



Lifelong
Learning
Programme

Del. 13 WP4

REPORT

sulle esperienze pilota in Italia



Innovative approaches
to develop vocational
Skills of People
with severe disabilities



Ref num: 538480-LLP-1-2013-1-IT-GRUNDTVIG-GMP

Grant agreement: 2013-5146/001-001

Report Esperienza Pilota ITA



Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea.

L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute.

1. ASPETTI ORGANIZZATIVI

Come esperienza pilota è stata scelta la metodologia didattica della simulazione di impresa con l'utilizzo di checklist dedicate ICF.

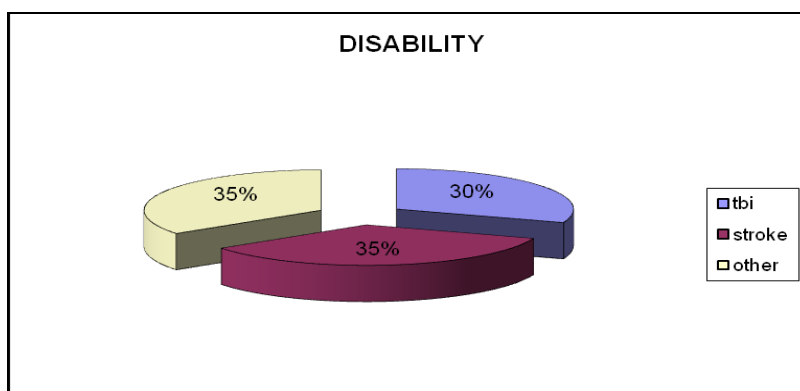
La scelta metodologica è stata dettata dalla necessità di fornire una formazione che fosse effettivamente utile agli utenti con disabilità acquisita grave strettamente correlata alla occupabilità (e quindi anche utile alle aziende per la valutazione del potenziale dei singoli). E' stata quindi colta l'opportunità offerta dal progetto SKIP di sperimentare, seguendo le indicazioni e i contenuti della piattaforma, un metodo innovativo di formazione. L'altra motivazione, strettamente collegata alla prima, era quella di sperimentare un percorso di condivisione con i vari soggetti coinvolti nel WP3 "Formazione ai formatori". Il percorso di riabilitazione di ciascun utente coinvolge numerosi soggetti e varie professionalità con l'intento di rendere il più efficace e duraturo possibile, il ritorno della persona al lavoro.

Condividere gli strumenti di osservazione e valutazione delle abilità e capacità degli utenti, permette a tutti gli operatori coinvolti (sanitari, sociali, professionali e del mondo del lavoro) di identificare il percorso migliore per ciascuno.

L'esperienza pilota si è quindi svolta direttamente presso CS ODC nella sede di Ferrara all'interno del percorso vocazionale con finalità di re-inseirmento socio- lavorativo di persone con esiti di disabilità acquisita ma ha indirettamente visto la collaborazione, sia nella definizione degli indicatori che nella valutazione degli esiti, gli assistenti socio-sanitari e gli operatori della cooperazione sociale coinvolti nella Formazione ai formatori, che diventa quindi parte integrante della esperienza del Centro Studi OdC all'interno del progetto SKIP.

I partecipanti sono persone con esiti di disabilità acquisita, in particolare cerebrolesioni acquisite come traumi cranio-encefalici, stroke (ischemie e emorragie cerebrali), patologie degenerative come sclerosi multipla.

Nello specifico la tipologia di disabilità si divide nel 30% di traumi cranio encefalici, 35% stroke, 35% altro (nello specifico paralisi cerebrale infantile, disabilità motoria, sclerosi multipla, sclerosi tuberosa, tumore cerebrale, anossia da arresto cardiaco.)



In totale le persone prese in carico sono state 23 di cui 11 femmine e 12 maschi.

La durata è stata da gennaio a fine giugno 2015.

Il gruppo è stato diviso in due sottogruppi di 11 persone uno e 12 persone l'altro, in quanto troppo numeroso per svolgere al meglio l'esperienza.

