

I Piani Individuali di Transizione

Sostenere il Passaggio dalla Scuola al Lavoro

European Agency for Development in Special Needs Education



Questo Rapporto e l'allegato CD interattivo sono stati prodotti e pubblicati dall'Agenzia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili. È possibile estrarre parti dei documenti riportando un chiaro riferimento della fonte. Per facilitare l'accesso all'informazione, questo Rapporto è disponibile in formati elettronici liberamente utilizzabili alla pagina web: www.european-agency.org

Allo stesso indirizzo è possibile trovare informazioni sui paesi membri e i recapiti degli Esperti e dei Rappresentanti Nazionali che hanno aderito al progetto.

Questo Rapporto è stato preparato dall'Agenzia Europea in base ai contributi offerti dagli Esperti Nazionali per il settore della transizione dei giovani disabili dalla scuola al mondo del lavoro. Si esprime la più sincera gratitudine a: Teresa Aidukiene, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdottir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel, Ludo Vlaminckx per il loro contributo e a Viktorija Proskurovska per l'assistenza.

Edito da: Victoria Soriano, European Agency for Development in Special Needs Education

Traduzione di: Leandra Negro.

L'autore dell'immagine di copertina è Paulius Adomėnas, 17 anni, Centro di Creatività per Bambini e Ragazzi "Dailės kalba", Scuola Secondaria Vilnius Gerosios Vilties, Lituania.

ISBN: (formato elettronico) 87-91811-03-1 ISBN: (formato stampa) 87-91811-02-3
EAN: (formato elettronico)9788791811036 EAN: (formato stampa)9788791811029

2006

La produzione è stata finanziata dalla Direzione Generale Istruzione, Formazione, Cultura e Multilinguismo della Commissione Europea:
http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

European Agency for Development in Special Needs Education

Segreteria

Østre Stationsvej 33
DK – 5000 Odense C Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Ufficio di Brussels

3 Avenue Palmerston
BE-1000 Brussels Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



CONTENUTI

INTRODUZIONE	4
PARTE 1: LA TRANSIZIONE DALLA SCUOLA ALL'OCCUPAZIONE - SINTESI	7
PARTE 2: LA PIANIFICAZIONE INDIVIDUALE DELLA TRANSIZIONE DALLA SCUOLA AL MONDO DEL LAVORO	19
Sezione 1. Il Piano Individuale di Transizione (P.I.T.) - Ragioni	19
1.1. Le voci dei giovani, delle famiglie e dei datori di lavoro	19
1.2. Definizione di P.I.T.	22
1.3. Piano Individuale di Transizione o Programma Educativo Individuale?	24
Sezione 2. Guida Pratica	26
2.2. Caratteristiche del Piano Individuale di Transizione: Contenuto e Validità	30
2.3. Raccomandazioni Pratiche	32
2.4. Ultimi Suggerimenti	39
FONTI	41



INTRODUZIONE


Il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro è un momento importante per tutti i giovani, soprattutto per i ragazzi disabili.

La **prima parte** di questa pubblicazione è una sintesi tratta dal volume *La transizione dalla scuola all'occupazione* edito nel 2002 dall'Agazia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili. Questo studio intendeva riflettere sulle difficoltà e sulle modalità di facilitazione dell'accesso al mondo del lavoro dei giovani disabili. Il volume è disponibile in formato elettronico presso il sito web dell'Agazia: <http://www.european-agency.org/transit/>. Il rapporto *La transizione dalla scuola all'occupazione* illustra gli ostacoli e i fattori di facilitazione all'ingresso nel mondo del lavoro. Di questi, uno dei più importanti è la stesura di un Piano Individuale di Transizione (in questo testo è stata spesso utilizzata la sigla P.I.T.). La prima parte di questa pubblicazione propone al Lettore un quadro di riferimento utile per un'ampia comprensione di che cos'è un P.I.T., identificandone, nel contempo, il ruolo in qualità di strumento di facilitazione del passaggio dalla scuola alla vita professionale.

Le linee guida, teoriche e pratiche, per la stesura di un Piano Individuale di Transizione sono il tema della **seconda parte** di questo Rapporto. Gli Esperti, provenienti da 19 stati nazionali, hanno preso in esame i risultati conclusivi della precedente analisi. Per sostenere il passaggio dei giovani disabili dalla scuola all'occupazione, si intendeva discutere e concordare le ragioni e le modalità di formulazione del P.I.T. – o di un documento di lavoro simile. Il termine 'occupazione' è stato utilizzato in senso ampio e risponde sia al significato di 'mercato aperto'¹ sia a qualunque tipo di sostegno all'occupazione.²

¹ Per 'mercato aperto' si intende quando l'offerta di lavoro si rivolge a qualunque potenziale lavoratore (con o senza disabilità) e richiede capacità, competenze e qualifiche specificate dal datore di lavoro secondo le note richieste, obbligazioni e condizioni contrattuali.

² Lo scopo dei Programmi di Sostegno all'Occupazione è offrire aiuto in modo che le persone disabili che incontrano ostacoli sostanziali all'occupazione a seguito delle loro disabilità possano lavorare nella carriera scelta e, quando possibile, progredire nel mercato aperto come requisito della riduzione del sostegno (UK Association for Supported Employment, 1999).



Gli Esperti hanno studiato specificamente i materiali utilizzati dai *tutor* dei progetti di transizione durante il lavoro con i ragazzi e le loro famiglie.

Sono stati organizzati **quattro incontri**. I primi tre sono stati dedicati a chiarire e a concordare le linee teoriche e a organizzare una guida 'pratica' rivolta soprattutto ai *tutor*. I dibattiti hanno affrontato le seguenti tematiche:

- Le definizioni: Piano Individuale di Transizione o Programma Educativo Individuale?
- Gli obiettivi: lo scopo della stesura del P.I.T.;
- Il contenuto: che cosa si inserisce nel P.I.T. e come si realizza.

All'ultimo incontro sono stati invitati a dare la loro opinione e il loro contributo critico sui risultati del lavoro degli Esperti, i professionisti dei settori dell'istruzione e dell'occupazione e le famiglie. Questi ultimi hanno evidenziato il potenziale beneficio di corredare questo rapporto di sintesi con una guida d'accompagnamento per i professionisti 'non addetti ai lavori', i giovani e le famiglie. Lo scopo di questo strumento, messo a punto durante il progetto, è mostrare agli utenti l'importanza, l'interesse e l'utilità del P.I.T. in modo molto semplice e pratico. Il CD interattivo – allegato a questo Rapporto – nasce dalla stretta cooperazione tra i professionisti e i giovani, insieme agli Esperti di progetto.

Il Capitolo 2.1 presenta le motivazioni che guidano la formulazione di un P.I.T.: che cos'è questo documento di lavoro, perché va elaborato e chi lo produce. È stata anche rimarcata la differenza con un altro importante documento, il programma educativo individuale (indicato nel testo con la sigla P.E.I.).

Il Capitolo 2.2 presenta il contenuto del P.I.T.: gli elementi da inserire e i passi necessari da intraprendere per assicurarne un'attuazione efficace e continua.

Questo documento si rivolge principalmente ai professionisti del settore. Non sarebbe stato possibile concludere il progetto senza l'esperienza, la competenza e la partecipazione di tutte le persone coinvolte. Si esprime la più sincera gratitudine per il contributo offerto.



I Lettori interessati a maggiori informazioni, sui paesi membri e/o su determinate tematiche relative ai processi di transizione, possono consultare il database attivo *on line* presso il sito web dell'Agenzia all'indirizzo: <http://www.european-agency.org/transit/>



PARTE 1: LA TRANSIZIONE DALLA SCUOLA ALL' OCCUPAZIONE - SINTESI

Sul finire del 1999, l'Agenzia condusse una revisione e un'analisi dei dati e delle informazioni esistenti, in Europa e in ambito internazionale, sullo stato della formazione e dell'occupazione dei giovani disabili. Questo raffronto pose le basi e la struttura per lo studio delle informazioni relative alle singole realtà nazionali, raccolte dai professionisti del settore in 16 paesi europei aderenti al progetto. Le informazioni sulle realtà nazionali riguardavano le politiche giovanili esistenti all'epoca, l'attuazione dei processi di transizione, le problematiche emergenti e i risultati ottenuti dalle azioni di intervento. Nel dettaglio, la raccolta delle informazioni nazionali ha riguardato anche:

- L'accesso alle opportunità formative per i giovani disabili al termine dell'istruzione obbligatoria;
- L'esistenza di programmi di transizione;
- Lo stato di occupazione/disoccupazione dei giovani disabili;
- L'esistenza di un'apposita normativa e di misure politiche volte a favorire il passaggio alla vita lavorativa o di azioni tese all'inserimento nel mondo professionale;
- Aspetti 'sensibili' ed elementi positivi evidenti nelle realtà nazionali.

