

# GastroInklusiv

Raccomandazioni per gli  
**stakeholders** della politica, economia,  
istruzione e società civile

per promuovere l'inclusione nella  
formazione professionale  
e nel lavoro



Cofinanziato dal  
programma Erasmus+  
dell'Unione europea



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Queste Raccomandazioni per gli stakeholders della politica, dell'economia, dell'istruzione e della società civile per promuovere l'inclusione nella formazione professionale e nel lavoro è stato realizzato nell'ambito del progetto biennale GastroINKLUSIV - Nuovi modelli per un insegnamento inclusivo negli istituti professionali (Programma Erasmus + - 2016-1-DE02-KA202-003266, Partnership strategiche, [www.gastroinklusive.eu](http://www.gastroinklusive.eu)). L'obiettivo del progetto era di esemplificare l'opportunità dell'apprendimento inclusivo nella formazione professionale alberghiera. Le scuole professionali, gli attori educativi e le aziende hanno sviluppato congiuntamente modelli di apprendimento e formulato raccomandazioni per scuole professionali e aziende.

**Partner:**

**Berlino/Brandenburg (DE):** Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V., BGZ Berliner Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit mbH, BIS Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V., Oberstufenzentrum Dahme-Spreewald, Hotel Palace Berlin

**Vienna (AT):** BAOBAB –Globales Lernen, Berufsschule für Gastgewerbe, Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser

**Vicenza (IT):** Eurocultura, Centro di Formazione Professionale Pia Società San Gaetano, Cantina Vignaioli Contrà Soarda

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione (comunicazione) e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

**Editore:** Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V.

**Autore**

Martina Bausch und Joachim Radatz, Netzwerk für betriebliche Integration und Sozialforschung e.V. (DE), [www.bisev-berlin.de](http://www.bisev-berlin.de)

Janika Hartwig, Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum EPIZ e.V. (DE), [www.epiz-berlin.de](http://www.epiz-berlin.de)

Grazyna Wittgen, BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH (DE), [www.bgz-berlin.de](http://www.bgz-berlin.de)

Bernd Faas, Eurocultura (IT), [www.eurocultura.it](http://www.eurocultura.it)

Magdalena Emprechtinger, BAOBAB - GLOBALES LERNEN (AT), [www.baobab.at](http://www.baobab.at)

in stretta collaborazione con tutti i partner di progetto



## Sommario

Introduzione	1
1.1 Inclusione in Germania, Italia e Austria - formazione professionale inclusiva nei sistemi educativi dei tre paesi.	3
Germania	3
Austria	5
Italia	6
Raccomandazioni a livello regionale	7
2.1. Inclusione nelle scuole professionali	8
A) Personale docente	8
B) studenti - gruppi di apprendimento cooperativo	8
2.2 Aziende di formazione - Cooperazione tra scuola professionale e aziende	10
3. Raccomandazioni a livello nazionale. Radicamento dell'apprendimento inclusivo nella formazione professionale	11
3.1 Camere, associazioni di categoria professionale, ministeri	11
3.2 Enti di formazione per docenti/ centri di formazione per docenti, operatori scientifici e per la ricerca della formazione e dell'inclusione	12
4. Raccomandazioni a livello europeo Decisori a livello europeo, decisori a livello europeo	14
5. Raccomandazioni per gli attori della società civile - Sensibilizzazione della società	14
Conclusione	15
7. Link utili e informazioni, indice delle fonti	17
8. bibliografia	18

## Introduzione

L'obiettivo di GastroINKLUSIV è stato sviluppare degli approcci per rafforzare una cultura inclusiva nelle scuole professionali e nelle aziende, al fine di migliorare l'accesso alla formazione professionale e al mondo del lavoro per studenti con difficoltà cognitive, linguistiche e di apprendimento. Ulteriore scopo è il rafforzamento dell'apprendimento congiunto tra persone con e senza bisogno di sostegno.

Il progetto ha analizzato le lezioni apprese (Lessons Learnt) sulle condizioni generali e gli sviluppi nel campo dell'istruzione e dell'occupazione nei paesi partecipanti: Germania, Italia e Austria. Infine, sono stati riassunti i risultati relativi ai fattori promotori ed inibitori.

Nel corso del progetto, il potenziale di miglioramento e l'approccio all'inclusione nelle scuole professionali sono diventati visibili in tutti e tre i paesi. Le lezioni apprese (lessons learnt) si basano su numerose attività e su esperienze di scambio svolte con aziende di formazione (offrono un posto di lavoro allo studente durante la sua formazione duale), docenti specializzati ed esperti di educazione che partecipano a laboratori e conferenze tematiche; come ad esempio lo svolgimento di test e lo sviluppo di materiali didattici. I suggerimenti su come attuare l'inclusione in classe includono ulteriori materiali didattici.

Essi sono:

1. il "Manuale delle raccomandazioni per lo sviluppo di materiale didattico inclusivo in classe"
2. gli opuscoli "Ricette per il successo, materiali didattici inclusivi per una gastronomia sostenibile" così come
3. unità di apprendimento innovative per l'apprendimento inclusivo nella formazione professionale

Il materiale didattico sviluppato nell'ambito del progetto e l'esperienza dei corsi di formazione per divulgatori educativi servono per lo sviluppo di un concetto di formazione che può essere utilizzato nella formazione dei docenti all'interno delle scuole. Un adattamento per le professioni "correlate" è possibile e consigliabile.

Queste raccomandazioni non sono uno studio scientifico, ma piuttosto delle "lezioni apprese" (lessons learnt) elaborate attraverso lo scambio diretto di esperienze di lavoro quotidiane e di apprendimento reciproco su metodi e materiali didattici tra i paesi partner. Queste conoscenze possono essere trasmesse anche in altri ambiti tematici.

Sulle nostre attività ha influito fin dall'inizio la considerazione degli ultimi studi scientifici in materia di formazione professionale e delle normative vigenti. Durante lo scambio di contenuti, i paesi partecipanti sono stati assistiti da un consiglio consultivo strategico, i cui membri sono responsabili per le decisioni nel campo dell'istruzione professionale, dell'apprendimento inclusivo, dell'istruzione e della formazione per le persone con bisogni speciali. Le principali parti interessate hanno un grande impatto sugli sviluppi della formazione professionale, per questo motivo si è assicurato che i partner del progetto avessero la possibilità di confrontarsi con esperti del settore. Di conseguenza, le parti interessate (a livello locale, regionale e nazionale) hanno potuto dare il proprio contributo per migliorare l'attuazione dell'inclusione nella formazione professionale.

L'analisi delle esperienze pratiche ci ha permesso di riflettere e definire meglio come è necessario agire per garantire l'inclusione.

