



*Analisi del valore d'uso e aspettative del percorso formativo
Facilitatore dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettuali e disturbi
dello spettro autistico*

Report di ricerca

Realizzato da: Rossella Brindani

Centro Servizi Piccole e Medie Industrie

Reggio Emilia

CENTRO
SERVIZI PMI
EMILIA ROMAGNA

CONTENUTI

1. PREMESSA	2
4 Feedback degli incontri	21
5 VALUTAZIONE DELLE ASPETTATIVE DA PARTE DI FAMIGLIE, ASSOCIAZIONI DI FAMIGLIE, SERVIZI PREPOSTI ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE DISABILI, RESPONSABILI DI COOPERATIVE SOCIALI.	22
6 Feedback.....	53
7 Valutazione delle aspettative da parte degli stakeholder e delle imprese	54
8 Conclusioni	70

1. PREMESSA

Il progetto finanziato dal programma “Leonardo DA Vinci – Trasferimento di Innovazione”, intitolato “**JOB TRA.DI**” - **JOB TRAINER DISABILITY**, è finalizzato alla formazione di **facilitatori dell’inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettive e disturbi dello spettro autistico** e rivolto a insegnanti, educatori, formatori e tutor del sistema di istruzione-formazione professionale.

Si tratta di un profilo innovativo, ovvero di una figura che faccia da “ponte” nel delicato momento della transizione dalla scuola al lavoro di persone che presentano disturbi dello spettro autistico o altre disabilità psichiche e intellettive.

L’inserimento al lavoro risponde alla necessità di offrire alla persona disabile una concreta opportunità di esercitare, secondo le proprie capacità, il ruolo sociale di lavoratore, di svolgere una attività lavorativa secondo le abituali forme per cui è ritenuta tale a livello sociale. In questo contesto, il percorso di inserimento lavorativo si configura come un processo inclusivo di costituzione di una relazione sociale tra la persona disabile e il mondo del lavoro.

Il progetto nasce per trasferire in Europa, e specificatamente nei paesi partner di progetto (**AUSTRIA, SPAGNA, MALTA, TURCHIA**) i prodotti in esito al percorso già sperimentato nel 2012 da CSPMI a Reggio Emilia, grazie a finanziamenti della Provincia di Reggio Emilia, in collaborazione con l’Associazione AUT AUT, AUSL di REGGIO, Comune di RE e Sistema scolastico provinciale. Il corso ha prodotto in esito **il profilo di competenze del Facilitatore, la struttura del percorso formativo, i dispositivi**

Il trasferimento prevede l’ adattamento ai contesti socio-economico locali dei paesi partecipanti al progetto del prodotto e l’allargamento del raggio di azione del Job Trainer verso persone con **disturbi intellettivi diversi** dall’autismo

Il presente report intende presentare i risultati dell’analisi condotta a Reggio Emilia, finalizzata a verificare la spendibilità, in termini di valore d’uso, limiti di tenuta e aspettative del percorso formativo :

Facilitatore dell’inserimento lavorativo di persone con disabilità intellettive e disturbi dello spettro autistico

L’analisi è stata condotta attraverso la somministrazione di questionari ed interviste; docenti ed educatori sono stati coinvolti nella rilevazione della riutilizzabilità del prodotto, i Servizi preposti all’inserimento lavorativo di persone disabili, associazioni di famiglie, famiglie di disabili, responsabili di cooperative sociali, stakeholder e imprese relativamente alle aspettative sulla spendibilità del percorso formativo

L’elenco completo dei soggetti contatti è allegato al presente report.

3 VALUTAZIONE DA PARTE DEI DOCENTI SULLA RIUTILIZZABILITA' DEL PERCORSO FORMATIVO

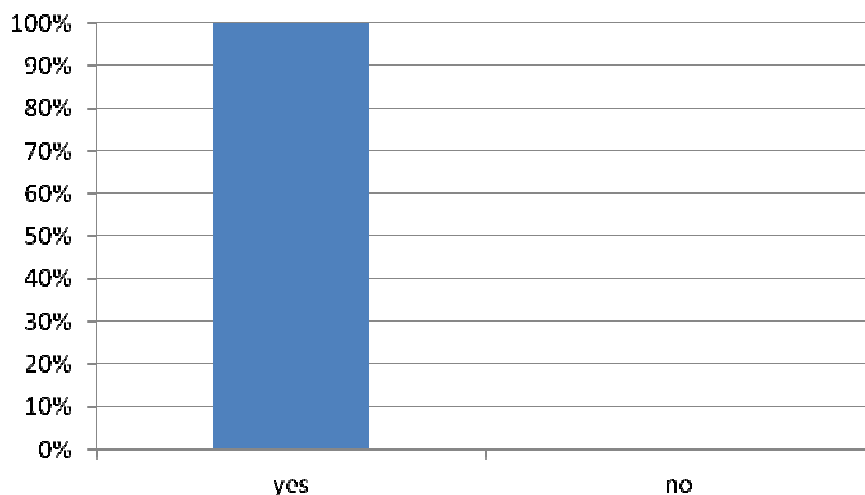
3.1 Utilità della formazione

Credete che questo tipo di formazione possa essere utile a docenti e formatori che lavorano in questo campo?

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	

person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8	1	
person 9	1	
person 10	1	
person 11	1	
person 12	1	
person 13	1	
person 14	1	
person 15	1	
sum	15	0
%	100%	0%

Usefulness of the training



<p>Utilità del percorso condivisa da tutti gli intervistati</p>	<p>I docenti coinvolti concordano nel sottolineare l'importanza di acquisire competenze specifiche per progettare la delicata fase di transizione al lavoro degli studenti disabili.</p> <p>La formazione proposta, affermano, ha l'indubbia opportunità di fornire strumenti operativi e applicabili alle situazioni concrete, che nella realtà formativa presente nel nostro Paese per insegnanti di sostegno, educatori extrascolastici, educatori sociali, trovano uno spazio insufficiente se non nullo.</p> <p>La questione dell'inserimento lavorativo è una questione cruciale della quale la scuola di secondo grado si occupa troppo poco e in maniera troppo approssimativa. Spesso gli studenti in uscita, al quinto anno, dimostrano disagio e angoscia all'idea di lasciare la scuola, non solo perchè si congedano da figure e luoghi famigliari, ma soprattutto perchè non sono preparati al dopo, non hanno maturato competenze specifiche in termini di autonomie per entrare nel mondo del lavoro</p>
--	---

	<p>sfruttando le loro potenzialità.</p> <p>Non potendo contare su un sistema adeguato di welfare to work incentrato su una rete integrata ed efficace di servizi sociali, sociosanitari e per l'impiego, occorre che il personale scolastico, che progetta la delicata fase del progetto di vita del ragazzo, sia in grado di operare in sinergia con gli attori preposti.</p> <p>In sostanza, mentre in Italia è adeguatamente presidiata l'integrazione scolastica delle persone con disabilità dai 3 ai 19 anni, più scoperta risulta invece l'uscita dal sistema d'istruzione e il passaggio dal progetto educativo(PEI) al progetto di vita (PAV)</p>
--	---

3.2 Esistenza di un programma di inclusione lavorativa

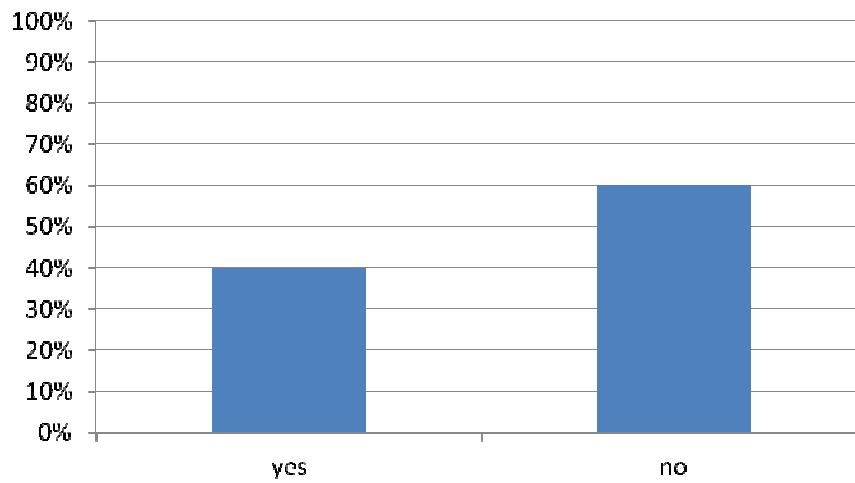
Esiste un programma a favore dell'inserimento lavorativo di persone con disturbi dello spettro autistico e disabilità intellettiva nella vostra regione o a livello nazionale?

	yes	no	
person 1		1	
person 2	1		
person 3		1	
person 4		1	
person 5	1		
person 6		1	
person 7		1	
person 8		1	
person 9		1	
person 10	1		
person 11	1		
person 12	1		
person 13	1		
person 14		1	
person 15		1	
sum	6	9	

%	40%	60%	
---	-----	-----	--

Nonostante il 60% degli intervistati affermi che esistono programmi a supporto dell'inserimento lavorativo, non vengono forniti riferimenti specifici.

Existance of inclusive programme



3.3 Descrizione del sistema esistente di integrazione

Descrivete il sistema per l'integrazione professionale/inserimento lavorativo esistente nel vostro contesto locale, regionale e nazionale.

Le risposte fornite possono essere classificate come segue:

conoscenza del sistema	<p>Le risposte evidenziano l'attivazione delle relazioni con i servizi preposti all'inserimento lavorativo ed anche l'attivazione di progetti che favoriscono l'orientamento al lavoro.</p> <p>Con il raggiungimento dell'età adulta, presso la Neuro Psichiatria Infantile, si riunisce il gruppo di valutazione per il passaggio al Servizio Handicap adulto che comincia a confrontarsi con i possibili sviluppi del progetto di vita dell'alunno; in base a competenze ed abilità residue la Neuropsichiatra, che ha in carico l'alunno, propone un percorso che, per quanto riguarda il futuro professionale ha sostanzialmente due sbocchi:</p> <ul style="list-style-type: none">- legge 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" – Ufficio per l'impiego – Tavolo operativo distrettuale per l'inserimento di persone con disabilità con situazioni complesse e/o multiproblematiche, competenza.- presa in carico da parte del SIL (Servizio Inserimento Lavorativo) allo scopo di realizzare percorsi individualizzati orientativi, formativi e di inserimento al lavoro e inclusione sociale. I progetti individuali possono essere svolti attraverso: - Attività di laboratorio presso strutture gestite direttamente dai Comuni e/o attraverso convenzioni con soggetti privati anche in collaborazione con gli Istituti Scolastici. - Presidi Formativi realizzati presso ditte, cooperative sociali e Terzo Settore. - Presidi individuali realizzati presso Enti del territorio profit e non profit e di volontariato.- Progetti personalizzati realizzati presso servizi ed uffici della Pubblica Amministrazione.
scarsa conoscenza del sistema	<p>Le risposte evidenziano sia una visione essenziale dei servizi preposti all'inserimento lavorativo sia la cornice delle opportunità messe in campo, a vario titolo dai soggetti che concorrono all'integrazione dei disabili nella società civile.</p>
criticità emerse: scarsa collaborazione scuola servizi	<p>La scarsa collaborazione della scuola con il Servizio H Adulto dell'AUSL non porta a valore il lavoro svolto nei cinque anni di scuola superiore, dai docenti di sostegno o educatori, che hanno, potenzialmente un vertice di lettura privilegiato, possibilità di osservazione e progettazione estremamente aderenti alle reali capacità ed abilità dell'alunno</p> <p>Scuola e SIL (Servizio Inserimento Lavorativo) potrebbero, in teoria,</p>

