



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e
Psicologia Applicata - FISPPA**

Corso di laurea in Scienze dell'Educatione e della Formazione (L-19)

Relazione finale:

**PROMUOVERE LE AUTONOMIE PERSONALI, DOMESTICHE E
LAVORATIVE NELLE PERSONE ADULTE CON DISABILITÀ
INTELLETTIVA: ESPERIENZE E PROPOSTE PROGETTUALI**

Relatrice

Prof.ssa Concina Eleonora

Laureanda: Maggio Martina

Matricola: 2011092

Anno Accademico 2022/2023

Indice

Introduzione

Capitolo 1: L'autonomia nella disabilità: limitazioni e interventi di potenziamento

Autonomia per tutti

La famiglia come fattore di promozione e fattore di ostacolo per lo sviluppo dell'autonomia

La rete sociale e le limitazioni che non permettono il supporto all'autonomia

Promozione dell'autonomia attraverso il potenziamento dell'autodeterminazione

Promozione dell'individuazione della persona per un buon sviluppo dell'autonomia

Capitolo 2: Comprensione di un'autonomia lavorativa inclusiva

Sguardo alla questione della disabilità scolastica e lavorativa da un punto di vista internazionale

Pensare un percorso introduttivo al lavoro

Inserimento nel mondo del lavoro

Cosa significa realmente avere un lavoro per una persona con disabilità intellettiva

Il ruolo di educatore/tutor nel percorso di formazione al lavoro

Forme di sostegno nel percorso formativo-lavorativo

Conclusioni

Capitolo 3: Un esempio di percorso educativo per la promozione dell'autonomia nelle persone con disabilità: l'esperienza di EITEAM

Presentazione dell'Ente

Dalla progettazione alla realizzazione di un percorso lavorativo

Porsi degli obiettivi personali e lavorativi per il raggiungimento dell'autonomia

Valutazione degli obiettivi

Gestione dei rapporti con l'utente e la famiglia

EITEAM nella progettazione di un percorso per il raggiungimento di un'autonomia abitativa e personale

Conclusione

Appendice

Bibliografia

Ringraziamenti

Introduzione

Nel presente elaborato si intende analizzare la tematica dell'autonomia negli adulti con disabilità intellettiva, ponendo maggiore attenzione a quella di tipo personale, domestico e lavorativo.

Il primo capitolo tratta il tema da due punti di vista opposti: la limitazione e la promozione. Nella prima parte si cerca di capire il modo in cui e il motivo per cui la famiglia e la società, talvolta, si pongono come ostacoli allo sviluppo dell'autonomia. Nella seconda parte, invece, si cerca di comprendere in che modo è possibile promuoverla tramite il potenziamento dell'autodeterminazione e dell'individuazione.

Nel secondo capitolo si affronta in maniera più approfondita la tematica dell'autonomia lavorativa. Vi è una breve introduzione alla visione internazionale della disabilità intellettiva nell'ambito lavorativo. Segue l'analisi del tema del lavoro, dalla scelta di cosa si vorrebbe fare nel futuro professionale fino all'inserimento nel mondo lavorativo. Si conclude con un excursus sulla figura dell'educatore/tutor e sulle forme di sostegno nei percorsi formativi e lavorativi.

Il terzo capitolo esamina l'esperienza di tirocinio effettuata presso un Ente che si occupa di inserimento di persone con disabilità e con disagio sociale nel campo lavorativo. Vengono esaminate le modalità con cui la Cooperativa accompagna gli utenti durante il percorso di progettazione e di formazione. Infine, viene esplorato l'iter che ha permesso all'Ente di avviare alcuni dei suoi tirocinanti all'autonomia abitativa.

Capitolo 1: L'autonomia nella disabilità: limitazioni e interventi di potenziamento

Autonomia per tutti

L'autonomia viene definita come la capacità di riuscire a svolgere determinati compiti, a scopo personale o su richiesta, senza l'aiuto di terzi, eventualmente anche a seguito di istruzioni o spiegazioni. Nella definizione di autonomia viene anche compresa la libertà di agire e pensare senza l'intervento altrui. Se questo concetto può sembrare banale per qualsiasi persona che al giorno d'oggi viene identificata come "normodotata", non lo è per le persone con disabilità intellettiva. Spesso questi utenti si ritrovano costantemente seguiti e assistiti, togliendo così loro, la possibilità di "provare a fare da soli".

Spesso la disabilità intellettiva viene vista, soprattutto da chi non ne ha una personale conoscenza, come un problema o un impedimento per lo svolgimento di una qualsiasi attività, al punto che si ritiene necessario fornire costante assistenza alle persone in cui è presente. Il deficit, però, è solo una condizione, che non definisce la persona in sé, ma solo la situazione in cui può trovarsi e, dunque, creare un ostacolo tra la persona e l'ambiente o il contesto; con ciò si intende che la persona può trovarsi in una condizione handicappante, ma è il contesto familiare e sociale a determinare il suo livello di autodeterminazione e di autogestione. Nello sviluppo delle autonomie famiglia e rete sociale diventano fondamentali: è a partire dal loro sostegno e dal loro incoraggiamento che la persona può iniziare ad acquisire questa fondamentale capacità. Se, al contrario, la famiglia in primis e la società poi, ritengono la persona inadeguata allo sviluppo delle proprie autonomie al punto da sostituirsi alla persona stessa, questo farà sì che la persona si ritrovi in una condizione di non-autosufficienza e di isolamento.

È necessario tenere a mente che se una persona è considerata incapace di svolgere un compito, non vuol dire che sia inabile a provarci. L'unico modo per permettere alla persona con disabilità di sviluppare le autonomie è quello di aiutarla e supportarla nel vivere, fare nuove esperienze e sperimentare diverse attività. Questo aiuterà la persona ad acquisire e accrescere un certo senso di sicurezza e di problem solving, anche in situazioni mai affrontate.

La famiglia come fattore di promozione e fattore di ostacolo per lo sviluppo dell'autonomia

Come già anticipato, la famiglia può essere di supporto allo sviluppo dell'autonomia della persona con disabilità intellettiva, ma, talvolta, invece può costituire una barriera allo sviluppo dell'autonomia. Questo atteggiamento, che si presenta spesso in maniera inconscia e involontaria, può manifestarsi in due forme differenti (Valentini e Rizzo, 2001): come sostituzione alla persona o come iperprotezione del soggetto.

Il primo consiste nel togliere la possibilità alla persona di poter provare a fare qualsiasi genere di attività e, dunque, sostituirsi a lei in ogni tipo di compito, dal più semplice al più complesso impedendole di imparare.

Il secondo, invece, ostacola l'autonomia, a causa della costante presenza e assistenza alla persona durante qualsiasi tipo di attività o impedendone il tentativo, nel caso venga reputata troppo complessa o pericolosa.

Entrambi questi comportamenti causano la passività della persona che, in questo modo, viene limitata nel fare o nell'imparare qualsiasi tipo di attività e che si abitua a essere servita o, comunque, assistita in ogni momento. La paura, generalmente dei genitori, dietro a questi atteggiamenti è quella del fallimento, della non riuscita dell'attività da svolgere o del compito assegnato. Si pensa che la persona con disabilità non sia in grado di gestire sensazioni quali la frustrazione e la delusione. Se sbagliare per chiunque può sembrare solo un modo per imparare, spesso viene negata questa occasione a tali soggetti perché si pensa che non riuscirebbero a gestire la situazione e le emozioni in caso di fallimento; fallire e ritentare, anche per l'utente, può essere il modo giusto per capire come svolgere meglio un'azione, per comprendere che l'errore fatto può essere evitato. Spesso anche il genitore ha bisogno di essere aiutato ad avere fiducia nel figlio; se il genitore concede il giusto spazio, il figlio avrà la libertà di potersi sperimentare.

La storia della pedagogia si è interrogata su come promuovere l'autonomia nelle persone con disabilità o ritardo dello sviluppo già due secoli fa. All'inizio del 1800, nei boschi dell'Aveyron, nel Massiccio Centrale della Francia, è stato ritrovato un bambino, il cosiddetto *ragazzo selvaggio*, che è stato esaminato come se fosse un animale e spostato da un'istituzione all'altra poiché nessuno si voleva prendere la responsabilità della sua vita né cura di lui. L'unico che si è offerto di prenderlo con sé e di tentare di educarlo è stato Itard, medico, che da allora si ricorda anche come uno dei primi pedagogisti. Itard è stato il solo a credere nell'educazione di Victor e l'unico che ha

tentato di fornirgli gli strumenti per diventare autonomo, almeno a livello personale. Ogni giorno il medico ha spinto e ha supportato il ragazzo nello svolgimento di diversi compiti al fine di insegnargli a mangiare, lavarsi, parlare e scrivere; nonostante i risultati siano stati scarsi, di giorno in giorno spronava il ragazzo a imparare qualcosa. Se questo tentativo di promuovere l'autonomia è stato messo in atto più di due secoli fa, ad oggi dovremmo essere in grado di incentivarla attraverso varie e innovative proposte.

Impedire alla persona qualunque tentativo di autonomia, anche nella più semplice delle azioni (scegliere i vestiti o cosa mangiare) limita la persona nella sua esperienza e nella sua crescita personale. Svolgere attività o prendere delle decisioni sostituendosi alla persona con disabilità non solo ne impedisce lo sviluppo dell'autonomia, ma anche quello dei desideri e dei bisogni, che vengono, così, involontariamente assunti dal genitore, il quale si trasforma in un portavoce (sordo) del figlio. Questo controllo che il genitore acquisisce sul figlio non solo costringe quest'ultimo a un modello di passività assistenzialistica, ma lo porta anche ad alienarsi da sé stesso, a non riconoscersi e ad accettare che altri facciano ciò che non gli è mai stato permesso di fare.

Inoltre, se il genitore mette in pratica uno dei due comportamenti indicati, l'utente è portato a provare un senso di inadeguatezza; dunque, nel momento in cui verrà proposto lo svolgimento di un'attività, che sia nuova o già conosciuta, la persona non si sentirà in grado di svolgerla e neanche di provarci per il timore di deludere il genitore, poiché si trova costantemente in una posizione di vulnerabilità.

La "dipendenza" dal genitore o il mancato sviluppo dell'autonomia dovuto allo stesso, sono elementi che, durante il corso della vita adulta di una persona con disabilità intellettiva, possono diventare compromettenti. Si pensi, per esempio, alla morte dei genitori. In questo tragico caso, il figlio si troverebbe completamente spiazzato, soprattutto in assenza di altri familiari disposti ad occuparsene, e sarebbe affidato a un sistema che non saprebbe come prendersene cura al meglio perché il diretto interessato non è mai stato abituato a farlo. La mancata promozione dell'autonomia lascia la persona in balia di sé stessa con la speranza che in età adulta sia in grado di imparare come fare ciò che durante tutta la sua vita non ha mai provato a fare. L'assenza di una rete familiare che funga da paracadute al soggetto rischia di far svanire le sicurezze acquisite dall'assistenza fornita soprattutto dai genitori. Questo problema potrebbe essere ovviato limitando le intromissioni durante lo svolgimento delle attività quotidiane o nuove, a partire dall'infanzia, lasciando la persona, non solo libera di provare, scegliere e apprendere, ma anche di riuscire o di fallire e, soprattutto, di provare emozioni quali entusiasmo o frustrazione, in modo da poter imparare prima di tutto da sé stessa.

Altro comportamento che non permette il corretto sviluppo di autonomia, che accomuna i due precedenti, riguarda il porre il figlio nella cosiddetta *campana di vetro*, questo non solo isola la persona dall'ambiente sociale, ma spesso anche da quello familiare e le impedisce di imparare dagli eventuali fratelli, cugini o altri soggetti che gli sono vicini.

“Si può considerare la condizione di handicap come una condizione alienante e negatrice della dignità della persona umana; nell’*Ideologia tedesca* e le *Tesi su Feuerbach* Marx, parlando della condizione sociale del lavoratore nella società capitalistica, distingueva oggettivazione da estraniamento; nel primo caso il lavoratore produce e vede il risultato del processo lavorativo come un qualcosa che li appartiene; il lavoratore esiste come soggetto che controlla il proprio processo produttivo; nel secondo caso il lavoratore è espropriato dal prodotto del proprio lavoro; è dipendente da chi controlla il processo produttivo; in breve si estranea, diventa straniero a se stesso, non ha più il controllo del proprio processo produttivo e quindi della propria persona.” (Goussot, 2008, p. 39)

Allo stesso modo, la persona con disabilità si vede sottratta la possibilità e la libertà di sviluppare una propria autonomia, rimanendo a guardare gli altri fare ciò che potrebbe imparare e svolgere da sola.

Diventa fondamentale, in età adulta, non solo acquisire un'autonomia, ma anche sentirsi riconosciuti come tali dai genitori, in primo luogo, e anche dalla società. Le persone con disabilità sentono la necessità di essere trattate e considerate adulte, lasciando loro la possibilità di agire in autonomia. Questa libertà permette loro di ritrovare la motivazione per assumere nuovi comportamenti e sperimentarsi in nuove situazioni ed esperienze che consentono una crescita personale e un ulteriore sviluppo dell'autonomia. Per la realizzazione di questo risultato diventa importante non solo educare la persona all'autonomia, ma soprattutto al saper essere grande, dimostrandole che è possibile autogestirsi. Questo permettere la realizzazione della persona che la spinge a comportarsi e agire come adulta.

In sintesi, come genitori e come prime figure che fungono da esempio e da guida per i figli, bisognerebbe trovare il giusto equilibrio tra l'aiuto eccessivo e quello assente; nel primo caso, come si è già ampiamente osservato, si rischia di impedire lo sviluppo dell'autonomia; nel secondo, si può provocare un senso di solitudine e di irraggiungibilità delle proprie capacità.

