



Co-funded by
the European Union

DISCLAIMER

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project Number 2021-1-IT02-KA220-SCH-000030518

Capitolo 1. Orientamento precoce: preparare gli studenti per il ventunesimo secolo

Il primo capitolo esplora le sfide e l'importanza di equipaggiare gli studenti affinché possano essere protagonisti del mondo del lavoro XXI secolo. Il capitolo sottolinea il paesaggio in rapida evoluzione in cui gli studenti costruiranno le proprie carriere: tutto sarà segnato da incertezza e progressi tecnologici. Quasi due terzi degli studenti che iniziano la scuola primaria faranno professioni che non esistono ancora. I grandi driver di cambiamento hanno a che fare con la digitalizzazione e la transizione verso economie sostenibili. All'interno di questi scenari, i giovani vivranno percorsi di carriera complessi, mutevoli, con numerose opzioni e opportunità in continua evoluzione.

Partendo da queste premesse, lo sviluppo della carriera non è più un percorso lineare, ma un processo che si costruisce giorno dopo giorno. Gli individui devono gestire e coordinare le loro scelte di vita, lavoro e apprendimento per tutto l'arco della loro vita. La gestione della carriera (*career management*), definita come la capacità di influenzare lo sviluppo della propria carriera, è una sfida significativa per le nuove generazioni.

Scuole, famiglie e società condividono la missione di dotare gli studenti delle competenze necessarie per affrontare la complessità e prendere decisioni di carriera sostenibili. Ciò include la costruzione graduale della propria biografia, l'affrontare la complessità e prendere decisioni informate. La ricerca ha dimostrato che il modo in cui gli adolescenti pensano al loro futuro ha un impatto significativo sui risultati da adulti, inclusi l'istruzione, lo status economico e gli esiti sociali.

Il capitolo sottolinea, dunque, l'importanza di capire quando i bambini iniziano a formare aspirazioni e credenze sul proprio futuro professionale. Diversi studi raccontano come le esperienze infantili sono fondamentali per la costruzione dell'identità. Gli studenti sin da piccolissimi hanno idee sul proprio futuro professionale e queste idee continuano a costruirsi per tutta la vita. Anche a 5 anni, i bambini possono esprimere i loro sogni professionali. I bambini delle scuole dell'infanzia possono comprendere il concetto di sviluppo della carriera, e le preferenze professionali emergono nei primi anni scolastici.

Il processo di *career education* è continuo, inizia dalla nascita. I bambini esplorano i loro mondi, vivono esperienze lavorative e educative e riflettono sugli aspetti vari della vita. Iniziano a costruire le loro possibilità presenti e future e riflettono sul loro senso di sé, sulle competenze e sulle conoscenze. La famiglia, gli stereotipi culturali e i media influenzano le aspirazioni professionali e le identità dei bambini.

Il capitolo affronta anche il problema degli stereotipi di genere nelle scelte professionali, evidenziando che i bambini percepiscono già certi lavori come legati al genere, con implicazioni per l'uguaglianza di genere. Inoltre, le aspirazioni professionali dei bambini nella scuola primaria spesso non sono in linea con le richieste del mercato del lavoro, portando a quello che viene chiamato, in età adulta, *skills mismatch*.

Contrariamente alle convinzioni precedenti, la ricerca mostra che le aspirazioni professionali dei bambini sono più persistenti di quanto inizialmente si pensasse. Presupposti sbagliati e aspirazioni limitate possono avere un impatto significativo sull'impegno a scuola, sulle scelte delle materie e sulle future ricerche di lavoro.

Le prime aspirazioni sono essenziali, e quello che nel manuale chiamiamo *early career education* o orientamento precoce può influenzare lo sviluppo e le percezioni dei bambini su diverse carriere e materie. Questo processo di apprendimento (*career learning*) mira a sviluppare conoscenze sul lavoro e competenze per il lavoro e la vita. Le attività possono lavorare per aiutare gli studenti a dare valore all'istruzione, a migliorare la comprensione delle professioni, a fornire opportunità per apprendere e mettere in pratica le competenze richieste dal mercato del lavoro contemporaneo, a esercitarsi a costruire nuovi scenari professionali.

Nonostante molte siano le scuole che conducono attività di orientamento precoce, spesso mancano curricula strutturati. Il capitolo sottolinea l'importanza di fornire supporto, materiali e formazione per rendere queste attività incisive. Il progetto PRIME ha lavorato per affrontare questo problema fornendo strumenti e materiali formativi per l'orientamento precoce.

