



UNIONE EUROPEA

Erasmus+
Arricchisce la vita, apre la mente.

INAPP
ISTITUTO NAZIONALE PER L'ANALISI
DELLE POLITICHE PUBBLICHE



UNA GUIDA PER I PROPONENTI ALLA PROGETTAZIONE E PRESENTAZIONE DI PROPOSTE DI MOBILITÀ VET CHE AFFRONTINO IN MODO EFFICACE I TEMI DELL'INCLUSIONE E DELLA DIVERSITÀ

A cura di
Franca Fiacco, Agenzia Nazionale ERASMUS+ INAPP

1. SCOPO E FOCUS DI QUESTA RISORSA

PREMESSA

Le presenti Linee-guida nascono da un documento realizzato dal **Centro risorse SALTO per l'inclusione e la diversità nell'Istruzione nella Formazione** (<https://www.ampeu.hr/files/SALTO-IDEA-Inclusion-and-Diversity-in-Erasmus-Assessments.pdf>), ad uso dei valutatori che lavorano sulla mobilità **Erasmus+ Azione Chiave 1**, nei settori **Istruzione degli Adulti, Istruzione Superiore, Istruzione Scolastica e Istruzione e Formazione Professionale**. Lo scopo del documento realizzato da Salto è quello di aiutare i valutatori a riconoscere e premiare le organizzazioni che affrontano efficacemente l'inclusione e la diversità nelle loro domande di finanziamento e accreditamento. Oltre ad affrontare i principi fondamentali dell'inclusione e della diversità, come specificato nella **Guida del Programma Erasmus+**, ulteriori approfondimenti e aspettative sono stati raccolti dalle agenzie nazionali che lavorano per promuovere e realizzare il programma Erasmus+ a livello nazionale.

Le presenti Linee-guida sono rivolte ai proponenti del solo **settore Istruzione e Formazione Professionale**. Le indicazioni, originariamente dirette ai valutatori, sono state adattate per essere di aiuto ai proponenti, affinché identifichino gli elementi qualificanti di una candidatura KA1 VET, incentrata sull'Inclusione e la Diversità e cioè conoscano quegli elementi che i valutatori si aspettano di trovare in una proposta di progetto e come ne valutano la portata. Perché, se da un lato i valutatori devono sapere cosa cercare, al fine di individuare e premiare i candidati che affrontano in modo positivo ed efficace l'inclusione e la diversità nei propri progetti di mobilità, dall'altra i proponenti possono utilizzare queste informazioni per presentare progetti rispondenti a quei principi di base.



In questo documento, utilizziamo i termini:

- **studenti** per rappresentare **alunni e studenti di tutte le età**, che potrebbero partecipare a progetti di mobilità nei suddetti settori.
- **valutatori** per rappresentare gli **esperti coinvolti nella valutazione** dei finanziamenti e dell'accREDITAMENTO relativi alla mobilità.
- **non tradizionale** per rappresentare gli **studenti che normalmente non partecipano** a progetti di mobilità, compresi quelli che incontrano uno o più degli ostacoli [noti] all'accessibilità e alla partecipazione nell'ambito di Erasmus+.



2. COMPRENDERE L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

L'inclusione e la diversità sono al centro di Erasmus+, rappresentano una delle quattro priorità orizzontali del Programma per il periodo 2021-2027 e hanno una forte impronta nei programmi di finanziamento precedenti, anche se spesso basandosi sull'uso di termini o descrittori diversi (ad esempio equità e inclusione; inclusione sociale e integrazione).

La **Guida del programma Erasmus+** conferma l'intenzione del programma di promuovere la parità di opportunità e l'accesso, l'inclusione, la diversità e l'equità in tutte le sue azioni e sottolinea la necessità che le organizzazioni partecipanti adottino un approccio inclusivo nell'elaborazione dei loro progetti e delle loro attività, garantendone l'accessibilità a una vasta gamma di partecipanti.

