



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

SOLUZIONI AI PROBLEMI LEGATI ALL'ETÀ NEL SETTORE DELL'ISTRUZIONE

SOLARIS

“2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

Questo materiale è stato creato nell'ambito di un progetto Erasmus+: SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION

SECTOR-SOLARIS, Numero progetto: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227



Co-funded by the
European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.

Questo materiale è concesso con licenza



PREFAZIONE

Il progetto SOLARIS mirava a sviluppare una serie di risultati pratici a beneficio di insegnanti, dirigenti scolastici e parti interessate. Uno dei principali risultati del progetto è un materiale formativo completo. Questo materiale fornisce linee guida per le politiche di age-friendly nelle scuole, casi di studio che mostrano le migliori pratiche e metodologie innovative per promuovere l'apprendimento intergenerazionale. Il materiale formativo SOLARIS comprende sei moduli principali, riportati di seguito. Inoltre, ci sono sei strumenti di autovalutazione incorporati in ogni modulo in relazione ai contenuti del modulo stesso. I discenti possono esaminare le loro conoscenze implementando i quiz.

Contenuto

| | |
|---|---|
| Modulo 1 Introduzione alla gestione dell'età nell'educazione scolastica | Il modulo 1 sottolinea l'importanza di una gestione olistica dell'età per affrontare le sfide e le opportunità del panorama educativo in evoluzione e dei cambiamenti demografici della forza lavoro. Evidenzia l'impatto della gestione dell'età sulla qualità dell'insegnamento, sul benessere degli insegnanti e sulla produttività ed esplora le misure per migliorare i risultati degli educatori, incoraggiando la riflessione e l'adattamento per una crescita sostenuta nel dinamico settore dell'istruzione. Il Modulo 1 è stato preparato da CESUR. |
| Modulo 2 Problemi legati all'età nel settore educativo | Il modulo 2 si concentra sulle sfide educative affrontate dagli insegnanti anziani, sottolineando l'importanza della gestione dei carichi di lavoro e dell'identificazione dei fattori di stress per gli educatori anziani. Introduce nuovi metodi, compresa la tecnologia, per ridurre lo stress, prevenire il burnout e migliorare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, fornendo competenze e risorse agli educatori per affrontare i problemi legati all'età e promuovere il benessere nei contesti educativi. Il modulo 2 è stato preparato da ARCHIVIO DELLA MEMORIA. |
| Modulo 3 Processo decisionale nella ricerca di soluzioni ai problemi legati all'età nelle scuole | Il modulo 3 offre un'esplorazione completa del processo decisionale nei contesti educativi in relazione alle sfide legate all'età, sottolineandone l'importanza nell'affrontare le problematiche legate all'invecchiamento del personale e nel promuovere ambienti scolastici a misura di anziano. I partecipanti acquisiscono la padronanza dei processi di risoluzione dei problemi legati all'età, tra cui l'identificazione del problema, la raccolta di informazioni, lo sviluppo di opzioni, la selezione delle azioni e la valutazione dei risultati, con l'introduzione di schemi pratici come l'analisi SWOT e l'analisi costi-benefici per affrontare i problemi legati all'età. Il modulo 3 è stato preparato da PROEDUCA. |
| Modulo 4 Buone pratiche per la gestione dell'età | Il Modulo 4 si concentra sulle definizioni, i concetti e i casi di studio di buone pratiche che gli insegnanti di un'ampia gamma di contesti educativi potrebbero utilizzare per migliorare l'efficacia delle condizioni sensibili all'età e affrontarle sul posto di lavoro, con un'attenzione particolare alle pratiche attuabili a breve termine con effetti a lungo termine. Il modulo 4 è stato preparato da EIA. |
| Modulo 5 Strategie di gestione dell'età nelle scuole | Il modulo 5 presenta strategie efficaci per gestire le sfide legate all'età incontrate dagli insegnanti nei contesti educativi, evidenziando approcci come la formazione tra pari, i programmi di mentoring e i servizi di consulenza per sostenere l'entusiasmo e la motivazione in classe. Il modulo attinge alle esperienze e alle prospettive di insegnanti e decisori a vari livelli, offrendo spunti per la pianificazione dell'azione per l'attuazione di strategie di gestione dell'età. Il modulo 5 è stato preparato da ASIE. |
| Modulo 6 L'implementazione di strumenti di valutazione orientati alla gestione dell'età nelle scuole | Il modulo 6 si concentra sull'implementazione di strumenti di valutazione orientati all'età nelle scuole, coprendo le conoscenze e gli strumenti per l'adozione della gestione dell'età. Si compone di due unità principali: la prima affronta l'adozione della gestione dell'età nelle scuole, mentre la seconda fornisce informazioni sulla gestione delle risorse umane nell'ambiente scolastico, con l'obiettivo di migliorare la consapevolezza e offrire strategie attuabili per gli educatori e i dirigenti scolastici, al fine di creare istituzioni educative inclusive, collaborative e di supporto nel contesto di cambiamenti demografici dinamici. Il modulo 6 è stato preparato da SBTC. |

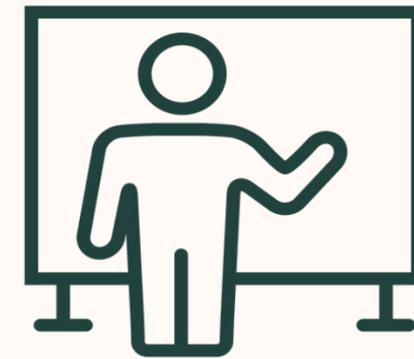
Modulo 6

L'implementazione di strumenti di valutazione orientati alla gestione dell'età nelle scuole

Contenuti

- Introduzione
- Obiettivi di apprendimento
- Risultati dell'apprendimento
- Descrizioni delle unità
- Contenuto dell'unità
- Punti di forza
- Conclusione
- Autovalutazione





Introduzione

Il modulo 6 fornisce una panoramica dettagliata sull'integrazione degli strumenti di valutazione Age-Friendly all'interno delle scuole, enfatizzando le competenze e gli strumenti necessari per agevolare l'assimilazione efficace della gestione dell'età all'interno dell'ambiente scolastico. Il modulo si articola in due unità principali: la prima affronta l'adozione della gestione dell'età nelle scuole, mentre la seconda fornisce dettagli e informazioni riguardo alla gestione delle risorse umane nell'ambito scolastico. In un'epoca di cambiamenti demografici dinamici e di aspettative mutevoli, la gestione efficace della diversità anagrafica è una componente critica per lo sviluppo di istituzioni educative resilienti e innovative. Questo modulo cerca, non solo di aumentare la consapevolezza delle sfide legate all'età, ma anche di fornire strategie attuabili rivolte agli educatori e ai dirigenti scolastici per promuovere un ambiente inclusivo, collaborativo e di supporto per tutti.