Capitolo 2. Un quadro metodologico per l'orientamento

precoce: le career management skills

Cosa vuoi fare da grande? Prima o poi, ogni persona si trova di fronte a questo dilemma. Le risposte a questa domanda dipendono da ciò che gli studenti vivono e osservano nella loro vita di tutti i giorni fin dai primi anni di istruzione. Lo sviluppo della carriera è infatti un processo continuo strettamente interconnesso con le esperienze di vita e l'ambiente in cui il bambino cresce. Come supportare al meglio lo sviluppo della carriera e promuovere le aspirazioni dei bambini?

Ecco che entra in gioco la career education, che mira strategicamente a dotare i bambini di quegli strumenti che consentiranno loro di affrontare la complessità e costruire il loro futuro.

Come attività educativa, la career education parla il linguaggio della pedagogia: le attività di career education consistono infatti in attività educative pianificate chiaramente con obiettivi educativi e costruite seguendo chiare metodologie didattiche.

A questo proposito, pensando alle attività di career education nella scuola primaria, il principale riferimento per quanto riguarda gli esiti educativi è il quadro metodologico delle competenze di gestione autonoma della carriera.

In Europa, si chiamano Career Management Skills (CMS). Questo termine è utilizzato per descrivere le competenze, le attitudini e le conoscenze di cui gli individui hanno bisogno per gestire la propria carriera. Sono "competenze che aiutano gli individui a identificare le proprie competenze esistenti, sviluppare obiettivi di apprendimento per la carriera e intraprendere azioni per potenziare le proprie carriere" (ELGPN).

Per sostenere l'attuazione delle CMS sono stati sviluppati diversi quadri in diversi paesi. Nonostante le differenze tra paesi e quadri, l'aspetto innovativo dell'uso di un quadro CMS è che c'è un importante cambiamento di paradigma: questo approccio si allontana da una visione limitata dell'orientamento come attività focalizzata sulla scelta in un momento circoscritto di transizione a favore di un paradigma di apprendimento e sviluppo. Questo approccio è alla base del progetto PRIME.

Il progetto PRIME fa riferimento a un quadro CMS proposto all'interno di un progetto europeo di Policy Reform che ha lavorato per sviluppare e validare un quadro utile in diversi paesi e con diversi gruppi target. Il quadro raggruppa le CMS in 6 aree di apprendimento. Tra le 6 aree, il progetto PRIME si concentra specificamente su due aree che sono descritte di seguito.

Focus n. 1. Aiutare gli studenti a esplorare nuovi orizzonti

Gli studenti costruiscono le loro idee sui percorsi educativi e le loro rappresentazioni sulle carriere recuperando informazioni da una varietà di fonti: ad esempio, storie ed

esperienze dalla famiglia e dagli amici, esperti che incontrano durante giornate di orientamento o fiere del lavoro, insegnanti, media e reti sociali. A volte i messaggi che ricevono da queste molte fonti vanno contro ciò che viene loro insegnato a scuola. Per queste ragioni è cruciale sostenere gli studenti nell'esplorazione di queste opportunità e aiutarli a trovare informazioni pertinenti che giocano un ruolo nella formazione delle aspirazioni e nel processo decisionale successivo.

Questa macroarea delle CMS è denominata "ESPLORARE NUOVI ORIZZONTI" e riguarda l'esplorazione delle opportunità di carriera e la comprensione della complessità dello scenario socio-economico, compresa la riflessione sull'impatto etico e sostenibile delle scelte di carriera.

Le competenze stabilite come risultati di apprendimento sono:

Comprensione dei profili professionali e del mercato del lavoro. Dare agli studenti la possibilità di esplorare conoscenze su diverse opportunità professionali nel mercato del lavoro significa consentire loro di esplorare diverse aree di profili professionali e andare oltre gli stereotipi. Promuovere questa competenza significa anche rendere gli studenti capaci di riflettere sulle future carriere e capire come il mercato del lavoro e le carriere cambiano nel tempo. Comprendere le professioni significa anche permettere agli studenti di essere receptivi a come si possono descrivere le professioni, anche in modi non convenzionali.