Obiettivo dello studio era riesaminare strategie e processi apparentemente efficaci, condurre un'analisi generale delle caratteristiche importanti e delle ben note barriere e, infine, identificare i fattori che agiscono nel processo di transizione. Al fine di migliorare il processo di transizione, furono anche formulate alcune raccomandazioni espressamente rivolte ai politici e ai professionisti del settore.

Il **concetto di transizione**, dalla scuola al mondo del lavoro o alla vita lavorativa, è riportato in diversi documenti internazionali, ognuno dei quali presenta una propria definizione.

Lo Statuto per l'Azione di Salamanca (UNESCO, 1994) afferma che:
... I giovani disabili dovrebbero essere sostenuti a compiere un effettivo passaggio dalla scuola alla vita adulta lavorativa. Le scuole dovrebbero aiutarli a diventare economicamente attivi e fornirgli le competenze utili alla vita quotidiana, offrendo una formazione che

rispecchi le capacità richieste dalla vita sociale e di relazione e alle prospettive della vita adulta... (pag. 34).

La transizione risulta anche in altri documenti, per esempio in HELIOS II (1996), come:

... un processo di adattamento in itinere, che coinvolge molte diverse variabili e molti fattori. È un processo che si verifica costantemente nella vita della persona attraverso alcuni momenti critici come l'ingresso all'asilo nido, il termine dell'istruzione obbligatoria o l'uscita da un grado di istruzione ... (pag. 4).

L'Ufficio Internazionale per il Lavoro (1998) definisce la transizione come:

... un processo di orientamento sociale che implica un cambiamento di ruolo e di status (ad es. da studente a tirocinante, da apprendista a lavoratore e da dipendente a indipendente), ed è centrale per l'integrazione nella società...la transizione impone un cambiamento nelle relazioni, nella routine della vita quotidiana e nell'immagine di sé. Al fine di garantire un passaggio meno brusco dalla scuola al posto di lavoro, i giovani disabili devono essere aiutati ad individuare i propri obiettivi e ad identificare il ruolo che vogliono occupare nella società ... (pag. 5 e 6).

L'OECD (2000) suggerisce che la transizione alla vita lavorativa è soltanto uno dei tanti passaggi che i giovani dovranno compiere nel cammino verso la maturità. Nell'ambito di un'educazione permanente, per tutto l'arco della vita, anche il passaggio dall'istruzione iniziale verso la secondaria inferiore o superiore è già il primo dei tanti passaggi, fino all'occupazione, che i giovani dovranno vivere nel corso della loro vita.

Il Labour Force Survey (EC, 2000) nota che il passaggio dalla scuola al mondo del lavoro non è lineare, dato che alla conclusione dell'istruzione obbligatoria non segue direttamente l'inizio della vita professionale. È un passaggio graduale in cui i ragazzi alternano periodi di studio e di lavoro.

Nel piano di progetto messo a punto dall'Agenzia, risulta che la transizione al mondo del lavoro è un processo lungo e complesso che investe tutte le fasi della vita di una persona e che va gestita in modo appropriato. "Una buona vita per tutti" e "un buon lavoro per

tutti” sono i fini ultimi di un processo di transizione di successo. Le proposte educative, l’organizzazione delle scuole o degli altri settori deputati alla formazione non dovrebbero interferire o impedire il compimento di tale processo. Il passaggio dalla scuola al lavoro richiede una partecipazione attiva della persona, il coinvolgimento della famiglia, il coordinamento degli enti coinvolti e una stretta interrelazione con i settori professionali (Agenzia Europea per lo Sviluppo dell’Istruzione degli Alunni Disabili, 2002).

Le **tematiche** e le principali difficoltà individuate nel corso dell’opera di controllo dei dati, con riferimento anche alla letteratura in materia, sono stati raggruppati in otto aree.

I dati

In questo campo, i dati sono scarsi e ciò rende difficile qualunque comparazione tra gli stati nazionali. Malgrado le diverse modalità utilizzate dagli stati nazionali per identificare i portatori di handicap, la media dei giovani al di sotto dei 20 anni di età che presenta problematiche afferenti alla disabilità varia tra il 3 e il 20% (Agenzia Europea per lo Sviluppo dell’Istruzione degli Alunni Disabili, 1999, Eurybase, 1999).

Le percentuali

Nel 1995, la percentuale di giovani tra i 20 e i 29 anni di età senza un attestato o una qualifica di scuola secondaria superiore era intorno al 30% (dati Eurostat, 1998). Questa percentuale è persino maggiore per la fascia dei giovani disabili. È difficile calcolare con esattezza quanti ragazzi lasciano gli studi al termine dell’istruzione immediatamente successiva all’obbligo scolastico, ma si può affermare che, di questi, la maggior parte non prosegue oltre l’istruzione obbligatoria. I dati, pur se non abbastanza precisi, rivelano che una porzione relativamente alta di studenti disabili inizia l’istruzione postobbligatoria ma, di questi, la maggior parte non conclude l’istruzione secondaria (OECD, 1997). In alcuni paesi, quasi l’80% degli adulti disabili non ha superato la soglia dell’istruzione primaria o può essere considerato, dal punto di vista strettamente tecnico, come ‘analfabeta’ (HELIOS II, 1996).

L'accesso all'istruzione e alla formazione

In teoria, i giovani disabili devono confrontarsi con le stesse scelte scolastiche disponibili agli altri ragazzi, ma in pratica i programmi vigenti orientano solo ad un benessere sociale o a lavori di basso profilo che rappresentano anche la principale offerta del mercato del lavoro (OECD 1997). I giovani disabili non sono necessariamente interessati alle scelte educative e i programmi di formazione e di istruzione non sempre rispondono ai loro interessi e alle loro necessità. Ciò li colloca in una posizione di svantaggio nel mercato del lavoro (ILO, 1998). Realizzare programmi educativi di migliore contenuto e più adatti agli studenti potrebbe essere la soluzione a tanti problemi, compresi quelli che si incontrano nella fase di transizione (Agenzia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili, 1999).

La preparazione professionale

Nella maggior parte dei casi, la formazione professionale non corrisponde alla realtà lavorativa; spesso si materializza in un'offerta a sé stante e di solito non orienta a professioni complesse. Le persone disabili non ottengono le qualifiche idonee richieste dal mondo del lavoro; le iniziative di formazione dovrebbero essere meglio tarate sulle richieste reali del mercato del lavoro (ILO, 1998).

La disoccupazione in cifre

La percentuale di disoccupazione delle persone disabili è due o tre volte quella dei non-disabili (ILO, 1998). I dati sulle situazioni nazionali, inviati dai paesi europei, riguardano solo la popolazione disoccupata iscritta nelle liste di collocamento, ma un'alta percentuale di persone disabili non è negli elenchi – e dunque non ha possibilità di ottenere una prima occupazione (HELIOS II, 1996). Il sussidio di disoccupazione per le persone disabili è diventato il terzo fattore-vetta della spesa sociale, dopo le pensioni di anzianità e le spese sanitarie (EC, 1998). Per aumentare la fascia degli occupati occorre una strategia di attacco, una politica attiva che stimoli la crescita della domanda, invece di una strategia difensiva o una politica passiva. Richiede investimenti nella capacità fisica produttiva, nelle risorse umane, nella conoscenza e nelle competenze. In questo senso, i giovani disabili dovrebbero avere un ruolo propositivo nella pianificazione del loro futuro (EC, 1998).

Le aspettative e le attitudini

Tutti i documenti insistono su questo punto. Docenti, genitori, datori di lavoro e il pubblico in generale sottovalutano le capacità delle persone disabili. La cooperazione è molto importante per giungere ad una valutazione obiettiva delle capacità di un alunno in tutti i settori formativi, compreso il passaggio al mondo del lavoro (Agenzia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili, 1999).

L'accesso al posto di lavoro


Esistono ancora problemi legati all'accessibilità fisica ai luoghi di lavoro e al supporto tecnico e personale. Le informazioni e il sostegno disponibili sono un tema centrale riportato in molti documenti.

L'attuazione della legislazione in vigore

In alcuni stati, le indicazioni normative specifiche per la transizione al mondo del lavoro sono assenti o inserite in sistemi poco flessibili. La possibilità di stabilire quote occupazionali come misura di sostegno in favore dell'occupazione delle persone disabili si presenta fallimentare sul piano della prassi, dell'applicazione e della stabilizzazione. La maggior parte degli stati nazionali intervistati utilizza misure di sostegno combinate perchè sembra il criterio più adatto ai vari settori occupazionali e professionali. Tuttavia, i sostenitori di questo sistema rilevano che le risorse assegnate attraverso quote imponibili di reclutamento o simili permettono di sviluppare altre misure a favore dell'occupazione. Anche la legislazione antidiscriminazione non è chiara. A volte dà l'impressione di essere più un semplice veicolo di comunicazione rivolto alle persone disabili e ai lavoratori piuttosto che uno strumento valido che offre soluzioni concrete (ECOTEC, 2000).