Nell'allegato **Quadro europeo delle misure per l'Inclusione**¹, si fa riferimento al principio fondamentale che il programma Erasmus+ sia accessibile a tutti, indipendentemente dagli ostacoli che le persone possono incontrare. Si conferma, inoltre, l'ambizione di tutti i programmi europei di non lasciare indietro nessuno e di contribuire a società sempre più inclusive, elencando nel contempo quattro obiettivi specifici, incentrati su:

1. integrazione dell'inclusione e la diversità come priorità trasversali e principi guida;
2. garanzia dell'offerta di strumenti e meccanismi inclusivi nell'ambito della progettazione e della valutazione del programma Erasmus+ e garanzia di un'attenzione particolare all'inclusione e alla diversità in tutte le fasi della gestione del programma;
3. definizione di una comprensione comune di coloro che possono essere considerati come persone con minori opportunità e la promozione di un approccio positivo alla diversità;
4. sostegno alle organizzazioni beneficiarie nella creazione di progetti di maggiore qualità che affrontino l'inclusione e la diversità nell'elaborazione e attuazione di progetti in modo più inclusivo e diversificato.

È stata, inoltre, elaborata dalla Commissione Europea un'apposita strategia per l'inclusione e la diversità (di seguito "strategia") che accompagna Erasmus+ e il corpo europeo di solidarietà, sottolineando ulteriormente l'importanza dell'inclusione e della diversità come strumento per rendere questi programmi alla portata delle persone con minori opportunità. Tale strategia evidenzia il fatto che le società sono sempre più diversificate sotto molti aspetti: culture, abilità, gruppi sociali, sessualità, opinioni politiche, identità, istruzione, formazione e alfabetizzazione. Ciò comporta la necessità di imparare a navigare nella diversità creando sistemi sociali coesi e opportunità educative per tutti, incrementando gli sforzi volti a stabilire una comprensione comune dell'inclusione e della diversità.

¹ Quadro europeo delle misure per l'Inclusione/ Framework on Inclusion Measures

La strategia prosegue definendo le persone con minori opportunità, nel contesto dei programmi Erasmus+ e ESC, quali: **“le persone che, per motivi economici, sociali, culturali, geografici o di salute, a causa del loro o per motivi quali disabilità o difficoltà educative o per qualsiasi altro motivo, compreso un motivo che potrebbe dar luogo a una discriminazione ai sensi dell’articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, si trovano ad affrontare ostacoli che impediscono loro di avere un accesso effettivo alle opportunità”**

Gli **ostacoli all’accessibilità** e alla partecipazione vengono, quindi, classificati come dettagliato di seguito. Questo elenco di potenziali ostacoli non è esaustivo, tuttavia, ha lo scopo di fornire un utile riferimento per coloro che desiderano promuovere azioni volte ad aumentare l’accessibilità e la partecipazione. Si riconosce inoltre che gli ostacoli possono essere singoli o una combinazione di essi.





OSTACOLI ALL'ACCESSIBILITÀ

DISABILITÀ

Comprende menomazioni fisiche, mentali, cognitive o sensoriali che potrebbero ostacolare una piena e un'effettiva partecipazione alla società su un piano di parità con gli altri.

PROBLEMI DI SALUTE

Include barriere che potrebbero derivare da problemi di salute, tra cui malattie gravi, malattie croniche e/o altre situazioni legate alla salute fisica o mentale che impediscono la partecipazione.

OSTACOLI LEGATI AI SISTEMI DI ISTRUZIONE E FORMAZIONE

Comprende gli ostacoli che potrebbero emergere tra coloro che hanno difficoltà a ottenere risultati nell'istruzione e nella formazione per uno o più motivi, tra cui l'abbandono precoce dell'istruzione e della formazione, i NEET (persone non in istruzione, occupazione o formazione) e gli adulti scarsamente qualificati. Sebbene altri fattori possano svolgere un ruolo, tra cui le circostanze personali, tali ostacoli sono per lo più considerati il risultato di sistemi educativi in cui esistono limiti strutturali o che non tengono pienamente conto delle esigenze dell'individuo, che possono anche includere strutture curriculari che rendano difficile la mobilità all'estero per l'apprendimento.

DIFFERENZE CULTURALI

Sebbene le differenze culturali possano rappresentare ostacoli per tutte le persone, esse possono colpire in particolare le persone con minori opportunità. Ad esempio, le differenze culturali potrebbero rappresentare un ostacolo più significativo all'apprendimento per le persone provenienti da un contesto migratorio o di rifugiati, in particolare i migranti appena arrivati, nonché persone appartenenti a minoranze nazionali o etniche, utenti della lingua dei segni e/o persone con difficoltà di adattamento e inclusione culturale.