Comprensione della complessità. Ciò significa essere consapevoli dei molteplici fattori che possono influenzare i percorsi professionali degli individui. Essere consapevoli che il mondo del lavoro sta cambiando, che il futuro non è già scritto sono elementi fondamentali di questo obiettivo di apprendimento. Si traducono in attività mirate a sostenere gli studenti nell'esplorare come le professioni stiano cambiando e come ogni studente possa plasmare la direzione futura del mondo con le proprie scelte di carriera.

Pensiero etico e sostenibile. Quest'ultima area si riferisce all'importanza di far comprendere agli studenti che le scelte personali hanno un impatto sulla comunità e sull'ambiente. Quest'area ha a che fare con l'idea che ogni professionista è un agente del cambiamento che, tramite il proprio lavoro, contribuisce a plasmare il mondo. In questo contesto, è particolarmente importante mettere in luce come le carriere possano contribuire agli obiettivi dello sviluppo sostenibile.

Capitolo 3: Gli stereotipi legati alle professioni

Uno stereotipo sulle professioni è "un atteggiamento preconcepito riguardante una particolare occupazione, sulle persone impiegate in tale occupazione o sulla propria

idoneità per tale occupazione" (Lipton, O'Connor, Terry & Bellamy, 1991). Questi stereotipi possono riferirsi all'occupazione stessa (ad esempio, pregiudizi legati a alcuni aspetti di una descrizione del lavoro che rendono quel lavoro più adatto a certe categorie di persone) o a gruppi di persone (che secondo lo stereotipo hanno alcune caratteristiche che li rendono più adatti per alcune occupazioni).

Spesso, tanti (specialmente i più giovani che hanno esperienze dirette limitate con il mondo del lavoro) possono essere influenzati dagli stereotipi sulle professioni. In modo particolare, è frequente pensare per stereotipi: questi pensieri sono caratterizzati da semplificazioni e pregiudizi, proiezione delle proprie inadeguatezze sugli altri.

La scuola e il contesto educativo di riferimento possono svolgere un ruolo importante nella trasmissione degli stereotipi e nella loro generalizzazione.

La presenza di stereotipi sulle professioni è un tema importante in modo particolare per gli studenti poiché, spesso, le loro aspettative e i progetti di carriera si basano su informazioni generali che possono ottenere dai mass media o dalle figure di riferimento (genitori, educatori, ecc.). Il rischio che siano influenzati da stereotipi sulle professioni è quindi molto elevato.

Stereotipi di genere

Tra i vari stereotipi, gli stereotipi di genere "riflettono modelli tradizionali di ruoli femminili e maschili, che si sono consolidati nel corso degli anni e sono molto resistenti al cambiamento" (Witec, 2006). Questi (come riportato nei focus group fatti all'interno del progetto PRIME) sono probabilmente gli stereotipi occupazionali più comuni e difficili da affrontare. Tutti sanno che alcune professioni sono associate più spesso agli uomini o alle donne, e anche che gli uomini sono più spesso associati a alcune professioni e le donne ad altre, e, sfortunatamente, questo pregiudizio influisce sul nostro modo di percepire il mondo del lavoro.

Stereotipi legati all'età

Gli stereotipi legati all'età si riferiscono principalmente a caratteristiche professionali attribuite a interi gruppi di persone basate solo sulla loro età. Si definiscono come "giudizi su singoli che dipendono sulla loro età piuttosto che sulle loro effettive conoscenze, abilità o capacità" (Hedge, Borman, 2012). Gli stereotipi più diffusi sui lavoratori più anziani sono legati alla percezione di loro come "meno motivati, generalmente meno disposti a partecipare a momenti di formazione e sviluppo di carriera, più restii e meno disposti a cambiare, meno fiduciosi, meno in salute e più vulnerabili agli squilibri tra lavoro e famiglia" (Vickerstaff, Van der Horst, 2021).

Stereotipi finanziari

Gli stereotipi finanziari si riferiscono alla percezione di alcune professioni come "ben pagate" e altre come "sottopagate"; questi stereotipi sono solitamente sovra-generalizzazioni di alcuni esempi molto conosciuti, e i media di massa giocano un ruolo

chiave nel promuovere questo pregiudizio (ad esempio, a causa della presenza di alcune persone molto ricche del settore IT nei media è comprensibile che molte persone generalizzino e considerino che tutti gli specialisti IT siano molto ben pagati).

