



Co-funded by
the European Union

IDEA-VET: Inclusione, Diversità e Occupabilità nell'Istruzione e Formazione Professionale

Come Creare Ambienti di lavoro e di Formazione Inclusivi per le Persone con Disabilità Intellettive.

Your paragraph text

ERASMUS +

Azione Chiave 2

Partenariati di cooperazione nell'istruzione e formazione
professionale (KA220-VET)

Numero del progetto: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168



n.

Questa guida è stata pensata per **educatori, fornitori di servizi di istruzione e formazione professionale (IFP), datori di lavoro e responsabili politici** al fine di sostenere l'inclusione delle persone con disabilità intellettive nell'istruzione e formazione professionale (IFP) e nel mercato del lavoro.

Combina **quadri teorici** (modelli di disabilità, interazionismo simbolico, co-agentività) con **strumenti pratici, attività e casi di studio** (ad esempio, Casa Vittoria e KAZED) per aiutare le parti interessate a creare ambienti accessibili, equi e che favoriscano l'empowerment.

Il contenuto è stato sviluppato in collaborazione nell'ambito del **progetto IDEA-VET**, sulla base di ricerche, esperienze formative e contributi dei partner e dei partecipanti.

✳️ Autori / Collaboratori

- Handan Akarsu Scarabello
- Giuseppe Scarabello
- Matteo Mura
- Rosita Paro
- Büşra Alpayim

Numero del progetto: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168

Finanziato dal programma Erasmus+ (KA220-VET – Partenariati di cooperazione nell'istruzione e formazione professionale)

✳️ Partner

- S.I.D.E.S. APS
- Casa Vittoria
- Ege University
- Karsiyaka Akademi Zihinsel Engelliler Derneği
- Nefinia



✳️ Dichiarazione di non responsabilità

Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

ChatGPT è stato utilizzato durante la preparazione di questa guida per migliorare la chiarezza, la leggibilità e la qualità del linguaggio, nonché come primo passo nel processo di traduzione. Successivamente, gli autori hanno revisionato e modificato tutti i contenuti.



1. Introduzione

Il progetto IDEA-VET (*Inclusione, diversità e occupabilità nell'istruzione e formazione professionale*) è stato sviluppato per affrontare le barriere persistenti che le persone con disabilità intellettive devono affrontare nell'istruzione, nell'occupazione e nella vita sociale. Troppo spesso queste persone sono escluse non a causa delle loro capacità, ma a causa di barriere sistemiche, stereotipi e mancanza di pratiche inclusive nell'istruzione professionale e nel mercato del lavoro.

 **La presente guida è uno dei risultati chiave del progetto ed è stata concepita come strumento pratico e quadro di riferimento per:**

- gli enti di istruzione e formazione professionale (IFP) che desiderano rendere i propri ambienti accessibili e inclusivi,
- Job coach, educatori e formatori che desiderano integrare i metodi di co-agentività e interazionisti nella loro pratica,
- Datori di lavoro e responsabili del posto di lavoro che mirano a costruire team inclusivi e a trarre vantaggio dalla diversità del talento umano, e
- decisori politici e parti interessate impegnati nella creazione di sistemi di istruzione e occupazione più equi e giusti.

 **Questa guida combina basi accademiche e strumenti pratici. Fornisce:**

- Un quadro concettuale che spiega le teorie chiave come i modelli medici e sociali della disabilità, l'interazionismo simbolico e la co-agentività;
- Strategie e attività pratiche per l'insegnamento inclusivo, il coaching, il mentoring e l'adattamento sul posto di lavoro;
- Casi di studio trasferibili (Casa Vittoria, KAZED e dai Paesi Bassi) che mostrano esempi reali di inclusione in azione;
- Tipi di occupazione (occupazione aperta, occupazione assistita, lavoro autonomo e imprese sociali) per aiutare le parti interessate a progettare percorsi realistici e sostenibili verso il lavoro;
- Liste di controllo, modelli ed esercizi che le parti interessate possono utilizzare direttamente in contesti formativi e lavorativi.

L'approccio di IDEA-VET si basa sui seguenti principi:

- Prospettiva basata sui diritti: l'inclusione non è carità, è un diritto, come sottolineato dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (2006).
- Pianificazione incentrata sulla persona: ogni individuo con disabilità intellettiva ha punti di forza, aspirazioni ed esigenze uniche.
- Co-agentività: l'inclusione avviene quando gli individui, le famiglie, gli educatori, i datori di lavoro e le comunità agiscono insieme.
- Attenzione alle capacità: ogni persona ha competenze e contributi preziosi da offrire; la sfida è costruire sistemi che li riconoscano e li valorizzino.

Come utilizzare questa guida

Questa guida non è pensata per essere letta una volta e poi messa da parte. È uno strumento per agire.

- I formatori e gli educatori possono utilizzarla per progettare sessioni, adattare attività e riflettere sulle loro pratiche didattiche.
- I datori di lavoro possono consultarla per rendere i loro luoghi di lavoro più inclusivi, per sostenere i dipendenti con disabilità intellettive e per esplorare diversi tipi di modelli di occupazione (come l'occupazione aperta, l'occupazione assistita e le imprese sociali) che possono essere implementati nelle loro organizzazioni.
- I responsabili politici e le parti interessate possono utilizzarla come prova di modelli pratici per la creazione di sistemi inclusivi.



Combinando teoria, pratica e ispirazione, la guida sostiene il passaggio dall'esclusione all'empowerment, garantendo che le persone con disabilità intellettive non siano solo partecipanti, ma anche contributori attivi nell'istruzione, nel lavoro e nella società.

2. Quadro concettuale (teoria nella pratica)

2.1 Modelli di disabilità

Comprendere la disabilità è fondamentale per creare ambienti inclusivi. Il modo in cui definiamo e affrontiamo la disabilità influenza direttamente il modo in cui progettiamo l'istruzione, i luoghi di lavoro e i sistemi di sostegno. Nel corso del tempo, diversi modelli di disabilità hanno plasmato le politiche e le pratiche.



