



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"> Pianificare l'implementazione e la tempistica. Coordinare il personale, le famiglie e i partner esterni. Garantire l'allineamento con la strategia scolastica. Monitorare i progressi e valutare i risultati complessivi. 	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"> Identificare le esigenze di formazione del personale. Organizzare workshop e sessioni di apprendimento tra pari. Promuovere l'uso dei moduli di formazione Good Job. Integrare pratiche di transizione inclusive nei piani di sviluppo del personale. 	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"> Costruire relazioni di fiducia con gli studenti. Utilizzare lo strumento di valutazione Good Job e i moduli di mentoring. Supportare la definizione degli obiettivi e lo sviluppo delle competenze di vita. Monitorare e riflettere sui progressi. 	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"> Promuovere l'insegnamento e l'apprendimento inclusivi. Supportare i colleghi nell'adattamento dei materiali. Organizzare eventi o campagne di sensibilizzazione. Condividere pratiche inclusive e successi. 	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"> Supportare l'uso dello strumento di valutazione Good Job. Raccogliere input da studenti, famiglie e mentori. Assistere nelle revisioni dei progressi e nelle riunioni di riflessione. 	Coordinatore SEN, consulente o insegnante esperto con competenze nell'osservazione e nel monitoraggio dei dati.

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