I gruppi sono stati divisi in maniera omogenea, sia per sesso, sia per età, sia per tipo di disabilità. La frequenza è stata di due volte alla settimana per ciascun gruppo con orario giornaliero dalle ore 9 alle ore 12.

L'età media di tutti i partecipanti è di 40 anni; l'età media delle femmine è di 38 anni; l'età media maschile è di 42 anni.

Nello staff sono stati coinvolti due trainer, con esperienza di valutatori e formatori delle persone con esiti di disabilità acquisita.

I partecipanti hanno deciso di svolgere questa esperienza dopo che gli operatori hanno spiegato dettagliatamente le finalità e gli obiettivi di questa e quali potevano essere i vantaggi a parteciparvi.

Trattandosi di una simulazione il più realistica possibile del funzionamento di una azienda dà la possibilità alle persone che hanno subito una disabilità acquisita di avere maggiori opportunità per un reinserimento lavorativo. Le persone hanno intravisto in questa esperienza una vera occasione spendibile nel mondo del lavoro.

La simulazione di impresa promuove la formazione attraverso l'esperienza, in una situazione simulata di lavoro.

Si è riprodotto la struttura di un vero ufficio con i relativi tempi, ritmi e regole; le mansioni prese in considerazione sono state adattate e semplificate per le persone con esiti di disabilità acquisita.

La rotazione tipica delle aziende simulate è stata riprodotta anche nella nostra sperimentazione, ovviamente si tiene conto del livello di apprendimento raggiunto dalla persona e anche dei tempi di esecuzione diversi da persona a persona.

Gli obiettivi che ci si è prefissati sono stati: la facilitazione dell'inserimento nell'ambiente lavorativo; imparare ad interagire con i "colleghi" avendo lo scopo comune del buon funzionamento di un ufficio aziendale; aumentare la consapevolezza di sé stessi imparando a conoscere le proprie potenzialità ed accettando le difficoltà imparando anche ad utilizzare spontaneamente le strategie di compenso.

Nello specifico consiste nella gestione di una azienda simulata denominata Ferkant che vende mobili d'ufficio. Le mansioni consistono nella compilazione di ordini di acquisto sia entrata (simulando clienti) e in uscita, documenti di trasporto e fatture inviati ad altre aziende, gestione del magazzino anche fisico (supporto cartaceo), spedizione, pagamento assegni e versamenti bancari.

Tutte queste mansioni sono state raggruppate in 5 comparti dell'Azienda Ferkant segreteria, ufficio vendite, ufficio acquisti, magazzino e marketing, più un reparto addetto alla simulazione della clientela.

Per ogni gruppo è stata svolta una lezione iniziale con lo scopo di spiegare dettagliatamente il funzionamento del circuito completo.

Successivamente ogni singola postazione è stata spiegata dall'operatore, fondamentale l'affiancamento inizialmente per abbattere il rischio di poca comprensione della mansione.

Le diverse postazioni sono dotate di istruzioni scritte, un prontuario da seguire passo per eseguire in maniera corretta la mansione.

Fondamentale anche il momento settimanale di confronto dei comparti per ricostruire il traffico dei documenti in entrata ed in uscita e per verificare la qualità del lavoro svolto.

Gli operatori hanno utilizzato come strumento di osservazione l'ICF.

Per ogni mansione è stata creata una apposita mini checklist con item che aiutano ad osservare elementi specifici per ogni tipologia di attività

L'operatore dopo aver osservato la persona in questione in quella mansione compila la checklist e la condivide con l'altro operatore.