Essere esposti a lingue straniere e a differenze culturali potrebbe impedire ai potenziali partecipanti di presentare domanda di partecipazione alle attività del programma Erasmus+ (barriera all'ingresso) e/o limitare i benefici della partecipazione.

BARRIERE SOCIALI

Difficoltà di adattamento sociale, quali competenze sociali limitate, comportamenti antisociali o ad alto rischio, (ex) autori di reati, (ex) tossicodipendenti o alcolisti o l'emarginazione sociale possono rappresentare un ostacolo alla partecipazione. Altre barriere sociali possono derivare da circostanze o storie familiari, ad esempio essere i primi in famiglia ad accedere all'istruzione superiore; essere un genitore, un genitore single, un caregiver, un capofamiglia o orfano; o aver vissuto (o vivere attualmente) in un istituto di assistenza.

BARRIERE ECONOMICHE

Gli svantaggi economici possono anche rappresentare potenziali ostacoli, come un basso tenore di vita, un basso reddito, gli studenti che hanno bisogno di lavorare per mantenersi, dipendere dal sistema di assistenza sociale, disoccupazione di lunga durata, situazioni finanziariamente precarie o di povertà, o essere senza fissa dimora.

OSTACOLI LEGATI ALLA DISCRIMINAZIONE

Le barriere possono insorgere a causa della discriminazione legata al genere (identità di genere, espressione di genere, ecc.), età, etnia, religione, convinzioni, orientamento sessuale, disabilità o può essere intersezionale (cioè, una combinazione di una o più delle suddette barriere).

BARRIERE GEOGRAFICHE

Vivere in zone remote o rurali, in piccole comunità insulari, in regioni periferiche o ultraperiferiche, nelle periferie, in zone meno servite (ad esempio mezzi di trasporto limitati) o in regioni e paesi meno sviluppati potrebbe anche costituire un ostacolo alla partecipazione.

La **strategia** prende in considerazione la diversità nel contesto dei programmi Erasmus+ e ESC, aiutando utenti e beneficiari a comprendere meglio la diversità, definita, in ultima analisi, come un concetto che abbraccia differenze di ogni tipo.

“Alcuni tipi di diversità sono più evidenti di altri, come l’etnia, la religione, la cultura e la Lingua. Ma la diversità si espande oltre questi aspetti. Si riferisce anche a diverse (dis)abilità, livelli di istruzione, estrazione sociale, situazione economica, stato di salute e luoghi di origine. Erasmus+ mira ad abbracciare e celebrare la diversità in modo che la differenza diventi una fonte positiva per l’apprendimento, piuttosto che la causa della competizione negativa e del pregiudizio”.

LA DIVERSITÀ È IL FATTO/L’INCLUSIONE È L’ATTO: Si potrebbe sostenere che l’inclusione e la diversità sono le due facce della stessa medaglia. Ad esempio: è facile accettare la diversità come un fatto che conferma che il mondo è composto da molte persone, cose, idee e opinioni. Al contrario, si dovrebbe riconoscere l’inclusione come un’azione diretta, volta a coinvolgere e a rispondere ai bisogni delle persone con minori opportunità di lavoro, o di coloro che potrebbero essere emarginati o esclusi per uno o più motivi, al fine di garantire il riconoscimento dei diritti umani universali.

3. RICONOSCERE L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

In questa sezione parliamo di visione e impegno organizzativo, spiegando PERCHÉ l'inclusione e la diversità dovrebbero essere importanti o specificamente mirate. Riflettiamo anche su quali azioni o approcci devono essere adottati nell'ambito della progettazione, dell'attuazione e del follow-up dei progetti di mobilità. In ogni caso, evidenziamo ciò che una candidatura KA1 deve contenere e COME questo potrebbe riflettersi positivamente in una valutazione. È necessario sottolineare che quelle che seguono sono indicazioni a carattere puramente esemplificativo e non esaustivo.

Infine, consideriamo DOVE cercare nelle diverse sezioni del formulario di candidatura (*webform*) quegli elementi qualificanti in grado di fornire le necessarie evidenze al valutatore. Infine, parleremo dell'accREDITAMENTO Erasmus e dei progetti a breve termine per la mobilità dei discenti e del personale nell'IFP (KA120 VET e KA122 VET).