La rete sociale e le limitazioni che non permettono il supporto all'autonomia

Anche la rete sociale, che dovrebbe essere uno spazio di inclusione, talvolta può trasformarsi in un luogo di ignoranza non facilitando, così, lo sviluppo dell'autonomia e gettando le basi per portare all'esclusione della persona.

L'handicap, per definizione, è motivo di svantaggio o pregiudizio e spesso viene acuito dalla società stessa che non permette una piena inclusione della persona che ne è portatrice. Vygotskij osserva che non si nasce come soggetti deficitari, ma è la società che rende le persone tali; è la rete sociale e il comportamento che attua nei confronti delle persone con disabilità a rendere handicappante la loro realtà sociale. Dunque, la disabilità, al contrario di quanto spesso si pensi, non è un problema in sé, ma è la società a farla diventare tale, a renderla un ostacolo.

Le persone che non hanno una conoscenza diretta con la disabilità intellettiva spesso la riducono allo stereotipo della difficoltà comunicativa e relazionale impedendo, di conseguenza, lo sviluppo di una vita in società a queste persone. Questo genere di comportamento non concede al soggetto con disabilità la possibilità di far parte di un gruppo sociale che lo aiuti a sviluppare le sue capacità e a scoprire le sue potenzialità, obbligandolo a un ruolo sociale marginale o, addirittura, inesistente da cui difficilmente può liberarsi senza l'aiuto, per l'appunto, di una rete sociale. Allo stesso modo questo comportamento costringe la persona a un isolamento che comporta il rifugio in una passività emotiva, legata unicamente all'ambiente familiare. Il ricorso della società allo stereotipo fa sì che la persona con disabilità, involontariamente, rientri nel preconcetto di inabilità e si consideri, a sua volta, tale.

Altro comportamento che non permette l'inclusione della persona con disabilità intellettiva è l'idea, sbagliata, che riduce la disabilità a una semplice malattia, etichettando la persona come tale; questo preconcetto rinchioda il soggetto in una condizione che fa sì che la società lo idealizzi secondo uno stile di tipo eroico o pietistico.

La disabilità è solo la condizione in cui una persona si trova involontariamente e, spesso, il deficit innescato da essa è conseguenza dell'interazione tra la malattia e l'ambiente. Spesso la situazione handicappante non è costituita dalla malattia in sé, bensì dal contesto sociale (WHO, 2001). Ancora oggi molti non riescono a entrare correttamente in contatto con una persona con disabilità poiché vedono solo la malattia, ma è bene chiarire un concetto: il modo più corretto per definire questi individui è

“persona con disabilità”; con ciò non si intende evidenziare la presenza di una disabilità, al contrario, si distingue la persona dalla malattia.

Anche per le persone con disabilità l'appoggio e il sostegno della società sono fondamentali, quanto quello della famiglia, per lo sviluppo dell'autonomia; diventa necessaria la reciprocità dei rapporti di amicizia e di affetto che permettono un'ulteriore crescita della persona. Avere delle amicizie sincere consente di avere un modello sociale da seguire e di poter essere introdotti a una rete sociale sempre più ampia che incoraggi sempre di più un'emotività di tipo attivo.

Promozione dell'autonomia attraverso il potenziamento dell'autodeterminazione

Componente fondamentale per un corretto sviluppo dell'autonomia negli adulti con disabilità intellettiva è l'autodeterminazione, che si concretizza nel sapersi autogestire e nell'avere il controllo sulle proprie decisioni e azioni. Questa capacità dipende, non unicamente dalla volontà del soggetto, ma anche dalle competenze individuali e dalle opportunità che il contesto è in grado di offrire.

“[...] l'autodeterminazione contraddistingue l'agire della persona finalizzato a orientare le decisioni relative alla propria vita: la persona autodeterminata, in altri termini, opera come un agente causale con l'intento di strutturare il proprio futuro e il proprio destino.” (Cottini, 2016, p. 13)

Essere autodeterminati permette non solo di agire su sé stessi nel presente, ma soprattutto di decidere e orientare il proprio futuro in base alle proprie aspirazioni e ai propri desideri. Inoltre, l'autodeterminazione non si limita solo alla volontà di definire un progetto personale, ma si estende, soprattutto, alla sua concretizzazione.

Un gruppo di studiosi coordinato da Wehmeyer (1996, 1998, 2003, 2007, cit. in Cottini 2016) ha affermato che una persona può essere definita come autodeterminata se opera come *agente causale primario* della propria vita, ovvero se è in grado di prendere decisioni relative al proprio benessere senza essere condizionato da altri. Dunque, per essere agente causale è necessario avere la forza e l'autorità per mettere in atto azioni o decisioni per se stessi senza essere influenzati da terzi. Wehmeyer e colleghi dimostrano come la situazione di partenza per la definizione dell'autodeterminazione per le persone che presentano una disabilità sia altamente complessa, in quanto le loro competenze sono solitamente carenti e l'ambiente, spesso, si intromette nella presa di decisioni. È responsabilità dell'ambiente familiare e sociale incentivare lo sviluppo delle

competenze necessarie e facilitare il contesto in cui la persona con disabilità è inserita. Dunque, famiglia e rete sociale diventano fondamentali nel sostenere il soggetto anche nel trovare e nello sperimentare nuove e diverse esperienze, che gli permettano di potenziare varie e differenti capacità utili a potenziare la sua autodeterminazione e, di conseguenza, anche la sua autonomia.

In generale, l'autodeterminazione è composta da diversi elementi, tra cui:

- L'autonomia, di cui si è già ampiamente discusso;
- L'autoregolazione, che comprende le abilità di autogestione, la definizione e il raggiungimento di obiettivi e il problem solving;
- L'empowerment psicologico, che si realizza in un locus of control interno e nell'autoefficacia;
- L'autorealizzazione, che riguarda il grado di autoconsapevolezza della persona, delle sue limitazioni e delle sue potenzialità.

Come già osservato, ognuna di queste componenti necessita di essere sviluppata attraverso l'esperienza. È bene ribadire che l'apprendimento tramite le opportunità offerte deve iniziare a partire dall'infanzia. È necessario fornire, fin da subito, gli strumenti e le possibilità per sviluppare le competenze utili, senza attendere che un evento particolare o tragico fornisca l'input per farlo.

Diversi studi hanno cercato di costruire dei modelli che racchiudessero il concetto di qualità di vita e molti di questi evidenziano come sia fondamentale la presenza di una buona autodeterminazione per un'alta qualità della vita e per la costruzione di un progetto di vita che si adatti perfettamente alla persona. In particolare, Schalock e Verdugo Alonso (2002) propongono un modello che si concentra su otto dimensioni principali, dette *domini*:

1. Benessere emozionale;
2. Relazioni interpersonali;
3. Benessere materiale;
4. Sviluppo personale;
5. Benessere fisico;
6. Autodeterminazione;
7. Inclusione sociale;
8. Diritti.

Appare evidente come i domini includano aspetti individuali e sociali, che necessitano il supporto di famiglia e società per essere potenziati. La promozione e lo

sviluppo dei domini permettono agli educatori, alla famiglia e alla persona di ideare e concretizzare un progetto di vita solido e costruito ad hoc.

È necessario capire che il soggetto interessato deve essere il protagonista della sua vita, senza che figure esterne prevarichino sui vari aspetti della stessa. Questo include, anche, permettere alla persona di usufruire dei servizi che lo Stato mette a disposizione, garantendo così, oltre all'aiuto necessario per lo sviluppo di autonomia, anche gli spazi dove attuarlo. Il raggiungimento di questo risultato è possibile solo se le figure competenti riescono ad aiutare la famiglia ad abbandonare i vecchi schemi educativi permettendo che siano gli utenti a stabilire quale sia il loro migliore standard di qualità di vita. Bisogna ricordare alla famiglia e alla rete sociale che il fulcro del lavoro che si attua con la persona interessata è unicamente il suo benessere presente e futuro.

Per il potenziamento dell'autodeterminazione diventa fondamentale anche il *capability approach*, un modello che è stato ideato a metà degli anni Ottanta dall'economista e filosofo Amartya Sen (1993). Lo studioso intendeva evidenziare come il principale elemento del lavoro, lo *stare bene*, sia alla base di ogni progetto di vita e che incide in maniera inequivocabile sulla qualità della vita. Lo *stare bene* non dipende solo dai mezzi a disposizione della persona, ma soprattutto dalla capacità di trasformare le opportunità in traguardi raggiungibili.

Promozione dell'individuazione della persona per un buon sviluppo dell'autonomia

Con il termine individuazione si intende l'attribuzione sicura di un'identità personale. In parole semplici significa sviluppare un'identità individuale separata e non coincidente a quella sociale.

“Le dimensioni che emergono nel processo d'integrazione della persona hanno bisogno di poter essere colte, e quindi avvalorate, all'interno di un discorso globale sull'esperienza soggettiva ed identitaria dell'individuo.” (Mura e Zurru, 2016, p. 11)

La costruzione dell'identità personale è un processo diverso, anche se condizionato, da quello dell'identità sociale. Non è possibile fare una netta distinzione fra le due, tuttavia, nel caso delle persone con disabilità, possono arrivare a coincidere se queste non sono riuscite a crearsi una rete di rapporti sociali.

Un primo elemento che permette lo sviluppo di un'identità personale è la diversità. Spesso alle persone con disabilità o a chi vuole avere più informazioni su di

loro si dice che sono *speciali*; questo termine, in genere, viene utilizzato nei casi in cui non si riesce a trovare una spiegazione che si avvicini al concetto di *normalità*. La realtà è che non esiste una corretta definizione di normalità, siamo tutti diversi, ognuno di noi ha pregi e difetti, limiti e potenzialità; non è l'essere diversi che impedisce alle persone di stare insieme, aiutarsi e sviluppare una propria personalità. Questo concetto elementare sta alla base di ogni realtà scolastica, sociale o lavorativa a prescindere dal fatto che siano o meno compresi soggetti con disabilità. La diversità e l'unicità sono necessarie per la costruzione di entrambe le identità, personale e sociale. Credere nell'idea che esista una *normalità* e una *specialità* modifica le aspettative e imprigiona le persone in un'identità artificiale costruita da altri.

Emerge il bisogno di assumere una prospettiva più aperta e meno limitante nei confronti delle disabilità intellettive, che sia, dunque, in grado di cogliere le capacità e le potenzialità e non solo i limiti e gli ostacoli (Mura e Zurru, 2016). Diventa importante far capire, soprattutto nelle scuole, ma anche sul posto di lavoro, il valore della diversità, in modo tale che gli studenti o i colleghi normodotati includano le persone con disabilità; solo così queste ultime potranno sentirsi parte di un gruppo che le accolga. Questo processo permette uno sviluppo identitario di ambedue le parti che si aiutano a vicenda nella crescita e la presenza della diversità incrementa il ruolo educante dell'ambiente scolastico e lavorativo.

Finora è stato evidenziato quanto sia importante il ruolo della società per la costruzione dell'identità. È fondamentale, però, fare una distinzione tra: integrazione individuale e inclusione sociale. La prima posiziona la persona all'interno della società senza darle la possibilità di farne realmente parte. La seconda, invece, ingloba realmente il soggetto nella rete sociale. Purtroppo, oggi troppo spesso ci si orienta verso il primo concetto, escludendo all'interno della società stessa l'individuo. È necessario, in questi casi, un'inversione di rotta per permettere alla persona un corretto sviluppo dell'autonomia, soprattutto nella prospettiva del *lifelong learning*.

Secondo Goussot (2008), diventare adulti significa, in continuazione con le età precedenti, incrementare e avvalorare i processi di *individuazione* (che si dividono in conoscenza di sé e incontro con i propri limiti e con le proprie potenzialità) e di *separazione* (che riguardano autonomia, distanziamento e indipendenza). Questo sviluppo, però, non solo deve essere desiderato e messo in atto dal soggetto interessato, ma deve essere anche facilitato dai genitori e dalla rete familiare e sociale.

L'accettazione da parte dei genitori di vedere il figlio diventare adulto e prendere in mano la sua vita permette a quest'ultimo di sviluppare una propria indipendente identità e di divenire, finalmente, l'unico protagonista della sua esistenza. La distanza

(figurativamente parlando) dai genitori consente la costruzione di un'identità sociale, oltre che personale, poiché spinge la persona a vivere e relazionarsi in una società che non include unicamente la rete familiare. L'utente, diventando personaggio principale della sua storia, ha l'opportunità di sviluppare competenze autoprogettuali, la libertà di autogestire la sua vita e la possibilità di definire e realizzare il suo progetto personale, realizzando i suoi desideri e le sue aspirazioni.

Il processo di autogestione e autonomia può essere pienamente attuato nei casi di persone con disabilità intellettiva lieve; nei casi di disabilità medio-grave è necessario l'aiuto di cooperative sociali che indirizzino e appoggino il percorso del soggetto. Secondo la legge 381/1991 lo scopo delle cooperative sociali è quello di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" (Goussot, 2008, p. 161). Questo compito, però, si rende possibile solo in presenza di una rete familiare di appoggio e di strutture adeguate che possano accogliere gli utenti.

Un altro elemento che non può mancare durante il processo di sviluppo dell'individuazione è l'utilizzo proficuo del tempo libero. Praticare altre attività o coltivare degli hobby può essere di grande aiuto per lo sviluppo di competenze e per l'ampliamento di una rete sociale. Spesso gli utenti, concluso l'orario di lavoro, tornano a casa e cadono in uno stato di passività che li porta a rimanere chiusi nella loro abitazione. Trovare attività o hobby da fare può stimolare lo sviluppo di nuove competenze e spesso aiuta gli individui a entrare nell'ambiente sociale sentendosene parte, ad esempio praticando uno sport.