“La transizione dalla scuola all'occupazione”, pubblicato dall'Agenzia Europea nel 2002, delinea tre importanti settori di indagine che sono stati riassunti di seguito:

1. I **principali problemi** incontrati dai giovani disabili, dalle loro famiglie e dai *tutor* dei processi di transizione dalla scuola al mondo professionale. Il punto di partenza è stato l'esame della documentazione esistente a livello europeo ed internazionale. I problemi sollevati dai rappresentanti del settore educativo e professionale, sono piuttosto ampi e interrelati. Le tematiche




individuate da entrambi i settori possono essere sintetizzate nelle seguenti domande:

- Come ridurre o prevenire il fenomeno della dispersione scolastica e della disoccupazione dei ragazzi disabili;
- Come ampliare l'accesso ad una formazione scolastica e professionale di qualità;
- Come predisporre qualifiche corrette del grado di capacità dei giovani disabili e consentire un adeguato avviamento alla vita adulta e lavorativa;
- Come stimolare e migliorare i contatti e gli scambi reciproci tra la scuola e il mondo del lavoro.

2. Gli **aspetti chiave** da considerare nel campo della transizione, tenendo presenti i problemi esistenti e le questioni aperte. La ricerca si è svolta attraverso il dibattito e l'analisi della documentazione fornita dagli Esperti dei 16 paesi aderenti al progetto. Sono emerse sei caratteristiche chiave riguardo al concetto di transizione:

- La transizione è un processo da sostenere attraverso l'adozione e l'attuazione di misure politiche e legislative;
- Il processo di transizione deve garantire la partecipazione dello studente e il rispetto delle sue scelte personali. Il giovane, la famiglia e il tutor devono collaborare alla formulazione di un piano individuale;
- La stesura di un programma educativo individuale, contenente i progressi dello studente e ogni cambiamento da apportare all'iter scolastico, deve rientrare nel processo di transizione;
- La transizione deve basarsi sul coinvolgimento diretto e la cooperazione di tutte le parti in causa;
- La transizione richiede una stretta cooperazione tra la scuola e il mercato del lavoro per permettere ai giovani di sperimentare le reali condizioni di lavoro;
- La transizione è parte di un processo lungo e complesso che prepara e facilita ai giovani l'ingresso nella vita adulta economica e lavorativa.

3. I **principali fattori** che possono facilitare o impedire il compimento di un processo di transizione di successo. Questi fattori sono stati individuati attraverso uno studio delle prassi in uso effettuato da diversi professionisti in località selezionate. Le diverse prassi della transizione in atto nei paesi membri hanno evidenziato una serie di



elementi relativi ai sei aspetti elencati in precedenza. Questi fattori sembrano agire da barriere e da elementi di facilitazione del processo di transizione. La descrizione dei fattori mostra che alcuni rispondono direttamente alle situazioni reali e semplici e possono essere definiti *fattori semplici* quando agiscono da soli o soltanto come ostacolo o come facilitatore. La maggior parte, invece, rimanda a situazioni complesse e interconnesse, denominati *fattori complessi*, quando agiscono in sinergia, sia da facilitatore sia da ostacolo durante il processo di transizione.

L'analisi di questi tre settori ha prodotto un elenco di **raccomandazioni** per la messa in opera di future strategie e politiche specifiche per il processo di transizione. Le raccomandazioni elencate di seguito sono rivolte ai politici e ai *tutor* dei progetti per aiutarli a migliorare l'iter e gli esiti del processo di transizione.

La transizione è un processo da sostenere attraverso l'adozione e l'attuazione di misure politiche e legislative.

Sul piano politico, i politici dovrebbero:

- Promuovere e/o effettivamente migliorare il coordinamento dei diversi enti, evitando la creazione di una nuova legislazione che possa contraddire o sovrapporsi a quella già esistente;
- Adottare misure concrete per l'effettiva attuazione della legislazione in vigore, per evitare le differenze e/o le discriminazioni scaturite da un'inequiva distribuzione delle risorse umane e tecniche;
- Consultare con sistematicità, prendendo in considerazione e rispettandone le opinioni espresse, le organizzazioni di volontariato che lavorano con e per le persone disabili;
- Ricercare e promuovere politiche attive per incrementare l'occupazione e l'autonomia delle persone disabili;
- Controllare e valutare qualunque misura di 'facilitazione' a favore delle persone disabili, come ad esempio i sistemi di quote occupazionali, gli sgravi fiscali ecc. e garantire il reale funzionamento dei servizi a livello nazionale, locale e regionale;
- Assicurare la disponibilità di un'ampia informazione sulle azioni politiche o legali a favore dei lavoratori;
- Promuovere la creazione di reti locali, coinvolgendo tutti i partner, al fine di attuare la politica nazionale.



Sul piano pratico, i tutor dovrebbero:

- Ottenere tutte le informazioni necessarie, le strategie e le competenze per attuare la legislazione vigente e assicurare che ci sia una adeguata metodologia di applicazione;
- Valutare regolarmente i progetti innovativi locali e diffonderne i risultati per ottenere un *effetto facilitatore*;
- Organizzare una rete di relazioni locali in cui tutti i partner (i servizi di collocamento, sociali, educativi e le famiglie) siano rappresentati per discutere, pianificare e attuare la politica nazionale;
- Usufruire di mezzi per comunicare agli amministratori le loro esigenze nel caso in cui si introducano nuove misure.

Il processo di transizione deve garantire la partecipazione dello studente e il rispetto delle sue scelte personali.

Sul piano politico, i politici dovrebbero:

- Fornire alle scuole le risorse necessarie (in termini di tempo e budget) per realizzare il lavoro con lo studente e la sua famiglia;
- Garantire che le risorse siano effettivamente utilizzate in forme di cooperazione reale.

Nella prassi, i tutor dovrebbero:

- Poter usufruire del tempo necessario per migliorare la comprensione delle aspirazioni e delle necessità dello studente;
- Stilare, il prima possibile, un piano di transizione aperto al giovane, alla famiglia e ai partner coinvolti nelle fasi successive all'interno e all'esterno dell'istituzione scolastica;
- Modificare e adattare il piano di transizione in qualunque momento e insieme al giovane;
- Incoraggiare lo studente a scoprire le proprie capacità e competenze;
- Fornire, al giovane e alla sua famiglia, tutte le informazioni di cui possono aver bisogno o indirizzarli ai servizi competenti;
- Assicurare che il piano educativo individuale e il piano individuale di transizione siano redatti in formati accessibili in relazione alle difficoltà del giovane (per esempio in caso di limitate abilità di lettura).

La stesura di un piano educativo individuale, contenente i progressi dello studente e ogni cambiamento da apportare all'iter scolastico, deve rientrare nel processo di transizione.

Sul piano politico, i politici dovrebbero:

- Fornire alle scuole le risorse necessarie ad assicurare l'attuazione dei piani educativi individuali. In particolare, i docenti dovrebbero avere a disposizione il tempo sufficiente e ricevere la consulenza necessaria a questo compito;
- Garantire che il piano di transizione sia incluso nel programma educativo individuale;
- Proporre standard di qualità dei programmi educativi individuali;
- Assicurare che le qualifiche ottenute dagli studenti siano debitamente certificate ed evitare qualunque situazione discriminante.

Sul piano pratico, i tutor dovrebbero:

- Assicurare che lo studente sia al centro del processo di sviluppo del piano educativo individuale e del piano individuale di transizione;
- Ricevere l'aiuto necessario a stilare un programma educativo individuale frutto di un lavoro di gruppo;
- Garantire che il programma educativo individuale sia valutato con regolarità dallo studente, dalla famiglia e dalle persone coinvolte all'interno e all'esterno dell'istituto scolastico di riferimento e che i risultati siano registrati in forma scritta;
- Creare un portfolio o uno strumento equivalente dove conservare il programma educativo individuale e registrare tutti i cambiamenti introdotti;
- Il portfolio dovrebbe contenere una sezione dedicata alle attitudini, alla conoscenza, alle esperienze e un quadro (principale) delle abilità dello studente (ad es. materie di studio, esercitazioni pratiche, vita quotidiana, interessi, autodeterminazione e comunicazione).

La transizione deve basarsi sul coinvolgimento diretto e la cooperazione di tutte le parti in causa.

Sul piano politico, i politici dovrebbero:

- Adottare misure che permettano la cooperazione tra gli enti coinvolti e stabilire criteri di sviluppo di questa cooperazione;
- Determinare le responsabilità degli enti e i rapporti tra i servizi al fine di assicurare un'efficace collaborazione;
- Assicurare che il coordinamento e la distribuzione delle responsabilità siano sottoposti a valutazione per consentire di apportare qualunque cambiamento necessario;
- Garantire che tutti i servizi assolvano i loro compiti e partecipino al lavoro di coordinamento;
- Motivare i datori di lavoro e le organizzazioni sindacali attraverso misure specifiche di coinvolgimento diretto;
- Incoraggiare la cooperazione e il coordinamento tra tutti i dipartimenti sul piano nazionale.


