



Co-funded by  
the European Union

# *Vi diamo il benvenuto*

Prima per favore completa: <https://www.surveymonkey.com/r/CK39F65>

Disclaimer: Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Erasmus+ Project 2024-1-SE01-KA220-SCH-000251633

# BBC - Breaking Boundaries in k-12 Classrooms



Co-funded by  
the European Union

L'integrazione della dimensione di genere  
nell'insegnamento

## Workshop 2: dirigenti scolastici e direttori

**Presentatori:**

.....  
.....  
.....

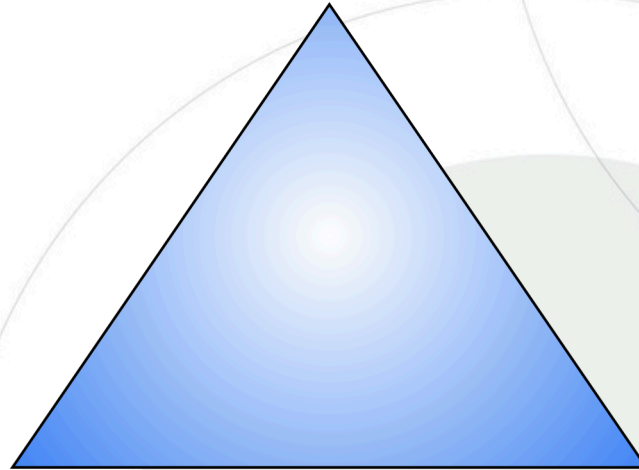




Co-funded by  
the European Union

# Goals

Generare conoscenze su come creare un  
ambiente inclusivo dal punto di vista del genere  
nei campi STEM



Identificare esempi che  
possono essere utilizzati per  
promuovere l'inclusività  
nell'istruzione e nelle pratiche  
didattiche.

Rompere gli stereotipi, migliorare  
l'efficienza identificando in modo  
critico gli argomenti che  
contribuiranno a integrare la  
dimensione di genere nell'istruzione  
e nelle pratiche didattiche.

# Obiettivi del progetto

- Formare gli insegnanti della scuola primaria e secondaria, attraverso l'uso di strumenti per misurare i livelli di maturità e conoscenza e attraverso il riutilizzo di esempi sviluppati nel progetto Erasmus Women Stem-Up, questo progetto sarà in grado di sviluppare le strategie necessarie per sostenere e promuovere l'innovazione.
- Attraverso la visualizzazione e l'utilizzo dei diversi livelli di maturità che possono essere raggiunti a livello organizzativo K-12, nonché delle fasi e dei miglioramenti necessari per raggiungere i diversi livelli, ci aspettiamo di contribuire allo sviluppo di questioni relative allo sviluppo del lavoro e al rinnovamento delle politiche e delle strategie per poter raggiungere gli obiettivi identificati dalle industrie tecnologiche e dall'UE.
- Sviluppare una rete internazionale per costruire un sostegno e consentire il confronto dei livelli di avanzamento delle organizzazioni K12.

# Cosa discutere:

- Partecipanti: direttori e dirigenti scolastici

Obiettivo principale del workshop:

I responsabili delle decisioni riceveranno le informazioni raccolte durante il workshop 1.

Potranno inoltre individuare le questioni da includere nelle politiche volte a stimolare e facilitare l'integrazione della dimensione di genere nell'insegnamento quotidiano e nell'interazione con gli studenti.

- Please describe here the outcomes of the workshop 1 to show the managers and leaders what teachers say, need and expect
- Try also to associate the maturity scale with the outputs of the workshop
- Show which steps can be reached and what it is needed
- Discuss the possibility to develop or improve a/the policy and discuss how goals and aims can be achieved
- For instance :
  - a) develop of a long term policy or work-plan
  - b) allocate resources to support teachers that are willing to develop examples, apply the check list . Etc
  - c) Support and finance a pilot to show the effects of embedding gender and intersectionality

# La tua istituzione tiene conto della dimensione di genere a livello macro? – Q3 BS

- Parità salariale per il personale – CH e MA oltre 60% d'accordo, DE 54%, TR 40%
- Reclutamento di personale per bilanciare i gruppi (uomini o donne)– tutti sotto il 35%
- Gli studenti hanno l'opportunità di incontrare insegnanti, docenti o docenti ospiti sia di uomini che donne.– tutti sopra 60%
- Condizioni di lavoro uguali per tutti (insegnanti e studenti) - ad esempio, accessibilità alle strutture, pari benefici e ricompense per tutti, attenzione alla diversità nell'organizzazione delle attività sociali e lavorative, inclusività in tutte le attività- – MA e TR sopra 60%, DE 54%, CH 50%
- Sviluppare politiche e piani di genere per includere le questioni di genere nei piani annuali, nelle norme di condotta o nei documenti strategici interni. – DE 23%, MA, CH e TR sotto 15%

Non tutte le istituzioni considerano la dimensione di genere a livello macro, in particolare nell'assunzione del personale e nello sviluppo delle politiche di genere. In alcuni casi anche per quanto riguarda la parità delle condizioni di lavoro.