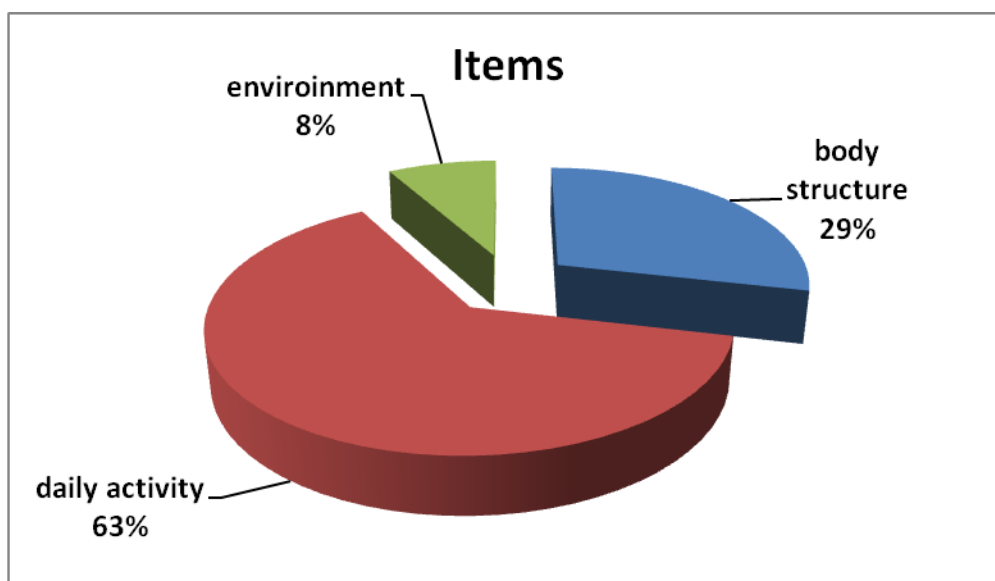
L'utilizzo dello strumento ICF permette di mettere in luce sin da subito il funzionamento della persona per lavorare poi con il tempo sulle eventuali barriere e mettendo poi in risalto le potenzialità.

2. RISULTATI DELL'ESPERIENZA PILOTA

In questa sperimentazione riportiamo i risultati ottenuti in seguito all'analisi di check-list ICF costruite ad hoc riguardanti 84 prove in una attività lavorativa in impresa simulata, proposte a 23 utenti con gravi disabilità acquisite.

Dall'analisi delle frequenze dei codici ICF osservati risulta che le funzioni mentali globali, in particolare quelle riguardanti le aree del temperamento, della personalità, dell'energia e delle pulsioni riguardano quelle competenze trasversali che vengono osservate costantemente in qualsiasi mansione proposta. I fattori ambientali sono sempre presi in considerazione come barriere o come facilitatori. Gli item che vengono maggiormente utilizzati riguardano prevalentemente le funzioni mentali specifiche come per esempio il fatto di essere scrupolosi o meno nello svolgimento di una attività, anche l'accettazione delle diverse mansioni; altri item dell'attività e partecipazione mirano ad osservare se le persone possiedono effettivamente le abilità spendibili nel mondo del lavoro reale per questo tipo di mansione lavorativa.

Le check-list inerenti le postazioni dell'impresa simulata sono 9 e gli item complessivamente sono 49 fra Funzioni corporee (29%), Attività e Partecipazione (63%) e Funzioni ambientali (8%).



Di seguito il tipo e la frequenza degli item delle osservazioni durante le 84 prove lavorative.

FREQUENZA ITEMS IN 84 PROVE		
>56 volte		
Item	Descrizione	Frequenza
b1262	Coscienziosità	84
e1301	Prodotti e tecnologia di assistenza per l'istruzione	84
e1351	Prodotti e tecnologia di assistenza per il lavoro	84
e250	Suono	84
e330	Persone in posizione di autorità	84
b1264	Apertura all'esperienza	83
b1266	Fiducia	83
b1301	Motivazione	83
d160	Focalizzare l'attenzione	83
d825	Formazione professionale	83
b1401	Spostamento dell'attenzione	81
b1643	Flessibilità cognitiva	81
d166	Lettura	81
d175	Risoluzione di problemi	81
d198	Apprendimento e applicazione delle conoscenze, altro specificato	81
d2102	Intraprendere un compito singolo autonomamente	81
d2401	Gestire lo stress	81
d430	Sollevare e trasportare oggetti	81
d7103	Critiche nelle relazioni	81
d177	Prendere decisioni	80
d325	Comunicare con – ricevere- messaggi scritti	80
b1641	Organizzazione e pianificazione	79
d155	Acquisizione di abilità	77