Le nostre raccomandazioni sono rivolte a:

- scuole professionali e reti educative
- istituti di formazione per docenti, operatori dell'ambito scientifico e di ricerca in materia di formazione professionale ed inclusione
- operatori economici: aziende di formazione, associazioni di categoria professionale (in ambito informatico anche le camere) ed i rappresentanti dei lavoratori / sindacati
- organismi di regolamentazione responsabili della formazione professionale (funzione governativa): ministeri, amministrazioni scolastiche, camere (solo tedesche ed austriache) e politici scolastici
- gli attori della società civile attivi in ambito dell'istruzione e dell'inclusione, nonché le loro reti e associazioni

Siamo lieti se i nostri suggerimenti vengono utilizzati in modo sostenibile

Il team di GastroInklusiv

## 1.1 Inclusione in Germania, Italia e Austria - formazione professionale inclusiva nei sistemi educativi dei tre paesi.

### Germania

La formazione professionale in Germania, conformemente al § 1 della legge tedesca sulla formazione professionale (BBiG), comprende: la preparazione alla formazione, la formazione professionale, la formazione di specializzazione (perfezionamento delle competenze acquisite nella formazione professionale) e la riqualificazione professionale (possibile se si ha svolto in precedenza un'altra professione, permette di svolgere una formazione più breve). La formazione professionale avviene di solito secondo il sistema duale. A seconda della professione gli studenti studiano da due a tre anni e mezzo, sia in azienda che nella scuola professionale. Gli studenti firmano un contratto con l'azienda di formazione e frequentano la scuola professionale uno o due giorni alla settimana. Alcune professioni vengono insegnate solo in ambito accademico all'interno di scuole professionali specifiche (Fachberufschulen). La formazione professionale iniziale vale per professioni riconosciute dallo Stato con standard uniformi a livello federale e trasmette le competenze professionali richieste per l'inserimento nel mercato del lavoro<sup>1</sup>.

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 13 dicembre 2006 è stata ratificata dalla Repubblica federale di Germania il 26 marzo 2009. Questo influisce anche sul sistema d'istruzione e sul reclutamento del personale.

#### Regolamento dei corsi di formazione per le persone con disabilità

Per le persone con disabilità che non possiedono o non hanno ancora i requisiti per un corso di formazione standard ai sensi del § 4 BBiG o del § 25 HwO, vi è la possibilità di svolgere dei corsi di formazione con un contenuto teorico ridotto in base alle normative vigenti per l'artigianato § 66 BBiG e 42m. Questi corsi sono strutturati in base ai regolamenti previsti per i corsi di formazione "standard". Le "Linee guida per i regolamenti dei corsi di formazione per le persone disabili in conformità con il § 66 BBiG / § 42m HwO" (2010)<sup>2</sup>, pubblicate dal Comitato principale dell'Istituto federale per la formazione professionale (BIBB), danno indicazioni sullo sviluppo di questi corsi di formazione e propongono per gli studenti la definizione unitaria di "lavoratori pratici specializzati" (Fachpraktiker).

§ 42m HwO und § 66 BBiG sono identici: "Per le persone disabili che non possono beneficiare di una formazione professionale in un'occupazione riconosciuta a causa della natura e della gravità della loro disabilità, le autorità competenti, su richiesta delle persone disabili o dei loro rappresentanti legali, stabiliscono disposizioni di formazione in conformità con le raccomandazioni del Comitato principale dell'Istituto federale per la formazione professionale (BIBB). I contenuti della formazione professionale dovrebbero essere sviluppati sulla base di quanto affrontato nelle professioni per cui è prevista una formazione, tenendo anche conto della situazione e dello sviluppo del mercato generale del lavoro.

---

<sup>1</sup> <https://www.bmbf.de/de/berufliche-bildung-69.html>

<sup>2</sup> La regolamentazione generale per le disposizioni della formazione professionale per le persone disabili ai sensi del § 66 BBiG / § 42m HwO  
<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>

Nella domanda di cui alla frase 1, deve essere dimostrata un'opportunità di formazione nel corso di formazione professionale desiderato. "<sup>3</sup>

La legge sulla formazione professionale accoglie questo gruppo target per la formazione (§68 BBiG) e descrive i partecipanti al paragrafo 1 come: "(...) persone che sono un esempio di diversità ed una risorsa ed opportunità di apprendimento e sviluppo condiviso WDP 162, il cui livello di sviluppo non permetterebbe un corso di formazione professionale "standard" di successo in una professione riconosciuta".<sup>4</sup> Per questa ragione viene fornito un ampio supporto socioeducativo.

In generale, la pratica inclusiva in ambito formativo, tuttavia, sembra focalizzata sulla scuola primaria e sulla scuola secondaria.

Ad esempio, per l'anno scolastico 2017/2018 è stato introdotto un nuovo programma scolastico a Berlino e nel Brandeburgo, che offre l'opportunità di variare il tipo di lezione dalla prima alla decima classe, inoltre si concentra sullo sviluppo delle competenze degli studenti. Purtroppo, le riforme nella formazione professionale e nell'integrazione nel mercato del lavoro continuano a rimanere indietro.

Per l'implementazione dell'inclusione nel sistema educativo è necessario:

1. Il piano d'azione nazionale del governo federale per l'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD)<sup>5</sup>
2. Il comitato per persone con disabilità e l'unità incaricata per la formazione professionale dei disabili – Organi presenti nell'istituto federale per la formazione professionale (BIBB)
3. Reti di cooperazione tra enti ed istituti responsabili per la formazione, ad es. tra l'istituto federale della formazione professionale (BIBB) e le università (vedi accordo di cooperazione del BIBB con l'università per la qualificazione professionale di Münster (<https://www.bibb.de/de/67149.php>) o azioni come
4. L'organizzazione a carattere sociale Aktion Mensch (pubblica annualmente il barometro di inclusione: strumento per la misurazione dei progressi nell'inclusione di persone con disabilità nel mercato del lavoro). Insieme con l'Istituto di ricerca Handelsblatt, dal 2013 Aktion Mensch ha effettuato sondaggi (in linguaggio semplice) che forniscono un'idea dell'attuale grado di inclusione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro primario.

Il premio per l'inclusione di Berlino (Inklusionpreis Berlin), che viene assegnato annualmente dall'ufficio per l'integrazione alle aziende che lavorano in modo particolarmente inclusivo, può essere menzionato come buona pratica (Good practice).