Nella costruzione di un'identità personale è di fondamentale importanza la scrittura di un progetto di vita. L'utente insieme alla famiglia e a un'equipe competente ha la possibilità di scrivere il suo futuro, attraverso la definizione di obiettivi, mete a breve termine, ambizioni e desideri. Questo documento deve essere delineato a partire dalla storia precedente della persona; è importante tenere in considerazione anche il passato, gli obiettivi già raggiunti e le competenze già acquisite, che gettano le basi per un progetto più solido e stabile.

Concludendo, necessario allo sviluppo dell'autonomia e dell'individuazione, è la promozione di condizioni di vita dignitose per la persona con disabilità e relazioni sociali soddisfacenti. Questo risultato è raggiungibile unicamente con il sostegno di una buona rete familiare e sociale che si fondi su un'educazione scolastica solida all'inclusione. In ultimo, è bene ricordare che non sono solo i soggetti con disabilità a beneficiare dell'inclusione, ma anche le persone con disagio sociale o che si sentono spesso fuori luogo e che meritano, come tutti, di far parte di un gruppo che li accolga.

Capitolo 2: Comprensione di un'autonomia lavorativa inclusiva

Sguardo alla questione della disabilità scolastica e lavorativa da un punto di vista internazionale

Una delle principali finalità a livello internazionale, ai fini di una migliore promozione dell'autonomia, è quella di facilitare i processi di inclusione tramite la creazione di una realtà sociale che sia in grado di accogliere tutti, annullando gli ostacoli che la società crea nella vita di tutti i giorni. I luoghi che ognuno frequenta ogni giorno costituiscono la prima causa dei limiti e degli svantaggi alla base delle diverse condizioni di disabilità. Nel corso dei secoli le persone sono state trattate come se fossero la loro stessa malattia e sono state spesso spostate da un'istituzione all'altra in modo passivo, isolandole dal resto del mondo. Ad oggi, questo comportamento di misconoscimento della persona si sta modificando, anche se lentamente, e il soggetto inizia a essere trattato come individuo attivo e pieno protagonista della sua esistenza, dandogli la possibilità di avere una dignità e di vivere la vita che merita.

Se si vuole arrivare a un vero cambiamento di prospettiva nei confronti della possibilità di vita dignitosa per le persone con disabilità cognitiva bisogna innanzitutto prendere in considerazione statistiche come questa: "Paternò (2009), richiamando il rapporto del 2004 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro, segnala come in Europa 52% di disabili in età attiva non è inserito nel mondo del lavoro (su una popolazione di trentasette milioni di disabili). In Italia, l'ISTAT traccia nel 2004 un tasso di occupazione per le persone disabili pari al 26,5% (su 2 milioni e 824 mila disabili), mentre l'ISFOL-PLUS del 2005 ne segnala il 38,1% (su 526 mila disabili) rispetto al 63,4% complessivo della popolazione italiana." (Cornacchia, 2015, p.76)

E ancora: "[...] in Europa più del 2% della popolazione studentesca è ancora in una scuola speciale. Mi si permetta una osservazione «tagliente»: da 40 anni stanno preparandosi e aspettano ancora."(Vianello, 2012, p.23)

Come si può pensare di riuscire a offrire efficaci percorsi di formazione e inserimento lavorativi, se le persone a cui si rivolgono sono ancora rinchiuso nello stereotipo della persona speciale?

L'unico modo che esiste per migliorare il comportamento di misconoscimento che alcune persone normodotate hanno nei confronti di quelle con disabilità è la convivenza, la condivisione di spazi, di esperienze, di opportunità, di scuole e luoghi di lavoro, di una vita insieme senza esclusioni, senza l'imposizione di limiti.

Nel quadro internazionale sono stati elaborati diversi approcci nella progettazione e nell'azione didattica che hanno lo scopo di valorizzare nuovi dispositivi che permettono di combinare capacità, attività, materiali, obiettivi e strumenti che favoriscono la cooperazione tra il docente e lo studente e tra il contesto lavorativo e la persona con disabilità. In questa prospettiva, gli strumenti che le *Teaching Learning Activities*, ideate dalla Laurillard (2012), forniscono potrebbero essere il punto di ripartenza per un'inclusione attiva prima nelle scuole e poi nei luoghi di lavoro.

Pensare un percorso introduttivo al lavoro

Introdurre i ragazzi al lavoro diventa sempre più difficile; spesso si sente dire che i giovani non hanno voglia di lavorare, ma forse il problema non sta tanto nella volontà, quanto nella scelta di cosa fare nella vita. Nelle scuole non si propongono abbastanza frequentemente corsi di orientamento al lavoro e così i ragazzi, se non hanno le idee chiare su cosa vogliono fare nel loro futuro, si trovano costretti a seguire le orme dei genitori oppure completamente persi in una vasta gamma di lavori tra cui scegliere di cui probabilmente non conoscono neanche il compito e lo scopo. Prima di arrivare a parlare concretamente di lavoro per i giovani adulti che si addentrano in questo mondo e prima di accusarli di non volersi impegnare per il loro futuro, bisognerebbe offrire loro delle chiare e ampie opportunità per capire, anche a livello generale, quante diverse opportunità di occupazione esistono e che ognuno di loro può trovare la sua strada. È necessario ideare proposte scolastiche che pongano al centro la progettazione di attività che indirizzino al campo lavorativo e che orientino i ragazzi verso la giusta strada da seguire per ognuno di loro a partire dalle loro ambizioni e competenze. L'ideazione di percorsi orientativi diventa di maggiore importanza nei casi di persone con disabilità intellettiva, poiché, dopo la scuola, spesso vengono abbandonati a loro stessi e alle famiglie senza assicurargli alcun tipo di supporto nella ricerca di un lavoro che possa soddisfarli e aiutarli a proseguire la loro crescita personale.

Fondamentale per la realizzazione di un percorso di introduzione al lavoro è la definizione e l'esplicitazione di convinzioni, ambizioni, desideri, valori e obiettivi che la persona intende realizzare e raggiungere. Questo può aiutare le figure competenti a intervenire, in seguito, direttamente sul lavoro qualora si verificassero dei disallineamenti tra la progettazione sulla carta e la concretizzazione del progetto.

Utile ai fini di una migliore ideazione di un percorso formativo e lavorativo è la creazione di un *Professional e-portfolio*, ovvero un dispositivo in cui inserire materiali, esperienze significative, pensieri della persona stessa e tutto ciò che viene considerato

necessario ricordare e riportare nel passaggio da un contesto all'altro. Questo strumento, pensato da Cornacchia (2015), permette all'individuo di iniziare a entrare nella prospettiva lavorativa mettendo per iscritto tutto ciò che può essergli utile per il suo futuro impiego. Il passaggio dall'idea astratta di un'occupazione alla scrittura di un documento utile per cominciare la ricerca di un lavoro consente, inoltre, la formazione di una nuova identità che si evolverà nel tempo, quella lavorativa. In questa fase è fondamentale non dimenticare anche quali siano i desideri della persona e, dunque, il fatto che alla persona può far piacere svolgere certi impieghi piuttosto che altri; ricordiamo che è l'utente l'unico che deve davvero scrivere la sua storia e il protagonista di questo percorso.

Insieme alla scrittura di un Professional e-portfolio, può essere di grande aiuto, per la ricerca di un impiego, la trascrizione delle competenze acquisite e di quelle che invece si intendono sviluppare o potenziare. Un documento di questo tipo può facilitare la ricerca di un lavoro su misura che possa dare maggiori soddisfazioni alla persona.

Prima di poter attuare un inserimento lavorativo è bene chiarire, anche, quali sono i bisogni di una persona e che a questi è necessario rispondervi, non organizzarli. Franco Basaglia (2005) fa una netta distinzione fra queste due classificazioni: nel primo caso la persona viene ascoltata e compresa e i suoi bisogni vengono riconosciuti; in questo caso l'istituzione si adatta all'individuo; nel secondo caso, invece, gli utenti vengono considerati oggetti di pura assistenza e devono adeguarsi all'istituzione.

L'esplicitazione dei bisogni personali e lavorativi della persona, diviene fondamentale per la progettazione di un percorso che possa aiutare la stessa a soddisfarli il più possibile in maniera autonoma, in modo da percepire un maggior senso di sicurezza e autostima.

Il secondo caso sarebbe definito dal filosofo dell'etica della cura Jean-Francois Malherbe (2014), anche, come *processo di cosificazione*, ovvero del modo in cui la persona non viene considerata come tale, ma semplicemente come strumento di lavoro per la figura che se ne occupa. L'individuo, in questo modo, viene oggettificato poiché, prima di fornirgli il servizio necessario, non viene adeguatamente ascoltato né viene presa in esame e in considerazione la sua storia e i suoi vissuti. Bisogna ricordare che ognuno di noi ha un passato, che può essere più o meno difficile, che è necessario affrontare, esaminare e che ci si porta dietro in ogni occasione, non si può attuare un intervento senza considerarne l'esistenza.

Inserimento nel mondo del lavoro

È indispensabile partire dal presupposto che, come in ogni altro ambito della vita, nel contesto lavorativo si incontreranno difficoltà e ci si scontrerà con i propri limiti, ma allo stesso tempo è il luogo dove vengono valorizzate le potenzialità e sviluppate le competenze. La preoccupazione di iniziare un nuovo percorso è del tutto normale e l'equipe che supporta la persona con disabilità deve assicurarsi che questa paura non ostacoli lo sviluppo dell'identità lavorativa.

Un inserimento lavorativo efficace è fondamentale per un miglioramento della qualità di vita, consente lo sviluppo di ulteriori autonomie e permette la promozione di nuove abilità. Una strategia utile a sviluppare nuove competenze, ad esempio di tipo relazionale, è quella di inserimento e lavoro in un gruppo. Questa permette il potenziamento delle capacità comunicative, lo scambio di idee, la possibilità di imparare a stare in uno spazio comune e a dividerlo, il rispetto del lavoro, del ruolo e del materiale altrui.

Necessaria per la buona riuscita di un'integrazione lavorativa è la formazione professionale. Questa è il presupposto che permette, nel lungo termine, la continuità e l'efficienza di una persona sul luogo di lavoro e nelle sue mansioni. È importante, dunque, parlare di strategie sia per *imparare a lavorare* sia per *imparare a eseguire un lavoro specifico*. In questi casi, può essere di grande aiuto la *formazione in azione*, una strategia professionale che fornisce un sistema di tutoraggio, sia da parte dell'equipe socio-educativa sia da parte della realtà lavorativa, alla persona che ne ha bisogno (Cornacchia, 2015). Questo strumento è utile a indirizzare la persona nel suo nuovo impiego e le permette di avere un sostegno che la supporti in caso di difficoltà nell'apprendere le proprie mansioni, nell'eseguire un compito o nel relazionarsi con i colleghi. L'utilizzo della formazione in azione trasforma, così, il luogo di lavoro in un ambiente di continuo apprendimento, non solo per la persona con disabilità, ma anche per l'equipe (in particolare per il tutor in loco), per i colleghi e per i datori di lavoro. È chiaro che per poter sfruttare al meglio questo strumento anche i tutor necessitano di una corretta e ampia formazione.

Durante il tutoraggio risulta necessario migliorare quegli aspetti legati al mondo del lavoro che fino a quel momento la persona non è stata in grado o non ha avuto il bisogno di mettere in pratica, come la puntualità nel lavoro richiesto, il rispetto degli orari in entrata e in uscita, saper compilare un foglio presenze, gestire il momento della pausa (sia a livello relazionale sia per quanto riguarda gli ambienti e gli orari), sapere quale sia il luogo e il tempo per affrontare determinati argomenti, gestire le emozioni.

Cosa significa realmente avere un lavoro per una persona con disabilità intellettiva

“Che lavoro vorresti fare da grande?” è una domanda che viene rivolta a tutti i bambini, ma quasi mai a quelli con una disabilità intellettiva. Ancora oggi, fin dall’infanzia, a queste persone viene negata l’aspettativa di un impiego o, quantomeno, non viene presa in considerazione l’idea che ne possano avere uno. L’aspettativa lavorativa è un’idea che tutti noi ci costruiamo fin da bambini, ma escludendo da essa la persona con disabilità non si fa altro che rinchiuderla nello stereotipo dell’eterno bambino, facendo della stessa una vittima della sua condizione. Progettare un percorso formativo disattende, così, alcuni luoghi comuni: in primis la possibilità per tutti di diventare effettivamente adulti e dover adempiere ai propri compiti e alle proprie necessità, ciò implica essere autonomi a livello personale, ma anche a livello lavorativo; secondo, l’assegnazione della stessa dignità ad ogni lavoro: ogni impiego, che sia più o meno impegnativo, ha la stessa utilità ed è necessario come tutti gli altri; la dignità di ogni occupazione risiede nel riconoscimento della persona da parte degli altri e di sé stessa.

“Affrontare il tema del lavoro vuol dire affrontare il tema dell’adulthood possibile delle persone con disabilità intellettiva, ossia comprendere che una persona con disabilità intellettiva diventa adulta, non solo dal punto di vista anagrafico, e che va sostenuta in tale percorso di crescita.”(Buzzelli, Berarducci e Leonori, 2009, p.17)

Questa citazione riprende uno dei temi affrontati nel primo capitolo, la necessità di riconoscere la persona con disabilità come adulta e di darle, così, la possibilità di sentirsi e dimostrarsi tale. Questo riconoscimento deve partire prima di tutto dai genitori, in modo tale che anche la persona stessa possa sentirsi trattata come matura e questo le darà la spinta a volersi comportare come tale, a partire dalla ricerca di un’occupazione. Anche se non ce ne rendiamo conto, pure le persone con disabilità intellettiva necessitano di sentirsi stimate e apprezzate, soprattutto dai genitori e dalla famiglia, che fino all’adolescenza le hanno difese e protette; anche per loro, arrivate all’età adulta, giunge il momento di intraprendere un percorso di sviluppo di un’identità più matura che si possa poi evolvere in quella lavorativa. È necessario che la famiglia comprenda che la ricerca di un impiego è parte fondamentale del progetto di vita e fondamento per una più alta qualità di vita.

