

**Including Children Affected by Migration**

**ICAM**

# **Manuale aggiuntivo del Facilitatore Nazionale**

## ICAM Manuale Aggiuntivo di Facilitatore Nazione

<b>Section</b>	<b>Titolo</b>	<b>Pagina</b>
	<b>Come usare questo manuale aggiuntivo</b>	3
<b>1</b>	<b>Il programma ICAM in relazione al programma UE Erasmus +</b>	4
1.1	Gli scopi e gli obiettivi del programma Erasmus +	4
1.2	Il ruolo e la posizione del programma ICAM programme all'interno di Erasmus +	4
<b>2</b>	<b>Creazione e gestione di un programma nazionale ICAM</b>	9
2.1	Inserire il programma all'interno delle politiche e delle iniziative nazionali per CAM e influire sul miglioramento delle politiche nazionali	9
2.2	Istituire un Comitato di Direzione – Acquisire il supporto delle agenzie nazionali e locali e coordinare ICAM con altre iniziative nazionali	9
2.3	Pubblicizzare e incoraggiare l'interesse nel programma	11
2.4	Assicurare che il programma sia in armonia con le culture e le aspettative della società	12
2.5	Comunicazione e utilizzo del sito web ICAM per creare una comunità di apprendimento	12
2.6	Sviluppare un database nazionale di materiali e buona pratica per CAM	13
<b>3</b>	<b>Disseminazione del programma</b>	14
3.1	Formazione a cascata SPC efficace	14
3.2	Accrescere il team dei Facilitatori Nazionali e fornire loro SPC	14
3.3	Soluzioni ai problemi relativi al coinvolgimento delle scuole coinvolte	17
<b>4</b>	<b>Metodologia della Facilitazione</b>	18
4.1	Focalizzazione sull'apprendimento piuttosto che sull'insegnamento	18
4.2	Un codice di condotta per i facilitatori	18
4.3	Qualità professionali dei facilitatori	19
4.4	Apprendimento profondo	20

4.5	I quattro stadi del processo di apprendimento	20
4.6	Stili di apprendimento	21
4.7	Motivare l'apprendimento negli adulti	26
<b>5</b>	<b>Preparazione e gestione di un workshop</b>	<b>27</b>
5.1	Prima del workshop	27
5.2	I vantaggi della co-facilitazione	27
5.3	Utilizzo di attività di riscaldamento, di incoraggiamento e di chiusura	28
5.4	Valutazione del contributo dei partecipanti - ascoltare e chiedere	36
5.5	Raccogliere, organizzare, annotare e condividere idee in gruppi	38
5.6	Monitorare e valutare i risultati di apprendimento del workshop	39
<b>6</b>	<b>Monitorare e valutare il programma SPC</b>	<b>43</b>
6.1	Gli obiettivi del monitoraggio e della valutazione della SPC a cascata per le scuole	43
6.2	I principi a sostegno del monitoraggio e della valutazione	44
6.3	Il processo di monitoraggio e valutazione di SPC	45
6.4	Guida sull'utilizzo degli strumenti di monitoraggio e valutazione	48
6.5	Valutazione degli strumenti forniti	52
6.6	Creare nuove forme di monitoraggio	55
<b>Appendix 1</b>	<b>Forme di monitoraggio SPC degli School leader ICAM</b>	<b>58</b>
<b>Appendix 2</b>	<b>Un quadro di forme di scrittura per monitorare SPC</b>	<b>92</b>
<b>Appendix 3</b>	<b>Foglio di autorevisione del gruppo</b>	<b>107</b>
<b>Appendix 4</b>	<b>Una panoramica del Programma ICAM per le Scuole</b>	<b>108</b>

## **Come usare questo Manuale Aggiuntivo**

Questo Manuale è progettato per supportare i Facilitatori Nazionali ICAM nello stabilire e sostenere il Programma ICAM in un paese o una regione.

Dovrà essere usato insieme al Manuale ICAM poiché fornisce una guida e delle informazioni, in modo specifico per i Facilitatori Nazionali ICAM, in aggiunta a quelle fornite nel Manuale ICAM.

Può essere utilizzato come documento di riferimento prima, durante e dopo i workshop degli ICAM School Leader per promuovere la diffusione del programma e aiutare i Facilitatori Nazionali con il loro costante supporto agli ICAM School Leader.

Ciascuna sezione di questo Manuale Aggiuntivo si focalizza su uno dei sei aspetti relativi al ruolo e alle responsabilità dei Facilitatori Nazionali ICAM

1. Il programma ICAM in relazione al programma UE Erasmus +
2. Creazione e gestione di un programma nazionale ICAM
3. Disseminazione del programma
4. Metodologia della Facilitazione
5. Preparazione per l'organizzazione e la gestione di un workshop
6. Monitoraggio e valutazione del programma SPC

Questo Manuale dovrà essere trattato come un documento organico, soggetto a regolare revisione e miglioramento. Dovrà essere aggiornato ed ampliato a mano a mano che il programma si sviluppi a livello nazionale e i Facilitatori Nazionali ICAM condividano le proprie esperienze di lavoro con esso.

### **Abbreviazioni utilizzate all'interno del Manuale**

CAM - Children Affected by Migration (*Ita - Bambini colpiti dalla migrazione*)

SPC – Sviluppo professionale continuo

ICAM– Including Children Affected by Migration (*Ita - Includere i bambini colpiti dalla migrazione*)

LSE - Life Skills Education (*Ita - Formazione per le competenze di vita*)

SEL – Social and Emotional Learning (*Ita - Apprendimento Sociale ed Emozionale*)

UNCRC – United Nations Convention on the Rights of the Child (*Ita - Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti del Fanciullo*)

UNICEF RRS – United Nations Children's Fund. Rights Respecting Schools (*Ita – Fondo per l'Infanzia delle Nazioni Unite. Rights Respecting Schools*)

# 1. Il programma ICAM in relazione al programma UE Erasmus +

## 1.1 Gli scopi e gli obiettivi del programma Erasmus +

Erasmus+ è il Programma Europeo negli ambiti dell'istruzione, formazione, gioventù e sport per il periodo 2014- 2020.

L'auspicio, attraverso un lavoro fatto sull' istruzione, la formazione, la gioventù e lo sport, è di aiutare a indirizzare gli effetti dei cambiamenti socio-economici e le sfide chiave che l'Europa affronterà fino alla fine della decade e di supportare l'implementazione di un programma delle politiche europee per la crescita, il lavoro, l'equità e l'inclusione sociale.

Troppi giovani abbandonano la scuola prematuramente, correndo un alto rischio di essere disoccupati ed emarginati dalla società. L'Europa necessita di società più coese e inclusive che permettano ai cittadini di avere ruolo attivo nella vita democratica. L'istruzione e il lavoro giovanile sono la chiave per promuovere valori europei comuni, incoraggiare l'integrazione sociale, accrescere la comprensione interculturale e un senso di appartenenza a una comunità, e di prevenire una violenta radicalizzazione.

Erasmus+ è uno strumento efficace per promuovere l'inclusione di persone provenienti da ambienti svantaggiati, includendo i migranti appena arrivati.

Il programma Erasmus+ concerne anche lo sviluppo di capitale sociale tra i giovani, la responsabilizzazione dei giovani e le loro abilità di partecipazione attiva nella società, in linea con le disposizioni del Trattato di Lisbona per "incoraggiare la partecipazione dei giovani alla vita democratica in Europa". Si può mirare a questo problema attraverso attività di apprendimento non-formale, che hanno lo scopo di potenziare le abilità e le competenze dei giovani, nonché la loro cittadinanza attiva.

Un investimento sulla conoscenza, le abilità e le competenze porterà benefici a individui, istituzioni, organizzazioni e società nel loro insieme, contribuendo alla crescita e assicurando equità, prosperità e inclusione sociale in Europa e al di fuori di essa.

*(Fonte: Erasmus+ Guida al Programma, Commissione Europea)*

## 1.2 Il ruolo e la posizione del programma ICAM all'interno di Erasmus +

### 1.2.1 Promuovere l'inclusione

Uno degli obiettivi di Erasmus+ è 'Promuovere l'inclusione degli apprendenti svantaggiati, includendo i migranti, e allo stesso tempo prevenire e combattere azioni discriminatorie'

Nel perseguire tale obiettivo, **lo scopo del programma ICAM è di accrescere l'inclusione, e di migliorare la capacità di apprendimento dei bambini colpiti dalla migrazione (CAM) migliorando il clima di convivenza (vivere in armonia) nelle scuole e a casa, creando maggiore consapevolezza sui diritti dei bambini e le leggi che li tutelano, e fornendo ulteriore supporto a scuola e in famiglia per l'apprendimento sociale ed emozionale e il loro benessere generale.**

I partner ICAM hanno lavorato insieme su un precedente programma UE – *Strategie Anti- Bullismo nelle Scuole (Anti-Bullying strategies in schools) (ICAM)*. L'esperienza acquisita, da questo precedente programma, sarà integrata nel programma ICAM per aiutare a superare i problemi di bullismo e violenza che minano l'inclusione e l'apprendimento dei CAM. La violenza sui bambini e i

giovani che sono visti come diversi dai loro coetanei è un problema comune nelle scuole, e nella società in generale.

Uno dei partner ICAM – NCfLB – ha lavorato 4 anni con UNICEF e il Ministero dell'Istruzione in Cina per sviluppare un programma di SEL (Social and Emotional Learning), cioè di Apprendimento Sociale ed Emozionale, per 500 scuole, raggiungendo 25 milioni di bambini e giovani colpiti dalla migrazione in quanto abbandonati dai loro genitori trasferitisi nelle città per lavorare. I risultati preliminari mostrano un miglioramento di benessere e felicità, nonché miglioramenti nei progressi accademici nel gruppo pilota di bambini e giovani colpiti dalla migrazione.

Il programma ICAM include i bambini e i giovani figli di lavoratori europei migranti abbandonati nei loro paesi di nascita e confida di raggiungere i medesimi risultati con loro. Solo in Romania sono stati stimati 650.000 CAM; abbandonati da genitori che hanno migrato per lavoro in altri paesi d' Europa.

Un elemento molto importante del programma ICAM è il SEL che mira a soddisfare i bisogni dei CAM. Vi sono prove concrete che mostrano come investire sul SEL sia molto economicamente vantaggioso, particolarmente nei primi anni, e come, attraverso la sua applicazione alle competenze di vita e abilità di apprendimento, esso porti a grandi benefici economici nel futuro, sia in termini di produttività che in ridotti costi di previdenza sociale / giustizia penale. Negli ultimi anni questo campo ha attratto l'interesse di economisti che hanno cercato di identificare dei modi per ridurre la povertà e porre rimedio a disuguaglianze socio-economiche.

Per esempio, uno studio plurinazionale della Banca Mondiale ha scoperto che le competenze sociali ed emozionali, incluse resilienza e sicurezza di sé, possono aiutare a uscire dalla povertà. Il loro potenziale di impiego risente non solo dell'acquisizione di competenze tecniche, ma anche di capacità sociale per lavorare con profitto, incluse competenze interpersonali, cooperazione e competenze comunicative e creative, in particolar modo all'interno di un mercato del lavoro sempre più flessibile e tecnologico. (*Fonte: World Bank - Lessons learned and not yet learned from a multi country initiative on women's economic empowerment 2014*) Pertanto gli scopi del programma ICAM sono relativi non solo ai bisogni chiave del gruppo destinatario, ma anche ai benefici del paese nel suo insieme aiutandolo ad assicurare che i CAM diventino pienamente integrati e membri contribuenti della società.

### **1.2.2 Tre obiettivi specifici di Erasmus+ cui mira il programma ICAM**

**Erasmus + Obiettivo 1-** *Migliorare l'acquisizione di competenze sociali e civiche e promuovere la conoscenza, la comprensione e il riconoscimento dei valori democratici e dei diritti fondamentali.*

Il programma ICAM supporta le scuole nel raggiungere tale obiettivo attraverso un programma SEL onnicomprensivo insieme al programma UNICEF Rights Respecting Schools (*Fonte: [www.unicef.org.uk/rights-respecting-schools](http://www.unicef.org.uk/rights-respecting-schools)*) e *in aiuto di genitori/tutori per continuare a supportare il SEL a casa.*

Nel 2015 la Learning Metrics Task Force dell'UNESCO ha pubblicato una tassonomia del programma assistenziale per tutti i bambini che include il SEL come uno dei sette domini di apprendimento che va dai diritti del bambino al diritto dell'istruzione

UNICEF, in Guidance, *Social and Emotional Learning within Life Skills Education – Policy and Guidance Note (UNICEF 2015)*, note orientative sulla guida e la politica da adottare, definisce il SEL come:

**'Un processo di acquisizione di valori sociali ed emozionali, comportamenti, competenze, conoscenza e capacità che sono essenziali per l'apprendimento, l'efficacia, il benessere e il successo nella vita. Queste qualità includono consapevolezza di sé, alfabetizzazione emotiva,**

**resilienza, perseveranza, motivazione, empatia, abilità sociali e relazionali, comunicazione efficace, autostima, sicurezza di sé, rispetto e auto-regolazione.'**

Al fine di offrire queste qualità nelle scuole, il SEL include un curriculum basato sia su ciò che viene "insegnato" (i.e. formale) sia su ciò che viene "percepito", "afferrato" (i.e. informale) prestando attenzione alla salute emotiva del bambino e al suo benessere e iniziando nei primi anni. Il programma è ulteriormente potenziato dalla presenza di un piccolo gruppo di supporto per soddisfare i bisogni aggiuntivi SEL dei CAM.

**Erasmus + Obiettivo 2** – *Supportare gli insegnanti e gli educatori a gestire i conflitti ed occuparsi della diversità.*

Un rapporto del 2014 per UNICEF sulla riduzione della violenza nelle scuole (*Violence Reduction in Schools – a guide for country offices UNICEF 2014*) riflette sui diritti stabiliti nella Convenzione ONU sui Diritti del fanciullo e segue lo Studio del Segretario generale delle Nazioni Unite sulla violenza sui bambini del 2006. Il rapporto evidenzia che il 40% di studenti nel mondo subisce regolarmente atti di bullismo e altre forme di violenza nelle scuole. I CAM, che potrebbero essere visti dai loro coetanei come diversi per apparenza o cultura, sono particolarmente vulnerabili.

Il bullismo è identificato come uno dei fattori maggiori che portano a risultati al di sotto delle aspettative, la non frequentazione e l'abbandono della scuola da parte degli studenti (*UNICEF 2012*). È un luogo comune nelle scuole di tutta Europa, in modo particolare laddove gli studenti non hanno appreso le abilità sociali ed emozionali necessarie. Più recentemente, il problema è stato esacerbato dal cyberbullismo.

Nel rapporto UNODC "*Combating violence against migrants*" si dichiara (2015):

*"È importante notare che laddove le differenze sociali, culturali, religiose e ideologiche non sono prese in considerazione nello sforzo di integrare i migranti nelle società, il risultato non potrà essere che conflitti tra costoro o in questi ambiti. Inoltre, un rischio maggiore di atti di violenza potrebbe verificarsi laddove i bisogni specifici di individui all'interno di gruppi di migranti non vengano soddisfatti.*

*L'assenza di comprensione può acuire i pregiudizi tra migranti e non migranti, in modo particolare in tempi di avversità economiche. Nel momento in cui le tensioni assumono una dimensione razzista, discriminatoria e xenofobica, emerge la violenza, con impatto maggiore sui migranti rispetto ad altri gruppi. In alcuni casi, razzismo, discriminazione e xenofobia possono portare a reati di odio, cioè atti criminali motivati da preconcetti e pregiudizi nei confronti di particolari gruppi di persone come i migranti."*

E aggiunge che "*La comprensione della natura e del prolungamento delle violenze subita dai migranti, lavoratori migranti e le loro famiglie, è severamente ostacolata dalla mancata disponibilità di dati. Il fatto che i migranti in situazioni di irregolarità non possano documentare ufficialmente significa che la loro vittimizzazione non può essere riportata nelle analisi.*" Di conseguenza, le dure realtà e le figure coinvolte non sono presenti in rapporto alla sicurezza e tanti altri correlati bisogni sociali ed emozionali dei CAM.

Le soluzioni a questa situazione devono essere cercate nell'approccio, ora ampiamente accettato come essenziale, in base al quale le scuole devono provvedere a un clima sicuro e sano in cui i CAM si sentano inclusi e liberi di reintegrare la loro capacità di imparare

Lo sviluppo della convivenza (vivere insieme in armonia) nelle scuole è identificato come il modo più efficace e positivo per ridurre comportamenti violenti e conflitti. (*Fonte: Violence reduction in schools – how to make a difference Council of Europe 2006*)

Per raggiungere tale scopo, il programma ICAM applica le tecniche sviluppate dal programma DAPHNE III "Strategie Anti-Bullismo nelle scuole (ICAM)" (2014-2016) che accresce la convivenza

nelle scuole promuovendo uno SPC di School leader nell'intero sviluppo scolastico in 10 aspetti dell'organizzazione scolastica e che ha mostrato di avere un'influenza più diretta nel creare il clima di convivenza e ridurre i conflitti:

- a) Consapevolezza degli effetti della violenza sugli studenti
- b) Auto-risame della scuola sui comportamenti violenti e l'organizzazione per intervenire
- c) Politiche e strategie per creare un ambiente di apprendimento non-violento
- d) School leadership per lo sviluppo
- e) Un curriculum di apprendimento sociale ed emozionale formale e informale
- f) Creare un ambiente sicuro per l'apprendimento
- g) Coinvolgere gli studenti
- h) Supportare il personale
- i) Coinvolgere le famiglie
- j) Coinvolgimento con e all'interno della comunità

Un approccio simile nell'intera scuola è stato adottato per il programma ICAM, fornendo consigli e guida su come le scuole possano migliorare in 12 aree rilevanti per i CAM e assicurare che i bambini e i giovani siano protetti dal diventare bersagli o istigatori di conflitti nella scuola.

Inoltre, lo SPC per tutto il personale nel programma ICAM include approcci riparativi alla risoluzione del conflitto, applicando metodi già sperimentati e testati per riunire i bersagli e i colpevoli di violenza e conflitti al fine di restaurare i rapporti e conservare un clima di convivenza.

**Erasmus + Obiettivo 3.** *Incrementare l'accesso a un'istruzione tradizionale di qualità ed inclusiva alla formazione ponendo particolare attenzione ai bisogni degli apprendenti svantaggiati.*

Le prove che i partner ICAM hanno raccolto dalla propria esperienza, esaminando la letteratura rilevante, lavorando con massimi esperti internazionali sugli effetti a lungo termine dell'evacuazione sulle famiglie durante la Seconda Guerra Mondiale, e con ricerche per UNICEF (*Violence Reduction in Schools – a guide for country office UNICEF 2014 – autori NCfLB*) identifica le problematiche per i CAM che li rendono particolarmente vulnerabili all'esclusione, sia a scuola che nella comunità, e suggerisce come queste problematiche possano essere affrontate.

Il programma impiegherà un processo iterativo e lo scopo è che i partecipanti siano pienamente coinvolti nel migliorare l'inclusione sviluppando e perfezionando approcci e risorse alla luce delle loro esperienze nei propri contesti.

Propone un curriculum che riconosca la diversità culturale e suggerisca modi per riconoscerla e onorarla. Nonostante non fornisca una guida dettagliata sull'insegnamento della lingua, riconosce che la rapida acquisizione della lingua nell'istruzione sia vitale affinché i CAM abbiano accesso al curriculum. Riconosce anche l'importanza di una valutazione accurata così che i CAM trovino posto nelle scuole a un livello che permetta loro di costruire, e ampliare, i loro precedenti conseguimenti scolastici.

Un programma di apprendimento sociale ed emozionale è proposto dai CAM ed è considerato da UNESCO, UNICEF e da un crescente numero di agenzie nazionali ed internazionali per l'assistenza all'infanzia, come una componente essenziale per un curriculum assistenziale. I CAM necessitano di un supporto aggiuntivo che li aiuti a ripristinare i danni legati al loro benessere sociale ed emozionale, e quindi la loro abilità a imparare, causati dall'evacuazione o dal trauma della migrazione.

Lo SPC fornito agli School Leader ICAM e, attraverso loro, a tutto il personale scolastico, li aiuta ad assicurare l'inclusione dei CAM attraverso: la creazione di convivenza all'interno e al di fuori della classe; l'utilizzo di metodi di insegnamento che focalizzano, e accrescono, il loro apprendimento;



essere consapevoli dell'importanza del messaggio implicito, ed esplicito, che ricevono quando osservano il comportamento del personale e degli studenti; il riconoscimento e la considerazione dei loro bisogni aggiuntivi SEL nella scuola e in famiglia.

Una caratteristica dello SPC di ICAM è consigliare e supportare il personale scolastico nel lavoro con genitori/tutori – e, in alcuni casi, altri membri della famiglia che hanno influenza sulle vite dei bambini. Lo SPC include modi per sostenere e proteggere i CAM a casa e rinforzare ed incrementare il loro SEL in collaborazione con la scuola.

### **1.2.3 Sviluppare una politica e una strategia per Erasmus+**

La Commissione Europea si aspetta documenti in merito alla politica o raccomandazioni che emergano da Erasmus+ per aiutare a sviluppare politiche e strategie per l'integrazione delle famiglie migranti nella società europea. Pertanto, alla fine del progetto, ICAM produrrà raccomandazioni basate sui processi che il programma ha sviluppato per l'inclusione di CAM nelle scuole.

La Commissione sta monitorando alcuni progetti che potrebbero fornire esempi interessanti di buona pratica e ICAM potrebbe essere uno di questi progetti. Sarà, pertanto, molto utile alla Commissione se il team di ciascun paese utilizzi il sito web per creare un database della buona pratica per condividere con e per la Commissione per illustrare i modi e mezzi per supportare l'inclusione di CAM.

## **2. Creazione e gestione di un programma nazionale ICAM**

### **2.1 Inserire il programma all'interno delle politiche e delle iniziative nazionali per CAM e influire sul miglioramento delle politiche nazionali**

È importante, all'inizio, per i partner ICAM conoscere e capire le rilevanti iniziative e politiche nazionali, regionali e locali e non solo ottemperare ad esse, ma utilizzarle per rendere noto lo sviluppo e la diffusione del programma ICAM.

Tutti i paesi in Europa sono firmatari della Convenzione dell'ONU sui Diritti del Fanciullo (UN Convention on the Rights of the Child - UNCRC) e devono avere regolamentazioni, statuti e politiche a sostegno di essa. UNCRC definisce il bambino come chiunque abbia un'età inferiore a 18 anni.

L'applicazione della UNCRC è lo scopo a sostegno del programma ICAM. La UNCR, pertanto, fornisce il contesto per il contributo che il programma ICAM può apportare alle politiche e alle strategie nazionali a supporto dei CAM.

Non solo questa Convenzione fornirà una particolare prospettiva per il lavoro svolto nelle scuole, ma consentirà alle istituzioni di lavorare con ICAM per fare richiesta ad UNICEF di accreditamento come Rights Respecting School (RRS).

ICAM non può focalizzare il programma su tutti gli articoli UNCRC relativi all'infanzia poiché alcuni sono poco attinenti e di responsabilità dei governi centrali. Ad ogni modo, ci sono alcuni articoli che sono fondamentali per l'iniziativa ICAM e per l'ampliamento del lavoro nelle scuole, ad esempio gli Articoli 22, 28 e 29 di seguito parafrasati:

**Articolo 22:** Se un bambino cerca rifugio o ha lo status di rifugiato, i governi devono fornirgli una protezione adeguata e assistenza per aiutarlo a godere di tutti i diritti della Convenzione. I governi devono aiutare i bambini che sono separati dai loro genitori a riunirsi con questi ultimi.

**Articolo 28:** Ogni bambino ha il diritto a ricevere un'istruzione. L'istruzione primaria deve essere libera e differenti forme di educazione secondaria devono essere accessibili a tutti i bambini. La disciplina nelle scuole deve rispettare la dignità e i diritti dei bambini.

**Articolo 29:** L'istruzione deve sviluppare a pieno la personalità, il talento e le abilità di ogni bambino. Deve incoraggiare il bambino a rispettare i diritti umani, così come rispettare i propri genitori, sé stesso e altre culture, e l'ambiente.

### **2.2 Istituire un Comitato di Direzione – Acquisire il supporto delle agenzie nazionali e locali e coordinare ICAM con altre iniziative nazionali**

ICAM è progettato per essere un programma nazionale adattato ai bisogni specifici dei CAM in ogni paese partecipante così che possa essere utilizzato in qualsiasi paese in Europa e, con ulteriore adattamento, in qualsiasi paese a livello internazionale.

Per facilitare la sua diffusione, sarà importante assicurare che ogni programma nazionale ICAM abbia il coinvolgimento delle agenzie nazionali operanti nel campo del supporto ai migranti e ai rifugiati e dell'istruzione in generale rivolta a bambini e giovani. Sarà importante anche assicurare che il programma sia complementare e non replichi invano, o ostacoli, con altre iniziative.

Di conseguenza, gli organizzatori del programma dovranno essere informati di cosa sta già accadendo nel paese per supportare l'inclusione e il benessere dei CAM, e dovranno sapere chi è coinvolto negli sviluppi rilevanti in tale ambito. Allo stesso tempo, sarà importante conoscere cosa

stiano già facendo le scuole per creare convivenza e come l'ente che si occupa di istruzione a livello locale e nazionale operi per supportare le scuole che desiderano incrementare l'inclusione dei CAM.

I materiali per la pubblicizzazione di ICAM, che delineano il programma, sono disponibili sul sito web ICAM insieme a una gamma di informazioni per aiutare le agenzie nazionali a comprendere lo scopo e la natura di ICAM.

## **Un Comitato di Direzione Nazionale**

Dovrà essere istituito un Comitato di Direzione Nazionale.

Si raccomanda che, al successivo stadio di sviluppo di un programma ICAM in un paese, gli organizzatori:

1. Identificheranno, e dove possibile visiteranno per incontrare, tutte le agenzie internazionali che operano a support dei CAM nel paese. Le seguenti agenzie hanno uffici nei paesi europei e i loro indirizzi possono essere reperiti in Internet.
  - UNHCR (The United Nations High Commission for Refugees) – un'organizzazione globale che si dedica al salvataggio di vite, tutela dei diritti e costruzione di un futuro migliore per i rifugiati, comunità sfollate forzatamente e apolidi. Costoro lavorano per assicurare che tutti abbiano il diritto a richiedere asilo e trovino un rifugio sicuro, scappando da violenze, persecuzioni, guerre o disastri nella propria patria.
  - UNICEF (The United Nations Children's Fund – quartier generale a New York City) fornisce assistenza umanitaria e per lo sviluppo a bambini e madri in paesi in via di sviluppo. Ha uffici in 190 paesi in via di sviluppo e 34 comitati, i quali sono in gran parte organizzazioni che si occupano di raccolta fondi nei paesi industrializzati.
  - Save the Children – che include Save the Children International e 30 organizzazioni membri che lavorano per portare cambiamenti ai bambini in circa 120 paesi. Save the Children International fornisce programmi internazionali per assicurare il raggiungimento di un impatto quanto più grande possibile sui bambini. Hanno un piccolo centro nel Regno Unito e sette uffici regionali, uno dei quali è a Bruxelles e può essere contattato per conoscere quali siano le organizzazioni rappresentative in un paese.
  - OIM (Organizzazione Mondiale per le Migrazioni) – la massima organizzazione intergovernativa nel campo delle migrazioni, che lavora a stretto contatto con partner governativi, intergovernativi e non governativi. Con 166 stati membri e uffici in oltre 100 paesi, OIM si dedica alla promozione di migrazioni umanitarie e regolate a beneficio di tutti. Lo fa fornendo servizi e consulenza a governi e migranti.
  - Amnesty International – un movimento globale di più di 7 milioni di persone in oltre 150 paesi e territori che fa campagne per la fine di abusi sui diritti umani.
  - La Croce Rossa – che comprende Società di Croce Rossa Nazionale nell'UE, la Croce Rossa Norvegese e la Croce Rossa e Mezzaluna Rossa Internazionale (CRMRI). Insieme, forniscono una vasta gamma di servizi con lo scopo di supportare la dignità e il benessere di persone e comunità vulnerabili sia all'interno che al di fuori dell'UE.
  - (CERE) Consiglio europeo per i rifugiati e gli esiliati – una coalizione di organizzazioni di assistenza ai rifugiati che lavora in tutta Europa per proteggere e rispettare i diritti dei rifugiati. Con 90 organizzazioni membri in 38 paesi, CERE ha lo scopo di influenzare le

agende europee per promuovere la protezione e l'integrazione di tutti gli individui che cercano rifugio e protezione all'interno dell'Europa. Attraverso i loro uffici a Bruxelles, è possibile identificare le organizzazioni nazionali.

