



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



## Culture Of iNcluSion In aDult lEarning oRganisations

(CONSIDER)

# Rapporto nazionale sull'Inclusione nelle Organizzazioni di formazione degli Adulti

## ITALIA



## Metadata

<b>Progetto</b>	Culture Of iNcluSion In aDult lEarning oRganisations (CONSIDER)
<b>Numero di riferimento</b>	2020-1-FR01-KA204-080543
<b>Titolo del documento</b>	Rapporto nazionale sull'Inclusione nelle Organizzazioni di formazione degli Adulti - Italia
<b>Elaborato da</b>	Eurocultura
<b>Collaboratori</b>	Dalmar Mohamed Ali, Bernd Faas
<b>Prodotto intellettuale/Attività</b>	National Study Report - O1/A4
<b>Livello di disseminazione</b>	Pubblico
<b>Data del documento</b>	01/04/2021

***Licenza per condividere questa risorsa***

La realizzazione di questa pubblicazione è stata cofinanziata dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea con la sovvenzione n. 2020-1-FR01-KA204-080543. Questa pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore. Né la Commissione europea né l'agenzia nazionale di finanziamento del progetto NABIBB sono responsabili per il contenuto o per eventuali perdite o danni derivanti dall'uso di questa pubblicazione.



## Contenuti

---

1. Introduzione .....	4
1.1 Il Progetto CONSIDER .....	4
1.2 Il Rapporto nazionale italiano: metodologia .....	5
2. “Inclusione nella formazione” .....	6
2.1 Il Sistema italiano dell’educazione e della formazione .....	6
2.2 Popolazione.....	9
2.3 Partecipazione degli adulti alla formazione .....	10
2.4 Scopo della partecipazione alla formazione .....	10
2.5 Numero approssimativo di persone che appartengono a gruppi svantaggiati (bisogni speciali, socialmente esclusi, minoranze) .....	11
2.6 Percentuale di persone svantaggiate che hanno frequentato l'educazione degli adulti	11
3. Azioni politiche per l'inclusione nelle organizzazioni di formazione per adulti .....	13
3.1 Quadro giuridico .....	13
4. Profilo delle organizzazioni selezionate .....	15
4.1 Caratteristiche delle organizzazioni di formazione .....	15
4.2 Caratteristiche dei formatori .....	17
5. Situazione delle organizzazioni per l'apprendimento degli adulti e il contesto esistente (legale, iniziative) per quanto riguarda l'inclusione.....	19
5.1 Il punto di vista dei manager .....	19
5.2 Il punto di vista dei formatori .....	20
5.3 Il punto di vista dei discenti .....	21
6. Bisogni educativi per sostenere l'inclusione nelle organizzazioni per la formazione degli adulti .....	24
7. Buone pratiche .....	25
8. Raccomandazioni su come strutturare il Quality framework per l'inclusione nelle organizzazioni di formazione degli adulti .....	32
9. Raccomandazioni su quali dovrebbero essere gli strumenti di valutazione per l'inclusione .....	34
10. Raccomandazioni sul syllabus e sui moduli dei corsi E-learning .....	34

# 1. Introduzione

## 1.1 Il Progetto CONSIDER

Una delle principali motivazioni dell'educazione degli adulti è affrontare la disoccupazione e aumentare il tasso di partecipazione degli adulti all'apprendimento, in particolare degli adulti poco qualificati, dei cittadini anziani e delle persone vulnerabili all'esclusione sociale (Cedefop, 2015). Inoltre, l'educazione degli adulti sostiene una maggiore mobilità sociale e parifica le società.

L'educazione degli adulti riunisce persone provenienti da diversi percorsi e fasi della vita. Questo giova alla democrazia e alla pace sociale (Associazione europea per l'educazione degli adulti, 2019).

In tutta Europa, un gran numero di istituzioni, pubbliche o private, forniscono l'educazione degli adulti. Queste includono istituzioni di istruzione e formazione formale, non formale e informale, associazioni di categoria, sindacati, associazioni e molti altri.

La maggior parte dei fornitori di formazione, però, non capisce la diversità o non è in grado di determinare i bisogni individuali di apprendimento dei loro studenti.

Per praticare l'inclusione dei discenti, gli educatori per adulti devono adattare i loro curricula e le loro opportunità di apprendimento agli adulti vulnerabili. Inoltre, gli educatori per adulti devono essere formati per poter lavorare in maniera adeguata con i discenti vulnerabili.

Il progetto CONSIDER mira a migliorare la qualità dei servizi di formazione per adulti diffondendo la cultura dell'inclusione nelle organizzazioni di formazione per adulti a livello manageriale e formativo.

L'adozione di tecniche, metodologie e strumenti che facilitano la parità di accesso e l'implementazione di successo dei programmi di formazione per adulti trasforma le organizzazioni in veicoli di inclusione di gruppi vulnerabili che altrimenti sarebbero socialmente esclusi o emarginati.

Il progetto produrrà strumenti di formazione e di supporto per la gestione delle organizzazioni di formazione e la formazione dei formatori di discenti adulti, che sosterranno l'inclusione di tutti i discenti, indipendentemente dal loro background sociale/economico, dalla loro età, dal loro sesso o dalle loro capacità cognitive.

Il primo risultato del progetto mira a sviluppare un innovativo Quality Framework per l'inclusione nelle organizzazioni di formazione per adulti. Il Quality Framework sarà sviluppato sulla base delle relazioni nazionali fornite da ogni partner: Francia, Germania, Grecia, Italia, Portogallo e Slovacchia.



## 1.2 il Rapporto nazionale italiano: metodologia

La ricerca in Italia si è svolta nei mesi di febbraio e marzo 2021 ed è consistita in una ricerca qualitativa e quantitativa che ha coinvolto 5 responsabili di enti di formazione per adulti e 5 formatori, ai quali è stato somministrato un questionario volto ad indagare vari aspetti della loro attività rispetto al tema dell'inclusione nelle attività di formazione per adulti. I partecipanti alla ricerca sono stati contattati anche telefonicamente - a causa della pandemia - per ottenere ulteriori informazioni oltre a quelle già fornite attraverso il questionario.

Inoltre, è stata condotta un'intervista estesa con un discente adulto appartenente a un gruppo svantaggiato.

La ricerca include anche il quadro normativo in vigore in Italia (legislazione, regolamenti, raccomandazioni), così come gli approcci e le pratiche volontarie implementate da diverse organizzazioni di educazione degli adulti e identificate nella bibliografia.



## 2. “Inclusione nella formazione”

Per descrivere lo stato dell'inclusione nell'educazione in Italia, crediamo sia essenziale dare prima una breve panoramica generale del sistema educativo e formativo del paese. Poi descriveremo l'Italia utilizzando gli indicatori definiti nella metodologia:

- Dimensione della popolazione
- Adulti che frequentano la formazione
- Scopo della formazione
- Numero approssimativo di persone che appartengono a gruppi svantaggiati (bisogni speciali, socialmente esclusi, minoranze).
- Se possibile, percentuale di persone svantaggiate che hanno frequentato la formazione per adulti.