Obiettivi di apprendimento



Al termine di questo modulo, i partecipanti sapranno

- **Avere una profonda conoscenza dell'implementazione strumenti di valutazione Age friendly nelle scuole.**
- Acquisire una conoscenza dei concetti e dei principi fondamentali che definiscono gli ambienti adatti all'età nei contesti educativi. Questo include la comprensione delle esigenze e delle preferenze uniche dei diversi gruppi di età all'interno di una comunità scolastica.
- Diventare esperti **nell'uso di strumenti e metodologie specifici progettati per valutare e misurare la compatibilità delle diverse età in un ambiente scolastico.** Questo include come condurre indagini, analizzare i dati e interpretare i risultati.
- Fornire **strategie pratiche e buone prassi per l'attuazione di politiche a misura di anziano nelle scuole.** Ciò include l'adattamento degli spazi fisici, la modifica dei metodi di insegnamento e la promozione di culture scolastiche inclusive e di supporto.
- Imparare a sviluppare e sostenere le politiche che supportano le iniziative a favore degli anziani nelle scuole. Questo include la comprensione dei quadri giuridici, il coinvolgimento delle parti interessate e la promozione di cambiamenti sistemici.

Risultati dell'apprendimento

Il modulo 6 è stato progettato per fornire una comprensione completa degli strumenti di misurazione adatti alle diverse età nelle scuole. Di seguito troverete un elenco strutturato dei risultati chiave dell'apprendimento per questo modulo.

- Comprendere il significato e il concetto di gestione dell'età,
- Esplorare le buone pratiche di gestione dell'età,
- Analizzare le esigenze della gestione dell'età,
- Esplorare gli strumenti di gestione dell'età nelle scuole,
- Comprendere il significato e il concetto di gestione delle risorse umane.
- Analizzare la necessità della gestione delle risorse umane nelle scuole.
- Discutere le componenti della gestione delle risorse umane nelle scuole



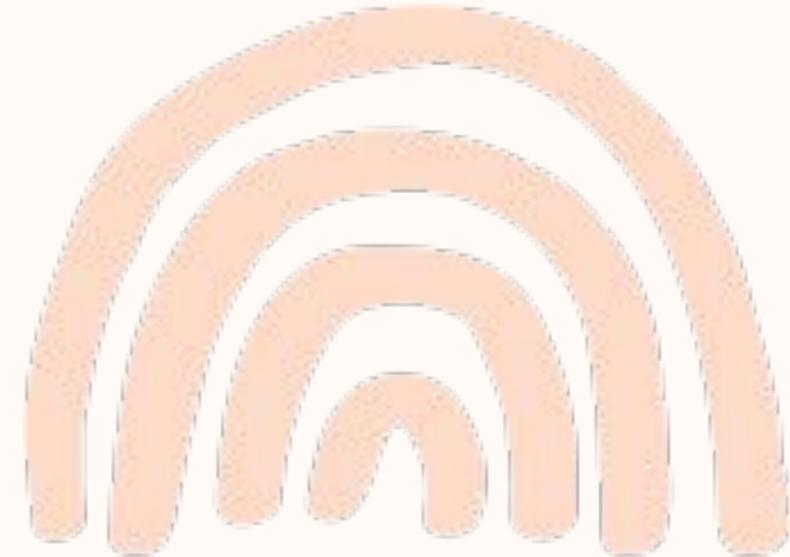
Descrizioni delle unità

Nell'**unità 1**, verrà esplorata l'implementazione di strategie per la gestione dell'età nelle scuole. In questa sezione, approfondiremo il concetto di gestione dell'età per gli insegnanti, le buone pratiche di gestione dell'età, le ragioni principali per cui è essenziale inserire la gestione dell'età tra le priorità delle scuole e i possibili strumenti per implementarla.

L'**unità 2** è focalizzata sull'applicazione della gestione delle risorse umane nel contesto scolastico. In questa sezione, sarà esaminato il concetto di gestione delle risorse umane rivolto ai dirigenti scolastici e agli insegnanti, i vari componenti della gestione delle risorse umane, le ragioni chiave per l'applicazione della gestione delle risorse umane nelle scuole e i fatti rilevanti relativi alla gestione delle risorse umane all'interno dell'ambiente scolastico.

6.1. Adozione della gestione

dell'età nelle scuole





INTRODUZIONE

L'aspetto della gestione dell'età degli insegnanti è una delle questioni principali che devono essere affrontate quando si affrontano i problemi associati a una forza lavoro più anziana nel settore dell'istruzione.

In questa unità vi illustreremo diverse tecniche di gestione dell'età adatte alle scuole. Questi materiali vi guideranno su come creare una cultura favorevole per gli insegnanti di tutte le fasce d'età, che porterà a un miglioramento delle prestazioni, della soddisfazione sul lavoro e dell'apprendimento intergenerazionale.

Gestione dell'età e strumenti di gestione dell'età

L'age management può riferirsi sia alla gestione complessiva di una forza lavoro che invecchia attraverso politiche pubbliche o contrattazioni collettive, sia agli aspetti specialistici della gestione delle risorse umane all'interno delle organizzazioni con un'attenzione particolare all'invecchiamento (Walker 1997).

L'assunzione (e l'uscita), la formazione, lo sviluppo, la promozione, le pratiche di lavoro flessibile, l'ergonomia e la progettazione del lavoro e il cambiamento di atteggiamento nei confronti dei lavoratori anziani sono i cinque aspetti principali della gestione dell'età nelle organizzazioni (Casey, Metcalf & Lakey, 1993).

Gli strumenti di valutazione orientati all'età sono strumenti di valutazione progettati per valutare l'age-friendliness delle scuole. Questi strumenti forniscono un approccio sistematico e strutturato per misurare e monitorare se e come le scuole sono inclusive, di supporto e rispondono alle esigenze degli insegnanti di tutte le età. In genere si tratta di indagini, questionari, strumenti di osservazione e indicatori di performance per raccogliere dati e valutare vari aspetti dell'age-friendliness, come l'accessibilità, l'inclusività e il coinvolgimento.

Gli strumenti di misurazione sono essenziali per le scuole per valutare, monitorare e migliorare le loro strategie di gestione dell'età. Essi forniscono dati preziosi, promuovono la responsabilità e contribuiscono al benessere generale, al rendimento scolastico e al clima scolastico degli studenti di tutte le età.

I lati pratici della gestione dell'età

Le applicazioni pratiche della gestione dell'età sono descritte come azioni che riducono la discriminazione basata sull'età e/o aumentano l'inclusione di persone di tutte le età, come nella [guida europea](#) originale ([Walker, 1999](#)).

Questi passi possono comportare programmi mirati per affrontare aspetti specifici della gestione dell'età, oppure possono assumere la forma di politiche occupazionali o di risorse umane più ampie, volte a promuovere un ambiente in cui i lavoratori di tutte le età siano incoraggiati a raggiungere il loro pieno potenziale. A volte, sul posto di lavoro, le migliori pratiche possono coesistere con le peggiori.

Come parte di una più ampia politica delle risorse umane per la gestione dell'età dei dipendenti (per esempio, vedere "**Politiche e linee guida per l'inclusione**", di seguito). L'intento di questa guida non è quello di fornire un elenco completo di buone pratiche, ma piuttosto di evidenziare la varietà e la quantità di attività benefiche intraprese dai datori di lavoro nei luoghi di lavoro di tutta Europa.

Pertanto, l'attuazione pratica non è un'impresa unica, ma piuttosto uno spettro di azioni da moderate a sostanziali volte a rimuovere le barriere associate all'età e ad elevare il valore della diversità d'età.



Esempi pratici di gestione dell'età

Politiche e linee guida inclusive: Sviluppare e attuare politiche e linee guida adatte all'età che promuovano l'inclusività, il rispetto e le pari opportunità per gli insegnanti di tutte le età. Queste politiche dovrebbero riguardare aree quali lo sviluppo del curriculum, le pratiche didattiche, i metodi di valutazione e le attività extracurricolari.

