



**FITFOR THE
FUTURE**

Intervista - Scuola Madrasa WP 2

Attività 1 (Intervista ai Leader)

Sviluppato da xxxxxxxxxxxxxx | Mese, Anno



PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.

Metadati dell'intervista

Data dell'intervista:	17.08.2025
Nome dell'intervistatore:	Marco De Cave
Consenso per la raccolta dei dati	sì
Osservazioni aggiuntive sull'intervista	

Conosci il Leader

Nome:	Elisa Trifelli
Età:	44
Genere:	Donna
Ruolo e posizione attuali:	Dirigente scolastica
Anni di esperienza lavorativa:	+10
Anni in ruoli di leadership:	4
Organizzazione:	Scuola Madrasa
Settore di attività:	Inclusione/diversità
Paese / Città:	Italia / Cori
Dimensione dell'organizzazione:	☒ Micro ☐ Piccola ☐ Media ☐ Grande

Intervista

Sezione	Contenuto	Frasi da ricordare
Il percorso della leadership Momenti chiave, sfide, valori	Il percorso di leadership dell'intervistata è iniziato con la constatazione della mancanza di connessione tra migranti e comunità locale. Insieme a educatori di associazioni affini, ha co-fondato la scuola di lingua italiana <i>Madrasa</i> quasi cinque anni fa. Iniziata presso la biblioteca comunale e sostenuta dai servizi sociali, l'iniziativa è rapidamente diventata un centro dove i migranti potevano apprendere competenze linguistiche, accedere a informazioni fondamentali e creare ponti con la società locale. I valori fondamentali che guidano questo percorso sono inclusività, costruzione della fiducia e responsabilità collettiva.	<i>"Mi sono resa conto di quanto fosse difficile per la comunità locale e per le comunità migranti connettersi tra loro, e ho pensato... potremmo iniziare questo percorso."</i> <i>"Abbiamo presto capito quanto fosse necessario avere un luogo dove le persone potessero incontrarsi, e dove i migranti potessero più facilmente accedere a persone utili con background migratorio."</i>
Il suo approccio alla leadership Inclusione, processo decisionale, visione	La sua leadership dà priorità alla dignità e alla partecipazione delle persone. Celebrare i risultati, mantenere la scuola aperta tutto l'anno e far parte di una rete più ampia di scuole inclusive garantisce che tutti si sentano visti, rispettati e inclusi. Il processo decisionale è collettivo, con studenti, volontari e insegnanti che partecipano attivamente alla definizione delle attività. Garantire un supporto gratuito alle donne, anche se più oneroso, ha contribuito a creare un ambiente molto inclusivo. Le sessioni di formazione sulla pedagogia interculturale rafforzano la coesione e le competenze del team. La sua visione è quella di una proprietà condivisa e di un empowerment.	<i>«Non partiamo mai solo da criteri astratti: ci chiediamo sempre quali siano i bisogni reali delle persone che si rivolgono a noi in questo momento.»</i> <i>«Incoraggiamo studenti, volontari e insegnanti a proporre attività, portando la propria cultura ed esperienza come risorsa.»</i>
Promuovere il cambiamento Strategie per raggiungere risultati sostenibili e positivi	La scuola genera cambiamento sociale promuovendo inclusione, dialogo interculturale e pratiche sostenibili. Rimanendo aperta anche durante l'estate, previene l'isolamento dei migranti. Le decisioni sono prese attraverso un dialogo con studenti e organizzazioni partner, garantendo pertinenza e capacità di risposta. L'impatto viene misurato attraverso i tassi di iscrizione, il completamento degli esami, la fidelizzazione dei volontari e il feedback qualitativo sull'inclusione. Oltre ai risultati, la scuola è diventata un punto di	<i>"Abbiamo visto molte persone, soprattutto donne, decidere di cercare lavoro e di chiedere aiuto nella stesura del curriculum vitae."</i> <i>"Ritengo che la partecipazione collettiva, unita alla capacità di ascolto,</i>

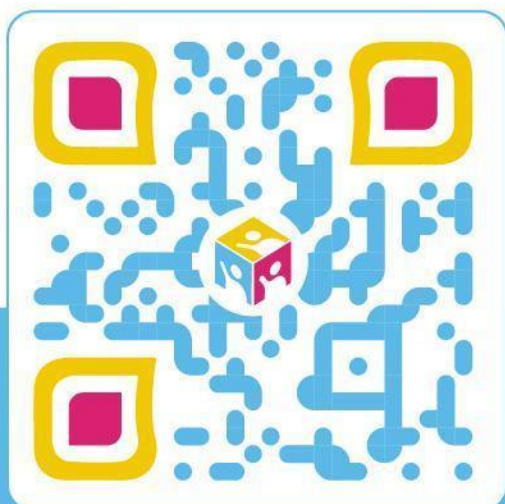


	riferimento affidabile nella comunità, in particolare per le donne e i giovani alla ricerca di empowerment.	<i>sia il modo migliore per trovare una direzione anche nelle situazioni più complesse.”</i>
Pregiudizi e appartenenza Strumenti, pratiche, consapevolezza	La Madrasa lavora attivamente contro i pregiudizi, creando spazi di riconoscimento e di appartenenza. I diplomi vengono consegnati in cerimonie pubbliche con le autorità comunali, dando visibilità ai risultati conseguiti dai migranti. Gli eventi sociali interculturali contribuiscono a smantellare gli stereotipi, mentre l'accesso universale — anche per le persone senza documenti — rafforza il principio secondo cui l'istruzione è un diritto. La partecipazione attiva garantisce che ogni voce venga valorizzata. La leadership sottolinea la decentrata e l'ascolto come pratiche essenziali per trasformare la diversità in una risorsa di forza.	<i>“Questa scelta pratica invia un messaggio chiaro: l'accesso all'apprendimento e alla comunità non dovrebbe dipendere dallo status legale.”</i> <i>“Ho imparato che l'inclusione significa, soprattutto, accettare di decentrarsi: non vedere la scuola come un luogo per trasmettere conoscenze, ma come uno spazio in cui ognuno porta qualcosa di prezioso.”</i>
Condivisione di ciò che funziona Ispirazione, esempi, strumenti trasferibili	Le pratiche trasferibili della scuola includono l'offerta di assistenza all'infanzia, orari flessibili e apprendimento a distanza per favorire la partecipazione delle donne, l'adattamento degli orari alle esigenze dei partecipanti, l'organizzazione di eventi interculturali e la celebrazione pubblica dei risultati conseguiti. La formazione interna dei volontari sviluppa competenze in mediazione culturale e pedagogia inclusiva. Il dirigente trae ispirazione dagli scambi con altre scuole, dall'ascolto delle esperienze vissute dagli studenti e dall'apprendimento condiviso all'interno della rete. Queste routine dimostrano che l'inclusione si costruisce attraverso scelte organizzative quotidiane, non attraverso principi astratti.	<i>“Abbiamo coinvolto persone che si occupano dei bambini durante le lezioni. In questo modo, le madri possono partecipare senza rinunciare al proprio percorso educativo.”</i> <i>“L'inclusione e la rappresentanza non si costruiscono solo tramite dichiarazioni di intenti, ma attraverso scelte quotidiane e organizzative che permettono davvero alle persone di partecipare.”</i>



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.