2. Contattare le società nazionali e regionali, le ONG, e le organizzazioni che lavorano sostenere i CAM e l'istruzione di bambini e giovani svantaggiati e, dove possibile far loro visita, per generare interesse e supporto, o anche l'adozione, del programma all'interno dell'agenda atta al supporto dei CAM.
3. Identificare e, dove possibile, visitare dipartimenti di istruzione e welfare del Governo che hanno come responsabilità l'istruzione e il benessere di CAM per informarli dei CAM e acquisire supporto per il programma spiegando in che modo esso supporti strategie e politiche nazionali.
4. Istituire un Comitato di Direzione di rappresentanti di organizzazioni e individui che hanno interesse nel welfare. Il comitato necessita solo di incontrarsi una o due volte l'anno per essere informato sui progressi ed essere spronato nell'aiutare la diffusione del progetto attraverso i propri programmi e attraverso altri possibili contatti.
5. Man mano che si creano altri contatti, allargare il comitato di direzione e, attraverso i rappresentanti del comitato, fissare una rete di support per il programma. Le organizzazioni possono essere incoraggiate nell'adozione del programma o nella costituzione di elementi ad esso relativi nel lavoro svolto nell'interesse dei CAM.

## **2.3 Pubblicizzare e incoraggiare l'interesse nel programma**

### **2.3.1 Campagne promozionali attraverso i media**

Dato l'interesse politico nei confronti di rifugiati e migranti in Europa, la stampa e i media nella maggior parte dei paesi sono pieni di relazioni e rapporti sui problemi che sorgono in seguito alla migrazione e le reazioni delle popolazioni locali all'arrivo da altri paesi di famiglie indesiderate.

Dal momento che non rientra nell'influenza del programma creare un significativo cambiamento positivo nel lavoro dei media, o nel atteggiamento pubblico verso i CAM e le loro famiglie, gli organizzatori possono tentare di influire su questo processo incoraggiando l'interesse nel programma e dimostrando, attraverso campagne pubblicitarie, i benefici che i migranti portano alle scuole e alla società in generale.

### **2.3.2 Pubblicità verso altri operanti in questo campo**

Uno scopo di vitale importanza per pubblicizzare ICAM è portarlo all'attenzione di organizzazioni, agenzie, scuole e individui che hanno interesse o che stanno già lavorando a supporto di CAM. Lo scopo di pubblicizzare ad altri operanti in questo campo è di incoraggiarli nella loro impresa attraverso la realizzazione che la messa a disposizione del programma ICAM e delle risorse per assistere le loro iniziative e il coinvolgimento a supporto dei CAM di persone che pensano allo stesso modo.

Infatti, una strada per la pubblicità è attraverso organizzazioni esistenti che sono portate all'interno di una partnership con ICAM mettere a disposizione la loro rete di comunicazione sia essa online, contatti faccia a faccia, o attraverso i media nazionali. Uno degli scopi del Comitato di Direzione sottolineato nel punto 2.2., dovrà essere quello di condividere la pubblicizzazione delle opportunità per mostrare un approccio focalizzato su una soluzione comune nel supporto dei CAM.

### **2.3.3 Il tipo di pubblicità idoneo per i CAM**

C'è una grande esigenza di buone notizie e messaggi che mostrino gli effetti positivi della presenza di CAM e delle loro famiglie sulla comunità e sulla scuola.

Storie di buone notizie generali di scuole CAM spesso hanno più impatto se relazionate ai successi o contributi individuali di CAM.

Si dice che “un’immagine vale più di mille parole”. Un video per pubblicizzare ICAM è un mezzo molto efficace per mostrare l’inclusione di CAM in una scuola poiché può essere utilizzato per dare un quadro delle relazioni e dei comportamenti che sono al centro di un programma basato sulla creazione della convivenza e sulla promozione del SEL.

Oggigiorno è facile produrre un video di alta qualità utilizzando telefoni cellulari e fotocamere. I social media collegati al sito della scuola ora permettono una comunicazione facile e veloce di storie di buone notizie su video appropriatamente commentati.

Ad ogni modo, c'è bisogno di disposizioni e preparativi per assicurare che la scuola abbia una politica ben progettata che venga rigorosamente implementata per assicurare la salvaguardia degli studenti e dei loro diritti. Un responsabile della pubblicità dovrà essere l'unica persona ad approvare la pubblicità sul successo di ICAM nella scuola.

## **2.4 Assicurare che il programma sia in armonia con le culture e le aspettative della società**

Il programma ICAM ha lo scopo di aiutare le scuole a creare convivenza, e sviluppare SEL per CAM, per una migliore inclusione di CAM. Tutti e tre i concetti (convivenza, SEL e inclusione) sono soggetti a interpretazioni che sono, in parte, dipendenti dalla cultura prevalente di una società interna ed esterna in cui la scuola opera.

Ad ogni modo, il programma si fonda sulla Convenzione ONU dei Diritti del Fanciullo (UNCRC) la quale è universalmente adottata e non è culturalmente dipendente. Essa richiede che le scuole rispondano del diritto dei bambini di poter crescere, sviluppare e imparare in un ambiente sicuro, al sicuro e inclusivo in cui i loro interessi maggiori siano sempre considerati e in cui abbiano accesso a un'istruzione onnicomprensiva, includendo il SEL.

Per soddisfare questo requisito universale, purché si tenga in considerazione il contesto locale, sarà importante per i Facilitatori Nazionali supportare gli ICAM School Leader per assicurare che concordino e abbiano ampiamente compreso i principi e il contenuto del programma ICAM. Dovranno esserci chiare dichiarazioni che includano:

1. Una definizione di convivenza e obiettivi culturalmente appropriate per il raggiungimento di miglioramenti nelle 12 aree dell'organizzazione scolastica che la promuove
2. Le competenze Sociali ed Emozionali e le qualità da sviluppare in tutti gli studenti e gli stadi relativi all'età per questo sviluppo
3. I modi in cui la diversità culturale sarà riconosciuta e valorizzata nella scuola e i valori e la visione della scuola che ne sostiene l'accettazione.
4. Le misure che saranno prese per assicurare che i credi non saranno interpretati o rappresentati male e che gli studenti vulnerabili non saranno fuorviati o incoraggiati a credi estremisti in relazione a qualsiasi dottrina religiosa o sociale.

## **2.5 Comunicazione e utilizzo del sito web ICAM per creare una comunità di apprendimento**

La guida nei manuali ICAM chiarisce che molti dei bisogni dei CAM sono personali e specifici del bambino e del giovane.

Inoltre, le scuole differiscono enormemente per le loro capacità e la loro preparazione nell'includere i CAM, benché tutte dovranno condividere il desiderio di migliorare, anche laddove la scuola sta già agendo bene.

Di conseguenza, non c'è un'unica e sola formula di intervento che il programma ICAM raccomanderà per ogni scuola. Infatti, all'interno del flessibile quadro del programma e attraverso la partnership operante che ICAM incoraggia e facilita, le scuole hanno l'opportunità di imparare molto le une dalle altre.

Per raggiungere programmi di sviluppo individuale nelle scuole, gli School Leader ICAM beneficeranno molto dalla formazione di una comunità di apprendimento e una delle responsabilità dei Facilitatori Nazionali ICAM è di organizzarla e gestirne lo sviluppo e il mantenimento.

Una comunicazione efficace all'interno della comunità di apprendimento ha le seguenti caratteristiche:

1. Un forum online accessibile facilmente e completato da School Leader ICAM con lo scopo di instaurare rapporti di amicizia e collaborazione tra le parti interessate.
2. Un forum online che sia gestito accuratamente e con partecipanti che siano incoraggiati a restare in contatto in quanto regolarmente invitati a contribuire e in quanto l'accesso al forum dà un immediato beneficio al loro lavoro e alla scuola.
3. Regolari opportunità per le scuole ICAM di condividere e celebrare progressi e successi
4. Facile accesso e condivisione di materiali ICAM. Un database di informazioni e risorse ben catalogato offre ai partecipanti incoraggiamento e utili opportunità di ampliamento delle loro conoscenze e dalla loro comprensione.

## **2.6 Sviluppare un database nazionale di materiali e buona pratica per CAM**

Un'importante caratteristica del sito web di ICAM è il database con le risorse relative alle informazioni, l'insegnamento e l'apprendimento e con i materiali per la scuola da utilizzare nell'implementazione del programma.

Poiché l'amministrazione scolastica, l'organizzazione, la cultura, il curriculum e la metodologia di istruzione variano da paese in paese, e talvolta da regione a regione, è importante per il team di Facilitatori Nazionali di ogni paese costruire un database appropriato all'uso delle scuole in quel dato paese, non solo in termini di accesso linguistico ma anche in termini di accesso culturale e sostenibilità.

Si raccomanda fortemente che si utilizzino appieno video e IT per illustrare, e aiutare a comprendere, concetti e acquisizione delle competenze nei CAM.

### 3. Diffusione del programma

#### 3.1 Formazione a cascata di un efficace SPC

Molto è stato scritto sui rischi di un metodo a cascata per la diffusione di conoscenza, comprensione e competenze. È stato detto di non effettuare un tipo di formazione SPC poiché l'apprendimento è diluito ad ogni stadio del processo.

Una caratteristica importante del programma ICAM, progettato per minimizzare i rischi e massimizzare il trasferimento di SPC ad ogni stadio della formazione a cascata, è la consistente applicazione di un processo di apprendimento di quattro stadi.

I quattro stadi sono:

1. **Presentazione** – una spiegazione delle conoscenze, della comprensione e delle competenze
2. **Modeling** (i.e. modellizzazione) – illustrazione di conoscenze e comprensione o dimostrazione delle competenze.
3. **Pratica** - in situazioni reali o simulate.
4. **Applicazione nell'attività di mentoring** – assistenza pratica con il trasferimento e l'applicazione delle conoscenze acquisite, la comprensione e le competenze sul posto di lavoro

Un apprendimento attivo con un minimo di insegnamento didattico e riflessione continua, supportato da attività di mentoring nel momento in cui l'apprendimento viene applicato nel luogo di lavoro, assicurando che l'apprendimento resti forte in tutto il processo a cascata.

Per aiutare ad assicurare il massimo SPC ad ogni stadio del processo, è essenziale che i facilitatori monitorino e supportino lo stadio sottostante quello che hanno guidato. Un laboratorio SPC è solo il punto di partenza per un'attività di mentoring continua da parte dei facilitatori del laboratorio per assicurare che i risultati di apprendimento prefissati siano stati raggiunti e abbiano un impatto sulla pratica.



### 3.2 Accrescere il team dei Facilitatori Nazionali e fornire loro SPC

Quando il programma verrà diffuso in un paese, sarà necessario accrescere il team di facilitatori ad ogni stato del processo a cascata. Ciò può essere raggiunto migliorando lo SPC dei facilitatori selezionati da ogni stadio.

Un modello ad onda per lo sviluppo permette ad ogni livello nell'organizzazione di essere pianificato, stimato e messo in azione man mano che ICAM si espande.

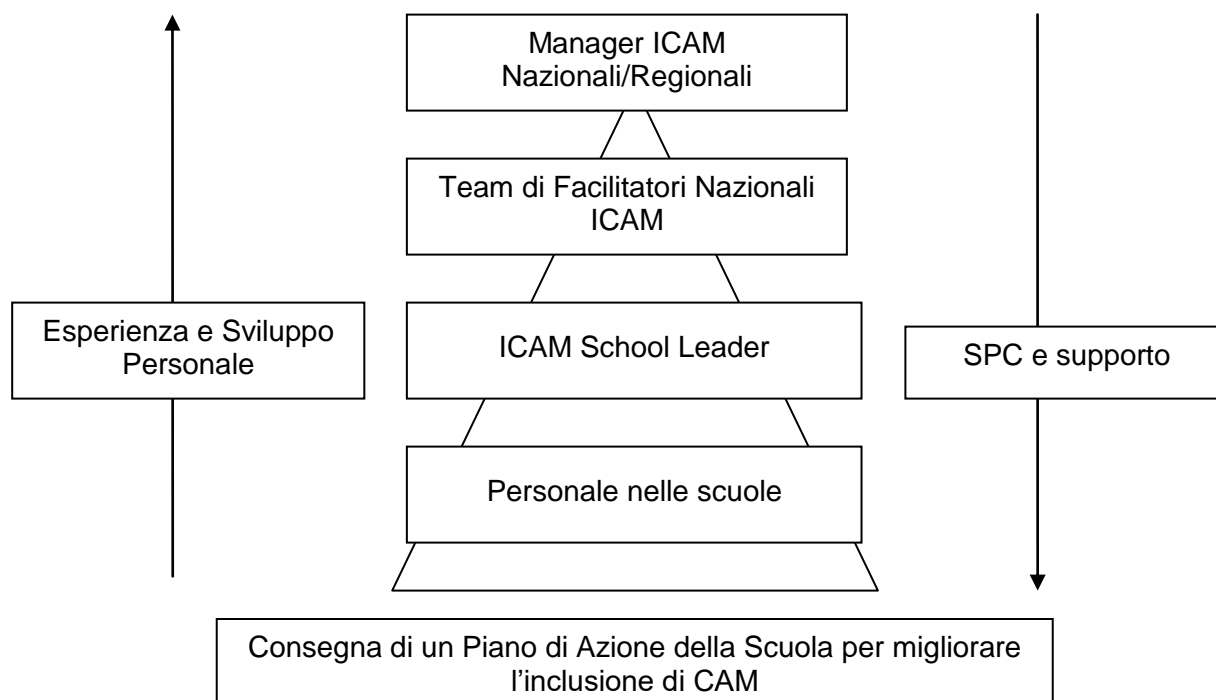
Un'agenzia nazionale o regionale che adotta il programma avrà bisogno di un manager centrale per coordinare il programma a cascata e lavorare col team dei Facilitatori Nazionali ICAM.

Dovranno esserci tre livelli di facilitatori per il programma a cascata SPC:

**1. I team partner ICAM** in ogni paese promuoveranno la diffusione e supporteranno le **Agenzie Nazionali** che coordineranno la diffusione del programma nominando:

**2. Facilitatori Nazionali ICAM** da unirsi al team nazionale. Il crescente numero di Facilitatori Nazionali ICAM sarà selezionato da:

**3. ICAM School Leader** che hanno ottenuto successi nel programma. Il crescente numero di ICAM School Leader sarà selezionato tra il **Personale scolastico** che ha le qualità personali per portare a termine il programma a supporto dei CAM



SPC è organizzato in tre stadi:

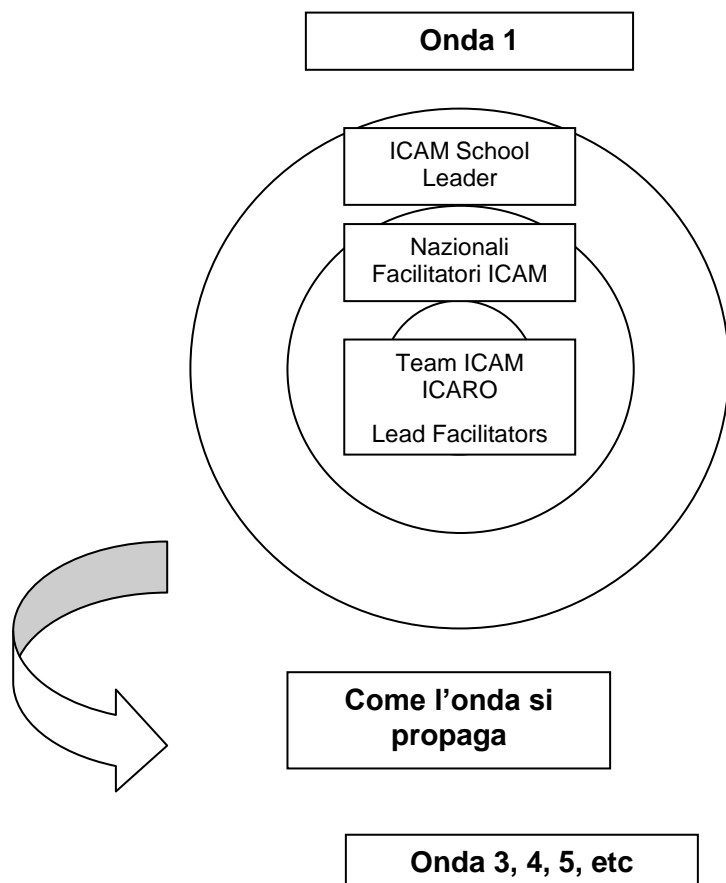
Stadio 1 Laboratorio residenziale di cinque giorni per i Facilitatori Nazionali ICAM – imparare le tecniche di facilitazione e il programma SPC per gli ICAM School Leader

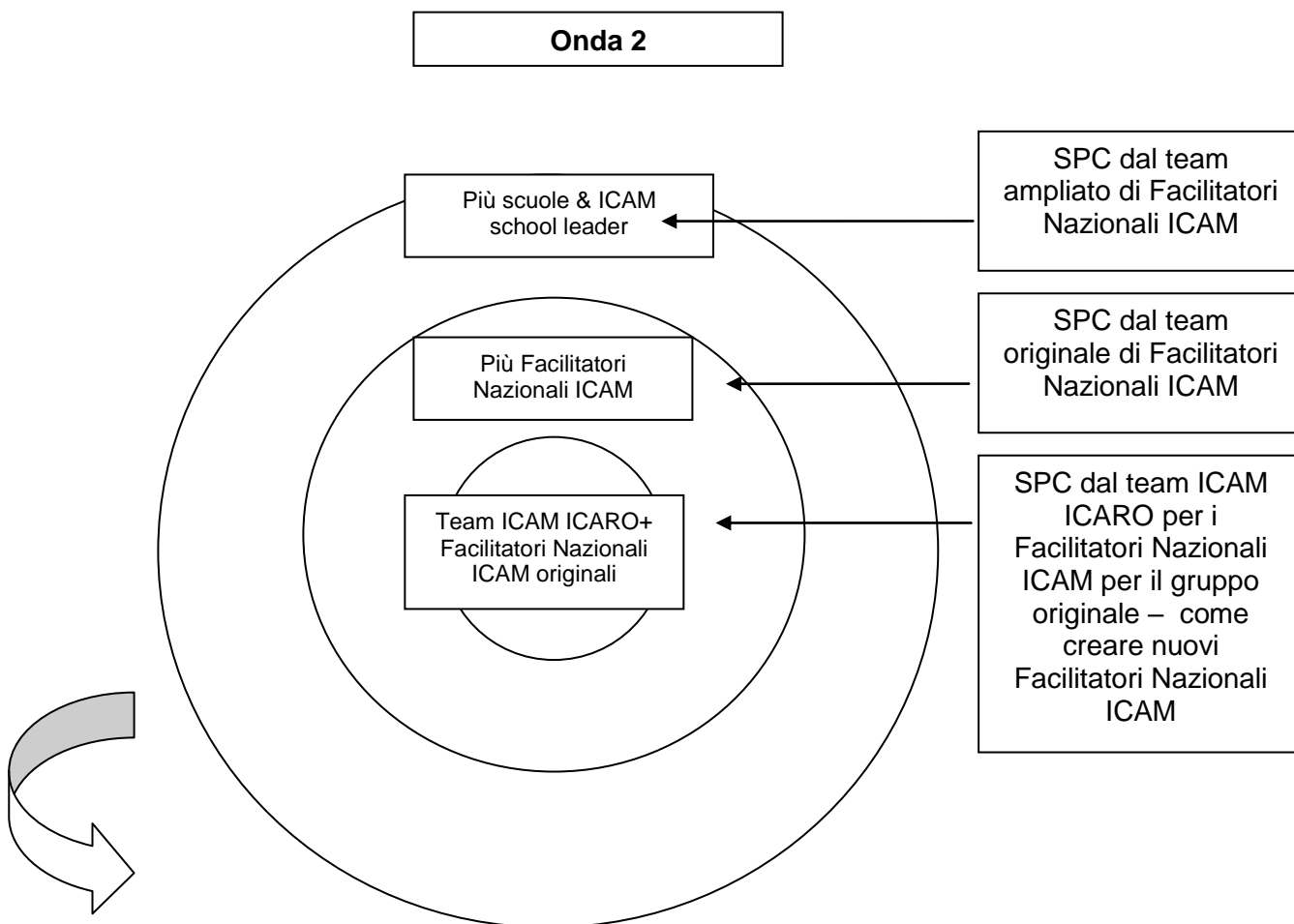
Stadio 2 Laboratori residenziali di due giorni per gli ICAM School Leader attuato da Facilitatori Nazionali ICAM con attività per far pratica della consegna nelle scuole fra un laboratorio e l'altro.



Stadio 3 SPC continuativo per il personale mandato dagli ICAM School Leader a support del piano di azione della scuola.

### Il modello di diffusione ad onda





Lo scopo di questi colloqui è di aiutare la triangolazione di dati raccolti da moduli di feedback relativi all'efficacia della facilitazione e dai questionari sull'efficacia dell'apprendimento e del suo impatto sulla pratica. Si gestiscono meglio se effettuate qualche tempo dopo i laboratori.

### 3.3 Soluzioni ai problemi relativi al coinvolgimento delle scuole impegnate

L'insegnamento è una professione divorante e altamente impegnativa. Oggi le scuole sono costantemente sotto pressione per soddisfare le richieste di rapidi cambiamenti tecnologici e sociali. La richiesta di includere CAM in circostanze in cui risorse, personale e tempo sono già impiegati appieno, rappresenta un'ulteriore sfida.

Ciò nonostante, la consuetudine di dare priorità alla cura e all'attenzione del benessere dei bambini e dei giovani significa che le scuole accentino la sfida e desiderino fare tutto il possibile per includere i CAM.

Il compito del programma ICAM è di incoraggiare questo atteggiamento positivo e convincere le scuole impegnate a investire del tempo nello sviluppo e nell'implementazione di un piano di azione per migliorare l'inclusione di CAM ripagherà sia a breve che lungo termine per la qualità dell'istruzione scolastica nel suo insieme.

Le scuole troveranno i seguenti benefici del programma stimolanti ed efficaci nell'incoraggiare la loro partecipazione e volontà di investire nell'implementazione del programma ICAM:

- a) Migliorare l'inclusione di CAM non solo migliora l'istruzione ma fa risparmiare tempo e sforzi che potrebbero essere richiesti per risolvere quei problemi che l'esclusione crea.
- b) Migliorare i processi di insegnamento e i sistemi scolastici per includere CAM richiede coinvolge approcci che migliorano la performance della scuola complessivamente a beneficio di tutti
- c) In particolare, l'incremento del benessere attraverso la creazione della convivenza e potenziando il SEL all'interno della scuola, ha dimostrato di essere l'unico modo più efficace per migliorare complessivamente i traguardi raggiunti dagli studenti.
- d) Se sono aiutati a superare i problemi che affrontano, molti CAM diventano altamente motivati a imparare ed è molto gratificante insegnare loro.
- e) Includendo i CAM e le loro famiglie efficacemente nella comunità scolastica, le scuole si pongono da esempio al resto della società e giocano un ruolo importante nel ridurre i costi di assistenza sociale.
- f) Le risorse e l'esperienza del programma ICAM, fornite gratuitamente, fanno accrescere le risorse complessive della scuola.
- g) La rete ICAM mette il personale della scuola in contatto con altre persone, che possiedono le stesse idee, per condividere esperienza e pratica.

## 4. Metodologia della Facilitazione

### 4.1 Focalizzazione sull'apprendimento piuttosto che sull'insegnamento

Nei workshop per il programma ICAM stiamo provando ad aiutare gli adulti ad imparare in quella modalità che avranno un impatto reale sul loro lavoro e che faranno la differenza nell'ethos dell'intera scuola. Non è un compito facile ma, se il programma deve raggiungere cambiamenti positivi e fondamentali nel modo di pensare e comportarsi, è essenziale mantenere un impegno fermo sull'apprendimento – per concentrare, non su ciò che insegniamo, ma su ciò che i partecipanti apprendono.

#### **Insegnare → Apprendere**

Il nostro ruolo è quello di facilitare quell'apprendimento. Pertanto, noi utilizziamo i termini “facilitatore” piuttosto che “formatore” e “sviluppo professionale continuo” piuttosto che “formazione”.

#### **Formare → Facilitare l'apprendimento attraverso uno sviluppo professionale continuo**

Dato che ci focalizziamo sull'apprendimento, e il lavoro in gruppi piuttosto che singoli partecipanti, questo Manuale fornisce informazioni sul modo in cui gli adulti imparano e sul modo in cui i gruppi funzionano, e suggerisce i modi in cui costoro possono essere aiutati ad apprendere in maniera cooperativa ed efficace.

Si presume che un modello a cascata sarà utilizzato per sviluppare un programma nazionale, cioè che un piccolo gruppo di facilitatori nazionali condurrà dei workshop per School leader che, a loro volta, condurranno dei workshop per il personale scolastico.

Se i workshop a livello scolastico (il livello più importante) avranno successo, è importante che il contenuto e la metodologia siano molto chiari così che la qualità sia mantenuta ad ogni stadio del processo a cascata. Pertanto, questa sezione spiega con alcuni dettagli i principi e le pratiche di una metodologia di facilitazione che sia appropriata per il programma ICAM ma che può risultare inconsueta ad alcuni facilitatori.

**Approcci e tecniche incentrati sulla soluzione** (*Fonte: Manuale ICAM Sezione B3*) **sono fondamentali per tale metodologia e sono anche utilizzati per monitorare e valutare il programma** (*Fonte: Sezione 6 di questo Manuale*)

### 4.2 Un codice di condotta per i facilitatori

Nei workshop ICAM è importante riconoscere che il processo è importante tanto quanto il contenuto, e la metodologia di facilitazione e lo stile dovranno essere un buon esempio di insegnamento ed apprendimento sociale ed emozionale che vogliamo le scuole adottino. Tutti i workshop dovranno creare un ambiente sicuro ed emancipante per i partecipanti e aiutare ad assicurare la loro salute e il loro benessere sociale ed emozionale.

Ci si aspetta che i facilitatori modellino sempre le competenze sociali ed emozionali e che si comportino in modi che diano ai partecipanti le migliori opportunità di apprendimento. Loro dovranno:

1. Prepararsi bene per la sessione, scrivere un piano per essa e organizzare appropriatamente tutti i materiali in anticipo per evitare problemi dell'ultimo minuto.
2. Arrivare con largo anticipo rispetto all'orario di inizio della sessione e assicurarsi che la stanza e le risorse siano interamente preparati.