Attività intergenerazionali: Promuovere le interazioni e le attività intergenerazionali all'interno della comunità scolastica. Incoraggiare le opportunità di collaborazione tra insegnanti di età diverse, nonché tra insegnanti e personale o membri della comunità di generazioni diverse. Ciò può includere programmi di tutoraggio, progetti comuni o esperienze di apprendimento condivise.

Sviluppo professionale: Fornire opportunità di sviluppo professionale continuo agli educatori e al personale per migliorare le loro conoscenze e competenze nelle strategie di gestione dell'età. Offrire sessioni di formazione, workshop o conferenze che si concentrino sulla comprensione delle esigenze e delle sfide specifiche degli insegnanti di età diverse e sull'attuazione di pratiche efficaci per la gestione dell'età.

Voce e partecipazione degli insegnanti: Coinvolgere attivamente gli insegnanti nei processi decisionali e incoraggiare il loro contributo alle iniziative age-friendly. Creare piattaforme che permettano agli insegnanti di esprimere le loro opinioni, idee e preoccupazioni sulle strategie di gestione dell'età. Ciò può avvenire attraverso consigli degli insegnanti, focus group o sondaggi.

Ambienti di apprendimento flessibili: Progettare ambienti di apprendimento che soddisfino le diverse esigenze e preferenze degli insegnanti di età diverse. Offrire una disposizione flessibile dei posti a sedere, materiali didattici vari e strumenti tecnologici che supportino i diversi stili di apprendimento e le diverse abilità. Creare spazi che promuovano la collaborazione, la creatività e l'apprendimento indipendente.

Esempi pratici di gestione dell'età

Programmi di supporto alla transizione: Sviluppare programmi completi per sostenere gli insegnanti nel passaggio da un livello all'altro di istruzione o da una fase all'altra. Forniscono sessioni di orientamento, opportunità di tutoraggio e risorse per aiutare gli insegnanti a superare le sfide e gli adattamenti associati alle transizioni.

Valutazione e feedback regolari: Implementare strumenti di misurazione adatti all'età per valutare regolarmente l'efficacia delle strategie di gestione dell'età. Raccogliere il feedback di studenti, insegnanti e personale per identificare le aree di miglioramento e monitorare i progressi nel tempo. Utilizzate questi dati per informare il processo decisionale e apportare le modifiche necessarie alle pratiche age-friendly.

Partnership comunitarie: Collaborare con le organizzazioni della comunità, come i centri per anziani, i gruppi giovanili o le imprese locali, per creare partnership significative a sostegno delle strategie di gestione dell'età. Coinvolgere i membri della comunità come relatori ospiti, mentori o volontari per fornire ulteriori risorse e competenze.

Coinvolgimento di terzi: Incoraggiare il coinvolgimento attivo delle parti interessate, dei genitori e dei dirigenti nelle iniziative a favore dell'età. Offrite loro l'opportunità di partecipare ad attività scolastiche, workshop o comitati relativi alla gestione dell'età. Promuovere canali di comunicazione aperti per rispondere alle loro preoccupazioni e raccogliere le loro prospettive sulle pratiche age-friendly.

Miglioramento continuo: Promuovere una cultura del miglioramento continuo rivedendo e aggiornando regolarmente le strategie di gestione dell'età. Rimanere informati sulla ricerca attuale, sulle migliori pratiche e sulle tendenze emergenti nel campo dell'istruzione a misura di anziano. Cercate il feedback delle parti interessate e siate aperti all'adattamento e all'evoluzione delle pratiche age-friendly in base alle nuove conoscenze e alle mutate esigenze.

Le ragioni per cui la gestione dell'età deve essere messa in agenda

Gli strumenti di valutazione orientati all'età svolgono un ruolo cruciale nella promozione di strategie adatte alla gestione dell'età nelle scuole. Questi strumenti aiutano le scuole a identificare i propri punti di forza e le aree di miglioramento in termini di age-friendliness. Raccogliendo dati e feedback da parte di studenti, insegnanti e personale, le scuole possono acquisire conoscenze sulle loro pratiche attuali e prendere decisioni informate per migliorare le loro strategie di gestione dell'età. Inoltre, Gli strumenti di valutazione orientati all'età consentono alle scuole di monitorare i propri progressi nel tempo. Conducendo valutazioni regolari, le scuole possono monitorare l'efficacia delle loro iniziative di gestione dell'età e identificare tendenze o modelli che indicano progressi o aree che richiedono ulteriore attenzione.

Ad esempio, i dati raccolti attraverso strumenti di misurazione forniscono alle scuole informazioni preziose per prendere decisioni informate. Le scuole possono utilizzare questi dati per dare priorità alle aree da migliorare, allocare le risorse in modo efficace e sviluppare interventi mirati per affrontare le sfide specifiche legate all'età.

Gli strumenti di valutazione orientati all'età promuovono la responsabilità all'interno delle scuole. Stabilendo un processo sistematico di valutazione della compatibilità con l'età, le scuole possono ritenersi responsabili della creazione di ambienti inclusivi e di supporto per gli insegnanti di tutte le età. Questa responsabilità promuove una cultura del miglioramento continuo e garantisce che le strategie di gestione dell'età rimangano una priorità.

L'invecchiamento della forza lavoro europea, il paradosso età/occupazione, gli imperativi delle politiche pubbliche, le iniziative dei singoli datori di lavoro e la spinta a livello europeo contro la discriminazione in base all'età sono le cinque ragioni principali per cui la gestione dell'età è entrata nelle agende organizzative e del mercato del lavoro, anche nelle scuole, negli ultimi anni.

Le ragioni per cui la gestione dell'età deve essere una priorità

1. L'invecchiamento della forza lavoro europea

A causa del calo della fertilità in tutti i Paesi dell'UE e dell'invecchiamento dei baby boomer del dopoguerra, la popolazione economicamente attiva sta invecchiando. Tra il 1995 e il 2015, le popolazioni più giovani e di mezza età sono diminuite e quelle più anziane sono aumentate. Da poco meno di un quinto a quasi un quarto dei lavoratori dell'UE avrà più di 50 anni. L'invecchiamento della popolazione comporta l'invecchiamento della forza lavoro. Si tratta della più importante transizione demografica in Europa da quasi un secolo a questa parte, insieme all'età lavorativa minima e all'occupazione femminile. Pertanto, la gestione dell'età è la causa principale. Le organizzazioni devono assumere più lavoratori over 50 man mano che la forza lavoro matura.



Le ragioni per cui la gestione dell'età deve essere una priorità

2. Paradosso età/occupazione

Ad eccezione di alcune organizzazioni e paesi illuminati, l'invecchiamento della forza lavoro potrebbe non essere sufficiente per essere in cima all'agenda politica. Tuttavia, l'invecchiamento della forza lavoro e la cultura europea dell'uscita precoce richiedono un intervento. Il paradosso età/occupazione guida le politiche pubbliche di gestione dell'età: mentre l'aspettativa di vita nell'UE è aumentata di circa 10 anni dagli anni '50, la partecipazione alla forza lavoro dei lavoratori maschi anziani (60-64 anni) è scesa da quasi l'80% a circa il 30%. Solo il 33% circa dei 55-64enni lavora.