Secondo Mura e Zurru (2016), la promozione dell’autonomia e la preservazione dell’identità sono i due processi che spingono la persona verso la costruzione di un sé lavorativo che possa arrivare alla definizione di un’indipendenza. Quest’ultima viene

resa possibile soprattutto attraverso la spinta e il sostegno familiare e sociale che guidano la persona verso un futuro che la vede sempre più protagonista.

Le esigenze normative di un lavoro consentono, soprattutto alla persona che è sempre stata limitata a una situazione di infanzia prolungata, l'elaborazione di un esame di realtà che riduce gli elementi di onnipotenza infantili e, soprattutto, genitoriali, e permette l'acquisizione di una maturità affettiva e una maggiore tolleranza alla frustrazione (Valentini e Rizzo, 2001).

Le opportunità lavorative non hanno solo un forte impatto sulla costruzione di un'identità personale, sociale e lavorativa e sul grado di autonomia che si può raggiungere, ma anche sul senso di adeguatezza, di utilità e di efficienza di una persona. Al contrario, la condizione del disoccupato può portare a un senso di insicurezza che renderebbe complicato lo sviluppo della propria identità in ognuna delle sue parti.

La posizione di lavoratore oltre a rappresentare un impegno personale e sociale consente un'ulteriore acquisizione di autonomia, soprattutto nella gestione della propria attività lavorativa. È, inoltre, relazione, comunicazione, adesione alla vita sociale e permette alla persona di sentirsi partecipe e utile. Avere la possibilità di trovare un impiego non è solo un diritto di ogni cittadino, ma anche il dovere di ogni adulto. Il riconoscimento da parte dei genitori della persona come adulta e la loro spinta a una vita più autonoma sono due fattori decisivi per la buona riuscita di un percorso formativo e lavorativo.

Avere un'occupazione permette l'acquisizione e lo sviluppo di un'identità lavorativa, ciò consente alla persona di sentirsi capace, utile e degna di avere un proprio ruolo e una propria posizione e mansione che risulti necessaria nel luogo in cui è impiegata. Svolgere una professione gratificante significa sentirsi apprezzati per il proprio lavoro, trattati al pari di tutti gli altri e riconosciuti per quello che si ha da offrire. Qualsiasi posizione lavorativa occupi una persona le permette di superare i propri limiti e di smentire i luoghi comuni, di realizzarsi e di sfidare la società che spesso ostacola il suo percorso di crescita.

Concludendo, un lavoro è, quindi, fondamentale per due motivi: lo sviluppo di una maggiore autonomia e gestione di sé; la crescita di un'identità lavorativa. Quest'ultima dimensione può e deve avvalorarsi delle peculiarità delle identità personale e sociale, già sviluppate e in continua evoluzione.

Il ruolo di educatore/tutor nel percorso di formazione al lavoro

Il ruolo del tutor è assegnato a operatori dei servizi educativi in possesso di competenze adeguate e di una ottima e consolidata esperienza con persone con disabilità intellettiva. È bene chiarire fin da subito che l'educatore non è un amico o un collega, ma una figura di supporto alla persona e all'azienda.

Il ruolo di tutor è considerato fondamentale per due principali motivi: il primo è quello di fornire un supporto al neoassunto nella comprensione delle norme sul posto di lavoro e nell'apprendimento dei compiti; il secondo è quello di sostenere l'azienda e i colleghi nell'individuare mansioni adatte alle competenze e alle potenzialità dell'utente e nell'acquisire modalità di formazione e di interazione più adeguate (Buzzelli, Bererducci e Leonori, 2009).

Il tutor diventa una figura significativa sia per l'inserimento della persona con disabilità sia per i colleghi e i datori di lavoro nella comprensione dei comportamenti da assumere e nel modo di gestire la relazione. Il tutor svolge il compito fondamentale di mediatore tra il lavoratore e l'azienda, oltre ad accompagnare il neoassunto nel suo percorso di formazione. Tra le varie funzioni dell'educatore vi è quella di evitare che si creino situazioni isolate o svantaggiate per le persone che usufruiscono di questo servizio. Al contrario, il tutor deve favorire contesti di inclusione e di scambio tra i colleghi e la persona interessata. Competenza fondamentale in questi casi è la sensibilità pedagogica che l'educatore deve avere nei confronti delle persone con cui lavora e del contesto che le circonda.

Nel primo periodo l'educatore è presente spesso sul luogo di lavoro per osservare la persona, per indirizzarla e per rinforzarla o correggerla nel suo ruolo e nei suoi compiti. L'iter formativo ha l'obiettivo di far arrivare l'utente a un'autonomia lavorativa, in modo da consentire il graduale allontanamento del tutor al raggiungimento di quest'ultima. Questo distacco è previsto sin dalla scrittura del progetto formativo ed è graduale per permettere alla persona di riuscire ad acquisire le capacità e le competenze necessarie sempre più in maniera autonoma e consapevole; l'autostima acquisita durante questa fase iniziale è l'elemento che consentirà l'allontanamento dell'educatore senza che l'utente ne percepisca la mancanza (in termini di aiuto e sostegno).

Da subito viene richiesto al lavoratore un certo grado di impegno nel rispetto delle regole, del lavoro, degli orari e dei colleghi. È possibile che, durante questo percorso personale e lavorativo, una delle capacità più difficili da sviluppare per la persona sia quella relazionale, in questi casi l'educatore può consigliare come agire, ma non

intervenire per risolvere la situazione. Potrebbe anche verificarsi la circostanza contraria, ovvero che i colleghi siano in difficoltà a comunicare con il nuovo assunto e che si riferiscano al tutor in veste di mediatore, ma anche in questo caso costui ha il compito di spingerli a interagire direttamente con l'interessato. Questo permette ad ambedue le parti di compiere un'evoluzione nelle loro competenze di tipo relazionale e comunicativo e al tutor di fornire gli strumenti utili affinché la sua presenza non si renda più necessaria. In ogni caso, qualunque sia la difficoltà che si presenta sul posto di lavoro, l'educatore non deve in alcun modo sostituirsi alla persona, ma solo consigliarla, spronarla a fare del suo meglio e sostenerla; questo *modus operandi* consente alla persona di provare una vasta gamma di emozioni che lo aiuti anche in una crescita personale.

Due degli strumenti che possono facilitare la formazione e la valutazione della persona nel suo percorso sono la *scheda di osservazione* e la *scheda di autovalutazione e automonitoraggio*. La prima è compilata dal tutor, prima, durante e dopo il suo operato; permette di valutare i progressi della persona in campo lavorativo, individuale e relazionale, dal punto di vista di una figura esterna. La seconda, compilata dalla persona interessata nelle stesse identiche fasi dell'educatore, consente di toccare con mano i progressi fatti e gli obiettivi raggiunti durante la formazione e di raggiungere una certa consapevolezza e autostima che spingono la persona a dare il meglio di sé. Quest'ultima scheda può essere compilata anche più frequentemente rispetto ai tre momenti indicati; si dimostra utile soprattutto in periodi di scarsa autostima per ricordare alla persona le sue capacità, le competenze acquisite e i passi in avanti fatti fino a quel momento. È necessario sottolineare che per mantenere la sua validità il documento deve essere compilato in piena autonomia dall'utente; viene consigliato, anche, di personalizzarla tenendo conto delle specificità della persona e delle mansioni assegnategli.

Una delle più importanti competenze richieste a un educatore è l'empatia. Il termine deriva dal greco *empathia*, composta da *en-*, "dentro", e *pathos*, "sofferenza o sentimento"; veniva anticamente utilizzato nel teatro per indicare la relazione emozionale tra l'autore e il suo pubblico. Dunque, questa parola sta a indicare il sentimento interiore che lega una persona a un'altra grazie a un'esperienza o a un sentire comune. Significa, inoltre, capire come una persona si sente in base alla circostanza in cui si trova, anche se non esterna le sue emozioni. Considerata l'importanza di questa competenza, non si deve dimenticare che la comunicazione sta, comunque, alla base della risoluzione di ogni problema; anche se la persona che si sta aiutando è di poche parole bisogna esortarla ad aprirsi per essere un supporto efficiente.

In conclusione, si ritiene fondamentale ricordare che in quanto figura professionale è bene mantenere la giusta distanza dall'utente. È corretto indagare sulla sua persona, sul suo passato e sui suoi sentimenti, ma si deve mantenere, in ogni caso, il giusto distacco emotivo che consente una corretta visione del quadro generale e di fornire gli strumenti e i sostegni più adeguati.

Forme di sostegno nel percorso formativo-lavorativo

A più riprese è stata sottolineata l'importanza dei sostegni alla persona in diversi ambiti e con diversa intensità, quelli genitoriali, familiari, sociali, dei servizi educativi e del tutor sul posto di lavoro. Questi devono essere modulati sulla base di ciò che l'utente è in grado di fare in autonomia e ciò che, invece, gli risulta più complesso.

In particolar modo nel contesto lavorativo si ritiene importante evidenziare che il sostegno fornito deve essere *flessibile*, ovvero deve essere calibrato sulla base del feedback fornito dall'individuo con disabilità mentre è impegnato nello svolgimento della sua mansione. Vygotskij (1978) suggerisce un approccio che permette di lavorare all'interno della *zona di sviluppo prossimale*. Quest'ultima, per definizione, è la gamma di compiti che la persona non è in grado di portare a termine in maniera autonoma perché troppo complicato per la stessa e, dunque, necessita di essere guidata da una figura competente, dai pari o da un collega nel caso dell'ambiente di lavoro, per completarne l'esecuzione. Identificare la zona di sviluppo prossimale riflette il concetto di educazione adeguata ed efficace; significa, in quanto tutor, essere consapevoli del livello raggiunto dal soggetto e del grado di aiuto di cui ha bisogno. Il calcolo dell'area di sviluppo prossimale è importante per limitare l'intervento dell'educatore e per evitare il rischio di sostituzione.

Per delineare il concetto ideato da Vygotskij, Wood, Bruner e Ross (1976, cit. in Cottini 2016) hanno utilizzato il termine *scaffolding*, che in inglese significa letteralmente "impalcatura"; indica il sostegno fornito da figure competenti che orientano, senza intervenire, la persona nell'esecuzione di un compito, fornendole gli strumenti adeguati alla risoluzione del problema. Questo sostegno permette la graduale riduzione tra il livello di competenza individuale e le richieste ambientali per soddisfare le esigenze personali.

Un altro strumento che è stato ideato per misurare la quantità di sostegno da fornire è il *Supports Intensity Scale*. Tramite questa scala è possibile appurare l'entità dei sostegni di cui gli utenti hanno bisogno per svolgere attività adatte alle loro caratteristiche e capacità in ambienti consoni ai loro bisogni e alle loro esigenze.

Gli strumenti fino ad ora indicati, insieme alle schede di osservazione e di autovalutazione e automonitoraggio, sono dispositivi professionali a sostegno del lavoratore e del tutor. Inoltre, questi permettono, ove più difficile per l'educatore, di mantenere la giusta distanza emotiva dall'utente.

“Oltre alla quantità di sostegno da prevedere, grande importanza è rivestita anche dall'individuazione di chi fornisce tale supporto alle persone con disabilità e dalle modalità di erogazione dello stesso. Ritengo sia fondamentale, a questo livello, sollecitare una modifica concettuale ancora poco praticata quando ci si riferisce a persone con disabilità intellettiva grave e con autismo. In concreto, l'approccio tradizionale prevede, in tutti gli ambienti, figure specifiche alle quali delegare il compito di sostenere gli individui per le varie esigenze, da quelle più prettamente assistenziali, a quelle ricreative, di apprendimento e sociali.” (Cottini, 2016, p.139)

Con queste parole l'autore intende chiarire un concetto che sembra difficile da comprendere, ma che in realtà è del tutto legittimo, soprattutto nei confronti delle persone con disabilità. Anche se è corretta e indispensabile la presenza di figure competenti e qualificate nel sostegno e, dove necessario, nell'assistenza a queste persone, risulta fondamentale per loro un contatto con la realtà che non sia legato unicamente al mondo assistenzialistico-educativo. Il ruolo dell'educatore/tutor è da considerarsi troppo limitato per riuscire a soddisfare a pieno tutte le esigenze degli utenti, i quali dimostrano di avere bisogno di vari sostegni, che non possono essere ignorati. Le persone con disabilità, qualunque sia il loro livello di deficit, necessitano di reti di sostegno composte da diverse figure che forniscono differenti tipi di supporto. Con questo non si intende eliminare il ruolo dell'educatore o dell'operatore, ma integrarlo con altre figure di sostegno.

Conclusioni

Affinché l'individuo riesca a raggiungere una personale autonomia lavorativa è necessario che venga accompagnato nel suo percorso, dalla progettazione alla realizzazione, da un'equipe competente. Risulta fondamentale discutere le finalità e gli obiettivi del progetto con la persona e la famiglia in modo da esplicitare correttamente quali debbano essere i risultati da raggiungere con il percorso di formazione e lavorativo. Questo è utile, inoltre, per indagare anche su quali siano i desideri e le ambizioni della persona in modo da pensare un percorso tramite cui possa realizzarli; bisogna costantemente tenere a mente che l'utente è il protagonista della sua progettazione. Si ritiene che gli strumenti fino ad ora presentati, quali ad esempio il Professional e-portfolio, la formazione in azione, le varie schede di osservazione e

valutazione, forniscano un supporto notevole alla persona e all'equipe e facilitino sia la scrittura sia la concretizzazione di un progetto ideato su misura per l'individuo. Risulta fondamentale, anche, l'accompagnamento dell'utente nello sviluppo delle competenze trasversali interne ed esterne all'impiego, quali ad esempio l'organizzazione dei tempi per lo svolgimento delle mansioni assegnate oppure il raggiungimento del luogo di lavoro tramite i mezzi pubblici, in modo che il soggetto possa sentirsi pienamente soddisfatto e gratificato dai risultati raggiunti. Infine, anche il tutor/educatore deve essere adeguatamente formato per svolgere al meglio il suo compito di supporto sul campo; il giusto grado di aiuto e sostegno permetterà all'utente di sviluppare le proprie potenzialità e di acquisire le competenze necessarie al corretto svolgimento dei compiti assegnati. Questo faciliterà l'allontanamento della figura competente nel momento in cui la persona si sentirà in grado di svolgere le proprie mansioni in maniera autonoma.