1. Il modello medico (Çolak & Hergüner, 2016; Kanyılmaz Polat, 2020; Vargus-Adams & Majneme, 2014)

- Si concentra sulla **menomazione dell'individuo** come fonte del problema.
- La disabilità è vista come un **deficit** o una limitazione della persona.
- L'obiettivo è spesso quello di "curare" o "riabilitare" la persona in modo che possa adattarsi alla società.

Limiti:

- Riduce gli individui alle loro menomazioni.
- Trascura le barriere sociali e ambientali che devono affrontare.
- Può involontariamente rafforzare lo stigma trattando le persone come "pazienti" piuttosto che come cittadini attivi.

2. Il modello sociale

- Sostiene che la disabilità non è causata dalla menomazione in sé, ma dalle **barriere presenti nella società** (fisiche, attitudinali, sistemiche).
- Esempi: edifici inaccessibili, metodi di insegnamento rigidi, pratiche di assunzione discriminatorie.
- La soluzione sta **nell'eliminare le barriere e cambiare gli atteggiamenti**, non nel cambiare la persona.

Punti di forza:

- Dà potere agli individui in quanto **titolari di diritti**.
- Sposta la responsabilità dall'individuo alla **società e alle istituzioni**.
- È alla base di molte politiche internazionali (ad esempio, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità).

3. Il modello biopsicosociale / ICF (OMS, 2001)

- Integra sia la **prospettiva medica** che quella **sociale** in un quadro olistico.
- Conosciuto come **Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)**.
- La disabilità è intesa come **l'interazione** tra le condizioni di salute di una persona e l'ambiente in cui vive.

Elementi chiave:

- **Menomazioni** (nelle funzioni o nella struttura del corpo).
- **Limitazioni dell'attività** (difficoltà nell'esecuzione di compiti).
- **Restrizioni alla partecipazione** (barriere alla vita sociale, educativa o lavorativa).

Questo modello consente di utilizzare un **linguaggio comune** per parlare di disabilità nei settori dell'istruzione, della sanità e del lavoro.

4. Implicazioni pratiche per l'IFP e l'inclusione lavorativa

- Allontanarsi dal tentativo di "aggiustare" gli individui e concentrarsi sull'adattamento degli ambienti.
- Valutare le barriere nell'apprendimento e nei luoghi di lavoro (comunicazione, accessibilità, atteggiamenti sociali).
- Progettare piani incentrati sulla persona che combinino lo sviluppo delle competenze con gli adeguamenti ambientali.
- Promuovere l'autonomia e l'autorappresentazione in modo che le persone con disabilità intellettive possano plasmare attivamente il proprio percorso di apprendimento e professionale.
- Fornire supporto da parte di un tutor lavorativo, ove opportuno, assicurando che le persone con disabilità intellettive ricevano una guida personalizzata sul posto di lavoro, mentre i datori di lavoro beneficino di un'integrazione più agevole e di prestazioni sostenibili.



5. Attività di riflessione per formatori/datori di lavoro:

- Pensate al vostro contesto (aula, centro di formazione, luogo di lavoro).
- Chiedetevi: *quale modello è più visibile nel mio ambiente?*
- Discutete con i colleghi: *cosa cambierebbe se applicassimo invece il modello sociale o quello ICF?*



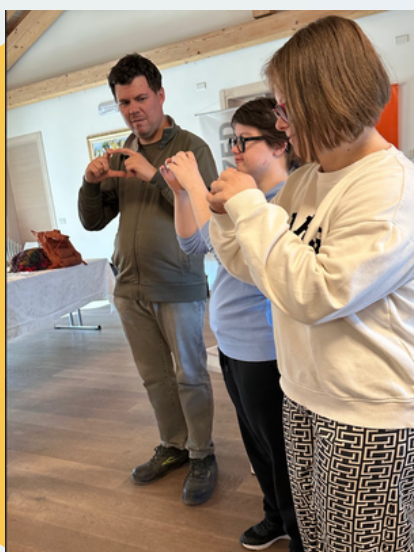
2.2 Interazionismo simbolico e identità

La disabilità non è solo una condizione medica o sociale, ma anche **un'identità costruita socialmente**. La teoria **dell'interazionismo simbolico** ci aiuta a comprendere come le persone con disabilità intellettive vivono se stesse e come vengono percepite dagli altri nella vita quotidiana.

Principi fondamentali dell'interazionismo simbolico

Herbert Blumer (1969) ha delineato tre presupposti:

1. I **significati guidano l'azione**: le persone agiscono nei confronti delle cose in base al significato che queste hanno per loro.
2. I **significati derivano dall'interazione sociale**: impariamo cosa significa "abilità" o "disabilità" attraverso l'interazione con gli altri.
3. I **significati vengono interpretati e trasformati**: ogni individuo elabora e rimodella tali significati a modo suo.



In pratica: *In pratica:* un giovane con disabilità intellettiva può interiorizzare le etichette negative della società ("incapace") o, al contrario, può costruire un forte senso di sé se sostenuto da narrazioni positive ("collaboratore", "membro del team"). In realtà, tuttavia, il lato negativo è spesso più visibile: molti giovani con disabilità intellettiva esitano a partecipare anche alle attività associative, provando sentimenti di auto-stigmatizzazione legati alla loro condizione. In alcune società, i termini relativi alla disabilità intellettiva sono persino usati in modo improprio come insulti, rafforzando l'esclusione e scoraggiando la fiducia in se stessi.

Formazione dell'identità e disabilità

L'identità è plasmata da due tipi di narrazioni:

- **Eteroattribuzioni:** ciò che gli altri dicono di me (famiglia, insegnanti, datori di lavoro, coetanei).
- **Autoattribuzioni:** ciò che dico di me stesso.

Quando queste due narrazioni sono in contrasto (ad esempio, sia io che gli altri vediamo una persona solo come "disabile"), può formarsi **un'identità di disabilità ristretta**.

Quando gli individui sono incoraggiati a esplorare ruoli più ampi (studente, lavoratore, artista, amico), l'identità diventa **multidimensionale e fonte di empowerment**.

Rilevanza pratica per l'inclusione

- Gli educatori e i datori di lavoro svolgono un **ruolo cruciale** nel plasmare l'identità attraverso il linguaggio che usano, le opportunità che offrono e le aspettative che stabiliscono.
- L'inclusione non riguarda solo la rimozione delle barriere fisiche, ma anche **il cambiamento delle narrazioni e la valorizzazione dei contributi**.