### 2.1 Il Sistema italiano dell'educazione e della formazione

#### **Il Sistema educativo**

Il sistema educativo italiano<sup>1</sup> è organizzato secondo i principi di sussidiarietà e di autonomia delle istituzioni. Lo Stato ha competenze legislative esclusive sull'organizzazione generale del sistema educativo (ad esempio, il Ministero dell'istruzione ha uffici decentrati - Uffici scolastici regionali - che garantiscono l'applicazione delle disposizioni generali e il rispetto dei requisiti minimi di rendimento e degli standard in ogni Regione).

Le Regioni hanno una responsabilità congiunta con lo Stato in alcuni settori del sistema educativo (ad esempio, ogni tre anni, le scuole elaborano il proprio "piano triennale dell'offerta formativa"). A livello di istruzione superiore, le università e le istituzioni di istruzione superiore per le belle arti, la musica e la danza hanno autonomia statutaria, normativa, didattica e organizzativa.

---

<sup>1</sup> [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/italy_en)



## **Inclusione**

L'istruzione a tutti i livelli deve essere aperta a tutti: sia ai cittadini italiani che ai minori stranieri provenienti da paesi UE e non UE. Il principio di inclusione vale anche per gli alunni con disabilità, per gli alunni con svantaggi sociali ed economici e per gli alunni immigrati.

In tali circostanze, le misure si concentrano sulla personalizzazione e sulla flessibilità didattica e, nel caso di immigrati con bassi livelli di italiano, sul supporto linguistico. Lo Stato garantisce anche il diritto all'istruzione agli alunni/studenti che non possono frequentare la scuola perché ricoverati, detenuti o a casa per una lunga malattia.

## **Educazione obbligatoria**

L'istruzione obbligatoria inizia a 6 anni e dura 10 anni, fino a 16 anni. Copre l'intero primo ciclo di istruzione e due anni del secondo ciclo.

Gli ultimi due anni dell'istruzione obbligatoria possono essere frequentati in una scuola secondaria superiore o nel sistema regionale di istruzione e formazione professionale.

Inoltre, tutti hanno il diritto e il dovere di ricevere istruzione e formazione per almeno 12 anni all'interno del sistema educativo o fino a quando non hanno ottenuto una qualifica professionale triennale entro i 18 anni.

## **Istruzione e formazione professionale**

Dopo 8 anni di scuola, al conseguimento del certificato di scuola secondaria inferiore, gli studenti devono scegliere se vogliono continuare i loro studi in un liceo, una scuola tecnica, una scuola professionale o un istituto di formazione professionale.

L'istruzione professionale è fornita dagli Istituti Professionali, scuole di competenza statale che forniscono una preparazione tecnica e professionale per accedere a varie attività lavorative. La durata del corso di studi è di 5 anni, al termine dei quali si ottiene il diploma di istruzione superiore: con questo titolo è possibile accedere a tutte le facoltà universitarie o entrare direttamente nel mondo del lavoro.

La formazione professionale è fornita dai Centri di Formazione Professionale, istituti di competenza regionale (diretti e finanziati dalla Regione) che permettono un rapido inserimento nel mondo del lavoro. Infatti, a differenza degli Istituti Professionali, la durata del corso di studi è di 3 anni, al termine dei quali si ottiene una Qualifica Professionale. I corsi offerti dai Centri di Formazione Professionale prevedono meno contenuti teorici e più attività pratica di quelli degli Istituti Professionali.



## **Educazione degli adulti**

In Italia dal 1997 è in vigore un sistema di educazione degli adulti organizzato presso i Centri Locali Permanenti e attraverso corsi serali presso istituti di istruzione secondaria superiore. A livello centrale, l'educazione degli adulti è sotto la responsabilità del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. I Centri per l'educazione degli adulti organizzano corsi di primo livello, corsi di alfabetizzazione e corsi di lingua italiana per adulti stranieri, mentre le scuole secondarie superiori offrono corsi di secondo livello.

I centri per l'educazione degli adulti hanno lo stesso grado di autonomia delle scuole ordinarie, il che significa che hanno i loro locali, il loro personale e i loro organi di governo.

I corsi offerti da questi centri sono aperti a persone dai 16 anni in su (le persone di 15 anni possono partecipare in circostanze eccezionali). I centri offrono programmi corrispondenti all'istruzione iniziale fino al completamento della scuola dell'obbligo, nonché corsi di lingua per immigrati.

## **Formazione degli adulti (CVET)**

Il sistema italiano di IFP<sup>2</sup> continua si articola in due percorsi principali:

- un'offerta di formazione continua fornita dai fondi settoriali di formazione sotto il controllo delle parti sociali e istituiti presso il Ministero del Lavoro. Questi fondi bilaterali sono stati istituiti per legge nel 2000 e sono diventati operativi nel 2004. Sono promossi a livello nazionale dalle organizzazioni centrali dei datori di lavoro insieme ai sindacati, ma possono essere articolati anche a livello locale. I fondi forniscono formazione ai disoccupati e a quelli in cassa integrazione;
- un'offerta CVET fornita dalle Regioni e dalle Province Autonome per tutti gli adulti, occupati o disoccupati. Questa offerta è implementata secondo le stesse regole regionali dell'offerta formativa IVET.

---

<sup>2</sup> Angotti, R.; (2019). *Vocational education and training in Europe: Italy*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. [http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational\\_Education\\_Training\\_Europe\\_Italy\\_2018\\_Cedefop\\_ReferNet.pdf](http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Italy_2018_Cedefop_ReferNet.pdf)





## 2.2 Popolazione

Secondo l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) al 1° gennaio 2021 l'Italia aveva una popolazione di 59.641.488 persone così suddivise:

genere:

<b>maschi</b>	<b>femmine</b>
29.050.096	30.591.392
48,71%	51,29%

età:

<b>0 - 18</b>	<b>19 - 67</b>	<b>68 →</b>
10.007.866	37.877.106	11.756.516
17%	64%	20%

cittadinanza e genere:

<b>maschi stranieri</b>	<b>femmine straniere</b>	<b>totale migranti</b>
2.431.678	2.607.959	5.039.637
48%	52%	

Il divario tra maschi e femmine nei gruppi di età 1-18 e 19 - 67 è minimo. Aumenta dalla coorte 67 in poi.

La coorte 19 - 67 si riferisce alle persone in potenziale età lavorativa.

Gli stranieri sono l'8,45% della popolazione totale.



## 2.3 Partecipazione degli adulti alla formazione

Il XIX Rapporto sulla Formazione Continua - Anno 2017-2018 -, redatto dall'Anpal, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, e presentato a fine novembre 2020, è la più recente fonte di informazioni sull'istruzione degli adulti in Italia.

Il Rapporto evidenzia che in Italia, più che nella maggior parte degli altri paesi europei, i gruppi più vulnerabili - tipicamente adulti con basse qualifiche e bassi livelli di competenze - hanno meno probabilità di partecipare all'istruzione e alla formazione.

Nel 2017, circa due milioni e 600 mila individui tra i 25 e i 64 anni (il 7,9 per cento della popolazione di riferimento) hanno partecipato ad attività di istruzione e formazione in Italia.