---

<sup>3</sup> Un'indagine sui regolamenti della formazione professionale esistenti può essere trovata a:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/2082> Una discussione sulla "inclusività" dell'apprendistato come lavoratore pratico specializzato (Fachpraktiker) è disponibile su: [http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/vollmer\\_ft05-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/ft05/vollmer_ft05-ht2013.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/\\_68.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_68.html)

<sup>5</sup> <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a740-aktionsplan-bundesregierung.html>

In questo caso, le aziende di una certa dimensione hanno l'obbligo di assumere dipendenti con gravi disabilità. Le aziende che non assumono disabili devono pagare una tassa speciale amministrata da un'agenzia federale del Ministero della salute e della sicurezza (BMGS) e dagli uffici di integrazione e dalle agenzie di collocamento. Questa tassa speciale deve essere utilizzata per consentire alle persone con disabilità di partecipare alla vita lavorativa. Benefici per gli investimenti, integrazioni e sussidi salariali vengono erogati tramite questo canale alle aziende e ai dipendenti interessati. In Austria sono presenti dei sistemi confrontabili a quelli tedeschi.

## Austria

Come in Germania, la formazione professionale avviene secondo il sistema duale o attraverso la frequenza di scuole professionali secondarie.

In Austria, il Ministero federale per la Sicurezza sociale, le questioni relative alle varie generazioni e tutela dei consumatori (BMSG) è l'organo centrale di coordinamento, mentre l'Ufficio federale degli affari sociali e della disabilità (BSB) esercita insieme ai suoi uffici regionali il compito operativo del coordinamento regionale. Il servizio pubblico per l'impiego (AMS)<sup>6</sup> apre le porte anche alle persone con disabilità, così come gli istituti di assicurazione sociale, gli stati federali e i promotori di progetti che attuano le misure per l'inclusione.

Già nel 2003 "è stata sviluppata una nuova forma di formazione professionale iniziale che soddisfa i bisogni dei giovani con disabilità e rispetta sia le caratteristiche della formazione professionale standard che le esigenze delle aziende di formazione".

Si tratta della "Formazione professionale orientata all'integrazione" (IBA), che consente una formazione professionale su misura per i giovani svantaggiati". Questo modulo è completo di apprendistato con una durata più lunga (è possibile anche l'estensione fino a 1 anno o, in casi eccezionali, di 2 anni).

Come in Germania, esistono tasse speciali per la non occupazione di un determinato numero di persone con disabilità e, d'altra parte, ci sono benefici per le aziende e le parti interessate che implementano l'inclusione, che è finanziata da questo prelievo speciale.

---

<sup>6</sup> [http://www.ams.at/docs/900\\_integrative\\_berufsausbildung.pdf](http://www.ams.at/docs/900_integrative_berufsausbildung.pdf)



## Italia

### Inclusione e scuola / scuola professionale in Italia

La formazione professionale in Italia è responsabilità delle singole regioni. La formazione pratica si svolge nel sistema accademico e avviene:

1. nei laboratori dei centri di formazione professionale, che sono solitamente in grado di simulare correttamente la situazione lavorativa, sia a livello organizzativo che in termini di attrezzature tecnologiche.
2. durante l'anno scolastico come parte dello stage obbligatorio che ammonta ad almeno 6, massimo 10 settimane all'interno della formazione triennale. Il ministero regionale della formazione professionale afferma che ciascun centro di formazione professionale deve rivedere i corsi ogni anno. Ciò vale in particolare per la teoria, per la cui elaborazione si fa riferimento sia alle conoscenze dei docenti di laboratorio che alle valutazioni dell'esperienza pratica in azienda.

Integrazione scolastica e pari opportunità sul lavoro sono diritti fondamentali. In Italia gli strumenti legislativi esistono, ma spesso ciò che manca è una reale cultura dell'inclusione sociale e della valorizzazione delle abilità individuali.

È del 1923 l'estensione dell'obbligo scolastico ai ciechi ed ai sordi. Dieci anni più tardi l'istruzione speciale prevede classi differenziali per gli allievi con lievi ritardi e scuole speciali per sordi, ciechi ed anormali psichici, situati in istituti separati. Per i casi più gravi sono previsti istituti speciali, con lunghi soggiorni in cui gli allievi vivevano separati dalle famiglie.

Le classi differenziali erano però destinate anche agli allievi con problemi di condotta o disagio sociale e/o familiare. È ad esempio il caso dei figli degli emigranti del sud che giungevano nel nord-ovest d'Italia, i quali molto spesso, di anormale avevano solo la scarsissima capacità di parlare in italiano, in quanto abituati a parlare solo nel loro dialetto.

Fino alla fine degli anni '60 la logica prevalente rimase quella della separazione, in cui l'allievo disabile viene percepito come un malato da affidare ad un maestro-medico e come potenziale elemento di disturbo.

Nel 1971 una nuova legge prevede l'inserimento degli allievi con disabilità lieve nelle classi comuni della scuola dell'obbligo, senza alcun accenno alla didattica speciale, allo sviluppo potenziale o alle risorse da impegnare. L'allievo con disabilità è inserito nelle classi comuni, e deve adeguarsi ad esse.

L'abolizione delle classi differenziali avviene nel 1977, quando vengono individuati modelli didattici flessibili in cui attivare forme di integrazione trasversali, esperienze di interclasse o attività organizzate in gruppi di alunni ed affidate ad insegnanti specializzati.

Negli anni successivi, poi, il legislatore promuove la massima autonomia individuale e viene stabilito che l'integrazione scolastica deve avvenire per tutti e per ogni ciclo, compresa l'università, nelle classi comuni.

Un aspetto centrale della legislazione italiana è la programmazione coordinata dei servizi scolastici con quelli sanitari, socio-assistenziali, culturali, ricreativi e sportivi. Una reale integrazione deve infatti coinvolgere anche gli attori del territorio, per poter divenire sociale e, nel tempo, professionale.

Ulteriori elementi che favoriscono l'integrazione scolastica sono l'insegnante di sostegno e l'abbattimento delle barriere architettoniche.

Nella scuola materna, elementare e media è prevista la figura dell'insegnante di sostegno, che è assegnato non al singolo bambino con disabilità, bensì è co-titolare della classe: questo è un punto fondamentale, per l'integrazione e l'inclusione dei bambini con disabilità. L'insegnante di sostegno è una figura gratuita, attualmente prevista per la sola scuola pubblica. Per richiedere l'insegnante di sostegno, la famiglia o chi ha la potestà del bambino deve rivolgersi alla Neuropsichiatria infantile ed avere una certificazione di handicap.

Per quanto riguarda, invece, le barriere architettoniche, in Italia, fin dal 1976, vi sono leggi che prevedono il superamento o la rimozione degli ostacoli fisici che sono fonte di disagio per la mobilità di chiunque ed in particolare di coloro che hanno una capacità motoria ridotta o impedita. da tutti gli edifici di proprietà pubblica (come università, scuole, ospedali, stazioni ferroviarie, aeroporti) e privata.