Le ragioni per cui la gestione dell'età deve essere una priorità

3. Esigenze politiche

Le misure di uscita anticipata dal mercato del lavoro dagli anni '70 agli anni '90 hanno dimostrato che gli interventi di politica del mercato del lavoro funzionano. Tuttavia, il sentimento ufficiale nei confronti dell'uscita anticipata nella maggior parte dei Paesi dell'UE è cambiato radicalmente. Gli schemi o i programmi pubblici di prepensionamento sono sempre meno. Pertanto, i politici stanno modificando l'ambiente delle organizzazioni, costringendole ad adattarsi. L'UE ha contribuito a promuovere l'invecchiamento attivo e questa attenzione è destinata a crescere (Walker 2002; Reday-Mulvey 2005). Le politiche nazionali comprendono incentivi all'assunzione e sforzi pubblicitari.



Le ragioni per cui la gestione dell'età deve essere una priorità

4. Gestione dell'età dei dipendenti in qualsiasi settore

Organizzazioni e aziende devono gestire le diverse età e rispondere all'invecchiamento della forza lavoro indipendentemente dalle politiche nazionali e comunitarie. Il quarto aspetto della gestione dell'età è l'atteggiamento dei dirigenti scolastici nei confronti dei lavoratori anziani, che è cambiato in modo significativo in Europa. Alcune aziende stanno rivalutando il licenziamento anticipato. Altre ritengono che questo porti ad uno spreco di esperienza, risorse umane e investimenti e considerano i lavoratori anziani eccellenti formatori e portatori di competenze.



Le ragioni per cui la gestione dell'età deve essere una priorità

5. Giustizia sociale e gestione dell'età

L'innalzamento dell'età pensionabile, la tecnica più diffusa per ridurre la spesa pensionistica futura, rafforza l'isolamento dei lavoratori più anziani. L'ultima ragione per cui la gestione dell'età sta prendendo piede in Europa è quella di combattere la discriminazione in base all'età e garantire alle persone anziane un accesso equo al lavoro. Questa strategia è guidata dall'obiettivo economico dell'UE di aumentare i tassi di occupazione, ma fa parte anche dell'agenda sociale dell'UE in materia di uguaglianza, giustizia ed esclusione sociale.



Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

Gestione dell'età degli insegnanti

Per gestione dell'età degli insegnanti si intende il processo volto a garantire che gli insegnanti di una scuola siano sostenuti nel corso della loro carriera e ricevano opportunità di sviluppo e crescita professionale, affrontando al contempo le questioni legate all'invecchiamento e al pensionamento. Ciò può includere strategie come il tutoraggio, la condivisione del lavoro, il pensionamento graduale e l'opportunità di formazione continua.



Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

Per adottare la gestione dell'età nelle scuole, gli amministratori devono sviluppare politiche e procedure che supportino le esigenze degli insegnanti nelle diverse fasi della loro carriera. Ciò può includere programmi di tutoraggio, opportunità di condivisione del lavoro e opzioni di pensionamento graduale. Le scuole dovrebbero anche fornire risorse e sistemazioni per sostenere gli insegnanti che potrebbero avere problemi di salute o altre sfide legate all'invecchiamento. Nel complesso, l'adozione della gestione dell'età degli insegnanti nelle scuole è essenziale per sostenere una forza lavoro docente sana e sostenibile e per garantire che gli studenti ricevano la migliore istruzione possibile.



Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

Possibili strategie e strumenti

1. Strumento di valutazione delle scuole age-friendly:

Questo strumento è una lista di controllo completa che identifica i punti di forza e i punti deboli della scuola in relazione alla sua compatibilità con l'età. Copre aspetti quali le politiche scolastiche, l'ambiente fisico e le pratiche di insegnamento.



Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

2. Sostenere il benessere degli insegnanti:

Le scuole possono fornire risorse e programmi che aiutino gli insegnanti a gestire lo stress, a migliorare la loro salute fisica e ad aumentare il loro benessere generale.

Offrire opportunità di formazione continua e di sviluppo professionale. Questo può aiutare gli insegnanti a rimanere impegnati e motivati.



Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

3. Incoraggiare orari flessibili:

Le scuole possono offrire orari flessibili o ridotti agli insegnanti più anziani che potrebbero aver bisogno di tempo supplementare per riprendersi da una malattia o da un infortunio.

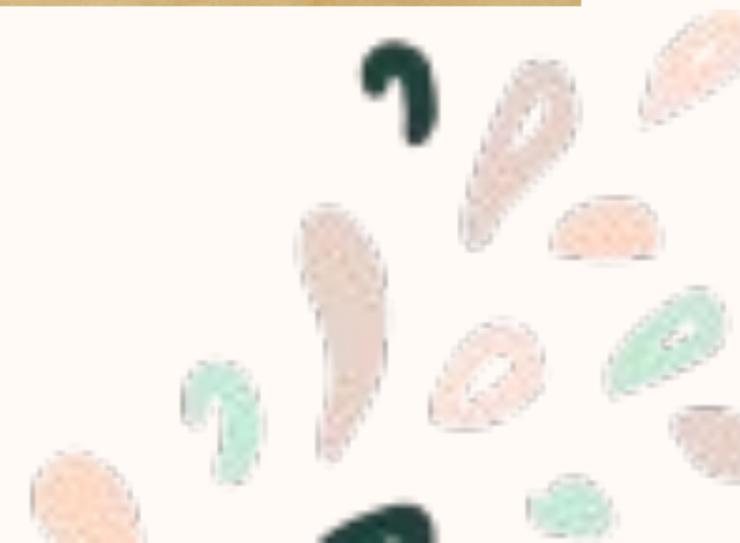


Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

4. Incoraggiare i partenariati di tutoraggio e insegnamento:

Le scuole possono affiancare gli insegnanti più giovani a colleghi più anziani ed esperti per condividere le conoscenze, costruire relazioni e sostenere lo sviluppo professionale.

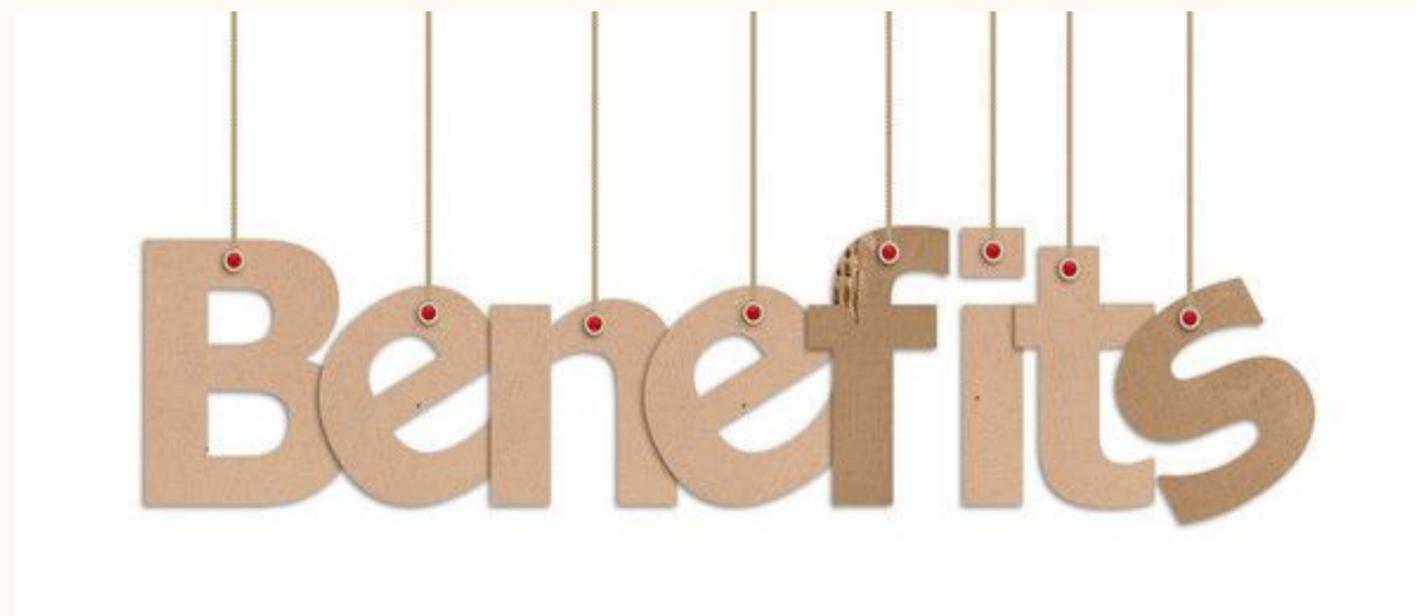
Con l'avanzare dell'età, gli insegnanti possono avere problemi di salute o altre difficoltà che possono influire sulla loro capacità di svolgere il proprio lavoro. Offrendo risorse adeguate e adottando adattamenti necessari per assistere questi insegnanti, le scuole possono contribuire a assicurare che essi possano continuare a partecipare attivamente al sistema educativo, mantenendo un ruolo significativo nella comunità scolastica.