Attività pratiche

Esercizio di mappatura dell'identità

- Chiedete ai partecipanti di creare due elenchi:
- *"Cosa dicono gli altri di me"*
- *"Cosa dico di me stesso"*
- Discutete le somiglianze e le differenze ed evidenziate gli aspetti positivi.
- Incoraggiare gli studenti a riconoscere come le etichette esterne possano influenzare la loro percezione di sé e il loro senso di identità.

Messaggio chiave: l'identità è plasmata dall'interazione

Il modo in cui gli altri ci descrivono ha un forte effetto su come vediamo noi stessi. Sostenere descrizioni funzionali di sé aiuta le persone con disabilità intellettive a costruire la fiducia in sé stesse e a sviluppare un'identità forte.

Workshop sull'espansione dei ruoli

- Invita gli studenti a descrivere se stessi in diversi ruoli (ad esempio, *studente, amico, calciatore, dipendente*).
- Riflettete insieme: *in che modo questi ruoli influenzano il modo in cui vedete voi stessi? Come vi vedono gli altri?*
- Sottolineate che l'identità è multidimensionale e non dovrebbe essere ridotta alla "disabilità".

Messaggio chiave: Più che una disabilità

Riconoscere i diversi ruoli ricorda agli studenti che sono più di una diagnosi. Celebrare i diversi ruoli rafforza la fiducia in se stessi e aiuta gli altri a vederli come individui completi.



Consapevolezza linguistica per il personale

- I formatori e i datori di lavoro riflettono sulle parole che usano comunemente con gli studenti.
- Sostituire i termini basati sul deficit ("*non può, lento, problema*") con alternative basate sui punti di forza ("*apprendimento diverso, perseverante, creativo*").
- Discutere su come il linguaggio quotidiano possa incoraggiare la crescita o rafforzare lo stigma.

Messaggio chiave: Usi verbali scorretti appresi dalla società

Le espressioni offensive sulla disabilità sono spesso apprese inconsciamente e utilizzate come insulti casuali. Frasi come "*ritardato*" o "*sei disabile?*" equiparano erroneamente la disabilità a difetti personali e approfondiscono lo stigma. Quando un linguaggio del genere diventa normale, mina la fiducia in se stessi e scoraggia la partecipazione, a volte anche alle attività della comunità. Gli educatori, i datori di lavoro e i coetanei possono sfidare questo fenomeno proponendo alternative rispettose e responsabilizzanti, contribuendo a rimodellare le norme sociali verso una vera inclusione.

Riconoscendo che la disabilità è in parte **un'identità costruita socialmente**, comprendiamo che l'inclusione non riguarda solo la fornitura di accesso, ma anche **il cambiamento delle interazioni, del linguaggio e delle aspettative**. La vera inclusione richiede lo smantellamento delle espressioni e degli atteggiamenti dannosi che la società ha normalizzato.

2.3 Co-agentività e inclusione

Una delle idee centrali del progetto IDEA-VET è la co-agentività. Mentre *l'agentività* si riferisce alla capacità di un individuo di fare delle scelte e influenzare la propria vita, *la co-agentività* evidenzia la responsabilità condivisa tra studenti, educatori, famiglie, datori di lavoro e comunità nel sostenere tali scelte.

Secondo Albert Bandura (2001), l'agentività è:

- La capacità di **influenzare il proprio funzionamento** e i risultati della propria vita attraverso l'azione.
- Non si tratta solo di pianificazione, ma anche di **autoregolazione** (adattare le azioni quando necessario).
- Legata alla **consapevolezza di sé e all'autoefficacia**, ovvero credere nella propria capacità di agire.

Per le persone con disabilità intellettive, l'azione può essere limitata da barriere esterne, non dalla mancanza di capacità. Pertanto, i sistemi devono **consentire e rafforzare l'azione**.



Il quadro di riferimento dell'OCSE per l'apprendimento 2030 descrive la co-agentività come:

- Una **rete di relazioni interattive** in cui gli studenti sono supportati da insegnanti, coetanei, famiglie e comunità.
- Il riconoscimento che **tutti sono discenti**, compresi i formatori, i datori di lavoro e i familiari.
- Un processo in cui gli obiettivi sono **costruiti insieme**, non imposti.

Esempio: un giovane tirocinante si pone l'obiettivo di lavorare in una panetteria. Il formatore VET adatta le lezioni alle competenze relative alla panetteria, il datore di lavoro offre un tirocinio di supporto e la famiglia aiuta con la pratica a casa. Insieme, formano un *sistema di co-autonomia*.

Perché la co-agentività è importante per l'inclusione

- Promuove **la condivisione** dei risultati (nessuno viene lasciato solo).
- Aiuta le persone a passare dall'essere "destinatari passivi" a **partecipanti attivi**.
- Costruisce **un'inclusione sostenibile**, perché più attori sono coinvolti nel successo dell'iniziativa.





Approcci pratici alla co-agentività

1. Definizione degli obiettivi in modo collaborativo

1. Organizzare incontri con lo studente, la famiglia e il fornitore di IFP.
2. Definire insieme gli obiettivi personali, accademici e professionali.
3. Documentarli in un piano individuale di apprendimento e lavoro.
4. Assicurarli che siano in linea con le esigenze e le opportunità del mercato del lavoro.

2. Feedback e feedforward

1. Controlli regolari in cui lo studente riflette sui progressi compiuti.
2. I formatori e i datori di lavoro forniscono feedback di supporto e suggerimenti lungimiranti.

3. Ambienti di apprendimento condivisi

1. Creare spazi in cui gli studenti, le famiglie, gli educatori e i datori di lavoro **imparino gli uni dagli altri**.
2. Esempio: un workshop in cui i datori di lavoro apprendono pratiche inclusive *dagli studenti stessi*.

Messaggio chiave:

L'inclusione non può essere raggiunta da singoli individui che agiscono da soli. **La co-agentività garantisce che le persone con disabilità intellettive siano sostenute da una rete di relazioni**, rendendo possibile e sostenibile la loro partecipazione all'istruzione, al lavoro e alla società.