Anche se sono passati quasi quarant'anni dalle prime esperienze di integrazione scolastica degli alunni con difficoltà di apprendimento o disabili, c'è chi vive ancora, purtroppo, l'alunno disabile come un peso che la scuola deve accollarsi. Crediamo che invece si debba rivendicare (e costruire nella pratica quotidiana) l'essere risorsa dell'alunno disabile, che con la sua presenza attiva e gestita bene (con un buon livello di integrazione) induce molti elementi di qualità all'intorno alla scuola e non solo.

## Raccomandazioni a livello regionale

L'inclusione nell'insegnamento, in senso stretto, significa lavorare e apprendere in maniera condivisa tra persone disabili e non, con tutti - disabili o non, che ottengono il supporto di cui hanno bisogno per raggiungere l'obiettivo formativo. L'obiettivo aziendale dichiarato è un'educazione olistica di tutti gli studenti. Questo progetto può essere realizzato se viene perseguito da tutte le parti con passione e se, nella scuola professionale e in azienda, i giovani vengono seguiti individualmente.

Per quanto riguarda il concetto di inclusione, è stato riscontrato che la discussione è stata recentemente limitata a persone fuggite dal proprio paese d'origine e studenti con difficoltà di apprendimento, con particolare attenzione ad un tema al momento molto attuale come dell'inclusione dei rifugiati.

Nel corso del progetto, è diventato chiaro per i partner che è necessaria una più ampia comprensione dell'inclusione al fine di essere in grado di creare situazioni di apprendimento veramente inclusive, cioè situazioni in cui ognuno può apprendere nel miglior modo possibile. Questa più ampia comprensione dell'inclusione non è molto diffusa tra docenti e formatori.

Diversamente dall'Italia, ad esempio a Berlino, ci sono classi scolastiche separate, ovvero classi speciali in scuole selezionate dove le persone con disabilità non completano una formazione professionale standard. Qui è necessario un intervento, per esempio garantire una formazione di 2 anni potrebbe migliorare significativamente la situazione.

## 2.1. Inclusione nelle scuole professionali

L'inclusione è una sfida importante e può essere affrontata solo se vengono utilizzate le risorse di ciascun individuo. Per il successo dell'inclusione nelle scuole professionali, è fondamentale che i dirigenti di una scuola professionale / centro di formazione professionale segnalino in anticipo un chiaro impegno per l'inclusione e che ci sia un "impegno" tra la dirigenza scolastica e i docenti per garantire i passaggi chiave per l'attuazione dell'inclusione. È importante che tutto il team sia coinvolto nelle decisioni e che queste vengano supportate da tutti i membri. Infine, abbiamo notato che esiste una discussione su come il linguaggio ed i contenuti teorici possono e devono essere semplificati senza compromettere la loro veridicità ed un riscontro nella realtà professionale.

Perciò è necessario:

1. elaborare attività di sensibilizzazione tra i docenti su un concetto più ampio di inclusione che coinvolga tutti e non si concentri sui singoli gruppi,
2. che ogni scuola sia a conoscenza del concetto educativo per l'educazione inclusiva. Uno strumento utile da consigliare è "l'indice di inclusione". Con il questionario, è possibile condurre processi di sviluppo scolastico ed un'autovalutazione. Le scuole professionali che partecipano al nostro progetto lo hanno adattato e lo hanno utilizzato per la valutazione all'interno della scuola.
3. discutere le possibilità ed i limiti dei materiali di apprendimento (ad esempio: linguaggio semplice o semplificato)
4. garantire che gli argomenti siano selezionati in modo tale da essere utilizzati contemporaneamente in più materie (argomenti come: il rapporto con il cibo è valido per l'economia domestica, le scienze sociali, il tedesco, l'inglese ecc.).
5. creare gruppi di lavoro e tandem

### A) Personale docente

A tale scopo, esiste una stretta collaborazione tra i docenti, gli educatori e gli esperti che si specializzano nell'inclusione. Si raccomanda vivamente una preparazione adeguata e la collaborazione. Questi sforzi possono essere affrontati se i docenti lavorano come una squadra, ad es. gli psicologi scolastici lavorano insieme e i docenti di materie diverse possono usare lo stesso materiale didattico.

Per la formazione del gruppo di lavoro vengono spesi un sacco di tempo e di energie, ma un simile approccio ha un effetto positivo sulla motivazione dei docenti. L'eterogeneità dei docenti rende anche le lezioni più varie per gli studenti.

### B) studenti - gruppi di apprendimento cooperativo

La formazione di tandem e gruppi di lavoro viene sollecitata anche tra gli studenti.

Anche i compagni di classe degli studenti con difficoltà o disabilità hanno un ruolo essenziale. Infatti, una buona integrazione-inclusione passa attraverso l'utilizzo sistematico di gruppi di apprendimento cooperativo e di studenti tutor.

E qui si realizza un ulteriore vantaggio portato dalla presenza dello studente disabile. Gli studenti che lavorano con lui migliorano dal punto di vista della loro competenza metacognitiva. Nel mediare cognitivamente i contenuti, le informazioni e le azioni con il compagno disabile imparano a mettersi nella mente di un altro, a graduare le proposte sulla base delle possibilità, a fornire gli aiuti realmente necessari e sufficienti.

Gli studenti imparano a restituire feedback, ad incoraggiare, a gratificare, a motivare. Riflettono sul fatto che per questo compagno l'apprendimento è difficile, ma che anche lui dovrà imparare qualcosa di significativo nelle varie materie. Potranno rielaborare il libro di testo in modo creativo, arricchendo, schematizzando, semplificando, adattando le informazioni; diventeranno editor didattici più efficaci di molti docenti abituati (male) a lavorare solo con studenti bravi. Costruire le proprie competenze assieme ad altri, di cui alcuni in difficoltà, cooperare e fare il tutor sviluppa competenze di pensiero di ordine superiore, non accessibili in uno studio esclusivamente individuale. Questo è quanto dimostra l'esperienza in Italia:

6. fare un monitoraggio costante. Nel corso della formazione, è possibile che si verifichino problemi come la perdita di motivazione o la mancanza di accettazione in classe a causa della diversa velocità di apprendimento. Non esiste una strategia standard per gli studenti con difficoltà di apprendimento per includerli con successo. Una visione individuale è indispensabile. Se si scopre che la strategia di inclusione scelta non funziona, un monitoraggio di accompagnamento consente una rapida correzione.
7. Esercitarsi costantemente nell'utilizzo dei metodi di attuazione pratica e testare i materiali di apprendimento. In questo modo, i metodi possono essere adattati secondo necessità ed il contenuto può essere reso più facile da leggere, mentre le attività possono essere formulate in modo più comprensibile.
8. Gli studenti con difficoltà di apprendimento o disabilità di tipo lieve o moderato devono ricevere attenzioni particolari dal primo giorno di formazione. Una opzione è avere incontri familiari regolari che coinvolgono lo psicologo scolastico in modo che i docenti possano ottenere una visione completa delle esigenze specifiche dello studente e scegliere i passi appropriati per la loro formazione.
9. Poiché in molte scuole gli studenti sono ora molto eterogenei, ovvero apprendono insieme a persone di origini diverse o lingue diverse, questo dovrebbe accadere anche presso le scuole professionali; studenti con differenti titoli di studio e conoscenze base devono apprendere assieme all'interno di classi miste.
10. Naturalmente, per gli studenti con disabilità vale un discorso diverso: l'apprendimento e la comunicazione nel gruppo risultano spesso difficili. Essi hanno anche comportamenti imprevedibili e potenzialmente problematici. Vengono aggiunti problemi di salute, fragilità, protesi, ecc.

Ma è proprio a causa della presenza di studenti con difficoltà o disabilità dell'apprendimento che il docente inizia a chiedersi in che modo può facilitare la comprensione, semplificare e spiegare il lessico, motivare gli studenti ed ottenere l'autocontrollo. Il docente riflette sul suo ruolo a livello meta-cognitivo e su come può aiutare questi studenti a sviluppare e applicare le proprie competenze. Di conseguenza, i docenti migliorano le loro capacità professionali a beneficio della didattica per l'intera classe. Anche gli studenti senza disabilità apprendono meglio grazie a lezioni di maggior qualità.

## 2.2 Aziende di formazione - Cooperazione tra scuola professionale e aziende

L'inclusione nelle aziende di formazione avviene attraverso lo scambio costante tra l'azienda e la scuola professionale.

Attraverso una buona cooperazione è possibile fronteggiare e risolvere al più presto tutti i problemi in modo completo. Di regola, tuttavia, questo scambio dura troppo poco o è difficilmente realizzabile. La cooperazione tra scuola professionale e azienda dovrebbe aprire nuovi orizzonti.

Questo potrebbe accadere in svariate occasioni:

- durante incontri concordati e fiere educative: Le aziende dovrebbero anche frequentare gli eventi scolastici come gli Open Days, la consegna dei diplomi, i giorni di discussione dei progetti o le riunioni con le famiglie. L'esperienza mostra che la maggior parte delle aziende spesso conosce troppo poco i progressi dei propri studenti nella scuola professionale e non si pone quesiti a proposito. Questi sono dei piccoli passi che possono essere efficaci. Per un migliore dialogo reciproco ci si deve porre delle domande: "Cosa succede a scuola? "Cosa succede in azienda?". Ad esempio, è possibile mostrare le prove d'esame e i docenti devono avere la possibilità di contattare l'azienda, ecc.
- Uso di mediatori (ad esempio esperti di ONG): Gli studenti con bisogni speciali spesso non sono interessati ai colloqui di mediazione e preferiscono cambiare azienda.
- campagne per attirare nuova forza lavoro; nuovi studenti

ma anche

- corsi di formazione e perfezionamento su molti argomenti in cui formatori ed i docenti possono partecipare insieme. Questa opportunità viene spesso ignorata. In particolare, il coinvolgimento di esperti esterni e la partecipazione congiunta offre l'opportunità di scambi più intensi e di risparmi sui costi. Almeno uno dei dipendenti (in relazione alle dimensioni dell'azienda) dovrebbe essere adeguatamente formato.
- Nel reclutare nuovi studenti, le aziende dovrebbero assicurarsi che essi siano adatti al team già formato. Questo può essere meglio determinato attraverso tirocini brevi e / o giorni di prova. Ha senso coinvolgere tutti i soggetti coinvolti, ad es. nell'ambito della ristorazione: formatori, cuochi, anche altri colleghi e studenti già inseriti in azienda. Può essere discusso con tutti loro se ci si può immaginare la cooperazione con lo studente candidato. La decisione congiunta ha un effetto particolarmente positivo sull'inclusione di persone con bisogni speciali. Il timore da parte delle aziende di essere fraintese e di confrontarsi con le accuse di discriminazione sembra essere enorme, anche se infondato. Pertanto, esse si basano principalmente sul solito modo di comunicazione, ovvero quello formale.

### 3. Raccomandazioni a livello nazionale. Radicamento dell'apprendimento inclusivo nella formazione professionale

Il progetto ha confermato che per le scuole professionali e le aziende partecipanti, il tema dell'inclusione è molto rilevante e di grande attualità.

Poiché esiste un'alta carenza di manodopera nel settore della ristorazione, in particolare in Austria e Germania, anche ai giovani con disabilità viene sempre più offerta l'opportunità di completare una formazione professionale in questo settore. A questo fenomeno si aggiunge anche un'alta percentuale di studenti che sono fuggiti o migrati di recente in Europa.

Per l'attuazione dell'inclusione a livello nazionale, i meccanismi per garantire le risorse alle scuole ed alle imprese svolgono un ruolo cruciale.

I seguenti attori svolgono un ruolo importante:

#### 3.1 Camere, associazioni di categoria professionale, ministeri

Sensibilizzare le aziende a cambiare le loro pratiche e a fornire alle persone con disabilità un posto di lavoro per una formazione professionale non è facile; ciò richiede un chiaro impegno da parte delle istituzioni responsabili per la formazione professionale (camere, associazioni di categoria professionale, amministrazioni educative) per una "apertura inclusiva" e la necessità di includere i gruppi target finora non presi in considerazione.

I presupposti per il raggiungimento sono comprendere il concetto di inclusione e lo scambio regolare tra autorità educative, scuole professionali, docenti in formazione e formatori in termini di:

- Definizione - Persone con bisogni speciali – Cosa significa?
- Verifica dello svolgimento della parte pratica dei corsi di formazione professionale

Al momento, sono presenti molte iniziative e misure concrete relative alle politiche d'istruzione per promuovere o realizzare l'inclusione nel sistema di formazione, tra cui: la durata dei tempi d'esame, l'approvazione di ausili o di assistenza da parte di terzi e l'ulteriore formazione dei docenti e dei formatori.

Non mancano le idee, bensì la creazione di risorse (attrezzature per istituti di istruzione, scuole professionali, officine, personale sufficiente)

3. Pratiche di promozione ed inclusione (ad es. Migranti senza conoscenza del tedesco in un'attività congiunta con persone su sedia a rotelle)

- Garantire educatori specializzati adatti. La diversità dovrebbe essere incorporata nel curriculum come parte della formazione professionale dei docenti, ad es. attraverso tirocini nelle scuole in cui le persone con disabilità sono formate.