Nella prassi, i tutor dovrebbero:

- Avere un'efficiente rete di supporto cui gli altri tirocinanti possono rivolgersi per ottenere il sostegno e le informazioni necessarie;
- Avere un riconoscimento ufficiale (in termini di budget o almeno di tempo) del compito di coordinamento richiesto dagli altri servizi;
- Ricevere ulteriore formazione, per meglio definire i compiti all'interno di una struttura di coordinamento e per imparare come condividere le responsabilità.

La transizione richiede una stretta cooperazione tra la scuola e il mercato del lavoro.

Sul piano politico, i politici dovrebbero:

- Offrire ai giovani l'opportunità di sperimentare le reali condizioni di lavoro;
- Garantire a tutti di accedere ad alcune tipologie di formazione pratica rispettando la diversità delle esigenze;
- Organizzare attività flessibili di formazione, ad esempio, stabilendo periodi propedeutici che permettano di arrivare sul luogo di lavoro con la giusta formazione;
- Promuovere incentivi formali e informali per le aziende (ad es. riduzioni fiscali, visibilità sociale ecc.) per incoraggiarle ad offrire posti di lavoro e corsi di formazione aperti ai giovani;

-
- 
- Dare rilievo e documentare i reciproci benefici emersi dalla valutazione di buoni esempi di transizione;
 - Coinvolgere, in queste iniziative, i datori di lavoro, in collaborazione con i servizi di collocamento, attraverso i mezzi d'informazione, le campagne sociali, le reti e le organizzazioni sindacali;
 - Riconoscere l'esigenza di una cooperazione formale tra i settori educativi e professionali;
 - Fornire le risorse necessarie all'aggiornamento professionale in servizio dei docenti.


Sul piano pratico, i tutor dovrebbero:

- Essere meglio informati sulle possibilità offerte dal mercato del lavoro;
- Avere il tempo di visitare aziende e di organizzare incontri con privati e con altri servizi di collocamento, offrire i mezzi per un periodo di formazione in presenza per i docenti per metterli in contatto con la realtà quotidiana;
- Acquisire le competenze disponibili nella scuola, per creare i contatti e gli accordi con le aziende;
- Invitare nelle scuole i professionisti del mondo del lavoro per permettere ai giovani e ai membri dello staff educativo di avere incontri e scambi;
- Assicurare la continuità dell'azione di sostegno agli studenti che lasciano la scuola.

La transizione al mondo del lavoro è parte di un processo lungo e complesso.

Sul piano politico, i politici dovrebbero:

- Mettere in campo tutte le misure necessarie ad assicurare il successo della fase di transizione, identificando e proponendo soluzioni per le difficoltà e gli ostacoli che si incontrano in questo processo;
- Evitare rigidi protocolli scolastici (ad es. riguardo alle procedure di valutazione degli alunni);
- Facilitare la cooperazione tra e nei servizi e riconoscere il tempo speso dai *tutor* per svolgere i compiti di cooperazione e coordinamento;
- Assicurare che i piani di transizione siano formulati all'inizio della carriera scolastica dello studente e non solo al termine della scuola dell'obbligo;

- 
-
- Riconoscere l'esigenza di una figura professionale specifica che agisca come *patrocinante* o che funga da referente e da sostegno durante il processo di transizione.

Sul piano pratico, i tutor dovrebbero:

- Usare mezzi efficienti di facilitazione (ad es. offrire un'adeguata consulenza, un sostegno flessibile, un buon coordinamento ecc). Il tempo impiegato in questi compiti dovrebbe essere riconosciuto ufficialmente e attraverso certificazioni formali.

I tutor dei progetti educativi, i politici e i rappresentanti dei datori di lavoro e delle organizzazioni sindacali coinvolti in questo progetto sono giunti alla conclusione che l'adozione delle raccomandazioni suggerite potrebbe indubbiamente migliorare il processo di transizione e ridurre l'ampiezza dei problemi che i giovani attualmente incontrano al termine della scuola e nella ricerca di un'occupazione sicura.

PARTE 2: LA PIANIFICAZIONE INDIVIDUALE DELLA TRANSIZIONE DALLA SCUOLA AL MONDO DEL LAVORO

Sezione 1. Il Piano Individuale di Transizione (P.I.T.) - Ragioni

Questa parte prosegue lo studio precedente riassunto nella prima sezione. Gli Esperti coinvolti nel progetto non si aspettavano di dover fornire informazioni sui loro paesi d'origine, ma di lavorare sull'importanza e sull'utilità della stesura del P.I.T.. Sono state prese in considerazione tutte le richieste, le aspettative e le prospettive dei partner e inserite nei risultati e nelle proposte riportate di seguito. Ai giovani e ai professionisti è stato chiesto di riflettere sul loro percorso e di apportare il proprio contributo al significato di questo strumento. Alcune idee sono state inserite nel testo, ma la maggior parte delle proposte si trova nel CD interattivo allegato.

1.1. Le voci dei giovani, delle famiglie e dei datori di lavoro

I giovani. Nel Novembre del 2003 si è tenuta, presso il Parlamento Europeo a Bruxelles, un'Udienza cui hanno partecipato circa 80 ragazzi, tra i 14 e i 20 anni d'età, portatori di diversi tipi di disabilità e provenienti da 22 paesi dell'Unione. In quell'occasione, i partecipanti hanno esposto – apertamente ma fermamente – idee, desideri e speranze sull'istruzione, la formazione e l'occupazione. I ragazzi hanno espresso nel miglior modo possibile i traguardi raggiunti ma anche quanto ancora resta da fare. Qui di seguito sono stati riportati alcuni commenti, citando direttamente le loro parole:

'Tutti vogliono avere un buon lavoro desiderano trovare una professione soddisfacente.'

'Vogliamo avere una professione, ottenere un lavoro, avere una famiglia, una casa, essere membri attivi della società ed essere felici come chiunque altro.'

'Sentiamo il bisogno di essere in grado di scegliere la nostra istruzione in base ai nostri interessi e alle nostre motivazioni, come chiunque altro. Vogliamo essere partecipe della società come gli altri e non essere discriminati dai datori di lavoro a causa del nostro handicap.'

'Alcuni tra noi sognano un lavoro in un'azienda privata. Ma per la maggior parte di noi questo sogno sembra irraggiungibile a causa del nostro handicap e delle condizioni esistenti nella società. Spesso, un lavoro è possibile solo in condizioni subalterne. Inoltre, le certificazioni rilasciate dalle scuole speciali sono poco accettate dalle aziende private.'

'Nella formazione speciale che seguiamo, osserviamo che il livello è troppo basso per prepararci all'istruzione superiore. Lamentiamo una mancanza di scelta dei corsi opzionali che vorremmo seguire.'

'Abbiamo l'impressione che il mercato del lavoro non sia ancora aperto alle persone disabili, speriamo che tutto questo in futuro cambi.'

'Una cosa molto importante per le persone disabili di tutto il mondo è essere e vivere come la maggior parte delle persone 'normali'. Per far sì che questo sia possibile, dobbiamo lavorare sull'opinione pubblica e forse fare qualcosa che permetta alle persone non disabili di avere l'opportunità di conoscere di più le persone disabili'.

Famiglie. Nel settembre del 2004, all'interno della struttura del progetto P.I.T. condotto dall'Agenzia, è stato organizzato un incontro di lavoro conclusivo che ha visto la partecipazione degli Esperti e di altri professionisti, delle famiglie e di lavoratori. Di seguito sono state riportate le opinioni espresse da una madre:

'Dal mio punto di vista, nelle scuole l'attenzione va posta non solo sull'insegnamento delle materie di studio, ma anche sulle capacità sociali e, naturalmente, sulle doti di ciascuno.'

Durante gli anni scolastici, lo staff educativo, insieme alle famiglie, deve spiegare agli studenti che si suppone che in futuro andranno ad occupare diversi posti di lavoro, che dovranno avere dei compiti e dei pesanti obblighi che dovrebbero corrispondere alle loro capacità.

Gli insegnanti e le famiglie devono rafforzare l'autostima degli studenti per migliorare la loro qualità della vita attraverso l'occupazione e il lavoro e non vivendo di 'carità'.

Credo che il P.I.T. sia fondamentale e che deve essere formulato due o tre anni prima della conclusione degli studi, siano essi condotti in una scuola speciale o in qualunque altra istituzione.

Sono lieta che infine l'attenzione sia stata posta sull'esigenza di un'adeguata formazione a tale strumento. Tuttavia, se desideriamo che questo strumento sia effettivamente utilizzato, andrebbe approvato un requisito legislativo speciale nei documenti politici ufficiali di tutti i paesi coinvolti. Altrimenti, ho molti dubbi che il P.I.T. possa essere ampiamente diffuso.

Soprattutto gli insegnanti delle scuole dell'obbligo che trattano con studenti disabili (in collaborazione con le famiglie, naturalmente) devono promuovere la comprensione dello studente sulle sue reali capacità e possibilità future. Secondo me, il gruppo responsabile della formulazione di un P.I.T. dovrebbe includere non solo gli specialisti (un insegnante di sostegno, un docente, uno psicologo) ma anche i rappresentanti della sanità, dei servizi sociali, dell'istruzione e dell'occupazione ecc.'