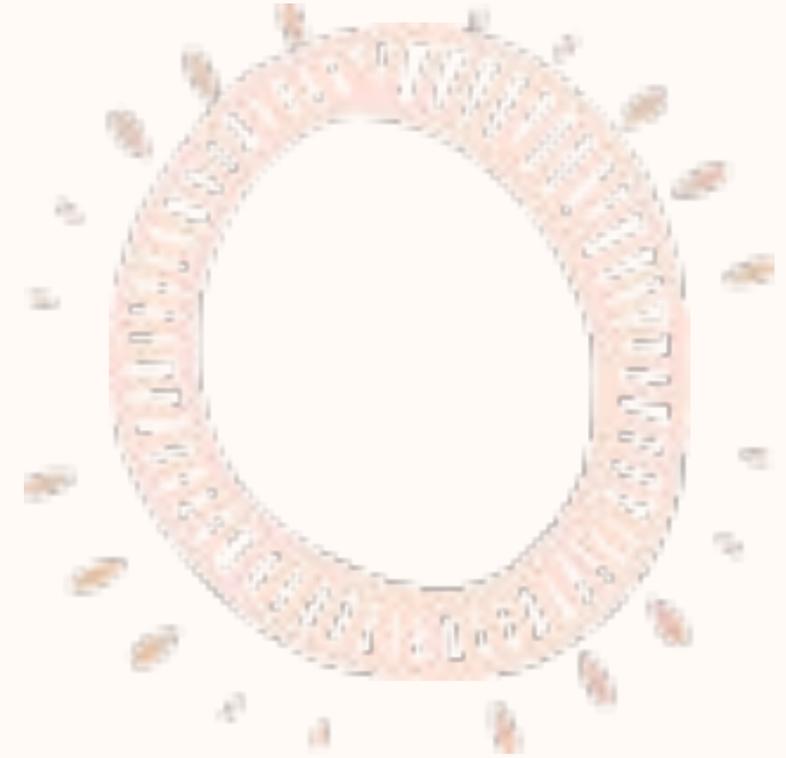
Adozione di strumenti di gestione dell'età nelle scuole

5. Fornire incentivi e benefici:

Le scuole possono offrire benefici pensionistici, orari flessibili o altri incentivi per incoraggiare gli insegnanti a rimanere nel mondo del lavoro più a lungo. Le scuole dovrebbero anche fornire risorse e sistemazioni per sostenere gli insegnanti che potrebbero avere problemi di salute o altre sfide legate all'invecchiamento.



6. 2. Gestione delle risorse umane in ambiente scolastico



Che cos'è la risorsa umana?

Le risorse umane sono la forza lavoro di un'organizzazione, di un settore aziendale o di un'economia. Comprendono le capacità, le competenze, le esperienze e le conoscenze del personale di un'organizzazione. L'efficacia, la produttività e la creatività delle organizzazioni dipendono dalla loro forza lavoro, che ne fa un patrimonio vitale.

I dipendenti delle organizzazioni non sono solo una risorsa preziosa, ma anche la ricchezza più importante delle organizzazioni. Le organizzazioni hanno bisogno di mantenere risorse umane qualificate per sopravvivere e mantenere i loro vantaggi competitivi.



Che cos'è la gestione delle risorse umane?

Il management di oggi si concentra sulla gestione della creatività e dell'intelligenza delle persone, piuttosto che sulla dedizione al lavoro. La gestione delle risorse umane (HRM) è la gestione efficace delle persone in un'organizzazione.

L'HRM è una disciplina che comprende la definizione delle politiche, la pianificazione, l'organizzazione, la direzione e la supervisione delle attività relative alla fornitura, all'impiego e allo sviluppo delle risorse umane necessarie per fornire un vantaggio competitivo all'organizzazione.

L'obiettivo finale delle HRM è aiutare l'organizzazione a raggiungere il successo. Pertanto, prepara le persone a questo obiettivo.



Necessità di gestione delle risorse umane nelle scuole

- I processi di gestione delle risorse umane (HRM) nelle organizzazioni scolastiche si concentrano sull'elemento umano come parte del processo di gestione generale. Attraverso la gestione delle risorse umane, la direzione scolastica progetta strutture e processi per l'uso strategico delle risorse umane al fine di raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione scolastica.
- La gestione delle risorse umane e la gestione dell'età sono strettamente legate l'una all'altra, soprattutto in un contesto scolastico. L'HRM è un quadro di riferimento per la gestione della forza lavoro della scuola che comprende la selezione, la formazione, la valutazione e la retribuzione. La gestione dell'età aggiunge elementi validi a questo sistema, rendendo i processi sensibili alle diverse abilità ed esigenze dei lavoratori di età diverse.



L'integrazione della gestione dell'età nelle risorse umane può favorire l'integrazione delle diverse generazioni intorno a un comune tavolo, ognuna con prospettive uniche. Il risultato di questo sforzo collaborativo è un ambiente educativo più dinamico, innovativo ed efficiente.



Come le scuole traggono vantaggio dai sistemi HRM

La Gestione delle Risorse Umane (HRM) può risultare vantaggiosa per le istituzioni scolastiche per diverse ragioni. Inizialmente, considerando l'importanza degli insegnanti nel processo di apprendimento degli studenti, la capacità delle scuole di rispondere alle crescenti aspettative di performance accademica dei loro diplomati è fortemente dipendente dalla competenza e dall'impegno del personale docente.

L'HRM può essere visto come un modo per ispirare gli educatori a lavorare insieme per raggiungere gli obiettivi scolastici. In secondo luogo, le istituzioni scolastiche sono costantemente informate e influenzate dalle più recenti ricerche e sviluppi psicologici che riguardano la pratica educativa.

