



SOMMARIO

	INTRODUZIONE	5
	IL MODELLO FORMATIVO PROFESSIONALIZZANTE	7
	capitolo 1	
	LA FASE DI DIAGNOSI	9
1.1. OBIETTIVO		
1.2. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'		
1.3. RISORSE UMANE		
1.4. STRUMENTI PER LA DIAGNOSI		
	capitolo 2	
	LA FASE DI TRAINING	11
2.1. OBIETTIVO		
2.2. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'		
2.3. RISORSE UMANE		
2.4. STRUMENTI PER IL TRAINING		
	capitolo 3	
	LA FASE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO	17
3.1. OBIETTIVO		
3.2. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITA'		
3.3. RISORSE UMANE		
3.4. STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO		
	APPENDICE	19
I. DIAGRAMMA DEL PERCORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE		
II. LE SCHEDE RIASSUNTIVE DEL PERCORSO DI FORMAZIONE		
LA FASE DI DIAGNOSI		
LA FASE DI TRAINING		
LA FASE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO		
III. LE SCHEDE DIDATTICHE		





INTRODUZIONE

Il Kit per l'inserimento lavorativo assistito della persona disabile presenta il *modello formativo innovativo* sperimentato nell'ambito del "Corso di formazione per operatore del punto vendita diretta ed on line" per ragazzi disabili dai 18 ai 26 anni, finanziato dal POR obiettivo 3 Regione Abruzzo e realizzato dall'Associazione Focolare Maria Regina.

Il Kit è uno strumento di sintesi e riflessione del lavoro svolto durante la realizzazione del corso di formazione, ed è finalizzato a favorire la riproducibilità dell'intervento, in tutto o anche solo in parte, in tutti i contesti sociali, educativi e lavorativi del territorio. Il documento descrive procedure, tecniche e strumenti per l'applicazione del *supported employment* (in italiano, inserimento lavorativo assistito) nel contesto locale dell'inclusione sociale delle persone disabili, e ha come obiettivo generale quello della incardinazione del modello come prassi locale di costruzione di percorsi integrati di formazione, *training* e lavoro.

Coerentemente all'approccio induttivo sotteso al processo di modellizzazione, il kit rappresenta un'astrazione e una generalizzazione delle modalità di svolgimento del corso di formazione nell'annualità 2006-2007 nella Provincia di Teramo. Il modello così realizzato è fruibile a tutti i livelli formativi (a cominciare da quello scolastico) e per qualsiasi figura professionale.

Una riflessione particolare va dedicata al rapporto tra il modello proposto e la tipologia di disabilità (in particolare, psichica e fisica) del soggetto in formazione. È evidente come le persone portatrici di un ritardo cognitivo o comunque con difficoltà di apprendimento richiedono un percorso formativo differenziato rispetto a persone con limitazioni di tipo motorio o sensoriale. Risulta quindi difficile, per la dubbia efficacia del processo di apprendimento, inserire nel medesimo contesto formativo allievi con handicap fisico e allievi con handicap cognitivo.

Il modello presentato si riferisce genericamente alle persone disabili, non distinguendo per tipologia di handicap; il paradigma adottato è quello di un allievo con deficit cognitivo che non ne pregiudichi un livello minimo di autonomia comportamentale in un contesto extra-familiare, come quello sociale e lavorativo. Le opportune rimodulazioni dei contenuti formativi consentono l'adattabilità del modello anche per differenti tipologie di disabilità.





IL MODELLO FORMATIVO PROFESSIONALIZZANTE

L'articolazione del percorso metodologico e formativo è impostata secondo il **modello del supported employment**, elaborato, sperimentato e applicato con successo nei Paesi anglosassoni negli ultimi 60 anni, con specifico riferimento a soggetti portatori di disabilità. In particolare, l'attività di inserimento lavorativo assistito, nella teoria del cd. **consumer-directed placement (collocamento orientato dall'utente)**, è scandito da **3 fasi interconnesse le une con le altre**, e sintetizzabili con l'espressione **"Scegliere, ottenere, conservare"** il posto di lavoro *"Choose Get Keep"*, Anthony and Blanch, 1987).

Gli obiettivi di sistema del modello formativo professionalizzante proposto sono:

- Trasformare un percorso formativo del disabile in un progetto globale partecipato di inserimento sociale e lavorativo, basato sulla diagnosi iniziale delle competenze, sulla valorizzazione degli aspetti comunicazionali e relazionali, sull'analisi delle vocazioni, integrato con i servizi sociali, sanitari e le associazioni rappresentative di riferimento.

- Trasferire ed applicare nella formazione assistita integrata il modello del *mentorship* alle persone con disabilità in formazione-lavoro, in grado di assicurare le funzioni di trasferimento delle competenze, di mediazione e di tecnica dell'inserimento e della mediazione al lavoro.

Per conseguire questi obiettivi, il modello formativo proposto promuove un approccio ecologico ed integrato (intersettoriale) alla problematica dell'inclusione sociale dei disabili, in grado di sviluppare un'azione di sistema tra tutte le variabili determinanti un inserimento lavorativo di successo:

- **L'individuo.** Le linee guida di azione per il coinvolgimento dell'individuo seguono i seguenti principi chiave:

- Personalizzazione dell'intervento formativo, costruito in stretta interazione con l'allievo e in aderenza al suo profilo vocazionale e socio-professionale.