Datori di Lavoro. Il contributo del settore professionale è stato esposto da un imprenditore che ha alle spalle una lunga tradizione di assunzione di persone disabili. L'intervistato ha sollevato diverse critiche:

- a) Lo stato deve sostenere le aziende per motivarle ad assumere giovani disabili attraverso incentivi formali ed informali come: sostegno finanziario, riduzione fiscale, visibilità sociale, riconoscimento dell'azienda ecc.
- b) I giovani devono essere ben preparati non solo sul piano professionale. Per le aziende, le competenze sociali sono più importanti di quelle accademiche. Le aziende sono il miglior luogo di formazione professionale *in situazione*. Un passo importante, per tutti i giovani, dovrebbe essere un periodo di praticantato o un'esperienza di lavoro reale obbligatoria nelle aziende e non in ambienti artificiali.
- c) A volte, in base alle necessità e capacità della persona disabile, è necessario assumere un istruttore o un altro tipo di personale di sostegno che assiste il ragazzo nell'integrazione

nel luogo di lavoro. Allo stesso tempo, è importante evitare di iperproteggerli, come spesso avviene nel sistema scolastico.

- d) Le capacità del giovane sono inversamente proporzionali al sostegno che il datore di lavoro deve garantire, come mostra la figura 1. Le aziende potrebbero preferire di assumere giovani che richiedono un sostegno limitato. Con il tempo, l'acquisizione di un'esperienza positiva e il raggiungimento di buoni risultati le incoraggerà ad assumere personale che richiede diversi tipi di sostegno, facilitando conseguentemente un movimento discendente, come illustra il triangolo a sinistra:

Figura 1. Livello di sostegno offerto dal datore di lavoro in base alle abilità del giovane




- e) È importante cercare aziende che ricercano personale e, forse, alcuni tipi di sostegno finanziario. Forzare le aziende ad assumere personale disabile può essere un disastro. Le piccole e medie aziende sembrano, rispetto a quelle più grandi, migliori e più aperte all'inserimento di persone disabili.

Questi sono alcuni esempi delle opinioni, delle aspirazioni e dei contributi offerti da giovani, dalle famiglie e da datori di lavoro. Tutti questi aspetti vanno considerati e possono essere utilizzati come punto di partenza per la stesura di un P.I.T.

1.2. Definizione di P.I.T.

Non tutti i paesi europei utilizzano la locuzione P.I.T. – esiste un ampio raggio di termini in uso. In alcuni paesi si usa la sigla P.I.T. mentre in altri Programma Educativo Individuale o Progetto di Integrazione Individuale, Piano Educativo, Piano di Intervento



Personalizzato, Piano di Carriera Individuale ecc. La diversa terminologia evidenzia le ampie differenze concettuali. Malgrado ciò, un ampio consenso emerge tra gli stati nazionali rispetto all'importanza e all'utilità della creazione di questo strumento di lavoro, visto come un *ritratto individuale*, in cui si registrano le attese, il percorso scolastico e i progressi formativi del giovane.

Un Piano Individuale di Transizione è uno strumento, un ausilio tecnico, in forma di documento, in cui si annota il passato, il presente e il futuro auspicato dal giovane. Dovrebbe contenere informazioni riguardanti lo spazio vitale del giovane: le circostanze familiari, l'anamnesi, il tempo libero, i valori etici di riferimento e il bagaglio culturale e notizie sull'istruzione e sulla formazione. Il Piano contribuirà ai seguenti risultati:

- Accrescere le *chances* del ragazzo di ottenere un lavoro adeguato;
- Collegare gli interessi, i desideri, le motivazioni, le competenze, le capacità, le attitudini e le abilità del ragazzo con i requisiti prescritti dalla professione, dal mondo del lavoro, dall'ambiente lavorativo e dalle aziende;
- Accrescere l'autonomia, la motivazione, l'autopercezione e la sicurezza del ragazzo;
- Creare una situazione vincente per il ragazzo e i suoi colleghi.

Un piano di transizione è strettamente legato al piano educativo e dovrebbe essere formulato quanto prima possibile e, in ogni caso, entro il termine dell'istruzione dell'obbligo. Il Piano intende colmare il *gap* tra la scuola e il mondo del lavoro. Un P.I.T. propone una struttura che vuole assicurare un ingresso nel mondo del lavoro. Questa struttura riflette un processo dinamico che coinvolge:

- Le caratteristiche del ragazzo (capacità, abilità, competenze e aspirazioni)
- Le richieste e i requisiti del mondo del lavoro e
- Una revisione costante del piano d'azione.

1.3. Piano Individuale di Transizione o Programma Educativo Individuale?

È necessario operare una distinzione tra il Programma Educativo Individuale (P.E.I.) e il Piano Individuale di Transizione (P.I.T.) o il suo equivalente. Va premesso che, come nel caso del P.I.T., gli stati nazionali utilizzano terminologie differenti per indicare la stesura di documento d'istruzione individuale che generalmente corrisponde alla seguente definizione: *'un P.E.I. nasce dal curriculum seguito da un bambino con difficoltà d'apprendimento o disabilità ed è appositamente ideato per identificare le strategie da utilizzare per accogliere le identificate esigenze educative dell'alunno...il P.E.I. dovrebbe registrare soltanto ciò che è aggiuntivo o differente dal curriculum scolastico previsto nell'offerta formativa rivolta a tutti i bambini'* (Regno Unito, Dipartimento per l'Istruzione e l'Occupazione, 1995).

Un **programma educativo individuale**, in sintesi, è:

- Un documento generale che copre tutti gli aspetti legati alla formazione dell'alunno (didattica, offerta formativa, risultati), con un'attenzione specifica all'istruzione. Gli aspetti sociali e personali non sembrano sempre occupare un ruolo importante, ma vanno tenuti in considerazione;
- Il docente è la principale figura professionale di riferimento che ha il compito di redigere il P.E.I., in stretta collaborazione con l'alunno, la sua famiglia e tutti gli altri professionisti coinvolti.

Un **piano individuale di transizione** è uno strumento diverso, in breve:

- Il P.I.T. è strettamente legato al P.E.I.;
- Va redatto due o tre anni prima del termine dell'istruzione obbligatoria;
- Va considerato come una specie di 'ritratto individuale' della situazione personale, della motivazione, delle aspirazioni e delle capacità del giovane;
- Va inserito in un portfolio (come il P.E.I.), di cui l'alunno resta proprietario per tutto l'iter scolastico perché è un documento personale, cioè a garanzia delle informazioni confidenziali che contiene;
- Si incentra sulle problematiche legate all'occupazione e alla vita adulta. Prende in considerazione le condizioni contestuali del lavoro.

Offre un'analisi chiara delle possibilità lavorative del giovane e un conseguente piano di carriera che lo prepari ad affrontare la reale condizione professionale;

- Alla formulazione del P.I.T. concorrono gli insegnanti della scuola secondaria inferiore e superiore, insieme al ragazzo, alla famiglia e agli altri professionisti esterni (non necessariamente legati alla scuola);
- Deve contenere strumenti e metodi che assicurino un processo individuale di transizione e facilitino il rafforzamento del giovane;
- Deve garantire pari opportunità senza differenze di sesso, cultura e posizione geografica;
- Deve garantire la continuazione dell'azione di sostegno tramite un professionista appositamente nominato.

Entrambi i piani presentano alcuni elementi comuni:

- Pongono l'alunno/studente al centro del processo;
- Potrebbero rivolgersi a tutti gli alunni/studenti, o soltanto a quelli disabili;
- Devono essere costantemente aggiornati in base ai risultati e ai progressi del ragazzo;
- Devono utilizzare una terminologia chiara e accessibile a tutti i partner coinvolti, con un'attenzione speciale ai genitori e al ragazzo stesso;
- il P.E.I. e il P.I.T. dovrebbero essere esaustivi (ampi), cioè comprendere tutte le aree di lavoro o di discussione con gli alunni/studenti, i genitori e i professionisti.

L'uso di entrambi i termini sembra fittizio, dato che il progresso di un alunno e di uno studente è un processo dinamico e continuo e non può essere strettamente ripartito. Tuttavia, anche se non tutti gli stati nazionali utilizzano lo stesso termine 'P.I.T.', prevedono comunque un determinato momento in cui i professionisti devono inserire, nel *curriculum* educativo, un ulteriore documento relativo agli obiettivi dell'istruzione post-secondaria, portando il conseguimento dell'autonomia all'interno di un piano educativo.