La gestione delle risorse umane (HRM) può essere considerata un mezzo attraverso il quale le scuole possono offrire agli insegnanti la possibilità di impegnarsi in uno sviluppo professionale continuo (CPD), incorporando queste nuove conoscenze nelle loro attività regolari.

Infine, le scuole di tutto il mondo hanno difficoltà a reclutare istruttori altamente qualificati e, anche quando lo fanno, molti giovani educatori abbandonano la professione perché non è all'altezza dei loro ideali. I sistemi di gestione delle risorse umane possono aiutare le scuole a trovare e mantenere un numero sufficiente di educatori qualificati e ispirati.



Componenti della gestione delle risorse umane

La gestione delle risorse umane comprende

1. Reclutamento e assunzione,
2. Orientamento e posizionamento
3. Compensi e benefici
4. Gestione delle prestazioni e promozioni
5. Formazione e gestione dei talenti
6. Riposizionamento



1. Reclutamento e assunzione

Lo scopo del processo di selezione dei dipendenti è quello di individuare i potenziali dipendenti in grado di soddisfare le esigenze dell'organizzazione in termini di risorse umane.

La capacità di una scuola di attrarre e trattenere insegnanti di talento è un fattore chiave per essere competitivi. Dopo aver ricevuto una candidatura, la prima cosa da fare è esaminare il curriculum del candidato insegnante.

Quindi, i CV vengono utilizzati per determinare quali candidati saranno chiamati per un colloquio e quali saranno esclusi. Il passo successivo consiste nel contattare i candidati qualificati per fissare test, colloqui e altre procedure.



1. Reclutamento e assunzione

Gli insegnanti sono selezionati in base alle loro competenze, esperienze e capacità relazionali e didattiche nei rispettivi campi. La scelta prioritaria è data alle caratteristiche individuali. Il preside costituisce una commissione con il responsabile dell'Ufficio Scolastico e un rappresentante del preside per definire i criteri di selezione. I test di competenza sono fondamentali nella decisione di assunzione.

Le competenze di base, una solida formazione accademica, la preparazione professionale e l'esperienza nella materia sono considerate nella valutazione degli insegnanti. Il direttore e il comitato assunzioni collaborano per definire i criteri di selezione per le posizioni disponibili.



2. Orientamento e posizionamento

Una volta stabiliti i criteri, il team di selezione deciderà come collocare i candidati selezionati e organizzerà le sessioni di orientamento necessarie. Durante l'orientamento, i nuovi assunti ricevono gli strumenti necessari per adattarsi con successo al nuovo ambiente. Per questo motivo, le scuole dovrebbero organizzare attività di orientamento, anche se superficiali, perché non ci si può aspettare che un insegnante che ha solo una comprensione superficiale delle condizioni della scuola si adatti con successo ad essa. Il segreto della dedizione ad una scuola si trova nella familiarità e nel senso di appartenenza che i nuovi insegnanti e il personale sperimentano attraverso l'orientamento.



2. Orientamento e posizionamento

L'orientamento sul posto di lavoro per gli insegnanti ha numerosi obiettivi importanti, in quanto aiuta i nuovi assunti a integrarsi nell'istituzione. I nuovi insegnanti si sentono accolti e a proprio agio durante l'orientamento. Questo primo passo fa sì che i nuovi assunti si sentano apprezzati e riconosciuti, dando una buona impressione iniziale. Un orientamento caloroso incoraggia il senso di appartenenza e riduce l'ansia iniziale per tutta la carriera scolastica.

Inoltre, l'organizzazione si presenta positivamente. Durante l'orientamento, la scuola espone la sua cultura, le sue convinzioni e le sue aspettative. Un'efficace orientamento assicura ai nuovi assunti l'impegno della scuola per un'istruzione di qualità e un ambiente di lavoro accogliente.

Un altro obiettivo è insegnare ai nuovi assunti come funziona la scuola. Durante l'orientamento vengono trattate le operazioni quotidiane, i regolamenti scolastici, le procedure e le aspettative di ruolo. Gli insegnanti hanno bisogno di queste informazioni per orientarsi nella scuola e svolgere i loro compiti.



2. Orientamento e posizionamento

L'orientamento pone anche le basi per la formazione futura. I nuovi insegnanti apprendono la filosofia didattica, la tecnologia educativa e il curriculum della scuola, che costituiscono la base per lo sviluppo professionale e la formazione specialistica. Gli insegnanti hanno bisogno di queste informazioni fondamentali per capire la loro posizione negli obiettivi della scuola.

La procedura di orientamento mira a consolidare la decisione dell'insegnante di entrare a far parte della scuola. La scuola può assicurare gli insegnanti sul fatto che hanno scelto il lavoro appropriato, mostrando organizzazione, competenza e sostegno.

Si tratta di sviluppare le relazioni e le reti della comunità scolastica, non solo di trasmettere informazioni. I nuovi insegnanti hanno bisogno di questa panoramica per sentirsi parte della squadra e lavorare bene con colleghi, studenti e genitori.



3. Compensi e benefici

Le aziende incentivano le risorse umane attraverso premi e vantaggi. Incrementare immediatamente la produttività è essenziale per raggiungere gli obiettivi, con particolare attenzione ai servizi sanitari per i dipendenti, che dovrebbero costituire una novità di rilievo nell'organizzazione. Nelle scuole, prioritaria dovrebbe essere l'attenzione a questo aspetto al fine di migliorare la produttività degli insegnanti e la qualità dell'apprendimento. Una retribuzione adeguata, in linea con le condizioni del mercato esterno del lavoro, risulta fondamentale.

Un sistema retributivo non equo potrebbe arrecare danno alla scuola e causare tensioni tra insegnanti e dirigenza. È essenziale garantire agli insegnanti un ambiente di lavoro protetto per massimizzare le loro prestazioni e contributi. Le strategie e le politiche organizzative ben strutturate sono incentivanti. I premi nelle Risorse Umane promuovono giustizia, equità e coerenza in base al contributo fornito. Una retribuzione adeguata favorisce il raggiungimento degli obiettivi organizzativi della scuola.

I compensi dei dirigenti sono correlati alla formulazione e all'implementazione di strategie e politiche, pertanto il personale meglio retribuito è in sintonia con i valori dell'organizzazione e contribuisce al raggiungimento degli obiettivi strategici.



3. Compensi e benefici

Gli insegnanti e il personale che lavorano attivamente per il raggiungimento degli obiettivi scolastici dovrebbero essere compensati. In base alle regole, le scuole possono dare agli insegnanti indennità, incentivi e bonus. Per ridurre le disuguaglianze economiche, il preside si deve preoccupare degli insegnanti. Le esigenze degli insegnanti devono essere soddisfatte in modo coerente e attivo durante l'insegnamento agli studenti.

I dipendenti che sono in linea con i valori dell'organizzazione e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi strategici hanno maggiori probabilità di ricevere ricompense dalla direzione, e tali ricompense sono a loro volta legate alla progettazione e all'attuazione di strategie e politiche.

A seconda delle politiche nazionali, gli insegnanti ricevono un compenso sotto forma di pagamento monetario o di altri benefici in cambio dei loro servizi. La retribuzione dovrebbe essere considerata come un mezzo attraverso il quale le scuole possono compensare i membri del personale per aver contribuito al successo dell'istituto.

3. Compensi e benefici

Le scuole possono offrire indennità, incentivi e bonus agli insegnanti, in conformità con le leggi vigenti. Il preside si impegna per il benessere dei docenti al fine di ridurre le disparità socioeconomiche.