- Approccio multidisciplinare alla formazione, con il trasferimento sia di competenze di base spendibili in tutti i contesti lavorativi, sia delle competenze specifiche della figura professionale da formare.

- Flessibilità del modello formativo: la programmazione didattica delle attività deve essere concertata quanto più possibile con la famiglia e la rete assistenziale del disabile (es. associazioni di volontariato, servizi di riabilitazione, etc.), al fine di conciliare tutte le necessità di vita dell'allievo.

- **Il mondo imprenditoriale.** Le linee guida di azione per il coinvolgimento delle imprese e delle associazioni di categoria del territorio seguono i seguenti principi chiave:

- Sensibilizzazione ai principi della responsabilità sociale delle imprese.

- Contatto diretto, antecedente all'inserimento in azienda, con l'allievo disabile, attraverso l'attivo coinvolgimento dell'imprenditore o di un suo incaricato nel processo di formazione.

- Presentare alle imprese argomentazioni pragmatiche, in grado di superare gli ostacoli sottesi all'inserimento in azienda di persone disabili, e connessi sia a pregiudizi personali dell'imprenditore che alle oggettive necessità



aziendali (es. produttività). Un approccio realistico e funzionale a tale problematica è senza dubbio il punto di partenza ideale per avviare un percorso di inclusione sociale che, oltre l'utente, riguarda anche l'impresa. E tale approccio concreto *può* anche prevedere l'utilizzo di forme di incentivo economico, proprio per aprire le porte delle aziende a persone in condizione di bisogno.

● **Le organizzazioni di supporto.** Le linee guida di azione per favorire l'interazione con le organizzazioni di supporto alle persone disabili del territorio seguono i seguenti principi chiave:

● Coinvolgimento attivo delle organizzazioni del terzo settore locale nella individuazione dei potenziali allievi da inserire nel processo formativo.

● Consultazione delle organizzazioni di supporto che assistono concretamente il singolo allievo disabile nella elaborazione del progetto personalizzato di inserimento e nella organizzazione del programma didattico.

● Coinvolgimento delle organizzazioni di supporto che assistono concretamente il singolo allievo disabile in qualità di interlocutori "di fiducia" della famiglia, per la partecipata condivisione delle modalità di svolgimento dell'intervento formativo.



capitolo 1

LA FASE DI DIAGNOSI

1.1. OBIETTIVO

La fase di *diagnosi*, attraverso l'attivo coinvolgimento dell'allievo, è finalizzata alla *definizione del percorso personalizzato di inserimento lavorativo del disabile*, elaborato sulla base della sua vocazione lavorativa, della disponibilità di postazioni lavorative nel contesto imprenditoriale locale e della idoneità (fisica, psichica, emotiva) dell'allievo a svolgere le mansioni sottese al settore professionale individuato.

1.2. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

La fase di diagnosi è strutturata su 2 complementari livelli di azione, che incidono uno sul soggetto da formare (cd. *Diagnosi dell'allievo*) e l'altro sul mercato del lavoro locale (cd. *Diagnosi del contesto lavorativo locale*). L'output della Diagnosi è il *progetto personalizzato di inserimento dell'allievo*.

In dettaglio:

● **Diagnosi dell'allievo:** un attento lavoro di *équipe* tra lo psicologo e l'assistente sociale consente di elaborare un profilo socio-professionale dell'allievo, che mette a fuoco potenzialità e carenze rispetto al mondo del lavoro, le vocazioni professionali (se esistenti), le criticità emotive e caratteriali rispetto all'ambiente esterno. La diagnosi dell'utente può essere effettuata sia con un'attività di gruppo (es. nell'ambito di un corso di formazione post-scolastico), sia con un'attività individuale (es. nell'ambito del servizio di assistenza scolastica nella scuola superiore), ma comunque in aderenza ad un approccio di progettazione partecipata con l'allievo. In ogni caso, il processo di diagnosi si conclude con una valutazione personalizzata dell'allievo. La diagnosi dell'utente è un'attività trasversale a tutto il ciclo di professionalizzazione del disabile: esaurita la prima fase finalizzata alla definizione del percorso formativo, lo psicologo e

l'assistente sociale intervengono ancora durante il training e l'inserimento lavorativo, al fine di valutare l'andamento delle attività dell'allievo ed eventualmente rimodulare l'intervento formativo.

● **Diagnosi del contesto lavorativo**

locale: l'analisi del mondo del lavoro locale e il contatto con le imprese per effettuare l'inserimento lavorativo integra l'attività di diagnosi dell'utente. La funzione del job scout è di individuare le imprese del territorio disponibili ad inserire nel contesto aziendale una persona disabile.