## Piano di lavoro annuale dell'organizzazione– Q4 BS

- Vengono elaborati documenti, piani di lavoro o politiche che descrivono come verrà svolto il lavoro.– **tutti sopra 73%**
- Documenti di valutazione per monitorare lo sviluppo e il consolidamento delle questioni relative al genere e all'uguaglianza– **tutti sotto 20%**
- Corsi/workshop/seminari sulla parità di genere sono offerti a tutto il personale – **tutti sotto 27%**

Sebbene vi sia una grande attenzione ai documenti, ai piani e alle politiche, c'è ancora una mancanza di attenzione nei confronti dei documenti di valutazione e dei corsi/workshop/seminari.

# La tua istituzione sostiene e incentiva il ruolo di agente di cambiamento per promuovere l'inclusione e l'uguaglianza nell'insegnamento? – Q7 BS

- Sì – TR 53%, CH 42%, DE 38%, MA 36%
- No
- Non lo so – CH 33%, TR 44%, MA 50%, DE 62%

C'è una percentuale significativa di “non so”. Il che significa che c'è una mancanza di comunicazione tra l'organizzazione e gli insegnanti.

Si potrebbe lavorare sia per sostenere e fornire incentivi agli insegnanti affinché diventino agenti di cambiamento, sia per comunicare loro questo messaggio.

# Diresti che il tuo istituto considera il valore dell'inclusione e dell'uguaglianza nell'insegnamento come un indicatore della sua qualità? – Q8 BS

- Sì – CH, DE e TR sopra 70%, MA 45%
- No Non lo so – MA 27%, CH 14%, DE e TR below
- 8%

Lo scenario sembra positivo, tranne che per MA dove permane ancora incertezza.

## Supporto tecnico e pratico– Q9-11 BS

- Esiste una lista di controllo o una linea guida da seguire per garantire che l'inclusione sia presa in considerazione e integrata nell'insegnamento quotidiano? – TR 31%, CH, DE, MA sotto 8%
- Avete una piattaforma o un sistema per seguire e valutare il lavoro? – DE 31%, CH, DE, MA sotto 21%. DE ha 62% “non so” e CH 50%

C'è una generale mancanza di liste di controllo o linee guida che garantiscano la considerazione dell'inclusione, nonché una mancanza di piattaforme o sistemi per seguire e valutare il lavoro svolto.

# Sostegno economico agli insegnanti per lo sviluppo di materiale didattico– Q12 BS

- Alcune idee su come integrare o implementare la dimensione di genere nell'insegnamento quotidiano
- Esempi in cui vengono prese in considerazione le questioni di genere
- Reti interne ed esterne per lo scambio di idee ed esperienze.
- Ci sono risposte: “sì”, “no” o “non so” con una bassa percentuale percentuale di “sì” e una percentuale molto larga di “non so”

Grave mancanza di comunicazione tra insegnanti e organizzazione riguardo all'esistenza di sostegno economico per lo sviluppo. TR è l'unico con oltre il 28% di risposte affermative a tutte le domande.

## La tua istituzione ha:– Q7 AS

- Risorse specificatamente stanziare nel bilancio annuale per sostenere gli insegnanti che desiderano migliorare il materiale didattico ecc.? O per svolgere attività che promuovono l'uguaglianza e l'inclusione?– **tutti sotto 30%**
- Indicatori per monitorare il lavoro svolto e identificare il livello di raggiungimento degli obiettivi di anno in anno – **TR 53%, CH 40%, MA 31%, DE 19%**
- Pubblicità neutre dal punto di vista del genere, che mostrano immagini sia di uomini che di donne nei settori STEM – **CH 50%, DE, MA e TR sotto 50%**
- Pubblicità neutre dal punto di vista del genere, che condividono i piani per raggiungere l'equilibrio di genere– **tutti sotto 45%**