	<p>concorrere alla costruzione di un'operatività centrata su alcuni obiettivi comuni ma la collaborazione è ancora occasionale.</p> <p>Nel complesso risulta debole la fase di transizione dalla scuola al mondo del lavoro.</p>
--	---

3.4 Descrizione dei supporti e modelli formativi esistenti

Descrivete i supporti e i modelli formativi per docenti e formatori esistenti nel vostro contesto locale, regionale e nazionale

<p>Assenza di un modello condiviso</p>	<p>In generale viene evidenziata la mancanza di una metodologia condivisa a livello locale, regionale e nazionale.</p> <p>I linguaggi e i metodi sono diversificati e non riescono a ricomporsi nel supportare l'alunno con disabilità.</p> <p>Si può parlare di un fare condiviso in cui l'insegnante di sostegno si confronta durante l'intero percorso scolastico del disabile con la famiglia, con gli operatori Ausl(neuropsichiatria e assistenti sociali) allo</p>
---	---

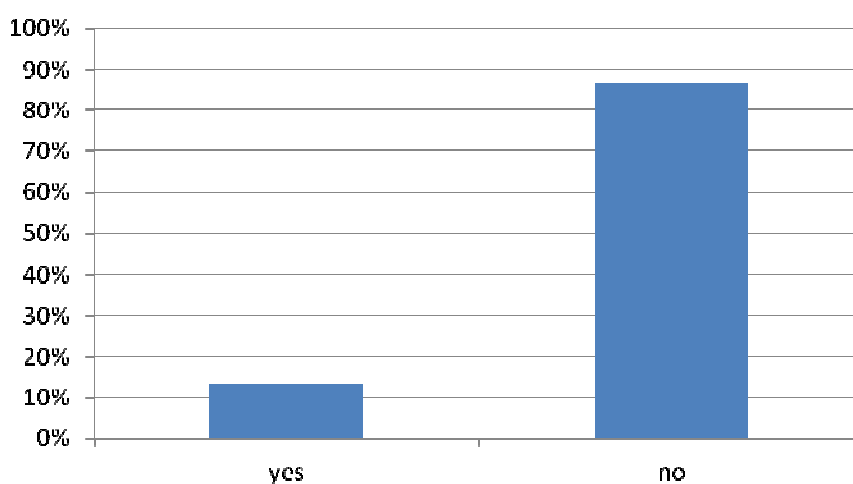
	<p>scopo di individuare un progetto di vita che porti l'allievo/a a sfruttare al meglio le proprie potenzialità.</p> <p>Si ritiene necessaria una cabina di regia che vede interagire scuola, ente locale e datori di lavoro, su azioni precise, condivise e verificabili.</p>
Conoscenza di una metodologia	<p>Nel caso di soggetti con disturbi dello spettro autistico dai 14 anni in poi, uno degli strumenti maggiormente utilizzati , è il TTAP(TEACCH Transition Assessment Profile) finalizzato a valutare e predisporre il piano di transizione alla vita adulta.</p>

3.5 Esistenza di un modello simile

Esiste un modello formativo simile nella vostra rete che conoscete e utilizzate già?

	yes	no
person 1		1
person 2		1
person 3		1
person 4		1
person 5		1
person 6		1
person 7		1
person 8		1
person 9		1
person 10		1
person 11	1	
person 12		1
person 13	1	
person 14		1
person 15		1
sum	2	13
%	13%	87%

Existance of similar training model



<p>Assenza di un modello formativo simile</p>	<p>l'87 % degli intervistati non è a conoscenza di un modello simile. Il personale scolastico attua tutte le strategie educative per favorire la transizione alla vita adulta (autonoma e autosufficiente) con competenza e buona volontà ma senza riferimenti teorici o modelli</p>
--	---

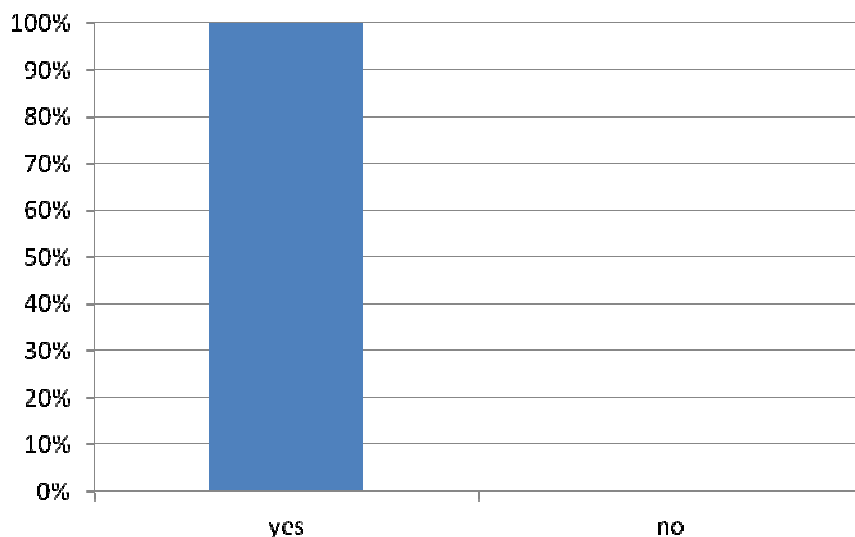
	<p>dedicati all'inserimento lavorativo di disabili.</p> <p>Il processo di programmazione e pianificazione della transizione alla vita adulta comporta l'individuazione di abilità concrete, in modo tale da valutare le capacità attuali e potenziali di un individuo nelle diverse aree di sviluppo per un buon funzionamento semiindipendente a casa e nelle collettività.</p>
Metodo ABA e TTAP	<p>Il 13% degli intervistati si riferisce alla metodologia ABA (Applied Behavior Analysis), Analisi comportamentale applicata al TTAP (TEACCH Transition Assessment Profile)che consente di valutare il funzionamento di un soggetto in diverse aree e contesti e prevede, oltre all'osservazione diretta, la raccolta di informazioni (con familiari, insegnanti e operatori) sul funzionamento della persona nella quotidianità. (a casa, a scuola, nei contesti occupazionali).</p>

3.6 Il modello può essere introdotto nel vostro paese? Cosa è necessario?

Credete che questo modello possa essere introdotto nel vostro contesto locale, regionale e nazionale e cosa ritenete sia necessario per realizzarlo con successo?

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8	1	
person 9	1	
person 10	1	
person 11	1	
person 12	1	
person 13	1	
person 14	1	
person 15	1	
sum	15	0
%	100%	0%

Can the model be introduced in the country



Necessità di introdurre il modello	Gli intervistati ritengono che tale modello possa offrire strumenti operativi utili a tutti coloro che oggi si trovano costretti ad integrare la propria formazione con un apprendimento in solitudine e da autodidatti, con le numerose difficoltà e i rischi che esso comporta.
---	---

	<p>Sarebbe auspicabile integrarlo ne i corsi di laurea triennale in Scienze dell'Educazione. Gli Educatori extra scolastici svolgono infatti un tirocinio di durata troppo breve, se confrontato con gli obiettivi formativi del corso di studi.</p> <p>Si potrebbe inoltre valutare l'adeguatezza del percorso proposto anche come formazione post laurea per educatori professionali sanitari (Corso di laurea in professioni sanitarie della riabilitazione, attivato dalle Facoltà di Medicina e Chirurgia.</p>
<p>Necessità del riconoscimento del percorso formativo rivolto a docenti</p>	<p>Occorre che i crediti acquisiti da docenti che partecipano al corso siano riconosciuti ed abbiano conseguenze positive sul loro ruolo e sulla loro carriera.</p>

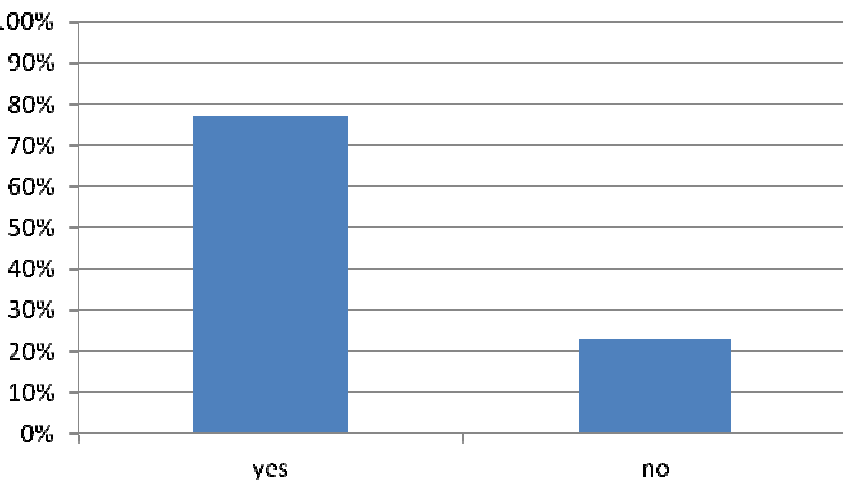
3.7 Il contenuto è complete e adeguato?

*Credete che la durata e il contenuto della presente formazione siano completi e adeguati?
Credete che manchi qualcosa?*

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	

person 6	1	
person 7		1
person 8	1	
person 9		
person 10	1	
person 11		1
person 12		
person 13	1	
person 14		1
person 15	1	
sum	10	3
%	77%	23%

Is the content complete and adequate



Percorso completo e adeguato	<p>l'70% degli intervistati ritiene che il percorso sia completo e adeguato nei contenuti e nella durata.</p> <p>Si sottolinea l'importanza di valutare la capacità dei docenti del corso di calare in situazione i loro temi di insegnamento e di costruire momenti di apprendimento basati sul learning by doing, aumentando</p>
-------------------------------------	--

	il numero di ore stage.
Criticità emerse	Il 30% ritiene invece che la durata del percorso sia troppo onerosa e suggerisce di realizzare il percorso nelle normali attività dei docenti.

3.8 Differenze significative fra la situazione di lavoro attuale e la formazione.

Quali sono le maggiori differenze fra la vostra situazione lavorativa e la formazione presentata?

<p>Separatezza fra scuola e modo del lavoro</p>	<p>Le maggiori differenze evidenziate sono legate alla separatezza che caratterizza il mondo scolastico rispetto al mondo del lavoro, la conoscenza e l'approfondimento del contesto lavorativo sono elementi assolutamente assenti nella scuola.</p> <p>Conseguentemente le competenze che si cerca di promuovere nei confronti del disabile tendono ad essere quelle richieste normalmente nell'attività scolastica, lasciando in ombra quelle attitudini e quelle potenzialità utili ad un progetto di vita.</p> <p>I docenti degli Istituti Professionali sono in genere più preparati dei colleghi dei Tecnici e dei Licei, perché tradizionalmente impegnati ad organizzare stages e altre forme di alternanza scuola – lavoro.</p> <p>Le fasi che traghettano i giovani dalla scuola al mondo del lavoro, sono gestite infatti, da insegnanti di sostegno, i quali si affidano alle buone prassi, in assenza di un modello comune al quale affidarsi.</p> <p>Si ribadisce la necessità di una maggiore collaborazione con i servizi preposti alla mediazione dell'incontro tra competenze in uscita certificate dalla scuola e caratteristiche dell'organizzazione accogliente.</p>
--	---

3.9 Modifiche e adattamenti necessari nel percorso formativo.

Cosa deve essere modificato e adattato nella formazione per far sì che sia riutilizzabile nel vostro contesto locale, regionale e nazionale?