È necessario aggiungere che lo scopo del P.I.T., come del resto anche del P.E.I., non è duplicare i documenti o aumentare la quantità dei compiti amministrativi a carico dei professionisti. Al contrario, entrambi i documenti vanno utilizzati per **registrare** e **conservare**:

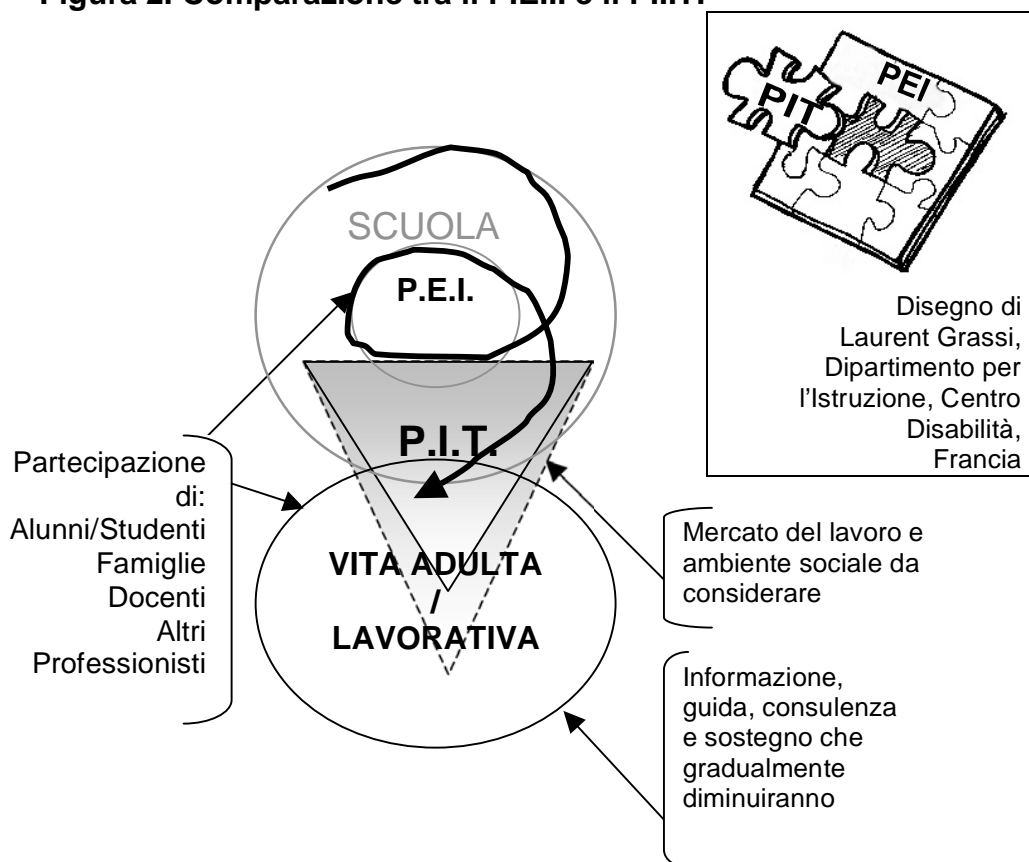
- Le riflessioni sulla situazione dell'alunno/studente;

- Gli accordi sugli obiettivi da raggiungere;
- Le strategie educative/formative adottate;
- Un quadro dei progressi compiuti dall'alunno/studente anche quando intervengono cambiamenti sia scolastici (ad es. il passaggio ad un'altra scuola) sia geografici (ad es. il trasloco della famiglia in un altro posto).

La Figura 2, ideata sui dibattiti degli Esperti del progetto P.I.T., illustra la relazione tra questi strumenti di lavoro. I paragrafi seguenti illustrano in dettaglio le principali caratteristiche del P.I.T..

La figura, e la spirale in particolare, evidenzia la dinamicità del processo di transizione e il 'tempo' di costruzione del processo in cui il giovane gioverà dell'attuazione di entrambi i documenti, il P.E.I. e il P.I.T..

Figura 2. Comparazione tra il P.E.I. e il P.I.T.



Sezione 1: Guida Pratica

2.1. Principi base di guida

La pianificazione effettiva del passaggio segue i principi concordati sugli obiettivi della transizione, rispettando le differenze legate alle caratteristiche e ai valori familiari. La transizione è un processo che può impiegare più o meno tempo secondo le necessità e le possibilità dell'individuo. I principi base che guidano il processo di pianificazione del P.I.T. sono:

- La persona disabile deve attivamente partecipare alla formulazione del P.I.T.;
- Le famiglie devono essere coinvolte;
- Il processo di pianificazione dovrebbe avvenire nell'ambito di una cooperazione e collaborazione tra i diversi enti coinvolti;
- La pianificazione dovrebbe essere flessibile, rispondendo ai cambiamenti che avvengono nella sfera valoriale e nelle esperienze quotidiane.

I ragazzi disabili dovrebbero avere tutte le opportunità e il sostegno necessari per occupare un ruolo chiave nel processo di pianificazione del proprio P.I.T., essendo i diretti interessati alla loro vita. Un P.I.T. deve garantire che sia raggiunto l'*optimum* del processo per permettere al ragazzo di usufruire prima, durante e dopo il periodo di transizione, di consulenza e sostegno. Anche le famiglie devono attivamente partecipare come partner patrocinanti e sostenitori. Per far sì che questo si realizzi, i professionisti devono prendere in considerazione la situazione familiare (i valori culturali e le risorse economiche).

La seguente tabella sintetizza le azioni da inserire nel processo P.I.T. che le parti coinvolte devono assolvere. Le azioni possono essere divise in tre fasi:

Fase 1: **Informazione, Osservazione e Orientamento**

Una fase preparatoria, da svolgere durante la preparazione del P.I.T.. L'obiettivo è aiutare il giovane a compiere una scelta individuale di lavoro e trovare un luogo di formazione adatto.

Fase 2: **Formazione e Qualifiche**

Questa fase interessa soprattutto le azioni da intraprendere durante il processo di formazione. L'obiettivo è che il ragazzo ottenga le qualifiche, le competenze e la corrispondente certificazione.

Fase 3: **Consolidamento, Occupazione e Continuazione**

Questa fase riscontra i risultati richiesti. L'obiettivo del giovane è cercare e ottenere un lavoro, beneficiare dell'accresciuta qualità della vita e garantire e mantenere l'integrazione professionale.

Tabella 1. Ruoli e compiti da assegnare ai partner durante le fasi di attuazione del P.I.T.

	1. Informazione, Osservazione e Orientamento	2. Formazione e Qualifiche	3. Consolidamento, Occupazione e Continuazione
Giovane	<p>Ricevere informazioni</p> <p>Identificare punti di forza e di debolezza ed esprimere desideri e aspirazioni</p> <p>Acquisire esperienze di lavoro per compiere la scelta finale</p> <p>Partecipare alla preparazione e alla stipula di un contratto</p>	<p>Affrontare il processo di formazione e apprendimento in modo ampio e con durata flessibile</p> <p>Valutare il progresso scolastico e sul luogo di lavoro in forma di feedback</p>	<p>Ottenere un contratto di lavoro e un salario</p> <p>Superare la fase di adattamento al periodo di lavoro</p> <p>Sentirsi accettati e inseriti in un gruppo di colleghi di lavoro</p> <p>Avere un inserimento di successo</p>
Famiglia	<p>Essere pienamente coinvolti</p> <p>Esprimere aspettative</p>	<p>Essere attivamente coinvolti e contribuire a creare un ambiente di sostegno positivo</p>	<p>Sostenere il proprio figlio rispettandone l'autonomia</p>

	1. Informazione, Osservazione e Orientamento	2. Formazione e Qualifiche	3. Consolidamento, Occupazione e Continuazione
Professionisti della scuola³	<p>Coordinare il processo</p> <p>Conoscere e valutare le possibilità del ragazzo</p> <p>Motivare, assistere, guidare e preparare la famiglia e il ragazzo</p> <p>Preparare un piano di formazione</p> <p>Nominare un referente</p> <p>Partecipare alla preparazione e alla stipula di un contratto</p>	<p>Coordinare il processo</p> <p>Creare un programma di formazione, sostenere e intraprendere tutte le azioni necessarie in relazione al mercato del lavoro, come la creazione di contatti/relazioni</p> <p>Nominare (e all'occorrenza sostituire) un referente</p> <p>Valutare questa fase</p>	<p>Coordinare il processo</p> <p>Assicurare l'inserimento nel posto di lavoro e sostenere le richieste del lavoratore</p> <p>Assicurare una guida alla carriera (lavoro, servizi sociali ecc)</p> <p>Nominare (e all'occorrenza sostituire) un referente</p>
Professionisti dei servizi pubblici	<p>Informare delle richieste del mercato del lavoro (delle possibilità di lavoro)</p>	<p>Assistere il ragazzo e la scuola a trovare opportunità di formazione</p>	<p>Trovare il lavoro (ad es. svolgere un ruolo di mediazione)</p>
Datori di lavoro⁴	<p>Ricevere ed offrire informazioni</p> <p>Permettere e finanziare brevi periodi di praticantato</p> <p>Partecipare alla preparazione e alla stipula di un contratto</p>	<p>Offrire opportunità di formazione</p> <p>Partecipare alla validazione delle competenze</p>	<p>Offrire un lavoro</p> <p>Cooperare allo sviluppo futuro</p>

³ Insegnanti, psicologi, pedagogisti, consulenti scolastici e formativi, tutor/trainer dello sviluppo, amministratori.