Gli insegnanti dovrebbero poter contare su un sostegno coerente e attivo per soddisfare le proprie esigenze, consentendo loro di concentrarsi sulla responsabilità primaria di coinvolgere gli studenti in attività di apprendimento significative. Ciò mira anche a risolvere il problema degli insegnanti che abbandonano le loro responsabilità educative primarie per dedicarsi ad altre discipline.



4. Gestione delle prestazioni e promozioni

La motivazione che ispira una persona a impegnarsi e ad aumentare il suo livello di prestazioni sul posto di lavoro è la chiave per un avanzamento di carriera. Quando una persona viene promossa, le vengono attribuite maggiori autorità e responsabilità nel suo nuovo ruolo.

Nel processo di promozione, le necessità dell'azienda sono prioritariamente considerate. Gli educatori e gli insegnanti di successo possono progredire verso ruoli amministrativi come presidi e dirigenti. L'anzianità di servizio è determinata dal totale degli anni di servizio e viene utilizzata come criterio per le promozioni.

Questo approccio viene adottato dalle scuole per una serie di motivi, tra cui i seguenti:

- ricompensare gli insegnanti per la loro dedizione alla scuola,
- garantire l'equità e la coerenza delle valutazioni, confrontando l'anzianità di servizio degli insegnanti,
- promuovere un ambiente in cui gli insegnanti si sentano incoraggiati a fare carriera nella scuola.



4. Gestione delle prestazioni e promozioni

La promozione è un premio dato agli insegnanti i cui sforzi e le cui valutazioni sono stati giudicati positivi. Gli insegnanti promossi devono riconoscere che l'aumento dell'autorità comporta una maggiore responsabilità. Il morale e la produttività del personale miglioreranno grazie a un sistema di promozione trasparente e basato sul merito. Affinché le promozioni avvengano in modo equo e possano essere giustificate, le istituzioni scolastiche devono disporre di uno strumento di valutazione delle prestazioni.

È importante che un insegnante si concentri su esperienza, formazione, lealtà, onestà, responsabilità, capacità di comunicazione, prestazioni lavorative e originalità se vuole fare carriera. Ciò richiede una valutazione per identificare i potenziali candidati alla promozione.

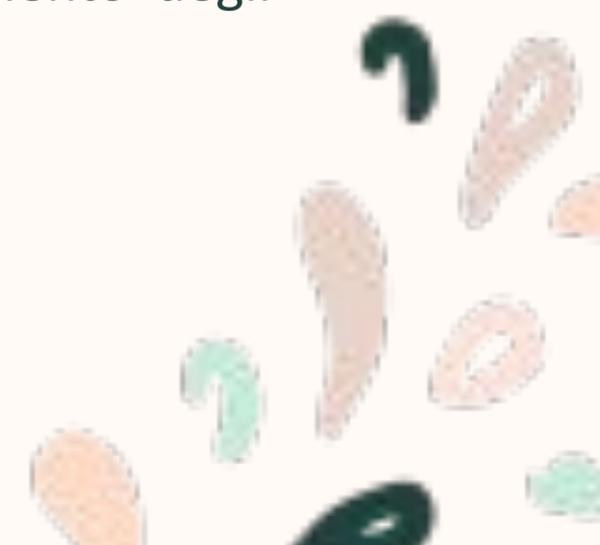
La valutazione è metodica, approfondita e obiettiva, secondo linee guida prestabilite. È importante che le scuole e le agenzie diano pari opportunità e attività di supporto per garantire che le condizioni per la promozione siano chiare. Anche i candidati alle promozioni vengono preparati in modo rigoroso; si tiene conto delle competenze, degli interessi e delle motivazioni.

5. Formazione e gestione dei talenti

Gli insegnanti sono obbligati a sviluppare competenze approfondite in tutti i compiti loro assegnati. Pertanto, è necessario adottare misure che facilitino il perfezionamento e l'accrescimento di competenze per gli insegnanti già assunti.

La formazione rappresenta un mezzo attraverso cui gli insegnanti possono migliorare le proprie performance, apprendendo nuove prospettive su come affrontare, comportarsi, apprendere e concepire il proprio lavoro. Di conseguenza, dedicare risorse e tempo alla formazione e valutazione dei professionisti a tutti i livelli nelle scuole diventa un aspetto cruciale.

La formazione, concentrata sull'applicazione delle conoscenze, si svolge nel presente, contribuendo così al continuo sviluppo e apprendimento degli insegnanti.



5. Formazione e gestione dei talenti

Le scuole possono applicare strategie di formazione per aumentare la qualità degli istruttori e del personale, come ad esempio

- formazione sul posto di lavoro, in cui i nuovi insegnanti e dipendenti osservano gli insegnanti e i dipendenti più esperti mentre svolgono le loro mansioni.
- il metodo dell'anticamera, in cui una stanza separata viene riservata alla formazione dei nuovi insegnanti e del personale, con un numero elevato di partecipanti, svolta sotto la supervisione di un istruttore; e
- il metodo d'aula, che è un metodo di formazione svolto in aula, in particolare sotto forma di lezioni, conferenze, studi di casi, giochi di ruolo e insegnamento programmato.



6. Riposizionamento

Il riposizionamento è il processo di riassegnazione di un dipendente a una posizione simile all'interno della stessa organizzazione. Il concetto di "persone giuste, lavori giusti" viene messo in pratica attraverso le attività di riposizionamento. La praticità, il senso del dovere e persino il puro piacere possono ispirare una mutazione. I dipendenti potranno svolgere le loro mansioni in modo più efficiente ed efficace dopo il riposizionamento, oltre ad aumentare la loro produttività complessiva.

Va sottolineato, tuttavia, che i dipendenti potrebbero interpretare erroneamente il trasferimento come una sorta di punizione. La produttività, l'efficienza e la qualità del lavoro prodotto dal personale potrebbero risentirne.

Sia il management che i lavoratori possono essere fonte di mutazioni. La gestione delle risorse umane (HRM) è una risorsa chiave per prendere decisioni e stabilire politiche in materia di occupazione. La richiesta di un insegnante di spostarsi all'interno dell'azienda è l'ispirazione per il concetto di riposizionamento



6. Riposizionamento

Gli educatori, gli insegnanti e gli altri membri del personale educativo sono nominati, collocati e distribuiti dall'istituzione che li nomina in base ai requisiti dell'unità educativa formale. L'obiettivo di questa ripartizione del personale è garantire che tutte le classi abbiano istruttori più o meno dello stesso livello.

Oltre a tenere conto delle preferenze individuali degli insegnanti, le iniziative di riposizionamento dovrebbero considerare la necessità di assegnare gli insegnanti in modo mirato, valutando la dispersione degli insegnanti e le priorità dell'istituzione. Attraverso queste valutazioni, l'obiettivo è ridurre disparità nella disponibilità di insegnanti tra diverse scuole. Un efficiente sistema di trasferimento dovrebbe risolvere le disparità, assicurando che alcune scuole non abbiano un eccesso di insegnanti mentre altre soffrano di carenze.



HRM nelle scuole

La gestione delle risorse umane (HRM) nelle scuole è finalizzata alla gestione e allo sviluppo delle competenze dei docenti per garantire l'efficienza delle attività didattiche. L'efficienza della gestione delle risorse umane ha un impatto sui risultati. Questo perché le risorse umane della scuola sono molto utilizzate.