VISIONE ORGANIZZATIVA E IMPEGNO

Cosa cercano i valutatori all'interno di una candidatura...	Esempio di commenti positivi che i valutatori possono esprimere nel momento in cui gli elementi ricercati vengono rilevati...
• Un reale allineamento della proposta di mobilità presentata con la politica o la strategia organizzativa esistente per l'inclusione e la diversità. • Una motivazione concreta a promuovere l'inclusione e la diversità, che sia chiaramente coerente con la missione dell'organizzazione proponente e degli studenti target. • Una strategia dedicata all'inclusione e alla diversità per sostenere la realizzazione delle mobilità progettate ad hoc. • Un evidente impegno del management (oppure delle figure apicali) dell'organismo proponente nell'affrontare l'inclusione e la diversità nelle proprie attività di mobilità. • La consapevolezza delle competenze specifiche che il personale e i volontari coinvolti nell'esperienza di mobilità devono possedere per supportare la partecipazione di persone con minori opportunità.	Positivo vedere la progettazione della mobilità allineata con la politica di inclusione e diversità dell'istituzione richiedente. Chiara è la motivazione a coinvolgere le persone con minori opportunità, si pone come obiettivo principale per l'istituzione richiedente, tra cui i gruppi target cui la proposta si rivolge. Positivo vedere gli sforzi compiuti per definire l'inclusione e la diversità dal punto di vista delle mobilità progettate ad hoc. Lodevole l'impegno della direzione nell'affrontare l'inclusione e la diversità nell'esperienza di mobilità. Vengono fornite le necessarie informazioni sulle competenze e le esperienze del personale che possono supportare la partecipazione delle persone con minori opportunità. La proposta non si limita a una mera enunciazione di adesione alla priorità trasversale sulla diversità e inclusione, ma mostra di aver messo in campo misure concrete per rendere la mobilità realmente accessibile a tutti.

Dove fornire queste informazioni...

KA120 VET: Contesto di riferimento; Profili delle organizzazioni partecipanti; Documenti strategici; Obiettivi del Piano Erasmus; Gestione del piano Erasmus.

KA122 VET: Contesto di riferimento; Profili delle organizzazioni partecipanti; Documenti strategici; Obiettivi del progetto; Standard di qualità; Follow-up.

BENEFICIARI E TARGET CHIARAMENTE IDENTIFICATI

Cosa cercano i valutatori all'interno di una candidatura...	Esempio di commenti positivi che i valutatori possono esprimere nel momento in cui gli elementi ricercati vengono rilevati...
• Una panoramica dettagliata del target di discenti e del personale interessati a partecipare a (futuri) programmi di mobilità, unita a una chiara definizione dei partecipanti con minori opportunità e identificazione delle potenziali barriere, che potrebbero dover essere superate per facilitarne l'impegno e la partecipazione. • Obiettivi chiaramente definiti per consentire l'impegno e la partecipazione delle persone con minori opportunità.	Il progetto presenta una panoramica chiara del target di discenti e del personale interessati a partecipare, compresi i partecipanti con esigenze specifiche o aggiuntive, per i quali i potenziali ostacoli alla partecipazione sono riconosciuti positivamente e delineati in modo credibile, insieme ai mezzi per affrontarli direttamente. Vengono fissati obiettivi credibili e raggiungibili per il coinvolgimento delle persone con minori opportunità nei (futuri) programmi di mobilità.
Dove fornire queste informazioni... KA120 VET: Obiettivi del Piano Erasmus; Attività del Piano Erasmus. KA122 VET: Obiettivi del progetto; Attività previste	