Stereotipi di status

Gli stereotipi di status sono legati al percepire lo status che un'occupazione offre. Questo rappresenta un aspetto molto importante considerando che il bisogno di uno status sociale è una fonte primaria di motivazione e si colloca in alto nella gerarchia dei bisogni di Maslow. Pertanto, la percezione sociale di avere professioni di alto status determina una forte pressione sociale per i giovani a scegliere quelle professioni, specialmente nel caso degli studenti con voti e performance elevati.

Stereotipi sull'emigrazione

Gli stereotipi sull'emigrazione sono più presenti nei paesi più poveri, poiché sono solitamente questi i paesi che sono la fonte della migrazione. Per molti bambini in questi paesi, la carriera è spesso associata all'emigrazione, percepita come l'unica soluzione che consente un miglior sfruttamento delle proprie abilità e conoscenze. La migrazione può essere vista come un "percorso di carriera". Molti bambini non riflettono davvero su quali professioni si adatterebbero alle loro conoscenze e interessi ma pianificano di emigrare e accettare qualsiasi lavoro trovino nel paese ospitante.

Stereotipi etnici

Gli stereotipi etnici sono forti convinzioni legate all'associazione tra un'etnia e alcune professioni, generalmente associate agli stereotipi sull'etnia stessa. Questo stereotipo fa sì che le persone credano che una persona di una specifica etnia sia più o meno qualificata per una professione o un lavoro. Lo stereotipo etnico più conosciuto è l' "idraulico polacco", uno stereotipo di manodopera a buon mercato dell'Europa orientale che include alcuni riferimenti indiretti al fatto che gli immigrati possono solo svolgere lavori poco qualificati.

Oltre agli stereotipi più generali sopra menzionati, ci sono talvolta stereotipi più specifici incentrati su lavori e persone specifiche. Di solito, questi stereotipi sono spiegati dalla mancanza di informazioni e si basano su una sovra-generalizzazione di una situazione molto particolare. Ad esempio, ci sono molti stereotipi sulle star del cinema, eppure la maggior parte delle persone che crede in questi stereotipi non ha mai incontrato una star del cinema.

Un'altra categoria di stereotipi fa riferimento agli stereotipi legati alle nuove professioni nate dai cambiamenti nel mondo del lavoro negli ultimi anni delle quali, spesso, si hanno poche informazioni.

Capitolo 4: Migliorare le azioni di career education a scuola: cosa funziona?

Questo capitolo discute l'importanza di una strategia completa e su scala scolastica per migliorare le attività di career education e si concentra sull'importanza di quattro elementi chiave per il successo. Il capitolo identifica 4 elementi chiave che hanno a che fare con: esplorazione, connessione, esperienza e riflessione. Questi rappresentano elementi chiave per attività di career education di qualità.

L'esplorazione comporta l'ampliamento della conoscenza degli studenti del mondo delle professioni fin dalla giovane età, consentendo loro di visualizzare e pianificare il loro futuro educativo e professionale.

La connessione si concentra sulla collaborazione tra le scuole e il mondo del lavoro. Questo aspetto sottolinea l'importanza del coinvolgimento di imprese locali, associazioni professionali ed enti sociali.

L'esperienza fornisce un'esposizione diretta al mondo del lavoro attraverso attività come visite alle imprese e lo sviluppo di competenze.

La riflessione è anch'essa un elemento cruciale che crea uno spazio per gli studenti per riflettere e integrare ciò che hanno appreso e ottenuto attraverso l'esplorazione e l'esperienza.

L'impatto delle attività di career education sugli studenti fa riferimento a quattro categorie principali: risultati educativi, atteggiamenti e motivazione, potenziamento educativo e professionale e sviluppo delle competenze. La ricerca indica effetti positivi sul rendimento accademico, sugli atteggiamenti verso l'apprendimento, la fiducia in se stessi e la motivazione. Attività di career education permettono anche agli studenti di esplorare e discutere le loro aspirazioni professionali, potenziando le abilità decisionali. Attraverso queste attività si identificano le competenze necessarie per il successo in un certo ambito o per una certa professione.

In conclusione, questo quarto capitolo sottolinea l'impatto positivo delle attività di career education ben progettate a livello di scuola primaria, sostenendo l'importanza di strutturare attività basate su esplorazione, connessione, esperienza e riflessione per favorire le aspirazioni future degli studenti e prepararli per il loro percorso educativo e professionale.