⁴ I datori di lavoro e gli specialisti dei servizi di collocamento e degli altri enti di sostegno alla ricerca di un'occupazione.

2.2. Caratteristiche del Piano Individuale di Transizione: Contenuto e Validità

Seguendo la tabella 1, vanno considerati i seguenti aspetti:

Competenze da acquisire - comporta un'analisi chiara delle possibilità del ragazzo, una valutazione delle abilità presenti, l'identificazione e la discussione delle sue aspirazioni e la pianificazione e la preparazione di un conseguente piano di carriera con lui/lei e la sua famiglia. Il ragazzo e i familiari devono essere consci del contenuto dei programmi di formazione professionale.

Qualifiche da ottenere – è necessario riflettere sulle certificazioni in possesso del ragazzo e sull'importanza di ottenere un reale *status*, anche in caso di riconoscimenti 'non formali' ottenuti nei centri educativi o di tirocinio.

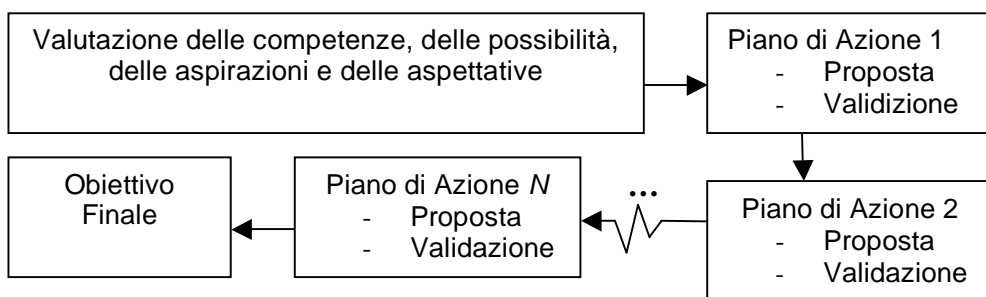
Coinvolgimento di diversi professionisti - il processo P.I.T. richiede la partecipazione di tutti gli interessati: professionisti, famiglie e giovani (Agenzia Europea per lo Sviluppo dell'Istruzione degli Alunni Disabili). Vanno chiarite le responsabilità e i ruoli, concordati ed accettati da tutti i partner. Un professionista (come ad esempio un consulente per la formazione professionale, un insegnante ecc.) deve agire come referente durante il processo di sviluppo, attuazione e valutazione del P.I.T.. In ogni caso, è importante identificarne le qualifiche e le responsabilità.

Possibilità ed esperienze di lavoro - sottintende la preparazione del giovane alla reale situazione lavorativa e il proseguimento sul posto di lavoro, almeno per un primo periodo, dell'azione di sostegno. Il ragazzo, la famiglia e il referente devono conoscere le richieste e i requisiti prescritti dal mercato del lavoro.

Validità del processo – tutti i partner (i professionisti, il ragazzo, la famiglia) devono partecipare ad un'azione valutativa costante dei progressi e dello sviluppo del ragazzo, ciò garantirà e faciliterà il monitoraggio della qualità del processo. La valutazione va condotta regolarmente poiché fa parte del 'contratto' tra il giovane e il referente. È possibile individuare tre livelli di validazione; attengono alle tre fasi descritte di seguito:

- Valutazione Iniziale – legata principalmente alle abilità e alle aspettative del giovane. Secondo Lerner (1998), valutare significa *‘ottenere informazioni che permettono di assumere decisioni critiche sul bambino (ragazzo)’* al fine di identificare i servizi di sostegno necessari a pianificare il percorso d’istruzione e a misurare i progressi raggiunti.
- Validazione degli obiettivi e delle azioni – tutte le proposte per l’azione vanno validate fino al raggiungimento dell’obiettivo finale, che è il raggiungimento e la conservazione di un posto di lavoro soddisfacente, come descrive la figura successiva.

Figura 3. Validazione degli Obiettivi e delle Azioni



- Valutazione dei risultati raggiunti – intrapresa da tutti i partner durante l’intero processo. Bisogna prendere in considerazione due elementi:

- 1) Il tempo a disposizione del ragazzo per ottenere informazioni e acquisire esperienza in più posti di lavoro e situazioni formative per permettergli di adottare le giuste decisioni;
- 2) La continuità dell’azione di sostegno almeno fino al conseguimento della prima occupazione stabile; il semplice supporto nel corso della ricerca del lavoro è un parametro troppo limitato per assicurare un adeguato consolidamento dei risultati ottenuti. La continuità comporta che qualcuno (in genere, il referente) sia responsabile del sostegno, per il periodo necessario, dopo il passaggio al lavoro.

Le seguenti raccomandazioni riguardano l’attuazione pratica degli aspetti e delle caratteristiche descritte.

2.3. Raccomandazioni Pratiche

Le seguenti raccomandazioni vanno considerate per quello che sono: una 'guida' o un quadro di riferimento e di riflessione per tutti coloro che lavorano al P.I.T., secondo i diversi ambienti formativi e sociali. Le raccomandazioni possono essere utilizzate come modello di realizzazione del processo P.I.T..

Queste raccomandazioni rispondono a domande poste in modo sequenziale. A questo riguardo, è opportuno ricordare che si dà per scontata la presenza di un P.E.I. (o di un documento simile) che accoglie le esigenze educative degli alunni disabili durante il periodo dell'istruzione obbligatoria.

Quando si comincia

È impossibile stabilire un momento preciso, uguale per tutti i ragazzi europei. Le differenze tra le esigenze individuali e i sistemi di istruzione vanno rispettate. Ad ogni modo, gli Esperti concordano che il miglior momento per formulare un P.I.T. sia due o tre anni prima del passaggio previsto alla vita lavorativa. Il P.I.T. può aiutare il giovane ad evitare situazioni impossibili, come ad esempio decidere, nell'ultimo anno di scuola, cosa fare nel futuro o sentirsi rifiutare l'ingresso nell'area di formazione cui è interessato o non avere le informazioni necessarie a compiere una scelta corretta. Una situazione da evitare il più possibile è che il giovane segua semplicemente ciò che gli adulti ritengono migliore per lui.

Proposta

Flessibilità: individuare il giusto momento di partenza in modo flessibile, in accordo e con la partecipazione di tutti i partner, per permettere a chi è responsabile (persone e servizi) di intervenire sulla decisione del ragazzo, stabilire quante risorse economiche destinare e come realizzare un coordinamento del gruppo.



Disegno di Greta Gudbjorg Zimsen, 20 anni, Fjobrautaskolinn in Gardabaer, Islanda

Come procedere

Nel corso dell'istruzione obbligatoria e prima della conclusione dell'ultimo anno, l'insegnante, il ragazzo e la famiglia, il consulente e gli altri professionisti devono incontrarsi, riflettere e pianificare il futuro del giovane. Questo chiarimento comune sulla situazione di partenza va preparato molto accuratamente, pianificando diversi passi da compiere.

Proposte

Organizzare una 'tavola rotonda': che comprenda tutti partner interessati alla formulazione e alla realizzazione del P.I.T. del ragazzo e che definisca la creazione di un gruppo di consulenza.

Fondare il gruppo di consulenza: il gruppo dovrebbe incontrarsi almeno una o due volte l'anno, in base all'età del ragazzo, l'entità delle sue esigenze, le problematiche e qualunque altra circostanza importante.

Composizione del gruppo di consulenza: il ragazzo e/o i suoi familiari sono membri permanenti del gruppo, insieme al *tutor* e, tra gli altri

professionisti, il referente. I membri del gruppo di consulenza dovrebbero definire ruoli e responsabilità di ciascuno (ad es. chi è responsabile di cosa, per quale periodo di tempo, secondo la normativa vigente e/o la legislazione scolastica ecc.).

Nomina del referente: la persona scelta dovrebbe preferibilmente restare in carica per l'intera durata del processo, al fine di essere ben informata e seguire adeguatamente la realizzazione del processo. La scelta della persona da nominare come referente dovrebbe basarsi sul profilo personale e professionale. Sul piano personale, la persona dovrebbe avere buone relazioni con tutti i partner. Sul piano professionale, il referente dovrebbe:

- Avere una buona conoscenza dei settori dell'istruzione e della formazione professionale;
- Lavorare alla creazione di reti tra datori di lavoro, famiglie, operatori sociali ecc.;
- Cercare il lavoro o cooperare con la persona responsabile del gruppo per la selezione delle offerte di lavoro;
- Motivare il ragazzo durante la fase di transizione.