Coinvolgimento degli attori della rete	Il percorso formativo, viene ritenuto nel complesso equilibrato, attenzione dovrebbe essere posta ai tempi di realizzazione ed al coinvolgimento di tutti gli attori preposti all'inserimento lavorativo di persone con disabilità, compreso la componente "accogliente" del mondo del lavoro. Integrare il percorso formativo con momenti di confronto con i servizi e gli attori preposti all'inserimento lavorativo del disabile
---	--

3.10 Modifiche e adattamenti necessari nel quadro locale, regionale e nazionale

Che cosa deve essere modificato nel vostro contesto locale, regionale e nazionale per far sì che la formazione sia riutilizzabile?

A livello locale	<p>Sono necessarie convenzioni e supporti tra i diversi enti coinvolti, e messa in rete delle opportunità, risorse ed iniziative a favore dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità.</p> <p>Momenti di confronto e condivisione con "il territorio" in modo tale che il saper fare costruito durante l'esperienza formativa messa in campo dal progetto jotradi non rischi l'autoreferenzialità scolastica.</p> <p>Creazione di una rete di imprese sulle quali poter contare per favorire l'inserimento lavorativo di persone con disabilità</p>
A livello normativo nazionale	<p>Occorrerebbe una specifica definizione del progetto di vita, come componete essenziale degli obiettivi formativi.</p>

3.11 Dove porre l'attenzione? Quali rischi?

C'è qualcosa che deve essere curato in particolare? Quali sono i rischi maggiori?

Formazione teorica	Uno dei rischi maggiori, e' quello di concentrarsi sugli aspetti teorici della formazione, che seppur importanti, rischiano di togliere spazio ed energie alla sperimentazione sul campo.
Non riconoscimento delle competenze acquisite	Da non sottovalutare anche il rischio legato al non riconoscimento esplicito della formazione acquisita
Dispersione delle professionalità	Dispersione delle professionalità acquisite per mancanza di continuità nel loro ruolo. Per ovviare a questo rischio occorre prevedere forme di assistenza e di accompagnamento nei confronti dei docenti che hanno completato il percorso formativo anche dopo la fine del corso stesso

3.12 Aspettative

Quali credete che siano le aspettative maggiori nei confronti di questa formazione e di questo modello?

L'aspettativa generale è quella di dare senso e compimento al percorso scolastico di giovani disabili, passando da un'inclusione nella scuola ad un'inclusione nella società.

In particolare le aspettative individuate sono:

Sviluppo di competenze per docenti formatori	Sviluppare, migliorare, acquisire competenze per migliorare il collegamento tra scuola e lavoro ai fini dell'inserimento lavorativo di persone disabili
Modello condiviso di integrazione	Acquisire un modello di gestione a supporto della transizione scuola – lavoro condiviso dagli attori della rete a supporto dell'integrazione dei disabili
Opportunità di confronto	Creare maggiori opportunità di confronto con altro personale scolastico ed extra scolastico preposto all'inserimento lavorativo di persone disabili

4 FEEDBACK DEGLI INCONTRI

NON PERTINENTE

5 VALUTAZIONE DELLE ASPETTATIVE DA PARTE DI FAMIGLIE, ASSOCIAZIONI DI FAMIGLIE, SERVIZI PREPOSTI ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO DI PERSONE DISABILI, RESPONSABILI DI COOPERATIVE SOCIALI.

5.1 Il sistema di integrazione professionale

Descrivete brevemente in che modo funziona il sistema di integrazione professionale di persone con disturbo autistico o ritardo mentale nel vostro paese.

Chi offre sostegno alle persone con disabilità? Esistono delle opportunità all'interno del sistema scolastico o vengono esternalizzate?

Esiste una formazione professionale specifica per gli insegnanti / i formatori su come offrire supporto agli adolescenti autistici o con ritardo mentale?

In Italia Il sistema di integrazione professionale delle persone disabili si rivolge a coloro che hanno una certificazione prevista dalla L.104/92 ("E' persona handicappata colui che presenta una minorazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che è causa di difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa e tale da determinare un processo di svantaggio sociale o di emarginazione" - art 3 della L.104 del 1992) e per quanto riguarda Reggio Emilia, i diversi attori che si occupano dell'inserimento lavorativo offrono servizi specifici a seconda della condizione in cui si trova la persona disabile:

Se si tratta di un giovane o adulto, dai 16 anni in poi, che è fuori dal percorso scolastico-formativo, i servizi offerti sono:

- **SIL** - "Il servizio è rivolto a disabili adulti, prevalentemente con ritardi cognitivi, e offre loro la possibilità di inserirsi, attraverso percorsi socio terapeutico riabilitativi nel mondo del lavoro sostenendoli durante il progetto con personale qualificato. L'obiettivo è dare l'occasione di realizzarsi socialmente anche attraverso inserimenti mirati, puntando ad una crescita professionale che li possa favorire in un possibile passaggio verso una occupazione autentica. Gli inserimenti si effettuano principalmente in ordinarie realtà lavorative, a volte in cooperative protette di tipo B, durante tutto l'anno, su tutto il territorio comunale. Possono usufruire del servizio i disabili adulti, o che comunque abbiano terminato il percorso di scuola superiore, residenti nel Comune di Reggio Emilia"

- **Collocamento Mirato (L.68/99)** - "Il Collocamento delle persone disabili è una delle competenze attribuite alle Province dalla riforma del mercato del lavoro. In particolare, la Legge n. 68 del 1999 ha cambiato in maniera significativa le logiche con cui veniva gestito questo servizio: al concetto di "collocamento obbligatorio" è stato affiancato quello di "collocamento mirato", inteso come insieme di servizi per favorire l'incontro tra le esigenze dei datori di lavoro e le caratteristiche individuali delle persone disabili o appartenenti ad altre

categorie protette. La Provincia di Reggio Emilia gestisce il collocamento mirato attraverso appositi uffici specialistici e in sinergia coi Nuclei Territoriali per l'inserimento lavorativo e l'accompagnamento sul lavoro di disabili e persone svantaggiate"

- **I nuclei territoriali** sono gruppi di lavoro, presenti nei 6 distretti della Provincia, che si trovano nei Centri Provinciali per l'Impiego, costituiti da operatori di servizi pubblici e privati, rappresentanti degli enti che hanno firmato il Protocollo d'Intesa. I nuclei territoriali elaborano progetti di inserimento lavorativo e di accompagnamento al lavoro di persone con disabilità, instaurano relazioni con le aziende in cui si propone l'inserimento lavorativo, realizzano azioni di accompagnamento e tutoraggio (sia all'inizio dell'inserimento, sia in itinere), garantiscono counseling e sostegno alle famiglie (Documento redatto da Provincia, CSI, USP nel 2010: "Diventare Adulti...l'orientamento dei giovani con disabilità tra servizi ed opportunità nelle comunità locali").

Se si tratta di un giovane o adulto, dai 16 anni in poi, che è dentro al percorso scolastico-formativo, vi sono dei progetti di avvicinamento al mondo del lavoro svolti dagli enti di formazione professionale in sinergia con le scuole secondarie di secondo grado.

Relativamente alle opportunità offerte all'interno del sistema scolastico, si fa riferimento a:

- progettazioni specifiche che riguardano l'alternanza scuola - lavoro per alunni con disabilità durante il periodo estivo. Nell'a.s. 2011-2012, per la prima volta, la Provincia di Reggio Emilia ha esteso il progetto delle Esperienze estive per studenti delle scuole secondarie di secondo grado agli alunni disabili frequentanti le classi terze e quarte delle scuole secondarie di secondo grado. Dal 1987 la Provincia coordina per la stagione estiva il progetto, che offre ai giovani studenti l'opportunità di inserirsi nella vita lavorativa attraverso un'attività orientativa e formativa. Si tratta di un tirocinio che gli adolescenti o i giovani (età compresa tra i 16 e i 19 anni) regolarmente iscritti ad un ciclo di studi di Scuola secondaria di secondo grado, possono svolgere durante le vacanze estive. Il tirocinio ha una durata di 4 - 6 settimane e si svolge nel periodo compreso tra la fine dell'anno scolastico e l'inizio di quello successivo. L'azienda che ospita il tirocinante, pur non essendo obbligata, può erogare al tirocinante un sussidio economico corrispondente a 100 Euro la settimana;

- progetti che rientrano singola scuola secondaria di secondo grado può mettere nel Piano dell'Offerta Formativa in base all'autonomia prevista dal DPR 254/99.

Relativamente alla formazione professionale specifica per gli insegnanti / i formatori su come offrire supporto ai disabili, nel territorio provinciale ci sono diversi soggetti tra cui:

- Centro Servizi per l'Integrazione delle persone disabili di Reggio Emilia ha tra le sue funzioni quello della formazione, **ma fino ad ora, relativamente all'autismo / ritardo mentale ha seguito progetti rientranti nella fascia 0 - 6 anni in accordo con L'azienda USL e su imput della Regione Emilia Romagna;**

- Ufficio Scolastico Provinciale che si occupa della formazione docenti, ma non si conoscono le proposte formative realizzate ed in cantiere.

I docenti di sostegno presenti nei percorsi scolastici, hanno una specializzazione generica sulla disabilità e non sono previste come obbligatorie specializzazioni specifiche, pertanto risulta difficoltoso individuare le professionalità sulla base delle diverse patologie e relative necessità.

L'unica formazione rilevata riguarda un percorso formativo e di ricerca indirizzato all'autismo e ai Disturbi dello Spettro autistico(ASD Autistic Spectrum Disorders)), proposto dall'Ufficio Scolastico Regionale alle Scuole Superiori dell'Emilia Romagna.

5.2 La formazione e le offerte sono soddisfacenti ?

Ritenete che la formazione e la disponibilità di servizi esistenti siano soddisfacenti e offrano un sostegno sufficiente a tutte le parti coinvolte?

	yes	no
person 1	1	
person 2		1
person 3		1
person 4		1
person 5		1
person 6		1
person 7		1
person 8		1
person 9		1
person 10		1
person 11		1
person 12		1
person 13		1
person 14		1
person 15		1
sum	1	14
%	7%	93%

Così come si evince dall'analisi dalla tabella, nell'ambito dei servizi esistenti per l'integrazione professionale di persone con ritardo mentale e/o disturbo dello spettro autistico sono emerse alcune criticità

<p>Mancata lettura delle competenze richieste dal mondo del lavoro</p> <p>I percorsi non sono diversificati sulla base delle disabilità</p>	<p>Le principali criticità emerse sono riconducibili al fatto che, scuola e servizi, sono insistentemente proiettati su un modello di abilitazione astratto e teorico, che fatica ad identificare quali siano i contenuti, le richieste, le competenze che il mondo del lavoro, impone e richiede.</p> <p>I servizi per gli Adulti hanno sviluppato negli anni sicuramente molta esperienza e competenza rispetto alla disabilità intellettiva ma necessitano di maggior formazione rispetto a percorsi idonei per autismo .</p> <p>Le opportunità messe in campo da parte degli attori che intervengono nel processo di integrazione dei disabili non differenziano le proposte in relazione alle diverse disabilità per cui a volte, sono percorsi poco stimolanti , in particolare per i soggetti con sindrome autistica e</p>
---	---

finiscono per non essere aderenti alle loro necessità

Nel sistema scolastico le professionalità individuate per accompagnare il disabile non sono attivate specificatamente per la patologia peculiare delle persone, troppo è lasciato all'iniziativa dei singoli e alla buona volontà degli operatori.

Permane una visione che appiattisce ogni individuo sull'acquisizione di obiettivi di omologazione sociale e culturale; il valore dell'individuo è determinato unicamente dal conseguimento di status uguali per tutti, indifferente al principio dell'unicità e della diversificazione dei bisogni. Spesso la risposta è per la famiglia, non per la persona disabile.

5.3 Utilità della formazione

Ritenete che il modello formativo presentato possa essere utile e possa essere incluso nel sistema formativo e di sostegno esistente?

Si, no, perchè?

	yes	no	MOTIVO
person 1	1		Il percorso è definito come l'anello mancante nella scuola di secondo grado
person 2	1		Utile ma andrebbe semplificato
person 3	1		Specifico per la conoscenza della sindrome autistica
person 4	1		Il progetto è definito una "rivoluzione" relativamente al tema della disabilità
person 5	1		Utile perché ora tutto è lasciato alla sensibilità del docente
person 6	1		Utile per sensibilizzare gli operatori e il sistema produttivo
person 7	1		Utile per preparare i giovani ad inserirsi nei contesti lavorativi
person 8	1		utile per gli operatori preposti all'inserimento lavorativo, non per i docenti
person 9	1		Utile solo se declinato operativamente con effettiva personalizzazione
person 10	1		Utile purchè supportato dalla collaborazione di tutti gli attori coinvolti nel processo
person 11	1		Utile xchè mette in relazione scuola e mondo del lavoro
person 12	1		Utile xchè contribuisce allo sviluppo di modalità di lavoro condivise
person 13	1		Contribuisce allo sviluppo di un linguaggio comune fra scuola e lavoro
person 14	1		utile xchè contribuisce a sostenere persone particolarmente fragili
person 15			Utile a far acquisire alla scuola competenze che vanno oltre quelle previste in un modello scuola centrico.
sum	14	0	
%	100%	0%	

Elementi distintivi del percorso formativo	Il percorso è valutato positivamente, come un buon punto di partenza per: - creare un linguaggio condiviso tra mondo educativo / scolastico-
---	---

assistenziale e mondo del lavoro,

-sviluppare la capacità dei soggetti coinvolti a lavorare in rete e adottare un modello condiviso per l'inserimento nei contesti di lavoro di persone disabili

-far acquisire alla scuola delle competenze che vanno oltre quelle previste in un modello scuola centrato che a volte rischia di essere un autoreferenziale.

acquire conoscenze di base sulle diverse patologie, manifestazioni, cause dei comportamenti problematici e strategie e tecniche specifiche per approcciarli, ridurli, prevenirli e progettare percorsi personalizzati.

5.4 Aspettative rispetto alla formazione

Che cosa vi aspettate in particolare da un corso di formazione rivolto a docenti e formatori per l'integrazione occupazionale di giovani autistici o con ritardo mentale?

Acquisizione di competenze da parte dei docenti ed educatori	<p>Acquisire competenze tecnico professionali da parte di docenti ed educatori coinvolti nel processo di integrazione dei soggetti disabili che consentano di far emergere le inclinazioni e le capacità delle persone e finalizzarle alla costruzione di un reale progetto di vita</p> <p>Accrescere la conoscenza delle opportunità offerte dal territorio</p> <p>Acquisire competenze specifiche in riferimento alle diverse patologie e potenzialità dei soggetti</p> <p>Accrescere la conoscenza del mondo del lavoro e dei contesti lavorativi per allineare la formazione scolastica con i bisogni delle imprese</p> <p>Incrementare le prospettive di percorsi lavorativi, sulla base delle potenzialità dei soggetti</p> <p>Sviluppare capacità di fare rete e cogliere le opportunità offerte dal territorio.</p> <p>Acquisire competenze che consentano di gestire il tempo scuola nel modo più efficace possibile</p>
Sensibilizzazione dell'ambiente ospitante	<p>Sensibilizzare l' ambiente ospitante / contesto lavorativo sviluppando al suo interno modalità di relazione diverse con il soggetto disabile</p>
Sviluppo di competenze soggetti disabili	<p>Consentire ai soggetti disabili di sviluppare un bagaglio di competenze relazionali e "lavorative" compatibili ed integrabili sul luogo di lavoro reale (e non simulazioni di contesti lavorativi.)</p>

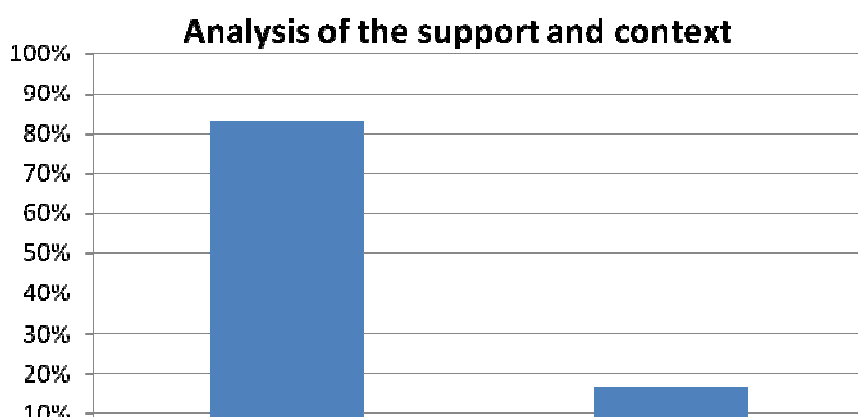
5.5 Skills aggiuntivi

Quali ulteriori abilità, fra quelle elencate, sono necessarie per soddisfare le aspettative di tutte le parti coinvolte come docenti, formatori, utenti, familiari, datori di lavoro e stakeholder?

Analisi dei bisogni di supporto e del contesto

Analisi dei bisogni di supporto di giovani con disabilità e del contesto: l'ambiente sociale e familiare vengono analizzati, quale rete di servizi viene utilizzata?

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4		
person 5	1	
person 6	1	
person 7		1
person 8	1	
person 9	1	
person 10		1
person 11	1	
person 12		
person 13	1	
person 14	1	
person 15		
sum	10	2



Accrescere i momenti di confronto	<p>Gli attori che concorrono a dare una risposta ai bisogni dei disabili sono : famiglia, scuola, cooperative di tipo B, Servizi AUSL, Ente Locale, imprese.</p> <p>La presa in carico da parte dei servizi di Neuropsichiatria Infantile e del Servizio H adulto è alta, ma per soddisfare le REALI aspettative dei disabili e per acquisire una visione ed un'analisi complessiva dei contesti e delle singole situazioni delle persone , occorre indirizzare gli sforzi di tutti verso una maggiore collaborazione che preveda momenti di confronto e di condivisione</p> <p>Nel nostro territorio esistono reti assistenziali per quei giovani ed adulti disabili che non riescono ad inserirsi nel mondo del lavoro: - appartamento protetto, - cooperative di tipo A, - centro diurno, - centro residenziale, - assistenza domiciliare, volontariato giovanile.</p>
--	---

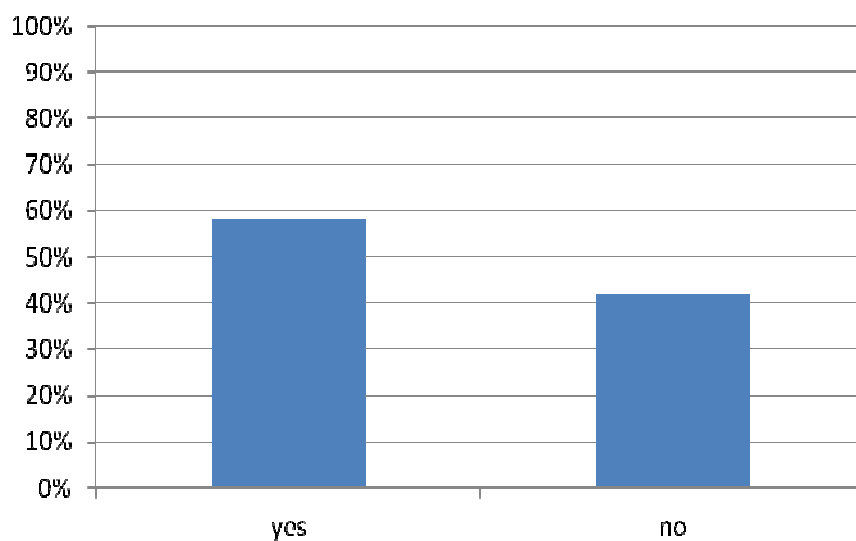
Analisi del potenziale del giovane

Le caratteristiche sensoriali, le capacità e le abilità del giovane soggetto vengono portate alla luce al fine di identificare un'esperienza lavorativa che corrisponda alle loro aspettative?

	yes	no	reason
person 1	1		Ci sono ambiti di miglioramento
person 2	1		risposta non pervenuta
person 3			
person 4			risposta non pervenuta
person 5	1		Ci sono ambiti di miglioramento
person 6	1		

person 7		1	Sistema di valutazione frazionato e non condiviso
person 8	1		
person 9	1		
person 10		1	Aspettative delle famiglie non coerenti con le potenzialità delle persone
person 11		1	Carenza di competenze da parte dei docenti di sostegno delle scuole nell'analisi delle potenzialità delle persone.
person 12			risposta non pervenuta
person 13	1		
person 14		1	molte criticità da parte di tutti i soggetti coinvolti nel concorrere ad identificare un inserimento lavorativo adeguato
person 15		1	Ci sono ambiti di miglioramento
sum	7	5	
%	58%	42%	

Analysis of the potential



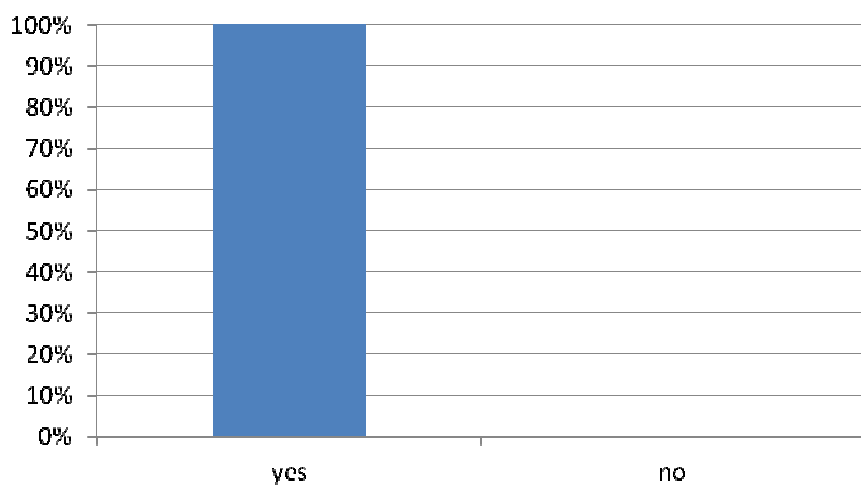
<p>Maggiore aderenza al "possibile" al principio di realtà</p>	<p>Il tema delle aspettative e delle attese deve essere indirizzato al confronto con il possibile e al principio di realtà.</p> <p>Uno degli elementi che inficia maggiormente i percorsi di inserimento lavorativo è la lettura dei bisogni, risorse, aspettative che spesso non sono attinenti ad un dato di realtà oggettiva.. Questo porta a volte a fallimenti che possono diventare non solo temporanei ma di ostacolo a nuove possibili progettazioni mirate e con tempistiche adeguate ai bisogni / aspettative e potenzialità reali</p>
<p>Necessità di un sistema di co- progettazione</p>	<p>Il sistema di valutazione dei bisogni e delle abilità è frazionato e non condiviso, emerge la necessità di implementare un sistema di rete e di co- progettazione continua e costante.</p>

Disponibilità di reti assistenziali locali

Vi sono reti assistenziali che possono essere utilizzate?

	yes	no
person 1	1	
person 2		
person 3	1	
person 4		
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8	1	
person 9	1	
person 10	1	
person 11	1	
person 12	1	
person 13	1	
person 14	1	
person 15	1	
sum	13	0
%	100%	0%