Capitolo 3: Un esempio di percorso educativo per la promozione dell'autonomia nelle persone con disabilità: l'esperienza di EITEAM

Presentazione dell'Ente

L'esperienza di percorso educativo volto alla promozione dell'autonomia in persone con disabilità è legata all'attività di tirocinio, svolta presso EITEAM, una società cooperativa sociale di tipo plurimo A (la cooperativa gestisce i servizi socio-sanitari, formativi e di educazione permanente) e B (la cooperativa provvede alla gestione di attività mirate all'inserimento lavorativo di persone con disabilità o svantaggiate) che si occupa dell'inserimento di adulti con disabilità o con disagio sociale nel mondo del lavoro.

L'Ente è composto da un team di 6 persone: un'educatrice, un'educatrice professionale, una responsabile del service, un tecnico informatico, una persona che si occupa dell'amministrazione e una che si occupa delle risorse umane. Ognuna di queste figure è di supporto agli utenti che vengono inseriti e fornisce un diverso tipo di sostegno in base al suo ruolo e al rapporto che costruisce con l'individuo.

EITEAM ha stretto, anche, una Convenzione con l'Università di Padova per dare la possibilità agli studenti di effettuare il tirocinio universitario presso dell'Ente, per ampliare la conoscenza delle realtà protette e per fornire un sistema di supporto e tutoraggio agli utenti.

Inoltre, tramite l'Associazione ad essa collegata, la Cooperativa usufruisce dell'aiuto di diversi volontari che forniscono un sistema di affiancamento e di monitoraggio e accompagnano gli utenti nel loro percorso di crescita.

L'Ente si propone di affiancare e seguire la persona in un progetto formativo e lavorativo e di valutare i risultati ottenuti a conclusione del percorso, insieme al diretto interessato e alla famiglia, per capire se l'utente è adatto a continuare nello svolgimento dell'attività proposta o se sarebbe bene cambiare settore o occupazione.

Da anni EITEAM e l'Associazione lavorano con persone con disabilità e le loro famiglie su progetti che puntano al raggiungimento di una piena autonomia, mirando all'acquisizione di competenze professionali e relazionali che toccano l'utente sia in ambito lavorativo sia extralavorativo. Fondamentale, in quest'ottica, è il lavoro che viene portato avanti con le famiglie che permette la costruzione di alleanze e di rapporti di fiducia.

In generale, l'obiettivo finale della progettazione con l'Ente è quello di far emergere le potenzialità della persona e di sviluppare le competenze necessarie affinché possa acquisire un'autonomia lavorativa ed essere ricollocata in una realtà aziendale "non protetta".

Dalla progettazione alla realizzazione di un percorso lavorativo

Per poter avviare la progettazione di un iter di formazione e lavoro, l'Ente viene contattato da parte dei servizi (l'ULSS in questo caso) che propongono un utente come tirocinante per la cooperativa. EITEAM e l'ULSS stipulano una convenzione (una per ogni tipologia di procedura della durata di un anno, che viene periodicamente rinnovata) che permette l'attivazione di tre tipi di iter: percorsi per l'inclusione e l'occupabilità (finalizzati a sviluppare nuove opportunità di autorealizzazione in un contesto socializzante), tirocini di inclusione sociale (percorsi individualizzati mirati all'integrazione nell'ambiente lavorativo) e tirocini di inserimento-reinserimento lavorativo (finalizzati a favorire l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro).

Segue un incontro di conoscenza e di presentazione tra la Cooperativa, la persona interessata, la famiglia e l'operatore del SIL (Servizio di Integrazione Lavorativa); quest'ultima figura sarà informata durante il periodo di tirocinio di come la persona sta lavorando, dei suoi progressi e delle sue eventuali difficoltà e parteciperà agli incontri che si terranno con l'utente in privato per valutare lo svolgimento del progetto in itinere e al termine dello stesso.

Prima di iniziare la scrittura di ogni progetto individualizzato l'Ente ha anche un confronto con la realtà occupazionale o lavorativa in cui la persona era inserita precedentemente per capire quali sono le potenzialità e le competenze della stessa e quali possono essere i limiti da affrontare e cercare di superare. Questo confronto ha l'obiettivo di costruire un percorso su misura per l'utente di modo da riuscire a calibrare al meglio gli obiettivi da raggiungere sia a breve sia a lungo termine; ciò permetterà all'individuo di percepire una maggiore gratificazione di sé e del lavoro svolto.

Può capitare che i nuovi utenti presentati all'Ente siano incerti sulla scelta di un percorso lavorativo nel momento in cui gli viene messa a disposizione questa opportunità. La Cooperativa spiega alla persona che il lavoro (che sia in EITEAM o in un altro ambiente professionale) non è una forzatura da parte dei Servizi o della famiglia, ma è un'opportunità; qualunque sia l'impiego in cui la persona si cimenta, questo deve essere considerato come una possibilità di crescita personale e relazionale, di acquisizione di un'autonomia lavorativa e, anche, esterna (ad esempio, la conoscenza

dell'uso dei mezzi pubblici e del denaro). È, inoltre, un'opportunità per riscoprirsi e per capire quali sono le proprie ambizioni e gli ambiti in cui si eccelle, le competenze già acquisite e le potenzialità che possono essere sviluppate.

Attivata la convenzione è possibile presentare i traguardi che si intendono raggiungere con il tirocinio e quelli personali all'utente. Fin dal primo incontro la Cooperativa chiarisce alla persona le due macroaree degli obiettivi: *saper stare e saper fare*. La prima comprende tutti quei comportamenti che implicano il saper convivere in un ambiente comune e il sapersi relazionare con i colleghi e con i datori di lavoro in maniera adeguata. La seconda, invece, comprende le competenze necessarie e le potenzialità utili allo svolgimento delle mansioni assegnate.

Segue un periodo di tutoraggio e affiancamento, da parte dello stesso Ente, in cui l'utente viene formato in primo luogo sulla documentazione e poi sugli strumenti utili a svolgere i compiti assegnati. La persona ha la possibilità di mettersi in gioco tramite la *formazione in azione* ed è seguita passo dopo passo nell'apprendimento della documentazione e nell'acquisizione delle competenze necessarie a svolgere le mansioni richieste. In un primo periodo, al tirocinante viene affidato il lavoro di data entry, è un modo per la persona di iniziare a conoscere l'impiego e per l'Azienda di testare e analizzare le capacità della stessa. Dopo una prima fase di osservazione e di monitoraggio del rendimento del soggetto, in cui lo stesso può acquisire un certo grado di sicurezza di sé, viene valutato il passaggio a una mansione più complessa: la scansione e l'archiviazione della documentazione commissionata. Anche per questo secondo compito la persona è seguita durante la fase di apprendimento finché non sarà autonoma nel suo svolgimento.

Anche nei casi in cui la persona si sente meno sicura di sé e meno consapevole delle proprie capacità, l'Ente la incoraggia a fare quel passo in più per acquisire nuove competenze. È possibile che l'utente tenda all'*auto-limitazione* per raggiungere più facilmente dei risultati gratificanti, ma la Cooperativa cerca, comunque, di spronare il soggetto a oltrepassare i suoi limiti per fargli comprendere quanto sia soddisfacente riuscire a superare le proprie paure e acquisire, così, una maggiore stima di sé.

Durante tutto il tirocinio si svolgono periodicamente degli incontri individuali con gli utenti e vengono compilate le schede di osservazione e di autovalutazione. La prima dalle educatrici e la seconda dal soggetto interessato. Queste sono utili all'Ente per capire se il progetto ideato è adeguato alle capacità e alle competenze che la persona ha saputo mettere in pratica, se gli obiettivi fissati sono stati raggiunti o sono considerati raggiungibili o se, invece, è il caso di ricalibrarli. La seconda scheda, in particolare, è

utile per capire il senso di autoefficacia percepito dalla persona e, dunque, se ha una percezione adeguata, o meno, delle proprie competenze.

Nel caso di difficoltà con la mansione assegnata all'utente viene fornito l'aiuto necessario per il superamento delle stesse e quest'ultimo viene seguito per il tempo sufficiente alla comprensione dell'errore o dell'incomprensione. Se necessario vengono progettati strumenti e metodologie personalizzati (come procedure o facilitatori) per permettere a ognuno di sviluppare al massimo le proprie potenzialità.

Oltre a un supporto di tipo formativo e lavorativo, al tirocinante viene fornito anche un sostegno di tipo personale e individuale. Nel caso in cui vengano manifestati o percepiti problemi di tipo relazionale, personale o familiare, all'individuo viene offerta la possibilità di confrontarsi con le educatrici e con la famiglia, e l'operatore del SIL che segue la persona in questo suo percorso viene informato delle difficoltà incontrate. L'Ente, oltre a offrirsi come forma di supporto, cerca anche di capire, insieme alla persona, quale possa essere la soluzione al problema e in che modo si possa mettere in atto.

Arrivati alla fine del progetto di tirocinio, l'Azienda valuta con il diretto interessato, la famiglia e l'operatore del SIL l'intero percorso. Al termine di questa valutazione, che tiene conto delle schede compilate periodicamente, dell'osservazione da parte delle educatrici durante tutto il periodo, dei risultati raggiunti, dei progressi fatti e della prospettiva della persona stessa, si stabilisce se questo tipo di ambiente lavorativo e le mansioni assegnate sono adatte al soggetto o se è necessario, da parte dello stesso e dei servizi, prendere in considerazione una realtà occupazionale o lavorativa differente. Durante questo incontro, nel caso in cui il tirocinante si sia dimostrato adeguato, l'Ente può valutare di prolungare il periodo di tirocinio o assumere la persona. Inoltre, le educatrici si impegnano a scrivere una relazione in cui vengono raccolte le osservazioni fatte, a livello personale e lavorativo, e le situazioni rilevanti durante l'esperienza; questa è utile a tenere traccia del percorso della persona sia nel caso in cui rimanga presso l'Ente stesso, sia per la nuova realtà che lo accoglie nel caso in cui cambi occupazione.

Nel caso in cui per l'utente sia necessario cambiare settore, si effettua un'analisi delle competenze acquisite dalla persona e delle sue ambizioni lavorative. Si incrociano, poi, i risultati ottenuti con le mansioni e le competenze specifiche richieste dalle aziende. Questo permette di trovare al soggetto interessato un lavoro che possa essere gratificante e in cui la persona possa riconoscersi e sentirsi riconosciuta.

Porsi degli obiettivi personali e lavorativi per il raggiungimento dell'autonomia

EITEAM si propone di aiutare l'utente nel raggiungimento di una piena autonomia, sia a livello personale sia a livello lavorativo. Nel percorso verso una vita più autonoma la persona è accompagnata dall'Ente, dai Servizi, dalla famiglia e dai colleghi.

Il primo incontro con l'utente ha l'obiettivo di indagare le sue capacità percepite e le sue esigenze in relazione a:

1. Autonomia personale
2. Autonomia nella sfera emotivo-relazionale
3. Autonomia lavorativa
4. Competenze specifiche

1. Autonomia personale. Si chiede alla persona se è in grado di mantenere un buon livello di igiene, di convivere negli spazi comuni, di spostarsi autonomamente, di mantenere un comportamento consono al luogo di lavoro, di gestire le emozioni, di saper curare il proprio materiale e di fare una riflessione consapevole su sé stesso. Queste domande aiutano l'equipe a capire qual è il livello di autopercezione della persona e quale sia il punto da cui partire per poter fissare degli obiettivi di crescita personale. Anche se l'Ente ha come scopo l'inserimento lavorativo, non viene trascurato l'aspetto personale dell'utente, che risulta fondamentale per un buon rendimento nel proprio impiego.
2. Autonomia nella sfera emotivo-relazionale. Sebbene quello di EITEAM sia un ambiente di lavoro, è anche una realtà sociale; è, dunque, fondamentale per l'Ente che la persona sia in grado di ambientarsi e di costruire una rete amicale positiva e solida. Si domanda all'utente se è in grado di riconoscere il ruolo degli altri, di sapersi relazionare positivamente e di collaborare. Nel caso in cui il tirocinante abbia difficoltà a sviluppare questi aspetti, viene proposto di discuterne durante gli incontri individuali e quelli mensili che si tengono con lo psicoterapeuta messo a disposizione dall'Azienda. È importante sottolineare che alla base di risultati soddisfacenti c'è un clima lavorativo sereno. Lo stress emotivo che può scatenarsi dal conflitto con i colleghi può inficiare il lavoro della persona
3. Autonomia lavorativa. Viene domandato al tirocinante, in linea generale, se è in grado di rispettare le norme del posto di lavoro, i colleghi, gli orari e i materiali forniti, di saper concludere un compito entro la scadenza prefissata, di curare la

propria postazione, di mantenere un certo grado di attenzione, di chiedere aiuto in caso di difficoltà, di gestire gli imprevisti, di organizzare le proprie mansioni e di autoverificare gli obiettivi di produzione. Queste sono ritenute competenze trasversali necessarie che stanno alla base di un qualsiasi tipo di lavoro. È fondamentale raggiungere un buon livello di queste capacità per vivere bene nell'ambiente lavorativo e per riuscire a eseguire al meglio i compiti assegnati. Anche in questo caso, l'utente è accompagnato nello sviluppo delle competenze e nella crescita individuale.