PRIMA DELLA MOBILITÀ: PARTENARIATO, PIANIFICAZIONE E AZIONI PREPARATORIE

Cosa cercano i valutatori all'interno di una candidatura...	Esempio di commenti positivi che i valutatori possono esprimere nel momento in cui gli elementi ricercati vengono rilevati...
• Presenza di partner e stakeholder chiave con competenze ed esperienze consolidate che possano facilitare il coinvolgimento, la partecipazione e il supporto di persone con minori opportunità. • Disposizioni di budget specifiche, volte a facilitare l'impegno e la partecipazione delle persone con minori opportunità. • Pianificazione delle mobilità (ad esempio tempi, durata, obiettivi di apprendimento) adattata per facilitare la partecipazione dei discenti e del personale con esigenze specifiche o aggiuntive. • Azioni di promozione e sensibilizzazione mirate al coinvolgimento di un pubblico di discenti "tradizionali" e non, compresi quelli che si trovano ad affrontare uno o più ostacoli alla partecipazione. • Criteri di selezione specifici o aggiuntivi per includere le persone con minori opportunità nella pianificazione delle mobilità. • Indicazione di misure di sostegno specifiche o aggiuntive per facilitare il processo di presentazione delle candidature delle persone con minori opportunità. • Meccanismi e piani di valutazione del rischio chiari ed esaustivi, compreso l'uso di visite preparatorie, per garantire l'idoneità delle organizzazioni di accoglienza a ospitare e sostenere le persone con esigenze specifiche o supplementari. • Risorse aperte e facilmente accessibili, selezionate specificatamente per supportare la preparazione linguistica e culturale dei partecipanti. • Eliminazione degli ostacoli ulteriori per coloro che desiderano partecipare alla mobilità (ad esempio, abolizione dell'obbligo per i discenti in uscita di ospitare reciprocamente i discenti in entrata).	Il proponente è consapevole delle competenze e delle esperienze del personale e dei partner coinvolti, che possano facilitare coinvolgimento, partecipazione e sostegno delle persone con meno opportunità. Sono state adottate adeguate disposizioni di bilancio per facilitare l'accesso e l'impegno di persone con minori opportunità. È positivo vedere l'attenzione prestata nella progettazione delle mobilità per adattare la durata delle esperienze di mobilità alle esigenze dei discenti con bisogni speciali o con specifiche necessità. Sono state fornite informazioni convincenti su come la promozione delle azioni saranno personalizzate e adattate per creare interesse tra tutti gli studenti, inclusi quelli con minori opportunità. È chiaramente descritta e credibile l'adeguamento dei processi di selezione per facilitare la partecipazione di persone con minori opportunità. Sono evidenti e particolarmente positivi gli sforzi del proponente per adattare il processo di candidatura, al fine di facilitare il coinvolgimento di discenti con bisogni speciali. Vengono fornite adeguate informazioni sulla valutazione del rischio sulla pianificazione e sulle procedure da adottare, per garantire l'idoneità delle organizzazioni ospitanti a ospitare le persone di supporto con bisogni speciali. Sono descritti in modo adeguato e coerente le modalità di utilizzo di strumenti in loco e digitali per favorire la preparazione linguistica e culturale. La proposta contiene piani credibili per la pianificazione strategica delle mobilità volti a garantire che non esistano ostacoli inutili alla mobilità.

Dove fornire queste informazioni...

KA120 VET: Obiettivi del Piano Erasmus; Gestione del Piano Erasmus; Standard di qualità e principi di base.

KA122 VET: Obiettivi del progetto; Attività; Bilancio; Standard di qualità e follow-up.

DURANTE LA MOBILITÀ: PIANIFICAZIONE, GESTIONE E SUPPORTO DEL PROGETTO

Cosa cercano i valutatori all'interno di una candidatura...	Esempio di commenti positivi che i valutatori possono esprimere nel momento in cui gli elementi ricercati vengono rilevati...
• Le organizzazioni ospitanti, i tutor e gli accompagnatori ricevono informazioni necessarie sui partecipanti per garantire loro accesso, coinvolgimento e sostegno adeguati, anche per coloro che hanno bisogni speciali • Garanzia di luoghi di accoglienza accessibili. • Garanzia di alloggi accessibili, inclusivi e attenti, compresa l'ospitalità in famiglia. • Monitoraggio attivo e più reattivo per assicurare un supporto iniziale e continuativo ai partecipanti con esigenze specifiche o aggiuntive. • Eventi e attività introduttive ed extracurricolari in grado di soddisfare le esigenze degli studenti e del personale con bisogni speciali. • Strumenti di comunicazione accessibili a tutti i partecipanti, compresi coloro con accesso limitato alle tecnologie digitali o agli smartphone. • Obiettivi e attività di apprendimento, nel contesto educativo o sul posto di lavoro, coerenti con i bisogni e le capacità di tutti i discenti e del personale partecipante. • Attività didattiche e/o extracurricolari che evidenziano o promuovono specificamente l'inclusione e la diversità (ad esempio, inclusa un'attività pre-partenza che evidenzia l'importanza di rispettare e apprezzare la diversità).	Sono definite e adeguate le disposizioni necessarie per garantire che i tutor e gli accompagnatori dispongano delle conoscenze necessarie per supportare l'accesso, l'impegno e il sostegno dei partecipanti con minori opportunità. È positivo rilevare che le attività si svolgeranno in luoghi accessibili e adeguati alle esigenze del target di individui con minori opportunità (es: assenza di barriere architettoniche per individui con ridotta mobilità). È positivo rilevare che gli alloggi sono accessibili e inclusivi e contribuiscono a facilitare la più ampia partecipazione alla mobilità. È positiva la presenza di una pianificazione di riunioni di monitoraggio settimanali e/ o di verifiche periodiche, ove necessario, per monitorare gli studenti con bisogni speciali. È presente una visione realistica e convincente di tutti gli aspetti della pianificazione della mobilità, compresa la verifica delle attività extracurricolari per garantire l'accesso e la partecipazione di tutti. È prevista una gamma sufficiente di strumenti e piattaforme di comunicazione, inclusi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli smartphone. Si rilevano ambizioni valide di personalizzare gli obiettivi e le attività di apprendimento in modo che siano coerenti con le esigenze e le capacità dei discenti e del personale partecipanti. Si riscontra la presenza di fattori che possono favorire l'integrazione di attività che evidenziano e promuovono l'inclusione e la diversità nelle attività di mobilità Erasmus+.

