



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Istituto di Istruzione Superiore "Leonardo da Vinci - Ripamonti"
via Belvedere, 18 - 22100 Como - tel. 031 520745
sito web: [http:// www.davinciripamonti.gov.it](http://www.davinciripamonti.gov.it)



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI CRIMI SALVATRICE

OSSERVAZIONE SUL CAMPO

Il corso era organizzato in una parte teorica di lezioni in gruppo intervallate da visite ad alcune scuole. Durante la mia permanenza, abbiamo visitato due scuole una frequentata da studenti in situazioni di disagio familiare e sociale e l'altra frequentata da studenti della media borghesia.

In entrambe le scuole mi hanno colpito molte cose tra le quali:

- le strutture sportive aperte alla collettività in orario non scolastico, -l'inserimento nel curriculum del teatro come disciplina,
- l'attenzione dedicata alla lettura,
- il riconoscimento degli studenti che si sono contraddistinti nel corso dell'anno,
- l'uso di massime e frasi per stimolare e rinforzare comportamenti adeguati ed incoraggiare tutti gli studenti.

Ciò che mi ha colpito di più in entrambe le scuole è l'attenzione che viene dedicata alla lettura. Infatti le biblioteche delle scuole che ho visitato mi sono sembrate molto curate, dispongono di personale dedicato, sono molto colorate e offrono diverse iniziative per incentivare la lettura.

Inoltre ogni giorno il programma delle lezioni prevede che si dedichino 30 minuti alla lettura individuale.



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

OSSERVAZIONE SUL CAMPO

Inoltre nella maggior parte delle aule, che ho visitato i banchi sono organizzati in “isole” formate da 4 studenti, disposte intorno alla cattedra.

Durante la parte teorica del corso abbiamo fatto delle riflessioni sulle diverse forme di discriminazione, in particolare per quanto riguarda i comportamenti e gli atteggiamenti che possono comportare una discriminazione in base al sesso. A tal proposito lavorando in gruppo abbiamo elaborato un test per fare una riflessione su quanto “gender responsive” sia un ambiente di lavoro.

Da queste osservazioni emergono alcune proposte da realizzare nella nostra scuola:

- 1) Invito alla lettura;
- 2) Dillo con uno slogan;
- 3) Riorganizzare lo spazio d'aula
- 4) Riflessione su quanto un ambiente sia “gender responsive”.



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

PROPOSTA OPERATIVA PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI	OBIETTIVI
<p>INVITO ALLA LETTURA (Promozione dell'uso delle biblioteche dell'istituto e progetto di incentivazione della lettura)</p> <p>Sono rimasta molto colpita dalle strategie che entrambe le scuole usano per incentivare la lettura da parte degli studenti. Ritengo che possa rispondere ai bisogni dei nostri studenti e contribuire al miglioramento del loro rendimento scolastico, promuovendo il dialogo culturale tra pari ed intergenerazionale.</p> <p>Il progetto che propongo prevede:</p> <ul style="list-style-type: none">- l'inserimento di 15 o 30 minuti di lettura individuale al giorno, con libri degli studenti o presi in prestito dalle biblioteche dei vari plessi.- Aggiornamento dei libri delle biblioteche dei plessi con romanzi o classici della letteratura, attraverso donazioni del personale della scuola o di studenti.- stabilire degli orari nei quali gli studenti possano recarsi in biblioteca per prestito o consegna dei libri.- disporre di spazi di lettura nelle biblioteche.- organizzare una giornata di promozione della lettura, permettendo agli studenti di impersonare il protagonista o personaggio del proprio libro preferito raccontando ai compagni della propria classe le sue avventure.- dare la possibilità agli studenti di barattare i libri con i propri compagni attraverso il deposito in biblioteca in spazi appositi.	<p>OBIETTIVI</p> <ul style="list-style-type: none">- Promuovere la lettura individuale;-Migliorare le competenze di comprensione, lettura e scrittura negli studenti;-Migliorare le abilità di riflessione degli stessi;-Stimolare il dialogo culturale tra gli studenti;- Migliorare il rispetto delle regole;- Stimolare l'adozione di comportamenti rispettosi delle regole.

ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

PROPOSTA OPERATIVA PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI	OBIETTIVI
<p>DILLO CON UNO SLOGAN</p> <p>La proposta prevede l'ideazione e la creazione, con il contributo degli studenti dell'istituto, di manifesti con frasi ed immagini da fissare in alcune aree strategiche della scuola ad es. davanti alle aule, nei corridoi, nello spazio mensa, in palestra, all'ingresso dei laboratori, ecc.</p> <p>L'uso di slogan ha lo scopo di rinforzare comportamenti positivi, incoraggiare l'apprendimento, ricordare il rispetto di alcune importanti regole di comportamento.</p> <p>RIORGANIZZARE LO SPAZIO D'AULA</p> <p>La proposta consiste nella riorganizzazione dell'assetto della classe e della didattica, per un certo periodo di tempo, in alcune classi, per valutare se la riorganizzazione della disposizione dei banchi in isole di 4 studenti, disposte a semicerchio attorno alla cattedra, possa aumentare la partecipazione degli studenti e migliorare rendimento ed apprendimento.</p>	<p>OBIETTIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> -rinforzo di comportamenti positivi; -far sentire la scuola con la sue regole vicina agli studenti; -promuovere il rispetto degli altri; -promuovere comportamenti inclusivi; <p>OBIETTIVI</p> <ul style="list-style-type: none"> -stimolare la collaborazione tra pari; -stimolare la partecipazione attiva alle attività didattiche; -migliorare l'apprendimento;



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

PROPOSTA OPERATIVA PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI	OBIETTIVI
<p>RIFLESSIONE SU QUANTO LA SCUOLA SIA "GENDER RESPONSIVE"</p> <p>La proposta consiste nel valutare la sensibilità all'uguaglianza di genere nell'ambiente scolastico attraverso la somministrazione di un test, elaborato durante il corso. Le domande emerse dalla riflessione sulla discriminazione in base al sesso sotto forma di test, permettono di condividere questa riflessione con il personale della scuola: insegnanti, personale tecnico, studenti ecc. Si allega di seguito il test elaborato.</p>	<p>OBIETTIVI</p> <p>- Sensibilizzare sull'argomento e proporre eventuali miglioramenti.</p>



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment?

Target audience: All

This tool should be used to assess the gender-responsiveness of your work environment. The questions suggested are meant to help you reflect on this environment. They are not meant to be answered by yes or no, or to be dropped right away. Based on your reflection, you should try to promote and make any necessary changes at work so that gender equality is promoted.

Looking at your organization's gender culture

1. Organizations usually promote certain values/principles. What are they in your organization?

2. Is gender equality one of them?
 - a) If so, how is the gender equality principle spread across the organization?
 - (i) Is it listed in recruitment announcements and documents?
 - (ii) Is it put into effect or addressed during staff meetings?
 - (iii) Is it mentioned in the organization's policies?
 - (iv) Are there visible messages in the work environment?
 - (v) Through other means?
 - b) If not, and in your opinion, what are the chances to promote gender equality in your organization?

3. In your opinion, is gender equality considered important by all staff members?



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment?

Target audience: All

This tool should be used to assess the gender-responsiveness of your work environment. The questions suggested are meant to help you reflect on this environment. They are not meant to be answered by yes or no, or to be dropped right away. Based on your reflection, you should try to promote and make any necessary changes at work so that gender equality is promoted.

Looking at your organization's gender culture

4. Is there a Gender Focal Point or any staff member in charge of promoting gender equality in your organization?
- a) Is it a team or a single person?
 - b) A female or a male? In case of a team, what is the distribution of the members?
 - c) When were they appointed? At which level?
 - d) Is it an additional task, on top of other previously assigned tasks?
 - e) Were they provided with additional resources (time/budget/staff)?
 - f) Do they have an impact on the organization?
 - (i) Are they participating in decision-making processes of your organization?
If so, at what level?
 - (ii) Are they in regular contact with all staff for either disseminating information or receiving comments and being asked for advice?



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment?