Gli insegnanti sono la principale risorsa nelle scuole, quindi è logico che se vengono utilizzati in modo più efficiente, contribuiranno maggiormente al raggiungimento della produttività scolastica. Gli educatori che tengono conto delle qualità uniche di ogni studente nello sviluppo delle loro lezioni hanno un valore inestimabile. Migliorare la qualità degli educatori attraverso lo sviluppo professionale è essenziale per aumentare gli standard educativi.



HRM nelle scuole

La scuola offre formazione per la creazione di moduli didattici, materiale didattico, curricula e altri strumenti standardizzati. Gli input e le influenze internazionali hanno spinto le scuole a continuare a migliorare la formazione dei propri insegnanti. L'istituzione apprezza il miglioramento della qualità attraverso una gestione delle risorse umane affidabile. Gli insegnanti svolgono un ruolo cruciale nel mantenere la stabilità durante i cambiamenti all'interno dell'istituzione.

Coloro che sostengono l'implementazione della Didattica a Distanza (DMS) nelle scuole per risolvere i problemi sono stati fonte di controversie. Gli insegnanti affrontano sfide come la fatica per le attività in classe, l'inesperienza nelle competenze necessarie per il successo degli studenti e la mancanza di motivazione per migliorarsi tramite formazione e sviluppo professionale.



Principali insegnamenti del modulo 6



RISULTATI CHIAVE 1/2

- Comprendere i concetti di politiche a favore dell'età: Comprendere l'importanza delle scuole age-friendly. Comprendere le esigenze e le preferenze dei diversi gruppi di età della comunità scolastica, compresi gli istruttori e gli insegnanti.
- Competenza negli strumenti di misurazione: Pratica nell'utilizzo di strumenti e metodi per valutare e misurare l'idoneità delle diverse età. Per prendere decisioni ponderate, sono necessarie indagini, analisi e interpretazione dei dati.
- Attuare pratiche a misura di anziano: Apprendere metodi pratici e buone pratiche. Questo include l'adattamento dello spazio fisico, i metodi educativi e la creazione di una cultura inclusiva e di supporto per tutte le età.

RISULTATI PRINCIPALI 2/2

- Sviluppo di politiche e advocacy: Imparare a promuovere e implementare politiche favorevoli all'età. È necessario comprendere i quadri giuridici, coinvolgere le parti interessate e sostenere le riforme sistemiche per accogliere i vari gruppi di età nelle scuole.
- Implementazioni pratiche: Esame delle pratiche age-friendly in situazioni reali. Illustra i problemi e i successi di un'educazione rispettosa dell'età.
- Collaborazione e coinvolgimento della comunità: Sottolineare la necessità di lavorare con bambini, genitori, educatori e membri della comunità per creare scuole a misura di anziano.

CONCLUSIONE

Gli strumenti di valutazione orientati all'età analizzano la facilità di accesso alle scuole. Questi strumenti misurano e tracciano il grado di inclusione, supporto e risposta delle scuole ai bambini di tutte le età. Utilizzano indagini, questionari, metodi di osservazione e indicatori di performance per valutare l'attenzione all'età, compresi l'accessibilità, l'inclusione e il coinvolgimento del personale. Gli strumenti di valutazione orientati all'età aiutano le scuole a promuovere una gestione positiva dell'età. Sono importanti perché:

- a. Punti di forza e miglioramenti:** Questi strumenti aiutano le scuole a valutare il loro grado di integrazione con l'età. Le scuole possono migliorare le loro tattiche di gestione dell'età raccogliendo dati da studenti, insegnanti e personale.
- b. Tracciare lo sviluppo:** I metodi di valutazione orientati all'età consentono alle scuole di monitorare il proprio sviluppo. Valutazioni regolari consentono alle scuole di monitorare le attività di gestione dell'età e di identificare le tendenze o le aree che necessitano di miglioramenti.
- c. Prendere decisioni informate:** I metodi di valutazione orientati all'età forniscono alle scuole dati importanti per il processo decisionale. Questi dati possono aiutare le scuole a dare priorità alle aree di miglioramento, ad allocare le risorse e a creare interventi specifici per l'età.

I metodi di valutazione orientati all'età incoraggiano la responsabilità della scuola. Le scuole possono ritenersi responsabili dello sviluppo di ambienti inclusivi e di supporto per tutte le età stabilendo una procedura di valutazione sistematica della compatibilità con l'età. La responsabilità promuove progressi continui e dà priorità ai metodi di gestione dell'età.

La gestione delle risorse umane (HRM) negli istituti scolastici si concentra sull'organizzazione e sulla formazione del personale docente, al fine di migliorare le lezioni. L'efficacia della gestione delle risorse umane ha un impatto sulla produttività. Questo perché c'è un'elevata richiesta di gestione delle risorse umane da parte delle scuole.

I vantaggi degli strumenti di valutazione orientati all'età per monitorare i progressi e migliorare le strategie di gestione dell'età:

- **Miglioramento del benessere degli insegnanti:** Le tecniche di valutazione che tengono conto dell'età aiutano le scuole a scoprire e ad affrontare gli ostacoli al benessere degli insegnanti. Le scuole possono promuovere il benessere fisico, emotivo e sociale degli insegnanti conoscendo le loro esigenze e i loro problemi.
- **Miglioramento dei risultati scolastici:** I metodi di valutazione orientati all'età consentono alle scuole di capire come le strategie di gestione dell'età influiscano sui risultati scolastici. Le scuole possono migliorare la qualità dell'insegnamento identificando pratiche e interventi efficaci.
- **I metodi di valutazione orientati all'età migliorano l'atmosfera scolastica.** Le scuole creano un ambiente utile e cortese integrando studenti, insegnanti e personale nella valutazione.
- **I metodi di valutazione orientati all'età incoraggiano il coinvolgimento di studenti, genitori, insegnanti e comunità.** Le scuole possono raccogliere diversi punti di vista, favorire le relazioni e sviluppare una visione age-friendly incorporando questi soggetti nel processo di valutazione.
- **Gli strumenti di valutazione orientati all'età promuovono il miglioramento della scuola.** Le scuole possono migliorare la gestione dell'età misurando regolarmente le politiche relative all'età e monitorandone i progressi.

In conclusione, gli strumenti di valutazione aiutano le scuole a valutare, monitorare e migliorare le pratiche di gestione dell'età. Forniscono dati, promuovono la responsabilità e migliorano il benessere degli studenti, i risultati scolastici e il clima scolastico per tutte le età.

Modulo 6 Strumento di autovalutazione

Lo scopo di questo quiz è quello di valutare la vostra comprensione e competenza sui contenuti trattati nel Modulo 6. Durante questo quiz, vi verranno presentate delle domande che riguardano i materiali didattici del Modulo 6. Queste risorse coprono molti aspetti della gestione dell'età dell'adozione nelle scuole, nonché informazioni sulla gestione delle risorse umane nell'ambiente scolastico. Queste risorse coprono molti aspetti della gestione dell'età dell'adozione nelle scuole, nonché informazioni sulla gestione delle risorse umane in un ambiente scolastico. Ogni domanda è pensata per verificare la comprensione delle informazioni fornite.

Per avviare lo strumento di autovalutazione del Modulo 6, fate [clic sul link](#).





Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

Per maggiori informazioni seguiteci!

[PAGINA WEB](#)

[FACEBOOK](#)

"Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili".

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy