

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E DISABILITA'



A QUALE TITOLO SONO QUI?



- Coordinatore Alternanza Scuola Lavoro ITIS Galileo Galilei?
- Docente che ha lavorato nell'industria e con altre esperienze in ambito educativo?
- Padre di Emanuele, un ragazzo di 23 anni con la sindrome di Down?
- Presidente di AIPD – Associazione Italiana Persone Down – Sezione di Arezzo?

DISABILITA?



- Il «mondo» della disabilità è molto variegato.
- Possiamo parlare in termini generali?

LA PREMESSA DI OGNI PROGETTO

Dalla Convenzione ONU per i diritti delle persone con disabilità:

- Il rispetto della persona nelle sue scelte di autodeterminazione;
- La non discriminazione;
- L'integrazione sociale;
- L'accettazione delle condizioni di diversità della persona disabile;
- L'accessibilità.

LA PREMESSA DI OGNI PROGETTO

Fare attenzione a:

IL FALSO SÉ: Il termine falso sé, dello psicoanalista Donald Winnicott (Sviluppo affettivo e ambiente, 1965), indica una modalità patologica di sviluppo dell'identità che prende le mosse dai primissimi stati dello sviluppo infantile là dove il bambino non trova nella madre rispecchiamento dei suoi bisogni e desideri, ma cresce assecondando i bisogni e desideri di lei e imparando via via a fondare il proprio senso di identità nell'accondiscendere alle richieste altrui.

LA PREMESSA DI OGNI PROGETTO

IL FALSO SÉ NELLA DISABILITÀ (E. Montobbio):

Genera una sorta di camuffamento compiacente messo in atto da una persona disabile che si vede costretto, acconsentendo a pressioni ambientali e relazionali, a plasmarsi addosso atteggiamenti e stili relazionali recitativi e irreali, cioè a scimmiettare il mondo degli adulti.

La crescita e lo sviluppo individuale sono così ostacolati e la persona disabile intellettiva rischia di rimanere, da grande, in un limbo tra pensiero infantile e pensiero adulto, non riuscendo a strutturare una propria identità adulta.

LA PREMESSA DI OGNI PROGETTO

IL FALSO SÉ NELLA DISABILITÀ:

La conquista di una identità adulta passa attraverso un percorso di identificazione di se stessi per mezzo di un ruolo, cioè si diventa adulti quando si diviene capaci di interpretare un ruolo ed essere presi sul serio dagli altri: si è adulti quando ci sentiamo capaci e gli altri ci riconoscono capaci di interpretare il ruolo per il quale ci siamo proposti.

La autoprogettualità nelle persone con disabilità mentale è spesso negata dall'esterno perché la società fatica ad attribuire loro un ruolo: le uniche categorie in cui gli "altri" riescono ad incasellare le persone con disabilità intellettiva sono quelle di "malato" e di "bambino".

LA PREMESSA DI OGNI PROGETTO

IL FALSO SÉ NELLA DISABILITÀ:

Il ruolo di malato sancisce invece come caratteristica di chi lo riveste, la non responsabilità della propria condizione e l'essere esentato dalla conduzione di ruoli normali.

La condizione di bambino sottende le caratteristiche di dover essere accudito, il permesso di comportarsi in modo bizzarro e la non attesa di nessun tipo di responsabilità.

LA PREMESSA DI OGNI PROGETTO

IL FALSO SÉ NELLA DISABILITÀ:

In questo contesto un lavoro socio-riabilitativo-educativo vissuto da adolescenti e giovani con disabilità intellettiva può stimolare in loro una domanda di autonomia e successivamente soddisfarla se la proposta è adeguata e «sostenibile» dalla persona.

Si tratta di un intervento che avrà bisogno della collaborazione anche della famiglia, per permettere alla persona disabile di riconoscere la propria crescita e di esserne in qualche modo artefice e perché si realizzi una coerenza tra l'esperienza proposta e il vissuto quotidiano.

RILEVAZIONE DATI ovvero... cosa serve a Pierino per lavorare

Dati da rilevare estratti da «PROTOCOLLO D'INTESA PER LA COSTITUZIONE DI UNA RETE INTEGRATA PUBBLICO/PRIVATA PER FAVORIRE L'INCLUSIONE SOCIO-LAVORATIVA DEI SOGGETTI DISABILI SVANTAGGIATI ATTRAVERSO UN PERCORSO UNIFICATO DALLA SCUOLA AL LAVORO»:

- Livello di autonomia (utilizzo mezzi pubblici, utilizzo denaro, cura della persona...).
- Capacità di muoversi e orientarsi nel tempo e nello spazio (capacità motorie, capacità di orientamento, lettura orologio,...)

RILEVAZIONE DATI ovvero... cosa serve a Pierino per lavorare

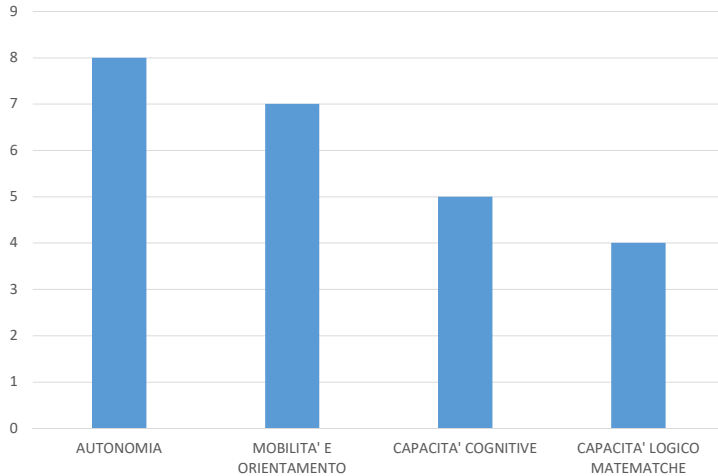
- Capacità a livello cognitivo che lo mettano in grado di comprendere ed eseguire istruzioni semplici
- Capacità logico-matematiche
- Capacità di compiere azioni in sequenza
- Competenze informatiche
- Capacità di sostenere tempi e ritmi di lavoro adeguati alle sue caratteristiche
- Capacità di interagire in modo adeguato con il proprio contesto socio-relazionale (gruppo dei pari, insegnanti, tutor aziendale, ...)

RILEVAZIONE DATI ovvero... cosa serve a Pierino per lavorare

- Capacità di letto-scrittura
- Capacità attentiva
- Capacità di sostenere tempi e ritmi di lavoro adeguati alle sue caratteristiche
- Idea rispetto a che cosa è un contesto lavorativo

RILEVAZIONE DATI ovvero... cosa serve a Pierino per lavorare

LA MISURAZIONE



RILEVAZIONE DATI ovvero... cosa serve a Pierino per lavorare

PERCHE' SI DEVONO RILEVARE I DATI?

- Per capire le abilità possedute
- Per acquisire gusti, preferenze e aspirazioni
- Per ipotizzare di conseguenza i percorsi possibili

COSA SA FARE



COSA AMA
FARE



QUALE LAVORO
POTREBBE FARE

RILEVAZIONE DATI ovvero... cosa serve a Pierino per lavorare



EDUCARE ALL'AUTONOMIA

➤ **AUTONOMIA PERSONALE:** è la capacità di svolgere da solo gli atti della vita quotidiana legati alla sopravvivenza, quali:

- **Igiene personale** (lavarsi le mani e i denti, farsi la doccia, asciugarsi, pettinarsi...)
- **Abbigliamento** (vestirsi/svestirsi, infilarsi i calzini, togliersi la giacca, abbottonare/sbottonare, allacciarsi le scarpe...)
- **Alimentazione** (masticare, usare le posate, tagliare la carne, versare l'acqua nel bicchiere...)



EDUCARE ALL'AUTONOMIA

➤ **AUTONOMIA SOCIALE:** è la capacità di avere comportamenti che consentono l'integrazione nel tessuto sociale e l'uso delle strutture comunitarie, di vivere in un contesto di relazioni, di fare scelte, di soddisfare bisogni non strettamente fisiologici e legati alla semplice sopravvivenza.



QUALITA' DELLA VITA

IL CLUB DEI RAGAZZI



ovvero

CORSO TRIENNALE

DI EDUCAZIONE ALL'AUTONOMIA SOCIALE PER
ADOLESCENTI CON DISABILITA' INTELLETTIVA

AMBITI EDUCATIVI

1. COMUNICAZIONE
2. ORIENTAMENTO
3. COMPORTAMENTO STRADALE
4. USO DEL DENARO
5. USO DEI SERVIZI

EDUCARE ALL'AUTONOMIA

1. COMUNICAZIONE

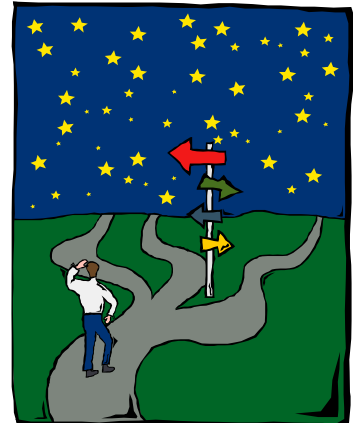
- Saper chiedere informazioni
- Saper fornire i propri dati anagrafici
- Saper usare il telefono fisso e il cellulare



EDUCARE ALL'AUTONOMIA

2. ORIENTAMENTO

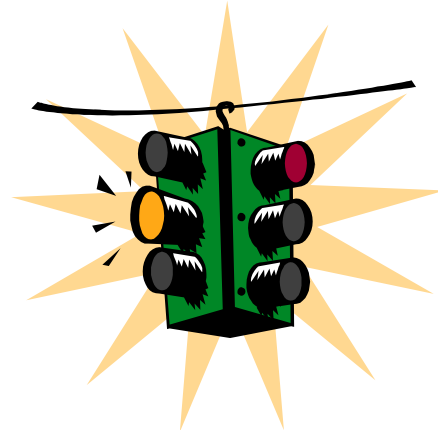
- Saper leggere e seguire indicazioni stradali
- Saper individuare punti di riferimento in città
- Saper riconoscere fermate autobus
- Conoscere i nomi delle strade principali della città



EDUCARE ALL'AUTONOMIA

3. COMPORTAMENTO STRADALE

- Corretto attraversamento delle strade
- Corretto comportamento ai semafori
- Le situazioni particolari



EDUCARE ALL'AUTONOMIA

4. USO DEL DENARO

- Acquisizione valore del denaro
- Riconoscimento denaro
- Conteggio del denaro
- Corrispondenza prezzo-denaro
- Preparazione del resto

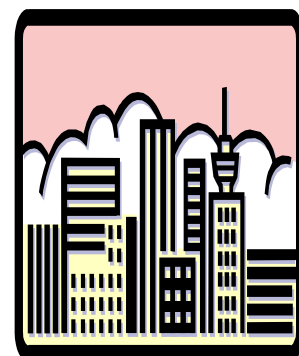


NON SI USA UN APPROCCIO MATEMATICO SCOLASTICO, ma un metodo strutturato operativo e pratico.

EDUCARE ALL'AUTONOMIA

5. USO DEI SERVIZI

- Corrispondenza prodotto-negozio
- Negozi di uso comune
- Locali per tempo libero: bar, cinema, bowling, ecc...
- I servizi della comunità (ufficio postale, banca, ...)
- Mezzi pubblici



CARATTERISTICHE DEL CORSO

- **NEL TEMPO LIBERO**

1 pomeriggio a settimana

- **IN PICCOLI GRUPPI**

6-10 ragazzi divisi in sottogruppi di 2/3 con un educatore e un volontario

- **ATTIVITÀ DI STILE RICREATIVO**

che offrono occasioni per sviluppare abilità nelle aree educative del progetto

- **IL CLUB DEI RAGAZZI**

come contenitore che rinforza l'identificazione e aumenta la motivazione

METODOLOGIA

- Un rapporto basato su **MOTIVAZIONE** e **VERITA'**

- **PROTAGONISMO** dei ragazzi

- Considerazione e riconoscimento esplicito del loro **ESSERE GRANDI**

- Percorsi e strategie **PERSONALIZZATI**

TECNICHE DI INTERVENTO

➤ CONCATENAMENTO

- Anterogrado
- Retrogrado

➤ AIUTI VISUALIZZATI

➤ AIUTI RELAZIONALI

- Guida fisica
- Modellamento
- Indicazione gestuale
- Suggerimento verbale
- Supervisione

ATTENUAZIONE DEGLI AIUTI

- Graduale attenuazione di un tipo di aiuto
- Graduale da un tipo di aiuto più massiccio ad un aiuto più blando

TECNICHE DI INTERVENTO

CONCATENAMENTO

➤ Anterogrado: dalla prima all'ultima azione.

- l'educatore insegna la prima azione di una sequenza
- quando questa è padroneggiata, passa ad insegnare la seconda azione e così via "legando" la prima alla seconda, ecc...

➤ Retrogrado: dall'ultima alla prima azione.

- l'educatore insegna l'ultima azione di una sequenza
- quando questa è padroneggiata, ovvero quando la persona sa "completare" l'attività, passa ad insegnare l'azione che logicamente la precede "legando" l'ultima alla penultima ecc...

TECNICHE DI INTERVENTO

AIUTI VISUALIZZATI



2. LAVARE TUTTE LE VERDURE E
SBUCCIARE LE CAROTE CON IL
PELAVERDURE



3. TAGLIARE LE CAROTE A
PEZZETTI USANDO IL
COLTELLO E IL TAGLIERE

TECNICHE DI INTERVENTO

AIUTI RELAZIONALI

- Guida fisica
 - L'educatore mette le sue mani su quelle della persona che deve effettuare l'attività, e la guida fisicamente ad eseguirla.
- Modellamento
 - L'educatore effettua le stesse attività della persona, con gli stessi materiali, contemporaneamente o subito prima.
- Indicazione gestuale
 - L'educatore indica puntando il dito i materiali da utilizzare o ciò su cui è necessario spostare l'attenzione per eseguire l'attività.

TECNICHE DI INTERVENTO

AIUTI RELAZIONALI

- Suggestimento verbale
 - L'educatore verbalizza i passi per eseguire l'attività.
- Supervisione
 - L'educatore è presente durante l'esecuzione dell'attività ma interviene solo quando osserva un'esitazione o delle difficoltà, fornendo aiuto prima che si verifichi un errore per esempio nella sequenza.

TECNICHE DI INTERVENTO

ATTENUAZIONE DEGLI AIUTI RELAZIONALI

GRADUALE ATTENUAZIONE DI UN TIPO DI AIUTO

- Guida fisica
 - diminuzione della pressione, spostamento verso il polso, avambraccio, braccio, spalla...
- Modellamento
 - dal modellamento con oggetti e immediatamente prima che venga compiuta l'azione al modellamento senza oggetti e contemporaneo.
- Indicazione gestuale
 - Dal puntare il dito vicino all'oggetto al guardare in direzione dello stimolo rilevante

TECNICHE DI INTERVENTO

ATTENUAZIONE DEGLI AIUTI RELAZIONALI

GRADUALE ATTENUAZIONE DI UN TIPO DI AIUTO

- Suggerimento verbale
 - Dal pronunciare chiaramente tutti i passaggi al dire alcune parole chiave sottovoce.
- Supervisione
 - Dalla presenza “attenta” alla possibilità che la persona richieda aiuto.

TECNICHE DI INTERVENTO

ATTENUAZIONE DEGLI AIUTI RELAZIONALI

GRADUALE PASSAGGIO DA UN TIPO DI AIUTO PIÙ MASSICCIO AD UN AIUTO PIÙ BLANDO

- Dalla guida fisica al modellamento
- Dal modellamento all'indicazione gestuale
- Dall'indicazione gestuale al suggerimento verbale
- Dal suggerimento verbale alla supervisione

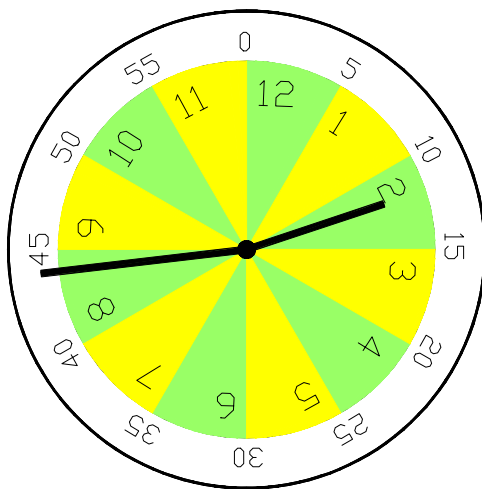
TECNICHE DI INTERVENTO

ATTENUAZIONE DEGLI AIUTI RELAZIONALI

QUELLA GELIDA MANINA!!!

STRUMENTI FACILITANTI

L'OROLOGIO A LETTURA FACILITATA (brevettato da AIPD Nazionale)



- L'ora si legge nel settore colorato dove si trova la lancetta corta (L'ora non è indicata come "punto", ma come "intervallo-settore". Dalla posizione della lancetta corta sul settore si intuisce anche la frazione di ora : es. a metà settore saremo alla "mezza".
- I minuti si leggono all'estremità della lancetta lunga che sborda sulla corona esterna, arrivando esattamente ai numeri e con approssimazione di 5 minuti (per migliorare la leggibilità).

STRUMENTI FACILITANTI

II PORTAFOGLIO AIPD



LINGUAGGIO, COMUNICAZIONE E APPRENDIMENTO NELLA DISABILITÀ INTELLETTIVA

I TESTI AD ALTA COMPRESIBILITÀ

LE FRASI

- Si dà una struttura semplice: soggetto, verbo, oggetto [SVO].
- Si prediligono le frasi brevi (max 20-25 parole) e non si dice con molte parole ciò che si può dire con una.

Es: invece di “alla luce di tutto ciò” basta “quindi”

- Non si mettono troppe informazioni in un'unica frase.



LE FRASI

- Si legano le frasi con rapporti di coordinazione piuttosto che di subordinazione:

Es: “non c’era niente da mangiare e la mamma è andata a fare la spesa” anziché “la mamma è andata a fare la spesa poiché non c’era nulla da mangiare”.

- Si predilige la forma attiva a quella passiva, quella affermativa a quella negativa, l'indicativo al congiuntivo, i verbi ai sostantivi corrispondenti

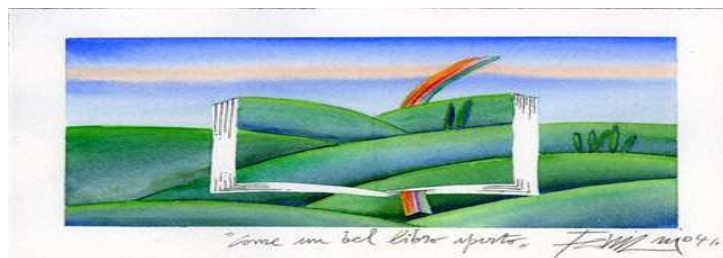


IL TESTO

- Le informazioni non vengono presentate in ordine casuale, ma secondo un criterio logico o cronologico che aiuti a seguire il filo del discorso;
- L'informazione principale precede di solito i dettagli, le conclusioni sono fornite prima delle motivazioni;
- Il testo è frammentato in paragrafi;
- Titolo, sottotitoli, parole evidenziate orientano il lettore;
- Si usano elenchi numerati o puntati per ordinare le informazioni;

IL TESTO

- Si usano congiunzioni e avverbi che esplicitano i rapporti tra i vari concetti;
- Si utilizzano esempi e riassunti.



L'ASPETTO DEL TESTO

Caratteristiche che favoriscono la leggibilità:

- caratteri grandi, almeno corpo 12;
- caratteri con grazie come il Times sono più leggibili ad esempio dell'Arial perché le grazie guidano lo sguardo;
- meglio l'allineamento a sinistra che il testo giustificato;
- le varie parti del testo sono separate da spazi bianchi che fanno respirare pagina e lettore;

L'ASPETTO DEL TESTO

Caratteristiche che favoriscono la leggibilità:

- Tabelle, grafici e immagini;
- uno stile sobrio senza eccesso delle varie forme di messa in rilievo offerte dalla videoscrittura;
- mai troppi colori;
- coerenza delle scelte grafiche nell'intero documento

Il Vocabolario di Base della lingua italiana



- ◆ Elaborato da Tullio De Mauro e finalizzato alla alfabetizzazione degli studenti stranieri, ma può essere utile anche nel nostro caso.
- ◆ È la porzione della lingua italiana usata e compresa dalla maggior parte delle persone che parlano italiano e comprende:
 - Vocabolario **fondamentale**: le parole più frequenti in assoluto nella nostra lingua
 - Vocabolario di **alto uso**: altre parole molto frequenti
 - Vocabolario di **alta disponibilità**: parole note a tutti, anche se non usate



ESEMPI:

*Prima di andare alla stazione, passa da Ugo
a ritirare il biglietto per il concerto*



**Passa da Ugo, prendi il biglietto per il concerto e vai alla
stazione per prendere il treno.**

[frasi correlate da rapporti di coordinazione]



ESEMPI:

Nel 1961, per mettere fine alla fuga dei cittadini orientali verso l'ovest del paese, fu eretto il muro di Berlino



*I Sovietici (chi?) costruirono un muro che dal 1961 divide in due Berlino. Il muro impedì agli abitanti di Berlino di passare dalla zona est alla zona ovest della città (perché?)
[si predilige la forma attiva e non si mettono troppe informazioni in un'unica frase]*



ESEMPI:

Si ricorda a tutti i partecipanti di portare un documento di riconoscimento con foto tessera



*Portare la carta di identità.
[evitare le forme impersonali; uso di immagini esemplificative]*

Semplificazione del testo

I LONGOBARDI GIUNGONO IN ITALIA

Verso la metà del VI secolo i longobardi, una popolazione di origine germanica, occuparono vari territori dell'Italia del nord. Quando, nel 568 il re longobardo Alboino si presentò ai confini nord occidentali d'Italia, i bizantini opposero una debole resistenza e furono sconfitti, mentre le popolazioni locali, che avevano subito il governo avido e dispotico di Bisanzio, rimasero quasi indifferenti. I bizantini si ritirarono lungo le fasce costiere dell'Adriatico e del Tirreno: in tal modo poterono conservare i principali porti della penisola e quindi il collegamento con Bisanzio e il dominio incontrastato sul commercio marittimo.

I LONGOBARDI ARRIVANO IN ITALIA

I longobardi sono una popolazione che proviene dalla Germania.

I longobardi arrivano nel nord Italia nel 500.

Alboino era il re dei longobardi.

Alboino guida i longobardi nel nord-est dell'Italia, qui si scontra con i Bizantini.

I longobardi sconfiggono i bizantini facilmente.

I bizantini provengono da Bisanzio.

Bisanzio è una città del medio oriente

I bizantini governano gli abitanti dell'Italia in modo prepotente.

Gli abitanti dell'Italia non reagiscono all'arrivo dei longobardi.

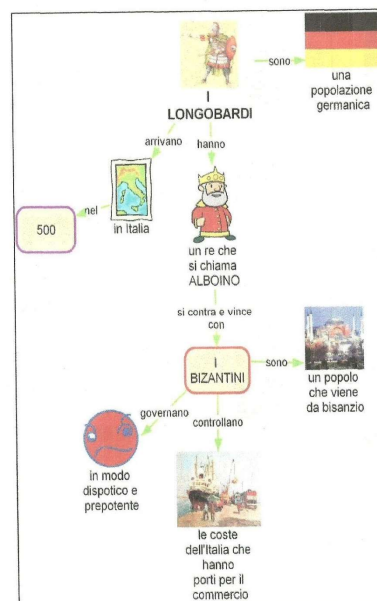
I bizantini governano solo le coste del mar Adriatico e del mar Tirreno, dove c'erano importanti porti per il commercio marittimo e per collegarsi a Bisanzio.

Indice di Gulpase: 72

Up

I LONGOBARDI GIUNGONO IN ITALIA

Verso la metà del VI secolo i longobardi, una popolazione di origine germanica, occuparono vari territori dell'Italia del nord. Quando, nel 568 il re longobardo Alboino si presentò ai confini nord occidentali d'Italia, i bizantini opposero una debole resistenza e furono sconfitti, mentre le popolazioni locali, che avevano subito il governo avido e dispotico di Bisanzio, rimasero quasi indifferenti. I bizantini si ritirarono lungo le fasce costiere dell'Adriatico e del Tirreno: in tal modo poterono conservare i principali porti della penisola e quindi il collegamento con Bisanzio e il dominio incontrastato sul commercio marittimo.



STRATEGIE IN AMBITO LAVORATIVO



SEMPLIFICARE/ADATTARE I PROCESSI:

Es. La FATTORIA DEI DESIDERI e i vantaggi delle colture idroponiche Floating System:

- La coltivazione è più comoda e meno faticosa poiché si lavora prevalentemente “al banco”.
- La mancanza di erbe infestanti facilita il compito dei lavoratori con disabilità intellettiva, non sempre in grado di riconoscere la verdura tra le altre specie erbacee.

STRATEGIE IN AMBITO LAVORATIVO



SEMPLIFICARE/ADATTARE I PROCESSI:

I lavoratori con disabilità intellettiva riescono così ad esprimere una reale e non simbolica produttività .



STRATEGIE IN AMBITO LAVORATIVO

LA POSTAZIONE DI LAVORO:

- Aspetti ergonomici (confort, illuminazione, adeguata disposizione di quanto necessario).
- Utensili adeguati/personalizzati.

LA SCELTA DEI TEMPI:

- Privilegiare un tempo di permanenza che permetta il mantenimento di un livello adeguato di efficienza e produttività.

IL TRAINING E IL TUTORAGGIO:

- Tutoraggio sempre meno invasivo.
- Mediazione rispetto a mansioni, procedure, relazioni.

IMPARARE A LAVORARE O IMPARARE UN LAVORO?

- In genere il problema non è l'aspetto operativo, cioè la capacità di svolgere le azioni previste dal processo produttivo.
- Le maggiori criticità sono legate a:
 - Assunzione di comportamenti adulti
 - Interiorizzazione del ruolo di lavoratore (diritti/doveri);
 - Adeguatezza rispetto al contesto e al ruolo;
 - Difficoltà di adattamento ai cambiamenti;

IMPARARE A LAVORARE O IMPARARE UN LAVORO?

- Difficoltà di riconoscimento delle gerarchie e delle regole aziendali.
- Scarsa coerenza tra vissuto familiare e contesto lavorativo
- Iperprotezione

L'ESPERIENZA DI AIPD e MACDONALD'S

Dal 1993 l'associazione collabora con Food Italia, una società che gestisce molti fast-food McDonald's a Roma.

Nell'ambito di tale collaborazione sono stati fatti numerosi inserimenti lavorativi di persone con sindrome di Down.

Il primo problema affrontato è stato quello di selezionare i potenziali lavoratori, tenendo conto del lavoro da svolgere.

Il principale punto di forza è stato il **collocamento mirato (legge 68/99)**: coerentemente a questa logica, la prima fase è stata quella di valutare il tipo di lavoro e quindi anche il candidato per quel lavoro.

L'ESPERIENZA DI AIPD e MACDONALD'S

Nel tracciare il profilo del lavoratore sono state individuate le seguenti caratteristiche:

- Pulizia personale
- Capacità di raggiungere indipendentemente il luogo di lavoro
- Capacità di chiedere aiuto in caso di difficoltà
- Capacità di eseguire semplici istruzioni

N.B. La capacità di leggere e scrivere è stata considerata utile, ma non indispensabile.

N.B. Come possiamo vedere quasi tutte queste caratteristiche riguardano l'autonomia personale e sociale.

L'ESPERIENZA DI AIPD e MACDONALD'S

- AIPD si è impegnata a selezionare i potenziali candidati.
- La società FOOD ITALIA ha creato la figura dell'istruttore di lavoro", le cui caratteristiche sono le seguenti:
 - Buona conoscenza del lavoro e delle procedure di formazione
 - Conoscenze base di psicologia
 - Capacità di ascoltare ed osservare

L'ESPERIENZA DI AIPD e MACDONALD'S

- Nel periodo iniziale l'istruttore di lavoro è stato spesso presente per sovrintendere la procedura di formazione e per aiutare la persona Down a svolgere i compiti assegnati ed acquisire il proprio ruolo di lavoratore.
- Dopo il periodo iniziale l'istruttore di lavoro ha diradato la sua presenza fino ad solo un giorno alla settimana per favorire una maggiore autonomia, pur rimanendo il punto di riferimento.

L'ESPERIENZA DI AIPD e MACDONALD'S

Altri elementi che hanno contribuito al successo dell'esperienza sono state:

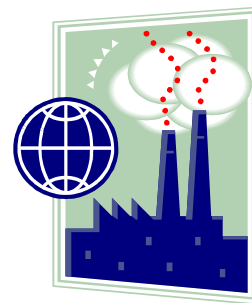
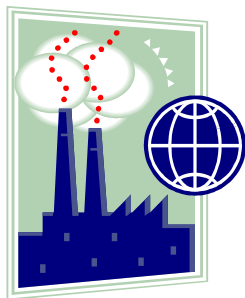
- **Lavorare in uniforme:** l'uniforme ha aiutato le persone con sindrome di Down a interiorizzare il ruolo di lavoratori e il riconoscimento come tali da parte dei clienti.
- **Chiario ordine gerarchico:** MacDonald's ha una struttura gerarchica che si esplicita anche i diversi colori dell'uniforme e ciò ha aiutato i lavoratori con sindrome di Down le gerarchie e a rispettarle.

L'ESPERIENZA DI AIPD e MACDONALD'S

La produttività dei lavoratori con sindrome di Down è stata valutata da FOOD ITALIA tra il 70 e 80% di quello degli altri lavoratori.

- Ciò giustifica pienamente la metodologia scelta per la procedura di inserimento.
- Inoltre ciò smentisce l'idea che l'assunzione lavorativa di persone con bisogni speciali sia una forma di assistenza sociale.

Un caso di difficoltà di adattamento al contesto:
PAOLO e il PANINO... SCADUTO.



ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

AFFERMAZIONE 1

L' Alternanza Scuola Lavoro e' un progetto?
Deve essere inserita nel PTOF?