Più della metà ha partecipato a corsi di formazione professionale, per lo più aziendali e in misura minore organizzati nell'ambito dei corsi offerti dagli enti di formazione regionali.

Gli uomini sono stati maggiormente coinvolti nella formazione aziendale; in quella regionale, invece, c'è stata una maggiore omogeneità di partecipazione per genere.

La restante parte dei partecipanti (circa il 46%) ha frequentato altri tipi di attività, come seminari, conferenze, lezioni private, corsi presso università popolari, lingue, informatica, o con altri contenuti non lavorativi. In questi casi la presenza femminile era maggiore.

## 2.4 Scopo della partecipazione alla formazione

Tra le ragioni di partecipazione prevalgono quelle professionali. La partecipazione alle attività non formali aumenta all'aumentare del livello di istruzione: la quota di partecipanti è più che doppia tra i laureati rispetto ai diplomati ed è sei volte superiore a quella di chi ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore.

I lavoratori altamente qualificati hanno un tasso di partecipazione del 14,1%. Gli altri mostrano valori molto più bassi: 5,3% medio-qualificati, 2,8% medio-bassi, 1,8% bassi.

I lavoratori over 50 che partecipano alle attività di formazione sono soprattutto high skilled, mentre la partecipazione dei lavoratori low skilled è minima.



## 2.5 Numero approssimativo di persone che appartengono a gruppi svantaggiati (bisogni speciali, socialmente esclusi, minoranze)

	<b>number of people</b>	<b>% of the total population</b>
Roma, Sinti e Camminanti <sup>3</sup>	140.000	0,2%
Stranieri	5.039.637	8,45%
Persone in povertà assoluta <sup>4</sup>	5.600.000	9,4%

## 2.6 Percentuale di persone svantaggiate che hanno frequentato l'educazione degli adulti

Non ci sono informazioni o statistiche sul numero di persone svantaggiate che hanno frequentato l'educazione degli adulti.

---

<sup>3</sup> Stime ufficiali. "Non esistono dati certi sul numero della popolazione rom presente in Italia e in Europa, sul livello di istruzione e di disoccupazione, sulla speranza di vita e sulla mortalità infantile, sulla situazione abitativa e sul tasso di disoccupazione, sulla percentuale di stranieri e apolidi e sull'accesso ai servizi sociali, sanitari e assistenziali. Non si conosce il reddito medio o il grado di integrazione" (Senato Della Repubblica - Commissione straordinaria per la tutela e la promozione dei diritti umani - Rapporto conclusivo dell'indagine sulla condizione dei Rom, Sinti e Caminanti in Italia. XVI Legislatura).

<sup>4</sup> Secondo le stime preliminari dell'Istat, nel 2020 ci sono oltre 2 milioni di famiglie in povertà assoluta (7,7% del totale) per un numero complessivo di individui pari a circa 5,6 milioni (9,4% della popolazione).



Un certo numero di corsi è organizzato a livello regionale grazie alle risorse del Fondo Sociale Europeo e sono rivolti a disoccupati di lunga durata, ex tossicodipendenti, carcerati, ex prostitute, ecc, ma le Regioni non forniscono dati disaggregati in base ai destinatari delle attività formative.

Ci sono anche molte ONG che organizzano corsi per persone svantaggiate, finanziati con risorse proprie o con risorse messe a disposizione da Comuni, Fondazioni o sovvenzioni UE (es. Erasmus+). Queste attività di formazione non formale, tuttavia, non sono incluse nelle statistiche ufficiali e la loro dimensione esatta non è nota, né in termini di quantità né di destinatari.



### 3. Azioni politiche per l'inclusione nelle organizzazioni di formazione per adulti

Il sistema scolastico italiano ha una lunga tradizione di educazione inclusiva, a partire dagli anni '70 con le prime esperienze di integrazione degli studenti con disabilità nelle scuole regolari. Da allora, la legislazione si è sviluppata per garantire agli studenti con disabilità e altri bisogni educativi speciali il diritto all'individualizzazione e alla personalizzazione.

La Costituzione afferma che la Repubblica Italiana garantisce la scuola per tutti (art. 34) e richiede l'adempimento del dovere obbligatorio di solidarietà (art. 2). Afferma inoltre che è "dovere della Repubblica rimuovere gli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, al fine di assicurare il pieno sviluppo della persona umana" (art. 3).

L'inclusione degli alunni con disabilità è iniziata con la legge 118/1971, che ha concesso a tutti i bambini il diritto di essere educati nelle classi comuni, e la legge 517/1977, che ha abolito le scuole speciali.

#### 3.1 Quadro giuridico

- Secondo la legge 118/1971, i comuni sono responsabili di rendere gli edifici scolastici accessibili a tutti, secondo gli standard nazionali.
- La legge 104/1992 prevede l'eliminazione delle barriere (architettoniche o sensoriali) e l'introduzione di ausili e strumenti adeguati a sostenere gli alunni con disabilità nell'istruzione e nella formazione. Le scuole possono stabilire accordi con centri specializzati nella consulenza pedagogica e nella produzione o adattamento di materiale didattico specifico.
- Legge 104/1992: è il quadro principale per tutte le questioni relative alla disabilità. Garantisce diritti specifici per le persone con disabilità e le loro famiglie; fornisce assistenza; stabilisce la piena integrazione e l'adozione di misure di prevenzione e recupero funzionale; assicura protezione sociale, economica e giuridica.
- Legge 328/2000: definisce il "sistema integrato di interventi e servizi sociali". Secondo l'articolo 14 della legge 328/2000, i genitori, i servizi sanitari locali e i servizi sociali concordano un progetto di vita individualizzato per i loro figli. Questo mira alla piena integrazione "nella famiglia e nella vita sociale". Gli alunni con disabilità hanno il diritto di frequentare le classi normali con un adeguato supporto didattico. Hanno diritto alla piena partecipazione alla vita scolastica, compresi i campi estivi, le visite di studio (accompagnati da personale speciale), ecc. A seconda della loro disabilità, gli



alunni possono avere assistenti forniti dalle autorità locali. La legge 328/2000 include anche disposizioni per i migranti.