d170	Scrittura	73
b1441	Memoria a lungo termine	72
d4153	Mantenere una posizione seduta	68
d440	Uso fine della mano	68
b1440	Memoria a breve termine	63
b1644	Insight	61
b1471	Qualità delle funzioni psicomotorie	58
d2202	Intraprendere compiti articolati autonomamente	58
d3601	Usare macchine da scrivere	58
fra 29 e 56		
<i>Item</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Frequenza</i>
b1640	Astrazione	51
d310	Comunicare con – ricevere- messaggi verbali	47
d450	Camminare	45
d2400	Gestire la responsabilita'	44
d2201	Completare compiti articolati	40
d4453	Girare o esercitare torsioni delle mani o delle braccia	38
d4104	Stare in posizione eretta	31
<28		
<i>Item</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Frequenza</i>
b1400	Mantenimento dell'attenzione	28
d4402	Manipolare	18
d135	Ripetere	16
d172	Calcolo	13
d445	Uso della mano e del braccio	9
d4105	Piegarsi	7
d1551	Acquisizione di abilità complesse	4
d163	Pensiero	3
d740	Relazioni formali	3
b144	Funzioni della memoria	0

Gli item che hanno permesso un'osservazione delle abilità professionali sono la maggior parte (63%) tuttavia ci sono stati alcuni item presi meno in considerazione.

I fattori ambientali presi in considerazione sono stati:

- Prodotti e tecnologia di assistenza per l'istruzione;
- Prodotti e tecnologia di assistenza per il lavoro;
- Suono (inteso come rumore, disturbo acustico);
- Persone in posizione di autorità (l'operatore).

Si è osservato come l'assistenza all'istruzione e al lavoro da parte dell'operatore sia stata un facilitatore sostanziale, in particolare le persone con disabilità acquisita necessitano di avere istruzioni adattate per comprendere e ricordare la mansione; necessitano anche di mansionari adattati per il lavoro, questi sono quei fattori ambientali che riescono a rendere il lavoro possibile.

Il rumore invece è interpretato come una barriera in quanto può portare a distrazione difficoltà nella ripresa della mansione.

La sperimentazione dell'esperienza pilota del progetto Skip ha permesso di applicare La Classificazione Internazionale della Disabilità (ICF) in un ambito strettamente d'ufficio e all'interno della simulazione di una azienda con le dinamiche e le mansioni che ci sono anche nella realtà.

Grazie a questo strumento si è riusciti ad osservare le potenzialità delle persone con disabilità acquisita all'interno di un ufficio, ad eliminare le possibili barriere, a mettere in risalto l'importanza delle competenze trasversali come per esempio le relazioni formali che devono essere adeguate in contesti lavorativi.

Nell'elaborazione dei dati raccolti in questa sperimentazione si è riflettuto sulla validità di utilizzare alcuni item e la possibilità eventuale di sostituirne altri, in particolare nella categoria Funzioni Corporee per aumentare quelli simili di Attività e Partecipazione.

Si è deciso di sostituire quindi questi item:

- b1400 mantenimento dell'attenzione che ha una frequenza di solo 28 volte su 84 check list; questo perché è un item delle Funzioni Corporee e in assenza di una diagnosi medica apposita l'operatore non può assegnargli nessun qualificatore. Quindi si è pensato di sostituirlo con l'item dell'ICF-CY d161 Dirigere l'attenzione, in cui l'operatore riesce ad osservare la relativa performance quindi se la persona riesce a mantenere l'attenzione su un compito specifico il tempo necessario per portarlo a termine.
- b1640 Astrazione che si può sostituire con il d1632 Ipotesizzare, che ci permette così di osservare la performance della persona in ambito lavorativo nel momento in cui la persona deve elaborare concetti utilizzando il processo di astrazione del pensiero per formulare ipotesi o mettere alla prova fatti non dimostrati concretamente; come per esempio nella postazione magazzino devono immaginare che nel magazzino ci siano fisicamente alcuni mobili che non sono stati venduti.
- b1264 Apertura all'esperienza sostituito con d2500 Accettare le novità, quindi non più la funzione mentale di essere aperti a diverse esperienze ma osservare la performance nel momento in cui si propone una attività diversa;
- b144 Funzioni della memoria che non è stato mai compilato in quanto è meglio rappresentato dagli item di livello inferiore: memoria breve e lunga (b1440 e b1441), quindi verrà anche questo tolto dalla check- list.

