

# RUOLI NELL'ATTUAZIONE



*“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”.*

Questa tabella riassume i ruoli chiave coinvolti nell'attuazione dell'approccio Good Job nelle scuole e negli enti di formazione. Ciascun ruolo contribuisce alla creazione di un sistema di transizione inclusivo che supporta i giovani con disabilità e difficoltà di apprendimento nella preparazione alla vita adulta e lavorativa.

RUOLO	SCOPO	COMPITI PRINCIPALI	PROFILO SUGGERITO
Responsabile Good Job	Supervisionare e coordinare l'attuazione dell'approccio Good Job nella scuola.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pianificare l'implementazione e la tempistica.</li> <li>• Coordinare il personale, le famiglie e i partner esterni.</li> <li>• Garantire l'allineamento con la strategia scolastica.</li> <li>• Monitorare i progressi e valutare i risultati complessivi.</li> </ul>	Membro del team dirigente, coordinatore SEN o personale orientato ai progetti con capacità organizzative e comunicative.
Coordinatore della formazione del personale	Sviluppare le competenze del personale e garantire un'attuazione sostenibile e di qualità.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificare le esigenze di formazione del personale.</li> <li>• Organizzare workshop e sessioni di apprendimento tra pari.</li> <li>• Promuovere l'uso dei moduli di formazione Good Job.</li> <li>• Integrare pratiche di transizione inclusive nei piani di sviluppo del personale.</li> </ul>	Insegnante senior, responsabile della formazione del personale o coordinatore CPD con esperienza nell'apprendimento degli adulti.
Coach o mentore di transizione	Guidare i singoli studenti attraverso il tutoraggio e il sostegno personalizzato.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costruire relazioni di fiducia con gli studenti.</li> <li>• Utilizzare lo strumento di valutazione Good Job e i moduli di mentoring.</li> <li>• Supportare la definizione degli obiettivi e lo sviluppo delle competenze di vita.</li> <li>• Monitorare e riflettere sui progressi.</li> </ul>	Insegnante, assistente, consulente o operatore giovanile con empatia e capacità di mentoring.
Ambasciatore dell'inclusione	Promuovere l'inclusione e l'accessibilità in tutta la comunità scolastica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promuovere l'insegnamento e l'apprendimento inclusivi.</li> <li>• Supportare i colleghi nell'adattamento dei materiali.</li> <li>• Organizzare eventi o campagne di sensibilizzazione.</li> <li>• Condividere pratiche inclusive e successi.</li> </ul>	Qualsiasi membro del personale appassionato di inclusione e capace di ispirare gli altri.
Coordinatore della Qualità	Garantire che la valutazione, il monitoraggio e la riflessione degli studenti siano coerenti e significativi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supportare l'uso dello strumento di valutazione Good Job.</li> <li>• Raccogliere input da studenti, famiglie e mentori.</li> <li>• Assistere nelle revisioni dei progressi e nelle riunioni di riflessione.</li> </ul>	Coordinatore SEN, consulente o insegnante esperto con competenze nell'osservazione e nel monitoraggio dei dati.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riassumere i risultati per guidare la pianificazione complessiva.</li> </ul>	
Referente per le famiglie	Rafforzare il coinvolgimento e la comunicazione tra la scuola, le famiglie e la comunità.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenere informati e coinvolti i genitori.</li> <li>• Raccogliere feedback dalle famiglie.</li> <li>• Gestire la comunicazione interna ed esterna sulle attività Good Job.</li> <li>• Condividere buone pratiche e storie di successo.</li> </ul>	Personale amministrativo, responsabile pastorale o rappresentante dei genitori con buone capacità comunicative.

### Come utilizzare questo quadro di riferimento dei ruoli

- Utilizzate questi sei ruoli come **punti di riferimento** per l'implementazione: ogni scuola può adattarli alle proprie dimensioni e risorse.
- Una persona può ricoprire più ruoli, ma tutti devono sapere come il proprio contributo si inserisce nel quadro generale.
- Quando presentate questi ruoli, sottolineate che ciascuno contribuisce in modo unico alla creazione di una cultura inclusiva della transizione: si tratta di un *lavoro di squadra*, non di una gerarchia.