● **Definizione del progetto personalizzato di formazione:**

le disponibilità lavorative acquisite devono essere coniugate con le risultanze della diagnosi dell'utente, al fine di incrociare nel modo più opportuno aspirazioni e capacità dell'allievo con l'effettiva disponibilità di postazioni lavorative nelle imprese locali. Sulla base di questa analisi, lo psicologo e l'assistente sociale elaborano e definiscono il percorso formativo personalizzato. Il job scout concorda, quindi, con l'impresa individuata le modalità operative per il *training* dell'allievo (individuazione del mentor, definizione del contenuto delle lezioni, etc.). A conclusione del processo di diagnosi, l'allievo ha un percorso didattico personalizzato finalizzato al suo inserimento lavorativo.

1.3. RISORSE UMANE

● **Tutor del percorso formativo:** è la figura di riferimento per l'organizzazione e la gestione del percorso formativo, per gli allievi, per i docenti e per le imprese inserenti. Il tutor è presente per tutta la durata del ciclo formativo, e supervisiona il corretto svolgimento dell'inserimento lavorativo.



È importante sottolineare come il tutor tenda ad essere, per gli allievi disabili, l'elemento del "sistema formativo" su cui riporre la propria "fiducia" e su cui "scaricare" ansie e timori generati dall'avvicinarsi di persone diverse, nuove cose da fare e posti dove stare. Deve quindi trattarsi di una persona dotata di alta sensibilità, possibilmente con esperienza nel campo della disabilità.

Dall'altro lato, il tutor ha anche il compito di introdurre i docenti nell'aula (può trattarsi, come vedremo in seguito, di imprenditori senza esperienza nel rapporto con persone disabili): a questo fine, è opportuno almeno un incontro preliminare con il docente (cui partecipano, se possibile, lo psicologo e l'assistente sociale), in cui vengono presentati il quadro complessivo degli allievi e descritti i casi più difficili, e fornite indicazioni sull'approccio didattico delle lezioni.

■ ● **Psicologo:** nella fase di diagnosi, trasversale a tutto l'intervento, elabora ed aggiorna il profilo personale dell'allievo, anche attraverso l'analisi funzionale dell'inserimento lavorativo, finalizzato all'orientamento verso un'attività lavorativa adeguata. Verifica *in itinere* l'andamento della formazione dell'allievo.

■ ● **Assistente sociale:** insieme allo psicologo, partecipa alla diagnosi dell'allievo, contribuendo alla definizione del profilo sociale e professionale dell'allievo, che completa l'analisi funzionale dell'allievo. Verifica *in itinere* l'andamento della formazione dell'allievo.

■ ● **Job scout:** è il *trait d'union* con il mondo imprenditoriale. È responsabile delle ricerche e del contatto con le imprese, della individuazione di idonee postazioni lavorative in relazione alla disabilità dell'allievo da inserire, e dei mentor da

coinvolgere nel ciclo formativo.

1.4. STRUMENTI PER LA DIAGNOSI

■ ● **Analisi funzionale dell'inserimento lavorativo:** si tratta di un processo di analisi *ex ante ed ex post* dell'allievo. L'analisi funzionale *ex ante* facilita il soggetto disabile nella esplorazione delle proprie risorse e potenzialità, e porta ad un'utile valutazione del proprio sistema di riferimento, considerando i vincoli e le opportunità connesse al contesto di vita (famiglia, risorse sociali, etc.). Un test di valutazione dell'inserimento lavorativo *Analisi ex post* consente, infine, di monitorare i risultati conseguiti, attraverso la misurazione di 6 indicatori.

■ ● **Cartella personale di inserimento:** redatta dall'Assistente sociale, la cartella di inserimento registra informazioni personali specifiche dell'allievo: dati anagrafici, tipologia e grado di disabilità situazione familiare e reddituale, livello di istruzione e competenze specifiche possedute. Viene ricostruito, se esistente, un curriculum lavorativo dettagliato dell'allievo.

■ ● **Progetto personalizzato di formazione:** presenta un quadro complessivo della condizione dell'allievo, con la descrizione del suo ambiente di vita, delle valutazioni di diagnosi personale, familiare, sociale, formativa e lavorativa. L'analisi dei bisogni e del profilo motivazione porta alla determinazione degli obiettivi dell'intervento formativo e alla definizione dei risultati attesi a conclusione del percorso di inserimento.



LA FASE DI TRAINING

capitolo 2

2.1. OBIETTIVO

Fornire all'allievo gli strumenti cognitivi e operativi per affrontare il mondo del lavoro e in particolare l'attività di stage aziendale.

2.2. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Il percorso di *training* è così strutturato:

● **La formazione di base.** È dedicata agli insegnamenti relativi alle *conoscenze di base e trasversali*, anche al fine di rafforzare il profilo personale dell'allievo, preparandolo all'impatto con il mercato del lavoro e con le sue multiformi problematiche.

Gli insegnamenti di base (trasversali ad ogni contesto lavorativo) attengono alle seguenti aree tematiche:

- Conoscenze informatiche.
- Elementi di diritto del lavoro.
- Fondamenti dell'organizzazione di una azienda.
- L'ambiente di lavoro: processi decisionali e soluzione dei problemi.