Availability of local supprt service



Disponibilità dell'ambiente lavorativo

Il contesto lavorativo adatto al giovane viene individuato in base al suo potenziale e viene incrociato/abbinato agli obiettivi e ai requisiti del potenziale datore/luogo di lavoro

	yes	no	reason
person 1	1		Non a sufficienza per tutti i potenziali fruitori
person 2			Occorre un maggior coinvolgimento delle imprese
person 3	1		Sensibilizzazione dei contesti lavorativi
person 4			Non a sufficienza per tutti i potenziali fruitori
person 5	1		Rivedere il modello di inserimento lavorativo
person 6		1	Imprese individuate già dal terzo anno di scuola superiore
person 7		1	Mancano competenze per raccordare scuola e mondo del lavoro
person 8	1		

person 9	1		
person 10		1	
person 11		1	Il giovane deve adattarsi al contesto di lavoro
person 12			Contesto di lavoro non rispondente alle caratteristiche del disabile
person 13	1		Inserimenti prevalenti nelle cooperative sociali
person 14		1	
person 15		1	il giovane si deve adeguare al contesto lavorativo
sum	6	6	
%	50%	50%	

<p style="text-align: center;">Ambiti di miglioramento</p>	<p>L'analisi dell'ambiente lavorativo viene realizzata sia dai servizi socio assistenziali sia dai servizi di inserimento del collocamento mirato ma , si sottolinea, non a sufficienza per tutti i fruitori e non sempre con le modalità adeguate ovvero attraverso l'identificazione di una organizzazione precisa e definita nei ruoli e posizioni lavorative, la presenza di lavorazioni o sequenze di lavoro compatibili con le caratteristiche del soggetto disabile e la predisposizione di un di un ambiente, che aiuti la persona a sviluppare al massimo le sue potenzialità nel contesto lavorativo (clima accogliente)</p>
<p style="text-align: center;">Autismo e adattamento</p>	<p>Per quanto riguarda i soggetti autistici gli inserimenti lavorativi sono effettuati prevalentemente nelle cooperative sociali e attraverso i progetti collettivi che offrono alcune possibilità alle quali i giovani devono "adattarsi". Sono pochissimi i casi di autistici inseriti in imprese perché da soli non potrebbero accedervi.</p>
<p style="text-align: center;">Osservazione oggettiva</p>	<p>Viene suggerito un sistema di "osservazione oggettiva lavorativa" di transito al mondo del lavoro per meglio definire gli ambiti lavorativi e</p>

lavorativa	gli obiettivi da raggiungere Tale osservazione ha il compito di individuare tutte le possibili chances lavorative del ragazzo con disabilità, ma anche i cambiamenti dovranno caratterizzare i contesti di riferimento (famiglia, impresa, comunità locale)
-------------------	---

Attivazione di modelli e strumenti

Attivazione di modelli e strumenti per il potenziamento delle competenze del giovane per promuovere l'inserimento al lavoro. Le competenze trasversali e le abilità professionali vengono identificate e valutate? Viene esaminato quali risorse sono necessarie per migliorare il potenziale e le abilità che sono necessarie per l'inserimento professionale?

	yes	no
person 1		1
person 2		1
person 3		1
person 4		
person 5		1
person 6		1
person 7		1
person 8	1	
person 9	1	
person 10		1
person 11		1
person 12		
person 13		1
person 14		1
person 15		1
sum	2	11
%	15%	85%

Activating models and tools



<p>Molti ambiti di miglioramento</p>	<p>L'attivazione di modelli e strumenti per il potenziamento delle competenze del giovane per promuovere l'inserimento al lavoro risultano essere non ancora sufficienti. Si ribadisce la necessità di partire da una lettura dei dati di realtà e da una capacità di lavoro in co-progettazione da parte di tutti gli attori coinvolti, partendo dalla conoscenza approfondita del percorso di vita e del mondo del lavoro.</p>
---	--

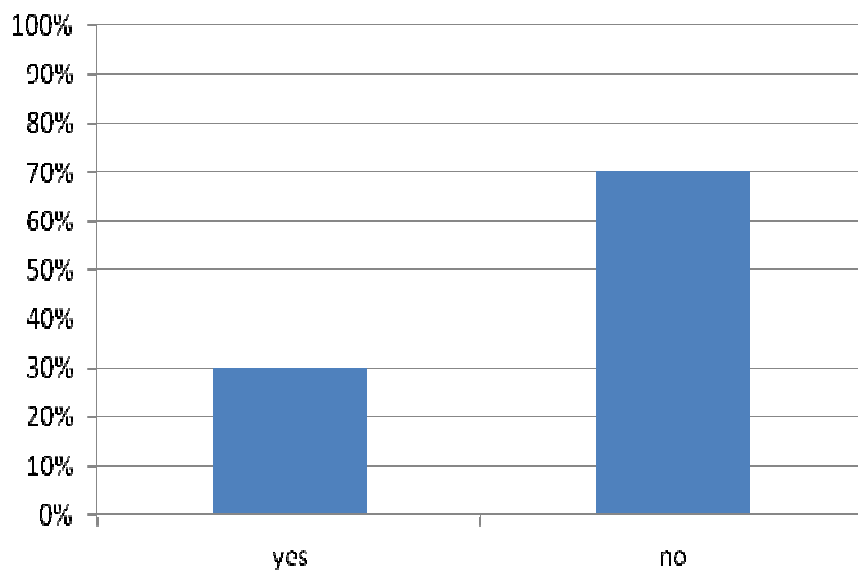
Formazione cognitiva

Formazione cognitiva specificamente personalizzata per gli adolescenti con autismo e/o ritardo mentale. Vengono forniti strumenti per lo sviluppo dei giovani e dei loro "Job coach" per controllare le performance e il comportamento e viene pianificato e realizzato l'inserimento

	yes	no	reason
--	-----	----	--------

person 1	1		non ancora a sufficienza
person 2			risposta non pervenuta
person 3		1	gli inserimenti lavorativi sono definiti parcheggi
person 4			risposta non pervenuta
person 5	1		
person 6		1	si ritiene necessario un maggiore monitoraggio
person 7			risposta non pervenuta
person 8		1	
person 9		1	Difficoltà ad applicare gli strumenti nelle aziende produttive
person 10		1	
person 11			risposta non pervenuta
person 12			risposta non pervenuta
person 13		1	maggior monitoraggio
person 14		1	maggior monitoraggio
person 15	1		
sum	3	7	
%	30%	70%	

Cognitive training



Difficoltà di applicazione degli strumenti	Gli strumenti trovano difficoltà di applicazione nell'ambito di aziende produttive, sono comunque scarsamente utilizzati.
---	---

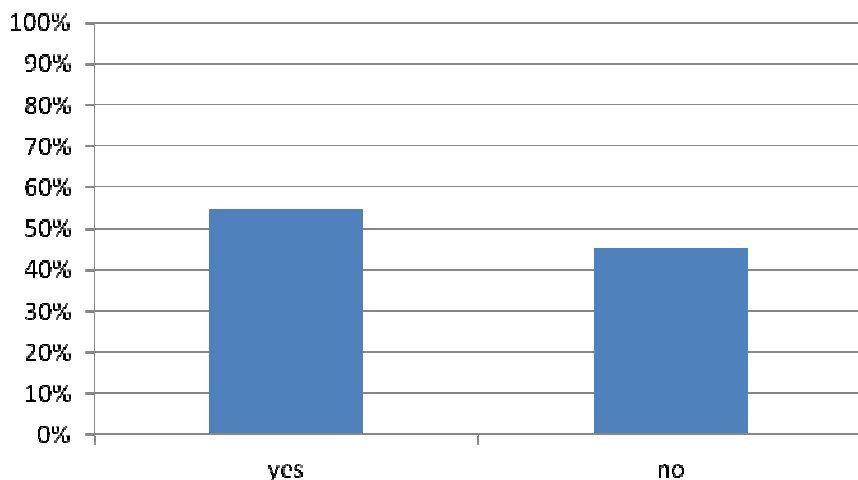
Inserimento lavorativo

Vengono attivati i servizi di sostegno locali? viene supportata l'organizzazione al fine di garantire l'integrazione sostenibile?

	yes	no	reason
person 1	1		servizi attivati ma il supporto non è sufficiente
person 2			risposta non pervenuta
person 3	1		si, ma inserimenti molto scarsi
person 4	1		si, ma contributo marginale
person 5	1		si, ma non vengono sfruttate risorse esistenti

person 6		1	scarsa preparazione del personale scolastico
person 7	1		ma non a sufficienza
person 8	1		
person 9		1	in modo totalmente insufficiente
person 10			risposta non pervenuta
person 11		1	metodi insufficienti
person 12			risposta non pervenuta
person 13		1	servizio inefficiente
person 14			risposta non pervenuta
person 15		1	manca il tutor esterno
sum	6	5	
%	55%	45%	

Job placement



<p>Supporti non soddisfacenti</p>	<p>I servizi a favore dell’inserimento lavorativo vengono attivati ma il supporto è ancora non soddisfacente forse a causa di una mancata diversificazione rispetto alle diverse disabilità.</p> <p>Durante la permanenza scolastica, il livello di attivazione delle collaborazioni per le sperimentazioni in situazioni di lavoro delle persone disabili è frammentario e lascia molto spazio all’intraprendenza e volontà dei singoli attori.</p> <p>Il monitoraggio viene definito scarso xchè non sono sfruttate le risorse esistenti.</p> <p>E’ ancora una volta il progetto di vita adulta della persona disabile a non essere adeguatamente supportato.</p>
--	---

Cosa manca ? Cosa dovrebbe essere offerto da scuola e formazione

person 1	Personalizzazione dei percorsi
----------	--------------------------------

person 2	risposta non pervenuta
person 3	Monitorare il processo
person 4	risposta non pervenuta
person 5	Maggior coinvolgimento delle aziende da parte delle scuole
person 6	Maggior collaborazione fra scuola e servizi
person 7	Maggior collaborazione fra scuola e servizi
person 8	Predisposizione di un ambiente di lavoro accogliente, educatori comprensivi
person 9	Condivisione con la famiglia del percorso di inserimento e confronto l'azienda
person 10	La personalizzazione degli interventi e l'incisività degli stessi
person 11	la cultura del lavoro
person 12	risposta non pervenuta
person 13	Cosapevolezza che ogni disabile abbia potenzialità da scoprire e da stimolare
person 14	risposta non pervenuta
person 15	Collaborazione con la rete dei servizi

Cosa manca? *Che cosa ancora manca dal vostro punto di vista?*

conoscere meglio i disturbi, caratteristiche, manifestazioni, comportamenti, cause e strategie/ tecniche per affrontarli, ridurli o prevenirli
risposta non pervenuta
Monitorare il processo
risposta non pervenuta
manca un maggior coinvolgimento delle aziende da parte delle scuole
maggior collaborazione fra scuola e servizi
maggior collaborazione fra scuola e servizi
ambiente di lavoro accogliente, educatori comprensivi
condivisione con la famiglia del percorso di inserimento e confronto l'azienda
La personalizzazione degli interventi e l'incisività degli stessi
non viene trasmessa al giovane la cultura del lavoro
risposta non pervenuta

cosapevolezza che ogni disabile abbia potenzialità da scoprire e da stimolare
risposta non pervenuta
manca una rete sul territorio, ognuno lavora per se