Capitolo 5: Il ruolo della comunità

Questo capitolo si concentra sull'importanza della comunità nella costruzione del proprio percorso di sviluppo formativo e professionale. Esplora l'idea che l'apprendimento è un processo continuo che avviene attraverso la partecipazione alla comunità. Il capitolo si basa sulla teoria dell'apprendimento situato, sottolineando la relazione tra gli individui e le pratiche sociali in cui sono coinvolti. Evidenzia la natura sociale delle azioni di career education che si svolgono all'interno delle comunità e delle società.

Un punto chiave del capitolo è che la costruzione del percorso formativo e professionale di un individuo coinvolge il contributo di vari attori, come orientatori, insegnanti, personale dei centri per l'impiego, imprenditori e altri. Per garantire l'efficacia dei processi orientativi, questi attori devono coordinare i loro sforzi, fornendo agli studenti un approccio olistico e integrato.

Il capitolo sottolinea l'idea che lavorare all'interno delle comunità può migliorare la qualità del career learning per gli studenti. In una società che spesso privilegia l'individualismo, il capitolo sostiene che questioni sociali come l'ineguaglianza, la povertà e la marginalizzazione diventano più evidenti. Per affrontare questi problemi complessi, è cruciale collaborare per creare un sistema comunitario che bilanci la competizione con la solidarietà. Questo cambiamento verso un pensiero centrato sulla comunità può portare a una maggiore soddisfazione e a sistemi sociali più dinamici e interconnessi.

Il capitolo sottolinea anche l'importanza di insegnare ai bambini il rispetto reciproco e il valore della solidarietà. Favorire comportamenti prosociali e collaborativi è considerato essenziale per lo sviluppo di cittadini responsabili ed equilibrati.

Inoltre, il capitolo sottolinea che i bambini che crescono nel XXI secolo si troveranno in un mondo caratterizzato da cambiamenti, incertezze e opportunità. Le esperienze e le influenze precoci dalla famiglia, dalla cultura e dai media giocano un ruolo fondamentale nel plasmare le attitudini dei bambini nei confronti del lavoro e delle loro identità professionali. Pertanto, le attività di career education sono cruciali nel fornire ai bambini delle scuole primarie esperienze e esposizioni diverse al mondo del lavoro, aiutandoli a costruire le loro identità e comprendere il concetto di lavoro.

Il capitolo suggerisce che un processo di career education efficace dovrebbe coinvolgere esperienze di vita reale da parte di datori di lavoro, dipendenti e aziende al di fuori dell'ambito scolastico. Questa esposizione può fare una differenza significativa nell'aiutare gli studenti a comprendere le realtà del mondo del lavoro.

Il networking e la cooperazione strutturata tra scuole e attori chiave sono considerati elementi strategici per una career education di qualità. Viene introdotto il concetto di "comunità per la career education", sottolineando le responsabilità condivise tra attori diversi per promuovere lo sviluppo sociale ed economico, migliorare l'occupabilità dei giovani e garantire l'inclusione sociale. Vari rapporti e studi internazionali hanno

sottolineato l'importanza di partnership solide tra l'istruzione e il mondo del lavoro per garantire un'istruzione e un orientamento di alta qualità.

Tuttavia, il capitolo riconosce che le partnership possono essere fragili e spesso dipendono dalla buona volontà individuale, dalle relazioni personali e dalle reti. Richiedono anche un notevole investimento di tempo e risorse per essere stabilite e mantenute. Il sostegno pubblico e il riconoscimento sono cruciali per la sostenibilità di queste reti. Dal punto di vista operativo, il networking nelle attività di orientamento significa collaborazione su progetti comuni, richiede competenze specifiche, tempo e risorse.

5.2 Chi sono i principali stakeholder della comunità orientante?

Le comunità primarie nel processo formativo di una persona sono la famiglia e la scuola. I partner nelle attività di career education includono imprenditori e rappresentanti dei lavoratori, come membri delle camere di commercio o associazioni di categoria, che svolgono un ruolo cruciale. Questi partner possono aiutare gli studenti a conoscere le professioni attraverso varie attività come visite aziendali, stage, presentazioni e fiere professionali. Forniscono informazioni preziose sul mondo contemporaneo del lavoro, organizzano esperienze lavorative, tirocini e offrono supporto nello sviluppo del curriculum e nella transizione dalla scuola al lavoro. Il loro contributo arricchisce l'insegnamento disciplinare e promuove l'impegno accademico degli studenti, fornendo loro esperienze dirette su come le discipline sono utilizzate nei contesti lavorativi. La collaborazione tra questi stakeholder è vitale per creare una comunità aperta e responsabile focalizzata sullo sviluppo olistico degli studenti e sulla realizzazione del loro potenziale.