Target audience: All

Looking at your organization's policy

5. Does your organization have an explicit gender policy stating the objectives, visions and strategies?

6. Are there explicit rules and regulations to ensure gender equality in your organization?

The scope of this question is quite broad. You may check if there are rules and regulations to ensure:

- a) equal opportunities for placement, career development and promotion for both men and women at all levels;
- b) Availability of appropriate facilities, depending on the needs of men and women;
- c) Any other.

7. Are these rules and regulations respected in your organization?

8. If not, then what are the mechanisms for change/improvement?



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment?

Target audience: All

Looking at your organization's human resources management

9. Is there gender parity in staff distribution in your organization?

- a) How many females and males are there in your organization?
- b) How many females and males are there in each unit/section/department?
- c) How many females and males are there at each level of hierarchy?

10. Is sex a criterion for selecting staff, consultants, and partners? Is there an explicit mechanism to move towards gender parity?

11. Is being a female (or male) perceived as an advantage or an inconvenience for certain jobs/tasks?

12. Are there equal opportunities for training of both females and males?

13. Are there equal opportunities for promotion of both females and males?

14. Is working outside office hours/days a practice that is valued?

- a) Is this practice more prevalent among men or women?
- b) What are the reasons for the difference?



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment?

Target audience: All

Looking at your organization's human resources management

15. Can both women and men take paid leave for a child's birth/adoption?

- a) For how many children is the paid leave given?
- b) How many paid days can be given to fathers? And how many to mothers?
- c) Do you feel free to announce that you will be taking parental leave? If not, why?
- d) Do you think taking parental leave will affect your future career development and promotion?

16. If there is a staff union, how is the staff union composed?

- a) How many men and women are there in the staff union?
- b) Is the head of the staff union a woman or a man?
- c) In your opinion, through the staff union, can concerns of female and male staff be considered and voiced equally?



Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Istituto di Istruzione Superiore "Leonardo da Vinci - Ripamonti"
via Belvedere, 18 - 22100 Como - tel. 031 520745
sito web: [http:// www.davinciripamonti.gov.it](http://www.davinciripamonti.gov.it)



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment

Looking at your organization's decision-making

17. How many female and male staff members take part in policy formulation and decision-making?

18. In your opinion, when decisions are made, are the views of female and male staff considered equally?

Looking at your organization's gender awareness training

19. Is there information and technical knowledge on gender equality and gender mainstreaming available to all female and male staff members?

- a) How can staff members access this information?
- b) How many of them can access this information?
- c) If they don't access this information, what are the possible reasons?

20. Is there sensitization and training in gender offered to all male and female staff members?

- a) Is it compulsory or on a voluntary basis?
- b) What incentives are there to motivate staff to join gender training sessions?
- c) How often is sensitization and training offered?
- d) How many female and male staff members have been sensitized and trained?
- e) Is the trainer appropriately trained, and familiar with gender issues of the organization?
- f) Is the trainer the Gender Focal Point or someone outside the organization?
- g) Has the impact of sensitization and training been assessed?
- h) What are the organization's future plans for further sensitization and training?



ERASMUS+ KA1 INCLUSIONE PROPOSTE OPERATIVE PER IIS LEONARDO DA VINCI-RIPAMONTI Crimi Salvatrice

How Gender-Responsive is Your School Environment

Looking at your organization's gender-friendly facilities

21. Are there adequate facilities for female and male staff members? Guiding questions:

- a) Are the numbers of toilets proportional to the number of female and male staff members?
- b) Is there a medical unit? Is the medical unit staff male or female?
- c) Is there a child care facility available?

Looking at your organization's gender evaluation

22. Is there a mechanism to recognize the personal efforts of staff members to promote gender equality?

23. Has there been any gender-related evaluation in your organization?

24. Are there gender benchmarks, indicators and monitoring tools?

25. Has the gender-responsiveness of your organization been evaluated?

a) If yes, then:

- (i) Was the evaluator internal or external?
- (ii) A female or a male?
- (iii) Were the results shared among the whole staff?
- (iv) Have arrangements been made following the recommendations of the report?

b) If no, then:

- (i) What are the possible reasons for not having an evaluation?
- (ii) Is your organization planning to have an evaluation?
- (iii) Who could advocate for an evaluation, and how?