RISPOSTA

L' Alternanza Scuola Lavoro più che un progetto è una metodologia didattica che si attua in specifici progetti (percorsi di alternanza scuola-lavoro) ed ha una propria struttura organizzativa e si realizza attraverso processi variabili da scuola a scuola. E' vero tuttavia che tale ambito/metodologia/progetto deve essere inserito nel PTOF.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

AFFERMAZIONE 2

Obbiettivo primario dell' Alternanza Scuola Lavoro è quello di far approfondire agli studenti le conoscenze sul mondo del lavoro e le loro conoscenze tecniche.

RISPOSTA

Falso. Non interviene tanto nel campo delle conoscenza (il SAPERE), ma favorisce l'acquisizione di **competenze** (cioè il SAPER FARE) e non solo tecniche (ad es. anche relazionali) spendibili anche nel mercato del lavoro.
Ha inoltre una importante funzione di orientamento.

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

AFFERMAZIONE 3

La valutazione nell' Alternanza Scuola Lavoro e' competenza esclusiva dei docenti.

RISPOSTA

Falso. Nella valutazione sono coinvolti sia la scuola che l'azienda, anche se la responsabilità è della scuola. Il peso del tutor aziendale e del tutor scolastico nella valutazione è certamente diverso e deve essere coerente e proporzionato con il ruolo realmente esercitato. Nell'alternanza si può valorizzare anche l'autovalutazione da parte dello studente!

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO

AFFERMAZIONE 4

Per motivi di sicurezza, non è opportuno che l'Alternanza Scuola Lavoro venga proposta agli studenti con certificazione di handicap (Legge 104/92).

RISPOSTA

Falso. Può essere proposta a tali studenti, anzi è uno strumento utilissimo nella definizione del PEI, sia nel caso di percorso semplificato (riferito agli obiettivi minimi e quindi valido ai fini del diploma) sia nel caso di percorso differenziato (finalizzato all'attestato con certificazione delle competenze). Certamente occorre una più attenta analisi dei rischi e maggiore formazione/addestramento specifici.

OBIETTIVI DELLA ASL

(Decreto Lgs. n.77/2005)

1. "ATTUARE MODALITÀ DI APPRENDIMENTO FLESSIBILI E EQUIVALENTI SOTTO IL PROFILO CULTURALE ED EDUCATIVO, RISPETTO AGLI ESITI DEI PERCORSI DEL SECONDO CICLO, CHE COLLEGHINO SISTEMATICAMENTE LA FORMAZIONE IN AULA CON L'ESPERIENZA PRATICA"

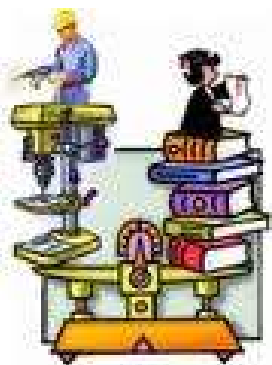
- L'equivalenza va letta in termini di competenze acquisite, indipendentemente dal luogo o dalle modalità della formazione.

- I percorsi in alternanza sono realizzati sotto la responsabilità dell'istituzione scolastica, sulla base di convenzioni con imprese o con le associazioni di rappresentanza o con le camere di commercio, o con enti pubblici e privati, inclusi quelli del terzo settore, disponibili ad accogliere gli studenti per periodi di apprendimento in situazione lavorativa, che non costituiscono rapporto individuale di lavoro.

OBIETTIVI DELLA ASL

(Decreto Lgs. n.77/2005)

2. ARRICCHIRE LA FORMAZIONE ACQUISITA NEI PERCORSI SCOLASTICI E FORMATIVI CON L'ACQUISIZIONE DI COMPETENZE SPENDIBILI ANCHE NEL MERCATO DEL LAVORO.



IL VECCHIO DILEMMA:

**LA SCUOLA SERVE PER
FORMARE LA PERSONA O
PER IMPARARE A LAVORARE
E TROVARE UN LAVORO?**

OBIETTIVI DELLA ASL **(Decreto Lgs. n.77/2005)**

3. PER FAVORIRE L'ORIENTAMENTO DEI GIOVANI E VALORIZZARNE LE VOCAZIONI PERSONALI, GLI INTERESSI E GLI STILI DI APPRENDIMENTO INDIVIDUALI.



- L'ASL permette all'alunno di verificare la corrispondenza tra le sue rappresentazioni riguardo a cos'è il lavoro e il lavoro reale all'interno dell'azienda, rimuovendo anche alcuni luoghi comuni.

OBIETTIVI DELLA ASL **(Decreto Lgs. n.77/2005)**

4. REALIZZARE UN ORGANICO COLLEGAMENTO DELLE ISTITUZIONI SCOLASTICHE CON IL MONDO DEL LAVORO E LA SOCIETÀ CIVILE, CHE CONSENTA LA LORO PARTECIPAZIONE ATTIVA NEI PROCESSI FORMATIVI;

DIMENSIONE ISTITUZIONALE:

rafforzare i collegamenti della formazione con il mondo del lavoro (in funzione dell'occupazione)

DIMENSIONE SOCIALE:

rendere i percorsi di studio più attrattivi e maggiormente qualificati

DIMENSIONE CURRICOLARE:

sviluppare delle competenze chiave (lifelong learning)

DIMENSIONE METODOLOGICA:

rendere i percorsi più flessibili (modularizzazione, personalizzazione)

OBIETTIVI DELLA ASL **(Decreto Lgs. n.77/2005)**

5. CORRELARE L'OFFERTA FORMATIVA ALLO SVILUPPO CULTURALE, SOCIALE ED ECONOMICO DEL TERRITORIO.

Il rapporto con il contesto territoriale facilita uno scambio di informazioni continuamente aggiornato:

- sui fabbisogni professionali e formativi delle imprese;
- sulla reale "spendibilità" dei titoli di studio nel mercato del lavoro;
- sulle prospettive di sviluppo delle professioni;
- sulle competenze specifiche richieste dal sistema produttivo;
- sulle condizioni migliori per organizzare efficacemente gli spazi di autonomia e di flessibilità che tali scuole hanno a disposizione.

OBIETTIVI DELL'ASL IN TERMINI METODOLOGICI

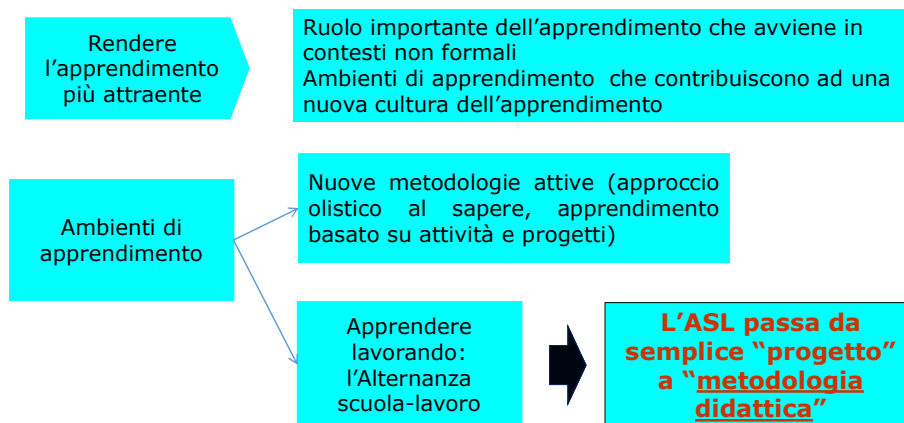
1. REALIZZARE LA "DIDATTICA DELLE COMPETENZE"

- *La didattica delle competenze si fonda sul presupposto che gli studenti apprendono meglio quando costruiscono il loro sapere in modo attivo attraverso situazioni di apprendimento fondate sull'esperienza.*
- *Aiutando gli studenti a scoprire e perseguire interessi, si può elevare al massimo il loro grado di coinvolgimento, la loro produttività, i loro talenti.*
- *L'insegnante non si limita a trasferire le conoscenze, ma è una guida in grado di porre domande, sviluppare strategie per risolvere problemi, giungere a comprensioni più profonde.*



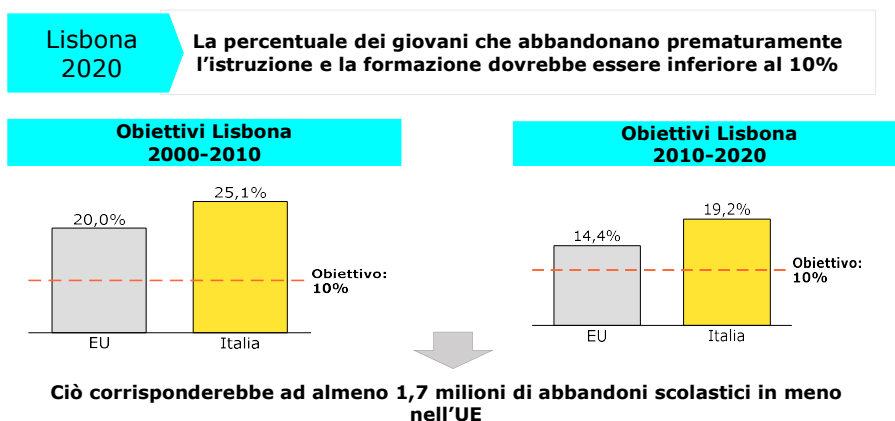
OBIETTIVI DELL'ASL IN TERMINI METODOLOGICI

2. POTENZIARE LE MOTIVAZIONI DELLO STARE A SCUOLA E RENDERE L'APPRENDIMENTO PIU' ATTRAENTE



OBIETTIVI DELL'ASL IN TERMINI METODOLOGICI

3. RIDURRE LA DISPERSIONE SCOLASTICA secondo gli obiettivi di Lisbona





La **LEGGE 107/2015** mette a sistema l'alternanza scuola lavoro dall'a.s.2015-2016 nel secondo ciclo di istruzione, attraverso:

- percorsi obbligatori di alternanza nel secondo biennio e nell'ultimo anno della scuola secondaria di secondo grado, con **almeno 400 ore negli istituti tecnici e professionali** e **almeno 200 ore nei licei**, da inserire nel Piano triennale dell'offerta formativa;

LA METODOLOGIA

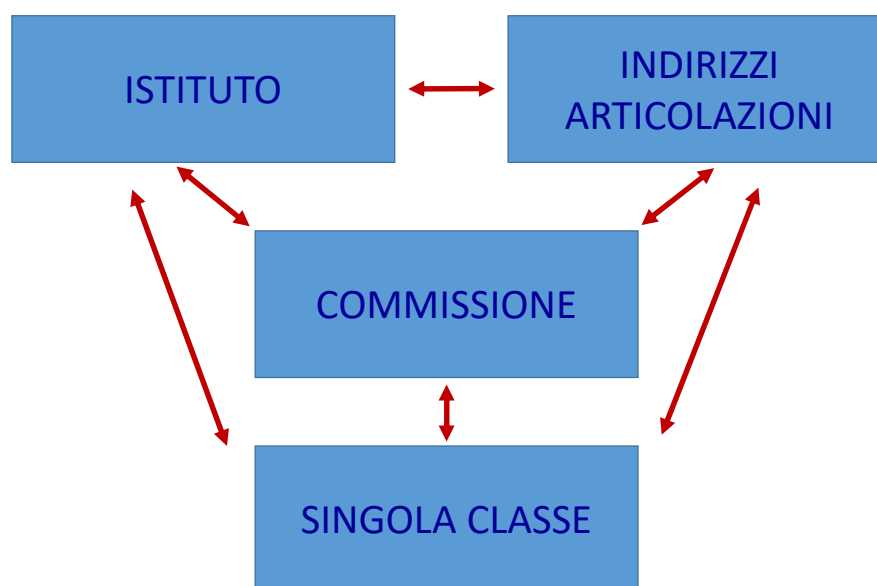
1. **ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI** (quali competenze?) e conseguente curvatura dell'**OFFERTA FORMATIVA** (mediante rilevazioni e indagini, confronto con aziende, associazioni di categoria, consulenza del Comitato Tecnico Scientifico, rapporto informale con aziende).
2. **CO-PROGETTAZIONE DEI PERCORSI** di Alternanza Scuola-Lavoro in collaborazione tra la scuola e le imprese.
3. **GESTIONE DEI PERCORSI** di Alternanza Scuola-Lavoro
4. Il **MONITORAGGIO** (documentare, tracciare, verificare, rendicontare, ecc..)
5. La **VALUTAZIONE** e la **CERTIFICAZIONE** delle competenze

I SOGGETTI COINVOLTI nel modello di ITIS GALILEI

Dirigente Scolastico
Collegio dei Docenti
Comitato Tecnico Scientifico d'Istituto
Commissione Alternanza Scuola lavoro (*)
Coordinatori di Indirizzo
Consiglio di Classe
Referente Alternanza della classe (*)
Segreteria Didattica/Amministrativa
Tutor scolastici
Aziende
Tutor aziendali
Esperti Esterni
Rete Sicurezza e Commissione Legalità (*)
Alunni e famiglie

(*) Specifici di ITIS Galilei

ORGANIZZAZIONE



IL MODELLO DI ITIS GALILEI IL PERCORSO DI ALTERNANZA DELLA SINGOLA CLASSE		Definizione percorsi (progetto della classe)	Interventi in classe di esperti esterni	Visite guidate in aziende/fiere d settore	Progetti laboratorali, ad es. project work	Impresa Simulata	Stage	Orientamento e sviluppo Soft Skills	Formazione sulla Sicurezza
CLASSE e MONTE ORARIO	Classe III 80÷120 ore	Prima redazione	12 ore	16 ore	(*)	(*)	40 ore	40 ore	8-16 ore
	Classe IV 160÷180 ore	Aggiornamento	20 ore	20 ore	(*)	(*)	120 ore	20 ore	
	Classe V 100 ore	Aggiornamento	20 ore	20 ore	(*)	(*)	40 ore	20 ore	

(*) In totale o parziale alternativa alle altre attività , esclusa formazione sulla sicurezza.

PROJECT WORK

“Il **PROJECT WORK** rappresenta una **sperimentazione attiva** dei contenuti appresi durante un percorso didattico formativo. Questo strumento progettuale si collega alla metodologia “**learning by doing**”, che sottolinea come, in seguito ad un periodo di apprendimento si riesca a **realizzare un progetto relativo a obiettivi prefissati e a contesti reali**. Il project work può essere individuale o di gruppo e i risultati sono oggetto di analisi e discussione in un momento didattico-applicativo. Il significato etimologico del termine project work è “lavoro di progetto”, che evidenzia come il project work sia un efficace strumento formativo che richiede ai partecipanti di realizzare un progetto concreto; **tale metodologia consentirà a coloro che vi contribuiscono di prendere contatto con problematiche organizzative, operative, relazionali, presenti nel contesto lavorativo e formativo**” (fonte: Wikipedia).

Sono **PROJECT WORK** ad esempio le attività di Alternanza Scuola Lavoro promosse dalla **Camera di Commercio di Arezzo**, ormai giunte a oltre 20 edizioni, che si realizzano con le seguenti fasi:

- Individuazione/assegnazione azienda partner
- Definizione del progetto (problema/esigenza/idea reale dell'azienda)
- Visita guidata alla azienda, presentazione del problema, della esigenza o dell'idea da sviluppare, assegnazione ufficiale dell'incarico alla classe.
- Sviluppo del progetto a scuola e o in azienda, con eventuali ritorni intermedi in azienda e/o confronti intermedi con referente dell'azienda.
- Consegna del progetto con presentazione da parte della classe all'azienda e ad una commissione della Camera di Commercio.
- Valutazione della Commissione per assegnazione di alcune borse di studio.
- Manifestazione finale con premiazione e mostra sui progetti realizzati.

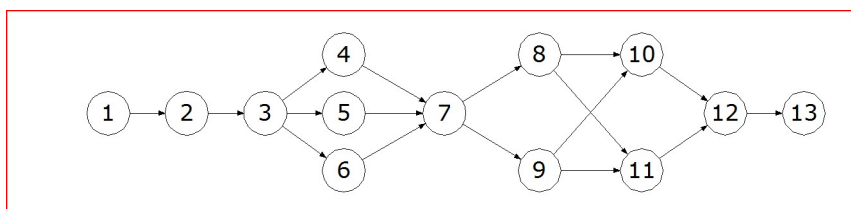
Aspetti caratterizzanti la metodologia del PROJECT WORK

- Rende gli alunni protagonisti e aumenta la loro motivazione.
- Fa emergere e valorizza competenze non strettamente scolastiche.
- Insegna a lavorare in team perché si fonda sulla gestione condivisa del lavoro: tutti conoscono il proprio ruolo e il proprio compito.
- Educa alla progettualità grazie alla programmazione del «CHI FA-COSA-COME-QUANDO»!
- Educa tutti alla responsabilità.
- Educa al rispetto dei tempi.
- Innova il rapporto docente-alunno spostandolo dal piano dell'autorità a quello dell'autorevolezza.

LA COGESTIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DEL PROJECT WORK TRA DOCENTI E ALUNNI

In concreto come si può fare:

Es. **PERT** delle attività necessarie:



LEGENDA ATTIVITA':

1. VISITA IN AZIENDA ED ASSEGNAZIONE DELL'INCARICO
2. ACQUISIZIONE DOCUMENTAZIONE NECESSARIA
3. ANALISI DEL PROBLEMA
4.

Es. Il **diagramma di GANT** per la pianificazione dei tempi e il monitoraggio degli scostamenti tra preventivo e consuntivo:

FASI DI LAVORO	GENNAIO	FEBBRAIO	MARZO	APRILE	MAGGIO
Studio funzionamento macchina					
Apprendimento uso CAD 3D SolidWorks					
Ricerca cataloghi tecnico-commerciali					
Progettazione del complessivo					
Disegno tavole singoli componenti					
Presentazione multimediale					
Preparazione pannelli mostra					
Programma di controllo con PLC					

	Tempi a preventivo
	Tempi a consuntivo

IMPRESA FORMATIVA SIMULATA

La metodologia della **IMPRESA FORMATIVA SIMULATA** (IFS) consente l'apprendimento di processi di lavoro reali attraverso la simulazione della costituzione e gestione di imprese virtuali che operano in rete all'interno di un apposito network.

E' un modo stimolante di approfondire contenuti ed avvicinarsi al mondo del lavoro in modo interattivo e divertente, attraverso un pratico ambiente di simulazione che riduce la distanza tra l'esperienza teorica e quella pratica.

ATTIVITA' IN AZIENDA o IN COLLABORAZIONE CON L'AZIENDA

SI TRATTA DI ATTIVITA' DA SVOLGERE TOTALMENTE IN AZIENDA O DA SVOLGERE IN PARTE A SCUOLA E IN PARTE IN AZIENDA.

Ad esempio:

- VISITE in AZIENDA (un'idea: l'azienda «Tutor»)
- STAGE individuali o a piccoli gruppi di durata variabile (da pochi giorni a più settimane).
- WORK PROJECT, cioè lo sviluppo di un progetto possibilmente assegnato dalla azienda e corrispondente ad una esigenza/problema reale.

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

ROLE-PLAY

REGOLE PER L'ANIMAZIONE DEL ROLE PLAY (da spiegare ai partecipanti):

- Si proietta la slide con il caso
- L'insegnante assegna le parti per gli attori predefiniti
- Gli attori predefiniti recitano il caso descritto a partire dall'antefatto.
- Gli attori possono chiamare in causa altri personaggi dicendo ad es.
"Entri in scena PIETRO, titolare dell'azienda", indicando il compagno che deve recitare la parte del nuovo personaggio.
- Anche l'insegnante può chiamare in causa nuovi personaggi dicendo ad es.
"Entri in scena..... TIZIO..." "specificando il ruolo ed indicando l'alunno che deve recitare tale parte.
- Tutti i presenti possono entrare spontaneamente nel gioco dicendo
"Entro in scena come....." specificando anche il proprio ruolo.

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

ROLE – PLAY

CASO 1

Siamo in una azienda che produce salumi e sono quindi necessarie particolari attenzioni igieniche, tra le quali quella di indossare particolari indumenti forniti dall'azienda.

E' il primo giorno di lavoro per Giovanni, che trova sulla porta di ingresso al reparto assegnato un cartello di divieto alle persone non munite di spolverina, cuffia per la testa, protezioni per le scarpe. Giovanni, non avvertito di tutto ciò, non è munito di tali indumenti.... Intanto passa Maria, altra lavoratrice, vestita di tutto punto....

Cosa succederà?

ATTORE 1: Giovanni, lavoratore neoassunto

ATTORE 2: Maria, lavoratrice

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

ROLE – PLAY

Soluzione ragionevole CASO 1

Giovanni può chiedere a Maria come comportarsi, può far chiamare il capo reparto e spiegare che non era stato avvertito. Certamente Giovanni non deve entrare nel reparto di produzione. Ragionevolmente sarà coinvolto un magazziniere che fornirà gli indumenti, sollecitato da Maria o dal capo reparto.

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

ROLE – PLAY

CASO 2

Paola è in cerca di lavoro perché, dopo il diploma, ha lavorato per 6 mesi come apprendista in una azienda, ma alla fine del periodo di prova, nonostante nessuno le abbia mai fatto notare problemi o inefficienze nel suo operato, il suo contratto non è stato rinnovato. Il suo datore di lavoro ha motivato il fatto dicendole che non è sufficientemente competente per le mansioni assegnate. Successivamente Paola si presenta in un'altra azienda per un colloquio finalizzato all'assunzione con il Dott. Rossi, responsabile Risorse Umane. Il Dott. Rossi le chiede quali sono le sue precedenti esperienze e Paola risponde ...

ATTORE 1: Paola, lavoratrice che ha perso il posto

ATTORE 2: Dott. Rossi, responsabile Risorse Umane

ALTRI ATTORI:

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

ROLE – PLAY

Soluzione ragionevole CASO 2

Paola può scegliere di dire la verità (il fatto che il suo contratto non è stato rinnovato) fornendo però le sue motivazioni e la sua versione dei fatti; ad esempio può pacatamente sostenere che il suo contratto non sia stato rinnovato per motivi indipendenti dal suo operato (infatti nulla le è mai stato rimproverato), quali la contrazione del lavoro o una celata volontà dell'azienda di non stabilizzare i contratti, ecc... e può cercare di spostare la discussione su quelle che sono le sue qualità ed attitudini, evidenziando magari anche la sua sincerità (in fondo poteva anche non dire nulla della precedente esperienza). Molto probabilmente questa strategia è meglio che sparare a zero sulla vecchia azienda mostrando rancore o facendo accuse pesanti. Potrebbe anche inventarsi una balla (es. problemi di salute di un familiare che l'hanno costretta a ritardare la ricerca di un lavoro), ma le bugie hanno le gambe corte!

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

ROLE – PLAY

CASO 3

Laura lavora è addetta al montaggio in una fabbrica di elettrodomestici dove lavora da alcuni anni. Si è sempre trovata bene, ma da un po' di tempo il capolinea Marco la rimprovera ripetutamente anche per cose di cui lei non si ritiene responsabile e la incolpa di errori di montaggio inesistenti.