Il risultato dovrebbe avvenire grazie a:

1. la definizione di un catalogo dei criteri di qualità comuni
2. eventuale introduzione dei criteri di qualità da parte delle autorità di vigilanza
3. Maggiore coinvolgimento dell'argomento nei propri mezzi (articoli, estratti da riviste tematiche specializzate, newsletter e altre pubblicazioni)

4. Condurre campagne congiunte. La condivisione di singole campagne, ad es. la Camera dell'Artigianato di un paese rafforza l'impatto pubblico. (Esempio: ricerca di lavoratori qualificati, "essere rifugiato non è una professione").

Sebbene la carenza di lavoratori qualificati sia un'opportunità di inclusione, non deve essere necessariamente il presupposto.

## 3.2 Enti di formazione per docenti/ centri di formazione per docenti, operatori scientifici e per la ricerca della formazione e dell'inclusione

### 3.2.1 *Garantire materiali didattici adatti*

Per quanto riguarda l'inclusione all'interno dell'apprendimento, i materiali didattici devono essere sviluppati e strutturati in modo tale da poter essere utilizzati in modo flessibile; laddove è possibile, i fogli di lavoro ed i documenti possono essere adattati ai singoli studenti e alle loro esigenze.

Nel processo di sviluppo, tuttavia, va notato che una forte riduzione del contenuto didattico va di pari passo con il pericolo di semplificarlo in misura tale che alla fine non corrisponda più alla verità. Questo può essere evitato verificando accuratamente i fogli di lavoro.

Riconosciamo che le sfide che devono affrontare le persone con bisogni speciali, specialmente quelle con difficoltà cognitive, sono diverse da quelle per le persone con disabilità minori. Non vogliamo equiparare livelli di difficoltà diversi.

In pratica, tuttavia, siamo stati in grado di osservare che i diversi gradi di difficoltà dei materiali didattici sviluppati ben si adattano alle rispettive necessità di supporto degli studenti.

Al fine di promuovere il lavoro autonomo e l'auto-organizzazione dei processi di apprendimento, dovrebbero esserci tre versioni diverse, in modo che gli apprendisti stessi possano decidere con quale versione vorrebbero lavorare. È anche possibile ed utile adattare i materiali didattici esistenti sulla base di temi attuali come la sostenibilità, le tecnologie moderne e la globalizzazione, i quali sono parte di lezioni inclusive. In questo modo gli studenti raggiungono maggior indipendenza e diventano consapevoli degli effetti delle proprie azioni nelle loro vite professionali e private.

### 3.2 .2 *Garantire opportunità d'istruzione e formazione per il personale docente*

Tuttavia, anche i migliori materiali possono a volte rappresentare dei suggerimenti che devono essere adattati dal docente per il caso specifico. Ogni docente decide nel caso concreto quale approccio supporta al meglio gli studenti.

A questo punto, oltre alla qualità del materiale didattico, le competenze dei docenti e dei formatori svolgono un ruolo cruciale. Questi includono, soprattutto, una varietà di metodi, compresi i metodi centrati sullo studente, nonché metodi per lavorare in gruppi eterogenei.

Un fatto a noi segnalato è la necessità di ulteriore formazione ed aggiornamento in molte occasioni e durante lo svolgimento di test.

L'acquisizione di maggiori competenze da parte di formatori e docenti deve essere garantita e rafforzata, poiché questi sono di grande importanza per l'attuazione della formazione professionale inclusiva.

È da notare che educatori e formatori spesso non sono abbastanza qualificati da poter affrontare le sfide pratiche presenti nella propria professione.

Di conseguenza è altrettanto importante anche una formazione appropriata e flessibile per docenti e formatori.

Questo significa discutere dei timori e delle preoccupazioni che potrebbero sorgere nel contesto d'inclusione delle persone con disabilità e trovare delle soluzioni, ovvero eventi di formazione e riunioni, in cui si convincono formatori e docenti scettici che grazie all'interazione con questo target è possibile arricchirsi ed apprendere qualcosa di nuovo. In questo modo è possibile eliminare eventuali pregiudizi dalle loro menti ed allo stesso tempo si offre loro degli strumenti che supportano il loro lavoro. I nuovi modelli e strumenti di apprendimento (digitale) devono essere disponibili per tutte le scuole professionali, in modo da poter essere utilizzati nella formazione professionale standard.

Tutto questo si riferisce:

- alla formazione professionale di docenti

"Per la riorganizzazione delle discipline nel senso di un'educazione coerente e più congruente di docenti, da un lato le condizioni individuali di partenza nelle università devono essere realizzate e prese in considerazione, ma d'altra parte obiettivi chiari e principi guida devono essere formulati e concordati nell'ampio consenso di tutti i soggetti coinvolti".<sup>7</sup>

Prove d'esame e piani strategici nel campo della formazione professionale duale e superiore devono essere riadattati e modernizzati.

Ci si può basare sui contenuti presenti in progetti già esistenti, ad esempio: "Il programma di qualificazione per il progresso delle scuole di Berlino attive per l'inclusione", elaborato dal gruppo di lavoro "Istruzione e formazione sull'inclusione" sotto la direzione di Christiane Winter-Witschurke (LISUM, Capo dell'unità didattica Scuola primaria di sviluppo / Educazione speciale) da ottobre 2013 a marzo 2014.

- Modifica dei corsi di mastro della professione (Meisterkurse)
- es: integrazione del tema all'interno dei corsi di preparazione per mastro della professione (borse di studio specifiche) (Aufstiegsbafög)
- offerte di formazione per docenti e formatori aziendali
- es: integrazione del tema nella gamma di offerte per la formazione professionale retribuita (Bildungsurlaub)
- Ulteriori offerte di formazione – es: considerazione del problema della consegna di buoni istruzione (Bildungsgutscheinen)

---

<sup>7</sup>, *Educazione degli insegnanti per affrontare l'eterogeneità e l'inclusione - Il risultato personale di un "amico (critico)" Prof. Dr. med. Kerstin Merz-Atalik* [https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven\\_fuer\\_eine\\_gelingende\\_Inklusion.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven_fuer_eine_gelingende_Inklusion.pdf)



## 4. Raccomandazioni a livello europeo Decisori a livello europeo, decisori a livello europeo

La promozione dell'inclusione deve essere rafforzata; questo è dovuto non solo al mercato del lavoro in costante evoluzione, ma anche alla crescita delle società europee.