<p>Cosa dovrebbe essere messo in atto?</p>	<p>Indubbiamente il personale scolastico dovrebbe impegnarsi a conoscere meglio i disturbi, caratteristiche, manifestazioni, comportamenti, cause e strategie/ tecniche per affrontarli, ridurli o prevenirli. Dovrebbe inoltre sviluppare una maggiore conoscenza del territorio e dei contesti lavorativi, al fine di contribuire alla progettazione di percorsi di inserimento personalizzati e rispondenti alle caratteristiche e potenzialità delle persone con disabilità</p> <p>I servizi dovrebbero collaborare, anche attraverso momenti di incontro, con la scuola, per preparare e accompagnare, la persona disabile e la famiglia, verso un percorso graduale/ condiviso e di avvicinamento al mondo del lavoro (se questo corrisponde la bisogno della persona</p>
---	--

5.6 Che cosa ritenete possa essere aggiunto?

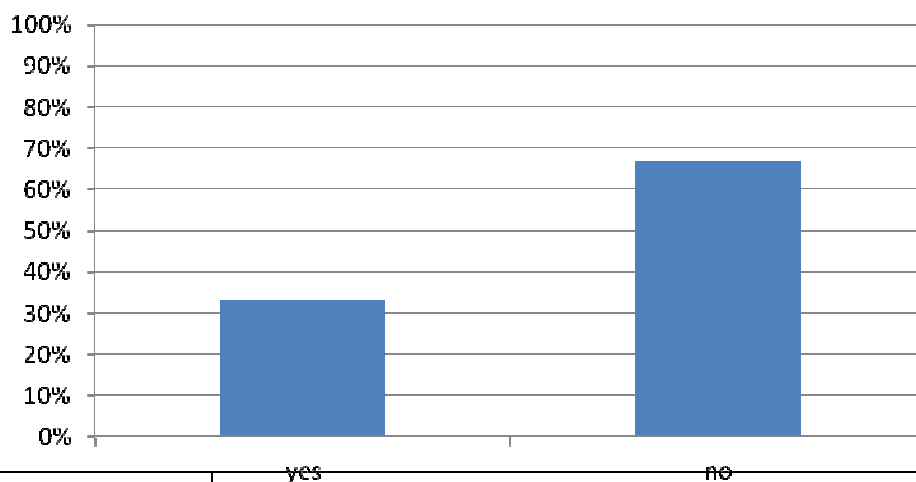
Conoscenza delle diverse patologie	il personale scolastico dovrebbe impegnarsi a conoscere meglio i disturbi, caratteristiche, manifestazioni, comportamenti, cause e strategie/ tecniche per affrontarli, ridurli o prevenirli.
Conoscenza opportunità e contesti lavorativi	il personale scolastico dovrebbe sviluppare una maggiore conoscenza del territorio e dei contesti lavorativi. La criticità più evidente è data dalla mancanza di una rete di servizi che accomuni i docenti dell'istruzione superiore e gli altri operatori negli enti locali, delle AUSL e del mondo produttivo.

5.7 Durata e articolazione del percorso

La formazione presentata è di 260 ore. Si suddivide in 160 ore di teoria, 20 ore di project work e 80 ore di formazione on-the job. I metodi utilizzati saranno: lezioni forntali, esercitazioni, simulazioni, stage fomativi presso strutture dei servizi preposti alla cura e al sostegno delle persone con disabilità. Ritenete che la durata e le modalità formative siano utili e utilizzabili?

	yes	no	reason
person 1			non pervenuta
person 2	1		aumentare la formazione on the job
person 3		1	aumentare la formazione on the job e collegare le 20 ore di PW
person 4		1	durata eccessiva
person 5			non pervenuta
person 6	1		
person 7		1	aumentare la formazione on the job
person 8	1		
person 9	1		
person 10		1	durata eccessiva
person 11		1	
person 12		1	
person 13			manca la personalizzazione
person 14		1	evitare la metodologia della simulazione
person 15		1	evitare la metodologia della simulazione
sum	4	8	
%	33%	67%	

Is the size and composition useful and useable



Durata eccessiva Come si evince dalla tabella e dal grafico il percorso è stato giudicato

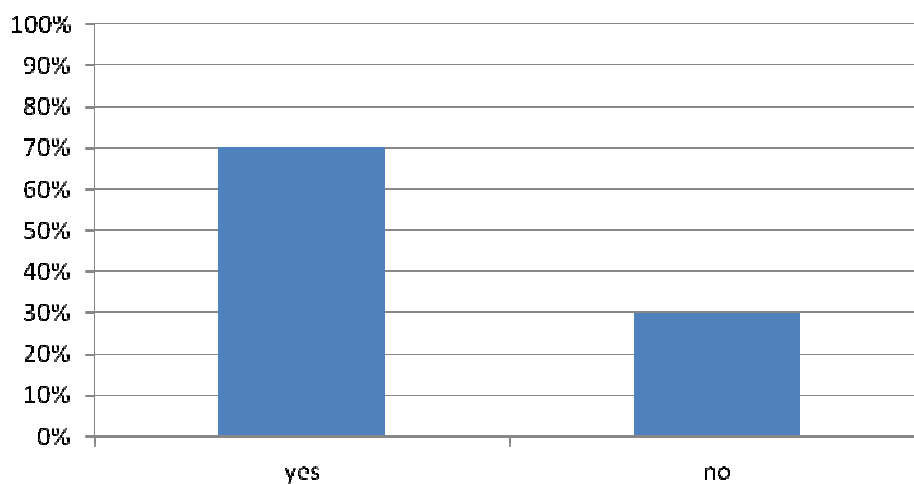
	eccessivo nella durata.
Maggiore formazione in situazione	È stato sottolineato che occorre aumentare il monte ore relativo alla formazione on the job di cui project work dovrebbe far parte.
Focus sulla personalizzazione	<p>Manca totalmente la personalizzazione della programmazione in funzione delle esigenze delle diverse disabilità.</p> <p>Potranno essere presi in considerazione anche eventuali tempi di formazione con studio e impegno individuali.</p>

5.8 Integrazione possibile?

Il percorso formativo può essere integrato nella vostra formazione? Se sì come?

	yes	no
person 1		
person 2		1
person 3	1	
person 4		
person 5		
person 6		
person 7	1	
person 8	1	
person 9		
person 10	1	
person 11	1	
person 12	1	
person 13	1	
person 14		1
person 15		1
sum	7	3
%	70%	30%

Can the training be integrated



Integrazione possibile	Si ritiene possa essere integrato nella formazione dei docenti della scuola superiore e possa essere rivolto anche ad educatori delle cooperative sociali così come alle assistenti sociali.
-------------------------------	--

MA ATTENZIONE!	<p>La durata risulta però troppo ampia e poco adattabile ad una reale possibilità di fruizione da parte di chi già lavora.</p> <p>Il rischio è che resti un percorso formativo non facilmente traducibile nella concreta realtà.</p>
-----------------------	--

5.9 Sovrapposizioni

Vi sono delle sovrapposizioni con la formazione offerta al momento?

	yes	no
person 1		1
person 2		1
person 3		1
person 4		1
person 5		1
person 6		1
person 7		1
person 8		1
person 9		1
person 10		1
person 11		1
person 12		1
person 13		1
person 14		1
person 15		1
sum	0	15
%	0%	100%

Nessuna sovrapposizione	Tutti i soggetti coinvolti non hanno evidenziato sovrapposizioni con altre offerte formative.
--------------------------------	---

5.10 Risorse e strutture aggiuntive?

Quali ulteriori risorse e strutture sono necessarie?

Risorse economiche	<p>Sono necessarie risorse per formare permanentemente facilitatori, ma sono necessarie anche risorse per consentire la prosecuzione delle attività educative una volta terminata la scuola superiore per mantenere e potenziare ulteriormente le abilità acquisite dai ragazzi in tanti anni di terapia che, se non mantenute, andranno via via indebolendosi e perdendosi</p> <p>Occorre indirizzarle le risorse e le strutture esistenti ad una finalità diversa dal semplice assistenzialismo.</p>
Ambienti protetti	<p>E' necessario ampliare l'offerta di ambienti protetti, ma aperti al territorio dove le persone disabili abbiano la possibilità di crescere e lavorare, riducendo la distanza dal lavoro vero e proprio</p>
Scuole e imprese	<p>Occorre coinvolgere maggiormente le aziende per accrescere le opportunità di inserimento lavorativo e le scuole perché imparino a relazionarsi con le aziende e utilizzare un linguaggio condiviso.</p>
Imprese	<p>Occorrerebbe che le aziende fossero maggiormente sensibilizzate al tema all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità.</p> <p>È importante rivalutare il senso di responsabilità sociale delle imprese e incentivare la possibilità di qualificare delle figure, tutor aziendale, perché possano acquisire competenze finalizzate all'accoglienza e gestione delle persone disabili.</p> <p>E' necessario prevedere contratti di lavoro che incentivino i datori di lavoro ad inserire persone con disabilità</p>

5.11 Modifiche necessarie alla normativa, locale, regionale e nazionale.

Quali modifiche nelle vostre normative locali, regionali o nazionali sono necessarie?

Normativa	Aggiornamento delle leggi L.381/2000- Art. 14 ; L. 68/1999 La normativa dovrebbe tutelare maggiormente i disabili al compimento del 18° anno di età.
Contratti di lavoro	E' necessario prevedere contratti di lavoro che incentivino i datori di lavoro ad inserire persone con disabilità

6 FEEDBACK

NON PERTINENTE

7 VALUTAZIONE DELLE ASPETTATIVE DA PARTE DEGLI STAKEHOLDER E DELLE IMPRESE

7.1 Esperienze

	yes	no
person 1	1	
person 2		1
person 3		1
person 4	1	
person 5	1	
person 6		1
person 7		1
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	3	4
%	43%	57%

<p>Inserimento in contesto lavorativo</p>	<p>Il problema ricorrente è legato alle forme di accompagnamento, soprattutto nella fase iniziale, quella di inserimento in azienda.</p> <p>Coloro che hanno avuto esperienze di integrazione di persone disabili , sia positive sia problematiche, hanno riscontrato in entrambi i casi, difficoltà iniziali dovute ad una non completa conoscenza della persone. Raccontano di dover essersi INVENTATI l’approccio relazionale e decodificare autonomamente quali fossero le mansioni più idonee per l’attività lavorativa alla quale erano stati assegnati.</p> <p>Può risultare opportuno prevedere nella fase iniziale ; un“tavolo di confronto“ che comprenda tutti i partners intetressati all’organizzazione dell’inserimento lavorativo, individuando, in questa sede, un gruppo di sostegno e di aiuto sia per gli interventi ordinari sia per eventuali azioni straordinarie.</p>
--	--

7.2 La formazione è soddisfacente?

Ritenete che la formazione e la disponibilità di servizi esistenti siano soddisfacenti e offrano un sostegno sufficiente a tutte le parti coinvolte?

	yes	no
person 1	1	
person 2		1
person 3	1	
person 4		1
person 5		1
person 6	1	
person 7		1
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	3	4
%	43%	57%

Servizi	I servizi esistenti riescono a rispondere ad esigenze significative e diversificate, ma non includono tutte le possibili situazioni. La tenacia delle famiglie gioca un ruolo importante.
----------------	---

7.3 Tipologia di sostegno

Quale tipo di sostegno vi può essere di aiuto affinché l'integrazione abbia successo?

Integrazione dei soggetti della rete	L'integrazione dei soggetti della rete ed il supporto delle famiglie consente di ottenere, in fase di inserimento, una valutazione accurata della persona disabile a 360 gradi in termini di caratteristiche – punti di forza e punti di criticità sul piano della personalità , potenzialità, aspettative e mansioni lavorative. L' accompagnamento sul luogo del lavoro dovrebbe essere poi indirizzato anche a "sostenere" e "formare" i colleghi di lavoro del soggetto inserito.
Tutor aziendale	La figura del tutor aziendale, adeguatamente formato, per creare le condizioni di accoglienza e facilitare l' inserimento della persona disabile sul posto di lavoro interpretandone le sensibilità e i bisogni. Il tutor aziendale dovrà indicare il rafforzamento di eventuali conoscenze e abilità e/o far emergere criticità della personalità del disabile che dovranno essere affrontate nel contesto lavorativo o in altri ambienti formativi.