4. **Competenze specifiche.** Viene chiesto, in maniera più approfondita, quali sono le competenze già acquisite riguardo alle mansioni che verranno assegnate. Come, ad esempio, l'uso del computer e dello scanner, la conoscenza dei documenti e la capacità di organizzazione di più compiti in successione. Queste capacità non sono vincolanti per iniziare il tirocinio e, se la persona non le ha già acquisite, è accompagnata nell'apprendimento in modo che possa iniziare a svilupparle e raggiungere una propria e completa autonomia lavorativa.

Conclusa l'indagine, si procede alla scrittura di un progetto che consideri le risposte date dall'utente e che, dunque, calibri gli obiettivi in base alla percezione della persona. Questi vengono analizzati nell'incontro successivo in cui si valuta l'autopercezione della persona, i risultati ottenuti, i progressi fatti e se è il caso di ricalibrarli. Gli incontri periodici permettono all'Ente e al tirocinante di rendersi conto del reale livello di autonomia del soggetto e di quali siano gli aspetti che la persona è in grado di sviluppare da sola e quali, invece, hanno bisogno di supporto da parte dell'equipe e della famiglia.

Valutazione degli obiettivi

Tramite gli incontri individuali e la compilazione delle schede di monitoraggio e di autovalutazione si cerca di raccogliere ed esaminare i risultati e gli obiettivi raggiunti dalla persona. Questo procedimento consente di rimodulare i traguardi da raggiungere, di tracciare i progressi nell'acquisizione di autonomia personale e lavorativa ed è, inoltre, un'occasione per il tirocinante di acquisire una maggiore consapevolezza e sicurezza di sé.

Le schede di monitoraggio (A.1) e di autovalutazione (A.2) sono strutturate sulla base di quelle fornite dall'ULSS e modificate in base alle esigenze dell'Ente; inoltre, indagano diverse aree individuali, trasversali e lavorative che la persona, durante il suo percorso, deve dimostrare di saper sviluppare. Le aree individuali riguardano la motivazione al lavoro, il senso di autoefficacia e l'autonomia personale. Le aree

trasversali riguardano la conoscenza dei comportamenti e delle regole del lavoro, l'organizzazione dello stesso e gli aspetti emotivo-relazionali. Le aree lavorative riguardano, infine, l'apprendimento e l'esecuzione dei compiti assegnati e la valutazione della quantità e della qualità del prodotto realizzato.

Per una valutazione meno sistematica e più completa dell'utente non ci si affida unicamente alle schede presentate. Per una più corretta analisi del suo percorso vengono prese in considerazione anche le osservazioni delle educatrici e le situazioni che si ritengono rilevanti del periodo appena trascorso; tutte le informazioni utili vengono raccolte durante il periodo di tirocinio: ad ogni incontro individuale si raccolgono le tematiche emerse tramite la trascrizione in un documento personale che l'Ente tiene per ogni utente.

In particolare, per una adeguata valutazione dei progressi di autonomia personale viene coinvolta anche la famiglia e viene chiesto se si è notato qualche cambiamento significativo. I familiari sono liberi di esprimersi a proposito dei miglioramenti osservati e possono, eventualmente, far notare se ci sono stati dei peggioramenti in qualche ambito, in modo che si possa collaborare per far sì che la persona sia in grado di compiere progressi in ogni macroarea individuata. Per un migliore esame dei progressi trasversali e lavorativi anche i volontari e i tirocinanti universitari vengono coinvolti e viene chiesto loro che genere di cambiamenti sono stati notati nell'utente. Con cadenza periodica, viene domandato alle figure precedentemente citate se sono stati osservati dei miglioramenti rispetto agli obiettivi posti alla persona basandosi sul progetto individualizzato.

Tutte le fonti di conoscenza dei progressi dell'individuo permettono una completa analisi dei traguardi raggiunti e, dunque, da ampliare e di quelli, invece, in cui la persona ha ancora difficoltà e in cui si richiede un maggiore supporto.

Gestione dei rapporti con l'utente e la famiglia

Come già anticipato, EITEAM non si occupa unicamente dell'inserimento lavorativo della persona e di un suo eventuale ricollocamento, ma si preoccupa, anche, di confrontarsi e di gestire le relazioni con l'utente e con la famiglia.

In particolare, il rapporto con il tirocinante si articola in diversi momenti giornalieri, mensili e periodici. In primo luogo, la persona ha la possibilità di rapportarsi con l'equipe aziendale ogni giorno durante l'orario lavorativo e occasionalmente anche durante quello extralavorativo. Secondo, l'Ente organizza dei colloqui periodici di

confronto con l'utente e l'operatore del SIL per un aggiornamento sui progressi e su eventuali difficoltà. Mensilmente vengono organizzati degli incontri con lo psicoterapeuta per permettere a tutti di confrontarsi in gruppo sulle problematiche che si presentano nelle relazioni di lavoro o per affrontare tematiche importanti che l'Ente intende approfondire. In ultimo, tramite l'Associazione si ha la possibilità di partecipare a laboratori, come quello di improvvisazione, o uscite che permettono la socializzazione e l'incremento delle autonomie personali e l'indipendenza affettiva. Ogni esperienza extralavorativa consente alla persona il completamento dello sviluppo personale in un ambiente esterno al contesto di lavoro e permette di approfondire la conoscenza con i colleghi e i datori di lavoro in una realtà neutrale.

Gli incontri organizzati con la famiglia sono di fondamentale importanza per permettere a quest'ultima di fornire il giusto grado di supporto alla persona. Vi sono due momenti in cui l'Ente e i familiari si incontrano. Il primo è durante i colloqui tra l'Azienda, l'operatore del SIL, l'utente e la famiglia (talvolta anche in presenza dello psicoterapeuta), in cui si discutono i progressi, le difficoltà e i traguardi futuri da raggiungere. Il secondo è mensile e si tratta di un incontro tra lo psicoterapeuta, l'equipe e i genitori di tutti gli utenti; questo dà la possibilità alle famiglie di avere un confronto con una figura competente riguardo a qualsiasi problematica emersa con i figli che viene discussa con l'intero gruppo. Il fatto che durante l'incontro vengano discusse le difficoltà presentate da una famiglia con tutte le altre comporta due vantaggi: primo, altre famiglie potrebbero avere lo stesso tipo di problema con il proprio figlio e, così, hanno la possibilità di capire come può essere affrontato; secondo, la famiglia interessata ha un confronto, non solo con lo psicoterapeuta, ma anche con altri gruppi familiari che la possono aiutare a indagare sulle cause alla base della difficoltà e trovare una soluzione.

L'Ente considera fondamentale ognuno di questi incontri per permettere a tutte le persone coinvolte un costante e mirato supporto. È importante che sia l'utente sia la famiglia siano accompagnati, e seguiti fin quando sarà necessario, affinché riescano ad avere fiducia l'uno nell'altra e possa la persona arrivare ad acquisire l'autonomia personale e lavorativa sufficiente.

EITEAM nella progettazione di un percorso per il raggiungimento di un'autonomia abitativa e personale

L'Ente ha partecipato al bando del PNRR (2022) che mette a disposizione dei fondi per l'elaborazione di percorsi educativi. La Cooperativa ha preso parte al bando per ottenere i finanziamenti necessari alla progettazione e alla realizzazione di un

percorso che ha come fine il raggiungimento di una maggiore autonomia abitativa e personale. I fondi sono stati distribuiti dal comune e divisi tra le Cooperative e gli Enti del terzo settore che hanno in carico gli utenti rientrati nella graduatoria del progetto. EITEAM e tutte le altre cooperative partecipanti, responsabili degli individui che sono stati considerati idonei alla partecipazione, si occupano della scrittura di un percorso comune e seguono la persona e la famiglia, passo dopo passo, nella concretizzazione di questo iter. Inoltre, il progetto personalizzato per ogni utente è stato redatto dall'Ente in collaborazione con l'ULSS.

Segue una lunga coprogettazione con il comune e con tutte le cooperative e gli enti del terzo settore rappresentanti gli utenti selezionati. Essendo questa proposta una novità sia per il comune sia per gli enti, durante gli incontri si è cercato di capire quali dovessero essere gli obiettivi generali da raggiungere e quali le finalità di questo percorso. Tra le varie macroaree individuate, quelle che maggiormente interessano gli utenti di EITEAM sono:

1. La sperimentazione in un contesto abitativo diverso da quello parentale, a cui segue la gestione delle relazioni con i coinquilini, la cura degli spazi personali e comuni, la pianificazione e la gestione delle spese, la gestione dell'alimentazione, la mobilità;
2. L'acquisizione di consapevolezza riguardo le proprie competenze, autonomie e potenzialità e le aree in cui si necessita maggiore sostegno;
3. Lo sviluppo di un'indipendenza affettiva dalla famiglia accompagnato da percorsi di supporto psicologico.

Oltre alla scrittura degli obiettivi generali, per ogni beneficiario viene scritto un progetto personalizzato ideato sulla base delle sue esigenze, dei limiti che si intendono superare e delle autonomie che è necessario sviluppare. Alcuni esempi più comuni sono: la gestione delle attività domestiche, il contrasto dell'isolamento, la gestione e l'organizzazione delle proprie cose e dei propri impegni, la gestione dei conflitti, la condivisione degli spazi comuni. Ogni singolo progetto è stato sviluppato e costruito tra l'equipe e la famiglia e pensato, soprattutto, sulla base delle autonomie che si intendono far raggiungere alla persona e del potenziamento di quelle già raggiunte. Il fatto che questo progetto preveda la convivenza con persone non appartenenti alla famiglia permette agli utenti di potersi sperimentare con un gruppo di pari e, dunque, di trovarsi sullo stesso livello nell'organizzazione abitativa e di potersi confrontare sulle problematiche che emergono all'interno e all'esterno dell'abitazione.

Successivamente all'approvazione delle tre linee di intervento (definizione del progetto personalizzato, autonomia abitativa e percorso occupazionale), l'Ente procede

alla ripartizione dei ruoli tra lo stesso e il comune. Il progetto prevede, anche, la partecipazione di educatori che intervengono giornalmente a sostegno degli utenti, di psicologi o psicoterapeuti a supporto delle persone e delle famiglie, qualora ci siano delle difficoltà nell'affrontare questa esperienza, nonché la partecipazione di queste ultime che si rendono disponibili nell'intervenire quand'è necessario o nella co-costruzione di laboratori utili allo sviluppo di competenze a livello domestico e individuale.

Ogni equipe e ogni utente all'inizio, durante e a conclusione dell'iter verso l'autonomia compila delle schede di monitoraggio e di autovalutazione. Queste si ritengono fondamentali per comprendere sia da parte dell'Ente sia da parte della persona e della famiglia se il percorso si è sviluppato secondo la progettazione e quali traguardi sono stati raggiunti. Inoltre, è possibile osservare e discutere le difficoltà che si sono presentate durante il percorso e il modo in cui sono state affrontate.

Conclusion

Come si è potuto constatare l'autonomia assume un ruolo fondamentale nella vita di tutti. Risulta necessario, da parte della famiglia e della rete sociale, consentire e spronare lo sviluppo di questo aspetto per permettere alla persona di poter raggiungere uno standard di vita dignitoso.

Si ritiene che lo sviluppo e il potenziamento dell'autonomia debbano essere incentivate in ogni loro forma (personale, domestica e lavorativa). È stato osservato come l'autodeterminazione e l'individuazione siano due capacità fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che vengono prefissati. Insieme a queste ultime, necessaria è anche l'acquisizione di competenze di base e trasversali utili in ogni ambito della vita (come gli aspetti emotivo relazionali e la gestione di sé).

Per consentire alla persona con disabilità intellettiva di vivere una vita più indipendente possibile è importante introdurla all'acquisizione di un'autonomia lavorativa. Questa permette lo sviluppo di nuove e varie competenze, oltre a potenziare quelle di tipo personale e costituire una fonte di guadagno per l'utente. Inoltre, l'individuo può sviluppare e ampliare una rete sociale e amicale a supporto dei diversi tipi di autonomia analizzati. L'ambiente di lavoro diventa un contesto in cui il soggetto può comprendere e potenziare ogni aspetto di sé, sperimentandosi in diverse situazioni.

L'esperienza di tirocinio ha confermato l'importanza che il riconoscimento dell'altro come utente autonomo ha per le persone con disabilità intellettiva. Per questo motivo risulta fondamentale (in questo come in qualsiasi altro ambiente di lavoro) permettere alla persona di imparare, sbagliare e capire come correggere gli errori per arrivare al risultato atteso.

In ultimo, è necessario aiutare e supportare le persone con disabilità intellettiva a diventare la migliore versione di loro stessi tramite lo sviluppo delle loro capacità latenti e il potenziamento delle competenze già acquisite in modo tale che si possano rendere indipendenti dall'assistenza degli altri. L'autonomia è una libertà che tutti hanno il diritto di vivere.

