



Good Job! Tabella di marcia



"Favorire la trasformazione e il cambiamento attraverso educatori e operatori giovani qualificati e ambienti di lavoro inclusivi, creando una metodologia innovativa e risorse per lo sviluppo delle competenze di vita e dell'occupabilità nei giovani adulti con difficoltà e disturbi dell'apprendimento, sostenendo al contempo la loro transizione verso luoghi di lavoro inclusivi".



Piano d'azione istituzionale per sostenere i giovani con disabilità e difficoltà di apprendimento nella transizione verso l'età adulta e la vita lavorativa

FASI	AZIONI CHIAVE	STRUMENTI
1. Gettare le basi <i>Creare consapevolezza e comprensione condivisa</i>	A. Stabilire un collegamento tra le esigenze della scuola e la metodologia Good Job!	a) <i>Good Job Home page – metodologia, Rapporto sull'impatto, Casi di studio</i>
	B. Presentarlo al team dirigenziale e ottenere il suo consenso.	b) <i>Starter Kit 1 – presentazione Powerpoint e Starter Kit 2 – Punti di discussione + Domande frequenti</i>
	C. Stabilire canali interni di coordinamento e comunicazione.	c) <i>Starter Kit 2</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lettera di presentazione per assumere più personale</i> • <i>Tabella di marcia per le scuole</i>
	D. Mappare gli attori coinvolti: insegnanti, servizi di supporto, datori di lavoro, famiglie.	d) <i>Starter Kit 2 – Descrizione dei ruoli</i>
	E. Esaminare le pratiche esistenti e identificare le opportunità di apprendimento.	e) <i>Learning Framework (struttura didattica)</i>
	F. Sviluppare le capacità del personale attraverso sessioni di formazione iniziale e sensibilizzazione.	f) <i>Moduli di formazione</i> – per l'autoapprendimento o <i>Formazione mista</i> per l'apprendimento di gruppo
2. Comprendere ogni giovane <i>Riconoscere i punti di forza, le esigenze e le aspirazioni</i>	A. Condurre valutazioni individuali utilizzando strumenti convalidati.	a) <i>Good Job Strumenti di valutazione</i> — per valutare INSIEME allo studente le sue competenze, aspirazioni ed esigenze di supporto

	B. Raccogliere informazioni dalle famiglie e dagli insegnanti.	b) <i>Good Job Strumenti di valutazione</i> — per valutare SENZA lo studente le sue competenze, aspirazioni ed esigenze di supporto
3. Co-progettare e seguire il piano individuale <i>Pianificare insieme per ottenere progressi significativi</i>	A. Identificare gli obiettivi personali, i percorsi preferiti e le esigenze di sostegno. Documentare i risultati in un profilo dello studente. Incoraggiare l'auto-riflessione e l'auto-tutela. Definire traguardi chiari (istruzione, formazione, lavoro, vita indipendente).	a) <i>TM Toolkit 1: Piano individuale sviluppato in collaborazione con lo studente</i>
	B. Seguire regolarmente i progressi.	b) <i>TM Toolkit 1:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Modulo del tutor per monitorare i progressi</i> • <i>Autovalutazione dei progressi da parte dello studente</i>
	C. Selezionare attività di apprendimento e di sostegno. Assegnare ruoli e responsabilità (coach, mentore, famiglia, datore di lavoro). Garantire l'accessibilità e l'integrazione di soluzioni adeguate.	c) <i>Utilizza le strategie del Moduli di formazione</i>
4. Attuare percorsi di sostegno e apprendimento <i>Mettere in atto il piano</i>	A. Offrire sessioni di formazione e coaching mirate. Adeguare il supporto in base alle necessità. Promuovere le competenze trasversali: comunicazione, lavoro di squadra, problem-solving	a) <i>Utilizza le strategie del Moduli di formazione</i>
	B. Offrire un apprendimento incentrato sul lavoro: simulazioni	b) <i>TM Toolkit 2</i>

		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Workshop di preparazione alla transizione</i>
	c. Offrire un apprendimento incentrato sul lavoro: tirocini, affiancamento sul posto di lavoro	<p>c) <i>TM Toolkit 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Strumenti per la cooperazione con i datori di lavoro</i>
5. Entrare in contatto con i datori di lavoro e la comunità <i>Costruire ponti inclusivi verso opportunità reali</i>	A. Sensibilizzare i datori di lavoro locali sul tema dell'occupazione inclusiva	<p>a) <i>Starter Kit 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Video</i> • <i>Volantino</i> <p>and <i>Starter Kit 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lettera di presentazione</i> • <i>Punti di discussione + Domande frequenti</i>
	B. Organizzare visite sul posto di lavoro, tirocini o inserimenti lavorativi assistiti	<p>b) <i>TM Toolkit 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Patto di collaborazione</i>
	C. Facilitare la collaborazione tra educatori e datori di lavoro	<p>c) <i>TM Toolkit 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Modulo riunione mensile</i>
	D. Fornire mentoring e feedback continui durante i tirocini	<p>d) <i>TM Toolkit 3</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Modulo di mentoring del datore di lavoro</i>
	E. Promuovere il riconoscimento dei datori di lavoro inclusivi e delle buone pratiche	<p>e) <i>Starter Kit 1</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Certificato di riconoscimento</i>

<p>6. Rivedere, imparare e sostenere <i>Integrare il sostegno alla transizione nella pratica a lungo termine</i></p>	A. Raccogliere feedback da giovani, mentori e datori di lavoro: identificare successi e sfide	a) <i>Confronta con Rapporto sull'impatto e Casi di studio</i>
	B. Aggiornare le politiche e le procedure interne sulla base delle lezioni apprese	b) <i>TM Toolkit 2</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Diachiarazione politica</i>
	C. Condividere le buone pratiche con altre scuole e organizzazioni	c) <i>Starter Kit 1 – strumenti di comunicazione, sito web Good Job e social media</i>
	D. Istituzionalizzare il ruolo del mentore di transizione e la formazione continua	d) <i>Moduli di formazione e Certificati</i>
Destinazione: cultura inclusiva della transizione <i>Ogni giovane può contare sul sostegno necessario per prosperare nella vita e nel lavoro</i>	<p>Obiettivi finali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Giovani responsabilizzati con competenze di vita e occupazionali più solide • Cultura scolastica e formativa inclusiva e solidale • Partnership attive con famiglie e datori di lavoro • Sostegno alla transizione sostenibile e sistematico • Mentori ed educatori sicuri di sé e preparati 	