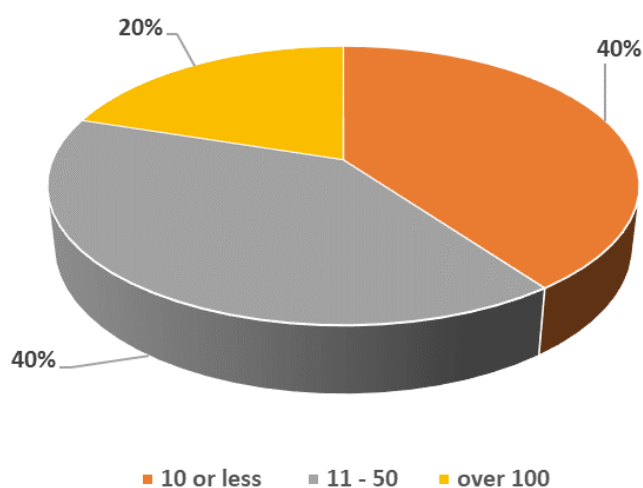
- Legge 53/2003: definisce i livelli essenziali delle prestazioni in materia di istruzione e formazione.
- Legge 3/2009: ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Nello stesso anno, il MIUR ha pubblicato le "Linee guida per l'integrazione scolastica degli alunni con disabilità". Queste linee guida miravano ad aumentare la qualità degli interventi educativi per gli alunni con disabilità fisica, intellettiva e sensoriale.
- Legge 170/2010: riconosce la dislessia, la disgrafia, la disortografia e la discalculia come disturbi specifici di apprendimento (DSA). Le linee guida successive (2011) specificano le misure educative e didattiche per sostenere i processi di insegnamento e apprendimento. Le scuole sono responsabili della diagnosi precoce.
- La direttiva ministeriale del 27 dicembre 2012, sulle "Misure per gli alunni con bisogni speciali e le organizzazioni locali per l'inclusione scolastica" cita tutte le iniziative prese per gli alunni con diversi tipi di bisogni speciali: alunni con disabilità accertate, disturbi specifici dello sviluppo o svantaggi socio-economici, linguistici e culturali. In questi casi, le scuole devono mettere in atto le misure pedagogiche e didattiche necessarie per garantire i loro obiettivi educativi, elaborando, se necessario, un piano educativo individuale.
- Decreto 66/2017: si concentra sull'ambiente scolastico e valorizza i piani educativi individuali (PEI) per gli alunni, volti a identificare le barriere e i facilitatori nella vita scolastica.

## 4. Profilo delle organizzazioni selezionate

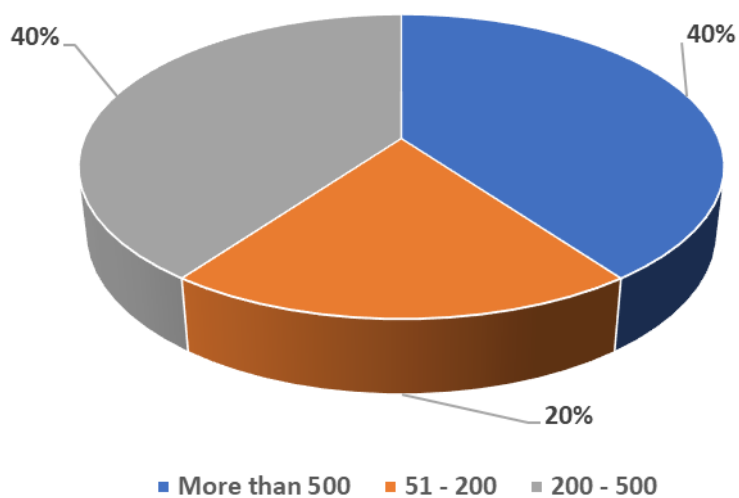
### 4.1 Caratteristiche delle organizzazioni di formazione

Numero di organizzazioni di formazione: 5

**Dimensione dell'organizzazione (personale dirigente e docente)**

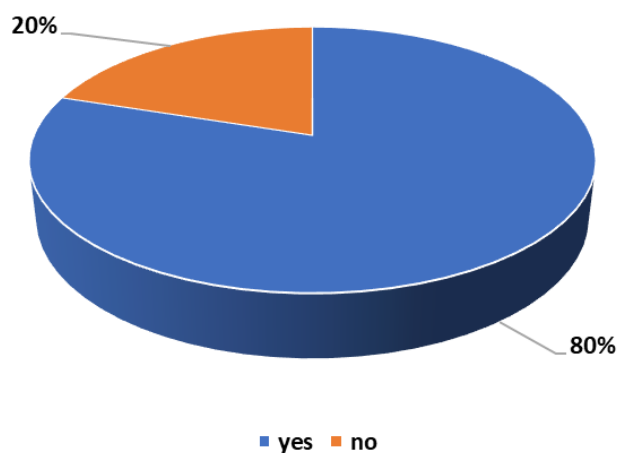


**Numero annuo di studenti**

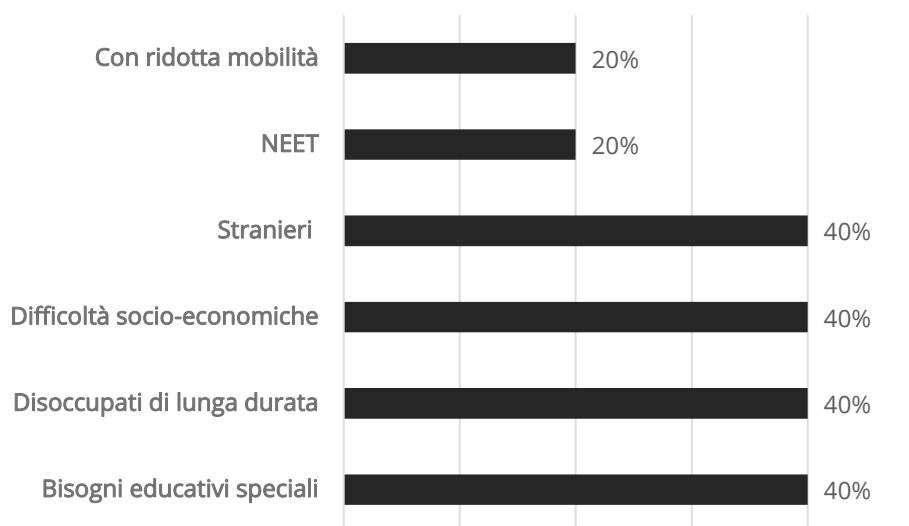




### Presenza di student che appartengono a gruppi vulnerabili o con bisogni speciali



### Tipologia di gruppi vulnerabili







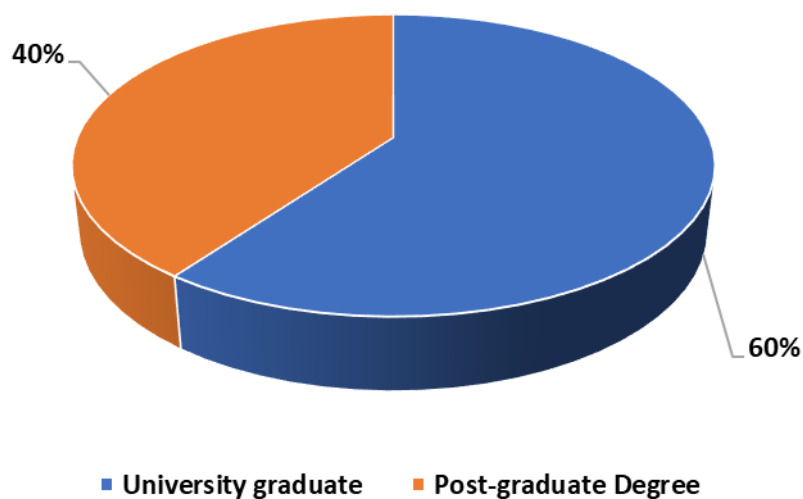
### Valori fondamentali delle organizzazioni partecipanti:

- inclusione, solidarietà, centralità della persona
- Inclusione, non discriminazione, accettazione di tutte le diversità
- partecipazione, democrazia, inclusione
- serietà, efficienza, professionalità
- relazione umana, concretezza, innovazione

## 4.2 Caratteristiche dei formatori

Numero di partecipanti: 5

### Livello di istruzione



### materie insegnate

- parlare in pubblico
- allenatore vocale
- musica
- cittadinanza attiva



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



- comunicazione
- competenze trasversali
- educazione digitale



## 5. Situazione delle organizzazioni per l'apprendimento degli adulti e il contesto esistente (legale, iniziative) per quanto riguarda l'inclusione

### 5.1 Il punto di vista dei manager

Ai manager è stato chiesto di rispondere a una serie di domande riguardanti le pratiche attuate nelle loro organizzazioni e le risorse che forniscono al personale e agli studenti.