Alcuni items sono presenti solo in alcune check list dedicate per particolari mansioni, e potrebbero però essere inseriti anche in altre check list:

- d2400 Gestire la responsabilità è presente solo nelle osservazioni delle mansioni di maggiore impegno come la postazione fatture, DDT e Magazzino;
- d1551 Acquisizione di abilità complesse è presente solo nella postazione della spedizione materiale in particolare riferimento all'utilizzo della calcolatrice;
- d163 Pensare che è stato messo nella checklist dedicata alla postazione Spedizione in quanto il materiale non è veramente spedito ma è in simulazione cartacea, va quindi abbinato all'item ipotizzare (d1632);

- d445 Uso della mano e del braccio è applicabile nell'uso dei cassetti come la ricerca nello schedario quindi non tutte le mansioni lo prevedono;
- d740 Relazioni formali è un item presente solo nel momento della consegna del materiale da registrare a seguito della spedizione. E' l'unico momento in cui le persone vengono direttamente in contatto perché c'è la consegna a mano e diretta. E' importante vedere le relazioni formali perché spesso hanno contatti informali tra loro all'interno del gruppo. Questo codice è compilabile anche nel momento della riunione settimanale di gruppo in cui si verifica l'andamento di tutte le postazioni.

A seguito della sperimentazione abbiamo deciso anche di aggiungere altri due fattori ambientali:

- e1300 Prodotti e tecnologia generali per l'istruzione;
- e1350 Prodotti e tecnologia generali per il lavoro;

in quanto erano presenti solo item di osservazione nel caso dell'assistenza al lavoro e all'istruzione lavorativa; occorrono quindi questi nuovi item per osservare le persone al lavoro senza determinati aiuti che facilitino lo svolgimento della mansione.

Dalle nostre osservazioni riteniamo che l'utilizzo dell'ICF nel campo della riabilitazione vocazionale sia un utile strumento per descrivere il funzionamento della persona con esiti di disabilità, individuandone le criticità e i punti di forza ed eventuali barriere e facilitatori ambientali, allo scopo di ottimizzare la partecipazione al lavoro e migliorare la comunicazione interdisciplinare.

Alcune difficoltà si sono incontrate durante questa sperimentazione.

Inizialmente quella della divisione del gruppo troppo ampio per ottenere risultati efficaci. Quindi i due operatori hanno pensato di dividere in due sottogruppi dove si cercava di ottenere in questi gruppi più omogeneità possibile per poterli osservare nella medesima situazione.

Un'altra difficoltà incontrata è stata la complessità a distaccarsi dalla situazione di formazione a favore di quella lavorativa, esito che le persone acquisite mostrano spesso. Si è lavorato quindi molto sulla loro motivazione di avere una vera occupazione e quindi il tutto doveva essere riportato in un contesto poi reale.

Anche la grande fatica a spostare la concentrazione da sé è stata riscontrata come difficoltà. Lavorando tutti in uno stesso ufficio e per lo stesso ufficio non c'erano bravi e meno bravi, ma risultava essere un vero lavoro di gruppo dove se qualcuno sbagliava andava corretto in maniera adeguata e in maniera tempestiva dagli altri compagni.

Si è notata anche molta fatica ad utilizzare strategie consone e diverse a seconda dell'attività. Una persona vedendo che gli altri colleghi trovavano errori commessi da lui stesso, si poteva sentire frustrato. Tale frustrazione andava subito colmata mostrando alla persona le altre potenzialità espresse.

Anche il fatto di trovare e dover dire gli errori commessi da un altro compagno poteva creare imbarazzo in quanto si doveva tenere una relazione formale all'interno della classe.

Tutto questi fattori vanno a contribuire ad una maggiore acquisizione di consapevolezza, che nelle persone con disabilità acquisita in particolare cerebrolesione è uno dei grossi nodi cruciali per ottenere un inserimento lavorativo ad hoc ed efficace.