3. Salutare calorosamente i partecipanti al loro arrivo e creare un ambiente rilassato e sereno per l'apprendimento. Assicurare che i bisogni base dei partecipanti siano soddisfatti e che costoro si sentano a proprio agio, seduti in gruppo intorno ai tavoli piuttosto che in file, gli uni di fronte agli altri, e che siano garantiti i rinfreschi.
4. Iniziare la sessione in orario.
5. Assicurare che i partecipanti imparino gli uni i nomi degli altri e abbiano l'opportunità di raccontare qualcosa di sé stessi all'inizio della sessione.
6. Assicurare che comprendano e riconoscano i bisogni dei partecipanti e rispondano adattando la sessione.
7. Coinvolgere tutti i membri del gruppo nell'apprendimento e trattare tutti con uguale stima, facendo comprendere che il loro input è apprezzato. Incoraggiare lo sviluppo di apertura e fiducia attraverso attività di riscaldamento e di divertimento.
8. Utilizzare attività empiriche e interattive.
9. Elogiare ed incoraggiare frequentemente così che i partecipanti si sentano sicuri di sé e soddisfatti nel loro apprendimento.
10. Tenere in considerazione il rischio emozionale dei singoli individui coinvolti nelle attività e preparare in anticipo i partecipanti nel caso in cui una particolare area possa risultare difficile per loro.
11. Ricorrere a storie ed esperienze personali in modo appropriato per illustrare il contenuto dei materiali.
12. Concordare e implementare regole di base per il gruppo e attenersi personalmente ogni volta.
13. Gestire le interruzioni, nel caso si verifichino, in modo deciso e calmo. Quando i segnali di un conflitto iniziano ad apparire, intraprendere delle azioni per ridurre e risolverli restando sempre calmi ed educati.
14. Rispettare i tempi della sessione e terminare prontamente, lasciando del tempo adeguato per spiegare le task da completare prima della sessione successiva.

### **4.3 Qualità professionali dei facilitatori**

Per i facilitatori sono richieste le seguenti competenze e qualità professionali e personali. I workshop ICAM dovranno aiutare i facilitatori a sviluppare e applicare queste qualità e competenze così che loro:

1. abbiano un alto grado di empatia verso i bisogni dei partecipanti, esprimendo interesse e preoccupazione per la loro situazione e un desiderio di aiutarli a migliorare la loro conoscenza e le loro competenze
2. utilizzino buone abilità comunicative attraverso un ascolto attento, l'utilizzo di ausili visivi e dimostrazioni pratiche, parlando e scrivendo in maniera chiara e concisa, e utilizzando un appropriato linguaggio del corpo ed espressioni che entusiasmino e coinvolgano i partecipanti
3. applichino la metodologia dei Quattro stadi per un apprendimento attivo efficace: fare presentazioni chiare e concise; utilizzare una modellizzazione creativa; fornire buone opportunità di pratica; e incoraggiare e facilitare l'implementazione dell'apprendimento

4. siano sicuri di sé e competenti nella conoscenza e nella comprensione dell'argomento
5. utilizzino approcci risolutivi nel programma
6. si attengano al codice di condotta e fissino alti standard personali di comportamento, mostrando rispetto per gli altri e aspettandosi alti standard e rispetto in cambio da altri partecipanti
7. pianifichino le sessioni scrupolosamente, comprendendo i bisogni del gruppo e dei singoli individui, e rispondendovi con efficacia
8. implementino le sessioni così che l'apprendimento sia massimizzato in un'atmosfera ben organizzata e propositiva, tenendo conto della varietà di stili di apprendimento preferiti dai singoli individui e incoraggiando i partecipanti a essere apprendenti indipendenti
9. applichino uno stile inclusivo di facilitazione, valutando i bisogni di ciascun partecipante in modo eguale e rispettando la diversità culturale, religiosa, socio-economica e di genere
10. monitorino regolarmente il progresso del gruppo per verificare che il loro apprendimento migliori la loro pratica. Valutare regolarmente la loro performance attraverso l'utilizzo di moduli di feedback dal gruppo e dai colleghi per costruire punti di forza e implementare i miglioramenti

#### 4.4 Apprendimento profondo

John West- Burnham ha identificato 3 modalità di apprendimento: Superficiale (*shallow*), Approfondito (*deep*) e Profondo (*profound*)

(Fonte: *Modes of Learning* - West-Burnham and Coates 2005)

**Apprendimento SUPERFICIALE** - è una sorta di apprendimento che noi acquisiamo quando ascoltiamo una lezione. Esso è:

- focalizzato sulla memorizzazione e replicazione di informazioni; un'accettazione acritica dei fatti; apprendimento mnemonico; vedere le informazioni come temi isolati e sconnessi; l'apprendimento passivo; l'enfasi è sul rivestimento del contenuto, in cui il contenuto è subito dimenticato. L' apprendimento superficiale è controllato dall'insegnante con un apprendente dipendente e accondiscendente.

**Apprendimento APPROFONDITO** - arriva quando lavoriamo con le conoscenze che abbiamo acquisito. Esso è:

- focalizzato sulla creazione di conoscenza attraverso la dimostrazione della comprensione; l'analisi e la sintesi dei fatti per la creazione di strutture e modelli concettuali; l'integrazione dell'apprendimento precedente e riferimenti incrociati ad altri temi e argomenti; apprendimento attivo e basato su relazioni; in esso il contenuto viene ricordato e codificato. L'apprendimento profondo è controllato dal discente, che comprende il processo di apprendimento con l'insegnante come facilitatore, mentore e co-costruttore della conoscenza.

**Apprendimento PROFONDO** - l'apprendimento si ottiene quando portiamo la conoscenza dentro di noi. Esso è:

- la situazione in cui la conoscenza diventa saggezza, cioè intuitiva e fondamentale per l'identità della persona; la capacità di creare nuovi significati nel cambiare situazioni e

contesti; lo sviluppo di una consapevolezza olistica della relazione tra temi, soggetti, principi e la pratica. L'insegnante diventa guida, ispirazione, amico e consigliere.

John West-Burnham dice:

“L'apprendimento superficiale è suonare le note; l'apprendimento approfondito crea la melodia; l'apprendimento rende la grande performance possibile. L'apprendimento superficiale dà accesso al vocabolario e alle regole della grammatica; l'apprendimento approfondito permette le conversazioni; l'apprendimento profondo abilita alla poesia, alle idee e al pensare.”

Puntiamo a facilitare l'apprendimento profondo per guidare, ispirare e consigliare i partecipanti in modo che ciò che imparino abbia un senso reale per loro, facciano propria la conoscenza e possano applicarla in modo efficace nel contesto.

#### 4.5 I quattro stadi del processo di apprendimento

Come spiegato nella sezione B4 del Manuale ICAM, a meno che le opportunità di apprendimento non siano attive e consentano ai partecipanti di fare della pratica e avere un feedback su di essa, i workshop avranno poco o nessun effetto su ciò che viene svolto nel loro lavoro quotidiano (*Fonte: Reasons for the Failure of In-Service Education – M. Fullan, 1991:316*).

Il lavoro di Bruce Joyce e Beverley Showers (*Fonte: Joyce and Showers – Student Achievement through Staff Development 1988 ASCD*) aiuta a identificare le quattro componenti chiave che promuovono l'apprendimento attivo e profondo:

1. **Presentazione** – una spiegazione delle conoscenze, della comprensione e delle competenze
2. **Modeling** (i.e. modellizzazione) – illustrazione di conoscenze e comprensione o dimostrazione delle competenze.
3. **Pratica** - in situazioni reali o simulate.
4. **Applicazione nell'attività di mentoring** – assistenza pratica con il trasferimento e l'applicazione delle conoscenze acquisite, la comprensione e le competenze sul posto di lavoro

Mentre gli studenti hanno bisogno di presentazione e di modellazione, di conoscere diversi approcci e di vedere come funzionano, è essenziale che vengano sviluppate le loro capacità praticando tali approcci e siano aiutati ad analizzare i risultati e a riflettere su di loro, in modo che il loro apprendimento abbia un impatto positivo sulla loro futura pratica.

L'acquisizione di competenze e la capacità di trasferire le competenze a una serie di situazioni richiede l'applicazione di quanto appreso in situazioni di vita reale. Ciò implica che si presti grande attenzione al modo in cui i partecipanti sono supportati dopo il workshop come parte del loro sviluppo professionale continuo.

In particolare, questo significa dare la possibilità di una pratica immediata e duratura, la collaborazione e il sostegno reciproco tra i partecipanti.

Sessioni dovrebbero pertanto coinvolgere il facilitatore:

**presentando** una descrizione degli argomenti in modo che le informazioni di base siano capite

**creando modelli** di informazione ad esempio attraverso esempi, storie, fotografie, video e azioni in modo che i partecipanti possano concettualizzare la loro comprensione.

I partecipanti quindi:

**mettono in pratica** le competenze tra di loro, per iniziare a imparare le tecniche e gli approcci

**sono supportati** sul come applicare ciò che hanno appreso in modo che diventi incorporato nel loro lavoro. Il loro apprendimento può diventare più profondo con il continuo sostegno reciproco degli altri partecipanti.

## 4.6 Stili di apprendimento

Persone diverse apprendono in modi diversi. L'apprendimento è facilitato più efficacemente se il facilitatore prende in considerazione le varietà di stili di apprendimento che i singoli apprendenti prediligono.

### 4.6.1 Ciclo di apprendimento di Kolb

David Kolb suggerì che, quando impariamo, ci muoviamo intorno a un ciclo che coinvolge esperienza, riflessione, concettualizzazione, e sperimentazione. La sperimentazione alimenta nuova esperienza, e così via.

(Fonte: David Kolb - *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development* 1984)



Kolb disse che ognuno sviluppa il proprio stile di apprendimento e ognuno di noi dipende in modo più consistente da alcune parti di questo ciclo rispetto ad altre. Identificò due coppie di estremi che mostrano il modo in cui si preferisce imparare.



Alcuni trovano più facile imparare attraverso il sentire (esperienza) piuttosto che attraverso il pensare (concettualizzazione) e viceversa.

Esperienza \_\_\_\_\_ Concettualizzazione  
(Sentire) (Pensare)

Allo stesso tempo, alcune persone trovano più facile imparare facendo (sperimentazione) piuttosto che guardare (riflessione) e viceversa

Sperimentazione \_\_\_\_\_ Riflessione  
(Fare) (Guardare)

Combinando questi due continuum, Kolb definì quattro differenti stili di apprendimento. Questi possono essere descritti come Entusiastico, Immaginario, Logico e Pratico.

	Sperimentazione	Riflessione
Esperienza	Fare e sentire <b>Entusiastico</b>	Guardare e sentire <b>Immaginario</b>
Concettualizzazione	Pensare e fare <b>Pratico</b>	Guardare e pensare <b>Logico</b>

#### 4.6.2 Gli Stili di Apprendimento di Honey e Mumford

Peter Honey e Alan Mumford adattarono le idee di Kolb e definirono quattro stili di apprendimento:

- Attivista.
- Riflessivo.
- Teorico.
- Pragmatico.

(Fonte: Peter Honey and Alan Mumford - *Using Your Learning Styles* 1983)

##### L'attivista:

si fa coinvolgere emotivamente; è entusiasta; cerca nuove esperienze; ama essere al centro dell'attenzione.

Punti di forza - flessibile e di mentalità aperta; felice di "provarci"; gode delle nuove situazioni; ottimista riguardo il nuovo – difficilmente pone resistenza al cambiamento.

Punti di debolezza – tendenza a buttarsi immediatamente nell'azione senza soppesare le altre possibilità; tendenza a fare troppo da solo; tendenza a cercare di attirare l'attenzione. Spesso prende dei rischi inutili; entra in azione senza preparazione sufficiente; si annoia con l'attuazione e il consolidamento.

Domande chiave per un attivista sono:

Dovrò imparare qualcosa di nuovo?

Ci sarà una varietà di diverse attività?

Ci si rilasserà e diventerà?

Si faranno errori?

Ci saranno altre persone che la pensano allo stesso modo e a cui unirsi?

## **Il Riflettore:**

rimugina sulle cose; è riflessivo e analitico; è un buon ascoltatore; adotta un profilo basso; tende a procrastinare.

Punti di forza - attento; approfondito e metodico; riflessivo; bravo ad ascoltare e assimilare le informazioni; salta raramente alle conclusioni.

Punti di debolezza - tendenza a trattenersi dalla partecipazione diretta; lento a raggiungere una decisione; tendenza ad essere troppo prudente e non prendere abbastanza rischi; di solito non assertivo.

Domande chiave per un riflettore sono:

Mi verrà dato tempo sufficiente per riflettere sulle cose?

Ci sarà la possibilità di assemblare tutte le informazioni rilevanti?

Ci sarà un ampio spaccato delle persone con una varietà di punti di vista?

Sarò sotto pressione per fare le cose in fretta?

## **Il Teorico:**

È logico e obiettivo; è sistematico e analitico; riflette bene; è un perfezionista.

Punti di forza - logico pensatore; razionale e oggettivo; ha un approccio disciplinato; bravo a fare domande di sondaggio.

Punti di debolezza - impedito nel pensiero laterale; bassa tolleranza per l'incertezza, il disordine o l'ambiguità; intollerante per qualsiasi cosa soggettiva o intuitiva; Spesso dice "si dovrà", "si dovrebbe" e "si deve".

Domande chiave per un teorico sono:

Ci sarà la possibilità di fare domande?

Esistono una struttura chiara e uno scopo?

Potrò confrontarmi con idee complesse e concetti che mi siano sufficienti?

Gli approcci da utilizzare e i concetti da esplorare sono "validi"?

Ci saranno altre persone del mio stesso livello?

## **Il Pragmatico:**

Sperimenta nuove idee; cerca l'applicazione pratica; è con i piedi per terra; è un problem-solver.

Punti di forza - Desideroso verificare le cose mettendole in pratica; pratico e realistico; con i piedi per terra e attivo; arriva dritto al punto; orientato sulla tecnica.

Punti di debolezza - tendenza a rifiutare tutto ciò che non ha un'applicazione ovvia; Non molto interessato alla teoria o ai principi di base; tendenza a cogliere la prima soluzione utile per un problema; impaziente con "insulsaggini"; è focalizzato sui compiti piuttosto che sulle persone.

Domande chiave per un pragmatico sono:

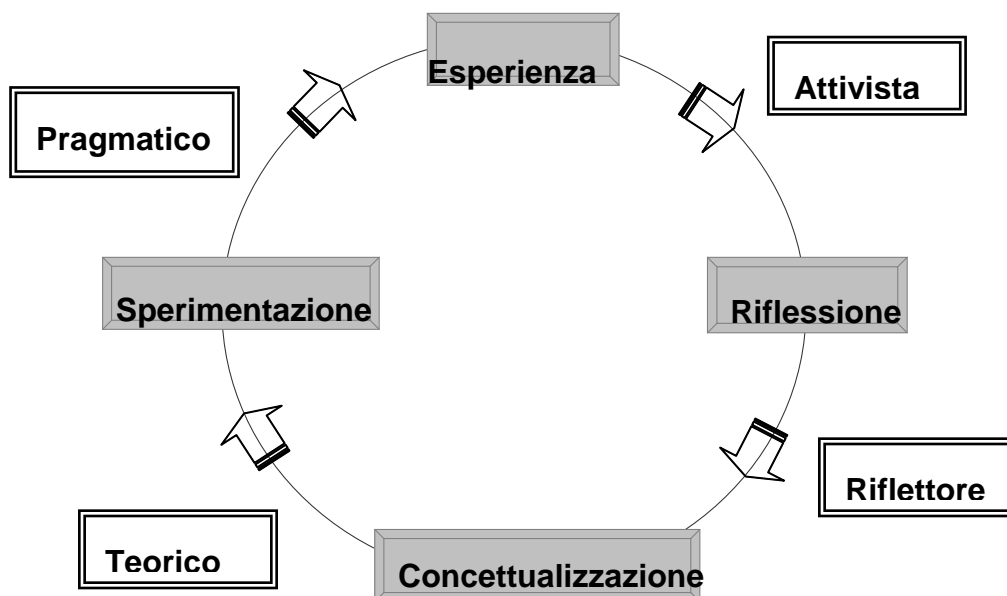
Ci saranno opportunità di praticare e sperimentare?

Ci saranno molti consigli pratici e tecniche?

Affronteremo i problemi reali?

Mi confronterò con esperti pratici che hanno dimostrato di poter fare da soli?

Come il modello di Honey and Mumford si relaziona al modello di Kolb:



I facilitatori possono tener conto di tutti questi stili di apprendimento, dando ai partecipanti una varietà di nuove attività con la possibilità di esplorare il proprio sentire, osservare, pensare e analizzare, sperimentare e risolvere i problemi.

#### 4.6.3 Apprendenti visivi, uditivi e cinestetici

Oltre alle analisi di Kolb e il modello di Honey e Mumford, un altro modo utile di pensare agli stili di apprendimento è quello di esaminare il mezzo preferito attraverso cui gli studenti acquisiscono la conoscenza. Questa analisi si basa sul lavoro di Howard Gardner, le cui teorie sulla capacità intellettuale hanno contribuito a dare forma alle politiche dell'istruzione di tutto il mondo per più di 20

anni. Gardner sostiene che non c'è un solo tipo di forza intellettuale, ma almeno otto (logica, linguistica, musicale, visiva / spaziale, cinestetica, intrapersonale, interpersonale e naturalistica) (Howard Gardner 1983: *Frames of Mind. The theory of multiple intelligences*)

Questo ci permette di individuare tre stili di apprendimento – Visivo, Uditivo e Cinestetico.

#### Apprendenti visivi

Gli apprendenti visivi preferiscono vedere le informazioni in forma scritta o diagrammatica.

Per coinvolgere gli apprendenti visivi, oltre a permettere loro di leggere le informazioni, c'è bisogno di illustrare, o incoraggiare il gruppo a rappresentare le informazioni e i concetti attraverso disegni, schemi, diagrammi di flusso, ecc. L'uso del colore e le immagini li aiuterà a ricordare le informazioni e capire i concetti.

#### Apprendenti uditivi

Questi apprendenti preferiscono ascoltare le informazioni e discutere le questioni all'interno del gruppo. Per coinvolgere gli apprendenti uditivi, c'è bisogno di fornire informazioni attraverso una presentazione orale seguita da occasioni di confronto. Nel fare questo, è importante:

- essere chiari con le informazioni che si danno
- parlare in maniera chiara
- controllare che l'informazione sia stata compresa dai membri del gruppo
- porre e incoraggiare le domande

#### Apprendenti cinestetici

Questi apprendenti preferiscono esperienze di apprendimento pratiche, dirette. Per coinvolgere gli apprendenti cinestetici, si devono fornire attività pratiche che consentano un approccio pratico, per esempio giochi di ruolo, casi di studio. Si devono presentare le attività in forma di situazioni di vita reale in cui gli apprendenti cinestetici possano ritrovare situazioni familiari ed esperienze di vita reale.

Gli studenti non restano permanentemente in uno stile; la maggior parte delle persone si spostano tra i tre stili a seconda dell'argomento, della situazione e dei loro livelli motivazionali. Ogni individuo, tuttavia, avrà uno stile di apprendimento preferito.

È quindi importante che i facilitatori offrano ai partecipanti diversi tipi di attività durante il workshop per soddisfare una varietà di stili di apprendimento preferiti.

### 4.7 Motivare l'apprendimento negli adulti

È stato dimostrato che, come gli studenti, gli adulti:

- sono autodiretti - decidono ciò che vogliono imparare
- utilizzano le conoscenze e le esperienze precedenti per modellare il loro apprendimento
- imparano per scopi specifici e devono essere motivati a voler imparare
- desiderano applicare ciò che hanno imparato alla risoluzione di problemi.

È quindi importante che i workshop per adulti siano mirati, affrontino i problemi che i partecipanti hanno identificato e li motivano a continuare a imparare per il futuro.

Al fine di massimizzare la motivazione dei partecipanti e il loro coinvolgimento, i facilitatori dovrebbero:

1. incoraggiare i partecipanti a sentirsi personalmente coinvolti, trattandoli come individui, conoscendoli, mostrando interesse per loro e rispondendo con entusiasmo alle loro domande
2. utilizzare approcci risolutivi in modo che vi sia un clima positivo nel gruppo e che i problemi siano condivisi in modo positivo
3. conservare i progressi, mantenere i livelli di energia del gruppo ed evitare distrazioni. Rispondere alle domande e agli interessi che si presentano in modo che il gruppo sia in grado di discutere le questioni di interesse, mantenendo però la loro attenzione sull'apprendimento chiave della sessione
4. essere chiari sullo scopo delle attività e il contenuto della sessione, e spiegarlo ai partecipanti in modo che possano capire le ragioni della scelta dell'argomento in fase di studio
5. concordare regole di base per il gruppo in modo che ognuno capisca che cosa ci si aspetta da loro
6. dimostrare entusiasmo personale e impegno per il programma e il suo contenuto
7. coinvolgere tutti i membri del gruppo, incoraggiare sommamente coloro che sono timidi, e controllare quelli che dominano le discussioni
8. aumentare costantemente il coinvolgimento dei partecipanti in tutto il programma, movendo verso l'apprendimento auto-motivato
9. in modo particolare, valorizzare l'apprendimento e il successo spesso e apertamente, in modo che i partecipanti si sentano sicuri e incoraggiati in ciò che hanno imparato.

## **5. Preparazione e gestione di un workshop**

### **5.1 Prima del workshop**

I **facilitatori** dovranno completare il proprio piano per ogni sessione del workshop. Il loro contributo risulterà impersonale se si baseranno totalmente sulla guida ICAM per le sessioni. Quindi dovranno anche tenere conto della interrelazione tra tutte le sessioni in programma e segnalare eventuali riferimenti incrociati ad altri argomenti. Dovranno essere ben istruiti sul contenuto delle sessioni, le informazioni fornite nel Manuale ICAM e le risorse disponibili sul sito web ICAM.

La prima cosa che i facilitatori dovrebbero fare nel preparare una sessione è quella di avere ben chiaro in mente lo scopo. La Guida del Facilitatore elenca i risultati di apprendimento per la sessione e spiega lo scopo di ogni attività. È essenziale che questi risultati siano raggiunti, ma i facilitatori potrebbero voler adattare le attività per soddisfare i propri scopi in modo diverso.

La pianificazione per la sessione deve tener conto delle quattro fasi di apprendimento descritto in precedenza così come della conoscenza preventiva del gruppo e della comprensione e delle esigenze di apprendimento.

La guida alla sessione dispone di una colonna per i facilitatori per fare le proprie annotazioni prima, durante o dopo una sessione e per poter registrare, per esempio, i tempi effettivi di attività, cosa è andato bene, e tutto ciò che in futuro intendono fare in modo diverso.

È essenziale per i facilitatori garantire che tutte le disposizioni pratiche siano eseguite, per dimostrare i principi di inclusione che sono alla base CAM, per seguire il codice di condotta e incarnare le caratteristiche professionali descritte nelle sezioni 4.2 e 4.3 di questo manuale.

I **partecipanti** devono essere informati con largo anticipo sulle modalità pratiche del workshop. Prima della prima sessione si dovrà inviare loro un'iniziale di auto-valutazione ICAM relativa alle conoscenze, alla comprensione e alle abilità, inclusa nella guida al workshop, insieme a una lettera esplicativa chiedendo loro di completarla e portarla al workshop. La valutazione si basa sui risultati di apprendimento per il workshop e incoraggia i partecipanti a riflettere su ciò che già sanno e che su cosa vogliono imparare. In tal modo si inizia anche a familiarizzare con il contenuto del workshop.

## **5.2 I vantaggi della co-facilitazione**

La metodologia ICAM richiede che il programma sia ben strutturato - in modo che l'apprendimento sia attivo - e che i facilitatori siano molto ben preparati e organizzati - in modo che tutte e quattro le fasi di apprendimento siano coperte.

Le sessioni possono essere eseguite da un unico facilitatore ma risulterebbe molto vantaggioso se due assistenti lavorassero insieme:

- mentre un facilitatore sta organizzando attività l'altro può trattare singole domande o problemi - il flusso della sessione è più efficiente
- può essere ospitato un maggior numero di partecipanti, mantenendo gruppi di lavoro di dimensioni gestibili - due facilitatori possono condividere il supporto per le attività di gruppo. I gruppi possono essere più piccoli e l'apprendimento più individualizzato
- mentre un facilitatore presenta, il secondo facilitatore può verificare la comprensione e aiutare a modellare il concetto mostrando immagini o dimostrando una tecnica in maniera attiva
- mentre i partecipanti fanno pratica durante un'attività, ci sono due facilitatori e un numero doppio di opportunità atte dare risposte a gruppi o individui per aiutarli a fare proprio l'apprendimento
- quando le distrazioni si verificano o le cose vanno male, un facilitatore può risolvere il problema, mentre un altro porta avanti la sessione
- facilitatori che lavorano insieme possono applicare al loro sviluppo la metodologia SPC a quattro stadi. l'attività di mentoring con feedback da parte di un collega prima, durante e dopo una sessione porta a migliorare costantemente l'applicazione del processo di facilitazione
- a volte la facilitazione può essere un'esperienza impegnativa. Il supporto di un collega può essere prezioso.

## **5.3 Utilizzo di attività di riscaldamento, di incoraggiamento e di chiusura**

**Affinché i gruppi funzionino e apprendano bene insieme, le persone hanno bisogno di sentirsi a proprio agio le une con le altre, e di sviluppare la fiducia negli altri all'interno del gruppo. Non si apprende facilmente se non ci si sente al sicuro e apprezzati, e se non si ha un senso di appartenenza.**

È utile iniziare e terminare le sessioni con un'attività di tipo Circle time per dare ai partecipanti l'opportunità di riflettere, e consolidare, il loro apprendimento e di condividere idee e sentimenti. Facilitatori e partecipanti siedono in cerchio e vengono spiegate le regole della Circle time.

I partecipanti devono:

- segnalare se desiderano parlare, o parlano solo quando entrano in possesso di un 'oggetto parlante' (un oggetto che viene passato da parlante a parlante all' interno del cerchio)
- ascoltare quando gli altri parlano
- parlare in modo positivo - evitare di denigrare gli altri
- passare il turno se non vogliono contribuire - nessuno è obbligato a condividere informazioni se non si vuole
- concordare sul fatto che ciò che viene detto nel cerchio è riservato e che ciò va rispettato

I facilitatori dovrebbero parlare il meno possibile - questa volta tocca ai partecipanti - ma dovrebbero rispondere per dimostrare di aver sentito ciò che è stato detto e per incoraggiare ulteriori discussioni.

L'attività di Circle time, all'inizio delle sessioni, può essere utilizzata per ricordare ai partecipanti di ciò che loro portano in termini di apprendimento o esperienza precedente e per aiutarli a concentrarsi sul tema da considerare. la Circle time, alla fine delle sessioni, può essere usata per aiutare i partecipanti non solo a riflettere su ciò che hanno imparato, ma anche per pensare a cosa faranno dopo.

### **5.3.1 Utilizzare brevi attività di gruppo**

Brevi attività a sostegno del processo di gruppo sono a volte chiamate attività "rompighiaccio", di "riscaldamento", "energizzanti" o "stimolanti", attività "di chiusura" e 'mix-up' (per far sì che le persone lavorino insieme).

Tali attività possono essere utilizzate per:

- aiutare i partecipanti a imparare i nomi di ciascuno
- aiutare i partecipanti a conoscersi gli uni con gli altri
- creare fiducia e buoni rapporti
- costruire un senso di inclusione e di appartenenza
- garantire che tutti lavorino con un certo numero di persone diverse
- promuovere l'apprendimento variando il ritmo della giornata
- stimolare quando l'energia si affievolisce
- promuovere uno stato mentale rilassato e ottimista che facilita l'apprendimento.

I facilitatori dovrebbero:

- essere molto chiari sullo scopo dell'attività (vedere la lista dei possibili usi - di cui sopra) e fare in modo che i partecipanti comprendano lo scopo e le eventuali 'regole'. Ove possibile, mettere in relazione l'attività al contenuto della sessione.
- scegliere con attenzione le attività adatte al gruppo. All'inizio di un corso di workshop, scegliere le attività a basso rischio (quelle che non richiedono il toccarsi gli uni con gli altri, invadendo lo spazio personale o l'aprirsi troppo agli altri). Quando i membri del gruppo si saranno conosciuti meglio si potranno utilizzare le attività ad alto rischio
- provare le attività prima di utilizzarle in un gruppo. Modellare sempre l'attività prima di chiedere ad altri di farle

- mai forzare nessuno a partecipare a un'attività.

### 5.3.2 Conoscersi gli uni con gli altri

Scopo: le persone si presentano e si conoscono meglio.