Dove fornire queste informazioni...

KA120 VET: Obiettivi del Piano Erasmus; Attività del Piano Erasmus; Gestione del Piano Erasmus; Standard di qualità e principi di base.

KA122 VET: Obiettivi del progetto; Attività; Bilancio; Standard di qualità e follow-up.

DOPO LA MOBILITÀ: VALUTAZIONE, RENDICONTAZIONE E PROMOZIONE

Cosa cercano i valutatori all'interno di una candidatura...	Esempio di commenti positivi che i valutatori possono esprimere nel momento in cui gli elementi ricercati vengono rilevati...
• Attività di sostegno al reinserimento dei discenti dopo un periodo di mobilità all'estero: in particolare per i discenti con bisogni speciali o per coloro che intraprendono una mobilità a lungo termine; • Processi di feedback che coinvolgano i partecipanti non tradizionali e quelli con bisogni speciali per riflettere sul supporto fornito, evidenziando i successi e identificando le aree di miglioramento; • Azioni promozionali che coinvolgano direttamente i partecipanti non tradizionali e quelli con bisogni speciali, come mezzo per evidenziare l'inclusione e la diversità nella mobilità Erasmus+; • Piano di diffusione inclusivo e accessibile che riporti i messaggi promossi, i partecipanti in primo piano e gli strumenti adottati; • Strategia di valutazione inclusiva, che comprenda azioni mirate, strumenti accessibili e meccanismi di sostegno aggiuntivi, se necessario; • Presenza di meccanismi e strumenti inclusivi e di sostegno per documentare con successo le competenze tecniche e trasversali acquisite durante la mobilità (ad esempio, essere aperti a diversi metodi di documentazione dell'apprendimento, che non richiedono che tutti gli utenti abbiano accesso agli strumenti e alle tecnologie digitali più recenti); • Approccio strategico all'evidenza e alla rendicontazione dei costi legati all'inclusione (ad esempio, meccanismi per la comunicazione della partecipazione di persone con bisogni speciali che evitino di etichettare apertamente tali partecipanti); • Azioni incentrate sul riconoscimento e valorizzazione del contributo dei partner, del personale e degli stakeholder alla realizzazione di una mobilità accessibile e aperta a tutti (ad esempio, facendo riferimento specificamente all'inclusione e all'accesso aperto alla mobilità nelle certificazioni e nei premi).	Positive sono le attività descritte per sostenere il reinserimento dei discenti, compresi quelli con bisogni speciali e quelli in mobilità a lungo termine. Esistono piani credibili e validi per ottenere un feedback da parte dei partecipanti non tradizionali e di coloro che hanno bisogni speciali per valutare l'adeguatezza del sostegno ed evidenziare possibili aree di miglioramento. Le azioni di disseminazione sono sufficientemente ampie e dovrebbero contribuire a promuovere la mobilità Erasmus+ presso un'ampia gamma di (futuri) partecipanti, compresi i discenti non tradizionali. La pianificazione della disseminazione considera positivamente i messaggi chiave e chi ha già beneficiato di un'esperienza di mobilità che possono contribuire a promuovere la mobilità inclusiva Erasmus+. I piani di valutazione sono ben concepiti e sufficientemente accessibili, anche per i partecipanti con bisogni speciali. Sono stati presi in sufficiente considerazione meccanismi per sostenere la documentazione dei risultati dell'apprendimento, anche per i discenti che potrebbero aver bisogno di ulteriore sostegno in questi processi. Misure valide previste per consentire l'evidenza e la rendicontazione dei costi relativi all'inclusione. Positive sono le iniziative per riconoscere e valorizzare il contributo dei partner, del personale e delle parti interessate in generale nel facilitare una mobilità accessibile e aperta a tutti.