Nella mansione in cui vi è da seguire l'andamento dei documenti in entrata e in uscita si sono notate grosse difficoltà, in particolare per la complessità delle sequenze di lavoro: vi sono richieste molte componenti cognitive come memoria, concentrazione e comprensione del circuito, aree in cui solitamente vi sono deficit.

Le persone che hanno partecipato alla sperimentazione hanno mostrato alla fine del percorso maggiore consapevolezza di sé iniziando ad usare spontaneamente strategie compensatorie mostrano anche una maggiore autonomia lavorativa. Con ognuno di loro si è cercato di comprendere quali delle mansioni proposte siano ottimali per mettere in risalto le loro potenzialità.

Un aspetto positivo è stato anche l'acquisizione di maggiore responsabilità e di competenze trasversali.

Avere un impegno fisso per circa 6 mesi due volte alla settimana è stato fondamentale per sviluppare una coscienza sia personale che lavorativa adeguata al contesto.

Sia chi doveva organizzarsi nel prendere mezzi pubblici sia chi doveva farsi accompagnare ha fatto parte di una formazione per un reinserimento lavorativo.

Riuscire infatti ad avere una organizzazione personale di mobilità, cura di sé, adeguatezza, sviluppare più abilità relazionali e anche potenzialità lavorative, sono aree che grazie alla sperimentazione sono state migliorate e hanno reso più efficace un eventuale inserimento lavorativo.

Inizialmente si è tenuta una lezione di gruppo con lo scopo di spiegare al meglio il circuito completo della simulazione d'impresa, e settimanalmente si è tenuta una riunione di gruppo di verifica delle postazioni. Per questi momenti di gruppo si è utilizzata la metodologia della sistemazione dell'aula spiegata nella piattaforma del progetto Skip nel modulo sugli ambienti di lavoro (QUALITY OF LEARNING AND WORKING ENVIRONMENTS)

Sono state seguite le linee guida date dal modulo di formazione in cui le persone erano a semicerchio in modo tale da mettere tutti gli allievi allo stesso livello, così facendo vi è un costante contatto visivo con l'insegnante/formatore.

Inoltre, quando uno degli allievi parla, gli altri compagni possono ascoltarlo, vedere le sue espressioni facciali e interagire con più naturalezza. L'insegnante/formatore ha informazioni immediate riguardo la partecipazione degli allievi e può coordinare il gruppo in maniera più efficace. Si pensa che la modalità del semicerchio risulti ideale per le attività di lavoro in coppia e di lavoro in gruppo; in entrambi i casi viene rinforzato il processo di apprendimento.

Utilizzando questa modalità per quanto riguarda i posti a sedere sembra che le persone partecipanti vengano incoraggiate ad essere coinvolti attivamente nel processo di apprendimento, altre sistemazioni invece possono ostacolare la partecipazione e demotivare i partecipanti dall'essere coinvolti attivamente.

3. VALUTAZIONE E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DI SKIP

I risultati della attività formativa, sottoforma di valutazione ICF, sono stati poi condivisi con alcuni degli stakeholder che hanno partecipato alla formazione ai formatori, per individuare punti di forze e debolezza dei percorsi di riabilitazione sociale e vocazionale degli utenti. Per l'interpretazione e l'analisi delle check list compilate, gli operatori esterni a CSODC (psicologi, educatori, coordinatori di centri diurni, coordinatori di servizi educativi di cooperativa, assistenti sociali) hanno utilizzato la piattaforma, oltre a rapportarsi direttamente con lo staff del Centro di formazione.

Il fatto di poter avere sempre disponibile in ogni momento la piattaforma è un punto di forza per aiuto nella formazione dell'utilizzo di questo strumento.

Durante gli incontri finali di formazione di cui sopra si è concluso che la piattaforma è stata anche di grosso supporto rispetto ad una check-list icf che è stata imposta dal Servizio Sanitario Nazionale alle strutture presenti nel territorio Ferrarese che accolgono la disabilità grave.

Questa checklist però risultava troppo lunga, molto caotica, dispersiva e soprattutto inapplicabile. A seguito dell'incontro conclusivo che si è svolto si è riusciti a creare una check-list comune ridotta e soprattutto condivisa da tutti i presenti che si adotterà e si sperimenterà nei singoli centri socio riabilitativi, in collaborazione con lo staff del Centro Studi Odc.