3. Strategie pratiche per l'inclusione

L'istruzione e l'occupazione inclusive richiedono strategie intenzionali che combinino accessibilità, empowerment e collaborazione. I seguenti approcci forniscono **misure concrete** per creare ambienti in cui le persone con disabilità intellettive possano prosperare.

3.1 Negli ambienti di istruzione e formazione professionale

L'istruzione e la formazione professionale (IFP) sono una porta d'accesso fondamentale al mondo del lavoro. Per garantire l'accessibilità e l'equità, i centri di formazione devono:





Progettare un apprendimento accessibile

- Applicare principi di progettazione universale (segnaletica chiara, arredi flessibili, ausili visivi).
- Garantire che i materiali siano disponibili in formati di facile lettura e compatibili con le tecnologie assistive.
- Utilizzare supporti visivi, un linguaggio semplice e piattaforme di e-learning modulari per soddisfare esigenze diverse.

Utilizzare metodi non formali e partecipativi

- Incoraggiare l'educazione tra pari: studenti con disabilità che si sostengono a vicenda.
- Includere giochi di ruolo, narrazione e progetti di gruppo per rendere l'apprendimento interattivo.
- Facilitare i circoli di check-in/check-out in modo che gli studenti condividano sentimenti, aspettative e riflessioni.

Profili professionali e piani personalizzati

- Condurre valutazioni professionali su misura per i punti di forza e le preferenze di ogni studente.
- Creare piani di apprendimento personalizzati collegati a opportunità di lavoro realistiche.
- Coinvolgere le famiglie e i datori di lavoro nel processo di pianificazione.
- Contattare istituzioni e organizzazioni in grado di fornire supporto professionale, garantendo agli studenti e ai datori di lavoro l'accesso a una guida professionale durante tutta la transizione al mondo del lavoro.

Strumento pratico: utilizzare un foglio di lavoro per la mappatura della carriera in cui gli studenti elencano le competenze che apprezzano, le attività che desiderano provare e gli ambienti in cui si sentono a proprio agio.

3.2 Nei luoghi di lavoro

I datori di lavoro svolgono un ruolo fondamentale nel favorire l'inclusione. Le strategie includono:

Occupazione assistita

- Fornire coaching professionale prima, durante e dopo il collocamento.
- Assegnare un mentore o un compagno sul posto di lavoro.
- Offrire transizioni graduali, iniziando con compiti brevi e aumentando gradualmente le responsabilità.





Piccoli ma efficaci adeguamenti

- Semplificare e chiarire le istruzioni.
- Utilizzare elenchi di compiti visivi o guide passo passo.
- Fornire spazi tranquilli e routine prevedibili per ridurre lo stress.
- Modificare le uniformi o gli strumenti se necessario (ad esempio, abbigliamento adattato, attrezzature più leggere).

Costruire una cultura inclusiva

- Attuare politiche di tolleranza zero nei confronti della discriminazione.
- Celebrare la diversità ed evidenziare i contributi dei dipendenti con disabilità intellettiva.
- Condividere internamente storie di successo per sfidare gli stereotipi.

Lista di controllo per i datori di lavoro

- Ho adattato i metodi di comunicazione?
- C'è un mentore chiaro per il nuovo dipendente?
- I colleghi sono informati e offrono il loro sostegno?
- Il feedback viene fornito regolarmente in modo semplice e costruttivo?
- I progressi della formazione mirata e dell'occupazione vengono monitorati e rivisti regolarmente?



3.3 Nella società

La vera inclusione va oltre le aule scolastiche e i luoghi di lavoro. Le comunità possono:

Sensibilizzare

- Organizzare **eventi pubblici, mostre e campagne** guidate da persone con disabilità.
- Promuovere storie inclusive attraverso **i media e le piattaforme social**.
- Collaborare con le scuole locali e le ONG (organizzazioni non governative) per creare visibilità.





Coinvolgere le famiglie

- Offrire **sessioni informative e workshop** per gli assistenti.
- Coinvolgere le famiglie nella pianificazione della transizione dalla scuola al lavoro.
- Riconoscere la famiglia come **sistema di supporto fondamentale** per sostenere l'inclusione.

Creare laboratori comunitari

- Costruire reti locali in cui **educatori, datori di lavoro, famiglie e studenti** collaborino.
- Condividere buone pratiche e risorse.
- Co-progettare progetti comunitari (giardini, caffè, mostre d'arte) in cui le persone con disabilità intellettuale assumono ruoli visibili.





Esempio di attività: organizzare una **"Fiera Focus on Ability"** in cui gli studenti mostrano le loro abilità (cucina, arte, musica, servizi) ai datori di lavoro e ai membri della comunità.

Messaggio chiave:

L'inclusione non si ottiene con sforzi isolati. Richiede **strategie coerenti nell'ambito dell'istruzione, del lavoro e della società**, guidate dall'accessibilità, dalla partecipazione e dalla responsabilità condivisa.

4. Strumenti e metodi (sezione Toolkit)

Questa sezione fornisce **risorse pratiche** per tradurre i principi dell'inclusione nella pratica quotidiana. Gli strumenti sono adattabili e possono essere utilizzati nelle aule, nei centri di formazione e nei luoghi di lavoro.

4.1 Liste di controllo

Lista di controllo per la pedagogia inclusiva (per formatori ed educatori)

- I materiali sono disponibili in formati di facile lettura e/o visivi?
- L'aula è accessibile (rampe, segnaletica chiara, arredi flessibili)?
- Utilizzo metodi non formali (giochi di ruolo, progetti di gruppo, educazione tra pari)?
- Gli studenti sono incoraggiati a fissare obiettivi di apprendimento personali?
- Verifico regolarmente con gli studenti come si sentono e di cosa hanno bisogno?



Lista di controllo per l'adattamento sul posto di lavoro (per i datori di lavoro)

- È stato assegnato un mentore/collega sul posto di lavoro?
- I compiti sono suddivisi in passaggi chiari (con supporti visivi, se necessario)?
- Il feedback viene fornito con un linguaggio semplice e costruttivo?
- Le uniformi, gli strumenti e le routine sono adattati se necessario?
- I colleghi sono stati formati sulla consapevolezza della disabilità?
- Esiste una politica di tolleranza zero nei confronti della discriminazione?
- Viene fornita una formazione sul posto di lavoro in modo che i dipendenti possano sviluppare competenze professionali direttamente sul posto di lavoro?