Dove fornire queste informazioni...

KA120 VET: Obiettivi del Piano Erasmus; Gestione del Piano Erasmus; Standard di qualità e principi di base.

KA122 VET: Obiettivi del progetto; Attività; Bilancio; Standard di qualità e follow-up.

PREMIARE L'INCLUSIONE E LA DIVERSITÀ

Si sente spesso parlare dell'importanza dell'inclusione e della diversità nel contesto Erasmus+, ma se è necessario che i valutatori premino i candidati che affrontano efficacemente questo importante aspetto della mobilità nelle domande di finanziamento o di accreditamento è altrettanto necessario che i proponenti imparino a progettare delle candidature realmente inclusive. Per progettare candidature credibili è necessario esaminare con attenzione i criteri di selezione per le diverse azioni Erasmus+ che, sebbene non contengano, tranne alcuni, chiari riferimenti all'inclusione e alla diversità richiedono di introdurre nella proposta di progetto elementi in base ai quali il valutatore possa valorizzare le azioni previste, attraverso l'uso di (più) commenti e punteggi positivi.

Nell'ambito dell'accreditamento Erasmus nei settori dell'istruzione e della formazione professionale, ciascuno dei criteri di selezione previsti comprende almeno un aspetto in cui l'inclusione e la diversità potrebbero essere prese in considerazione in modo efficace, come indicato negli esempi riportati nella sezione 3 e come elencato di seguito:

RILEVANZA: chiara identificazione del target di studenti/staff partecipanti con minori opportunità e non.

PIANO ERASMUS - OBIETTIVI: allineamento strategico degli obiettivi della proposta con gli obiettivi del Programma Erasmus+ e degli obiettivi di sviluppo istituzionale con le esigenze dei partecipanti; attenzione alla misurazione dei risultati;

PIANO ERASMUS - ATTIVITÀ: flussi di mobilità realistici e coerenti con i profili dei partecipanti; sforzi mirati per coinvolgere i discenti con minori opportunità;

GESTIONE DEL PIANO ERASMUS: mezzi concreti per essere in linea con gli standard di qualità di Erasmus+ (ad esempio: preparazione attiva dei partecipanti; sostegno al monitoraggio e al tutoraggio) e i principi di base (ad esempio: inclusione, diversità e sforzi per coinvolgere i partecipanti con minori opportunità); livelli adeguati di personale e di risorse.

Nei progetti a breve termine per la mobilità dei discenti e del personale nell'istruzione e formazione professionale, ciascuno dei principali criteri di selezione prevede almeno un aspetto in cui l'inclusione e la diversità potrebbero essere prese in considerazione in modo efficace, come indicato negli esempi di cui alla sezione 3 e seguenti:

PERTINENZA: chiara identificazione del target di studenti/staff partecipanti con minori opportunità e non e le misure messe in atto per coinvolgere i partecipanti con minori opportunità.

QUALITÀ DELL'IDEAZIONE DEL PROGETTO: mezzi chiari e concreti per rispondere alle esigenze dei partecipanti; contenuti adeguati a consentire il conseguimento degli obiettivi fondamentali;

AZIONI DI FOLLOW-UP: compiti e responsabilità chiaramente definiti per il personale; mezzi adeguati a valutare i risultati del progetto; misure efficaci per far conoscere i risultati del progetto.

La maggior parte delle azioni Erasmus+ sono accomunate dalle definizioni utilizzate per determinare se

una candidatura è molto buona, buona, discreta o debole. La formulazione potrebbe cambiare leggermente, ma anche le definizioni possono essere ugualmente utili, utilizzando la lente dell'inclusione e della diversità.