Appendice

A.1

MONITORAGGIO PROGETTO INDIVIDUALE LAVORATORE

Cognome e Nome		Data compilazione, livelli attuali, interventi, strategie		Verifica livelli attesi (dopo mesi)		Data valutazione finale	
Operatore							

COMPORAMENTI E REGOLE DEL LAVORO						
Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. Rispetto degli orari	<ol style="list-style-type: none"> 1. è sempre in ritardo 2. è saltuariamente in ritardo senza comunicazione 3. è saltuariamente in ritardo con comunicazione 4. è sempre puntuale 					
2. Rientro dalla pausa a metà turno	<ol style="list-style-type: none"> 1. torna sempre in ritardo 2. torna in ritardo senza comunicarne i motivi 3. torna in ritardo con comunicazione 4. rientra sempre puntuale 					
3. Assenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. non avverte né concorda mai le assenze 2. avverte raramente e/o con modalità inadeguate 3. avverte delle assenze il giorno stesso 4. avverte e concorda le assenze prevedibili con congruo anticipo 					
4. Rispetto delle regole/procedure	<ol style="list-style-type: none"> 1. non comprende l'importanza di seguire regole/procedure 2. conosce le regole ma fatica a rispettarle 3. accetta e rispetta passivamente le regole 4. comprende e rispetta sempre le regole 					
5. Regolarità della frequenza	<ol style="list-style-type: none"> 1. frequenta saltuariamente (meno di metà delle ore) il luogo di lavoro 2. alterna periodi di frequenza a periodi di assenza 3. frequenta per più di metà delle ore previste il luogo di lavoro 4. frequenta il luogo di lavoro con regolarità (tutte o quasi tutte le ore di lavoro) 					

6. Ordine e cura della postazione di lavoro/stipetto	<ol style="list-style-type: none"> 1. completa mancanza di ordine anche a fronte di sollecito 2. mantiene in ordine dopo ripetute sollecitazioni 3. mantiene in ordine dopo una sollecitazione 4. mantiene in ordine autonomamente 					
7. Conoscenza e rispetto delle norme di sicurezza	<ol style="list-style-type: none"> 1. non riconosce e crea situazioni di pericolo per se stesso e per gli altri 2. conosce alcune norme di sicurezza ma non le applica 3. conosce alcune norme di sicurezza e le applica se sollecitato 4. conosce e applica le norme di sicurezza autonomamente 					

APPRENDIMENTO ED ESECUZIONE DEI COMPITI

Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. attenzione sul lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. si distrae continuamente 2. si distrae frequentemente 3. si distrae qualche volta 4. mantiene l'attenzione in modo continuativo 					
2. capacità di apprendimento	<ol style="list-style-type: none"> 1. non apprende nonostante le continue spiegazioni 2. necessità di numerose ripetizioni 3. è in grado di imparare nei tempi adeguati alle sue capacità 4. apprende rapidamente il lavoro 					
3.1. capacità di esecuzione (tempo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. grande difficoltà nell'eseguire il compito in tempi adeguati alle sue capacità 2. ha qualche difficoltà, esegue con lentezza 3. esegue in tempi adeguati alle sue capacità 4. esegue rapidamente il lavoro 					
3.2. capacità di esecuzione (autonomia)	<ol style="list-style-type: none"> 1. svolge le attività affidate solo se riceve aiuto costante 2. ha bisogno di essere aiutato frequentemente 3. svolge le attività da solo se aiutato saltuariamente 4. svolge autonomamente le attività 					
4. richiesta di aiuto	<ol style="list-style-type: none"> 1. non chiede mai aiuto quando necessario 2. chiede aiuto solo se stimolato, altrimenti rimane passivo 3. chiede aiuto troppo spesso o troppo poco rispetto alla necessità 4. chiede aiuto solo quando necessario 					

5. flessibilità/adattamento	<ol style="list-style-type: none"> 1. rifiuta di eseguire mansioni diverse 2. nonostante il supporto continuo non riesce/è troppo impreciso/a nell' eseguire mansioni diverse 3. necessita di rassicurazione per eseguire mansioni diverse ma è preciso/a nell'esecuzione 4. accetta ed esegue correttamente mansioni diverse 					
6. gestione degli imprevisti	<ol style="list-style-type: none"> 1. se capita un imprevisto si blocca, si fa prendere dal panico o lo ignora 2. se capita un imprevisto non chiede aiuto e applica soluzioni inadeguate 3. se capita un imprevisto chiede aiuto 4. se capita un imprevisto riesce a trovare da solo la soluzione più adeguata 					
7. continuità/tenuta sul lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. riesce a stare su uno stesso lavoro per intervalli di tempo molto limitati (pochi minuti), solo se stimolato 2. riesce a stare su uno stesso lavoro per intervalli di tempo limitati (10-15 minuti) senza bisogno di stimoli 3. riesce a stare su uno stesso lavoro per lunghi intervalli di tempo (30-60 minuti) se stimolato saltuariamente 4. riesce a stare per l'intero turno sullo stesso lavoro autonomamente 					

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO						
Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. produttività	<ol style="list-style-type: none"> 1. non porta a termine nessuno dei compiti assegnati 2. porta a termine i compiti assegnati in minima parte 3. raggiunge circa la metà degli obiettivi produttivi assegnati 4. porta a termine tutti i compiti assegnati 					
2. consapevolezza del ciclo produttivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. non è consapevole di far parte di un ciclo produttivo e di quale sia il proprio ruolo al suo interno 2. sa di far parte di un ciclo produttivo ma conosce solo il proprio lavoro 3. conosce solo alcune mansioni del ciclo produttivo 4. conosce il modo in cui il suo lavoro si collega a quello degli altri nel ciclo produttivo 					

3.organizzazione e programmazione del lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. non sa gestire la programmazione, nemmeno di semplici compiti 2. se supportato sa organizzare semplici compiti che gli sono affidati 3. sa organizzare il proprio lavoro con saltuario aiuto 4. sa organizzare e programmare autonomamente il proprio lavoro 					
4. controllo del risultato	<ol style="list-style-type: none"> 1. non effettua mai il controllo del risultato 2. controlla ma non individua l'errore 3. controlla e a volte individua l'errore 4. controlla e individua l'errore la maggior parte delle volte 					
5. autoverifica sugli obiettivi di produzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. non si rende conto di aver raggiunto o meno gli obiettivi di produzione 2. necessita di supporto per rendersi conto se ha raggiunto o meno gli obiettivi di produzione 3. a volte sa rendersi conto da solo se ha raggiunto o meno gli obiettivi di produzione 4. sa sempre auto-monitorarsi sul raggiungimento degli obiettivi di produzione 					

ASPETTI EMOTIVO-RELAZIONALI						
Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. conoscenza dei ruoli	<ol style="list-style-type: none"> 1. non riconosce i diversi ruoli all'interno della struttura 2. conosce alcuni ruoli ma non si rapporta in modo coerente ad essi 3. a volte si rapporta in modo coerente con i ruoli 4. riconosce i diversi ruoli e si comporta correttamente di conseguenza 					
2. relazioni con i colleghi	<ol style="list-style-type: none"> 1. è isolato rispetto ai colleghi 2. si relaziona solo con alcuni colleghi 3. si relaziona con tutti, ma positivamente solo con alcuni 4. si relaziona positivamente con tutti i colleghi 					
3.collaborazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. si rifiuta di collaborare con i colleghi 2. resta passivo nei momenti di lavoro comune 3. collabora attivamente se stimolato 4. collabora attivamente di sua 					

	spontanea volontà					
4. osservazioni e critiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. se gli viene mossa una osservazione/critica non la accetta (atteggiamento di rabbia/fuga) 2. accetta le osservazioni/critiche passivamente 3. accetta le osservazioni/critiche e a volte cambia i propri comportamenti di conseguenza 4. accetta sempre le osservazioni/critiche come suggerimenti per migliorare 					
5. stress	<ol style="list-style-type: none"> 1. non sa portare avanti il lavoro in situazioni stressanti 2. in situazioni stressanti porta avanti il lavoro solo se costantemente sollecitato/supportato 3. in situazioni stressanti con un leggero supporto porta avanti comunque il lavoro 4. sa gestire in autonomia le situazioni stressanti 					

MOTIVAZIONE AL LAVORO E SENSO DI AUTOEFFICACIA

Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. obiettivi personali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non esprime aspettative rispetto agli obiettivi da raggiungere con l'esperienza lavorativa 2. Esprime aspettative non realistiche 3. Esprime alcune aspettative realistiche 4. Esprime aspettative realistiche tenendo conto della propria condizione personale 					
2. motivazione, impegno, interesse	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non manifesta mai interesse e impegno rispetto al lavoro che svolge 2. Si impegna e manifesta interesse solo verso alcune attività lavorative 3. Si impegna e manifesta interesse verso la maggior parte delle attività lavorative 4. Si impegna sempre al massimo delle sue capacità 					
3. percezione delle proprie capacità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non si ritiene mai adeguato o capace di affrontare un compito/sovrastima le proprie capacità 2. Spesso si sente inadeguato 3. Alterna momenti di sicurezza e di insicurezza 4. Ha chiare le proprie competenze e capacità rispetto all'esecuzione di un compito 					

AUTONOMIA PERSONALE						
Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. igiene e pulizia	<ol style="list-style-type: none"> 1. ha odori sgradevoli e vestiario sudicio 2. presenta segni di sporcizia ed è trasandato nel vestire 3. cura il proprio aspetto se sollecitato 4. si presenta pulito e con vestiario ordinato 					
2. comportamento negli spazi comuni	<ol style="list-style-type: none"> 1. non conosce e non rispetta le regole sociali di convivenza 2. conosce alcune regole sociali ma non le rispetta 3. conosce alcune regole sociali e le rispetta se sollecitato 4. si comporta secondo le regole di convivenza civile autonomamente 					
3. spostamenti	<ol style="list-style-type: none"> 1. non riesce ad effettuare alcuno spostamento da solo 2. sa spostarsi autonomamente in uno spazio circoscritto e conosciuto 3. sa spostarsi su tutto il territorio se istruito 4. sa programmare ed effettuare spostamenti in completa autonomia 					
4. equilibrio psicologico/anomali e nel comportamento	<ol style="list-style-type: none"> 1. gravi disturbi / gravi anomalie nel comportamento che destabilizzano il gruppo 2. presenza di disturbi significativi / presenza di eccentricità che sorprendono i colleghi 3. presenza di disturbi di scarsa rilevanza / presenza di alcune anomalie comportamentali 4. equilibrio soddisfacente / comportamenti nella norma 					
5. gestione delle emozioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. non controlla le proprie emozioni e si lascia andare spesso a frustrazione, ansia, impulsività, aggressività 2. occasionalmente perde il controllo 3. necessita di supporto esterno per gestire le emozioni negative 4. sa elaborare e gestire le sue emozioni negative autonomamente 					
6. autoanalisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. non sa riflettere su se stesso (sui propri comportamenti, stati d'animo, emozioni) 2. fa un'auto-riflessione, ma con esiti distorti, distanti dalla realtà (es. si sente sempre vittima) 					

	3. è consapevole dei propri limiti ma fa fatica ad accettarsi (atteggiamento di negazione)					
	4. è consapevole e sereno rispetto al proprio stato, ai propri limiti e risorse					

QUANTITÀ E QUALITÀ DEL PRODOTTO

Dimensione	Livelli	Livello attuale	Interventi, strategie, risorse	Livello atteso	Verifica livello atteso	Giudizio sul raggiungimento dell'obiettivo
1. quantità del prodotto lavorato	1. non sufficiente / non produttivo 2. appena sufficiente /richiede altro tirocinio 3. buona / ottima produttività 4. straordinaria produttività					
2. qualità del prodotto lavorato	1. il prodotto è impreciso e contiene troppi errori 2. il prodotto è di sufficiente qualità ma contiene errori 3. il prodotto è di buona qualità pur contenendo qualche imprecisione 4. il lavoro è di ottima qualità e non contiene errori					

DIMENSIONI DA MONITORARE/OSSERVAZIONI

--

MONITORAGGIO PROGETTO INDIVIDUALE AUTOVALUTAZIONE

Cognome e Nome	
Data di compilazione	

COMPORAMENTI E REGOLE DEL LAVORO		
Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. rispetto degli orari	<ol style="list-style-type: none"> 1. sono sempre in ritardo 2. sono saltuariamente in ritardo senza comunicazione 3. sono saltuariamente in ritardo con comunicazione 4. sono sempre puntuale 	
2. rientro dalla pausa e metà turno	<ol style="list-style-type: none"> 1. torno sempre in ritardo 2. torno in ritardo senza comunicarne i motivi 3. torno in ritardo con comunicazione 4. rientro sempre puntuale 	
3. assenze	<ol style="list-style-type: none"> 1. non avverto né concordo mai le assenze 2. avverto raramente e/o con modalità inadeguate 3. avverto delle assenze il giorno stesso 4. avverto e concordo le assenze prevedibili con congruo anticipo 	
4. rispetto delle regole/procedure	<ol style="list-style-type: none"> 1. non seguo mai regole/procedure 2. conosco le regole ma fatico a rispettarle 3. accetto e rispetto passivamente le regole 4. comprendo e rispetto sempre le regole 	
5. regolarità della frequenza	<ol style="list-style-type: none"> 1. frequento saltuariamente (meno di metà delle ore) il luogo di lavoro 2. alterno periodi di frequenza a periodi di assenza 3. frequento per più di metà delle ore previste il luogo di lavoro 4. frequento il luogo di lavoro con regolarità (tutte o quasi tutte le ore di lavoro) 	
6. ordine e cura della postazione di lavoro/stipetto	<ol style="list-style-type: none"> 1. non tengo mai in ordine e pulito anche se vengo invitato* a farlo 2. mantengo in ordine dopo che mi viene ripetuto più volte 3. qualche volta ho bisogno che qualcuno mi ricordi di mantenere in ordine e pulito 4. mantengo in ordine autonomamente 	
7. conoscenza e rispetto delle norme di sicurezza	<ol style="list-style-type: none"> 1. non conosco le norme e creo situazioni di pericolo per me stessi* e per gli altri 2. conosco alcune norme di sicurezza ma non le applico 3. conosco alcune norme di sicurezza e le applico se sollecitato 4. conosco e applico le norme di sicurezza autonomamente 	

APPRENDIMENTO ED ESECUZIONE DEI COMPITI		
Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. attenzione sul lavoro	<ol style="list-style-type: none"> 1. mi distraigo continuamente 2. mi distraigo frequentemente 3. mi distraigo qualche volta 4. mantengo l'attenzione in modo continuativo 	
2. capacità di apprendimento	<ol style="list-style-type: none"> 1. non riesco ad apprendere il compito nonostante le continue spiegazioni 2. necessito di numerose ripetizioni per apprendere un nuovo compito 3. sono in grado di imparare nei tempi e modi adeguati alle mie capacità 4. apprendo rapidamente il lavoro 	
3.1. capacità di esecuzione (tempo)	<ol style="list-style-type: none"> 1. non riesco mai a portare a termine il mio lavoro nei tempi previsti 2. a volte porto a termine il lavoro nei tempi previsti 3. eseguo il lavoro nei tempi previsti e adeguati alle mie capacità 	