4.2 Modelli

Piano individuale di apprendimento e lavoro (ILWP)

Nome dello studente/dipendente:

Punti di forza e abilità:

Aree di lavoro/formazione preferite:

Obiettivi a breve termine (3-6 mesi):

Obiettivi a lungo termine (1-2 anni):

Supporto necessario (coaching, strumenti, ruolo della famiglia):

Accettato da (studente, famiglia, formatore, datore di lavoro):

Modulo di feedback e feedforward

- Cosa è andato bene oggi?

- Cosa potrebbe essere migliorato?

- Prossimi passi (suggerimenti per azioni future):



4.3 Attività

Attività 1: Cerchio di check-in/check-out

- All'inizio di una sessione, chiedi a ciascun partecipante: *"Come ti senti oggi? Cosa ti aspetti da questa sessione?"*
- Alla fine, chiedi: *"Cosa hai imparato? Come ti senti adesso?"*
- Scopo: crea fiducia, tiene traccia del coinvolgimento emotivo e garantisce che le opinioni vengano ascoltate.





Attività 2: Mappatura dell'identità

- Materiali: carta, pennarelli.
- Fase 1: i partecipanti disegnano un cerchio al centro con il proprio nome.
- Fase 2: Intorno al cerchio, aggiungono i ruoli che ricoprono (studente, lavoratore, amico, artista).
- Fase 3: discutere in che modo ciascun ruolo contribuisce all'identità e alla fiducia in se stessi.
- Scopo: ampliare la percezione di sé oltre l'etichetta di "disabile".

Attività 3: gioco di ruolo per scenari lavorativi

- Creare brevi giochi di ruolo (ad esempio, salutare un cliente, chiedere aiuto, gestire un errore).
- Gli studenti si esercitano in coppia o in gruppo, alternandosi nei ruoli.
- I formatori/datori di lavoro forniscono un feedback costruttivo.
- Scopo: sviluppare le capacità comunicative e la fiducia sul posto di lavoro.

Attività 4: Workshop incentrato sulle capacità

- Ogni partecipante elenca 3 cose in cui è bravo.
- Il gruppo discute su come questi punti di forza possano essere applicati nel lavoro o nella formazione.
- I formatori evidenziano **le competenze trasferibili** (ad esempio, pazienza, creatività, lavoro di squadra).
- Scopo: spostare la prospettiva dai limiti ai punti di forza.

Messaggio chiave:

Le checklist, i modelli e le attività partecipative trasformano i **principi astratti in strumenti pratici**. Sono flessibili e possono essere adattati a contesti diversi, garantendo che l'inclusione sia attuabile e misurabile.



Caso di studio 1: Casa Vittoria (Italia)

Contesto

Casa Vittoria è nata nel 2010 dall'iniziativa di sei famiglie, ciascuna con figli affetti dalla sindrome di Down. Quello che era iniziato come un semplice orto si è gradualmente evoluto in una **struttura ricettiva multifunzionale** che oggi comprende un ristorante, un hotel, serre e uno spazio per eventi.

L'obiettivo è sempre stato chiaro: creare un ambiente in cui le persone con disabilità intellettive possano imparare, lavorare e costruire un'identità professionale, pur essendo pienamente incluse nella loro comunità.





Pratiche inclusive

- **Occupazione e formazione:** Casa Vittoria assume persone con sindrome di Down come parte del suo personale permanente. Accoglie anche tirocinanti e volontari con altre disabilità intellettive attraverso partnership con scuole professionali.
- **Mentoring e sviluppo professionale:** chef professionisti, esperti di ospitalità e formatori vengono coinvolti non solo per insegnare competenze tecniche, ma anche per dare l'esempio di pratiche inclusive. Sono selezionati per la loro empatia e capacità di lavorare con studenti diversi.
- **Coinvolgimento delle famiglie:** le famiglie continuano a partecipare attivamente all'orientamento professionale e al sostegno personale, garantendo che la transizione al mondo del lavoro sia più agevole e sostenibile.
- **Identità e senso di appartenenza:** tutto il personale indossa la stessa uniforme, a simboleggiare l'uguaglianza e rafforzare il senso di appartenenza. Questo semplice gesto contribuisce a ridurre gli stereotipi e mette in risalto il contributo di ogni singolo individuo.

Impatto

Casa Vittoria dimostra che l'inclusione nel settore dell'ospitalità non solo è possibile, ma anche vantaggiosa:

- I dipendenti acquisiscono **indipendenza, competenze e autostima**.
- Le famiglie provano sollievo e orgoglio nel vedere i propri cari prosperare in ambienti di lavoro reali.
- I clienti e i membri della comunità cambiano la loro percezione della disabilità interagendo direttamente con personale competente.

Lezioni trasferibili

- Le pratiche simboliche (come le uniformi) possono rafforzare l'uguaglianza.
- La formazione deve essere accompagnata da **un mentoring continuo** e non deve essere considerata uno sforzo una tantum.
- Le partnership con le scuole, i servizi sanitari e le autorità locali sono essenziali per la sostenibilità a lungo termine.
- Le famiglie dovrebbero essere considerate come **partner nel percorso lavorativo**, non come sostenitori esterni.

Caso di studio 2: KAZED (Turchia)

Contesto

KAZED è stata fondata da un gruppo di famiglie ed educatori che condividevano una visione comune: migliorare le capacità di vita indipendente e l'occupabilità dei giovani con disabilità intellettive. Partendo in piccolo, con attività guidate dalle famiglie e programmi di sostegno individuale, KAZED è gradualmente cresciuta fino a diventare una rete di sostegno multidimensionale riconosciuta che ora offre formazione professionale, coaching lavorativo e programmi di sensibilizzazione della comunità.