5.3 Il ruolo delle aziende coinvolte nella scuola primaria

Le aziende hanno un ruolo significativo nell'educare e formare i bambini delle scuole primarie, purché rispettino i confini e siano attente ai valori educativi. Le aziende possono semplificare concetti complessi per i giovani, aiutandoli a capire l'importanza del lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di vita e nel realizzare sogni. Dimostrano un pensiero imprenditoriale, mostrando come un'idea possa essere trasformata in un prodotto o servizio tangibile, sottolineando l'importanza di regole ed equilibrio. Le aziende sono responsabili di unire vari elementi organizzativi in un processo armonioso, simile a un'orchestra. L'educazione al pensiero imprenditoriale nella scuola primaria si concentra nello sviluppo di aspirazioni, una prospettiva positiva e una mentalità del "si può fare", promuovendo adattabilità, flessibilità e altre qualità essenziali. L'educazione all'imprenditorialità mira a fornire ai bambini competenze e strumenti per il successo post-scolastico. Questa attività può essere formale o informale, con una definizione ampia che si concentra su una prospettiva legata all'agentività e al pensiero positivo. Può sviluppare conoscenze e comprensione di concetti chiave, varie competenze, atteggiamenti e qualità, aiutando gli studenti a sviluppare un set di competenze ampio. L'educazione all'imprenditorialità può essere affrontata in tre modi: insegnare sull'impresa, insegnare per l'impresa e insegnare attraverso l'impresa, consentendo agli studenti di acquisire esperienza del mondo più ampio e delle sue dinamiche lavorative.

5.4 Consigli pratici per coinvolgere i rappresentanti del mondo del lavoro nelle attività di career education

Si consiglia alle scuole di evitare di contattare direttamente i professionisti del mondo del lavoro. Invece, dovrebbero cercare contatti mediati attraverso la propria rete. Iniziare con richieste poco impegnative per costruire una relazione stabile prima di chiedere impegni sostanziali. Le attività iniziali possono includere l'invito a professionisti per condividere le loro esperienze lavorative o discutere l'applicazione di determinate discipline nel mondo del lavoro. Attività più impegnative, come visite aziendali o stage, richiedono una preparazione attenta e possono concentrarsi su motivazioni economiche.

Le riunioni che precedono una visita aziendale garantiscono l'idoneità del luogo e aiutano a stabilire le aspettative.

E' strategico motivare continuamente i professionisti sottolineando l'importanza del loro coinvolgimento nella preparazione degli studenti per il loro futuro e esprimere gratitudine per la loro collaborazione.

5.5 Caratteristiche di un coinvolgimento efficace dei rappresentanti del mondo del lavoro

Un coinvolgimento efficace dei rappresentanti del mondo del lavoro nelle attività di career education dovrebbe essere autentico, frequente e obbligatorio. Dovrebbe essere valutato in base a quanto gli studenti lo trovano utile.

Il coinvolgimento dovrebbe comprendere vari tipi di attività per soddisfare diverse esigenze di apprendimento. La contestualizzazione all'interno di una programmazione completa e attenta di attività di career education è cruciale per l'efficacia. La personalizzazione è essenziale poiché gli studenti hanno esigenze e risorse diverse. Le iniziative dovrebbero iniziare dai più piccoli, in particolare nella scuola primaria, per plasmare atteggiamenti e aspettative.

5.6 Suggerimenti per lavorare con bambini delle scuole primarie

- Attirare l'attenzione degli studenti presentandosi e stabilendo regole chiare per l'ascolto.
- Adattare la comunicazione alla curiosità e alla limitata capacità di attenzione dei bambini più piccoli.
- Essere flessibili e preparati per variazioni nei livelli di coinvolgimento degli studenti.
- Mostrare entusiasmo e riflettere l'energia dei bambini mantenendo un adeguato livello di maturità.

- Dare agli studenti la possibilità di scegliere per far responsabilizzare gli studenti.



Co-funded by
the European Union

DISCLAIMER

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Project Number 2021-1-IT02-KA220-SCH-000030518

www.primeproject.eu