Insieme abbiamo letto e riflettuto sull'utilità di ogni singolo item e così facendo si è riusciti a ridurre la checklist tenendo solo item veramente importanti per l'osservazione degli operatori delle strutture.

In questa maniera si è creata una rete condivisa per una comunicazione efficace e con lo stesso linguaggio tra strutture e servizio sanitario.

Inoltre nel territorio di Ferrara si è creata la base di comunicazione per una rete tra i servizi sociali e le varie strutture socio riabilitative trovando un linguaggio comune nell'ICF.

Si è così delineato, grazie alle attività di sperimentazione, un percorso che porterà alla creazione di una checklist che verrà utilizzata dai servizi sociali condivisa e compilata da tre figure professionali: assistente sociale, educatore professionale, psicologa del servizio.

E questa checklist sarà utilizzata come condivisione e passaggi di consegna tra i centri che accoglieranno la persona in questione.

Riteniamo che sia stata fondamentale la piattaforma per questi risultati in quanto hanno reso possibile la comunicazione tra diversi servizi.

Relativamente alla piattaforma ICT come dispositivo di supporto, diversi sono stati gli aspetti positivi. La piattaforma risulta immediata, diretta, chiara, concreta, utile, ben organizzata nelle parti da loro svolte.

Un aspetto positivo riportato da tutti i partecipanti è stata la semplicità di linguaggio per gli argomenti che risultavano essere troppo complessi, con questa formazione riportano di essere stati in grado di affrontare tematiche che pensavano troppo difficoltose.

Tutti hanno ritenuto che la piattaforma sia uno strumento utile in grado di sintetizzare in maniera concreta alcuni argomenti difficili, fondamentali sono state le immagini della struttura icf come per esempio.

Dichiarano di aver appreso grazie alla piattaforma Skip che lo studio dello strumento Icf possa essere possibile e soprattutto che lo strumento possa essere applicabile nella quotidianità del lavoro e non tenuto solo come strumento teorico.

Ci sono però stati anche alcune critiche negative.

Si è vista la necessità di un download per scaricare il materiale di interesse in forma di file di testo o altro, senza doversi connettere tutte le volte alla rete Internet.

Ancora meglio se ci fosse stata una versione stampabile perché così poteva risultare meno faticoso lo studio rispetto al dover leggere tutte le slide nel videoterminale.

I partecipanti hanno trovato caotico il fatto di dovere entrare e uscire dai moduli, capitava infatti spesso di perdere l'orientamento in quanto si aprivano troppe finestre e diventava dispersivo ricordare sempre quello fatto o quello da fare.

Alcune slide dei moduli di altri partner avevano dei contenuti pochi chiari e in alcuni titoli non c'era poi la pagina corrispondente per mancanza di link.

Una delle richieste ricorrenti è stata quella di aumentare gli esempi concreti per dare supporto alla teoria e anche più interattività, sarebbe importante per aiutare e facilitare l'apprendimento di tematiche così elaborate e aiuterebbe a vedere la possibilità della concretezza della mera teoria.

Per il modulo sull'apprendimento dell'ICF si pensa sarebbe bene avere la possibilità di links che potessero rimandare alle pagine del manuale on line per contestualizzare item che si trovavano durante gli esempi a causa del mancato possesso del manuale cartaceo ICF di alcuni di loro.

L'elemento innovativo è stata proprio la sperimentazione di una formazione on line di un argomento che di solito viene spiegato in aula.

Molti dei partecipanti alla sperimentazione avevano seguito dei corsi d'aula sulla Classificazione ICF ma non avevano compreso il linguaggio dello strumento ed erano in grossa difficoltà nell'applicazione. L'uso di una piattaforma che rispettasse i loro tempi di apprendimento nonché la scelta di quali sotto-argomenti leggere ha dato la possibilità di apprendere questo linguaggio.

Un altro elemento innovativo è stato quello di formarsi in tematiche sempre riguardanti la disabilità ma svolte dagli altri partner.

Sapere e condividere la modalità di lavoro di altri paesi è stato molto stimolante secondo i partecipanti.