#### a) Qualcuno che ...

Gli / le piacciono le piante che crescono Nome.....	Ha un animale domestico che anche tu vorresti avere (o già possiedi) Nome.....
Sa parlare più di una lingua Nome.....	Gli / le piace guardare due dei tuoi stessi programmi televisivi Nome.....
Non ha mai fumato Nome.....	Indossa un orologio Nome.....
Si sta chiedendo perché stiamo facendo questo gioco Nome.....	Ha visitato un paese che ti interessa Nome.....
Ha un hobby interessante Nome.....	Gli / le piace un film che piace anche a te Nome.....

Dare ad ogni partecipante un foglio. Quando viene detto di iniziare, i partecipanti devono muoversi all'interno della stanza, trovare persone che soddisfino i criteri e scrivere il nome della persona che soddisfa il criterio nella casella. Devono fare la loro prima domanda su qualcuno che non è seduto al loro tavolo. Hanno 5 minuti per raccogliere il maggior numero possibile di nomi. Chiedete loro di stare in piedi. Dire "Iniziate". Dopo 5 minuti dire "Stop". Chiedere chi ha raccolto il maggior numero di nomi. Si può chiedere che la persona legga i nomi di ciascuna delle persone nelle caselle per controllare se si è stati precisi. Oppure, per renderlo più impegnativo, si può prendere il foglio della persona e chiedere di provare a ricordare il nome che è stato messo in ogni casella, leggendo le categorie una alla volta.

#### b) Soprannomi.

Seduti o in piedi in un cerchio. Chiedere a tutti di pensare a un soprannome per sé stessi che inizi con lo stesso suono con cui inizia il loro nome, per esempio Mary la Meravigliosa. Il soprannome dovrebbe mostrare qualcosa di speciale alla persona, o qualcosa che piace. Una persona si presenta al gruppo "Ciao, io sono Jolly Julie". La prossima persona dice "Ciao Jolly Julie, io sono Chris il Creativo". La prossima persona dice "Ciao Jolly Julie e Chris il Creativo, sono Donna la Danzatrice" e così via intorno al cerchio.

Modellare l'attività, dando a voi stessi un soprannome ironico. Lo scopo principale non è ricordare tutti i nomi, ma ottenere che il gruppo si aiuti a vicenda. Se qualcuno si dimentica il nome di una persona, chiede alla persona di mimare il proprio soprannome e quindi consentire ad altri di aiutare la persona. È possibile usare questo nuovo gioco fino a quando i nomi non siano ben fissati.



L'utilizzo di un badge o adesivi col nome è sempre utile quando i gruppi si stanno formando (e anche per qualche tempo dopo!) E possono essere collegati al gioco, chiedendo alle persone di scrivere il loro soprannome sul loro badge.

### **c) Chi sono io?**

Hai bisogno di una sciarpa che funga da benda per questa attività.

Seduti o in piedi in un cerchio. Chiedi un volontario e bendalo/-a con la sciarpa. Guidalo/-a per tutto il cerchio finché non dica 'Stop'. La persona più vicina a lui / lei dice 'Ciao ...' col nome della persona bendata. Lui / lei deve rispondere 'Ciao ...' col nome della persona che ha parlato.

### **d) Palloncino in aria**

Avete bisogno di un palloncino gonfiato per questa attività.

Stare in un cerchio. Gettare il palloncino in aria all'interno del cerchio e chiamare il nome di qualcuno. Quella persona deve colpire il palloncino per tenerlo in aria e chiamare un altro nome, e così via. Se qualcuno lascia cadere palloncino a terra si deve lasciare il cerchio.

## **5.3.3 Lavorare col gruppo**

### **a) Come mi sento in questo momento** - quali sono le mie speranze e le paure di questa sessione?

Obiettivo: incoraggiare le persone a esprimere i propri sentimenti sulla sessione; favorire l'empatia all'interno del gruppo; acquisire una comprensione dei reciproci sentimenti personali sulla sessione.

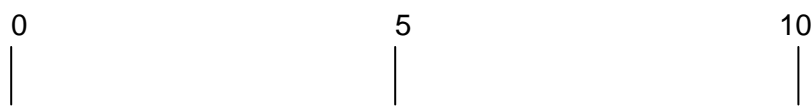
Ogni partecipante scrive velocemente su un pezzo di carta le proprie speranze e le proprie paure legate alla sessione. Si ripiegano i fogliettini di carta e si mettono tutti i commenti in un mucchietto in mezzo al gruppo. Il facilitatore chiede alle persone di scegliere una carta e leggere i commenti uno alla volta. È importante stabilire regole per questa attività, ad esempio nessuno deve identificarsi a meno che lo desideri; tutti i commenti sono validi e devono essere presi sul serio. Quando ogni paura viene letta, il gruppo discute su come la paura può essere ridotta al minimo. Le speranze sono condivise e rese al termine della sessione.

### **b) L'accordo - continuo disaccordo** (a volte conosciuto come 'un grafico vivente')

Obiettivo: rafforzare il contenuto della sessione; sostenere la comprensione del facilitatore di opinioni e le sensazioni dei singoli individui legate al tema.

Il facilitatore chiede al gruppo di valutare, su una scala di 1-10 (1 è basso e 10 è alto), quanto si è d'accordo riguardo a una serie di dichiarazioni fatte dal facilitatore e preparate prima della sessione. Queste dichiarazioni possono essere divertenti come 'le ragazze sono più intelligenti dei ragazzi', 'il cioccolato è buono per noi' o gravi dichiarazioni relative al contenuto della sessione.

Il facilitatore disegna una scala sul pavimento -



e legge ogni dichiarazione a sua volta. Le persone si spostano lungo i punti sulla scala che mostra quanto si è fortemente d'accordo. Il facilitatore dovrebbe chiedere ai membri del gruppo di dire un po' di più riguardo alla posizione che hanno preso e di rispondere alle osservazioni di coloro che prendono altri punti di vista.

### **c) Complimenti**

Obiettivo: Utilizzato quando i membri del gruppo hanno trascorso del tempo insieme, questa attività può essere un modo formidabile per promuovere sentimenti di benessere e autostima.

Avete bisogno di dolci per questa attività.

Date un dolce per ogni persona. Chiedete loro di non mangiare! Spiegare che si chiederà a una persona di offrire il proprio dolce alla persona alla propria sinistra e fare un complimento a quella persona, per esempio "Mi piacciono le tue scarpe" o "Ho lavorato con te per vent'anni e ti ho mai detto che sei il migliore insegnante che abbia mai incontrato?" o "Grazie per avermi fatto ridere oggi". Il destinatario dovrebbe stabilire un contatto visivo e dire semplicemente "Grazie". Dare alle persone un paio di minuti per decidere cosa diranno prima di iniziare l'attività.

### **d) La Torre**

Obiettivo: incoraggiare lo sviluppo di squadra e aiutare i partecipanti a legare. Per sostenere la consapevolezza delle competenze del gruppo di lavoro, per ogni gruppo di 4 persone, sono necessari:

- 6 fogli di giornale
- un rotolo di nastro adesivo
- un paio di forbici
- 6 graffette
- un metro da sarto
- una copia della scheda di "Auto-riesame di gruppo" per ogni partecipante (vedi appendice 3 di questo Manuale).

Disporre i partecipanti in gruppi di 4. Spiegare che hanno 5 minuti per costruire la torre più alta possibile utilizzando 6 fogli di giornale, un po' di nastro adesivo, un paio di forbici e sei graffette. Chiarire le regole sulle quali si desidera che il gruppo sia d'accordo, per esempio la torre può essere tenuta in alto o non deve essere supportata? Quando sono pronti, dire "Iniziate". Dopo cinque minuti dire "Stop". Misurare le torri per trovare quella più alta. Congratularsi con il team, ma dicendo che, più importante del risultato, è stato il modo in cui le squadre hanno lavorato insieme.

Dare ad ogni partecipante una copia della scheda di "Auto-riesame di gruppo" e chiedere loro di completare individualmente per poi discutere le loro risposte con il gruppo.

Chiedere ai gruppi di attribuire loro un voto fino a 10 in base alla loro revisione, e di individuare il modo in cui dovrebbero migliorare il loro punteggio la prossima volta.

Si potrebbe spiegare che la scheda di auto-riesame rappresenta una risorsa SEL utile e può essere utilizzata regolarmente da studenti che seguono un'attività di gruppo in un'area curricolare (Scienze, Educazione fisica, etc.)

### **e) Scambio di sedie se .....**

Obiettivo: fornire un'opportunità per i membri del gruppo di esprimere sentimenti o pensieri in modo non verbale per fornire al facilitatore un'idea di come i membri del gruppo si sentano

Sedetevi sulle sedie in cerchio. Spiegate che si stanno per dare alcuni suggerimenti su come i partecipanti potrebbero sentirsi. Se sentono che dovrebbero alzarsi e cambiare sedie con chiunque altro lo facciano.

Scambio di sedie con qualcuno che ..... ..

- si sente felice.
- preferirebbe essere a casa.
- non vedere l'ora di iniziare la sessione di oggi.
- sente di poter contribuire con qualcosa alla sessione.
- è agitato
- ama lavorare con questo gruppo.
- ha avuto una buona giornata ieri.
- ha avuto una giornata difficile ieri.

I partecipanti possono aggiungere altro a questo elenco.

#### **f) Il treno**

Obiettivo: costruire la fiducia, divertirsi, condividere idee.

Due file di sedie sono poste uno di fronte all'altro, assicurandosi che ce n'è una per ogni partecipante. Se c'è un numero dispari di persone il facilitatore dovrà partecipare.

In alternativa, le sedie possono essere disposte uno di fronte all'altra in due cerchi concentrici.

Il facilitatore identifica un argomento di discussione, ad esempio, "Le persone imparano meglio al mattino" o "La qualità più importante per un insegnante è avere senso dell'umorismo" o un argomento correlato al tema della sessione. Ogni coppia di fronte all'altra sulle sedie discute per due minuti. Poi ogni membro del gruppo in una fila si sposta di una posizione verso destra in modo che siano rivolto verso un'altra persona. Un altro argomento di discussione può quindi essere presentato.

#### **g) Che cosa stiamo facendo?**

Obiettivo: incoraggiare capacità di osservazione del gruppo, costruire la fiducia e le relazioni. Discutere di come ci si sente quando non si è inclusi in un gruppo.

Il gruppo decide un argomento che si può facilmente discutere, per esempio 'Il tempo quest'anno' o 'Ciò che penso delle vacanze'. Il facilitatore chiede a un volontario di lasciare la stanza. Alla persona viene detto che, mentre lui / lei è fuori, il gruppo deciderà su una regola e che, quando lui / lei ritornerà, lui / lei deve cercare di indovinare di cosa si tratta.

La persona lascia la stanza.

Il gruppo si trova in un cerchio e concorda una 'regola'. Questo potrebbe essere, ad esempio:

tutti seduti con le gambe incrociate (o teste giù o braccia piegate)

tosse prima di parlare

guardare ogni pochi secondi la persona seduta accanto.

Il volontario è invitato nella stanza. Lui / lei ha un paio di minuti per cercare di scoprire la regola. Se il volontario indovina la regola correttamente lui / lei può scegliere una nuova regola che il gruppo dovrebbe seguire per i prossimi cinque minuti della sessione.

è importante discutere di ciò che il volontario sentiva nell'essere escluso dal non sapere ciò che il gruppo aveva deciso.

#### **5.3.4 Organizzare i gruppi**

##### **a) Azioni sportive**

Scegliere una serie di sport di numero pari al numero di gruppi richiesti. Scrivere gli sport su bigliettini, distribuirli in modo casuale così che ognuno abbia un bigliettino con sopra uno sport. Alla parola "Iniziate" ognuno deve mimare il proprio sport mentre ci si muove per la stanza, trovando altri con lo stesso sport. il primo gruppo che completa vince.

##### **b) Versi degli animali**

Come sopra ma con tipi di animali -I partecipanti devono riprodurre i versi di un animale per trovare gli altri. Quando trovano qualcuno che fa lo stesso verso si danno la mano e continuano la ricerca unendo le mani con gli altri fino a quando il gruppo è completo.

##### **c) Dolci**

Si ha un numero di diversi tipi di dolci (o frutta se siete attenti alla salute!) pari al numero di gruppi che si richiedono, un dolce per ogni partecipante. Chiedere ai partecipanti di scegliere un dolce, trovare persone con lo stesso dolce e formare un gruppo.

##### **d) Foto**

C'è una foto per ogni gruppo. Tagliare le immagini in pezzi - il numero di pezzi deve essere uguale al numero di persone necessarie in ogni gruppo, per esempio se si desidera avere quattro gruppi di sei persone è necessario avere quattro immagini ciascuna tagliata in sei pezzi.

Mettere i pezzi in una scatola o una ciotola e chiedere ad ogni partecipante di prenderne uno. I partecipanti devono, quindi, trovare le persone con gli altri pezzi relativi alla loro immagine e rimontarla.

#### **5.3.5 Energizzanti**

Obiettivo: riorientare i partecipanti con un'attività che coinvolga tutta la loro attenzione. Costruire relazioni di gruppo.

##### **a) Ciao**

Stringere la mano a tutti nella stanza.

## **b) Compleanni**

Dividere i partecipanti in due gruppi (se ce ne sono abbastanza - in caso contrario, può essere fatto in un gruppo solo). Quando si dice "Iniziate" ogni gruppo deve disporsi in ordine di data di nascita (mese e giorno, cioè marzo viene prima di maggio e 2 Giugno viene prima del 6 giugno). Va fatto senza parlare.

Mostrare loro dove saranno le estremità delle linee e quale delle due estremità è gennaio e quale è dicembre.

Quando penseranno di essere disposti nel giusto ordine che dovranno agitare le mani.

Camminare lungo la linea vincente chiedendo a ogni persona a sua volta di dire a voce alta il giorno del proprio compleanno. Chiunque si trovi nel posto sbagliato deve trovare rapidamente il posto giusto - senza parlare. Ripetere l'operazione per la seconda linea e incoraggiare le squadre ad applaudire sé stesse.

Poi chiedere a ogni persona di rivolgersi ai propri vicini e condividere qualcosa di interessante su se stessi. Dopo due o tre minuti interrompere la conversazione e chiedere ai volontari di condividere qualcosa di interessante sul proprio compagno.

## **c) Dammi il cinque!**

Sedersi in un cerchio e parlare a turno per completare la frase "Una cosa per cui mi sento emozionato è ..." Quando il giro è completo, chiedere ad una persona di "dare il cinque" alla persona alla sua sinistra. Questa persona si rivolge poi al successivo e così via per tutto il cerchio. È possibile utilizzare frasi diverse per lo stesso motivo. 'Mi sento soddisfatto di me stesso per ...', 'Sono orgoglioso del fatto che abbiamo ...', etc. È possibile accelerare i turni chiedendo al gruppo di vedere quanto velocemente possono completarlo. Se si utilizza l'esercizio in occasioni successive al gruppo può essere chiesto di battere la tempistica precedente. Lo "schiaffo cinque" può essere cambiato in un tremolio della mano o addirittura un'ola per aggiungere ulteriore varietà. Chiedere se questi suggerimenti possono aiutare.

## **d) Temporale**

Far sedere i partecipanti in cerchio. Dire loro che questa è una delle attività del SEL che possono essere utilizzate con gli studenti nelle Circle Time. L'idea è quella di creare il suono del temporale da parte di tutti, lavorando insieme. Essi devono copiare quello che il facilitatore fa.

Camminare intorno al cerchio per 'condurre' la tempesta. In primo luogo strofinare le mani; passando da partecipante a partecipante, questi ultimi cominciano a strofinare le mani. Quando si torna al punto di partenza, si schioccano le dita con i partecipanti e il suono aumenta a mano a mano che il facilitatore passa da partecipante a partecipante. Successivamente, si battono le mani, poi i piedi fino a quando la tempesta è molto forte. È possibile ripetere i suoni in ordine inverso man mano che la 'tempesta' svanisce.

## **e) Condividere la musica**

Avete bisogno di un computer o un altro dispositivo in grado di riprodurre musica per questa attività. È necessario essere in grado di arrestare e avviare la musica facilmente. I partecipanti avranno bisogno di spazio per muoversi per la stanza.

Chiedete a tutti di alzarsi in piedi. Spiegare che si riprodurrà po' di musica e dovranno muoversi per la stanza (danzare, saltare, camminare, correre). Quando la musica si ferma devono stare fermi. Potrete fare una domanda ad esempio "Qual è il tuo colore preferito e perché?". Essi devono stringere la

mano con la persona in piedi vicino a loro e prendere il turno per rispondere alla domanda. Quando la musica ricomincia devono muoversi finché non si ferma e viene fatta la domanda successiva.

Iniziate con argomenti che si rilassano e non presentano un rischio, per esempio, “Il miglior film che io abbia mai visto” o “Il mio animale preferito” o “Mi piacerebbe visitare / andare in vacanza a...”

Fate le brevi soste. Quando i partecipanti diventano più rilassati e si sentono a proprio agio si può considerare di chiedere loro di condividere informazioni personali e/o più rilevanti come “Una volta che mi sono sentito in imbarazzo...” o “La qualità che ammiro di più in una persona...” o utilizzare argomenti legati all' oggetto della sessione 'Penso che la cosa più importante da ricordare sia ....'

#### **f) Fare una frase.**

Ognuno si trova in un cerchio. La prima persona dice una parola. La persona a seguire dice una parola che andrebbe accanto ad essa in una frase, la persona che segue fa lo stesso, etc. Per esempio “la” ..”banana” ...”è stata” ...”molto” ....”gustosa” “e” ..... Questo dovrebbe far sì che le persone ottengano la fiducia più velocemente. L'obiettivo è quello di continuare ad aggiungere parole per rendere la frase più lunga possibile.

#### **g) Conteggio**

Seduti o in piedi in un cerchio. L'idea è che il gruppo conti fino a venti, dicendo un numero alla volta. Qualcuno viene scelto per iniziare il conteggio. Chiunque può dire il numero seguente - ma se due o più persone parlano allo stesso tempo il conteggio deve ripartire dall'inizio.

#### **h) Pass the squeeze /Stringersi la mano**

Prima di iniziare la sessione è necessario chiedere a una persona di essere il vostro aiutante. Spiegargli/-le l'attività, ma senza che lo dica ad altri.

Tenersi per mano seduti o in piedi in un cerchio. Nessuno deve parlare. Spiegate che avete un aiutante segreto. Quando direte che il gioco è iniziato questa persona, appena sarà pronta, stringerà delicatamente la mano della persona accanto che poi stringerà la mano della persona successiva e così via. Devono stringersi la mano di nascosto in modo che nessuno guardando può dire a che punto del cerchio si trovi la stretta di mano. Vedete se riuscite a far passare la stretta di mano in tutto il cerchio. Non è così facile come sembra. Quando l'ultima stretta di mano ritorna all'aiutante, costui può dire “Fine”.

#### **i) Battere le mani**

Seduti o in piedi in un cerchio. Si inizia battendo le mani una volta. La persona accanto a te batte le mani e così via intorno al cerchio. L'obiettivo è quello di completare il battito di mani in tutto il cerchio il più velocemente possibile. Oppure si può riprodurre un breve ritmo con le mani, la persona seguente si unisce e così via intorno al cerchio fino a quando tutti stanno battendo le mani insieme.

#### **j) Sono andato al mercato**

Sedersi in un cerchio. Ognuno deve pensare a un oggetto. Il facilitatore dice ‘sono andato al mercato e ho comprato un .....’ (nominare l'oggetto pensato). Esempio: ‘sono andato al mercato e ho comprato un uovo’ La persona a seguire ripete quello che è stato detto e aggiunge un altro oggetto, per esempio “Sono andato al mercato e ho comprato un uovo e un cappotto” e così via per tutto il cerchio fino a quando l'elenco degli oggetti è così lungo che nessuno li possa ricordare. Una versione

più impegnativa di questa attività potrebbe essere utilizzata al termine di una sessione di 'In questa sessione abbiamo imparato ...'

### **5.3.6 Chiusura**

Obiettivo: Da utilizzare al termine di una sessione o di un corso per valorizzare le capacità e le qualità del gruppo. Per costruire l'autostima. Per chiudere.

Molte delle attività sopra descritte possono essere utilizzate al termine di una sessione, ad esempio "Complimenti", "Dammi il cinque" o la condivisione di musica. È importante dare del tempo per la riflessione al termine di una sessione o di un corso e consolidare l'apprendimento.

### **L'autostima della squadra**

Avrete bisogno di un foglio di carta A4 per ogni partecipante a questa attività.

Far sedere i partecipanti intorno a tavoli e dare ad ognuno un foglio di carta. Dare loro le seguenti istruzioni, lasciando del tempo per completare ciascuno dei seguenti punti:

“Scrivi il tuo nome sul foglio di carta e disegna una piccola immagine di te stesso in nel riquadro al centro, con la mano con cui normalmente non scrivi. (La ragione di questo è che, anche se non si è sicuri del disegno, abbiamo tutti lo stesso tipo di svantaggio quando usiamo la mano che di solito non usiamo. Vogliamo solo un ritratto veloce, non è un capolavoro!).

Passate il vostro foglio alla persona seduta alla vostra destra.

Quando si riceve un foglio, scrivere qualcosa sulla persona il cui nome è su di esso - si potrebbe parlare di una qualità che si ammira o ringraziare per qualcosa che ha fatto.

Ora passare il foglio alla persona successiva e continuare fino a quando tutti hanno scritto qualcosa su ogni foglio.

Quando tutti avranno ricevuto indietro i propri fogli possono leggerli.

Dire “Si prega di non leggere il foglio fino a quando tutti sono pronti, così tutti potranno leggere i fogli insieme.”

Se una persona non è presente nel gruppo, assicurarsi di completare un foglio per lui/lei e darlo in un secondo momento.

## **5.4 Valutazione del contributo dei partecipanti - ascoltare e chiedere**

### **5.4.1 Ascolto attivo e risposta ai commenti dei partecipanti**

È importante per il facilitatore utilizzai le proprie capacità di ascolto attivo in entrambe le parti formali e informali del programma:

- riflettendo e parafrasando per mostrare ai singoli individui che il loro contributo è stato ascoltato e compreso
- utilizzando contributi verbali da membri del gruppo per rafforzare le idee
- facendo notare collegamenti tra ciò che il gruppo ha detto e il contenuto della sessione
- notando o scrivere commenti e punti chiave

- sottolineando i punti chiave di apprendimento e i problemi importanti
- essendo consapevole di come il linguaggio del corpo, in particolare il contatto visivo, indichi un ascolto attivo.

È utile per sviluppare una gamma di risposte positive ai suggerimenti.

Per esempio:

- 'Sì e ....', Piuttosto che 'No, perché ..... ..'
- 'Questo è interessante - dicci di più.'
- 'Come pensi che potremmo sviluppare questo?'
- 'Che cosa gli altri sentono riguardo ciò?'
- 'Sono contento che tu abbia menzionato ...'

Le risposte dei facilitatori, sia verbali che non verbali, avranno un impatto sui risultati della discussione. Le risposte verbali possono essere soggettive o oggettive, critiche o costruttive. Le risposte soggettive e critiche non sono utili. Le risposte obiettive e costruttive non pongono l'opinione del facilitatore al centro della discussione, ma incoraggiano il gruppo a fare un ulteriore esame della questione. Una risposta riflessiva da parte del facilitatore invita il gruppo ad osservare la propria esperienza e la propria pratica al fine di esplorare le possibili soluzioni.

#### **5.4.2 Fare domande**

Le domande sono uno strumento essenziale per i facilitatori da utilizzare nel sostenere e approfondire il processo di apprendimento. Porre domande positive può aiutare ad attrarre quegli individui che pongono se stessi a margine del gruppo (intenzionalmente o non intenzionalmente).

Una varietà di diversi tipi di domanda svolge un ruolo nel facilitare l'apprendimento ed è importante per i facilitatori utilizzare una serie di domande e praticare e sviluppare le loro abilità nel porle.

Le domande chiuse richiedono una singola risposta breve e possono essere utilizzate per fornire un feedback immediato, per esempio

- Tutti comprendono che...?
- Quante persone lo sanno già?
- Tutti hanno terminato questa attività? Possiamo andare avanti?

Le domande aperte consentono, e incoraggiano, la discussione e l'elaborazione di un problema, per esempio

- Quindi, quale sarebbe il passo successivo?
- Come è correlato a quello che abbiamo imparato nell'ultima attività?
- Perché ciò è significativo in questa situazione?

Le domande di sondaggio aiutano le persone a pensare in maniera più approfondita alle loro risposte, per esempio

- Che cosa vuoi dire con questo?



- Perché hai usato la parola ...?
- Che cosa ti ha fatto scegliere questo esempio?

Le domande ipotetiche aiutano le persone a estendere le loro idee applicandole ad una situazione diversa, per esempio

- Che cosa accadrebbe se i criteri fossero modificati?
  - Supponiamo che ci trovassimo in una scuola diversa, come sarebbe questo lavoro?
  - Se tu fossi un leader ICAM in quella scuola, come ti sentiresti al riguardo?

Le domande riflessive e di sintesi aiutano le persone a riflettere e a giungere a una conclusione, per esempio

- Quindi stiamo dicendo che tutte le scuole dovrebbero fare questo?
- Quali sono le cose principali che hai imparato dalla sessione di oggi?
- Quali problematiche questo fa sollevare in relazione al bullismo?

Per qualsiasi tipologia di domanda è importante dare ai partecipanti il tempo per pensare alle risposte e non saltare troppo presto alla domanda seguente o una possibile risposta.

Benjamin Bloom (*Fonte: B. Bloom, Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals 1956*) creò una tassonomia (o categorizzazione) che identifica i livelli di pensiero - partendo dal semplice ricordare e richiamare alla mente quanto si è appreso, attraverso la comprensione, l'analisi, l'applicazione e la valutazione, essendo in grado di utilizzarlo per creare nuove idee.

I facilitatori possono utilizzare le domande per aiutare i partecipanti ad approfondire il loro apprendimento muovendo attraverso la tassonomia. Per esempio

- Ricordare - Cosa abbiamo detto riguardo ciò quando abbiamo parlato ieri?
- Comprensione - Cosa intendevamo quando abbiamo detto che?
- Analisi - In che modo questo si relaziona a ciò che abbiamo imparato a conoscere ...?
- Applicazione - Come questo vi aiuterà nel vostro lavoro?
- Valutazione - Quanto questo sarebbe efficace come modo di raggiungere il tuo obiettivo?
- Creazione - In quali altri modi si potrebbe usare questa strategia?

#### 5.4.3 Riesaminare e riassumere

Alla fine di ogni sessione, i facilitatori dovranno rivedere ciò che i partecipanti hanno imparato. La revisione dovrebbe registrare in modo conciso le questioni chiave sollevate all'interno della sessione e fornire un punto di riferimento per tutte le misure successive. Riassumere permette ai membri del gruppo di riflettere sulle diverse prospettive e i diversi punti di vista che sono stati offerti; di esplorare idee inaspettate che sono sorte; considerare e sviluppare ulteriormente aree chiave o di introdurre elementi mancanti. In un programma che si estende nell'arco di diversi giorni è utile iniziare ogni giorno con un momento di riflessione su quanto si è appreso fino a quel momento. La Circle time, sopra descritta, dà la possibilità a tutti di raccogliere e articolare le proprie idee e crea un'atmosfera di rispetto e premura all'inizio o alla fine di una sessione.

## 5.5 Raccogliere, organizzare, annotare e condividere idee in gruppi

### 5.5.1 Raccogliere e organizzare le idee

Avere generato idee con una discussione, può essere necessario per raccoglierle, analizzare, o organizzarle. Ai partecipanti può essere chiesto di raggruppare le proprie idee, per priorità o sequenze.

#### a) evitare interruzioni - utilizzando una "bacheca di pensieri e idee".

I partecipanti possono avere molte domande, all'inizio di un programma. Una "bacheca di pensieri e idee" permette a tutti di condividere domande e pensieri che si presentano senza interrompere il lavoro del gruppo.