	4. eseguo rapidamente il lavoro, lo porto a termine spesso prima del previsto	
3.2. capacità di esecuzione (autonomia)	1. riesco a svolgere le attività che mi sono affidate solo se ricevo aiuto costante 2. ho bisogno di essere aiutat* frequentemente 3. svolgo le attività da sol* se aiutat* ogni tanto 4. svolgo autonomamente le attività	
4. richiesta di aiuto	1. non chiedo mai aiuto, neanche quando è necessario 2. chiedo aiuto solo se stimolat*, altrimenti rimango passiv* 3. chiedo aiuto troppo spesso o troppo poco rispetto alla reale necessità 4. chiedo aiuto solo quando è necessario	
5. flessibilità/adattamento	1. mi rifiuto di eseguire mansioni diverse da ciò a cui sono abituat* 2. anche se ricevo supporto continuo non riesco ad eseguire mansioni diverse 3. necessito di rassicurazione per eseguire mansioni diverse ma sono precis* nell'esecuzione 4. accetto senza problemi ed eseguo correttamente mansioni diverse	
6. gestione degli imprevisti	1. se capita un imprevisto mi blocco e rinuncio a proseguire l'attività o lo ignoro e proseguo nella medesima modalità 2. se capita un imprevisto non chiedo aiuto e applico soluzioni inadeguate 3. se capita un imprevisto chiedo aiuto 4. se capita un imprevisto riesco a trovare da sol* la soluzione più adeguata	
7. continuità/tenuta sul lavoro	1. riesce a stare su uno stesso lavoro per intervalli di tempo molto limitati (pochi minuti), solo se stimolato 2. riesce a stare su uno stesso lavoro per intervalli di tempo limitati (10-15 minuti) senza bisogno di stimoli 3. riesce a stare su uno stesso lavoro per lunghi intervalli di tempo (30-60 minuti) se stimolato saltuariamente 4. riesce a stare per l'intero turno sullo stesso lavoro autonomamente	

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. produttività	1. non porto a termine nessuno dei compiti assegnati 2. porto a termine i compiti assegnati in minima parte 3. raggiungo circa la metà degli obiettivi produttivi assegnati 4. porto a termine tutti i compiti assegnati	
2. consapevolezza del ciclo produttivo	1. non sono consapevole di far parte di un ciclo produttivo e di quale sia il mio ruolo al suo interno 2. so di far parte di un ciclo produttivo ma conosco solo il mio lavoro 3. conosco solo alcune mansioni del ciclo produttivo 4. conosco il modo in cui il mio lavoro si collega a quello degli altri nel ciclo produttivo	
3. organizzazione e programmazione del lavoro	1. non so gestire la programmazione, nemmeno di semplici compiti 2. se supportat* so organizzare semplici compiti che mi sono affidati 3. so organizzare il mio lavoro con saltuario aiuto 4. so organizzare e programmare autonomamente il mio lavoro	
4. controllo del risultato	1. non effettuo mai il controllo del risultato 2. controllo ma non individuo l'errore 3. controllo e a volte individuo l'errore 4. controllo e individuo l'errore la maggior parte delle volte	
5. autoverifica sugli obiettivi di produzione	1. so mai se ho raggiunto o meno gli obiettivi di produzione 2. con supporto mi rendo conto se ho raggiunto o meno gli obiettivi di produzione 3. a volte capisco da solo se ho raggiunto o meno gli obiettivi di produzione 4. so sempre se ho raggiunto o meno gli obiettivi di produzione	

ASPETTI EMOTIVO-RELAZIONALE

Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. conoscenza dei ruoli	1. non riconosco i diversi ruoli e mi comporto con tutti allo stesso modo 2. conosco alcuni ruoli ma mi comporto con tutti allo stesso modo 3. conosco tutti i ruoli ma mi comporto in modo adeguato solo con alcuni	

	4. riconosco i diversi ruoli e mi comporto correttamente di conseguenza con tutti	
2. relazioni con i colleghi	<ol style="list-style-type: none"> 1. sono isolat* rispetto ai colleghi 2. mi relaziono solo con alcuni colleghi 3. mi relaziono con tutti, ma positivamente solo con alcuni 4. mi relaziono positivamente con tutti i colleghi 	
3. collaborazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. mi rifiuto di collaborare con i colleghi 2. resto passiv* nei momenti di lavoro comune 3. collaboro attivamente se stimolat* 4. collaboro attivamente di mia spontanea volontà 	
4. osservazioni e critiche	<ol style="list-style-type: none"> 1. se mi viene fatta una osservazione/critica non la accetto (mi arrabbio e/o me ne vado) 2. accetto le osservazioni/critiche passivamente e non cambio i miei comportamenti 3. accetto le osservazioni/critiche e a volte cambio i miei comportamenti di conseguenza 4. accetto sempre le osservazioni/critiche come suggerimenti per migliorare 	
5. stress	<ol style="list-style-type: none"> 1. non riesco a portare avanti il lavoro in situazioni stressanti 2. in situazioni stressanti porto avanti il lavoro solo se ricevo costantemente aiuto e solleciti 3. in situazioni stressanti con un leggero supporto porto avanti comunque il lavoro 4. so gestire in autonomia le situazioni stressanti 	

MOTIVAZIONE AL LAVORO E SENSO DI AUTOEFFICACIA

Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. obiettivi personali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non ho aspettative né mi pongo obiettivi da raggiungere con l'esperienza lavorativa 2. Ho aspettative e obiettivi che però si rivelano non raggiungibili 3. Alcune delle mie aspettative e obiettivi si rivelano raggiungibili 4. Ho aspettative e obiettivi chiari e realistici che tengono conto della mia condizione personale 	
2. motivazione, impegno, interesse	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non ho mai interesse, motivazione né impegno rispetto al lavoro che svolgo 2. Mi impegno e ho interesse solo verso alcune attività lavorative 3. Mi impegno e ho interesse verso la maggior parte delle attività lavorative 4. Mi impegno sempre al massimo delle mie capacità 	
3. percezione delle proprie capacità	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi sento sempre inadeguato o incapace di affrontare il compito che mi viene affidato 2. Spesso mi sento inadeguato ad affrontare il compito che mi viene affidato 3. Alterno momenti di sicurezza e di insicurezza rispetto alle mie capacità 4. Ho chiare le mie competenze e capacità rispetto all'esecuzione di un compito 	

ASPETTI EMOTIVO-RELAZIONALE

Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. igiene e pulizia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi presento sempre trasandat* e sudici* e/o con vestiario non adatto 2. Mi presento spesso trasandat* e il mio vestiario non è adatto all'ambiente lavorativo 3. Se sollecitat* curo la mia igiene personale e il mio aspetto 4. Mi presento sempre pulit*, curat* e con vestiario adeguato 	
2. comportamento negli spazi comuni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non conosco e non rispetto le regole sociali di convivenza 2. Conosco alcune regole sociali ma non le rispetto 3. Conosco alcune regole sociali e le rispetto se sollecitat* 4. Mi comporto secondo le regole di convivenza civile autonomamente 	
3. spostamenti	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non riesco ad effettuare alcuno spostamento da solo 2. So spostarmi autonomamente in uno spazio circoscritto e conosciuto 3. So spostarmi su tutto il territorio se istruit* 4. So programmare ed effettuare spostamenti in completa autonomia 	
4. equilibrio psicologico/anomalie nel	<ol style="list-style-type: none"> 1. A volte ho dei comportamenti anomali che destabilizzano il gruppo di lavoro 2. A volte ho dei comportamenti eccentrici che sorprendono il gruppo di lavoro 	

comportamento	<ol style="list-style-type: none"> 3. A volte mi comporto in modo bizzarro, ma senza particolari ripercussioni sui colleghi 4. Ritengo di avere comportamenti nella norma 	
5. gestione delle emozioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non controllo le mie emozioni e mi lascio andare spesso a frustrazione, ansia, impulsività, aggressività 2. Occasionalmente perdo il controllo 3. Necessito di aiuto per gestire le emozioni negative 4. So elaborare e gestire le mie emozioni autonomamente 	
6. autoanalisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non riesco a riflettere su me stesso (sui miei comportamenti, stati d'animo, emozioni) 2. Rifletto su me stesso e mi sento sempre vittima, o sempre in colpa 3. Sono consapevole dei miei limiti ma faccio fatica ad accettarmi 4. Sono consapevole e seren* rispetto ai miei limiti e risorse 	

QUANTITÀ E QUALITÀ DEL PRODOTTO

Dimensione	Livelli	Livello attuale
1. quantità del prodotto lavorato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produco in pochissimo 2. Produco poco 3. Produco abbastanza 4. Produco molto 	
2. qualità del prodotto lavorato	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il prodotto del mio lavoro è impreciso e contiene troppi errori 2. Il prodotto del mio lavoro è di sufficiente qualità ma contiene errori 3. Il prodotto del mio lavoro è di buona qualità pur contenendo qualche imprecisione 4. Il prodotto del mio lavoro è di ottima qualità e non contiene errori 	

Bibliografia

Buzzelli A., Berarducci M., Leonori C. (2009). *Persone con disabilità intellettiva al lavoro. Metodi e strumenti per l'integrazione*. Erikson.

Contardi, A. (2004). *Verso l'autonomia. Percorsi educativi per ragazzi con disabilità intellettiva*. Carocci editore.

Cornacchia, M. (2015). *Andare a tempo. Ripensare la vita indipendente dell'adulto con disabilità*. Pensa Multimedia.

Cottini, L. (2016). *L'autodeterminazione nelle persone con disabilità. Percorsi educativi per svilupparla*. Erikson.

Goussot, A. (2008). *Il disabile adulto. Anche i disabili diventano adulti e invecchiano*. Maggioli Editore.

Legge n. 381 del 1991 (art. 2: lo scopo delle cooperative sociali) Disciplina delle cooperative sociali. (GU Serie Generale n.283 del 03-12-1991) <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/1991/12/03/091G0410/sg>

Mura A., Zurru A. L. (2016). *Identità, soggettività e disabilità. Processi di emancipazione individuale e sociale*. FrancoAngeli.

Paolini, M. (2015). *Disabilità e qualità dell'incontro. Relazioni interpersonali nell'educazione e nella cura*. FrancoAngeli.

Pasqualotto, L. (2014). *La valutazione multidimensionale e il progetto personalizzato. Prospettive e strumenti per educatori e operatori dei Servizi per la Disabilità Adulta*. Erikson.

Valentini B., Rizzo L. (2001). *Lavoro, disabilità e qualità della vita. Indagine sui percorsi di autonomia di persone disabili attraverso il lavoro e oltre il lavoro*. Assessorato ai servizi sociali.

Vianello, R. (2012). *Potenziali di sviluppo e di apprendimento nelle disabilità intellettive. Indicazioni per gli interventi educativi e didattici*. Erikson.

Vygotskij L.S., (1978). *Mind in Society: the development of higher psychological processes*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

Wehmeyer, M. L. (1996). *Self-determination as an educational outcome*. In Sands, D. J., e Wehmeyer, M.L. (a cura di) *Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities*, 17-36.

Wehmeyer, M. L. (2007). *Promoting self-determination in students with developmental disabilities*. Guilford Press.

Wehmeyer, M. L., Abery, B. H., Mithaug, D. E., & Stancliffe, R. J. (2003). *Theory in self-determination: Foundations for educational practice*. Charles C Thomas Publisher.

Wehmeyer, M., & Schwartz, M. (1998). *The relationship between self-determination and quality of life for adults with mental retardation*. *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 3-12.

Ringraziamenti

Prima di tutto vorrei ringraziare la mia famiglia. In particolare, mia madre per avermi sopportato e supportato in ogni esame sostenuto, mio padre per avermi sempre spronato a fare del mio meglio e mia sorella che mi ha sempre voluto bene nonostante abbia rischiato danni permanenti a causa di un esame. Mamma e Papà grazie per avermi permesso di studiare e, soprattutto, per avermi spinto a intraprendere questo cammino; nonostante le incertezze e le difficoltà, ho scoperto che questa è la strada che voglio percorrere nel mio futuro.

Grazie Andrea per avermi supportato fin da subito nonostante la distanza e per aver sopportato ogni mia lamentela, come d'altronde succede da quasi cinque anni. Grazie per aver condiviso con me le mie ansie e per aver festeggiato con me ogni traguardo.

Ringrazio i miei amici che da anni sopportano la mia presenza e hanno continuato a sostenermi durante questi tre anni nonostante i diversi cammini intrapresi. Questo risultato è una rivincita del nostro percorso liceale.

Ringrazio le mie colleghe per avermi sopportato per tre lunghi anni, riconosco di essere una persona davvero ansiosa e con una parlantina al limite del tollerabile, ma voi non me lo avete (quasi) mai fatto pesare. Senza di voi ogni esame, e soprattutto, ogni professore mi sarebbero sembrati montagne invalicabili.

Vorrei dedicare un ringraziamento anche alla mia relatrice, la professoressa Eleonora Concina, per l'aiuto, i suggerimenti e la disponibilità.

Ultimo, ma non per importanza, vorrei ringraziare l'intero personale di EITEAM e tutti gli utenti che ho incontrato durante il percorso di tirocinio e di volontariato; anche grazie a voi mi è stato possibile raggiungere questo traguardo importante. In particolare, ringrazio Anna per il sostegno durante il tirocinio e per l'aiuto fornito affinché l'ultimo capitolo rispecchiasse al meglio EITEAM e i suoi obiettivi.

Martina Maggio