In particolare, le misure per aumentare le competenze professionali di docenti e formatori stanno diventando sempre più importanti. I docenti devono essere in grado di trattare con tutti i tipi di studenti (studenti con bisogni speciali, deficit educativi, inclusi migranti e rifugiati). Anche se il quantitativo di persone con bisogni speciali di sostegno varia molto da paese a paese, questo fenomeno non è soltanto un problema nazionale dei singoli paesi.

L'obiettivo della politica europea per l'istruzione deve far intraprendere delle misure che facilitino lo svolgimento di tali mansioni ed evidenzino l'importanza di azioni sostenibili.

Il progetto Gastroinklusiv è riuscito a dare maggiore consapevolezza dell'importanza dell'apprendimento inclusivo per la formazione professionale ed ha portato i partner partecipanti ad una un'auto-riflessione, per questa ragione può fornire spunti di riflessione anche per le amministrazioni nazionali e le altre istituzioni partecipanti.

Il "Pensare fuori dagli schemi", frutto della cooperazione europea nell'ambito del progetto, ha dimostrato che le istituzioni educative europee dovrebbero collaborare al di là dei confini nazionali al fine di condividere elementi comuni ed esperienze per sviluppare una strategia di inclusione migliore e più sostenibile.

Questo significa imparare dalle esperienze di altri paesi: ma non solo a livello di organizzazione, bensì anche a livello politico.

Ciò dovrebbe essere preso in considerazione nella progettazione dei futuri programmi europei (scambi di buone pratiche, conferenze tematiche congiunte, campagne di pubbliche relazioni, ecc.).

L'attenzione deve essere focalizzata su modelli di apprendimento flessibili, sul potenziale di utilizzo a livello di UE nella formazione professionale, sulla formazione professionale e sull'istruzione superiore.

## 5. Raccomandazioni per gli attori della società civile - Sensibilizzazione della società

La sensibilizzazione dei cittadini per una più ampia comprensione dell'inclusione, che comprende tutti e non si concentra sui singoli gruppi, è cruciale. Di norma, le campagne di sensibilizzazione vengono svolte separatamente nella società (campagne per anziani, migranti, rifugiati, disabili, minoranze religiose, ecc.). Per raggiungere questo obiettivo in modo sostenibile, è necessaria la creazione di un consenso sociale su una società inclusiva.

Solo in questo modo può essere implementata la formazione professionale inclusiva.

Tuttavia, questo include (forse quasi esclusivamente) un dialogo senza tabù basato sulle realtà dei singoli paesi, istituzioni, circostanze regionali, ecc. e che elimina ogni tipo di pregiudizio nei confronti di qualsiasi gruppo target. Il processo di implementazione dell'inclusione in tutte le aree richiede costanti aggiustamenti e attività tempestive in ogni area.

Le campagne di sensibilizzazione nella società dovrebbero aiutare a:

- Smettere di pensare ai deficit ed associare le persone all'idea di disabilità fin dall'inizio, e soprattutto
- far comprendere che l'inclusione richiede tempo, apertura e una visione orientata alle risorse per identificare le capacità di ciascun individuo
- Promuovere le buone pratiche dei progetti nazionali ed europei in modo più ampio e renderli accessibili al grande pubblico. Tuttavia, anch'essi richiedono una valutazione e un adattamento costanti.
- fare in modo che le campagne di pubbliche relazioni non siano responsabilità solo delle istituzioni pubbliche.

Nella comunicazione si dovrebbe prestare attenzione non solo alla lingua (vocabolario), ma anche alla formulazione dei concetti.

## Conclusione

L'integrazione di persone con bisogni educativi speciali nella formazione professionale standard e nel regolare mercato del lavoro, è una delle possibili risposte alle sfide del reclutamento di nuovi talenti, che il personale responsabile dovrà prefiggersi come scopo futuro.

Una stretta cooperazione con le organizzazioni non governative può rivelare meglio le potenzialità e le esigenze specifiche del gruppo target e facilitare in modo significativo la riorganizzazione delle offerte e dei regolamenti educativi.

Solo con le normative legali di educazione inclusiva, ma senza risorse appropriatamente garantite delle istituzioni educative e un'adeguata accettazione sociale, la riuscita dell'inclusione non è possibile.

Sebbene siano stati compiuti progressi nel settore dell'inclusione nell'istruzione primaria e secondaria, questo è ancora lontano dall'essere il caso dell'attuazione della formazione professionale inclusiva e richiede profondi aggiustamenti.

La formazione professionale inclusiva è possibile se... "si è tutti nella stessa barca"

Le società e l'impegno sociale delle persone sono diversi e in continua evoluzione. Di volta in volta, la società civile deve porsi la domanda su come dare spazio a questo fenomeno ed offrire opportunità di impegno. Quali argomenti della trasformazione potrebbero attirare particolare attenzione nei prossimi anni?

- Il supporto è garantito dai governi statali e dalle autorità educative = "La politica fa quello che promette"
- Se devono essere riformate le strutture esistenti all'interno dei sistemi, sono necessarie maggiore flessibilità e apertura. Sembra che questo non sia il caso a tutti i livelli. L'obiettivo della politica nazionale (per quanto riguarda l'inclusione) a volte incontra resistenza a livello locale.
- Risolvere questo problema richiede più della formazione sul tema della diversità. Forse lo sviluppo di una "cultura inclusiva" supportata da tutti i membri è più difficile della professione stessa di docente o formatore; alcuni di loro hanno uno scetticismo di base sull'argomento e sebbene promuovano l'inclusione, in realtà non sono in grado di applicarla.

Il cambiamento necessita:

- Rinnovamento dei regolamenti della formazione professionale per garantire un buon lavoro pedagogico
- Rafforzamento della stretta collaborazione tra scuola professionale, camera e associazioni di categoria professionale
- Riorganizzazione della struttura di istituzioni educative
- Adattare le pratiche di formazione professionale esistenti alle sfide contemporanee, includendo argomenti come la sostenibilità, le tecnologie moderne e la globalizzazione nell'insegnamento inclusivo, affinché gli studenti diventino consapevoli degli effetti delle proprie azioni nel lavoro e nella vita privata
- Maggiore trattazione del tema da parte dei media con focus sul gruppo target (es. Riviste per insegnanti, newsletter delle associazioni, nonché gruppi di lavoro sull'inclusione in diversi paesi dell'UE, interviste e inviti a eventi)
- inclusione orientata alle competenze

e ultimo ma non meno importante:

- Rafforzare la cooperazione europea
- Lobbying per l'inclusione dell'argomento nel dibattito politico

L'inclusione permette che le persone con disabilità vengano considerate come una delle tante minoranze colpite dall'esclusione. L'eterogeneità non è intesa come un problema da superare, bensì come un vantaggio.