I partecipanti scrivono le loro domande o idee su post-it e li mettono su una lavagna a fogli mobili. I facilitatori raccolgono e discutono le annotazioni con il gruppo ad orari regolari e dedicati. È una buona idea fare ciò all'inizio di ogni sessione di mattina e pomeriggio. Le persone useranno i pensieri e le idee sulla bacheca se sanno che i loro commenti riceveranno una risposta.

**b) Leggere insieme** - A volte è utile presentare ai partecipanti molte informazioni in forma scritta. Possono essere invitati a leggere da soli tra una seduta e l'altra, ma, se si tratta di essere letto e assorbito durante una sessione, è utile per condividere la lettura in modo che possa essere completato nel tempo a disposizione.

Il testo può essere suddiviso in sezioni e ogni partecipante in un gruppo è responsabile per la lettura di una sezione diversa. Essi possono quindi condividere le informazioni in loro possesso:

- ognuno riassumendo e raccontando agli altri membri del gruppo ciò che hanno letto - insegnare l'un l'altro

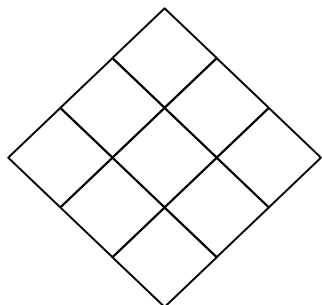
oppure

- come gruppo, rispondendo a una serie di domande fornite dal facilitatore che mettono alla prova la loro comprensione del testo e costruire un quadro composito di tutto in modo che tutti acquisiscano le risposte a tutte le domande.

**c) Dare priorità utilizzando un "dibattito - mongolfiera"** - I partecipanti immaginano che le loro idee stanno per essere lanciate su una mongolfiera, e c'è spazio solo per un certo numero di esse. Essi devono dibattere e decidere quali tenere e quali di lasciarsi alle spalle.

**d) Dare priorità utilizzando un grafico "diamond 9"** - I partecipanti scelgono dodici delle loro idee e scrivono ognuno di esse su una scheda separata. Essi devono scegliere le nove più importanti e disporle su un diamante con la più importante in cima, le successive due più importante a seguire. A seguire le tre successive in ordine di importanza - e così via.

Il più importante



Il meno importante

Non ha molta importanza quale ordine i partecipanti scelgano - raramente vi è una sequenza giusta o sbagliata - ma questo esercizio genera tante ottime discussioni riguardo ai relativi valori di idee diverse.

**e) sequenziazione** - i partecipanti possono scrivere le idee su dei biglietti e disporle in una sequenza logica.

Ciò è particolarmente utile per pianificare ad esempio i passi nella stesura di un piano di sviluppo della scuola.

A ciascun gruppo può essere dato un problema diverso da discutere, decidono sui passi da compiere, li scrivono su schede (ma non li contano) e concordano sulla loro sequenza logica. Devono poi mescolare i biglietti e consegnarli a un altro gruppo che li deve organizzare in quella che si considera essere la sequenza logica. I gruppi possono quindi confrontare e discutere le loro sequenze.

**f) raggruppamento di idee** - per esempio un'analisi SWOT può essere utilizzata per identificare punti di forza, opportunità, debolezze e minacce relative a un particolare problema, come ad esempio un'iniziativa formativa.

Un grande foglio di carta è dato a ciascun gruppo che piega la carta in modo che le pieghe dividano il foglio in 4 sezioni etichettandoli in "punti di forza", "opportunità", "debolezze" e "minacce".

Identificano e discutono cosa mettere in ogni sezione e scrivono le loro idee su carta prima di condividerle con tutto il gruppo.

Un'analisi SWOT può essere utilizzata per identificare come i partecipanti si sentono riguardo a un particolare problema e può costituire la base per i successivi passi, per esempio "Come possiamo utilizzare i punti di forza individuati per aiutarci a lavorare sulle debolezze?"

Punti di forza	Opportunità
Debolezze	Minacce

### 5.5.2 Registrare le idee

C'è un consistente numero di modi diversi e interessanti per fare registrare e visualizzare ai gruppi idee o informazioni.

### **a) Lavagne a fogli mobili**

Le lavagne a fogli mobili sono molto utili per la registrazione di idee dove tutti possono vederle. la visualizzazione di lavoro dei partecipanti nella stanza mostra che questo viene valutato e dà un costante richiamo del lavoro che è stato fatto.

A tutti i gruppi può essere assegnato lo stesso compito, ad esempio "Elencare le qualità più importanti che gli ICAM School Leader devono possedere". Le liste possono essere visualizzate e comparate.

In alternativa, a ciascun gruppo può essere dato un aspetto diverso di uno stesso argomento - esempio "Le qualità che gli ICAM School Leader devono possedere per la pianificazione, l'organizzazione, la motivazione, la comunicazione etc." - in modo che, quando vengono visualizzati insieme si completano l'un l'altro e costituiscono un quadro completo.

Un altro uso è di avere come intestazione su un foglio della lavagna ciascun punto che il facilitatore vuole che il gruppo affronti e posizionare i fogli tutti intorno la stanza. A ciascun piccolo gruppo viene data una penna e viene invitato a guardare le carte a loro volta, a scrivere le proprie idee prima di passare oltre.

Ai gruppi può essere chiesto di mostrare la propria comprensione su un certo argomento disegnando, piuttosto che scrivendo, su una lavagna a fogli mobili. Ciò consente loro di esprimere le proprie opinioni e i propri sentimenti al riguardo.

I diagrammi di flusso, le mappe mentali e le mappe concettuali sono utili per organizzare le idee e pianificare le azioni da intraprendere. A seconda del problema, un diagramma di flusso può essere utilizzato per mostrare come idee o azioni possono fluire attraverso una sequenza logica. Anche una mappa mentale o concettuale possono essere utilizzate - il problema viene posto al centro del foglio e le idee o le azioni sono raggruppate intorno ad esso.

### **b) Le note adesive**

Le note adesive sono utili quando il facilitatore vuole raccogliere le idee di tutti i partecipanti velocemente.

Un modo possibile è quello di avere a disposizione diverse note adesive (post-it) colorate. Ogni colore è designato per uno scopo specifico, per esempio: rosa - ciò che il personale deve fare per garantire il successo di un'iniziativa; giallo - ciò che gli studenti devono fare; verde - quello che i genitori devono fare

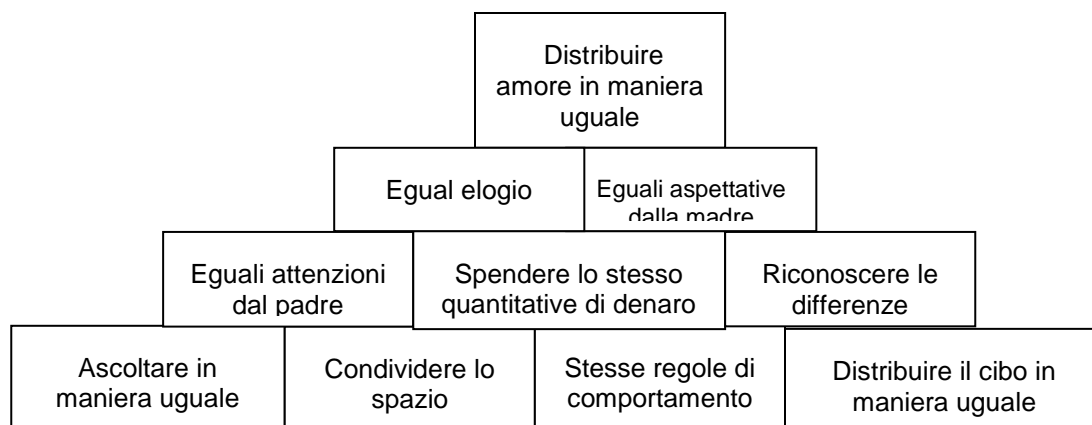
I partecipanti scrivono le loro idee sugli appropriati note adesive. Ci sono tre grandi fogli di carta sulla parete, uno per ciascun colore. I partecipanti hanno posto le note adesive sui pezzi appropriati di carta. Se qualcun altro ha già messo una nota con la stessa idea, deve mettere la propria nota su quella uguale o corrispondente.

I partecipanti sono invitati a guardare ogni foglio per visualizzare le idee raccolte. Non ci può essere una discussione a seguito della visione. Questa è una buona attività da fare prima di una pausa, poiché i partecipanti possono visualizzare le note durante la pausa.

L'attività può essere ulteriormente sviluppata attraverso il riordino delle note (per esempio in "cose che già facciamo bene" e "cose che dobbiamo fare meglio") o la loro priorità.

### **c) La parete di mattoni**

Ai partecipanti viene data della carta tagliata a forma di mattoncini sui quali il facilitatore può inserire immagini o parole chiave. A partire da questi mattoncini si dovrà costruire un "muro delle idee".



#### d) Speech bubble/Fumetti

I fumetti possono essere usati per registrare pensieri e sentimenti.

I fumetti bolla possono essere tagliati su della carta già preparata. Su un grande foglio di carta viene disegnata la sagoma di una o più persone (ICAM School Leader, membro del personale, o gruppo di studenti) in una data situazione. (In alternativa il facilitatore potrebbe utilizzare fotografie o immagini da una rivista). Il gruppo scrive i possibili pensieri o sentimenti dei partecipanti nei fumetti, e li mette sopra l'immagine. Essi possono quindi discuterli.

#### 5.5.3 Condividere le idee

C'è un discreto numero di modi per condividere idee, dopo un'attività in modo che i membri di tutto il gruppo imparino gli uni dagli altri:

- in gruppi più piccoli, o coppie, i partecipanti scrivono o disegnano idee sulla carta della lavagna e poi un membro del gruppo è nominato per presentare le idee a tutto il gruppo
- i singoli partecipanti scrivono o disegnano idee su post-it per poi incollarle sulla lavagna a fogli mobili. Il gruppo è quindi invitato a guardare la lavagna a fogli mobili e notare somiglianze e differenze o formulare osservazioni sui problemi derivanti
- il facilitatore dà ai gruppi la flessibilità necessaria per esprimere il loro modo di sentire nel modo più appropriato, per esempio parole, immagini, grafici, giochi di ruolo, poesie, canzoni, ecc.
- i partecipanti lavorano in coppia per identificare le idee. Poi si uniscono a un'altra coppia per discuterle. I quattro, poi, si uniscono ad altri quattro e così via fino a che tutto il gruppo sia insieme
- il facilitatore può chiedere a un volontario di rispondere alle domande - come se stesso o avente un altro ruolo - in modo che i partecipanti possano esplorare le questioni o i punti di vista particolari
- dopo la discussione in gruppo, un partecipante di ciascun gruppo 'visita' un altro gruppo per condividere e discutere le idee
- una sorta di piazza del mercato - lavagne a fogli mobili vengono visualizzate sul muro e un membro del gruppo rimane con la propria lavagna a fogli mobili e 'vende' le idee agli altri partecipanti che si muovono intorno alla stanza guardando le liste

- quando c'è poco tempo, è una buona idea visualizzare fogli / grafici ecc. di feedback nella stanza e invitare le persone a camminare o guardarle durante una pausa caffè / tè. In alternativa, i facilitatori possono offrirsi di raccogliere brevi riassunti di feedback e di copiarli, se possibile, per la loro circolazione durante la pausa o prima della chiusura della sessione.

## **5.6 Monitorare e valutare i risultati di apprendimento del workshop**

L'obiettivo di un SPC è quello di aiutare gli adulti a imparare nuove metodologie di lavoro con un impatto reale sulle loro attività. Queste faranno la differenza per il raggiungimento degli obiettivi degli studenti. Di conseguenza, il monitoraggio ICAM e gli strumenti di valutazione (descritti nella Sezione 6 di questo Manuale) sono stati progettati per valutare l'incremento della fiducia e la competenza dei partecipanti, nonché i risultati di apprendimento dei workshop. Essi non sono utilizzati per misurare la "performance" del facilitatore.

A volte i partecipanti danno un feedback positivo dopo una sessione perché hanno trovato la sessione divertente e piacevole oppure stimolante e utile. L'obiettivo per i partecipanti è di trascorrere momenti piacevoli durante le sessioni ma anche di imparare nuove metodologie di lavoro da mettere in atto nelle loro scuole. Il monitoraggio dovrà valutare la misura in cui tutto questo è stato raggiunto.

## **6. Monitorare e valutare il programma SPC**

### **6.1 Gli obiettivi del monitoraggio e della valutazione della SPC a cascata per le scuole**

Il monitoraggio prevede la raccolta di informazioni con uno scopo, in modo pianificato, organizzato e di routine.

La valutazione utilizza il monitoraggio e altre informazioni raccolte per dare giudizi sulle prestazioni.

Monitoraggio e valutazione richiedono tempo e fatica. Per garantire che questo tempo e fatica siano ben investiti, è essenziale che:

#### **Monitoraggio:**

- sia stato organizzato per informare i facilitatori circa gli esiti del SPC.
- aiuti i facilitatori a migliorare l'impatto di SPC sulla conoscenza, la comprensione e le competenze dei partecipanti
- aiuti gli organizzatori a valutare e sostenere il lavoro dei facilitatori
- a lungo termine, valuti l'impatto sulla formazione degli studenti risultante dal programma.

#### **Valutazione:**

- raccolga e analizzi i dati di monitoraggio per gli organizzatori
- aiuti gli organizzatori a identificare i miglioramenti derivanti dal programma
- aiuti la revisione degli organizzatori e migliori le politiche e le strategie.

Troppo spesso il monitoraggio e la valutazione sono visti come una questione di controllo - e il controllo viene visto come una minaccia. Il loro vero scopo, tuttavia, è inerente allo sviluppo ed è importante che ciò sia sottolineato. Lo scopo di monitoraggio e valutazione è principalmente quello di identificare e valorizzare e costruire a partire dal successo in modo che tutti i soggetti coinvolti siano motivati a continuare nel miglioramento.

Per raggiungere tale scopo, devono essere forniti orientamenti chiari per tutte le fasi di sviluppo e di SPC, e strumenti di monitoraggio e valutazione devono essere progettati per garantire e migliorare continuamente la qualità di tutti i componenti del programma cioè:

- lo sviluppo della politica di riconoscere l'importanza del programma e di SPC
- lo sviluppo di standard che forniscono obiettivi chiari e risultati per SPC
- lo sviluppo di un processo di valutazione e il suo formato
- la metodologia accuratamente progettata e un programma di SPC per i facilitatori
- la cascata di SPC
- un successivo e ulteriore SPC per i partecipanti attraverso le comunità online
- i risultati per l'istruzione degli studenti derivante dall'impatto del programma.

## **6.2 I principi a sostegno del monitoraggio e della valutazione**

### **6.2.1 L'importanza del feedback**

Come spiegato nella Sezione 4.5 di questo Manuale, una metodologia SPC efficace applica un processo di quattro fasi di apprendimento: Presentazione, Modeling, Pratica, e Applicazione con attività di mentoring. Il feedback è una parte essenziale di questo processo.

Durante il workshop, il feedback dei partecipanti è importante per il monitoraggio e la valutazione, e quindi per migliorare, il programma

Inoltre, durante e dopo i workshop, un feedback regolare dato ai partecipanti è una parte importante della metodologia di apprendimento in quattro fasi che dovrebbero sostenere il programma.

Il monitoraggio per raccogliere le prove per il feedback dovrebbe essere parte integrante del programma in modo che i facilitatori siano in grado di sviluppare le competenze dei partecipanti, sviluppare le proprie competenze e contribuire a sviluppare il programma.

Alcuni punti importanti su un feedback per il monitoraggio e la valutazione sono:

- il feedback dovrebbe essere raccolto regolarmente
- vanno rispettate le opinioni di tutti
- il feedback più utile è sui risultati e non sugli output. Non è sufficiente per fornire un programma (un'uscita / un output), è necessario sapere che ha un impatto (un risultato)
- quindi il feedback sulla efficacia della realizzazione dei risultati di apprendimento previsti dal programma è particolarmente prezioso
- il feedback è molto utile quando è specifico
- il feedback su quello che sta andando bene è importante quanto un feedback su quello che potrebbe essere migliorato
- il feedback dovrebbe sempre portare a miglioramenti che si ottengono con la costruzione di punti di forza e la rettifica dei punti di debolezza
- la valutazione sulla base del feedback dovrebbe essere chiara e concisa, affinché possano seguire dei miglioramenti

- la valutazione dovrebbe portare ad un Piano di Azione che si rivolge ai miglioramenti più importanti
- i miglioramenti dovrebbero essere pianificati a piccoli passi.

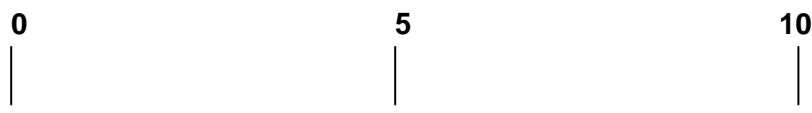
### 6.2.2 Utilizzare domande risolutive

Il programma dovrebbe promuovere approcci mirati alla soluzione, approcci che si concentrano su soluzioni, piuttosto che sui problemi. Domande risolutive possono essere utilizzate per contribuire a rendere il monitoraggio e la valutazione di un'esperienza positiva e per rafforzare la fiducia nei partecipanti.

Una tecnica incentrata sulla soluzione che è molto utile per la raccolta di prove per il monitoraggio viene qui proposta su una scala (vedi esempio a seguire).

Questa tipologia di domande dovrebbe costituire la base di pre- e post- test degli obiettivi del workshop, per esempio

*“Su una scala da 0-10, con 0 che significa nessuna conoscenza / comprensione / abilità e 10 che rappresenta il massimo della competenza che si può ottenere, come valuti la tua conoscenza / comprensione / abilità in questo campo prima dell'inizio del corso / sessione?”*



Poche persone rispondono a questa domanda con 0. Questo dà subito l'opportunità di identificare i punti di forza e le aree di sviluppo chiedendo:

- a) “Perché il vostro punteggio non è un punto più basso?” - che porta alla risposta - “Perché so già / posso fare ... ..”
- b) “Che cosa avete bisogno di imparare a fare per aumentare il punteggio di un punto?” - che porta alla risposta - “Voglio sapere / imparare a .....

### 6.2.3 Raggiungere un apprendimento profondo e applicare la Tassonomia di Bloom

Il programma dovrebbe mirare a garantire un apprendimento profondo, l'apprendimento che influenza il comportamento a seguire dei partecipanti (Fonte: Sezione 4.4 del presente Manuale). A tal fine, i facilitatori sono incoraggiati ad utilizzare le domande che consentono ai partecipanti di spostarsi verso la Tassonomia di Bloom (vedi Sezione 5.4 del presente Manuale), le domande che consentono loro di ricordare, capire e analizzare il loro apprendimento, applicarlo, valutarlo e trovare nuovi modi di usarlo. Queste domande sono particolarmente rilevanti nel monitoraggio e nella valutazione. Il processo di monitoraggio e valutazione non solo fornisce la prova dell'efficacia di un programma, ma può anche aiutare i partecipanti ad identificare, riassumere, interiorizzare e prevedere di utilizzare ciò che hanno imparato.



## **6.3 The process for monitoring and evaluation of SPC**

### **6.3.1 Componenti del sistema di monitoraggio e valutazione**

Al fine di soddisfare gli scopi dichiarati di monitoraggio e valutazione, per soddisfare le esigenze degli organizzatori, facilitatori e partecipanti, e per triangolare le prove, i processi di valutazione necessitano di tre strumenti:

- a) questionari strutturati per generare dati che possono essere segnati. Questi includono:  
questionari pre- e post-workshop ben strutturati e destinati ai partecipanti per valutare ciò che hanno imparato  
moduli di feedback post-sessione e post-programma per valutare la percezione dei partecipanti e dei facilitatori sull'efficacia dello SPC.
- b) i programmi strutturati per l'osservazione dei facilitatori e monitoraggio dell'efficacia del workshop.
- c) interviste strutturate di gruppi di partecipanti per correlare i risultati di questionari e osservazioni.

Le risposte possono essere utilizzate per:

- dare un feedback a livello personale e di gruppo ai partecipanti e ai facilitatori per favorire un ulteriore sviluppo
- generare report di valutazione per il programma nel suo complesso.

Nota: moduli di esempio sono riportati nelle appendici

### **6.3.2 Gli strumenti di monitoraggio**

Gli strumenti di monitoraggio dovrebbero essere progettati per:

- essere facili e veloci da completare
- raccogliere dati numerici, ove possibile, per facilitare la raccolta e l'analisi
- consentire la triangolazione dei dati
- essere basati sui risultati
- essere efficaci nell'identificare il successo
- essere efficaci nell'identificare i miglioramenti necessari.

### **6.3.3 Raccolta dati di monitoraggio per la valutazione**

Il sistema è più efficace se tutti gli strumenti di monitoraggio sono progettati per essere trasferiti online. I dati raccolti online possono essere memorizzati in un database e utilizzati per fornire un monitoraggio istantaneo del programma con informazioni aggiornate su risultati e valutazioni regolari dell'impatto dello SPC.

#### **6.3.4 Valutare i progressi nell'apprendimento chiave. Questionari pre e post-workshop**

Alcune delle valutazioni più utili raccolgono dati sui miglioramenti che i partecipanti sentono di aver fatto. Essi mostrano quanto siano soddisfatti i partecipanti riguardo alla sessione/ al programma SPC e dimostrano quanta sicurezza in se stessi i partecipanti abbiano sviluppato.

Uno dei modi per misurare tale soddisfazione è quello di chiedere ai partecipanti di completare un questionario pre-sessione / programma sul loro livello di fiducia e comprensione per ciascuno dei punti chiave di apprendimento delle sessioni / programma. Successivamente i partecipanti risponderanno allo stesso questionario per la seconda volta alla fine della sessione / programma. Un'analisi del miglioramento dei punteggi per ciascuno dei punti chiave di apprendimento mostrerà quali parti della sessione / programma sono state di maggior successo e quelle che hanno bisogno di essere migliorate in futuro.

I questionari possono essere progettati come un esercizio su scala mirato alla soluzione. Le domande coprono tutti gli obiettivi di apprendimento dei workshop e sono raggruppati in categorie. I partecipanti assegnano il loro punteggio su una scala da 1 a 10. La somma dei punteggi potrà a un punteggio totale per ciascuna categoria.

Ogni gruppo di domande è seguito da due domande risolutive. Per esempio: "Perché il tuo punteggio non è di un punto più basso?" oppure "Che cosa hai bisogno di imparare per fare aumentare il tuo punteggio?"

Queste domande sono utilizzate nel contesto pre-workshop per aiutare i partecipanti a identificare i punti di forza esistenti e le loro aspettative e/o preoccupazioni prima del seminario e nel contesto post-workshop per valorizzare il loro apprendimento e generare il loro successivo Piano di Azione.

È preferibile che i questionari siano trattati in modo riservato per quel che riguarda i partecipanti, in modo che essi siano visti come uno strumento di autovalutazione per lo sviluppo personale. Tuttavia, il facilitatore può raccogliere i risultati complessivi e una copia del Piano di Azione dei partecipanti come prova per la valutazione complessiva di apprendimento di gruppo e il raggiungimento dei risultati previsti

Gli organizzatori possono raccogliere i risultati e identificare il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento da parte del gruppo nel suo insieme.

I risultati del gruppo possono essere raccolti e fascicolati per generare una valutazione complessiva di apprendimento.

#### **6.3.5 I moduli di feedback**

I moduli di feedback sono utili per raccogliere informazioni sulla crescita complessiva dei partecipanti in una sessione / programma e i loro sentimenti riguardo l'esperienza vissuta. Questi sentimenti sono importanti perché, se i partecipanti sono stati pienamente coinvolti e si saranno messi in discussione sufficientemente (ma non eccessivamente!), saranno in grado di imparare in modo efficace ed essere motivati a continuare ad apprendere e applicare ciò che hanno appreso quando ritorneranno a lavoro.

Proprio come i questionari pre- e post-workshop, i moduli di feedback possono utilizzare il ridimensionamento in scala mirato alla soluzione. Infatti, attraverso i moduli di feedback, si chiede ai partecipanti di considerare che cosa li ha aiutati e cosa ha ostacolato il loro apprendimento, cosa è andato bene e cosa avrebbe reso migliore il loro apprendimento. C'è anche dello spazio per aggiungere qualsiasi commento che i partecipanti desiderano fare.

Le domande sul modulo di feedback sono sufficientemente aperte per consentire ai facilitatori di ottenere un quadro generale dell'impatto dello SPC. C'è la possibilità di sollevare questioni che non erano state precedentemente considerate.

La scala permette ai facilitatori di sintetizzare i risultati e di fare un confronto numerico delle risposte generali di partecipanti di diverse sessioni e programmi. Viene fornito loro un modulo a tal riguardo.

Questi risultati gruppo possono essere raccolti e fascicolati per generare una valutazione complessiva delle risposte.

### **6.3.6 Piani di osservazione strutturati**

Il codice di condotta e la lista delle competenze per facilitatori (Vedere le Sezioni 4.2 e 4.3 di questo Manuale) pongono una particolare attenzione al raggiungimento dei risultati di apprendimento e possono costituire la base di un programma di osservazione da utilizzare durante i workshop. Questo programma fornisce chiare prove di coaching individuale, dando un feedback costruttivo al facilitatore, notando i punti di forza, valorizzando il successo e individuando le aree per lo sviluppo.

I risultati di singole osservazioni possono essere raccolti come misura degli standard e dell'efficacia della complessiva attività di facilitazione attuata nel programma.

### **6.3.7 Interviste di gruppo strutturate: *focus group***

Lo scopo delle interviste di gruppo è quello di aiutare la triangolazione dei dati raccolti sia dai moduli di feedback sull'efficacia della facilitazione sia dai questionari sull'apprendimento e sull'impatto che quest'ultimo avrà sulla pratica.

Tali interviste andrebbero gestite da due persone - una per facilitare l'intervista e una per analizzare ciò che viene detto. Qualora ciò non sia possibile, si potrebbe registrare l'intervista per poi analizzarla in seguito.

È utile fornire un format per facilitare e registrare i risultati delle interviste di gruppo strutturate.

Le interviste di gruppo informali possono essere condotte da:

- il facilitatore al termine di una sessione o un corso, col fine di elaborare i dati dell'intervista del gruppo a partire dai risultati di apprendimento e dal Piano di Azione;
- il facilitatore all'inizio della sessione successiva, ricorrendo a un colloquio che coinvolga l'intera classe di partecipanti - per esempio, chiedendo a ciascun partecipante di condividere cosa ricorda dall'ultima sessione oppure cosa del suo Piano di Azione è stato già attuato.

I principi generali di seguito descritti per lo svolgimento di interviste di gruppo strutturate sono molto rilevanti per il processo e, anzi, per lo svolgimento di qualsiasi discussione.

L'intervistatore non dovrebbe agire come un esperto o dominare la conversazione. Il suo ruolo è quello di stimolare la discussione, il supporto e:

- introdurre la discussione - presentarsi al gruppo e invitare i partecipanti a presentare anche se stessi; mettere i partecipanti a proprio agio e spiegare lo scopo del colloquio, il tipo di informazioni necessarie, e in che modo le informazioni saranno utilizzate; chiedere il permesso se intendono registrare la discussione
- incoraggiare la discussione - essere entusiasta, vivace e divertente e mostrare interesse per le idee dei gruppi; formulare domande e incoraggiare il maggior numero possibile di partecipanti ad

esprimere le proprie opinioni; ricordare che non ci sono risposte 'giuste' o 'sbagliate'; reagire in modo neutrale per entrambe le risposte verbali e non verbali

- incoraggiare la partecipazione - evitare una sessione di domande e risposte. Alcune tecniche utili includono:

- chiedere chiarimenti (ad esempio 'Può dirmi di più su...?')
- ri-orientare la discussione quando va fuori pista (ad esempio 'punto interessante, ma per quanto riguarda...?')
- quando si tratta di un partecipante dominante, evitare il contatto visivo o girare un po' alla lontana per scoraggiare la persona a parlare, o ringraziare la persona e cambiare argomento.
- quando si tratta di un partecipante riluttante, utilizzare il nome della persona, chiedendo il suo / la sua opinione, rendendo più frequente il contatto visivo per incoraggiare il suo / la sua partecipazione.