7.4 Apporto utile

Ritenete che la formazione e il modello presentati costituiscano un apporto utile al sistema formativo e di sostegno esistente?

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

Costruzione di un sistema permanente di orientamento al lavoro	<p>Il modello proposto è ritenuto adeguato a fornire le competenze agli attori interessati per gestire e favorire la transizione al lavoro di persone con disabilità intellettive e disturbi dello spettro autistico in impresa, curandone le relative fasi.</p> <p>L'obiettivo dovrebbe essere quello di conseguire un sistema permanente di orientamento al lavoro, affidato a persone preparate e disponibili ad intervenire con costanza e continuità</p>
---	--

7.5 Abilità aggiuntive e aspettative

Che cosa vi aspettereste da un corso di formazione rivolto a insegnanti / formatori / istruttori per l'integrazione occupazionale di giovani affetti da disturbi autistici e ritardo mentale in forma lieve? Quali abilità dovrebbero essere insegnate a docenti / educatori / formatori affinché questi giovani individui possano essere preparati adeguatamente alle richieste del luogo di lavoro?

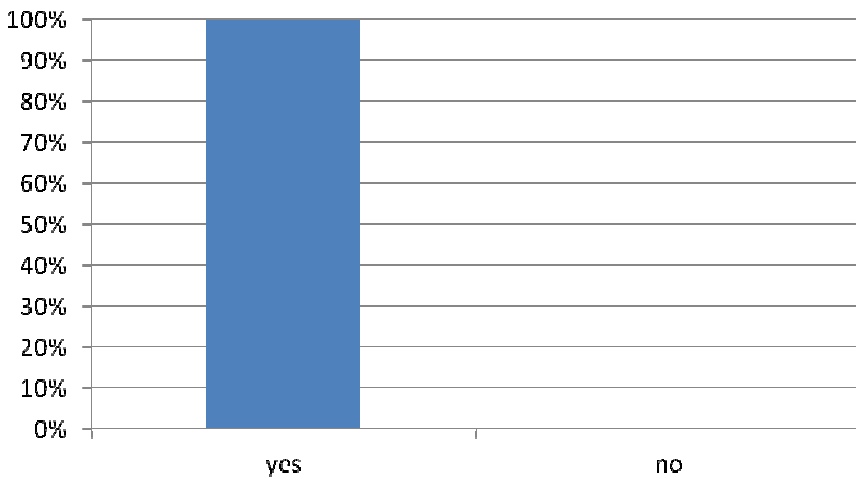
In generale:	<p>Le abilità individuate, come si evince da tabelle e grafici riportati di seguito, sono ritenute fondamentali per la formazione di insegnanti, formatori ed educatori che si occupano dell'integrazione professionale di persone con disabilità. In particolare viene ritenuta di primaria importanza l'individuazione dei punti di forza della persona sia sul piano delle competenze- abilità sia a livello di motivazione intrinseca in quanto costituisce uno degli snodi più rilevanti e decisivi in vista dell'attività lavorativa di una persona disabile.</p> <p>L'analisi del contesto lavorativo si suggerisce venga realizzata con il supporto del datore di lavoro. Per quanto riguarda invece gli strumenti per il potenziamento della persona, vanno ricercati nelle mansioni lavorative, nella creazione di un contesto inclusivo e nella crescita relazionale e professionale di coloro che lo affiancano</p>
---------------------	---

Analysis of the support and context

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	

person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

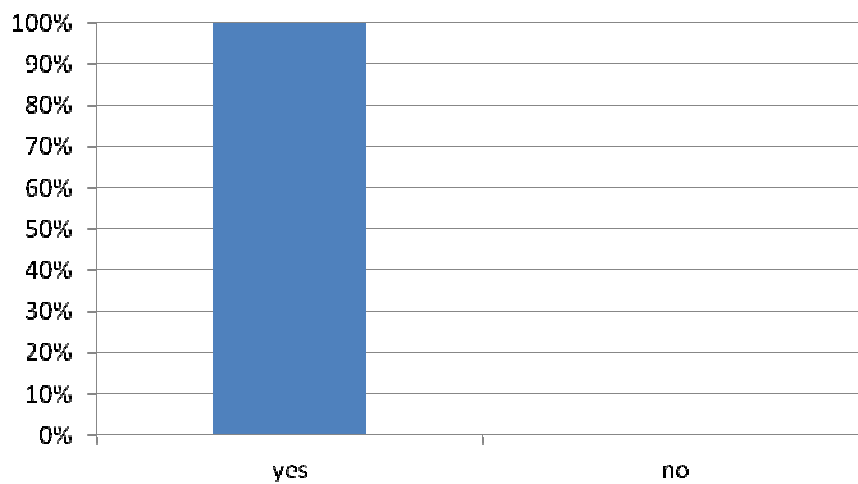
Analysis of the support and context



Analysis of the potential

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

Analysis of the potential

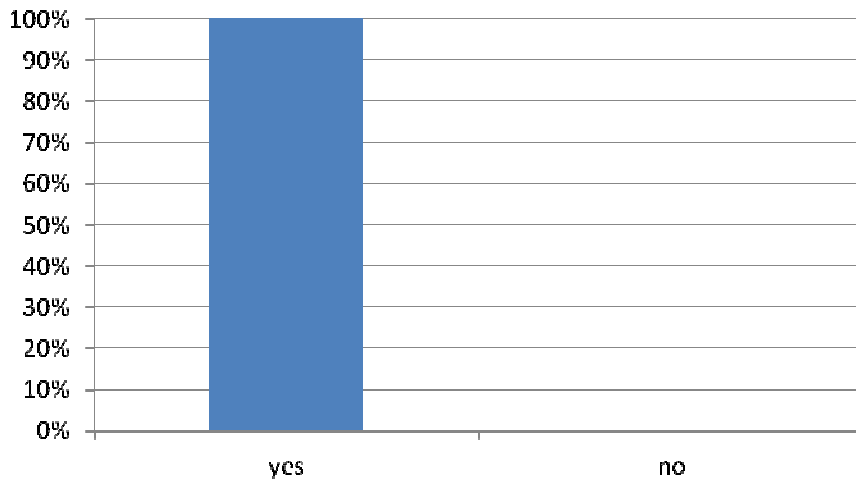


Network of local service

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	

person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

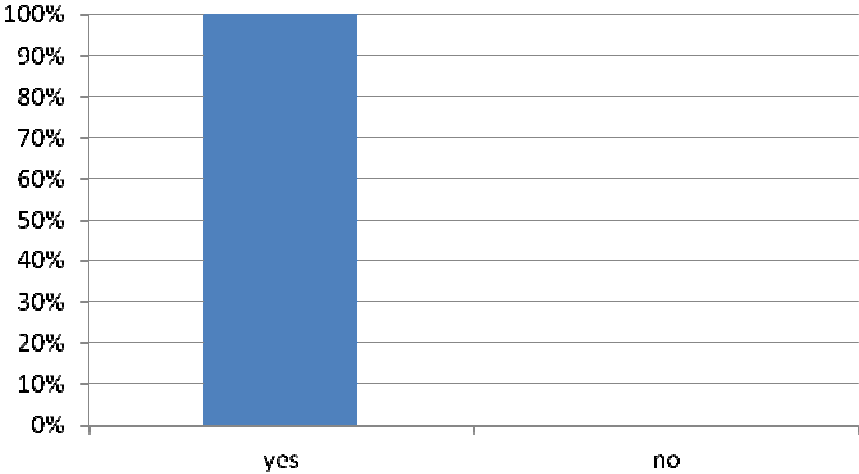
Availability of local supprt service



Analysis of the working environment

person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

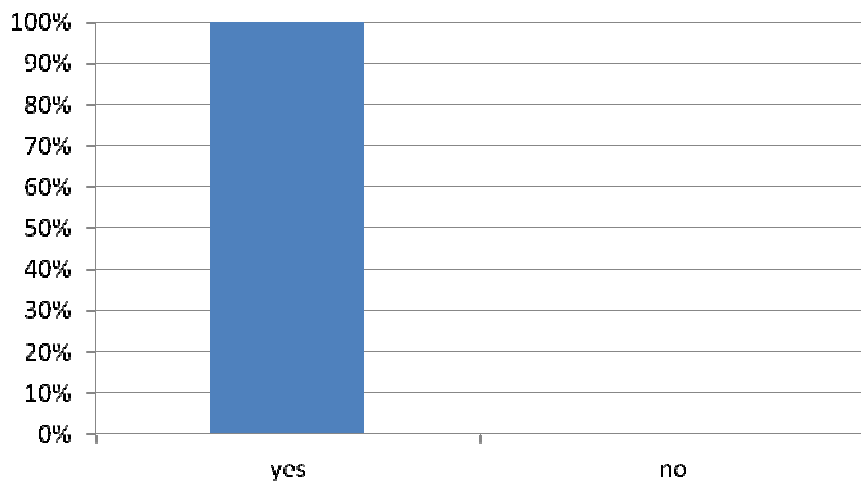
Analysis of the working environment



Activating models and tools

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

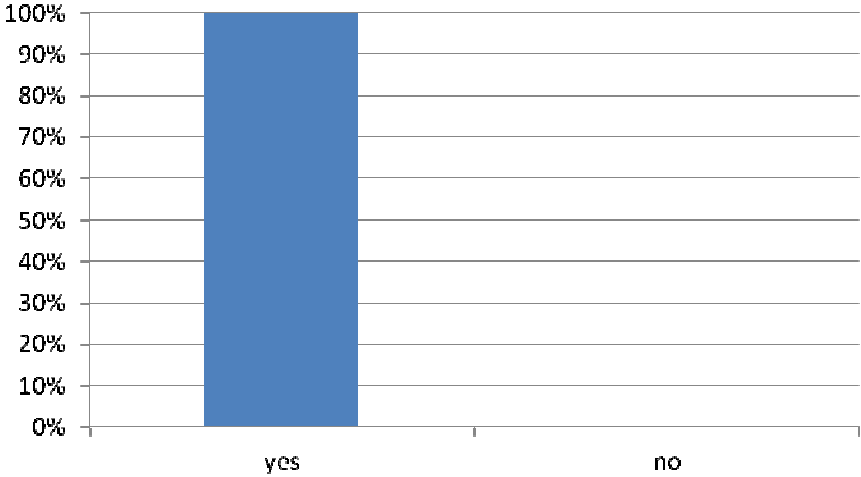
Activating models and tools



Integration cycle

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

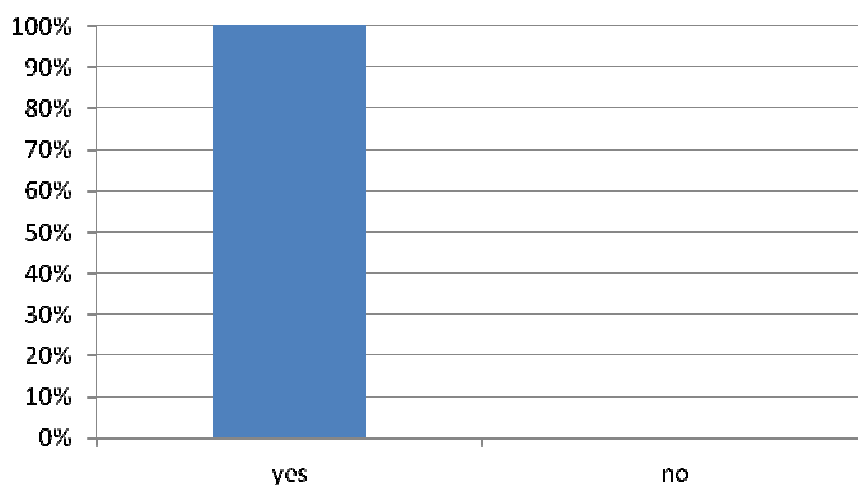
Intergration cycle



Cognitive training

	yes	no
person 1	1	
person 2	1	
person 3	1	
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	7	0
%	100%	0%