Pratiche inclusive

- **Formazione professionale:** KAZED offre una formazione strutturata nei settori dell'ospitalità, dell'assistenza amministrativa e dei servizi, adattata ai punti di forza e alle esigenze degli studenti.
- **Job coaching:** ogni partecipante è affiancato da un job coach che fornisce assistenza durante la transizione al mondo del lavoro, supporta l'adattamento e facilita la comunicazione con i datori di lavoro.
- **Partnership:** KAZED collabora con **università, centri di istruzione pubblica, agenzie di collocamento e comuni**. Queste partnership creano percorsi che consentono agli studenti di trovare un vero impiego.
- **Sensibilizzazione e sostegno:** l'organizzazione organizza seminari, campagne pubbliche e workshop per le famiglie per ridurre lo stigma e sensibilizzare l'opinione pubblica sull'occupazione inclusiva.
- **Coinvolgimento delle famiglie:** le famiglie partecipano al processo decisionale, ai workshop e alla pianificazione, garantendo che il sostegno si estenda oltre il posto di lavoro.

Impatto

KAZED ha aiutato decine di persone con disabilità intellettive ad accedere a opportunità di formazione e lavoro significative. Le sue partnership hanno portato a tirocini, inserimenti lavorativi assistiti e una maggiore accettazione da parte della comunità. Le famiglie riferiscono una maggiore indipendenza dei propri figli e un maggiore ottimismo per il futuro. In risposta alla preoccupazione comune tra le famiglie "Cosa succederà dopo / dopo di noi?", KAZED ha posto l'accento sull'occupazione fin dall'inizio. Ponendo l'occupazione come obiettivo chiaro, non solo ha offerto ai giovani un percorso concreto da seguire, ma ha anche dato alle famiglie rassicurazione e speranza per il futuro.



Lezioni trasferibili

- **L'inserimento lavorativo assistito** (job coaching + adattamento al posto di lavoro) è uno dei modelli più efficaci per il successo a lungo termine.
- Ampie partnership moltiplicano le opportunità: nessuna istituzione può raggiungere l'inclusione da sola.
- Le campagne di sensibilizzazione sono essenziali per sfidare le barriere culturali e gli stereotipi.
- Iniziare in piccolo con iniziative guidate dalle famiglie può, nel tempo, influenzare i sistemi e le politiche.

Caso di studio 3: De Loods (Paesi Bassi)

Contesto

De Loods è un'impresa sociale e un luogo di apprendimento con sede a Utrecht, nei Paesi Bassi. È stata fondata nel 2014 con la missione di fornire un lavoro significativo alle persone con disabilità intellettive in un contesto comunitario. L'iniziativa gestisce un laboratorio di mobili di seconda mano, una caffetteria e uno spazio creativo, trasformando i beni donati in mobili riciclati e offrendo al contempo un luogo accogliente per i residenti locali.

Pratiche inclusive

- **Ambiente di apprendimento pratico:** i partecipanti apprendono competenze pratiche (lavorazione del legno, pittura, servizio clienti) in un ambiente di produzione reale, con il supporto di istruttori qualificati.
- **Collaborazione tra pari:** i team sono misti, con partecipanti, volontari e artigiani esperti che lavorano fianco a fianco, incoraggiando l'inclusione sociale e l'apprendimento tra pari.
- **Piani di lavoro individuali:** ogni partecipante segue un piano personalizzato che delinea gli obiettivi di competenza, le attività preferite e il ritmo di lavoro. I progressi vengono monitorati con sessioni di feedback regolari.
- **Eventi comunitari:** De Loods ospita regolarmente open day, mostre ed eventi di vendita in cui i partecipanti presentano il loro lavoro, interagiscono con i clienti e mettono in mostra il loro talento.
- **Transizione verso l'occupazione aperta:** i partecipanti che sono pronti vengono aiutati a trovare un'occupazione esterna, con job coach che facilitano la transizione e forniscono supporto nel follow-up.





Impatto

De Loods è diventato un esempio riconosciuto di come le piccole imprese creative possano combinare valore sociale, economico e ambientale. Oltre il 60% dei partecipanti è passato a un'occupazione assistita o aperta dopo aver completato la formazione. Le famiglie hanno segnalato miglioramenti in termini di fiducia, comunicazione e partecipazione sociale.

Lezioni trasferibili

- La combinazione di creatività (upcycling, arte, design) e competenze spendibili sul mercato del lavoro motiva gli studenti e mantiene la formazione coinvolgente.
- I progetti locali su piccola scala possono avere un'elevata visibilità e un forte impatto sulla comunità, riducendo lo stigma.
- Il supporto continuo di un job coach è essenziale per una transizione di successo verso lavori esterni.
- Coinvolgere il pubblico attraverso eventi aiuta a rompere gli stereotipi e a creare comunità inclusive.



Perché questi casi di studio sono importanti

Sia Casa Vittoria che KAZED sottolineano che:

- L'inclusione **non** è **carità**, ma un **diritto** e una **fonte di arricchimento** per le comunità e i luoghi di lavoro.
- Le strategie più efficaci sono **quelle partecipative e collaborative**, che coinvolgono le famiglie, le istituzioni e la società.
- Piccole iniziative possono trasformarsi in modelli sostenibili con un impatto a lungo termine.
- Lezioni pratiche come il tutoraggio, il coinvolgimento della famiglia, il coaching lavorativo e l'uguaglianza simbolica sono **trasferibili tra paesi e settori**.

Questi esempi dimostrano che **con creatività, perseveranza e collaborazione è possibile creare ambienti di lavoro inclusivi ovunque**



6. Monitoraggio, valutazione e sostenibilità

La creazione di ambienti inclusivi non è uno sforzo una tantum, ma richiede **un monitoraggio, una valutazione e un adattamento continui**. Per garantire che le pratiche di inclusione siano efficaci e sostenibili, le parti interessate devono stabilire indicatori chiari, raccogliere feedback e integrare l'inclusione nei sistemi istituzionali.

6.1 Perché il monitoraggio e la valutazione (M&E) sono importanti

- **Garanzia di qualità:** assicura che le strategie di inclusione funzionino effettivamente per gli studenti e i dipendenti.
- **Responsabilità:** dimostra i risultati ai finanziatori, ai responsabili politici e alle comunità.
- **Miglioramento:** identifica le lacune e le aree di sviluppo.
- **Empowerment:** coinvolge gli studenti e le famiglie nella definizione dei programmi attraverso il loro feedback.