- La maggior parte dei manager ha detto di avere una strategia sull'inclusione espressa come una missione organizzativa e una visione esplicita. Hanno anche un piano strategico che definisce gli obiettivi di inclusione e un sistema per misurare la sua applicazione ed efficacia.
- Una politica organizzativa formale indirizzata al personale e ai formatori, che dettaglia la visione che impone pratiche inclusive per tutti gli studenti e una strategia di comunicazione scritta che detta la condotta del personale e dei formatori con gli studenti adulti sono anche strumenti comuni in uso nelle loro organizzazioni di formazione.
- Un documento scritto sulla politica di inclusione rivolto agli studenti, in cui sono chiaramente indicati i modi in cui possono comunicare con la direzione nel caso in cui si sentano discriminati o abbiano suggerimenti per il miglioramento, non sono molto usati, ma una grande attenzione viene posta quando si assume un nuovo formatore, manager, impiegato amministrativo per essere sicuri di aver eliminato qualsiasi criterio di discriminazione nel processo di selezione.
- Una caratteristica comune a quasi tutte le organizzazioni di formazione è la creazione di partnership con le comunità locali, gruppi svantaggiati e ONG
- Tutte le organizzazioni forniscono un ambiente fisico (uffici, aule, aree esterne) che permette l'accesso e la mobilità di tutti gli studenti e vengono prese tutte le misure per assicurare la salute e la sicurezza degli studenti.
- La maggior parte delle organizzazioni organizza incontri tra il personale dirigente e i formatori sull'inclusione e sui modi per affrontare potenziali violazioni o per migliorare la loro politica di inclusione organizzativa. Inoltre, hanno organizzato eventi o forum sull'inclusione.



- I bisogni e le aspettative delle parti interessate, le esigenze dei discenti, la valutazione dei rischi e le relative contromisure, nonché i suggerimenti degli studenti su pratiche più inclusive sono questioni prese in seria considerazione da tutte le organizzazioni di formazione.
- I manager hanno valutato positivamente le loro organizzazioni sulle seguenti aree: opportunità data agli studenti di imparare, migliorando i loro talenti e abilità; equità per tutti gli studenti che si sentono sicuri nel dichiarare o rivelare la loro appartenenza a un gruppo vulnerabile o minoranza; possibilità di riferire qualsiasi preoccupazione sulle discriminazioni a un superiore, sapendo che lui/lei se ne sarebbe occupato. Tutti apprezzano molto la capacità dei dirigenti di gestire efficacemente gruppi di studenti culturalmente diversi e che la diversità, così come le diverse opinioni e idee, sono apprezzate.

## 5.2 Il punto di vista dei formatori

Ai formatori è stato chiesto di rispondere a una serie di domande volte a identificare le pratiche attuate nelle loro organizzazioni di formazione e le risorse di cui dispongono.

- I valori fondamentali delle organizzazioni sono: inclusione, pari opportunità, conoscenza, internazionalità, qualità, affidabilità, serietà, attenzione alla persona, sostegno, ascolto, creazione di autonomia, benessere della persona nel contesto, partecipazione attiva di tutti.
- In linea con i loro valori fondamentali, tutte le organizzazioni offrono programmi di studio che affrontano i bisogni di apprendimento di tutti gli studenti in modo inclusivo.
- Quasi tutte le organizzazioni forniscono un ambiente fisico privo di barriere architettoniche, in modo che i locali possano essere facilmente accessibili agli studenti con problemi di mobilità ridotta.
- La maggior parte degli intervistati è a conoscenza di una politica organizzativa scritta e formale indirizzata al personale e ai formatori che detta pratiche inclusive per tutti gli studenti, ma non c'è un processo di dare un documento scritto sulla politica di inclusione agli studenti.
- Stabilire partnership in vari progetti con comunità locali, gruppi svantaggiati e ONG è una procedura normale nel lavoro dei formatori, ma non tutti gli intervistati hanno



partecipato a programmi che sono indirizzati specificamente ai bisogni specifici dei singoli studenti.

- La partecipazione alle riunioni del personale docente con la direzione per esaminare un caso di violazione della politica di inclusione nell'organizzazione o i modi per migliorare le procedure di inclusione è abbastanza comune per la maggior parte dei formatori, ma la maggioranza non ha mai organizzato un evento o un forum sull'inclusione.
- I questionari di valutazione forniti agli studenti non indagano le aree di inclusione e non discriminazione, ma agli studenti viene chiesto di dare suggerimenti su pratiche più inclusive e misure che devono essere prese per migliorare i processi di insegnamento e apprendimento.
- I formatori hanno valutato positivamente la capacità delle loro organizzazioni di fornire agli studenti opportunità di apprendimento e di sviluppare talenti e capacità personali. Hanno anche dichiarato di sentirsi sicuri che se si solleva un problema di discriminazione nella loro organizzazione, il superiore/dirigente se ne occuperà.
- Un forte sentimento di appartenenza alla loro organizzazione, la consapevolezza che il senior management è in grado di gestire efficacemente un gruppo culturalmente diverso di studenti e che la diversità, così come le diverse idee e opinioni, è valutata nelle loro organizzazioni sono anche indicatori valutati positivamente.

### 5.3 Il punto di vista dei discenti

Per raccogliere il punto di vista degli studenti, abbiamo condotto un'intervista molto approfondita con uno studente di origine straniera, i cui riportiamo qui i principali risultati.

Ci è sembrato un punto di vista particolarmente qualificato in quanto l'intervistata, arrivata in Italia all'età di 20 anni, ha potuto sperimentare il sistema dell'educazione degli adulti in tutte le sue dimensioni: formazione linguistica in una ONG, formazione degli adulti per il conseguimento del diploma di scuola secondaria e formazione per adulti che hanno completato il percorso formativo per Operatori Socio-Assistenziali (assistenti in ospedali e case di riposo) e per mediatore culturale.

In definitiva, abbiamo voluto raccogliere, dalla voce di coloro che hanno sperimentato tutta la gamma possibile di organizzazioni di formazione per adulti, quali sono i punti di forza e di debolezza, così come i suggerimenti per un possibile miglioramento.