**Le organizzazioni sembrano generalmente prive di risorse specificamente assegnate, indicatori da seguire e pubblicità inclusive.**

# Obiettivi e tematiche nei piani per la parità di genere e l'uguaglianza

## Prerequisiti:

- Partecipazione dell'intero istituto
- Formazione e sviluppo degli insegnanti e dei responsabili delle decisioni
- I piani e le politiche sono pubblicati sul sito web dell'istituto e diffusi attraverso l'istituto

## Prerequisiti

- Finanziamenti (assegnazione delle risorse)
- Tempo dedicato al lavoro sulla parità di genere

## Lista di controllo per gli insegnanti

Come possiamo sostenere e applicare concretamente le diverse competenze, esperienze e valori delle donne e degli uomini?

Rivedere continuamente i libri di testo utilizzati negli esercizi e nei lavori di laboratorio dal punto di vista della consapevolezza di genere.

- I libri di testo, le lezioni e gli esempi discussi durante i lavori di laboratorio e di gruppo includono sia donne che uomini?
- Come vengono presentate le donne e gli uomini nei libri di testo, nelle lezioni e negli esempi utilizzati durante i lavori di laboratorio? Quali sono le forme di discussione  
Cosa significano le varie definizioni e spiegazioni relative alle donne e agli uomini?
- Prendete il tempo necessario per creare un gruppo positivo e ben funzionante, in cui la fiducia, la sicurezza e l'equità costituiscano una base naturale.
- Siate consapevoli delle idee e delle percezioni che trasmettete sulle donne e sugli uomini attraverso il vostro stile di comunicazione e gli esempi che utilizzate durante l'insegnamento.
- Siate consapevoli di come vengono definiti i diversi esempi nei libri di testo: sono destinati a essere letti da donne o da uomini, o sono neutri a questo riguardo?
-

## Lista di controllo per gli insegnanti

Come possiamo sostenere e applicare concretamente le diverse competenze, esperienze e valori delle donne e degli uomini?

- Utilizzare materiali ed esempi considerati inclusivi da tutti gli studenti.
- Prestare attenzione al modo in cui leggete, valutate e giudicate i compiti degli studenti.

Essere sempre consapevoli dei criteri che utilizzate per valutare i lavori di laboratorio, gli esercizi, ecc. e non smettete mai di esaminarli con occhio critico.

- Ricordare che le vostre idee sul genere potrebbero influenzare la vostra valutazione di un compito assegnato a uno studente, poiché diamo per scontato che le risposte in un compito siano state scritte da una donna o da un uomo.  
In molti casi, basiamo le nostre letture sul presupposto che il compito sia stato svolto da una persona di un determinato genere e modelliamo la nostra visione delle persone in base al genere  
Essere consapevoli di quanto siano forti le voci delle donne e degli uomini nel gruppo. Inoltre, considerate come questo avvenga in diversi ambienti didattici..
- Essere consapevoli di come viene effettuata la divisione del lavoro durante i progetti e il lavoro di laboratorio.  
Quando i progetti o il lavoro di laboratorio vengono svolti in gruppo, gli insegnanti e gli studenti dovrebbero essere congiuntamente responsabili di garantire che gli studenti assumano a turno ruoli diversi.
- 
-

## Domande per la discussione:

- Come dovrebbero comportarsi gli insegnanti per garantire che fattori quali genere, etnia, età, estrazione sociale, religione, ecc. non vengano utilizzati come criteri di classificazione in classe?  
Come possono gli insegnanti impedire agli studenti di usare termini che potrebbero essere percepiti come aggressivi o offensivi dagli altri?
- In che modo gli insegnanti dovrebbero affrontare le questioni regolate da norme, principi o regolamenti importanti per la classe?
-

# Integrazione della dimensione di genere: obiettivi comuni



Equilibrio tra  
vita lavorativa e  
vita privata e  
cultura  
organizzativa



Equilibrio di  
genere nella  
leadership e  
nel processo  
decisionale



Parità di  
genere nelle  
assunzioni e  
nell'avanzamen  
to di carriera



Integrare la  
dimensione di  
genere nella  
ricerca e  
nell'insegname  
nto



Misure contro la  
discriminazione  
di genere,  
comprese le  
molestie  
sessuali

**Fattori essenziali per le questioni di genere e di uguaglianza nelle politiche**

# Grazie per aver partecipato

Per favore completa: <https://www.surveymonkey.com/r/CK3J97J>