Le lezioni sono svolte con *modalità frontale in aula*. I docenti utilizzano un approccio interattivo con l'allievo, coinvolgendolo con *role playing*, esercitazioni pratiche, *problem solving*, etc. Gli argomenti sono trattati in maniera pratica e concreta, con grande ricorso alla esemplificazione di situazioni di vita reale e limitando il più possibile il mero trasferimento di nozioni teoriche, rispetto alle quali il grado di attenzione e ricettività degli allievi può risultare insoddisfacenti.

Il contenuto delle lezioni deve essere il più possibile modellato sul profilo professionale target (es. se si intende formare un addetto alla vendita commerciale, l'organizzazione aziendale e l'ambiente di lavoro da trattare saranno preferibil-

mente quelli di un'impresa commerciale), al fine di avviare gradualmente l'allievo nell'ambiente lavorativo in cui andrà ad operare.

La visualizzazione semplificata dei contenuti rappresenta una modalità di didattica di grande utilità per favorire l'apprendimento degli allievi, specie nel caso di trattazione di argomenti teorici. I docenti, quindi, accompagnano, quando possibile, le lezioni con la video-proiezione di presentazioni informatiche (es. file in *power point*), con largo utilizzo di immagini e contenuti estremamente semplificati.

L'utilità degli strumenti di visualizzazione nel corso delle lezioni è valorizzata dalle schede didattiche preparate per ciascun argomento del corso (laddove possibile), che devono riproporre i medesimi testi ed immagini delle presentazioni grafiche, al fine di favorire l'acquisizione di familiarità degli allievi con gli argomenti trattati, attraverso anche un apprendimento di tipo mnemonico.

● **La formazione professionalizzante.**

È il passaggio chiave per la formazione dell'allievo. Il contenuto dei moduli di insegnamento è determinato sulla base del profilo professionale da formare.

Il mentor è lo strumento principale per attuare un efficace trasferimento di conoscenze e competenze operative per affrontare l'esperienza lavorativa, e al contempo mettere l'allievo a contatto sin dall'inizio con la realtà aziendale. Obiettivo è quello di favorire un inserimento meno traumatico possibile della persona disabile sul posto di lavoro.

La formazione professionalizzante si svolge con 2 modalità:

- **Formazione professionalizzante in aula.** Avviene con docenze di tipo frontale. I docenti sono individuati preferibilmente tra il personale



delle imprese in cui saranno effettuati gli inserimenti lavorativi, e possono coincidere con il mentor.

Anche in questo caso, è di grande utilità l'utilizzazione di strumenti di visualizzazione informatica (es. presentazioni in *power point*) e di materiale didattico cartaceo di forte impatto visivo, che riproduca quanto più possibile i medesimi contenuti e immagini utilizzati nelle proiezioni a lezione.

- **Formazione professionalizzante in laboratorio.** Il programma delle attività di laboratorio si svolge in parallelo con la formazione in aula, al fine di associare in maniera interattiva il profilo teorico e il profilo applicativo dell'attività lavorativa. Questa impostazione consente all'allievo di apprendere non sulla base dell'accumulo di nozioni, ma attraverso un trasferimento e una utilizzazione delle conoscenze teoriche situazionandole nel reale.

Il laboratorio può svolgersi sia all'interno della struttura formativa, attraverso la simulazione di situazione lavorative, sia all'interno di un contesto aziendale vero e proprio. In entrambi i casi, il mentor svolge la funzione di *tutor on the job*: si tratta di un esperto nell'attività lavorativa di riferimento, che assiste la persona disabile nella fase di "apprendimento lavorativo".

Il programma didattico della formazione professionalizzante deve essere flessibile e facilmente adattabile alle diverse condizioni che possono verificarsi nel percorso di vita del disabile.

- **Le verifiche dell'apprendimento:** si tratta di una *verifica cd. differenziata*, a partire dagli obiettivi stabiliti nel progetto personalizzato di formazione e secondo strumenti flessibili a seconda delle limitazioni dei soggetti coinvolti. La verifica deve avere uno scopo didattico essa stessa, contribuisce a migliorare la didattica mo-

dulare dando utili indicazioni al docente/mentor, e deve essere in grado di rilevare il grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto personalizzato, la progressione nel profitto dell'allievo, l'adeguatezza metodo di lavoro, l'impegno e la continuità, i miglioramenti evidenziati rispetto alla situazione di partenza, partecipazione alle attività e livello di socializzazione.

Le verifiche dell'apprendimento sono di due tipi: a breve termine (giornaliera) e a lungo termine (a conclusione di ciascun modulo formativo) e curata da ciascun docente/mentors. Le verifiche costituiscono un'importante funzione del mentor, garantendo la riflessività che si accompagna al trasferimento di una competenza (si veda Furlong e Maynard, 1995), ottenibile con tecniche di *verifica-feed back*.

La verifica a breve termine (giornaliera) serve anche a consentire una più facile memorizzazione all'allievo disabile dei compiti svolti e sarà svolta con domande o con la richiesta di simulazioni.

La verifica a lungo termine (a conclusione di ciascun modulo) avviene sia in forma di test che di domande atte a stimolare una simulazione dell'azione da compiere.

Nella fase di inserimento la verifica è compiuta congiuntamente al datore di lavoro al fine di comparare il grado di raggiungimento dell'autonomia lavorativa.