Poiché, come abbiamo già riportato, l'esperienza degli intervistati copre tutte le possibili opzioni formative per gli adulti, abbiamo deciso di concentrare l'attenzione sulla formazione erogata da un ente accreditato dalla Regione (corso per operatori socio-assistenziali).

Si trattava di un corso della durata complessiva di 1000 ore, di cui 480 teoriche e 520 di stage, queste ultime da svolgere in ospedali, case di riposo, strutture per adulti con gravi handicap fisici o mentali, ecc.

Per i partecipanti di età superiore ai 18 anni è necessario avere un diploma di scuola secondaria di primo grado. I cittadini stranieri che non hanno ottenuto il diploma necessario in Italia devono avere un certificato di competenza linguistica almeno di livello B1.

**Profilo degli allievi:** i 14 partecipanti al corso erano prevalentemente donne, molte delle quali di origine straniera e con una conoscenza piuttosto limitata della lingua italiana. L'età dei partecipanti era molto varia, generalmente tra i 25 e i 35 anni, ma 3 partecipanti erano più anziani (oltre i 50 anni).

**Motivazione alla partecipazione alla formazione:** tutte le partecipanti avevano esperienza come caregiver, ma volevano elevare il loro status professionale e quindi volevano ottenere la qualifica di Operatore Socio Sanitario per poter trovare lavoro in una struttura pubblica o privata, dove gli orari e il trattamento economico sono migliori e dove si lavora in team, mentre la caregiver lavora sempre da sola e spesso il suo unico contatto è la persona assistita.

**Ente di formazione:** è un ente di formazione per adulti accreditato dalla regione Veneto. Questo significa che il programma di formazione e i parametri di insegnamento e valutazione devono adattarsi a quanto stabilito a livello regionale.

**Problemi che l'allievo affronta in relazione alla formazione/apprendimento:** Un ente di formazione accreditato offre garanzie sulla qualità della formazione, ma deve anche rispettare il rigido vincolo del programma formativo, che deve essere completamente sviluppato nei tempi stabiliti. Questo significa, ad esempio, che uno studente con difficoltà di apprendimento o con problemi linguistici difficilmente riuscirà a tenere il passo con gli altri partecipanti e rischia di non superare l'esame finale o di abbandonare la formazione prima della fine del corso.

**Stato di inclusione dell'organizzazione:** non ci sono elementi di esclusione, ma nemmeno di inclusione, nel senso che i formatori portano avanti il loro programma, cercando di non lasciare indietro nessuno studente. Tuttavia, in caso di difficoltà di apprendimento o di gravi carenze linguistiche, non viene fornito alcun supporto, come, ad esempio, un tutor o un insegnante di sostegno che possa aiutare lo studente a superare le difficoltà.



**Politiche:** non ci sono particolari politiche di inclusione nell'educazione degli adulti. Ci sono principi di base che proibiscono qualsiasi tipo di discriminazione o esclusione (origine etnica, sesso, orientamento sessuale, credo religioso, ecc.) e c'è l'obbligo per tutte le organizzazioni educative e formative di rimuovere le barriere architettoniche che impediscono l'accesso agli studenti con mobilità ridotta.



## 6. Bisogni educativi per sostenere l'inclusione nelle organizzazioni per la formazione degli adulti

Su una serie di 5 argomenti, sia ai manager che ai formatori è stato chiesto di identificare quali temi considerano più importanti se devono frequentare un corso di formazione, valutando da 1 a 6, essendo 1 più importante e 6 meno importante.

La media dei risultati per ogni argomento, sia per i manager che per i formatori, è mostrata nella tabella sottostante:

	<b>managers</b>	<b>trainers</b>
Diritti umani	4,0%	4,0%
Comunicare senza pregiudizi	4,4%	3,4%
le politiche europee sull'inclusione	4,6%	3,2%
Salute e sicurezza nei luoghi della formazione	4,0%	3,8%
Soft skills per il manager inclusivo	5,0%	2,8%

Altri temi che sono stati citati dai dirigenti sono l'uso di app digitali inclusive nella formazione e la programmazione sociale sul territorio, mentre i formatori hanno indicato l'Intelligenza Emotiva e gli indicatori di Inclusione.

Il discente appartenente ad un gruppo vulnerabile ha evidenziato che non tutti i formatori che insegnano agli adulti sono a conoscenza dei principi dell'andragogia, che comporta approcci diversi da quelli della pedagogia, così come spesso non hanno una conoscenza approfondita della comunicazione interculturale. La formazione dei formatori su questi due argomenti porterebbe certamente un miglioramento generale all'educazione e alla formazione degli adulti.



## 7. Buone pratiche

<b>Paese:</b>	Italia
<b>Organizzazione:</b>	<b>Lunga Vita Attiva - <a href="https://www.lungavitattiva.it/">https://www.lungavitattiva.it/</a></b>
<b>Numero formatori/perso- nale non docente coin- volto:</b>	Circa 20 membri dello staff - i formatori provengono da diverse organizzazioni che cooperano tra di loro.
<b>Corsi offerti:</b>	<b>Pillole di movimento e di lunga vita</b>
<b>Percentuale di studenti ap- partenenti a gruppi vulne- rabili</b>	Le "opportunità di movimento" sono rivolte ai cittadini oltre i 60 anni.
<b>Durata:</b>	Dal 2018 ogni mese ci sono diverse attività proposte
<b>Bisogno o problema affron- tato:</b>	Lunga Vita Attiva è un'associazione di promozione sociale nata a Trieste per rispondere alle esigenze di un territorio dalle caratteristiche peculiari: una popolazione anziana tra le più alte d'Italia, un solido sistema di ricerca, medicina e assistenza, un esteso sistema di impianti sportivi e un'antica e diffusa cultura sportiva da trasformare in cultura del movimento per un invecchiamento attivo e consapevole.
<b>Descrizione della buona pratica:</b>	<p>Nel 2018 Lunga Vita ha dato vita al progetto "Pillole di movimento", le preziose pillole in questione sono sessioni gratuite di attività fisica in varie discipline, come nuoto, yoga, ginnastica dolce, nordic walking, tai chi quan, danza e attività legate al "mondo del cavallo".</p> <p>Il progetto, rivolto alle fasce inattive della popolazione, è attuato attraverso la distribuzione della "pillola del movimento" nelle farmacie e nei medici di famiglia. La "pillola" contiene suggerimenti sui benefici del movimento e un "coupon" valido per provare le varie attività di movimento offerte gratuitamente dalle associazioni culturali e sportive che partecipano al progetto. Le istruzioni per l'uso sono semplici: basta scegliere l'attività preferita tra quelle presentate nell'elenco; poi chiamare per</p>