Cognitive training

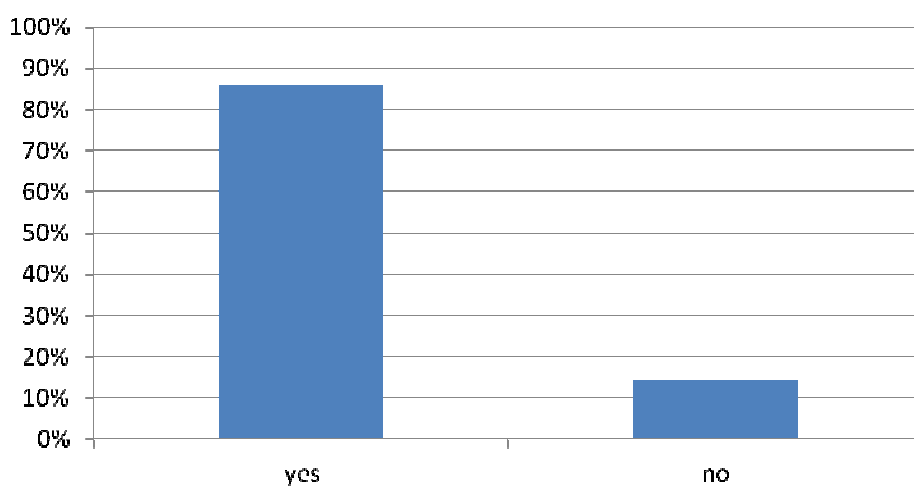


Durata e aricolazione utilizzabile?

Il percorso formativo presentato è di 260 ore. Si suddivide in 160 ore di teoria, 20 ore di project work e 80 ore di formazione on-the job. I metodi utilizzati saranno: lezioni forntali, esercitazioni, simulazioni, stage formativi presso strutture dei servizi preposti alla cura e al sostegno delle persone con disabilità. Ritenete che la durata e l'articolazione del percorso sia utile e utilizzabile?

person 1	1	
person 2	1	
person 3		1
person 4	1	
person 5	1	
person 6	1	
person 7	1	
person 8		
person 9		
person 10		
person 11		
person 12		
person 13		
person 14		
person 15		
sum	6	1
%	86%	14%

Is the size and composition useful and useable



Percorso adeguato	Il percorso viene ritenuto adeguato e riutilizzabile, viene proposto di ridurre il monte ore di teoria a vantaggio della formazione on the job e del project work
--------------------------	---

7.6 Modifiche nella normative *Quali modifiche nelle vostre normative locali, regionali o nazionali sono necessarie?*

Incentivare gli inserimenti lavorativi	Si ritiene necessario un maggior sostegno all'incentivazione di inserimenti lavorativi e il riconoscimento ufficiale di nuove figure professionali indispensabili all'accompagnamento lavorativo
---	--

8 CONCLUSIONI

L'analisi della validità, la spendibilità e la tenuta del prodotto da trasferire, hanno rilevato l'interesse e la condivisione, da parte dei soggetti coinvolti nella ricerca, della necessità di formare esperti della IFP affinché diventino figure "ponte" tra scuola e mercato del lavoro e favoriscano i processi di inclusione lavorativa di soggetti con disabilità intellettiva e disturbi dello spettro autistico.

L'obiettivo generale da perseguire è quello di dare senso e compimento al percorso scolastico di giovani disabili, passando da un'inclusione nella scuola ad una inclusione nella società.

Contenuti di innovazione del percorso

Sono stati focalizzati i **contenuti di innovazione** del **referenziale di competenze** del job trainer, che al termine del percorso formativo, sarà in grado di:

individuare e relazionarsi con i soggetti della rete a supporto dell'inserimento lavorativo dei giovani disabili,

-analizzare la disabilità e le potenzialità della persona in riferimento al proprio contesto sociale di inserimento,

monitorare e utilizzare in condivisione con le famiglie, le opportunità messe in campo dai servizi a favore dell'utenza disabile,

-gestire e favorire l'inserimento lavorativo della persona in impresa, curandone le relative fasi.

Per quanto concerne quest'ultimo punto, dovranno:

- individuare il contesto lavorativo ospitante, adeguato alle aspettative, al potenziale e alle caratteristiche della persona, predisponendone l'accoglienza,
- individuare le capacità e abilità richieste dal contesto ospitante
- programmare e mettere in atto interventi formativi personalizzati finalizzati a potenziare e/o sviluppare le abilità del giovane in rapporto alle richieste del contesto ospitante
- monitorare l'esperienza nel contesto di lavoro favorendo lo sviluppo di un clima accogliente per il giovane disabile.

La struttura del percorso formativo è stata ritenuta adeguata ma l'invito è quello di riconsiderare sia la durata, valutata troppo impegnativa sia le modalità formative che dovrebbero apprendimento in situazione. Questo, in particolare, rappresenta il cuore della sperimentazione, il momento nel quale ai partecipanti è offerta l'opportunità di esercitare "on the job, le capacità apprese.

Ad ogni partecipante sarà "abbinato", in collaborazione con i servizi preposti, un soggetto con disabilità intellettive e o disturbi dello spettro autistico, cui permettere di fare

un'esperienza di inserimento lavorativo in coerenza con il suo curriculum scolastico e potenzialità. Le imprese ospitanti saranno individuate tra quelle che, avendo un'organizzazione strutturata, danno la disponibilità ad individuare mansioni professionali adeguate a quelle dei giovani disabili.

L'attivazione del percorso per la formazione di job trainer, dovrà tener conto delle caratteristiche strutturali, in termini di **punti forti e punti deboli**, (così come emerso nell'ambito della ricerca realizzata) dell'intero sistema di servizi a supporto dell'inserimento lavorativo delle persone con disabilità e perseguire, attraverso il coinvolgimento di tutti gli attori della rete, obiettivi sfidanti quali: l'assunzione di un modello condiviso di inserimento lavorativo di persone disabili da parte di docenti ed educatori, la messa in atto di pratiche per favorire lo scambio di buone prassi, lo sviluppo di capacità di lavoro in co-progettazione per la personalizzazione degli interventi e la promozione di momenti di confronto fra scuola, famiglia e servizi.

L'analisi della riutilizzabilità del percorso formativo ha consentito a docenti ed educatori, coinvolti nella ricerca, di esplicitare la necessità di acquisire competenze per progettare la fase di transizione al lavoro degli studenti disabili ed ha evidenziato la separatezza che caratterizza il mondo scolastico rispetto al mondo del lavoro.

Ad oggi il personale scolastico attua tutte le strategie educative necessarie per favorire il passaggio alla vita adulta dei giovani disabili con buona volontà e passione ma senza riferimenti teorici o modelli condivisi dedicati.

Si può parlare di un **"fare" condiviso**, in cui l'insegnante di sostegno si confronta durante l'intero percorso scolastico con la famiglia, con i servizi di Neuropsichiatria Infantile dell'Ausl, le assistenti sociali allo scopo di individuare un progetto di vita che porti gli studenti a sfruttare al meglio le proprie potenzialità.

Sono necessari momenti di confronto con gli altri attori preposti all'integrazione professionale dei disabili per avviare la costruzione di una metodologia di lavoro condivisa che coinvolga tutti gli attori della rete a supporto dell'inserimento lavorativo.

Tutti gli attori implicati nel progetto di inserimento lavorativo, ragazzo/a disabile compreso/a devono partecipare ad un'azione valutativa dei progressi via via registrati.

La valutazione del "processo" e del "prodotto" va condotta regolarmente perché è parte integrante dell'intero percorso.

L'analisi delle aspettative rispetto al modello formativo proposto, condotta coinvolgendo famiglie, servizi dedicati, rappresentanti di associazioni, stakeholder e imprese, richiama la medesima necessità di adeguare le competenze degli operatori scolastici ai bisogni diversificati dei disabili. Le aspettative si orientano principalmente sullo sviluppo di conoscenze specifiche in riferimento alle diverse tipologie e potenzialità dei soggetti, sulla capacità di fare rete, identificare e attivare le opportunità offerte dal territorio, accrescere

la conoscenza dei contesti lavorativi per allineare la formazione scolastica con i bisogni delle imprese.

In generale, per soddisfare le reali aspettative dei giovani disabili, occorre indirizzare gli sforzi di tutti gli attori verso una maggiore collaborazione che consenta un'analisi complessiva delle persone e un inserimento lavorativo adeguato e rispondente alle loro potenzialità.

E' necessario aggiungere infine che lo scopo del percorso formativo è promuovere consapevolezza e competenze al fine di:

mettere al centro del processo le potenzialità e le difficoltà della persona disabile,

consentire un convinto coinvolgimento della famiglia, partner di importanza basilare nella realizzazione del percorso,

pianificare gli ambiti di cooperazione e di collaborazione dei diversi Enti e soggetti coinvolti,

promuovere un assetto di lavoro flessibile, in modo da rispondere ai cambiamenti che potranno avvenire nella sfera valoriale e nelle prassi quotidiane della persona disabile,

coinvolgere i datori di lavoro nella preparazione e nella stipula del contratto in modo da acquisire sin dall'inizio la sua diretta collaborazione.

Elenco delle persone coinvolte nella ricerca

DOCENTI	ASSOCIAZIONI_ COOPERATIVE	SERVIZI DEDICATI	FAMIGLIE	DATORI DI LAVORO	ISTITUTI SUPERIORI e DOCE INDIVIDUATI + Enti di form
Prof. Marco Zambelli	Associazione Aut-Aut	Casali Monica Servizio H adulto	Fam Torreggiani	Systema Italia Grazia Pietranera	Istituto Tecnico Statale per geometri " A. Secchi" MariaBeatrice Coscelli
Spaggiari Emanuela Metaloghi	Cooperativa Sociale Eco Daniela Mazzocchi	Claudio Bedocchi Anemos Sil	Paterlini Giancarlo	Comall Internationall Marco Corradini	Istituto Professionale "F Re" Anna Vezzani, Cristina Cas Antonella Castrogiovanni
Centro Servizi PMI ederica Precetti	GRD (genitori ragazzi down) Sign Canuti	Monica Tognoni Provincia Servizio scuola _ sociale	Salvatore Santangelo	IGR Silvia Arduini	Istituto Professionale "G lodi" Stefania Caleri
	Coop L'ovile Ines Soliani	Marzia Benassi CSI _ Provincia RE	Roberto Vassallo	Studio Alfa Daniela Gaddi	Istituto Superiore "P. Go Paola Ruini, Caroppo, Fe Goldoni
	Cooperativa Sociale Anemos Amidati Simona	Linda Gallo programma Autismo AUSL	Stefania Conti		Istituto Superiore "S. D'A Terranova
	Aics Terzo Settore Colibrì Stefano Ferrari				Istituto Superiore "A. Zar Massimiliano Varriale
	Associazione FACE Marisa Buratti				Istituto Corso- Correggio Gaetano Mallia
					Istituto A.F. Formiggini