La "Dichiarazione di Bonn sull'educazione inclusiva in Germania" del 20.03.2014 esprime questo con estrema chiarezza:

"L'inclusione si concentra sulle diverse esigenze di tutti gli studenti e vede la diversità come una risorsa e un'opportunità per i processi di apprendimento e l'istruzione. La formazione inclusiva richiede offerte didattiche flessibili, adattamenti strutturali dei contenuti e delle misure individuali adeguati nell'educazione della prima infanzia, nel sistema scolastico, nella formazione professionale, nell'istruzione superiore, nell'istruzione per gli adulti e in altre istituzioni educative rilevanti. Il supporto individuale e l'apprendimento in gruppi eterogenei sono la base per uno sviluppo inclusivo. L'inclusione include il diritto all'apprendimento condiviso nel sistema d'istruzione generale." (Commissione tedesca UNESCO, 2014, S1)

Laddove prima si concentrava più attenzione e "promozione", oggi si tratta di utilizzare la diversità come risorsa.

## 7. Link utili e informazioni, indice delle fonti

### Germania

- Karin Langenkamp | Markus Linten „Inclusionen nella formazione professionale“
- Elaborazione e raccolta dati da: Database letterario per la formazione: 6.0, febbraio 2018
- [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud\\_auswahlbibliografie-inklusion.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliografie-inklusion.pdf)
- Editore: Istituto federale per la formazione professionale (BIBB)
- <https://www.berlin.de/lageso/behinderung/arbeit-und-behinderung-integrationsamt/inklusionspreis/>
- Herausgeber BMBF
- „Perspektiven fuer eine gelingende Inklusion“
- [https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven\\_fuer\\_eine\\_gelingende\\_Inklusion.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven_fuer_eine_gelingende_Inklusion.pdf)

### Italia

- La politica dell'inclusione in Italia: [http://www.iismarchesimascalucia.gov.it/wp-content/uploads/2014/10/PAI\\_2017\\_2018.pdf](http://www.iismarchesimascalucia.gov.it/wp-content/uploads/2014/10/PAI_2017_2018.pdf)
- La scuola è di tutti <https://altreconomia.it/inclusione-scolastica/>
- La formazione professionale tra inclusione sociale e inclusione nel mercato del lavoro: [http://www.formapiemonte.it/wp-content/uploads/2010/12/Progetto-forma\\_finale-2.0-new.pdf](http://www.formapiemonte.it/wp-content/uploads/2010/12/Progetto-forma_finale-2.0-new.pdf)
- La funzione docente nello sviluppo e nella promozione di una scuola inclusiva: <http://www.data.unibg.it/dati/bacheca/434/80737.pdf>
- Informazioni per tutti Linee guida europee per rendere l'informazione facile da leggere e da capire per tutti [http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT\\_Information\\_for\\_all.pdf](http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT_Information_for_all.pdf)
- Insegnare può essere facile: Raccomandazioni per lo staff della formazione permanente per rendere i loro corsi accessibili [http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT\\_Teaching\\_can\\_be\\_easy.pdf](http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT_Teaching_can_be_easy.pdf)
- Non scrivete su di noi senza di noi: Coinvolgere persone con disabilità intellettiva nella scrittura di testi facili da leggere e da capire [http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT\\_Methodology.pdf](http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT_Methodology.pdf)
- Formare i formatori: Linee guida per la formazione su come scrivere documenti facili da leggere e da capire [http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT\\_Training\\_lifelong\\_learning\\_staff.pdf](http://easy-to-read.eu/wp-content/uploads/2014/12/IT_Training_lifelong_learning_staff.pdf)
- L'Index per l'inclusione [https://moodle2.unime.it/pluginfile.php/10505340/mod\\_resource/content/1/index\\_inclusione.pdf](https://moodle2.unime.it/pluginfile.php/10505340/mod_resource/content/1/index_inclusione.pdf)

### Austria

- Pädagogische Hochschule Wien, Büro für inklusive Berufsbildung (BIB), URL: <https://bib.phwien.ac.at>
- "Zeitschrift für Inklusion" - Fachzeitschrift mit dem Fokus integrativer Pädagogik und Inklusion, URL: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/>

## 8. bibliografia

- AMS Arbeitsmarktservice Wien (2018): Integrative Berufsausbildung; URL: [https://www.ams.at/docs/900\\_integrative\\_berufsausbildung.pdf](https://www.ams.at/docs/900_integrative_berufsausbildung.pdf)
- AMS Arbeitsmarktservice Wien (2018): Rund um Arbeit und Behinderung. Eine Broschüre für Arbeit suchende Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung; URL: <https://ams.brz.gv.at/arbeitsundbehinderung/data/152.html>
- BAG - Berufsausbildungsgesetz § 8b; URL: <https://www.jusline.at/gesetz/bag/paragraf/8b>
- Berufsbildungsgesetz (BBiG) § 68 Personenkreis und Anforderungen; URL: [http://www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/\\_68.html](http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_68.html)
- Deutsche UNESCO-Kommission (2014): Bonner Erklärung zur inklusiven Bildung in Deutschland, verabschiedet auf dem bundesweiten Gipfel "Inklusion - Die Zukunft der Bildung" am 20. März 2014 in Bonn. URL: <https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-04/Bonner%20Erkl%C3%A4rung%20zur%20inkluisiven%20Bildung%20in%20Deutschland.pdf>
- Gehrman, M./ Radatz, J. (1997): Stigma-Management als Aufgabe von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten; in: „Gemeinsam leben“ Zeitschrift für integrative Erziehung, 5. Jahrgang, Juni 1997, S.66-72, Luchterhand Ver-lag. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/gehrmann-stigma.html>
- Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) - Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO (Stand 15. Dezember 2010); URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>
- Heckl, E./ Dörflinger, C./ Dorr, A. u.a. (2008): Evaluierung der integrativen Berufs-ausbildung (IBA). Endbericht. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Merz-Atalik, Prof. Dr. K. (2018): Vorwort. Lehrerinnen- und Lehrerbildung für den Umgang mit Heterogenität und Inklusion – Das persönliche Zwischenresümee eines „(critical) friend“; in: „Perspektiven für eine gelingende Inklusion“, Beiträge der „Qualitätsinitiative Lehrerbildung“ für Forschung und Praxis, S.3-9, BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung. URL: [https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven\\_fuer\\_eine\\_gelingende\\_Inklusion.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Perspektiven_fuer_eine_gelingende_Inklusion.pdf)
- Sozialministerium Service (2018): Arbeitsmarktprojekte - NEBA - Produktionsschule; URL: <https://www.sozialministeriumservice.at/site/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Produktionsschule/>