- costruire un rapporto - osservare la comunicazione non verbale, essere consapevoli del proprio tono di voce, le espressioni facciali, il linguaggio del corpo, e quelli dei partecipanti

- evitare di essere immessi nel ruolo di esperto - fare domande dirette al gruppo dicendo: "Che cosa ne pensi?" mettere da parte il tempo, se necessario, dopo la sessione dare ai partecipanti le informazioni che hanno chiesto; evitare di commentare su tutto ciò che viene detto; evitare di dire qualcosa durante ogni pausa nella discussione, aspettare un po' per vedere cosa succede

- controllare il ritmo della riunione - ascoltare attentamente e spostare la discussione da un argomento all'altro in modo da mantenere l'interesse

- prendere tempo al termine della riunione per riassumere, verificare la presenza di un accordo e ringraziare i partecipanti, riassumendo le principali questioni sollevate, controllando se tutti sono d'accordo e chiedono ulteriori commenti; ringraziare i partecipanti e far loro sapere che le loro idee sono state un valido contributo e saranno utilizzate per la pianificazione del programma.

## **6.4 Guida sull'utilizzo degli strumenti di monitoraggio e valutazione**

### **6.4.1 Utilizzare questionari pre-workshop**

La guida alla compilazione del questionario dovrebbe includere:

- lo scopo del questionario - per aiutare i partecipanti a pianificare il loro apprendimento e articolare le loro aspettative del programma
- la riservatezza del questionario nei riguardi dei partecipanti - anche se bisognerebbe incoraggiarli a discutere i loro punteggi e le loro risposte con i colleghi
- una spiegazione su come rispondere alle domande di tipo risolutivo (alcuni partecipanti trovano questo aspetto difficile)
- una dichiarazione inerente il completamento del questionario nuovamente alla fine del workshop
- un accento sull'importanza di portare il questionario con sé ai workshop e per un confronto al termine di questo
- rassicurare che eventuali domande o problemi derivanti dalla compilazione del questionario possono essere discusse all'inizio del workshop.

I questionari possono essere inviati ai partecipanti prima del workshop oppure fissare il tempo per il loro completamento all'inizio del workshop. In questo caso, i facilitatori dovranno adottare uno stile da leader altrimenti rischiano che alcuni partecipanti trascorrono del tempo inutilmente lungo sulla task.

#### **6.4.2 Utilizzare questionari post-workshop**

I facilitatori operativi lasciano sempre il tempo necessario al termine di una sessione e alla fine di un programma per il gruppo e la riflessione personale su quanto si è appreso - e anche per la pianificazione di come i partecipanti attueranno quanto si è appreso.

Il questionario personale post-workshop dovrebbe essere incluso in questa fase come un aiuto per la riflessione e il Piano di Azione

Un modo per farlo è quello di lasciare il tempo ai partecipanti di compilare il questionario e confrontare i loro risultati con quelli del pre-workshop e, poi, offrire loro l'opportunità di condividere le loro scoperte con un collega nel gruppo prima di completare il loro Piano di Azione.

Il facilitatore può quindi chiedere ai partecipanti di condividere con il gruppo una cosa che hanno imparato e la prima cosa che faranno del loro Piano di azione. Non solo questo aiuterà a motivare i partecipanti, ma delinea anche per il facilitatore un'idea iniziale di ciò che è andato bene e, soprattutto, l'occasione valorizzare il successo di apprendimento in gruppo - un obiettivo chiave per il monitoraggio e la valutazione.

#### **6.4.3 Utilizzare moduli di feedback**

I partecipanti dovrebbero essere incoraggiati a riflettere sul loro apprendimento ed è utile chiedere loro, al termine di ogni sessione o programma, di annotare tutto ciò che ritengono valga la pena di essere ricordato. Prima del feedback, si potrebbe anche chiedere di condividere un pensiero con tutto il gruppo.

In alternativa, si può ricorrere a un esercizio di "speed-dating": prima di scrivere il feedback, i partecipanti formano due cerchi concentrici di uguale numero per numero di partecipanti. Lo scopo è quello di farli discutere tra loro a proposito di argomenti ad hoc proposti dal facilitatore. Per esempio:

**D1.** Di' che cosa è ti piaciuto di più della sessione di oggi e perché.

Il cerchio esterno si muove di un posto a sinistra.

**D2.** Di' a questa persona che cosa ti è piaciuto delle sessioni di oggi e perché.

Il cerchio esterno si muove di un posto a sinistra.

**D3.** Condividere cosa si è imparato oggi.

Il cerchio esterno si muove di un posto a sinistra.

**D4.** Partendo dai risultati di apprendimento di oggi, di' al tuo compagno in che modo pensi di agire in futuro.

Va ricordato che i partecipanti devono avere tempo sufficiente per completare i moduli di feedback individualmente.

#### **6.4.4 Osservare una sessione SPC**

### **a) Meeting di pre-osservazione**

Affinché l'osservazione sia efficace, è necessario disporre delle consultazioni in anticipo in modo che l'osservatore abbia qualche informazione sul gruppo e che il facilitatore osservato abbia qualche input nel processo di osservazione. Per queste ragioni, è una buona idea tenere una riunione di pre-osservazione per discutere di:

- il tempo e il luogo dell'osservazione - questi dovrebbero essere disposti in modo da ridurre al minimo qualsiasi potenziale impatto sulla formazione del partecipante
- la composizione e la storia del gruppo
- la posizione della sessione all'interno del programma nel suo complesso (come si inserisce all'interno della struttura)
- le finalità e gli obiettivi della sessione specifica
- risultati di apprendimento (ciò che i partecipanti hanno lo scopo di imparare)
- potenziali difficoltà o aree di interesse (opportunità per la persona osservata di segnalare eventuali aree specifiche da osservare)
- qualsiasi focus specifico, come ad esempio la gestione delle sessioni o la tecnica messa in discussione
- strumenti di valutazione da utilizzare
- particolari preoccupazioni che l'osservatore potrebbe avere
- regole di base per la riservatezza e il feedback.

### **b) Preparazione del gruppo**

Può essere sconcertante per i partecipanti se qualcun altro frequenta la sessione senza preavviso. Pertanto, il facilitatore dovrebbe spiegare:

- che un collega sarà presente alla sessione
- che lui o lei sarà lì per aiutare lo sviluppo professionale del facilitatore
- che lui o lei non avrà alcun ruolo nella sessione.

### **c) Osservazione della sessione**

L'osservatore deve

- essere discreto, vale a dire non essere a vista nel diretto campo visivo del facilitatore o del gruppo, e nel contempo essere in grado di vedere entrambi
- essere discreto e diplomatico, per esempio non sobbalzare per correggere quello che viene visto come errore di fatto o di interpretazione!
- messa a fuoco su facilitazione e apprendimento
- verificare costantemente l'interazione tra i facilitatori e i partecipanti
- essere principalmente interessato a raccogliere prove per il suo feedback al facilitatore.

### **d) Il processo di registrazione**

L'osservatore deve conoscere bene la scheda di osservazione. È essenziale che la registrazione sia accurata, che l'osservatore osservi e ascolti con attenzione per tutta la sessione.

Lo scopo della osservazione è di raccogliere più prove possibili in modo che l'osservatore possa giudicare le prestazioni del facilitatore in relazione ai criteri elencati nel modulo di monitoraggio. Per fare questo, l'osservatore dovrebbe ritardare il più a lungo possibile nel dare giudizi e concentrarsi sulla registrazione nel modulo di monitoraggio di ciò che dicono e fanno i facilitatori durante la sessione.

Anche se il linguaggio del corpo è un rivelatore, è importante non farsi deviare speculando troppo sul suo significato e di resistere sempre dall'essere troppo coinvolti nell'analisi psicologica di ciò che i facilitatori fanno, e nello stesso tempo notare eventuali segnali comportamentali che hanno un impatto evidente sulle altre persone coinvolte.

#### e) Dare un feedback

Al fine di essere utile, il feedback dovrebbe essere:

- costruttivo e mirato alla soluzione
- accurato e specifico
- basato su prove - quindi è importante concordare i criteri in anticipo e osservare con attenzione.

Nel dare un feedback, è meglio prima chiedere alle persone loro opinioni in modo che il feedback possa essere costruito sulle loro percezioni. Le persone spesso danno una valutazione accurata della propria performance anche se i facilitatori sono spesso molto autocritici e possono essere più pronti ad accettare le critiche di quanto lo siano ad accettare elogi.

Un quadro utile per il feedback è quello di descrivere prima **“Che cosa è andato bene”** e poi suggerire alcuni punti di miglioramento - **“Sarà ancora meglio quando ...”**

È importante sottolineare che cosa è andato bene e incoraggiare i facilitatori a prendere sul serio le risposte positive (è più facile se il feedback è specifico e si basa sull'osservazione precisa).

**Al fine di ottenere un miglioramento, è altrettanto importante (o forse più importante) migliorarsi a partire dai propri punti di forza per poi individuare i punti deboli e lavorarci sopra.**

Gli approcci incentrati sulla soluzione sono particolarmente efficaci come aiuto per la valutazione. Se gli osservatori usano domande mirate alla soluzione durante la raccolta dati o nel dare un feedback, riceveranno le informazioni che possono essere utilizzate per i miglioramenti diretti perché dirà loro che cosa sarà diverso in una successiva sessione ottimizzata.

Anche se ci saranno problemi da affrontare in ogni sessione, il modo più efficace di ottenere miglioramenti è quello di migliorarsi a partire da ciò che funziona bene. Le risposte alle domande risolutive aiutano a identificare in una sessione i successi così come gli aspetti meno riusciti.

Tecniche su scala possono essere molto utili, come detto sopra. Ad esempio, quando si parla della sessione, ai facilitatori possono essere poste domande su una scala da 1 a 5 su come valutano un determinato aspetto, il motivo per cui il loro punteggio non è di un punto più basso e che cosa farebbe aumentare il punteggio. Questo aiuterà il facilitatore a vedere ciò che è positivo riguardo la sessione e che cosa si può fare per ottenere un piccolo miglioramento.

### 6.4.5 Condurre interviste di gruppo strutturate

Per le interviste di gruppo sarebbe opportuna la presenza di due facilitatori: uno con funzione di “moderatore” – con il compito di guidare l'intervista - e un altro con funzione di “osservatore” - con il compito di annotare e registrare ciò che emerge dalle interviste.

Si suggerisce che l'intervista sia condotta alcuni giorni dopo il workshop così da garantire che ai partecipanti il tempo per riflettere su ciò che hanno imparato mettendolo in pratica. In questo modo, le loro risposte alle domande saranno una testimonianza del reale impatto dello SPC sui partecipanti. Prima di procedere con le interviste i partecipanti completeranno un questionario post-workshop alla fine della sessione, e cioè quando è ancora tutto vivido nella loro memoria.

L'intervista strutturata può portare a svariati vantaggi, tra cui fornire una prova per la valutazione degli effetti a lungo termine dello SPC e far emergere le i bisogni dei partecipanti durante lo SPC.

Un gruppo, da quattro a sei partecipanti, è l'ideale per l'intervista strutturata. Va spiegato che i questionari sono progettati per aiutarli a pensare a quanto hanno appreso durante il workshop. Le domande sono le medesime sia nel questionario pre-workshop che in quello post-workshop. Lo scopo non è mettere alla prova la loro memoria, bensì valutare il programma di SPC.

Prima di chiedere ai partecipanti di rispondere ai questionari, il facilitatore potrebbe chiedere loro cosa hanno appreso dal workshop, cosa si aspettano dai workshop successivi, quali sono i loro punti di forza e cosa deve essere appreso meglio. Infine, il facilitatore potrebbe chiedere ai partecipanti che cosa hanno intenzione di fare dopo il workshop per continuare il loro sviluppo professionale e concludere la sessione ringraziandoli per il loro contributo alla valutazione del programma.

## 6.5 Valutazione degli strumenti forniti *(Vedi esempi nelle Appendici)*

1. Monitoraggio pre-workshop e questionario di valutazione.
2. Monitoraggio post-workshop e questionario di valutazione.
3. Scheda di analisi di controllo e valutazione.
4. Scheda di valutazione giornaliera per i partecipanti.
5. Scheda di valutazione per la raccolta di feedback giornaliero dei partecipanti.
6. Scheda di valutazione finale per i partecipanti.
7. Scheda di valutazione per la raccolta feedback finale.
8. Scheda di valutazione giornaliera per facilitatori.
9. Scheda di valutazione finale facilitatori.
10. Modulo di intervista di gruppo.

## Sintesi degli strumenti di monitoraggio e di valutazione per la cascata di SPC

Forma	Guidato da	Completato da	Raccolto da	Usato da
Autovalutazione pre-workshop	Organizzatori, almeno una settimana prima del workshop o all'inizio del workshop	Partecipanti, prima del workshop o quando il workshop inizia	Non raccolta. Conservata dai partecipanti.	Partecipanti, per identificare di cosa hanno bisogno per apprendere
Autovalutazione post-workshop	Facilitatori, nella sessione finale del workshop	Partecipanti, durante la sessione finale del	Non raccolta. Conservata dai partecipanti.	Partecipanti, per identificare che cosa hanno imparato dal workshop e pianificare il



		workshop		loro successivo apprendimento
Scheda riepilogativa	Facilitatori, nella sessione finale del workshop	Partecipanti, durante la sessione finale del workshop	Facilitatori. Consegnato agli organizzatori	Partecipanti, per riepilogare il loro apprendimento.  Facilitatori/organizzatori, per valutare l'efficacia degli elementi del workshop e identificare qualsiasi bisogno per lo sviluppo del programma
Schedi valutazione giornaliera per i partecipanti	Facilitatori nella sessione finale della giornata	Partecipanti nella sessione finale della giornata	Facilitatori	Partecipanti, per riflettere sul modo in cui hanno imparato.  Facilitatori, per raccogliere feedback e pianificare le modifiche necessarie alle ulteriori sessioni.
Modulo di valutazione per la fascicolazione del feedback giornaliero dai partecipanti	Organizzatori	Facilitatori	Organizzatori	Facilitatori, per vedere in che modo hanno contribuito ad aiutare l'apprendimento dei partecipanti e a pianificare eventuali modifiche alla loro pratica.  Organizzatori, per valutare il grado di soddisfazione dei partecipanti riguardo al workshop, per valutare il lavoro dei facilitatori e di individuare eventuali esigenze di sviluppo.
Scheda di valutazione finale per i partecipanti	Facilitatori durante la sessione finale del workshop	Partecipanti durante la sessione finale del workshop	Facilitatori	Partecipanti, per riflettere sul modo in cui hanno imparato.  Facilitatori per raccogliere feedback e pianificare le modifiche necessarie a ulteriori SPC.

Scheda di valutazione relativa alla fascicolazione del feedback finale	Organizzatori	Facilitatori	Organizzatori	<p>Facilitatori, per vedere in che modo hanno contribuito ad aiutare l'apprendimento dei partecipanti e a pianificare eventuali modifiche alla loro pratica.</p> <p>Organizzatori, per valutare il grado di soddisfazione dei partecipanti riguardo al workshop, per valutare il lavoro dei facilitatori e di individuare eventuali esigenze di sviluppo</p>
Scheda di valutazione giornaliera per i facilitatori	Organizzatori	Facilitatori	Organizzatori	<p>Facilitatori, per valutare le proprie prestazioni, pianificare le modifiche necessarie.</p> <p>Organizzatori, per ottenere un feedback sull'efficacia del programma e individuare eventuali esigenze di sviluppo.</p>
Scheda di valutazione finale per i facilitatori	Organizzatori	Facilitatori	Organizzatori	<p>Facilitatori, per valutare le proprie prestazioni, pianificare le modifiche necessarie.</p> <p>Organizzatori, per ottenere un feedback sull'efficacia del programma e individuare eventuali esigenze di sviluppo.</p>
Modulo di intervista di gruppo strutturata	Organizzatori	Facilitatori	Organizzatori	<p>Partecipanti, per identificare l'impatto del loro apprendimento e pianificare il loro apprendimento successivo.</p> <p>Facilitatori/organizzatori, per valutare l'effetto a lungo termine di elementi di SPC e identificare qualsiasi necessità di sviluppo del</p>

				programma.
Scheda di osservazione dell'attività di facilitazione	Organizzatori	Organizzatori	Organizzatori	<p>Organizzatori, per monitorare e valutare le prestazioni dei facilitatori e pianificare per questi ultimi un supporto aggiuntivo o SPC.</p> <p>Facilitatori, per ottenere un feedback sulle loro prestazioni e pianificare un ulteriore SPC.</p>

## 6.6 Creare nuove forme di monitoraggio

Si spera che il programma consentirà a tutti i soggetti coinvolti di sviluppare le proprie competenze professionali, sia come personale della scuola che come School Leader ICAM, facilitatori o organizzatori.

Una qualità importante per l'esecuzione di ogni programma è la capacità di elaborare strumenti efficaci ed efficienti per il monitoraggio, la valutazione e la revisione in modo che il programma possa crescere e migliorare nel momento in cui il suo impatto viene valutato.

Queste istruzioni forniscono il format per la raccolta completa delle prove attraverso il monitoraggio e la raccolta di elementi di prova per la valutazione. Questo format può essere applicato a qualsiasi programma SPC e può rivelarsi utile in altri progetti in cui è possibile coinvolgere i partecipanti.

Adattare gli strumenti a un programma specifico coinvolge un'attenta e riflessiva applicazione degli obiettivi e dei risultati di apprendimento attesi in ogni sessione di workshop ed è utile, di per sé, in quanto aiuta a considerare con esattezza ciò che il programma sta cercando di raggiungere. Può aiutare a chiarire e perfezionare gli stessi risultati di apprendimento.

### 6.6.1 Obiettivi

Monitoraggio e valutazione dovranno guardare ai risultati. Pertanto, è importante sapere quali risultati ci si aspetta e avere obiettivi chiari.

Gli obiettivi sono gli incentivi, i motivatori che ci aiutano a persistere nel fare i cambiamenti necessari.

Gli obiettivi devono essere:

- positivi - vogliamo raggiungerli
- rilevanti - come potranno migliorare le cose?
- misurabili - come sappiamo di averli ottenuti?
- coinvolgere in azioni - cosa vedremo fare diversamente?
- realistici e realizzabili - come faremo a ottenere dei piccoli miglioramenti?

- chiaramente concettualizzati - lo scopo dell'obiettivo è spiegato. "Noi faremo..... al fine di raggiungere ....."

Le forme di monitoraggio per un workshop si basano su degli obiettivi di apprendimento. Potrebbe essere necessario semplificare tali obiettivi e formularli in modo che essi forniscano criteri chiari, specifici, realistici e appropriati per la valutazione.

Lo scopo del programma è quello di migliorare la qualità e l'efficacia dell'istruzione per gli studenti, migliorando la qualità e l'efficacia degli sforzi di una scuola per creare un clima di convivenza inclusiva. Mentre lo SPC porterà benefici ai partecipanti sviluppando le loro capacità, e quindi aumentando la loro efficacia e la soddisfazione guadagnata nel fare bene il loro lavoro, i beneficiari più importanti sono i loro studenti. Pertanto, per quanto possibile, i risultati di un SPC devono essere chiaramente correlati agli effetti a lungo termine in materia di istruzione degli studenti.

### **6.6.2 Utilizzo di obiettivi come criteri per la valutazione**

Quando si scrivono gli obiettivi di un programma si è tentati di cercare di farli suonare quanto più impressionanti possibile, utilizzando un linguaggio tecnico e complicato. In effetti, i risultati desiderati del programma possono essere abbastanza semplici, ma questo non li rende meno importanti.

Ai fini della valutazione che necessita essere chiara, i risultati osservabili dovranno essere descritti con parole che tutti comprendono.

Ad esempio, in una sessione sull'uso del monitoraggio, un obiettivo potrebbe essere:

"Aiutare i partecipanti a migliorare la loro leadership ICAM, sviluppando tecniche per la raccolta e l'analisi dei dati, utilizzando le prove in modo efficace e scrivendo report per comunicare le informazioni relative ai risultati degli studenti."

Una sessione su "l'uso di IT nel condurre un programma ICAM" potrebbe essere dedicata al raggiungimento di questi risultati di apprendimento e la questione utilizzata per il monitoraggio potrebbe essere:

"In che modo il workshop ha incrementato le competenze dei partecipanti nell'uso di IT conducendo un programma ICAM:

- per raccogliere i dati sull'inclusione?
- per analizzare i dati per la valutazione degli effetti del programma ICAM?
- per comunicare le informazioni relative agli obiettivi raggiunti dal programma ICAM?"

Se, come viene suggerito in questo Manuale, ai partecipanti viene chiesto di valutare le loro abilità su una scala da 0-10, è utile avere lo stesso numero di criteri, di uguale importanza, per ogni segmento del workshop in modo che possa essere fatto un confronto numerico della loro efficacia.

Si suggerisce che, come nell'esempio di cui sopra, ci siano tre criteri per ogni sessione di workshop.

### **6.6.3 Stesura di moduli di monitoraggio**

Moduli in bianco sono forniti nell'Appendice 2 per le autovalutazioni pre- e post-workshop dei partecipanti e riassumono i risultati e la conduzione di interviste di gruppo dopo il workshop. Le istruzioni sono riportate in corsivo blu e mostrano dove aggiungere informazioni per personalizzare i moduli per ciascun workshop. I moduli utilizzano tutti gli stessi criteri. (Vedi esempio in Appendice 1 di questo Manuale)

C'è spazio per sei argomenti su ciascun modulo vuoto e sarà necessario modificarli per adattare il numero effettivo di obiettivi per il workshop.

C'è un set completo di moduli esemplificativi per il monitoraggio dello SPC per gli School Leader ICAM (Vedi Appendice 1 del presente Manuale).

#### **a) Forme di autovalutazione pre- e post- workshop**

Dovreste:

Compilare il titolo del workshop sulla prima pagina;

- elencare gli obiettivi del workshop sulla seconda pagina, assicurando che siano positivi, pertinenti, misurabili, coinvolgano azioni, siano realistici e raggiungibili e che il loro scopo sia spiegato chiaramente;
- elencare le domande ai partecipanti. queste devono essere risposte nelle griglie presenti nelle pagine successive. gli argomenti per le sessioni di workshop devono coprire tutti gli obiettivi per poter monitorare l'efficacia delle sessioni;
- per ogni argomento si devono elencare tre domande e i criteri di valutazione;
- i criteri per entrambe le valutazioni di pre- e post- workshop sono gli stessi in modo che i partecipanti possano confrontare le loro risposte e valutare ciò che hanno appreso.

#### **b) forma sintetica di monitoraggio**

Dovreste:

- compilare il titolo del workshop sulla prima pagina;
- elencare gli argomenti dalle valutazioni pre e post-workshop nella griglia fornita;
- un campione è stato allegato nell'Appendice 1.

#### **c) modulo di intervista di gruppo**

Dovreste:

- compilare il titolo del workshop sulla prima pagina;
- elencare gli argomenti dalle valutazioni pre e post-workshop nella griglia fornita;
- un campione è allegato nell'Appendice 1.

### **6.6.4 Le Dimensioni etiche nella Raccolta dei dati**

Tutti coloro che sono coinvolti nella generazione di dati (come informatori, facilitatori o ricercatori) devono essere consapevoli delle questioni etiche che circondano ogni tipo di acquisizione di dati in contesti di ricerca formali o informali in materia di istruzione. I materiali forniti in questo documento presuppongono l'accettazione concordata di protocolli etici, che riguardano i seguenti punti chiave:

- Consenso informato
- Riservatezza
- Sicurezza e protezione dei partecipanti (tra cui il benessere emotivo)
- Sicurezza di archiviazione dei dati
- Diffusione e utilizzo dei dati

(Ulteriori informazioni su aspetti relativi a queste problematiche sono contenute negli orientamenti etici per *Educational Research BERA* (2004) e *Framework for Research Ethics ESRC* (2012))

## Appendice 1

### Forme di monitoraggio SPC di ICAM School leader

#### Auto-valutazione iniziale di ICAM School Leader sulla conoscenza, la comprensione e le competenze

Nome \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

### Guida per completare l'autovalutazione

#### Guida per il completamento dell'autovalutazione

Si prega di completare questa autovalutazione riguardante la vostra conoscenza, la comprensione e le competenze relative a questi workshop. È possibile che venga chiesto di condividere la vostra autovalutazione con gli altri come parte del processo di apprendimento. I risultati complessivi per il gruppo nel suo complesso saranno raccolti per aiutare a monitorare e valutare il programma.

**Lo scopo** è quello di aiutare a riconoscere i propri punti di forza. È necessario farlo e rendersi conto del proprio apporto al proprio ruolo. La valutazione individuerà anche eventuali aree che si potrebbero migliorare e vi aiuterà a pensare a ciò che vi viene richiesto.

**Le domande** utilizzano un approccio focalizzato sulla soluzione e si basano sugli obiettivi del workshop. Vi viene chiesto di indicare le vostre competenze su una scala da 0 -10 e poi pensare:

- perché il vostro punteggio non è di un punto più basso
- che cosa si potrebbe fare per aumentarlo di un punto - quali misure realizzabili si potrebbero attuare per migliorare le vostre competenze.

Anche se ci si aspetta molto da voi come School Leader ICAM e dovreste mostrare i più alti standard di professionalità, è importante per tutti riconoscere i propri limiti. Non ci si aspetta che siate perfetti o risolvi tutte le difficoltà che incontrerete. Da voi ci si aspetta umanità e che facciate del vostro meglio.

Quindi, quando risponderete alle domande che seguono, siate realistici. Non siate troppo modesti. Più accurata sarà la vostra valutazione, più sarete in grado di acquisire fiducia nelle vostre capacità e identificare le competenze specifiche che da migliorare. Fare questo adesso vi aiuterà a ottenere il massimo beneficio dallo SPC, concentrandovi sugli aspetti che sono più significativi per voi.

**Dopo aver completato i workshop, sarete invitati a rispondere ancora una volta alle stesse domande. Sarete in grado di confrontare le vostre risposte e vedere quanto avete realizzato. Questo vi aiuterà a costruire i vostri successi e il piano per il vostro sviluppo professionale continuo.**

**SI PREGA DI PORTARE CON SÉ QUESTA AUTOVALUTAZIONE DURANTE I WORKSHOP**

## Autovalutazione iniziale degli ICAM School Leader

Utilizzando una scala 0 – 10, dove 0 sta ad indicare “nessuna abilità” e 10 il “livello più alto” di una data abilità più alta che un ICAM School Leader dovrebbe dimostrare, cortesemente rispondi alle seguenti domande:

1. Come valuti la tua consapevolezza delle esperienze di CAM passate e presenti?	Valutazione 0-10
La tua consapevolezza delle esperienze passate dei CAM nella tua scuola.	
La tua comprensione dei possibili effetti delle esperienze sul comportamento dei CAM nella tua scuola.	
La tua empatia e il tuo atteggiamento positivo verso i CAM	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
2. Come valuti la tua conoscenza e la comprensione dei modi di rivedere l'efficacia della scuola nell'inclusione dei CAM?	Valutazione 0-10
La tua conoscenza e la comprensione dei modi implementare un <i>review</i> sull'efficacia degli sforzi della scuola per includere i CAM	
La tua conoscenza e comprensione dei modi di attuazione di un <i>review</i> , coinvolgendo le parti interessate in modo che siano a conoscenza delle azioni prese dalla scuola per includere i CAM	
La tua conoscenza e comprensione dell'uso dei dati di un <i>review</i> per far conoscere ad altri il Piano di Azione	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

<b>3. Come valuti la tua capacità di creare e attuare politiche e strategie per l'inclusione e il sostegno di studenti, tra cui il supporto linguistico ai CAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di creare politiche per l'inclusione e il sostegno di studenti, tra cui i CAM	
La tua capacità di pianificare strategie basate sulla politica per migliorare l'inclusione e il sostegno dei CAM	
La tua capacità di mettere in atto strategie per migliorare l'inclusione e il sostegno dei CAM garantendo l'impegno dei soggetti interessati	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>4. Come valuti la tua capacità di condurre un programma ICAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di condurre e gestire il cambiamento in tutta la scuola	
La tua capacità di utilizzare adeguati stili di leadership per migliorare l'inclusione e creare un clima di convivenza ("vivere insieme in armonia")	
La tua capacità di condividere i compiti e le responsabilità di leadership	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>5. Come valuti la tua conoscenza e comprensione delle strategie efficaci per l'inserimento di nuovi CAM nella scuola?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>



La tua conoscenza e comprensione dei modi per aiutare i CAM sentirsi i benvenuti e i modi per riconoscere e valorizzare la diversità culturale	
La tua conoscenza e comprensione dei modi efficaci per valutare i bisogni dei CAM quando arrivano nella scuola	
La tua conoscenza e comprensione delle strutture di supporto per i CAM, compresa l'importanza di un Adulto Chiave (i.e. Key Adult)	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>6. Come valuti la tua capacità di creare un ambiente sicuro per l'apprendimento?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e comprensione dei modi di riconoscere e valorizzare il contributo dei CAM alla vita della scuola	
La vostra conoscenza e comprensione della salvaguardia dei CAM e la capacità di riconoscere i segni di abuso o abbandono	
La tua conoscenza e la comprensione dei modi di prevenire episodi di bullismo e di gestirli quando si verificano	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>7. Come valuti la tua capacità di offrire un apprendimento sociale ed emozionale attraverso un curriculum, sia formale che informale, progettato per migliorare l'apprendimento, la salute sociale ed emozionale, il benessere e l'inclusione?</b>	<b>Valutazione 0 –10</b>
La tua conoscenza e comprensione dell'insegnamento delle abilità sociali ed emotive per migliorare l'apprendimento, la salute sociale ed emozionale, il benessere e l'inclusione	

La tua capacità di creare un ethos che sviluppi le competenze sociali ed emozionali degli studenti	
La tua capacità di modellare le competenze sociali ed emozionali per il personale scolastico e gli studenti	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>8. Come valuti la tua capacità di fornire sostegno supplementare all'apprendimento sociale ed emozionale di CAM e al benessere generale?</b>	<b>Valutazione 0 –10</b>
La tua conoscenza e comprensione dei possibili bisogni sociali ed emozionali aggiuntivi dei CAM	
La tua capacità di identificare se un CAM ha bisogno di un ulteriore sostegno sociale ed emozionale	
La tua capacità di organizzare un ulteriore supporto per l'apprendimento sociale ed emozionale per i CAM, sia individualmente che in piccoli gruppi	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>9. Come valuti la tua capacità di fornire il supporto per il personale, compreso lo Sviluppo Professionale Continuo, per l'inserimento dei CAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di fornire uno Sviluppo Professionale Continuo del personale per migliorare l'inclusione dei CAM	
La tua conoscenza e la comprensione delle strategie per garantire al personale benessere e	

salute emotiva	
La tua capacità di riconoscere i possibili effetti dello stress traumatico secondario e fornire supporto per apportare miglioramenti	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>10. Come valuti la tua capacità di coinvolgere gli studenti di tutta la scuola a sostenersi a vicenda e a cooperare per l'inclusione dei CAM</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e la comprensione che il contributo degli studenti può dare all'inclusione dei CAM	
La tua conoscenza e la comprensione della realizzazione di efficaci sistemi di supporto tra pari	
La tua conoscenza e la comprensione dei modi che coinvolgono gli studenti nel processo decisionale	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>11. Come valuti la tua capacità di ottenere sostegno e aiuto reciproci dai genitori / tutori dei CAM per continuare il SEL anche a casa?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e la comprensione dei modi di comunicare efficacemente con i genitori / tutori	
La tua conoscenza e la comprensione dei modi di coinvolgere genitori / tutori dei CAM nella vita della scuola	

La tua conoscenza e la comprensione dei modi per garantire che l'apprendimento sociale ed emozionale continui a casa	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>12. Come valuti la tua capacità di promuovere il coinvolgimento della comunità locale per migliorare l'inclusione dei CAM</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di identificare le fonti di sostegno per i CAM e le loro famiglie nella comunità locale	
La tua capacità di lavorare in collaborazione con la comunità locale	
La tua capacità di incoraggiare la valorizzazione dei contributi dei CAM e delle loro famiglie alla comunità locale	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

## **Obiettivi per lo sviluppo durante i workshop**

**Guardando le tue risposte nel loro complesso, quali pensi siano:**

**i tuoi tre maggiori punti di forza in relazione a questi workshop?**

**1.**

**2.**

**3.**

**tre aspetti che hai bisogno di migliorare?**

**1.**

**2.**

**3.**

**Si prega di portare con sé questa autovalutazione durante i workshop**

Vi si può fare riferimento durante il completamento dalla valutazione personale alla fine del workshop. È possibile confrontare le proprie valutazioni prima e dopo i workshop in modo da poter determinare ciò che è stato raggiunto.

## **Autovalutazione post- SPC di School Leader ICAM sulla conoscenza, la comprensione, le competenze e il Piano di Azione**

Nome \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

### **Guida per la compilazione dell'autovalutazione post-SPC**

**Sarà necessaria l'autovalutazione iniziale, che sarà completata all'inizio di questo workshop.**

Si prega di completare questa auto-valutazione della vostra conoscenza, comprensione e abilità dopo i workshop. È possibile che venga chiesto di condividere la propria autovalutazione con gli altri come parte finale della riflessione sul workshop.

Saranno raccolti i risultati complessivi per l'intero gruppo per aiutare a monitorare e valutare il programma.

**Lo scopo** è quello di aiutare a riconoscere i propri punti di forza. È necessario farlo e rendersi conto del proprio apporto al proprio ruolo. La valutazione individuerà anche eventuali aree che si potrebbero migliorare e vi aiuterà a pensare a ciò che vi viene richiesto.

**Le domande** sono le stesse di quelle della valutazione iniziale. Usano un approccio focalizzato sulla soluzione e si basano sugli obiettivi del workshop. Vi viene chiesto di segnare le vostre competenze su una scala da 0 -10 e poi a pensare:

- perché il vostro punteggio non è di un punto più basso
- che cosa si potrebbe fare per aumentarlo di un punto - quali misure realizzabili si potrebbero attuare per migliorare le vostre competenze dopo i workshop

Anche se ci si aspetta molto da voi come School Leader ICAM e dovrete mostrare i più alti standard di professionalità, è importante per tutti riconoscere i propri limiti. Non ci si aspetta che siate perfetti o risolvi tutte le difficoltà che incontrerete. Da voi ci si aspetta umanità e che facciate del vostro meglio.

Quindi, quando risponderete alle domande che seguono, siate realistici. Non siate troppo modesti. Più accurata sarà la vostra valutazione, più sarete in grado di acquisire fiducia nelle vostre capacità e identificare le competenze specifiche che da migliorare. Fare questo adesso vi aiuterà a ottenere il massimo beneficio dallo SPC, concentrandovi sugli aspetti che sono più significativi per voi.

**Vi verrà chiesto di confrontare le risposte fornite qui con quelle che date prima dei workshop e di vedere quanto avete ottenuto in termini di risultato complessivo. Questo vi aiuterà a pianificare i vostri successi nel corso di un Sviluppo Professionale Continuo.**

**Si prega di copiare sul foglio di riepilogo i vostri punteggi iniziali e finali e i vostri tre obiettivi del Piano di Azione.**

## Autovalutazione post- SPC di School Leader ICAM

Utilizzando una scala 0 – 10, dove 0 sta ad indicare “nessuna abilità” e 10 il “livello più alto” di una data abilità più alta che un ICAM School Leader dovrebbe dimostrare, cortesemente rispondi alle seguenti domande:

<b>1. Come valuti la tua consapevolezza delle esperienze di CAM passate e presenti?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua consapevolezza delle esperienze passate dei CAM nella tua scuola.	
La tua comprensione dei possibili effetti delle esperienze sul comportamento dei CAM nella tua scuola.	
La tua empatia e il tuo atteggiamento positivo verso i CAM	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>2. Come valuti la tua conoscenza e la comprensione dei modi di rivedere l'efficacia della scuola nell'inclusione dei CAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e la comprensione dei modi implementare un <i>review</i> sull'efficacia degli sforzi della scuola per includere i CAM	
La tua conoscenza e comprensione dei modi di attuazione di un <i>review</i> , coinvolgendo le parti interessate in modo che siano a conoscenza delle azioni prese dalla scuola per includere i CAM	
La tua conoscenza e comprensione dell'uso dei dati di un <i>review</i> per far conoscere ad altri il Piano di Azione	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

<b>3. Come valuti la tua capacità di creare e attuare politiche e strategie per l'inclusione e il sostegno di studenti, tra cui il supporto linguistico ai CAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di creare politiche per l'inclusione e il sostegno di studenti, tra cui i CAM	
La tua capacità di pianificare strategie basate sulla politica per migliorare l'inclusione e il sostegno dei CAM	
La tua capacità di mettere in atto strategie per migliorare l'inclusione e il sostegno dei CAM garantendo l'impegno dei soggetti interessati	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>4. Come valuti la tua capacità di condurre un programma ICAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di condurre e gestire il cambiamento in tutta la scuola	
La tua capacità di utilizzare adeguati stili di leadership per migliorare l'inclusione e creare un clima di convivenza ("vivere insieme in armonia")	
La tua capacità di condividere i compiti e le responsabilità di leadership	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>5. Come valuti la tua conoscenza e comprensione delle strategie efficaci per</b>	<b>Valutazione</b>



<b>l'inserimento di nuovi CAM nella scuola?</b>	<b>0-10</b>
La tua conoscenza e comprensione dei modi per aiutare i CAM sentirsi i benvenuti e i modi per riconoscere e valorizzare la diversità culturale	
La tua conoscenza e comprensione dei modi efficaci per valutare i bisogni dei CAM quando arrivano nella scuola	
La tua conoscenza e comprensione delle strutture di supporto per i CAM, compresa l'importanza di un Adulto Chiave (i.e. Key Adult)	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>6. Come valuti la tua capacità di creare un ambiente sicuro per l'apprendimento?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e comprensione dei modi di riconoscere e valorizzare il contributo dei CAM alla vita della scuola	
La vostra conoscenza e comprensione della salvaguardia dei CAM e la capacità di riconoscere i segni di abuso o abbandono	
La tua conoscenza e la comprensione dei modi di prevenire episodi di bullismo e di gestirli quando si verificano	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>7. Come valuti la tua capacità di offrire un apprendimento sociale ed emozionale attraverso un curriculum, sia formale che informale, progettato per migliorare l'apprendimento, la salute sociale ed emozionale, il benessere e l'inclusione?</b>	<b>Valutazione 0 –10</b>
La tua conoscenza e comprensione dell'insegnamento delle abilità sociali ed emotive per migliorare l'apprendimento, la salute sociale ed emozionale, il benessere e l'inclusione	

La tua capacità di creare un ethos che sviluppi le competenze sociali ed emozionali degli studenti	
La tua capacità di modellare le competenze sociali ed emozionali per il personale scolastico e gli studenti	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>8. Come valuti la tua capacità di fornire sostegno supplementare all'apprendimento sociale ed emozionale di CAM e al benessere generale?</b>	<b>Valutazione 0 –10</b>
La tua conoscenza e comprensione dei possibili bisogni sociali ed emozionali aggiuntivi dei CAM	
La tua capacità di identificare se un CAM ha bisogno di un ulteriore sostegno sociale ed emozionale	
La tua capacità di organizzare un ulteriore supporto per l'apprendimento sociale ed emozionale per i CAM, sia individualmente che in piccoli gruppi	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>9. Come valuti la tua capacità di fornire il supporto per il personale, compreso lo Sviluppo Professionale Continuo, per l'inserimento dei CAM?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di fornire uno Sviluppo Professionale Continuo del personale per migliorare l'inclusione dei CAM	
La tua conoscenza e la comprensione delle strategie per garantire al personale benessere e	

salute emotiva	
La tua capacità di riconoscere i possibili effetti dello stress traumatico secondario e fornire supporto per apportare miglioramenti	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>10. Come valuti la tua capacità di coinvolgere gli studenti di tutta la scuola a sostenersi a vicenda e a cooperare per l'inclusione dei CAM</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e la comprensione che il contributo degli studenti può dare all'inclusione dei CAM	
La tua conoscenza e la comprensione della realizzazione di efficaci sistemi di supporto tra pari	
La tua conoscenza e la comprensione dei modi che coinvolgono gli studenti nel processo decisionale	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>11. Come valuti la tua capacità di ottenere sostegno e aiuto reciproci dai genitori / tutori dei CAM per continuare il SEL anche a casa?</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua conoscenza e la comprensione dei modi di comunicare efficacemente con i genitori / tutori	
La tua conoscenza e la comprensione dei modi di coinvolgere genitori / tutori dei CAM nella vita della scuola	

La tua conoscenza e la comprensione dei modi per garantire che l'apprendimento sociale ed emozionale continui a casa	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>12. Come valuti la tua capacità di promuovere il coinvolgimento della comunità locale per migliorare l'inclusione dei CAM</b>	<b>Valutazione 0-10</b>
La tua capacità di identificare le fonti di sostegno per i CAM e le loro famiglie nella comunità locale	
La tua capacità di lavorare in collaborazione con la comunità locale	
La tua capacità di incoraggiare la valorizzazione dei contributi dei CAM e delle loro famiglie alla comunità locale	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

## **Piano di Azione**

**Guarda le loro risposte nel loro complesso:**

**Quali sono i tre punti di miglioramento più importanti raggiunti durante la formazione SPC?**

**1.**

**2.**

**3.**

**Al fine di beneficiare dei tuoi successi, quali sono i tre obiettivi chiave per un ulteriore miglioramento? Da cosa inizierai per il raggiungimento di ciascun obiettivo?**

**Obiettivo 1.**

**Cosa farò prima**

**Obiettivo 2.**

**Cosa farò prima**

**Obiettivo 3.**

**Cosa farò prima**

**Nome** \_\_\_\_\_ **Data** \_\_\_\_\_

## Scheda di analisi per il monitoraggio e la valutazione di un workshop ICAM

Si prega di riassumere qui di seguito i punteggi ottenuti dalle tue autovalutazioni pre- e post-workshop e la differenza tra questi due punteggi.

Inoltre si prega di fissare ed elencare i tre obiettivi per un ulteriore miglioramento.

Argomento	Punteggio prima del workshop	Punteggio dopo il workshop	Differenza tra i punteggi
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

Al fine di beneficiare dei tuoi successi, quali sono i tre obiettivi chiave per un ulteriore miglioramento?

**Obiettivo 1**

**Obiettivo 2**

**Obiettivo 3**

## Intervista di gruppo per valutare i risultati di un workshop ICAM

<b>Facilitatore:</b>	<b>Data:</b>
<b>Luogo:</b>	<b>Numero di partecipanti nel gruppo:</b>

### Nota per il facilitatore.

Grazie per aver compilato questo modulo di feedback. È stato progettato per essere utilizzato con un gruppo di circa cinque partecipanti per aiutarvi a riflettere sui punti chiave di apprendimento di questo workshop e sul modo in cui il vostro apprendimento abbia avuto un impatto sulla pratica.

Si suggerisce di compilarlo insieme alla fine del workshop, cioè quando si avrà avuta l'opportunità di riflettere su ciò che si è appreso e su come questo verrà applicato.

Siete tutti incoraggiati a discutere ciascuna delle domande del modulo e ad annotare eventuali cambiamenti nell'apposita casella. Nell'ultima colonna è possibile annotare commenti e/o spiegazioni alle proprie risposte.

**Esempio.** Supponiamo che venga chiesto come le proprie capacità di leadership siano cambiate in seguito di ciò si è appreso. Se due partecipanti dicono non c'è stato alcun miglioramento, uno dice c'è stato qualche miglioramento e due dicono che c'è stato un grande miglioramento, il modulo compilato sarà simile a quanto segue:

4. In che modo è cambiata la tua capacità di condurre un programma anti-bullismo in una scuola?				
Peggiorata	Nessun miglioramento	Qualche miglioramento	Un grande miglioramento	Commenti
	✓✓	✓	✓✓	<p>Penso di essere stato già molto bravo a nella gestione del programma anti-bullismo e ho utilizzato le medesime competenze nel programma ICAM.</p> <p>Ho una migliore comprensione di come lavorare sull'inclusione e questo mi ha aiutato a organizzare le attività per il personale e gli studenti.</p> <p>Il workshop mi ha spinto ad attuare un ulteriore SPC per me e i miei colleghi</p>

## Dopo il workshop ICAM e dopo aver applicato quello che hai imparato

<b>1. In che modo è cambiata la tua consapevolezza delle esperienze passate e attuali di CAM e dei loro relativi effetti?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>2. In che modo sono cambiate la tua conoscenza e la tua comprensione relative ai modi di rivedere l'efficacia di una scuola nell'inclusione dei CAM?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>3. In che modo è cambiata la tua capacità di creare e attuare politiche e strategie per l'inclusione e il sostegno degli studenti?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>4. In che modo è cambiata la tua capacità di condurre un programma ICAM?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>



## Dopo il workshop ICAM e dopo aver applicato quello che hai imparato

<b>5. In che modo sono cambiate la tua conoscenza e la tua comprensione delle strategie efficaci per l'introduzione di nuovi CAM nella scuola?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>6. In che modo è cambiata la capacità di creare un ambiente sicuro per l'apprendimento?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>7. In che modo è cambiata la tua capacità di offrire un apprendimento sociale ed emozionale attraverso un curriculum, sia formale che informale, progettato per migliorare l'inclusione, l'apprendimento, la salute e il benessere sociale ed emozionale?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>8. In che modo è cambiata la tua capacità di offrire sostegno supplementare per l'apprendimento sociale ed emozionale dei CAM e il benessere generale?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>

## Dopo il workshop ICAM e dopo aver applicato quello che hai imparato

<b>9. In che modo è cambiata la tua capacità di offrire supporto al personale, compreso lo Sviluppo Professionale Continuo, per l'inserimento dei CAM?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>10. In che modo è cambiata la tua capacità di coinvolgere gli studenti nel sostenersi a vicenda e nel lavorare insieme per l'inclusione dei CAM?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>11. In che modo è cambiata la tua capacità di ottenere sostegno e supporto dai genitori / tutori dei CAM nel continuare il SEL a casa?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>12. In che modo è cambiata la tua capacità di promuovere il coinvolgimento della comunità locale per migliorare l'inclusione dei CAM?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>

## Scheda di Valutazione Giornaliera per i Partecipanti

Pensa a quello che abbiamo fatto insieme oggi. Come giudichi questa giornata? Quanto hanno contribuito le sessioni ad aumentare la tua conoscenza, la tua comprensione e le tue abilità?

Su una scala da 0 -10, dove 0 indica "pessimo" e 10 indica "ottimo", come giudicheresti la qualità del tuo apprendimento oggi? Disegna un cerchio sul punteggio.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Che tipo di supporto hai ricevuto oggi in relazione al tuo apprendimento? Perché il tuo punteggio non è di un punto più basso?

Che cosa avrebbe migliorato il tuo apprendimento? Cosa farebbe aumentare di un punto la tua valutazione?

Altri commenti che vorresti fare.

Nome: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## Scheda di valutazione per la raccolta dei feedback giornalieri dei partecipanti

Workshop \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ Sede \_\_\_\_\_

Nome del/i Facilitatore/i \_\_\_\_\_

Numero totale di partecipanti \_\_\_\_\_

Si prega di registrare il punteggio assegnato da ciascun partecipante nella tabella seguente.

Esempio:

Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Numero di partecipanti con questo punteggio		I	II	I	III	IIII II	IIII IIII I	IIII III	III	
Totale	0	1	2	1	4	7	11	8	3	0

Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Numero di partecipanti con questo punteggio										
Totale										

Cosa ha aiutato i partecipanti ad apprendere? Si prega di riassumere i loro commenti.

Cosa avrebbe reso il loro apprendimento migliore? Si prega di riassumere i loro commenti.

Si prega di riassumere tutti gli altri commenti riportati dai partecipanti.

## Scheda di Valutazione Finale per i Partecipanti

Pensa a quello che abbiamo fatto insieme questa settimana. Come giudichi il workshop nel suo complesso? Quanto ha contribuito il workshop ad aumentare la tua conoscenza, la tua comprensione e le tue competenze?

Su una scala da 0-10, dove 0 indica "pessimo" e 10 indica "ottimo", come giudicheresti la qualità del tuo apprendimento di questa settimana? Disegna un cerchio sul punteggio.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Cosa ti è stato di supporto nell'apprendimento? Perché il tuo punteggio non è di un punto più basso?

Cosa avrebbe reso il tuo apprendimento migliore? Cosa farebbe aumentare di un punto la tua valutazione?

Ulteriori annotazioni

Nome: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

## Scheda di valutazione per la raccolta feedback finale dei partecipanti

Workshop \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_ Sede \_\_\_\_\_

Nome del/i Facilitatore/i \_\_\_\_\_

Numero totale di partecipanti \_\_\_\_\_

Utilizzando i moduli di feedback giornalieri da parte dei partecipanti, si prega di registrare il punteggio assegnato da ciascuno nella tabella seguente.

Esempio:

Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Numero di partecipanti con questo punteggio		I	II	I	III	IIII II	IIII IIII I	IIII III	III	
Totale	0	1	2	1	4	7	11	8	3	0

Punteggio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Numero di partecipanti con questo punteggio										
Totale										

Cosa ha aiutato i partecipanti ad apprendere? Si prega di riassumere i loro commenti.

Cosa avrebbe reso il loro apprendimento migliore? Si prega di riassumere i loro commenti.

Si prega di riassumere tutti i commenti riportati dai partecipanti.



## Scheda di Valutazione Giornaliera per i Facilitatori

Pensa a quello che hai fatto con il gruppo oggi. Come giudichi la giornata? Quanto efficaci pensi che siano state le sessioni nell' aumentare la loro conoscenza, la loro comprensione e le loro abilità?

Su una scala da 0-10, dove 0 indica "pessimo" e 10 indica "ottimo", come giudicheresti la qualità dell'apprendimento di questa settimana? Disegna un cerchio sul punteggio.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Cosa li ha aiutati a imparare? Perché il punteggio non è di un punto più basso?

Cosa avrebbe reso il loro apprendimento ancora migliore? Cosa farebbe aumentare di un punto la valutazione?

Altri commenti che vorresti fare.

Nome: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## Scheda di Valutazione Finale per i Facilitatori

Pensa a quello che hai fatto con il gruppo nel corso di questo programma. Come giudichi lo SPC nel suo complesso? Quanto ha contribuito il workshop ad aumentare la loro conoscenza, la loro comprensione e le loro abilità?

Su una scala da 0-10, dove 0 indica "pessimo" e 10 indica "ottimo", come giudicheresti la qualità dell'apprendimento di questa settimana? Disegna un cerchio sul punteggio.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Cosa li ha aiutati a imparare? Perché il punteggio non è di un punto più basso?

Cosa avrebbe reso il loro apprendimento ancora migliore? Cosa farebbe aumentare di un punto la valutazione?

Altri commenti che vorresti fare.

Nome: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

## Scheda di osservazione del Facilitatore

Facilitatore \_\_\_\_\_ Sede \_\_\_\_\_

Osservatore \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

Sessione \_\_\_\_\_

### Note per l'osservatore sull'utilizzo della scheda

Quando si pianifica un'osservazione, leggere prima la sezione sul monitoraggio e la valutazione nel Manuale per il Facilitatore. Questa scheda di osservazione si basa sul codice di condotta e sulle competenze professionali richieste ai mediatori e che sono qui definite.

Si pone l'accento anche sull'uso della metodologia descritta nel Manuale per il Facilitatore.

**Si prega di commentare gli obiettivi e i contenuti della sessione sul foglio fornito e completare la tabella nelle pagine seguenti, mentre si osserva la sessione.**

Assegnare ad ogni sezione un punteggio su una scala da 1 a 4 (dove 4 è alto e 1 è basso) marcando (✓) colonna appropriata. Scrivere brevi commenti nella seconda colonna.

Non è necessario segnare ciascun distinto criterio, anche se questo contribuisce a rendere il feedback più preciso. Si può scegliere di dare un punteggio complessivo per l'intera sezione, per esempio "prepara" o "include tutti".

Dopo la sessione, si prega di fornire un feedback chiaro al facilitatore, sulla base delle osservazioni fatte. Si ricorda che il feedback è più efficace se è specifico, quindi è utile fornire esempi di ciò che si è visto durante la sessione per illustrare i punti assegnati.

In primo luogo, discutere di come il facilitatore pensa che la sessione sia andata. Poi, passare insieme alla scheda e discutere di ciò che è andato bene - quello che è stato di maggior successo - e quello che sarebbe potuto essere migliore - quello che è meno riuscito.

Riassumere le tue osservazioni sull'ultima pagina.

**Concordare e annotare ciò che il facilitatore farà per continuare a sviluppare le sue abilità traendo il meglio dai propri punti di forza e cercando di correggere eventuali punti deboli.**

**Infine, sia tu che il facilitatore firmerete la scheda.**

**Quali erano gli obiettivi per la sessione? Che cosa i facilitatori ritengono che i partecipanti abbiano imparato?**

**Gli obiettivi erano adeguati?**

**E sono stati raggiunti?**

**Il contenuto della sessione era appropriato e sufficientemente impegnativo per i partecipanti al fine di acquisire da esso un apprendimento significativo, rilevante e utile?**

Osservare in che misura il facilitatore:	Commenti	Punteggio ✓ basso → alto			
		1	2	3	4
<b>Pianifica</b> Ha preparato bene la sessione. È fiducioso e competente nella sua materia. Ha scritto un chiaro piano per la sessione. Ha organizzato tutti i materiali con largo anticipo per evitare problemi all'ultimo minuto. Arriva con largo anticipo rispetto all'orario di inizio della sessione Assicura che la stanza e le risorse siano completamente preparate.					
<b>Gestisce il tempo</b> Avvia la sessione in tempo. Offre alla sessione un ritmo adeguato. Termina nei tempi giusti, lasciando un tempo adeguato per la riflessione e per spiegare qualsiasi attività da completare prima della seguente sessione.					
<b>Utilizza buone capacità di comunicazione</b> Ascolta attivamente. Utilizza bene i supporti visivi e le dimostrazioni pratiche. Parla e scrive in modo chiaro e conciso. Utilizza un linguaggio del corpo adeguato ed espressivo per entusiasmare e coinvolgere i partecipanti.					
<b>Sviluppa buone relazioni in modo che i partecipanti possano imparare</b> Saluta i partecipanti con calore e crea un ambiente rilassato e felice per l'apprendimento. Mostra empatia per i partecipanti e comprensione dei loro bisogni. Loda e incoraggia di frequente.					
<b>Include tutti</b> Comprende le esigenze sia individuali che di gruppo, rispondendo in modo efficace per affrontarle, tenendo conto delle varietà di stili di apprendimento individuali preferite. Incoraggia i partecipanti a essere studenti indipendenti. Coinvolge tutti i membri del gruppo di apprendimento, tratta tutti con uguale stima e valorizza il loro contributo. Differenzia l'apprendimento per soddisfare le esigenze dei partecipanti con diverse competenze, conoscenze ed esperienze. Applica uno stile di facilitazione inclusiva, nel rispetto della diversità culturale religiosa, socio-economico e di genere.					



## **Riepilogo dell'Osservatore**

**Cosa è andato bene ....**

**Sarà ancora meglio quando ....**

**Quello che il facilitatore farà per continuare a sviluppare le sue abilità.**

**Firma: Facilitatore\_\_\_\_\_ Osservatore\_\_\_\_\_**

## Appendice 2

### Un quadro per le schede di monitoraggio di SPC

#### Autovalutazione iniziale sulla conoscenza, la comprensione e le competenze

#### Questionario di monitoraggio e valutazione pre-workshop

*Si prega di aggiungere qui il titolo del workshop*

Nome \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

#### Guida per il completamento dell'autovalutazione

Si prega di completare questa autovalutazione riguardante la vostra conoscenza, la comprensione e le competenze relative a questi workshop. È possibile che venga chiesto di condividere la vostra autovalutazione con gli altri come parte del processo di apprendimento. I risultati complessivi per il gruppo nel suo complesso saranno raccolti per aiutare a monitorare e valutare il programma.

**Lo scopo** è quello di aiutare a riconoscere i propri punti di forza. È necessario farlo e rendersi conto del proprio apporto al proprio ruolo. La valutazione individuerà anche eventuali aree che si potrebbero migliorare e vi aiuterà a pensare a ciò che vi viene richiesto.

**Le domande** utilizzano un approccio focalizzato sulla soluzione e si basano sugli obiettivi del workshop. Vi viene chiesto di indicare le vostre competenze su una scala da 0 -10 e poi pensare:

- perché il vostro punteggio non è di un punto più basso
- che cosa si potrebbe fare per aumentarlo di un punto - quali misure realizzabili si potrebbero attuare per migliorare le vostre competenze.

Anche se ci si aspetta molto da voi come School Leader ICAM e dovrete mostrare i più alti standard di professionalità, è importante per tutti riconoscere i propri limiti. Non ci si aspetta che siate perfetti o risolvi tutte le difficoltà che incontrerete. Da voi ci si aspetta umanità e che facciate del vostro meglio.

Quindi, quando risponderete alle domande che seguono, siate realistici. Non siate troppo modesti. Più accurata sarà la vostra valutazione, più sarete in grado di acquisire fiducia nelle vostre capacità e identificare le competenze specifiche che da migliorare. Fare questo adesso vi aiuterà a ottenere il massimo beneficio dallo SPC, concentrandovi sugli aspetti che sono più significativi per voi.

**Dopo aver completato i workshop, sarete invitati a rispondere ancora una volta alle stesse domande. Sarete in grado di confrontare le vostre risposte e vedere quanto avete realizzato. Questo vi aiuterà a costruire i vostri successi e il piano per il vostro sviluppo professionale continuo.**

**SI PREGA DI PORTARE CON SÉ QUESTA AUTOVALUTAZIONE DURANTE I WORKSHOP**



## **Obiettivi di questo workshop**

*Si prega di elencare qui gli obiettivi del workshop.*

*Garantire che essi vengano formulati in maniera chiara e semplice in modo che si riferiscano direttamente agli argomenti trattati durante il workshop e si possano utilizzare per scrivere i criteri per la valutazione.*

## Autovalutazione iniziale degli ICAM School Leader

Utilizzando una scala 0 – 10, dove 0 sta ad indicare “nessuna abilità” e 10 il “livello più alto” di una data abilità più alta da dimostrare, si prega di rispondere alle seguenti domande:

	Valutazione 0-10
<b>1. Come valuti la tua capacità di <i>inserisci un obiettivo qui</i></b>	
<i>inserisci un elemento dell'obiettivo qui</i>	
<i>inserisci un elemento dell'obiettivo qui</i>	
<i>inserisci un elemento dell'obiettivo qui</i>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>2. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	



	Valutazione 0-10
<b>5. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>6. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

## **Obiettivi per lo sviluppo durante i workshop**

**Guardando le tue risposte nel loro complesso, quali pensi siano:**

**i tuoi tre maggiori punti di forza in relazione a questi workshop?**

**1.**

**2.**

**3.**

**Tre aspetti che hai bisogno di migliorare?**

**1.**

**2.**

**3.**

## **Per favore, porta con te questa autovalutazione durante i workshop**

Potrai farvi riferimento durante il completamento della tua valutazione personale alla fine del workshop. Potrai confrontare le tue valutazioni prima e dopo i workshop in modo da poter valutare i risultati raggiunti.

# Auto-valutazione sulla conoscenza, la comprensione, le competenze e il Piano di Azione

## Questionario di monitoraggio e valutazione post- workshop

*Si prega di aggiungere qui il titolo del workshop*

Nome \_\_\_\_\_ Data \_\_\_\_\_

### Guida per la compilazione dell'autovalutazione post-workshop

**Sarà necessaria l'autovalutazione iniziale, che sarà completata all'inizio di questo workshop.**

Si prega di completare questa autovalutazione sulla vostra conoscenza, la vostra comprensione e le vostre abilità dopo i workshop. È possibile che venga chiesto di condividere la propria autovalutazione con gli altri come parte finale della riflessione sul workshop.

Saranno raccolti i risultati complessivi per l'intero gruppo al fine di aiutare a monitorare e valutare il programma.

**Lo scopo** è quello di aiutare a riconoscere ciò che si è appreso. La valutazione sarà utilizzata per individuare eventuali aree che si potrebbero migliorare e vi aiuterà a pensare a ciò che viene richiesto a ciascun partecipante dopo i workshop.

**Le domande** sono le stesse di quelle della valutazione iniziale: utilizzano un approccio focalizzato sulla soluzione e si basano sugli obiettivi del workshop.

Vi viene chiesto di valutare le vostre competenze su una scala da 0 -10 e provare a capire:

- perché il vostro punteggio non è di un punto più basso
- che cosa si potrebbe fare per farlo aumentare di un punto, e cioè quali misure realizzabili si potrebbero attuare per migliorare continuamente le vostre competenze dopo i workshop.

Anche se ci si aspetta molto da voi come School Leader ICAM e dovrete mostrare i più alti standard di professionalità, è importante per tutti riconoscere i propri limiti. Non ci si aspetta che siate perfetti o risolvi tutte le difficoltà che incontrerete. Da voi ci si aspetta umanità e che facciate del vostro meglio.

Quindi, quando risponderete alle domande che seguono, siate realistici. Non siate troppo modesti. Più accurata sarà la vostra valutazione, più sarete in grado di acquisire fiducia nelle vostre capacità e identificare le competenze specifiche che da migliorare. Fare questo adesso vi aiuterà a ottenere il massimo beneficio dallo SPC, concentrandovi sugli aspetti che sono più significativi per voi.

**Vi verrà chiesto di confrontare le risposte fornite qui con quelle date all'inizio del workshop e di vedere quanto avete ottenuto come risultato. Questo vi aiuterà a pianificare i vostri successi nel vostro Sviluppo Professionale Continuo.**

**Si prega di copiare sul foglio di riepilogo i vostri punteggi iniziali e finali e i vostri tre obiettivi del Piano di Azione.**

**Utilizzando una scala 0 – 10, dove 0 sta ad indicare “nessuna abilità” e 10 il “livello più alto” di una data abilità, rispondi alle seguenti domande:**

	Valutazione 0-10
<b>1. Come valuti la tua capacità di <i>inserisci un obiettivo qui</i></b>	
<i>inserisci un elemento dell'obiettivo qui</i>	
<i>inserisci un elemento dell'obiettivo qui</i>	
<i>inserisci un elemento dell'obiettivo qui</i>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>2. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

	Valutazione 0-10
<b>3. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>4. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggi totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	



	Valutazione 0-10
<b>5. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale sulle abilità non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	
<b>6. Come valuti la tua capacità di</b>	
<b>Totale</b>	
<i>Perché il tuo punteggio totale non è un punto più basso?</i>	
<i>Cosa è necessario fare per aumentare di un punto la valutazione delle tue competenze?</i>	

## **Piano di Azione**

**Guarda le loro risposte nel loro complesso:**

**Quali sono i tre punti di miglioramento più importanti raggiunti durante il workshop?**

**1.**

**2.**

**3.**

**Al fine di beneficiare dei tuoi successi, quali sono i tre obiettivi chiave per un ulteriore miglioramento? Da cosa inizierai per il raggiungimento di ciascun obiettivo?**

**Obiettivo 1.**

**Cosa farò prima.**

**Obiettivo 2.**

**Cosa farò prima.**

**Obiettivo 3.**

**Cosa farò prima.**

**Nome** \_\_\_\_\_ **Data** \_\_\_\_\_

**Scheda riassuntiva per il monitoraggio e la valutazione**  
**si prega di inserire il titolo del workshop qui**

**Si prega di riassumere qui di seguito i punteggi ottenuti dalle proprie autovalutazioni pre e post-workshop e la differenza tra questi due punteggi.**

**Si prega inoltre di elencare i tre obiettivi che vi siete fissati per un ulteriore miglioramento.**

*Si prega di inserire gli argomenti delle autovalutazioni pre- e postworkshop qui.*

Argomento	Punteggio before workshop	Punteggio after workshop	Difference in scores
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

**Al fine trarre il meglio dai tuoi successi raggiunti, quali sono i tre obiettivi chiave per un ulteriore miglioramento?**

**Obiettivo 1**

**Obiettivo 2**

**Obiettivo 3**

## Intervista di gruppo per la valutazione dei risultati *si prega di inserire il titolo del workshop qui*

<b>Facilitatore:</b>	<b>Data:</b>
<b>Luogo:</b>	<b>Numero di partecipanti nel gruppo:</b>

### Nota per il facilitatore.

Grazie per aver compilato questo modulo di feedback. È stato progettato per essere utilizzato con un gruppo di circa cinque partecipanti per aiutarvi a riflettere sui punti chiave di apprendimento di questo workshop e sul modo in cui il vostro apprendimento abbia avuto un impatto sulla pratica.

Si suggerisce di compilarlo insieme alla fine del workshop, cioè quando si avrà avuta l'opportunità di riflettere su ciò che si è appreso e su come questo verrà applicato.

Siete tutti incoraggiati a discutere ciascuna delle domande del modulo e ad annotare eventuali cambiamenti nell'apposita casella. Nell'ultima colonna è possibile annotare commenti e/o spiegazioni alle proprie risposte.

Esempio. Supponiamo che venga chiesto come le proprie capacità di leadership siano cambiate in seguito di ciò si è appreso. Se due partecipanti dicono non c'è stato alcun miglioramento, uno dice c'è stato qualche miglioramento e due dicono che c'è stato un grande miglioramento, il modulo compilato sarà simile a quanto segue:

In che modo le tue competenze comunicative sono cambiate?				
Peggiorata	Nessun miglioramento	Qualche miglioramento	Un grande miglioramento	Commenti
	✓✓	✓	✓✓	<p>Penso di essere stato già molto bravo a nella gestione del programma anti-bullismo e ho utilizzato le medesime competenze nel programma ICAM.</p> <p>Ho una migliore comprensione di come lavorare sull'inclusione e questo mi ha aiutato a organizzare le attività per il personale e gli studenti.</p> <p>Il workshop mi ha spinto ad attuare un ulteriore SPC per me e i miei colleghi</p>

**Dopo il workshop ICAM e dopo aver messo in pratica ciò che hai imparato:**

<b>1. In che modo la tua abilità di <i>si prega di inserire il primo obiettivo dal modulo di autovalutazione pre-workshop</i> è cambiata?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>2. In che modo la tua abilità di <i>si prega di inserire il secondo obiettivo dal modulo di autovalutazione pre-workshop</i> è cambiata?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>3. In che modo la tua abilità di <i>si prega di inserire il terzo obiettivo dal modulo di autovalutazione pre-workshop</i> è cambiata?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>

<b>4. In che modo la tua abilità di <i>si prega di inserire il quarto obiettivo dal modulo di autovalutazione pre-works hop</i> è cambiata?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>5. In che modo la tua abilità di <i>si prega di inserire il quinto obiettivo dal modulo di autovalutazione pre-works hop</i> è cambiata?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>
<b>6. In che modo la tua abilità di <i>si prega di inserire il sesto obiettivo dal modulo di autovalutazione pre-works hop</i> è cambiata?</b>				
<b>Peggiorata</b>	<b>Nessun miglioramento</b>	<b>Qualche miglioramento</b>	<b>Un grande miglioramento</b>	<b>Commenti</b>

## Appendice 3 Autovalutazione sul lavoro collettivo

Per ciascuna domanda colora o barra la faccina che meglio rappresenta la tua risposta.

Si sentivano tutti a proprio agio nel gruppo?	  
Vi siete assicurati che tutti avessero la possibilità di dire ciò che volevano, magari facendo domande o rispondendo? Tutti hanno preso parola?	  
Prima di iniziare, avete parlato gli uni con gli altri riguardo quello stavate per fare? Tutti hanno ascoltato ciò che gli altri dicevano?	  
Avete avuto la possibilità di dire al gruppo che cosa pensavate e perché lo pensavate? Avete deciso insieme in che modo avreste comunicato al resto del gruppo le decisioni prese?	  
Tutti hanno ascoltato ciò che gli altri pensavano? Avete concordato insieme ciò che ogni persona avrebbe dovuto fare in seguito?	  
Avete pensato a modi differenti di fare le cose e poi concordato sul modo migliore?	  
Vi siete sentiti a vostro agio nel chiedere chiarimenti su qualcosa che non avevate capito? Le persone hanno detto se erano d'accordo?	  

## Appendice 4 - Una panoramica per le scuole del Progetto ICAM

### ICAM - Including Children Affected by Migration

Inclusione nelle Scuole di Bambini / Giovani che risentono degli effetti della Migrazione attraverso il Miglioramento della Convivenza (Armonia) e dell'Apprendimento Sociale ed Emozionale (SEL) e del Benessere

## Una panoramica per le scuole del Progetto ICAM Dicembre 2016 - Dicembre 2018

Dicembre 2016

#### Nota:

L' Acronimo CAM (Children Affected by Migration) è utilizzato all'interno della guida in riferimento a bambini e giovani che sono rifugiati, richiedenti asilo, migranti economici e sociali o coloro che sono stati abbandonati dalle proprie famiglie trasferitesi in un altro paese.

#### Contatti

I partner ICAM cercano di apportare benefici a tutti i CAM attraverso ulteriori collaborazioni e con il supporto di organizzazioni e individui che condividono la stessa determinazione nel trovare e implementare mezzi per alleviare gli effetti della crescente crisi umanitaria causata dalla migrazione, sia ora che a lungo termine.

Si prega di contattare

ICARO TEAM  
Including Children Affected by Migration - ICAM/ ICAM  
Project N° 580254-EPP-1-2016-1-IT-EPPKA3-IPI-SOC-IN  
Founded by European Commission (EACEA)  
dr. Vincenzo Griffo  
Via Merano, n.2 - Santa Maria Capua Vetere -81055 (CE)  
Tel. +390823890188 – Fax +390823890232 – cell. +393287029869  
E-mail [vingriff@gmail.com](mailto:vingriff@gmail.com)  
skype : vingriff01



## **Lo scopo del progetto ICAM**

Al centro del progetto ICAM ci sono il concetto di ‘convivencia’ – una parola spagnola che significa “vivere insieme in armonia” – e la consapevolezza che i bambini non apprendono bene se sono infelici, insicuri o spaventati.

Scopo del progetto ICAM è accrescere l’inclusione e migliorare la capacità di apprendimento dei quei bambini che risentono degli effetti della migrazione (CAM) incrementando il clima di convivencia nelle scuole e a casa, aumentando la consapevolezza dei diritti dei minori e delle leggi che li tutelano e, infine, fornendo degli aiuti supplementari alla scuola e alle famiglie per l’apprendimento sociale ed emozionale e il benessere generale.

Il progetto intende raggiungere tale scopo attraverso lo sviluppo professionale di School Leader ICAM, in modo che costoro possano ottimizzare le competenze della scuola nel provvedere a un ambiente sicuro e protetto e potenziare l’Apprendimento Sociale ed Emozionale (i.e. SEL). Gli School Leader ICAM che sono stati formati lavoreranno per migliorare le capacità di apprendimento di tutti gli studenti e fornire supporto per i bisogni supplementari del SEL a coloro che risentono della migrazione, aiutandoli a superare il disagio che vivono come risultato di separazione, trauma e perdite subite.

Una caratteristica importante di ICAM è l’integrazione della formazione di genitori / tutori col programma della scuola, al fine di fornire un aiuto supplementare a quelle famiglie che risentono della migrazione e di incoraggiare la continuità del SEL a casa coinvolgendo l’intera famiglia.

## **Le questioni affrontate da ICAM**

Nel 2015 c’erano già 72 milioni di persone classificate come migranti residenti in Europa secondo UNODC. I costanti flussi migratori hanno subito un’accelerazione tale che, nel corso dell’anno fino a ottobre 2015, più di 644.000 persone sono arrivate in Europa da paesi quali Siria, Eritrea e Libia. Secondo UNHCR 361.678 sono arrivati via mare nel 2016, 5.022 sono morti o considerati dispersi in viaggio. Il totale di coloro che arrivano in Europa oggi si avvicina a 1,3 milioni.

UNHCR riferisce che questa situazione ha alimentato un incremento di casi di razzismo, xenofobia, violenza di genere e intolleranza, portando all’esclusione di bambini e giovani dall’istruzione e dall’apprendimento di cui hanno diritto.

Dato che costoro si trovano a dover anche affrontare separazione e disagi, il progetto ICAM è rivolto anche quei bambini e giovani che sono figli di lavoratori europei migranti i quali hanno abbandonato il loro paese di nascita. Solo in Romania si stimano 650.000 bambini e giovani che risentono della migrazione, abbandonati dai genitori che hanno migrato per lavorare in qualche altro paese dell’Europa.

Vi sono prove concrete che dimostrano che investire nel SEL e creare un ambiente di apprendimento sicuro e protetto all’interno della scuola sia altamente conveniente e che, attraverso l’impiego di potenziate abilità sociali e dell’apprendimento esteso a tutti i bambini e giovani, queste iniziative apporteranno importanti vantaggi economici in futuro, sia in termini di produttività sia in termini di riduzione di costi relativi alla previdenza sociale e alla giustizia penale.

Il progetto incontra non solo le principali esigenze del gruppo destinatario, ma apporta anche benefici ai paesi nel loro insieme, aiutando ad assicurare che tutti, non solo i CAM, diventeranno membri pienamente integrati e contribuenti della società.

## **Partnership**

I quattro partner del progetto ICAM (NCfLB nel Regno Unito, CECE in Spagna, ICARO in Italia, ISJP in Romania insieme a Partner Associati in ogni paese) coinvolgono alcuni tra i

massimi esperti internazionali in campi quali l'inclusione nelle scuole, la creazione di un clima scolastico di convivenza e i bisogni dei CAM. Il team si avvale della collaborazione di esperti sugli effetti dello sfollamento e della migrazione sulle famiglie nella Seconda Guerra Mondiale. Il progetto applica soluzioni identificate al fine di prevenire simili effetti a lungo termine dovuti alla separazione e all'indigenza, attraverso il soddisfacimento dei bisogni sociali ed emozionali speciali della generazione attuale di CAM.

La partnership è stata creata nel 2014 e ha cooperato a stretto contatto per 2 anni, sviluppando e implementando il Progetto Daphne 2 Action Anty- Bullying (AAB). Questa esperienza ha forgiato una intensa relazione di cooperazione, condividendo la passione per l'aumento dell'inclusione di tutti i bambini e i giovani nelle scuole e il rispetto del loro diritto a un'istruzione libera da paure e disagio nell'ambito della Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo e della Convenzione Europea sull'Esercizio dei Diritti dei Minori.

### **Il team IT:**

Il Consorzio di Cooperative Sociali "Icaro", nato nel 1995, dall'avvertita esigenza delle cooperative sociali fondatrici di formulare risposte concrete ai bisogni delle categorie socialmente deboli, fin dagli inizi, ha incentrato la sua azione sullo studio e la ricerca di modelli di intervento per la cura ed il trattamento di tutte le patologie che creano un progressivo distacco del soggetto dal tessuto sociale, fornendo servizi sempre più completi ed avanzati a tutti gli utenti.

Negli ultimi anni, il Consorzio Icaro ha allargato il suo ambito di interesse – incentrato all'inizio sui minori a rischio di coinvolgimento in attività criminose - a tutte le categorie socialmente deboli (anziani, minori, disabili psichici e fisici, tossicodipendenti, immigrati, giovani inoccupati e disoccupati, ecc.), realizzando "servizi alla persona", quali assistenza socio-educativa e socio-sanitaria, inserimento lavorativo, formazione, servizio civile nazionale, nonché gestendo strutture di accoglienza residenziali e semiresidenziali destinate a tali utenti.

Esso, inoltre, gestisce ed ha gestito servizi e progetti per conto, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Regione Campania, Asl e Enti Locali e Ambiti Sociali.

Negli ultimi anni, grazie al proprio team di esperti, Icaro si è affacciato all'Europa, creando e consolidando partnership con Enti pubblici e privati appartenenti a differenti Stati membri, al fine di analizzare problematiche sociali ed elaborare in sinergia le migliori metodologie per la loro risoluzione.

Ha gestito, pertanto, progetti finanziati dalla Commissione Europea, così come il presente progetto ICAM, destinato ai bambini e giovani rifugiati, richiedenti asilo, migranti economici e sociali e a coloro che sono stati abbandonati dalle proprie famiglie trasferitesi in un altro paese.

### **Miglioramento delle condizioni di benessere e dell'apprendimento sociale ed emozionale**

UNICEF definisce il SEL come:

*Un processo di acquisizione dei valori sociali ed emozionali, dei comportamenti, delle competenze, della conoscenza e delle capacità che sono essenziali per l'apprendimento, l'efficacia, il benessere e il successo nella vita. Queste qualità includono autoconsapevolezza, alfabetizzazione emozionale, resilienza, persistenza, motivazione, empatia, capacità sociali e relazionali, comunicazione efficace, autostima, fiducia in se stessi, rispetto e autoregolazione.*

Ricerche hanno dimostrato che promuovere il benessere e la salute emozionale degli studenti ha un impatto positivo sul rendimento accademico complessivo e sul raggiungimento dei risultati accademici.

Il progetto ICAM supporta le scuole nello sviluppo delle competenze sociali, emozionali e civiche e nella comprensione dei valori democratici e dei diritti fondamentali di tutti i bambini, i giovani e degli altri membri della comunità scolastica. Il progetto include, all'interno del curriculum scolastico formale e informale, un programma di apprendimento sociale ed emozionale ottimizzato e onnicomprensivo unito al programma UNICEF delle Rights Respecting School.

Un programma di apprendimento sociale ed emozionale è stato individuato da UNESCO, da UNICEF e da un crescente numero di organismi nazionali ed internazionali a tutela dei minori come una componente essenziale di un curriculum di cui tutti hanno diritto. Gli studenti CAM hanno bisogno di ricevere un aiuto supplementare affinché si possa porre riparo ai danni che il loro benessere sociale ed emozionale ha subito a causa della migrazione.

Nel programma di formazione ICAM sono inclusi assistenza e indicazioni per permettere al personale scolastico di formare i genitori / tutori e di collaborare con questi ultimi. I genitori / tutori impareranno in che modo supportare e proteggere i CAM e come rafforzare ed estendere il loro SEL e il loro benessere in collaborazione con la scuola.

### **Migliorare il clima di convivenza dell'intera scuola**

Una relazione dell'UNICEF rileva che circa il 40% degli studenti nel mondo subisce violenze a scuola. Il bullismo rappresenta circa l'80% degli episodi di violenza e ha come risultato l'esclusione delle vittime dal processo di apprendimento.

A meno che le scuole non adottino misure specifiche per proteggerli, i CAM sono particolarmente vulnerabili a violenze e abusi, soprattutto al bullismo (incluso il cyberbullismo) che viene notoriamente inflitto da bambini, giovani e adulti nei confronti dei membri di quelle comunità che sono viste come diverse per aspetto, condizioni o cultura.

Il miglioramento della convivenza nelle scuole viene identificato come la maniera più efficace e positiva per incrementare l'inclusione.

Per raggiungere questo scopo, ICAM applica tecniche sviluppate nel precedente progetto AAB e atte a migliorare la convivenza nelle scuole attraverso la formazione di School Leader ICAM in un quadro di sviluppo incentrato su 12 aspetti dell'organizzazione scolastica che hanno dimostrato avere un'influenza più diretta sulla creazione del clima di convivenza. La formazione, che è a cascata per tutto il personale, include gli approcci riparativi alla risoluzione dei conflitti.

### **I risultati dell'approccio ICAM**

Si intende sviluppare un programma ICAM per le scuole a supporto di bambini e famiglie, il quale:

- a) accresca la consapevolezza dei CAM - quali potenziali vittime di esclusione - e di quelle persone che sono in contatto con loro, in modo che tutti comprendano e traggano beneficio dai propri diritti nell'ambito della Convenzione ONU sui Diritti del Fanciullo e della Convenzione Europea sull'Esercizio dei Diritti dei Minori;
- b) applichi i risultati della ricerca sugli effetti a lungo termine causati da perdite e migrazioni sui CAM durante la Seconda Guerra Mondiale.
- c) Attraverso la formazione e il supporto, ICAM rafforza le capacità degli educatori e delle famiglie di assicurare l'inclusione dei CAM nelle scuole tradizionali.

- d) Sviluppa l'intero curriculum scolastico formale e informale per l'apprendimento sociale ed emozionale(SEL) e il benessere, con un supporto extra che soddisfi i bisogni SEL supplementari dei CAM.
- e) Aumenta l'inclusione e l'apprendimento protetto nelle scuole, migliorando la convivenza all'interno dell'intero ambiente scolastico concentrandosi su 12 aree dell'organizzazione scolastica combinate tra loro per creare un clima di convivenza.
- f) Sviluppa iniziative attuate da coetanei per bambini / giovani nelle scuole al fine di promuovere la partecipazione e la responsabilità per una piena inclusione di tutti gli studenti nella vita della scuola.
- g) Mette in atto un ICAM School Review Instrument del SEL e dell'organizzazione della scuola per la convivenza e l'inclusione, includendo i contributi di tutti i partecipanti.
- h) Rafforza la cooperazione tra le scuole, le famiglie, le ONG e altre agenzie / organizzazioni che hanno contatti con i CAM.

### **Potenziamento del progetto ICAM**

La condivisione di informazioni e il potenziamento saranno promossi nel corso dei due anni del progetto attraverso una comunicazione pianificata, un sito internet, l'uso dei social media, articoli in riviste specializzate, conferenze, nonché il coinvolgimento delle amministrazioni locali e nazionali responsabili in materia di istruzione e delle organizzazioni associate che adotteranno e potenzieranno il progetto nel 2018.

C'è una crescente consapevolezza a livello europeo dell'importanza del SEL e del clima scolastico per il miglioramento delle capacità di apprendimento e del benessere di bambini e giovani, nonché una diffusa preoccupazione per l'integrazione nelle scuole di coloro che risentono della migrazione.

A tal riguardo, questo progetto fornisce una serie di soluzioni all'interno di un programma per le scuole di tutta Europa da adottare e continuare a sviluppare.

### **Cosa fornirà il team ICAM alle scuole:**

1. Sviluppo professionale di due School leader ICAM riguardante l'inclusione, la convivenza e il SEL, includendo un seminario di formazione di 4 giorni e 6 visite di addestramento continuo da parte di esperti ICAM.
2. Un manuale scolastico e una banca dati per lo sviluppo ICAM nella scuola, oltre a materiali per l'insegnamento e l'apprendimento.
3. Un ICAM School Review Instrument online omnicomprensivo e facile da gestire, con servizio di assistenza per problemi tecnici.
4. Un'analisi completa dei risultati, e dati comparati tra le scuole a livello nazionale e locale.
5. Accesso alla rete europea delle scuole per condividere la buona pratica.

### **Cosa ci si aspetta dalle scuole:**

1. Identificare due School Leader ICAM che rispecchino il profilo fornito e consentire il loro coinvolgimento nello sviluppo professionale del progetto.

2. Fare un resoconto attraverso l'ICAM School Review almeno una volta l'anno e condividere i risultati online come parte di una banca dati nazionale.
3. Sviluppare un piano d'azione (integrato con il piano di miglioramento scolastico) basato sui risultati dell'ICAM Review.
4. Varare un piano d'azione e incrementare l'inclusione di CAM come risultato, diventando una UNICEF Rights Respecting School di Livello 2 (nel caso in cui tale risultato non sia stato ancora conseguito).
5. Condividere le proprie esperienze con altre scuole in Europa ed essere preparati ad offrire la propria esperienza per promuovere il progetto ICAM al livello nazionale. (Saranno finanziate le spese legate alla formazione del personale per diventare facilitatori nazionali ICAM).