Hanno trovato interessanti capire quali sono le linee guida di ogni paese per poter unificare una metodologia di lavoro, prendere il meglio di ognuno e poter condividere tutto ciò oltre che tra Paesi diversi anche tra servizi diversi.

Ritengono però importante sapere quale modulo ha svolto ogni paese per poter contestualizzare il tutto al meglio.

Ci sono state anche interessanti riflessioni durante questi incontri finali.

Molti dei partecipanti hanno dichiarato che svolgere una formazione online da soli per un lungo tempo potrebbe risultare noioso e dispersivo, sarebbe quindi interessante sperimentare ciò in piccoli gruppi per stimolare i confronti e per risolvere subito gli eventuali dubbi.

Ritengono comunque indispensabile incontri con esperti durante e dopo formazione a seconda dei tempi previsti da questa.

4. CONCLUSIONI

Concludendo le attività realizzate nel territorio ferrarese all'interno del progetto SKIP hanno permesso di agire, in un ottica di continuo miglioramento, sulle attività rivolte ai servizi alle persone con disabilità grave, al fine di rendere il percorso di ritorno al lavoro e alla comunità il più efficace e duraturo possibile.

Le attività di Formazione ai formatori e l'esperienza pilota hanno messo permesso quanto segue, in un ottica di prospettiva a medio-lungo termine:

relativamente all'utilizzo della piattaforma ICT:

- essa verrà utilizzata come strumento di supporto, sostegno ed approfondimento alle attività di formazione ed informazione che lo staff del Centro Studi OdC svolge da tempo, sia sul territorio ferrarese che su quello regionale, volte a diffondere l'utilizzo dell'ICF come strumento di analisi condiviso tra tutti coloro che si occupano di disabilità
- essa verrà utilizzata dai vari reparti del Centro Studi OdC che si occupano di disabilità (anche congenita) nei percorsi di formazione per l'occupabilità, anche relativamente alle tematiche della qualità degli ambienti di studio e lavoro e alla parte relativa all'inserimento lavorativo

relativamente al coinvolgimento di stakeholders locali:

- l'inizio di un percorso condiviso, con la predisposizione di un primo esempio di check list comune, ha permesso una maggiore condivisione di conoscenze, obiettivi e metodologie operative tra enti che a vario titolo intervengono nel percorso
- gli operatori esterni coinvolti sperimenteranno a loro volta i contenuti della piattaforma all'interno delle loro organizzazioni, aumentando così la platea di utenti e di beneficiari
- gli operatori esterni coinvolti continueranno ad utilizzare i contenuti della piattaforma per meglio integrare i risultati del percorso di formazione vocazionale con il progetto riabilitativo di ciascuna persona

relativamente alla esperienza pilota che ha coinvolto direttamente gli utenti con disabilità ed ha permesso di applicare i contenuti appresi nella piattaforma ad una attività di formazione innovativa per lo specifico target:

- la metodologia della impresa simulata verrà utilizzata anche nei prossimi cicli formativi, dal momento che si è rivelata utile soprattutto alla valutazione dei fattori facilitanti e degli ostacoli all'interno di un ambiente molto simile a quello di lavoro
- poter comunicare alle imprese di inserimento i punti di forza e i possibili ostacoli sulla base di una analisi oggettiva, è risultato fondamentale ed utili e creare nuove condizioni e potenzialità occupazionali, mettendo in atto, in modo preventivo, tutto il necessario per favorire la permanenza nel mondo del lavoro
- i contenuti appresi nel modulo "Qualità dell'apprendimento ed ambiente di lavoro" continueranno ad essere utilizzati, visti i positivi effetti sugli utenti, riscontrati nel corso della esperienze pilota. Si provvederà inoltre a diffonderli anche ad altri corsi di formazione presenti nel centro per altre categorie di soggetti svantaggiati
- il confronto, attraverso la predisposizione di strumenti comuni, con gli operatori che seguono i vari utenti e le loro famiglie è risultato fondamentale sia per meglio comprendere la situazione di partenza di ciascuno, sia identificare misure ed interventi condivisi e tra loro integrati