6.2 Indicatori di pratiche inclusive

Il monitoraggio dell'inclusione non dovrebbe limitarsi a misurare i numeri (ad esempio, quanti partecipanti hanno trovato un impiego), ma anche **la qualità della partecipazione e le esperienze vissute**. Gli indicatori suggeriti includono:

Accessibilità

- % di materiali formativi disponibili in formati di facile lettura o visivi.
- Presenza di caratteristiche di accessibilità fisica e digitale (rampe, segnaletica, compatibilità con lettori di schermo).

Partecipazione e permanenza

- Tassi di frequenza e completamento dei corsi da parte di studenti con disabilità intellettive.
- Tassi di permanenza nel posto di lavoro dopo la formazione.

Sviluppo delle competenze

- Prove di miglioramento delle competenze professionali, sociali e di adattamento.
- Fiducia e autonomia auto-dichiarate dagli studenti.

Inclusione sul posto di lavoro

- Numero di luoghi di lavoro che offrono tirocini lavorativi assistiti.
- Datori di lavoro che dichiarano soddisfazione per le pratiche inclusive.
- Dipendenti con disabilità intellettiva che riferiscono relazioni positive con i colleghi.

Cambiamento culturale

- Maggiore consapevolezza tra educatori, datori di lavoro e comunità (misurata tramite sondaggi o focus group).
- Iniziative dei media e della comunità che promuovono l'inclusione.



6.3 Metodi di raccolta dei dati

- **Dati quantitativi:** registri delle presenze, collocamenti lavorativi, tassi di permanenza, punteggi dei sondaggi.
- **Dati qualitativi:** interviste, focus group, diari di riflessione, casi di studio.
- **Feedback:** feedback regolari da parte di studenti, famiglie, formatori e datori di lavoro.
- **Strumenti di autovalutazione:** gli studenti valutano i propri progressi e il proprio senso di inclusione.

Suggerimento pratico: creare **moduli di valutazione** brevi e di **facile lettura** in modo che gli studenti con disabilità intellettive possano condividere direttamente le loro opinioni.



6.4 Continuous Improvement Cycles

- Raccogli i dati a intervalli regolari (ad esempio, ogni semestre o ciclo di lavoro).
- Condividi i risultati con tutte le parti interessate (studenti, famiglie, personale, datori di lavoro).
- Adatta la formazione e il posto di lavoro a seconda dei feedback che ricevi.
- Celebra i successi pubblicamente per poter rafforzare l'identità lavorativa, il sentirsi parte di un gruppo e per poter innescare cambiamenti nella cultura lavorativa e della comunità.



6.5 Garantire la sostenibilità

Integrazione istituzionale

- Integrare pratiche inclusive nelle **politiche e nelle procedure ufficiali** di scuole, centri di formazione e aziende.
- Rendere l'inclusione parte integrante degli indicatori di performance del personale e degli obiettivi organizzativi.

Sviluppo delle capacità

- Formazione regolare per educatori, mentori e datori di lavoro in materia di pedagogia inclusiva e adattamenti sul posto di lavoro.
- Reti di apprendimento tra pari tra fornitori di IFP e aziende.

Politica e advocacy

- Collaborare con i governi locali, le camere di commercio e i ministeri per promuovere politiche occupazionali inclusive.
- Promuovere l'inclusione attraverso piattaforme come la **piattaforma dei risultati del progetto Erasmus+** per incoraggiare la replica.

Coinvolgimento della comunità

- Continuare le campagne di sensibilizzazione oltre la durata del progetto.
- Costruire partnership con ONG, famiglie, comuni e imprese locali per sostenere opportunità inclusive.



Messaggio chiave:

Il monitoraggio e la valutazione garantiscono che gli sforzi di inclusione siano **efficaci e incentrati sullo studente**, mentre le strategie di sostenibilità assicurano che tali sforzi non svaniscano dopo un singolo progetto. L'inclusione diventa un **impegno culturale e istituzionale a lungo termine**.

7. Conclusioni e raccomandazioni politiche

7.1 Conclusione

Il progetto IDEA-VET dimostra che l'inclusione delle persone con disabilità intellettiva nell'istruzione professionale, nel mondo del lavoro e nella vita sociale è **sia realizzabile che essenziale**.





Attraverso questa guida, abbiamo visto che:

- La disabilità non è una limitazione dell'individuo, ma *una condizione che si verifica quando le circostanze ambientali e le strutture sociali non riescono a rispondere alle esigenze dell'individuo*.
- **L'identità è plasmata dall'interazione** tra narrazioni e aspettative mutevoli; possiamo aiutare le persone a vedere se stesse al di là degli stereotipi.
- **L'inclusione è una responsabilità condivisa** (co-agenzia): gli studenti, le famiglie, gli educatori, i datori di lavoro e le comunità hanno tutti un ruolo da svolgere.
- **Strumenti pratici, strategie di formazione e adeguamenti sul posto di lavoro** sono disponibili e adattabili in diversi settori e paesi.
- Esempi di vita reale come **Casa Vittoria, KAZED e De Loods** dimostrano che piccole iniziative possono trasformarsi in modelli di inclusione potenti e sostenibili.

L'inclusione avvantaggia non solo le persone con disabilità intellettive, ma anche i luoghi di lavoro, le comunità e la società nel suo complesso. I team diversificati sono più creativi, resilienti e socialmente responsabili.

7.2 Raccomandazioni politiche

Per ampliare e sostenere le pratiche inclusive, raccomandiamo di agire su più livelli:

Per gli educatori e i fornitori di istruzione e formazione professionale

- Integrare **la pedagogia inclusiva** nei programmi di studio e nei moduli di formazione.
- Utilizzare **piani di apprendimento personalizzati** e **metodi partecipativi**.
- Garantire **l'accessibilità universale** delle aule, dei laboratori e dei materiali.
- Formare regolarmente il personale **sulla consapevolezza della disabilità** e **sugli approcci interazionisti**.