	<p>prenotare una seduta gratuita e presentare la "pillola" ritirata in farmacia per partecipare alle attività proposte.</p> <p>Long Active Life non si è arresa nonostante le mille difficoltà e le mille precauzioni che ha dovuto affrontare a causa di Covid-19, e non ha voluto rinunciare alle sue tradizionali Pillole di Lunga Vita, né ai cicli di incontri mensili sui temi che fanno riferimento alla salute, allo sport, all'alimentazione, all'attività fisica e allo "stare bene" con se stessi e con gli altri.</p>
<b>Risultati/Impatto della buona pratica:</b>	<p>L'associazione lavora per aumentare la partecipazione di adulti e anziani all'attività fisica e allo sport e incoraggiare la responsabilità del loro invecchiamento cambiando il comportamento verso l'adozione di stili di vita sani e attivi. Promuove la comunicazione e la solidarietà tra le generazioni per una maggiore inclusione sociale e la creazione di spazi urbani ricreativi per una città più vivibile a beneficio di tutti.</p>



<b>Paese:</b>	Italia
<b>Organizzazione:</b>	ANOLF Brescia (Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere) e Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia
<b>Numero formatori/personale non docente coinvolto:</b>	Circa 20 formatori laureati alla facoltà di Pedagogia dell'Università Cattolica
<b>Corsi offerti:</b>	Corso di lingua italiana
<b>Percentuale di studenti appartenenti a gruppi vulnerabili</b>	100%
<b>Durata:</b>	3 mesi
<b>Bisogno o problema affrontato:</b>	Impegno comunitario delle donne migranti, maggiore partecipazione al processo educativo dei bambini e alla vita scolastica, lotta all'isolamento e alla solitudine, educazione culturale.
<b>Descrizione della buona pratica:</b>	<p>Il progetto è nato dal desiderio di indagare un fenomeno complesso come quello dell'inclusione delle giovani donne immigrate. In particolare, attraverso l'indagine interculturale, un gruppo di studenti coinvolti in un progetto di Service Learning attivato all'interno dell'insegnamento di Pedagogia generale e comunicazione educativa ha voluto intercettare uno spazio di ricerca (e successivamente di azione educativa).</p> <p>Questo approccio di ricerca sulla condizione migratoria delle donne all'interno del territorio bresciano ha portato ad intercettare il bisogno formativo di giovani donne immigrate che spesso vivono esperienze di isolamento e solitudine dovute alla quasi totale permanenza in casa e alla mancanza di reti sociali sufficientemente ampie e solide. Una condizione che rende impossibile l'acquisizione di quelle competenze, in primis linguistiche, indispensabili per poter partecipare ai contesti di vita e che acuisce la tendenza ad intrattenere rapporti solo all'interno della propria comunità familiare o etnica, senza possibilità di costruire un</p>



	<p>tessuto relazionale più articolato e realizzare un'autentica inclusione.</p> <p>Parallelamente a quanto rilevato attraverso l'indagine interculturale, è nato quindi il desiderio di progettare opportunità formative che permettessero di promuovere i bisogni di queste donne. Il motore di partenza dell'iniziativa è stata la concomitante esigenza, sollevata da alcune maestre d'asilo, di interagire e comunicare più efficacemente con le madri degli alunni di origine straniera, in modo da consentire una maggiore partecipazione al processo educativo dei bambini e alla vita scolastica.</p> <p>Nella progettazione dell'azione formativa, particolare attenzione è stata posta nell'avvalersi di figure formative femminili (per rispettare le esigenze di quelle donne che, per motivi religiosi e/o culturali, non avrebbero potuto frequentare un ambiente misto), nel programmare le lezioni nella fascia oraria del mattino (per permettere alle donne con figli in età scolare di conciliare il loro ruolo materno con l'esigenza di formazione) e nel strutturare una proposta flessibile e informale (per venire incontro a possibili resistenze o incertezze).</p> <p>Le donne che hanno partecipato, nelle varie edizioni, al corso di formazione hanno formato un gruppo eterogeneo per provenienza (dall'Asia al Medio Oriente, dall'America Latina all'Africa) e per i percorsi di vita che le hanno portate a questo incontro comune. Hanno partecipato al corso donne analfabete e donne che si erano laureate e ricoprivano posizioni importanti nel loro paese d'origine. Ognuna di loro si è presentata con un passato e un presente unico e diverso, ma tutte unite da un desiderio comune: imparare e partecipare, ma anche incontrarsi.</p>
<p><b>Risultati/Impatto della buona pratica:</b></p>	<p>L'integrazione tra apprendimento dell'italiano ed educazione alla cittadinanza ha rappresentato un processo innovativo in termini di obiettivi, struttura organizzativa, metodologia didattica e formazione professionale. È stato significativo raccogliere le referenze delle donne straniere, ma anche i feedback degli studenti, che si sono sentiti particolarmente coinvolti. Queste referenze rappresentano una dimostrazione emblematica di quanto sia generativa la combinazione di alfabetizzazione, educazione interculturale e</p>



	<p>Service Learning, in una prospettiva più ampia di educazione alla cittadinanza.</p> <p>È stato possibile allargare lo sguardo e incontrare nuovi punti di vista, ottenendo benefici inaspettati. Le donne che hanno partecipato al corso ne hanno rilanciato il valore non solo in un'ottica di acquisizione di competenze linguistiche, ma anche di ampliamento del tessuto sociale: "L'alfabetizzazione è anche socializzazione e questo avviene nel corso", come testimonia una delle partecipanti. Per quanto riguarda gli studenti universitari, ha prodotto un'esperienza accademica trasformativa, caratterizzata da un apprendimento costruito in modo collaborativo, attraverso la co-progettazione e la sperimentazione di un ruolo da protagonisti nella realizzazione delle azioni formative. Si è inoltre rafforzata la loro consapevolezza del valore della carriera universitaria intrapresa e la loro fiducia in un futuro professionale.</p> <p>L'impegno reciproco è diventato un'occasione di riconoscimento dell'altro, ma anche una fonte di crescita e arricchimento personale e sociale.</p>
--	--



<b>Paese:</b>	Italia
<b>Organizzazione:</b>	Comune di Rimini – Progetto <b>Pane e Internet</b>
<b>Numero formatori/personale non docente coinvolto:</b>	Più di 500 persone con diverse richieste, hanno partecipato ai 30 diversi tipi di corsi di formazione.
<b>Corsi offerti:</b>	Uso base e avanzato di smartphone, tablet e computer. Uso di home banking, app di e-procurement. Cultura digitale.
<b>Percentuale di studenti appartenenti a gruppi vulnerabili</b>	circa 100%
<b>Durata:</b>	Offerta annuale di vari corsi
<b>Bisogno o problema affrontato:</b>	<p>I corsi che da alcuni anni vengono organizzati nell'ambito del progetto "Pane e Internet" sono finalizzati a colmare il digital divide, e sono molto richiesti dagli anziani. Un impegno che il Comune di Rimini porta avanti dal 2015 e attorno al quale ruotano già numeri molto significativi, in cui investe ogni anno circa 10.000 euro, oltre al finanziamento regionale.</p> <p>L'obiettivo di questo progetto è assistere i cittadini più fragili, perché residenti in zone meno servite da reti e servizi di comunicazione o perché a rischio di esclusione digitale (pensionati, casalinghe, disoccupati, migranti, persone con un basso livello di istruzione, ecc); diffondere la cultura digitale per favorire un uso sempre più avanzato e consapevole delle tecnologie da parte dei cittadini.</p>
<b>Descrizione della buona pratica:</b>	<p>La buona pratica consiste in un corso di facilitazione erogato da studenti in formazione professionale, a disposizione di chi vuole imparare ad utilizzare al meglio le funzioni del proprio dispositivo smartphone, rivolto a quegli adulti che, per mancanza di competenze, strumenti, paure, o semplice disinteresse, hanno poca o nessuna esperienza nell'uso di queste tecnologie.</p> <p>Gli studenti coinvolti, adeguatamente formati, progettano, organizzano e tengono uno o più corsi gratuiti per gli utenti, programmando date e moduli per fasce d'età. Gli studenti</p>