2.3. RISORSE UMANE

- **Tutor del percorso formativo:** v. 1.3.

- **Docenti:** svolgono le lezioni in aula. I docenti che si occupano della formazione di base sono soggetti esperti nelle materie specifiche di insegnamento (diritto del lavoro, informatica, economia aziendale). I docenti impiegati nella formazione professionalizzante (in aula e in laboratorio) sono preferibilmente persone esperte nello svolgimento delle mansioni lavo-



rative oggetto delle lezioni, al fine di favorire un approccio didattico pratico e quanto più possibile contestualizzato alle situazioni reali di un ambiente aziendale.

● **Mentor:** figura formativa-chiave del modello prospettato, è un vero e proprio *tutor on the job*, vale a dire un esperto nell'attività lavorativa di riferimento (preferibilmente, individuato dalla medesima azienda presso cui l'utente svolgerà il proprio *stage*), che assiste il soggetto svantaggiato nella fase di apprendimento lavorativo e lo "accompagna" nella fase iniziale dell'inserimento in azienda.

Il mentor può svolgere anche funzione di docente per le lezioni di aula. Questa soluzione è di grande utilità per l'apprendimento dell'allievo: i frequenti cambiamenti delle figure "autoritarie" (come possono essere percepiti i docenti) del percorso richiede, infatti, una prima fase di adattamento del disabile al nuovo interlocutore.

2.4. STRUMENTI PER IL TRAINING

● **Programma didattico:** la strutturazione del programma didattico (durata e organizzazione delle lezioni, etc.) è di fondamentale importanza per l'efficacia del percorso formativo. Occorre, infatti, conciliare le esigenze formative con le diverse condizioni di disabilità degli allievi, che determinano spesso una limitata flessibilità nella gestione degli orari della giornata. Si pensi alla necessità di trattamenti sanitari, alla frequentazione di centri diurni, di strutture sportive: tutti elementi importanti per il benessere e l'integrazione sociale della persona disabile, che devono "incastrarsi" con gli impegni di un corso di formazione prima, e con quelli dell'attività lavorativa, in seguito.

In quest'ottica, è di grande importanza la collaborazione con le famiglie dei disabili, per ri-

scire a conciliare le diverse esigenze. In questo contesto, tuttavia, la collaborazione dei familiari è spesso un risultato difficile da raggiungere: il motivo è che il percorso formativo viene ad essere percepito come un'attività secondaria tra le tante a disposizione del proprio congiunto, sia per la sfiducia verso la possibilità di un reale inserimento lavorativo, sia per la difficoltà di rompere gli schemi quasi "routinari" della tradizionale assistenza al disabile. Su questo fronte, sarà particolarmente importante l'azione che sin dalla fase di diagnosi viene svolta dagli operatori del percorso formativo, in primis dallo psicologo e dall'assistente sociale. Un utile supporto può essere fornito anche dalle organizzazioni che, sotto vari profili, assistono una determinata persona disabile: il rapporto di fiducia che le famiglie spesso hanno nei confronti di queste strutture può essere un'importante leva per superare eventuali ostacoli.

Ad ogni modo, tenuto conto della necessaria flessibilità per i motivi sopra descritti, l'articolazione di un programma didattico efficace deve rispondere ai seguenti principi:

● È consigliabile che le aule di formazione abbiano un numero massimo di 10 allievi, al fine di favorire un rapporto diretto con il docente/mentor e di facilitare la costruzione di un gruppo affiatato tra tutti i frequentanti.

● Il ciclo formativo deve essere percepito dall'allievo come un impegno da rispettare, con precisi tempi di svolgimento. Questo consente di preparare il disabile al rispetto degli orari di lavoro.

● È preferibile trattare nell'arco di una giornata una singola materia di insegnamento, al fine di permettere un apprendimento concentrato su temi omogenei.



- La lezione giornaliera non deve superare le 4 ore complessive; una durata maggiore rischia di compromettere la capacità di concentrazione, e quindi l'apprendimento, dell'allievo.

- La lezione deve avere un intervallo a metà del suo svolgimento.

- È utile stabilire regole precise che l'allievo deve rispettare nel corso della lezione (es. uscita per la toilette una volta al giorno; si può parlare solo alzando la mano; non si può uscire dalla classe senza permesso; etc.). Queste regole devono essere chiaramente illustrate agli allievi.

● **Lezioni frontali:** si tratta di lezioni che si svolgono in aula, con il docente che trasferisce nozioni agli allievi. La lezione è fortemente partecipativa e coinvolge tutta l'aula, in modo da rendere gli allievi coscienti che non si trovano "ancora" in contesto scolastico classico (spesso momento di esclusione, più che di inclusione, del disabile), bensì in una fase importante di crescita, in cui tutto quello che ascoltano e apprendono sarà utile per svolgere quei lavori che riconoscono come elementi della normale vita quotidiana. La lezione deve essere prospettata come una vera e propria porta per l'integrazione nel mondo dei "grandi".