VERY GOOD	GOOD
Si assegna questo punteggio se la candidatura affronta in modo convincente e positivo tutti gli aspetti pertinenti del criterio in questione. Se la risposta che il progetto intende dare ai bisogni identificati fornisce tutte le informazioni e le evidenze necessarie e non si ravvisano aree di debolezza.	Si assegna questo punteggio se la candidatura affronta bene il criterio, anche se potrebbero essere apportati alcuni piccoli miglioramenti. Se la risposta che il progetto intende dare ai bisogni identificati fornisce informazioni chiare su tutte o quasi tutte le evidenze necessarie.
FAIR	WEAK
Si assegna questo punteggio se la candidatura affronta in linea di massima il criterio, ma presenta alcuni punti deboli. Se la risposta che il progetto intende dare ai bisogni identificati fornisce alcune informazioni rilevanti, ma ci sono diverse aree in cui mancano dettagli o le informazioni non sono chiare.	Si assegna questo punteggio se la candidatura non soddisfa il criterio o non può essere giudicata a causa di informazioni mancanti o incomplete. La risposta il progetto intende dare ai bisogni identificati non risponde alla domanda posta o fornisce pochissime informazioni pertinenti.



Accade che alcune candidature:

sebbene presentino intenzioni reali di coinvolgere i discenti con minori opportunità, di fatto non indichino chiaramente chi sarà coinvolto, quali ostacoli alla partecipazione esistano e quali mezzi per affrontare detti ostacoli propongano:

- pur disponendo di piani validi per offrire un **sostegno aggiuntivo** durante la fase di selezione, anche per i discenti che normalmente non parteciperebbero o per quelli con bisogni speciali², la natura del sostegno aggiuntivo non è delineata in modo completo o convincente;
- pur mirando alla partecipazione dei discenti con minori opportunità, al momento della candidatura non sono stati definiti **obiettivi specifici** circa il coinvolgimento degli stessi;
- le intenzioni di coinvolgere i discenti con minori opportunità nei progetti di mobilità sono incoraggianti, ma vengono fornite **informazioni limitate** su come ciò si integri negli obiettivi e nelle strategie di sviluppo istituzionale più ampi;
- sebbene esistano piani credibili per sostenere i discenti con minori opportunità durante le fasi di reclutamento e pre-partenza, non vengono fornite informazioni sufficienti sui piani per il supporto e il **tutoraggio** in loco;
- pur avendo chiare ambizioni per quanto riguarda il **riconoscimento** dell'apprendimento per coloro che partecipano a progetti di mobilità, vengono forniti scarsi dettagli sui meccanismi per conseguire tale obiettivo e sulle misure di sostegno aggiuntive che potrebbero essere introdotte per garantire che tutti i partecipanti siano ugualmente in grado di soddisfare i requisiti in materia di documentazione e evidenze;
- pur avendo chiare intenzioni di coinvolgere gli accompagnatori, di fornire supporto in loco ai discenti, non vengono fornite informazioni sufficienti su come gli **accompagnatori** debbano essere selezionati e su cosa verrà fatto per prepararli a questo ruolo.

In sintesi, anche se non tutti i proponenti saranno pienamente competenti in tutti gli aspetti dell'inclusione e della diversità o nella realizzazione di progetti di mobilità, al valutatore si chiede di distinguere tra le candidature buone o molto buone e quelle in cui è necessario un lavoro aggiuntivo. I valutatori dovranno attenersi al principio della proporzionalità, considerando le dimensioni, la portata e l'esperienza passata del candidato e riconoscendo gli sforzi per integrare l'inclusione e la diversità anche nei progetti più piccoli. Ne consegue che il proponente verrà valutato anche in base alla sua storia e a ciò che è in grado di rappresentare attraverso la sua candidatura.

Auspichiamo che queste Linee-guida, seppur non esaustive rispetto a un tema dalla portata incommensurabile, possano, comunque, costituire un punto di partenza per progettare iniziative di mobilità Erasmus+ in linea con il **principio di base** e che possano aiutare i proponenti a valorizzare la propria idea progettuale e ad affrontare con successo l'**inclusione** e la **diversità**.

² Con il termine individui con bisogni speciali il Programma ERASMUS+ nella prima programmazione intendeva riferirsi a studenti e personale in mobilità le cui condizioni fisiche, psichiche o, più in generale, di salute sono tali da precludere la loro partecipazione al programma. Categorie che nell'attuale programmazione sono state ricondotte nell'unica categoria di individui con minori opportunità.

si ringraziano:
Laura Borlone, Anna Butteroni, Valentina Benni e Roberta Grisoni
per la consulenza tecnica