Per i datori di lavoro

- Adottare **l'occupazione assistita** come modello standard.
- Fornire **soluzioni ragionevoli** (ad esempio, istruzioni semplificate, ausili visivi, orari flessibili).
- Istituire **sistemi di mentoring** e coltivare una cultura dell'inclusione sul posto di lavoro.
- Celebrare le storie di successo per sfidare gli stereotipi e ispirare gli altri.

Per i responsabili politici e le istituzioni

- Allineare le strategie nazionali e regionali alla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) e ai quadri normativi dell'UE in materia di diritti delle persone con disabilità.
- Fornire incentivi (finanziamenti, riconoscimenti, certificazioni) ai datori di lavoro e ai fornitori di istruzione e formazione professionale inclusivi.
- Incorporare indicatori di inclusione nelle politiche educative e del lavoro.
- Sostenere la collaborazione intersettoriale tra scuole, aziende, famiglie e ONG.
- Incoraggiare i comuni e le ONG a realizzare congiuntamente programmi di formazione professionale su misura per i diversi gruppi di disabili, garantendo che tali corsi di formazione siano ampiamente implementati a livello locale. In questo modo, l'istruzione professionale può dimostrare risultati concreti in termini di sostenibilità e inclusività in tutte le città.

Per le comunità e le famiglie

- Partecipare attivamente alle campagne di sensibilizzazione e di advocacy.
- Creare **laboratori comunitari** in cui le persone con disabilità intellettive contribuiscano in modo visibile a progetti sociali.
- Sostenere le famiglie con **formazione e orientamento**, riconoscendole come attori chiave nell'inclusione sostenibile.

7.3 Invito all'azione

L'inclusione non è beneficenza. È un **diritto umano** e un **investimento sociale**. Ogni parte interessata - educatori, datori di lavoro, responsabili politici e cittadini - ha il potere di contribuire a una società in cui le persone con disabilità intellettive sono viste come **partecipanti capaci, preziosi e uguali**.

Questa guida non è la fine, ma un **punto di partenza**. Applicando questi principi e strumenti e imparando da casi di studio stimolanti, possiamo passare dalla teoria alla pratica, dall'esclusione all'empowerment e dalle parole all'azione.

Insieme, possiamo garantire che **l'inclusione diventi la norma, non l'eccezione**.





8. Appendici



8.1 Glossario dei termini chiave

- **Agentività** – La capacità degli individui di fare delle scelte e influenzare la propria vita attraverso le proprie azioni.
- **Co-agentività** – Responsabilità condivisa per l'apprendimento e l'inclusione, che coinvolge l'individuo, gli educatori, le famiglie, i datori di lavoro e le comunità.
- **Modelli di disabilità** – Quadri di riferimento per comprendere la disabilità, tra cui il modello medico, il modello sociale e il modello biopsicosociale/ICF.
- **ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute)** – Un quadro di riferimento dell'OMS (2001) che combina prospettive mediche e sociali, sottolineando la partecipazione e il funzionamento.
- **Interazionismo** – Teoria sociologica che spiega come l'identità e il significato siano costruiti attraverso l'interazione sociale.
- **Disabilità intellettiva (ID)** – Una condizione dello sviluppo caratterizzata da limitazioni nel funzionamento intellettivo e nel comportamento adattivo, che spesso richiede un sostegno educativo e sociale personalizzato.
- **Occupazione assistita** – Un modello di occupazione in cui le persone con disabilità ricevono un sostegno personalizzato (ad esempio, coaching lavorativo, adattamento del posto di lavoro) prima, durante e dopo l'inserimento lavorativo.
- **Progettazione universale per l'apprendimento (UDL)** – Progettazione di ambienti e materiali che possano essere utilizzati da tutte le persone, nella misura massima possibile, senza necessità di adattamenti.
- **Istruzione e formazione professionale (VET)** – Programmi di istruzione e formazione che forniscono agli studenti competenze pratiche per il mercato del lavoro.
- **Organizzazione non governativa (ONG)** – Organizzazione indipendente senza scopo di lucro che opera al di fuori delle strutture governative, spesso concentrandosi su attività sociali, culturali, ambientali o umanitarie.



8.2 Elenco delle risorse e bibliografia

Riferimenti chiave

1. Blumer, H. (1969). Symbolic Interactionism: Perspective and Method. University of California Press.
2. Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Annual Review of Psychology.
3. World Health Organization (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). WHO.
4. United Nations (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). UN.
5. OECD (2018). The Future of Education and Skills: OECD Learning Framework 2030. OECD.

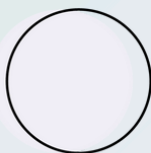
Ulteriori letture sull'istruzione inclusiva e l'occupazione

1. Wehmeyer, M. L., & Shogren, K. A. (2017). Handbook of Research-Based Practices for Educating Students with Intellectual Disability. Routledge.
2. Grigal, M., Hart, D., & Weir, C. (2012). Think College!: Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities. Brookes Publishing.
3. Subaşı, F., & Tsaklis, P. (2020). Supported Employment Model for People with Intellectual Disabilities: Place, Train, Maintain. Yeditepe University.
4. European Platform for Rehabilitation (2023). Inclusive Vocational Training and Employment Practices in Europe. EPR.
5. International Labour Organization (2022). Disability Inclusion in the Workplace: Global Perspectives. ILO.





8.3 Informazioni di contatto dei partner del progetto



- **S.I.D.E.S. APS (Italy)**

Website: <https://www.sides-aps.com/>

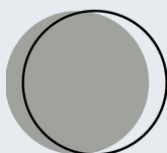
Email: info@sides-aps.it



- **Casa Vittoria (Italy)**

Website: <https://www.casavittoriasanpolo.it/>

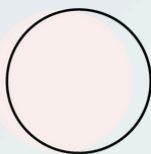
Email: info@casavittoriasanpolo.it



- **Ege University (Turkiye)**

Website: <https://ege.edu.tr/eng>

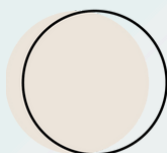
Email: iletisim@mail.ege.edu.tr



- **KAZED (Turkiye)**

Website: kazed.org.tr

Email: info@kazed.org.tr



- **Nefinia (Netherlands)**

Website: <http://www.nefinia.eu/>

Email: office@nefinia.com