● **Lezioni in laboratorio:** si tratta di simulazioni di situazioni lavorative proprie del settore economico in cui verrà effettuato l'inserimento. Le attività di laboratorio si svolgono secondo un programma personalizzato per ogni singolo utente, coerente con i progressi delle lezioni frontali, e sono strutturate secondo la tecnica della cd. in basket simulation: questo modello operativo consente di diagnosticare la competenza e l'efficienza con cui un individuo affronta e risolve una sequenza di problemi ope-

rativi molteplici in condizioni di pressione di tempo.

I laboratori possono svolgersi sia nella sede formativa dell'ente erogatore che direttamente in azienda. Nel primo caso, è importante rendere l'ambiente della simulazione quanto più prossimo a quello del lavoro (es. predisporre scaffali con la merce, fornire l'allievo di un camice, etc.).

In entrambi i casi, il mentor è sempre presente alle lezioni e guida la fase di apprendimento lavorativo sia sulla base del programma personalizzato di formazione dell'allievo che sulle peculiarità del settore economico di inserimento.

● **Materiale didattico di aula:** il target delle disabilità richiede un approccio assai semplice degli argomenti da trattare nelle lezioni in aula. Il docente, per stimolare tutte le capacità di apprendimento dell'allievo, accompagna alle spiegazioni orali la visualizzazione dei contenuti, attraverso video-presentazioni (es. in power point) proiettate nel corso della lezione. È importante che le presentazioni siano ricche di immagini chiare, che consentano un immediato collegamento con il concetto teorico da trasferire, e con poche e brevi frasi scritte. Un eccessivo utilizzo di parole scritte, infatti, porta ad una facile distrazione del disabile, con il rischio di rendere inefficace l'intervento formativo.

● **Schede didattiche:** si tratta di schede riassuntive dei contenuti sviluppati nel corso delle lezioni in aula. L'impostazione è estremamente semplificata e consente un facile collegamento da parte dell'allievo tra quanto visualizzato sulla scheda e le spiegazioni (orali e visive) effettuate dal docente in aula. A questo fine, immagini e contenuti delle schede riproducono il più possibile i medesimi elementi grafici delle presentazioni informatiche proiettate nelle



lezioni.

La scheda didattica è strutturata in quattro riquadri su un unico foglio, in cui la nozione viene rappresentata con un'immagine, con una breve e semplice scritta in didascalia. Dietro il medesimo foglio, i contenuti dei riquadri sono proposti in forma scritta, preferibilmente attraverso facili domande e semplici risposte.

Le schede didattiche sono utilizzate dall'allievo fuori del contesto della lezione: è importante, quindi, che esse siano quanto più complete possibile, presentando tutti i possibili passaggi necessari per arrivare al compimento dell'azione, anche quelli che possono sembrare scontati, in quanto ciascuno di essi può costituire un anello importante per un apprendimento efficace.







LA FASE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO

capitolo 3

3.1. OBIETTIVO

L'inserimento assistito in azienda porta l'allievo a confrontarsi in maniera diretta con il mondo del lavoro, sperimentando in un percorso di progressiva autonomia l'assolvimento delle mansioni lavorative assegnate. Il ruolo del mentor evolve in una dimensione di supervisione generale del lavoratore, non più come guida costante per l'apprendimento. Questo consente di mettere a fuoco l'esattezza della diagnosi effettuata, in termini di vocazione professionale e capacità lavorative.

3.2. ORGANIZZAZIONE DELLE ATTIVITÀ

Il mentor assiste l'allievo "formato" nella fase iniziale del suo inserimento lavorativo in azienda, che avviene attraverso uno stage secondo la normativa dei tirocini formativi. A differenza dell'attività di laboratorio, durante lo stage il mentor non è chiamato a seguire un preciso programma didattico: svolge, piuttosto, la funzione di supervisore dell'attività lavorativa svolta dall'allievo.

Le modalità di organizzazione dello stage devono essere flessibili, al fine di consentire lo svolgimento da parte dell'allievo di tutte le attività di assistenza che la sua condizione di disabilità richiede.

Occorre, infine, tener conto che, per un inserimento lavorativo di successo (vale a dire, che produca la conferma dell'allievo sul posto di lavoro), è necessario assicurare un adeguato contemperamento delle esigenze del disabile con quelle dell'impresa inserente: quest'ultima, infatti, sarà tanto più propensa ad integrare nel proprio personale una persona con handicap quanto questa non sia percepita come un aggravio di incombenze. In quest'ottica, anche la famiglia dell'allievo deve dimostrarsi disponibile ad adeguare la gestione della disabilità con l'opportunità di lavoro prospettata al proprio familiare.

Di grande utilità per favorire un approccio "entusiasta" dell'allievo all'ingresso in un contesto difficile e complesso come quello aziendale è l'erogazione periodica di una borsa di inserimento lavorativo, un contributo che, per quanto minimo, è spesso percepito come una vera retribuzione per dall'allievo: questo porta il neolavoratore a sentirsi in condizione paritaria con i "colleghi" dell'impresa, contribuendo ad una effettiva integrazione nel mercato del lavoro.

3.3. RISORSE UMANE

● **Tutor del percorso formativo:** v. 1.3.

● **Mentor:** v. 2.3.

3.4. STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO

● **Tirocinio formativo:** il contratto di tirocinio è una forma contrattuale utile sotto diversi aspetti per completare il percorso professionalizzante della persona disabile.