La sua compagna di lavoro Anna le dice che secondo lei si tratta di "mobbing" cioè di una forma di violenza psicologica, intenzionale e sistematica, perpetrata con l'obiettivo di farle lasciare l'azienda, forse promossa dalla azienda stessa nella persona di Marco. Allora Laura

ATTORE 1: Laura addetta al montaggio in una fabbrica di elettrodomestici

ATTORE 2: Marco, capolinea in una fabbrica di elettrodomestici

ATTORE 3: Anna, compagna di lavoro di Laura

ROLE – PLAY

Soluzione ragionevole CASO 3

Laura potrebbe, nei limiti della sopportazione, cercare di evitare di reagire alle provocazioni ed impegnarsi maggiormente nel suo lavoro per limitare il rischio di essere ripresa.

Se l'atteggiamento di Marco dovesse continuare potrebbe nell'ordine:

Cercare di verificare se Marco ha tale atteggiamento solo con lei o anche con altri addetti.

In caso negativo potrebbe provare a parlare con Marco francamente e cercare di capire se si tratta di una faccenda personale.

Se non ottenesse risposte chiare e se la cosa continuasse potrebbe parlare con un superiore per capire se si può trattare di mobbing strategico, cioè attuato intenzionalmente dall'azienda attraverso Marco.

Se il colloquio con il superiore non le permettesse di escludere l'eventualità del mobbing strategico e se Laura tiene veramente a quel posto di lavoro, potrebbe raccogliere testimonianze di colleghi e rivolgersi ad una organizzazione sindacale e/o a servizi di consulenza specifici contro il mobbing e/o a un legale per tentare di salvare il posto od ottenere un indennizzo economico.

Potrebbe essere utile rivolgersi al servizio di consulenza antimobbing anche alle prime avvisaglie, per avere da subito un aiuto per studiare le strategie di reazione più opportune e/o avere sostegno psicologico.

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

BRAIN STORMING

Es. di regole

➤ **Fase 1:** Il docente introduce il tema e invita gli alunni a esprimere su questo liberamente le loro idee. Via via che queste vengono espresse, il docente le sintetizza sulla lavagna.

➤ **Fase 2:** quando sulla lavagna sono state scritte 15/20 idee/proposte il docente invita a sintetizzare con un'unica dicitura eventuali proposte affini, mediando tra il pensiero dei proponenti (es. se uno studente ha proposto "essere collaborativi" e un altro "capacità di lavorare in gruppo" si possono sintetizzare con un'unica dicitura).

➤ **Fase 3:** si scelgono discutendo insieme le 5 caratteristiche più importanti, stimolando gli studenti a motivare le proprie scelte/posizioni. Le cinque più importanti vengono cerchiate e tutto il resto viene cancellato.

ESEMPI DI ATTIVITA' SULLE SOFT SKILLS

BRAIN STORMING

Es. di tema

ES. STABILIRE LE 5 CARATTERISTICHE PERSONALI PIU' IMPORTANTI PER ESSERE UN «BUON LAVORATORE» OPPURE UN «BUON TECNICO» IN RELAZIONE AD UNO SPECIFICO SETTORE DI ATTIVITA' (ES. CHIMICO) E IN UN'AZIENDA DI PRODUZIONE DI MEDIE DIMENSIONI.

TECNICHE PER RIFLETTERE, ma anche per verificare e pianificare correttivi

ANALISI SWOT DEL PROGETTO

Una matrice da compilare con gli studenti

AMBIENTE INTERNO (LA CLASSE)	
ELEMENTI DI FORZA (S)	ELEMENTI DI DEBOLEZZA (W)
• Capacità di organizzazione e rispetto dei tempi. • Disponibilità di adeguate attrezzature e supporti software. • Grado di collaborazione dei docenti. • Interesse e motivazione della classe.	• Difficoltà e scarsa abitudine nel lavorare in gruppo. • Complessità del problema in relazione alle attuali conoscenze tecniche della classe. • Tempi disponibili limitati nell'attività didattica.

ANALISI SWOT DEL PROGETTO

AMBIENTE ESTERNO (L'AZIENDA)	
OPPORTUNITA'(O)	MINACCE/VINCOLI (T)
• Soluzione di un caso reale. • Possibilità di affrontare un problema interdisciplinare. • Visita ad una azienda. • Collaborazione dell'azienda. • Disponibilità di cataloghi commerciali. • Chiarezza dell'incarico e della documentazione. • Incarico assegnato interessante e motivante. • Possibilità di simulare una attività pertinente la professione di perito meccanico.	• Inevitabili tempi di attesa per avere informazioni aggiuntive dalla azienda. • Durata limitata del progetto e scansione obbligata dei tempi. • Impossibilità di avere fisicamente a scuola la macchina da analizzare.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

N.B. Si ricorda che ai sensi del D. Lgs 81/2008 è definito "lavoratore" la persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione.

Quindi ai fini della sicurezza:

STUDENTE IN STAGE = LAVORATORE

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

La **FORMAZIONE SULLA SICUREZZA** è regolata dall'Accordo Stato Regioni del 2011 che prevede:

A) FORMAZIONE GENERALE

E' per tutti i lavoratori (durata minima 4 ore) e tratta i concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro:

- concetti di rischio e danno,
- Prevenzione e protezione,
- organizzazione della prevenzione aziendale,
- diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali,
- organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Il formatore deve essere dell'area normativa-giuridica-amministrativa.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

B) FORMAZIONE SPECIFICA

Prevede i seguenti contenuti:

Rischi infortuni, Meccanici generali, Elettrici generali, Macchine, Attrezzature, Cadute dall'alto, Rischi da esplosione, Rischi chimici, Nebbie – Oli, fumi, vapori e polveri, Etichettatura, Rischi cancerogeni, Rischi biologici, Rischi fisici, Rumore, Vibrazione, Radiazioni, Microclima e illuminazione, Videoterminali, DPI Organizzazione del lavoro, Ambienti di lavoro, Stress lavoro-correlato, Movimentazione manuale carichi, Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto), Segnaletica, Emergenze, Le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico, Procedure esodo e incendi, Procedure organizzative per il primo soccorso, Incidenti e infortuni mancati, Altri Rischi.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Questi contenuti devono essere declinati principalmente in base all'azienda in cui opera il lavoratore, con riferimento alla classificazione dei **settori ATECO 2002** e alle relative macrocategorie di rischio:

- **4 ore** per i settori della classe di **rischio basso** (es. ambito informatica);
- **8 ore** per i settori della classe di **rischio medio**;
- **12 ore** per i settori della classe di **rischio alto** (es. ambito meccanica e manifatturiero in genere, biologico sanitario, ecc..)

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

I contenuti devono essere anche declinati in funzione delle specifiche **mansioni del lavoratore**: ad es. se il lavoratore lavora in un'azienda meccanica come ragioniere e opera sempre in ufficio, dovrà fare la formazione specifica prevista per uno studio commerciale.

Tuttavia, non essendo possibile a priori un abbinamento tra studente ed azienda, è auspicabile che lo studente abbia una formazione che permetta di inserirlo in qualsiasi azienda operante nei settori nel settore di pertinenza.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Tale formazione non è esaustiva e le **aziende** dovrebbero informare ed addestrare gli alunni per metterli in condizioni di operare nel proprio specifico ambiente e su specifici macchinari: *alcuni aziende hanno un preciso protocollo in merito, altre non si pongono il problema.*

Elementi di criticità possono derivare dal piano per la sicurezza dell'azienda in cui si intende inserire lo studente: occorrerebbe capire se l'azienda ha previsto la eventualità di accogliere studenti in stage e in tal caso quale formazione e/o limitazioni ha previsto.

BUON LAVORO!