	<p>svolgono il ruolo di tutor svolgendo attività di facilitazione digitale come: assistenza individuale all'uso dei servizi on-line con il computer, uso e configurazione dello smartphone rivolta a chi già conosce l'uso del computer e vuole avere un'assistenza una tantum per abituarsi alla navigazione in internet e ai servizi on-line, in particolare quelli della Pubblica Amministrazione (iscrizioni, e-mail, prenotazioni, ecc.). Dopo una sessione di formazione, gli studenti potrebbero svolgere il ruolo di un vero e proprio front office di assistenza agli utenti su appuntamento in un programma di scuola-lavoro, anche in piccoli gruppi.</p>
<b>Risultati/Impatto della buona pratica:</b>	<p>Un corso grazie al quale nonna Paola ora accede autonomamente a molti servizi che le facilitano la vita, come l'app dell'INPS, con cui controlla la sua pensione, o l'app del libretto sanitario online, da cui può scaricare, comodamente da casa, il certificato fatto dal suo medico.</p> <p>Un'attività importante, coadiuvata da decine di studenti in formazione lavorativa, svolta finora con oltre 1.100 ore di formazione e che negli ultimi anni ha visto anche l'organizzazione, con il contributo dell'Officina Aperta, di oltre 15 eventi tra conferenze e incontri, sul tema dell'alfabetizzazione digitale, che hanno coinvolto quasi 900 persone.</p>



## 8. Raccomandazioni su come strutturare il Quality framework per l'inclusione nelle organizzazioni di formazione degli adulti

### Curricula educativi e inclusione nella pratica:

La progettazione dei curricula educativi dovrebbe essere basata sui 7 grandi principi dell'Universal Design Learning:

1. Equità - deve essere utilizzabile da chiunque.
2. Flessibilità - tutto ciò che è progettato deve essere flessibile nell'uso per adattarsi a diverse abilità.
3. Semplicità - tutto ciò che è progettato deve essere semplice e intuitivo da usare, quindi deve essere facile da capire.
4. Percepibilità - tutto ciò che è progettato deve essere presentato in modo tale che le informazioni essenziali siano ben comprese in relazione alle varie modalità o disabilità possibili degli utenti.
5. Tolleranza all'errore - tutto ciò che è progettato deve prevedere un uso che minimizzi i rischi o le azioni indesiderate.
6. Contenimento dello sforzo fisico - tutto ciò che è progettato deve essere utilizzabile con il minimo affaticamento fisico e con la massima economia di movimenti
7. Misure e spazi sufficienti - tutto ciò che è progettato deve fornire uno spazio adeguato per l'accesso e l'uso.

Per quanto riguarda i metodi di formazione, i principi chiave dell'Universal Design Learning possono essere riassunti come segue:

- utilizzare più metodi di presentazione e rappresentazione delle informazioni (diversi metodi di comunicazione);
- usare un linguaggio semplice (strutture grammaticali semplici) e promuovere la comprensione incrociata tra lingue diverse;
- promuovere in ogni alunno la capacità di trasformare le informazioni accessibili in conoscenze utilizzabili e la capacità di elaborare e integrare nuove informazioni.

La parola chiave dell'UDL è flessibilità, intesa come strumento per adattare, sostenere e modificare le informazioni presentate agli studenti, al fine di garantire a tutti le stesse opportunità di successo scolastico.





### **Salute e sicurezza degli allievi e ambiente fisico dell'organizzazione di formazione per adulti:**

In Italia, il diritto alla piena accessibilità agli edifici scolastici da parte degli studenti con disabilità motoria o sensoriale è tutelato da diverse normative che, nel corso degli anni, hanno cercato di dare una soluzione al problema del superamento o dell'eliminazione delle barriere architettoniche.

Per essere accessibili, tutte le strutture scolastiche ed educative, sia pubbliche che private, devono prevedere almeno un percorso esterno che colleghi la viabilità pubblica all'accesso all'edificio, posti auto riservati, la piena fruizione di ogni spazio anche da parte di studenti con ridotte o impedito capacità motorie e almeno un servizio igienico accessibile.

In particolare, per quanto riguarda gli edifici pubblici, gli arredi e le attrezzature didattiche (banchi, sedie, computer, spogliatoi, materiale Braille, ecc.) devono avere caratteristiche specifiche per ogni caso di disabilità.

### **Politica del personale:**

La nostra indagine ha mostrato che nella maggior parte delle organizzazioni coinvolte non esiste un piano esplicito per l'inclusione e che non ci sono corsi di formazione specifici sul tema dell'inclusione per i formatori e tutto il resto del personale.

Il Quality Framework per l'inclusione dovrebbe quindi contenere un capitolo dedicato a questo tema, ed eventualmente includere un modello, in modo da fornire una traccia per le organizzazioni di formazione che intendono dotarsi di questo strumento.

### **Relazione e comunicazione con gli studenti adulti:**

Le differenze tra gli studenti dovrebbero essere usate come una risorsa per l'insegnamento e l'apprendimento.

I formatori dovrebbero sviluppare risorse adeguate a sostenere l'apprendimento e la partecipazione degli studenti vulnerabili.

Le risorse comunitarie dovrebbero essere utilizzate anche per sostenere l'apprendimento degli studenti con maggiori difficoltà.



## 9. Raccomandazioni su quali dovrebbero essere gli strumenti di valutazione per l'inclusione

Sulla base delle risposte ai nostri questionari e di diversi studi, lo strumento di valutazione dovrebbe coprire le seguenti aree:

- Leadership e responsabilità
- Impegno di risorse
- Pianificazione, implementazione e misurazione
- Politiche e pratiche delle risorse umane
- Coinvolgimento ed educazione dei dipendenti
- Interventi e servizi dell'organizzazione
- Coinvolgimento della comunità
- Risposte agli incidenti di discriminazione, molestie e violenza

## 10. Raccomandazioni sul syllabus e sui moduli dei corsi E-learning

- Quali sono le barriere degli adulti all'apprendimento
- Come progettare curricula e lezioni di supporto a tutti gli studenti.
- Strategia organizzativa e politiche per l'inclusione
- Coinvolgere la comunità educativa e locale per sostenere gli studenti adulti
- Competenze interculturali
- Gestire una classe di adulti multiculturali
- Inclusione nell'educazione nell'era digitale
- Materiali didattici in lingua facile<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <https://informazionefacile.it/informazione-facile-e-il-linguaggio-facile-da-leggere/>