Il rapporto che si costituisce tra azienda e tirocinante non è un rapporto di lavoro subordinato e non comporta pertanto il sorgere di obblighi retributivi e previdenziali e non obbliga l'azienda ad assumere il tirocinante al termine dell'esperienza. Durante il tirocinio è garantita la copertura assicurativa INAIL e RCT. La partecipazione non comporta spese per il tirocinante. L'azienda e/o l'ente formativo possono prevedere un rimborso spese.

Il tirocinio consente all'allievo di entrare nell'ambiente di lavoro individuato in fase di diagnosi e di mettersi alla prova, di verificare le sue scelte vocazionali e professionali, di acquisire esperienza certificata che potrà arricchire il curriculum.

Il tirocinio è anche uno strumento snello a disposizione dei responsabili del personale del percorso di formazione, che consente di veri-



care e orientare il processo di apprendimento *on the job*, grazie alla mediazione del mentor, che supervisiona le attività dell'allievo nel contesto di lavoro e relaziona su progressi, potenzialità e criticità dell'allievo. Questo consente di calibrare, ed eventualmente rimodulare, il processo di diagnosi effettuato all'inizio del percorso, anche al fine di realizzare un futuro inserimento lavorativo in un contesto professionale diverso.

Per quanto riguarda l'azienda, infine, il tirocinio consente di conoscere potenziali collaboratori da inserire in futuro nel proprio organico e di formarli in modo specifico secondo le proprie esigenze.

● **Borsa di inserimento lavorativo:**

consiste in intervento economico a favore della persona disabile inserita in azienda, avente lo scopo di coinvolgere in modo attivo il destinatario del beneficio, rendendolo partecipe all'azione di inclusione sociale e lavorativa. La borsa è erogata dall'ente formativo e può essere integrata con un contributo dell'impresa inserente.

È uno strumento di grande importanza per favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate ed avviare un percorso di integrazione sociale: il sostegno economico consente di fatto al datore di lavoro, almeno nella fase iniziale del rapporto di lavoro, di limitare i costi di retribuzione. L'entrata in azienda di un soggetto con problemi di varia natura, infatti, è spesso visto come elemento potenzialmente destabilizzante l'assetto organizzativo del nucleo lavorativo, se non come vero e proprio fattore d'improduttività, inserito, magari, solo per adempiere a lontane prescrizioni legislative.



APPENDICE

In Appendice, sono presentati alcuni utili strumenti per la miglior fruibilità dei contenuti del *Kit per l'inserimento lavorativo assistito della persona disabile*, da parte degli operatori sociali, pubblici e privati, impegnati nel capo dell'integrazione delle persone disabili.

In particolare, si propone la schematizzazione del modello formativo proposto, attraverso:

I. Il Diagramma del percorso di formazione professionalizzante: si tratta di una *flow chart* che illustra i vari passaggi del percorso professionalizzante e le interconnessioni tra le varie fasi.

II. Le Schede riassuntive del percorso di formazione: sono tabelle di riepilogo delle varie fasi del percorso formativo (Diagnosi, Training, Inserimento lavorativo assistito), che evidenziano in forma sintetica le attività, le risorse umane e gli strumenti formativi per la realizzazione del modello proposto.

III. Le schede didattiche: in allegato vengono proposte alcune delle schede didattiche utilizzate nel Corso di formazione a titolo dimostrativo dell'impostazione didattica sperimentata.

In particolare, si tratta delle schede relative agli insegnamenti sul processo e tecniche di vendita e assistenza ai clienti:

- A. **Il venditore.**
- B. **La comunicazione con il cliente.**
- C. **Gli strumenti della comunicazione.**
- D. **La vendita del prodotto.**
- E. **La conclusione della vendita.**

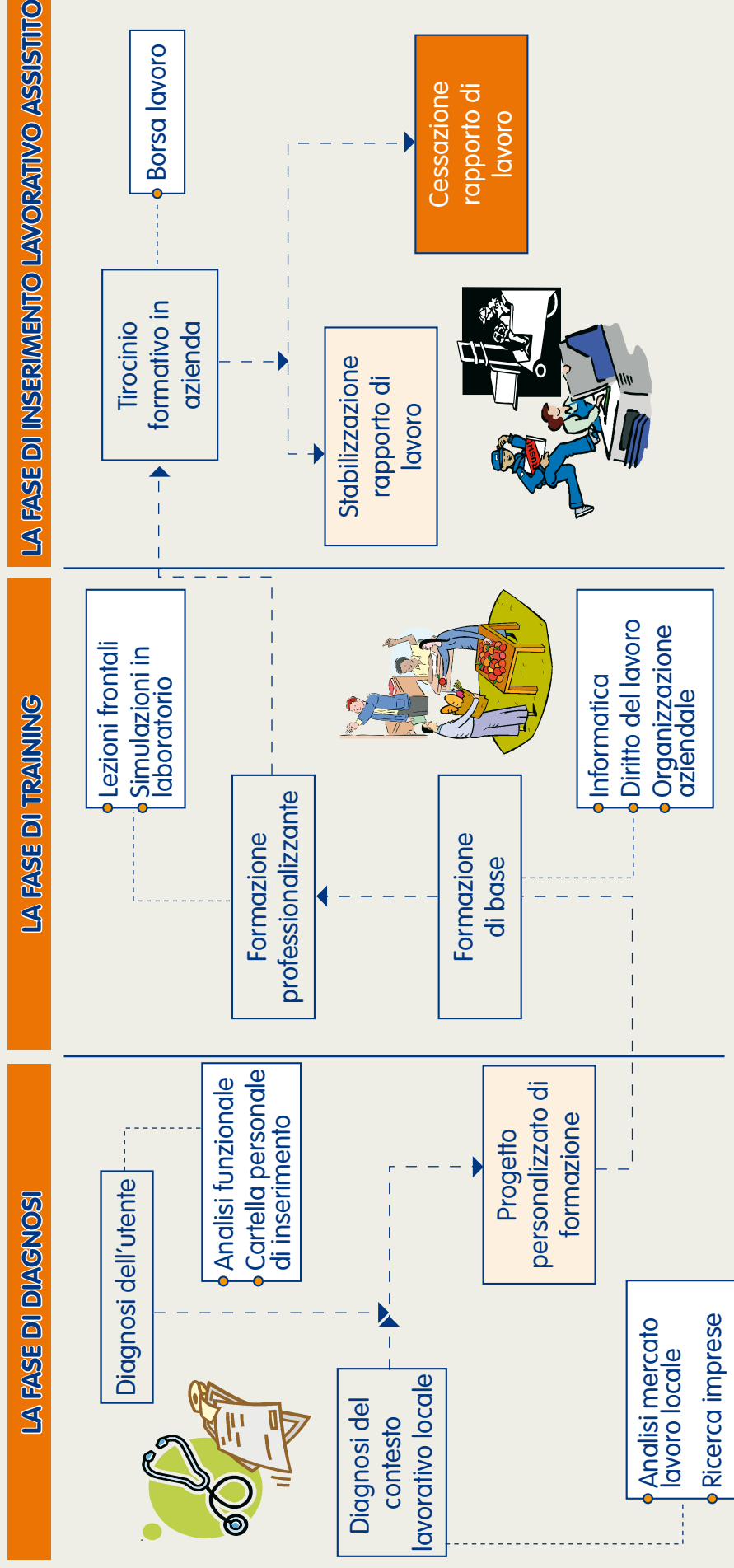
Il contenuto delle schede è, evidentemente, modellato sulla figura professionale da formare (un operatore commerciale di un punto vendita di vari settori – alimentari, mobili), ma le modalità di trasferimento delle nozioni possono utilmente essere riprese in altri contesti formativi e per qualunque figura professionale.

Kit per l'inserimento lavorativo assistito della persona disabile





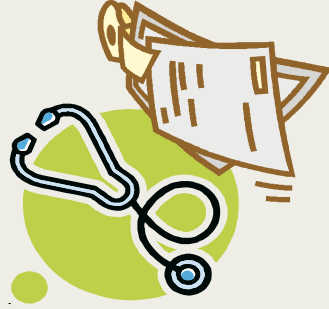
I. DIAGRAMMA DEL PERCORSO FORMATIVO PROFESSIONALIZZANTE



II. SCHEDE RIASSUNTIVE DEL PERCORSO DI FORMAZIONE - LA FASE DI DIAGNOSI

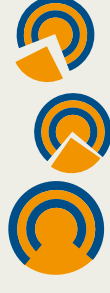


LA FASE DI DIAGNOSI



ATTIVITA'	RISORSE UMANE	STRUMENTI
Diagnosi dell'allievo	Tutor del percorso formativo Psicologo Assistente sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi funzionale dell'inserimento lavorativo • Cartella personale di inserimento
Diagnosi contesto lavorativo locale	Job scout	<ul style="list-style-type: none"> • Contatto e visite alle imprese
Definizione percorso formativo personalizzato	Psicologo Assistente sociale Job Scout	<ul style="list-style-type: none"> • Progetto personalizzato di formazione

II. SCHEDE RIASSUNTIVE DEL PERCORSO DI FORMAZIONE - LA FASE DI TRAINING



LA FASE DI TRAINING



ATTIVITA'	RISORSE UMANE	STRUMENTI
Formazione di base	Tutor del percorso formativo Docente	<ul style="list-style-type: none"> Lezioni frontali in aula Materiale didattico in aula Schede didattiche
Formazione professionalizzante in aula	Tutor del percorso formativo Docenti - Mentor	<ul style="list-style-type: none"> Lezioni frontali in aula Materiale didattico in aula Schede didattiche
Formazione professionalizzante in laboratorio	Tutor del percorso formativo Mentor	<ul style="list-style-type: none"> Simulazioni, role playing, etc.

II. SCHEDE RIASSUNTIVE DEL PERCORSO DI FORMAZIONE - LA FASE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO



LA FASE DI INSERIMENTO LAVORATIVO ASSISTITO



ATTIVITA'

Stage in azienda

RISORSE UMANE

Tutor del percorso formativo
Mentor

STRUMENTI

- Tirocinio formativo
- Borsa di inserimento lavorativo