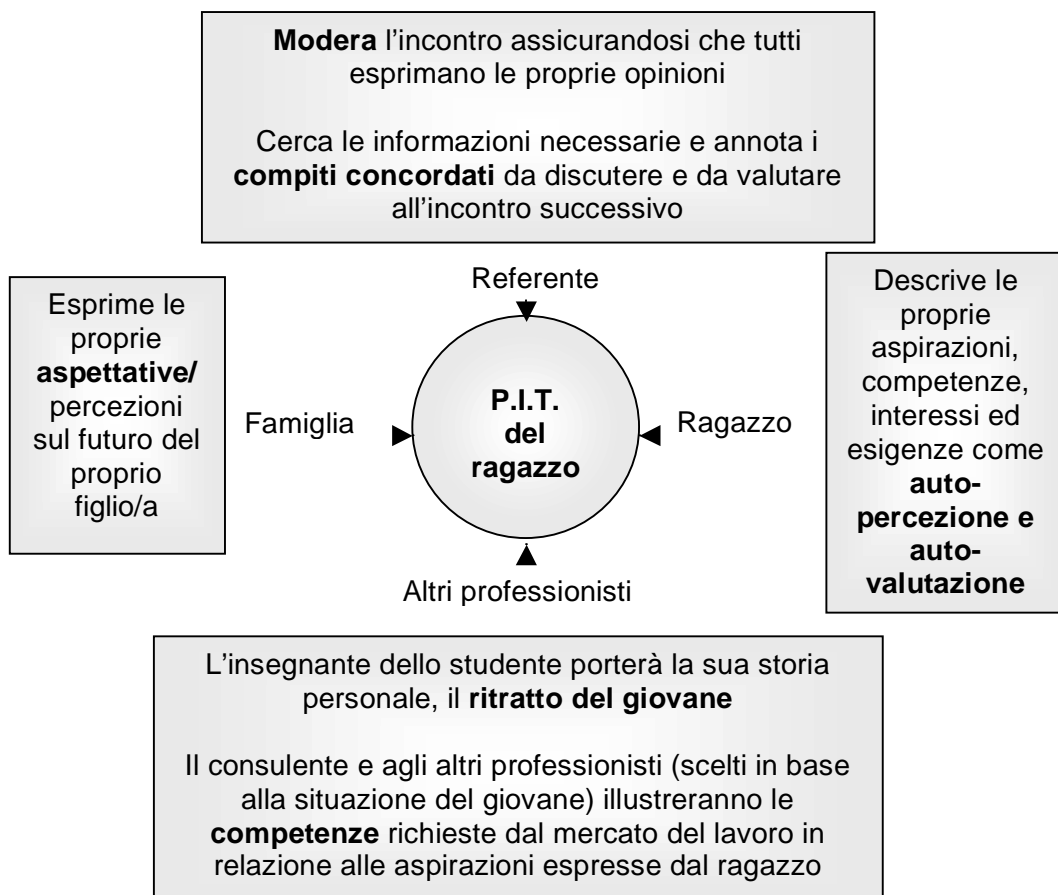
Ruolo del referente: il suo ruolo è operare come referente del gruppo, tenendo i contatti e coinvolgendo professionisti esterni, quando necessario, e agire da moderatore negli incontri collegiali. Dovrebbe anche essere in contatto con il responsabile del servizio di collocamento, prima e durante l'assunzione del ragazzo e assicurare il proseguimento dell'azione di sostegno sul posto di lavoro.

Assicurare le risorse economiche e assolvere le procedure di finanziamento richieste: è essenziale chiarire e concordare il preventivo dei costi e la copertura del finanziamento (quanto costa il P.I.T. e chi pagherà).

Come si organizza il primo incontro

È necessario operare una distinzione tra il primo incontro e i successivi. La Figura 4 descrive i partecipanti invitati al primo incontro, 'tavola rotonda', e cosa ognuno di loro deve portare all'attenzione degli altri membri.

Figura 4: Descrizione della ‘tavola rotonda’



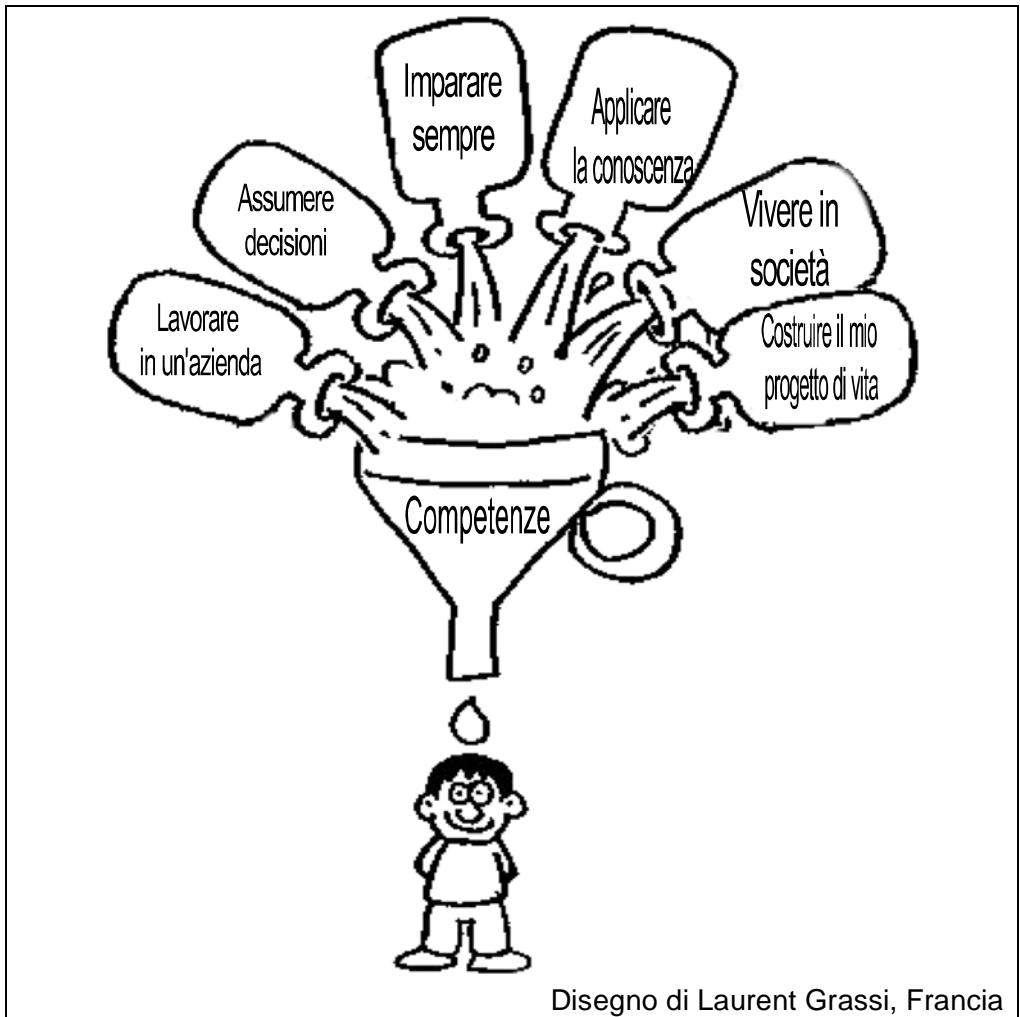
Proposte

Il ritratto del giovane: presenta informazioni dettagliate sul passato e sulle attuali capacità. Questo ritratto, preparato dai *tutor*, va discusso e confrontato con l'auto-presentazione (e auto-valutazione) redatta dal ragazzo e le aspettative espresse dai suoi familiari. Non è realistico pensare che ci sia una totale convergenza di tutti i punti di vista, ma un'ampia discrepanza potrebbe essere fonte di conflitti interni.



Competenze: è importante che siano illustrate nel dettaglio almeno tre aree principali che sono di pari importanza:

- Le competenze accademiche: il curriculum scolastico;
- Le competenze professionali: l'acquisizione di conoscenze e abilità necessarie a svolgere i compiti professionali. Queste competenze possono essere ampiamente diverse, in base all'occupazione scelta e si collegano direttamente all'esperienza di lavoro;
- Le competenze personali: i risultati raggiunti sul piano personale e sociale. Queste competenze sono molto importanti, in quanto sostengono l'autonomia e la sicurezza personale. Comprendono le capacità sociali ed emotive (essere indipendenti, seguire le regole, rispettare gli orari, ecc.); abilità personali (sapere come interagire con gli altri, presentarsi, essere in grado di anticipare e pianificare, ecc.); le capacità fisiche (legate all'abilità motoria o psicomotoria).



Accordi: se è stato raggiunto un accordo, è stato raggiunto anche l'obiettivo del primo incontro e la lista dei compiti, insieme al piano di azione, potranno essere discussi e valutati nel secondo incontro da definire. In caso di disaccordo, è opportuna una maggiore informazione, riflessione e discussione. Il referente ha il compito di organizzare il secondo incontro avendo cura di fornire tutte le informazioni richieste o di prendere tutti i contatti necessari a preparare un adeguato piano di azione.

Incontri successivi

Anche l'organizzazione degli incontri successivi va attentamente preparata. L'ordine del giorno deve essere chiaro a tutti i partecipanti. La durata va considerata: non dovrebbero aver luogo più incontri del necessario e non dovrebbero essere eccessivamente lunghi.

Proposte

Compiti concordati (piano d'azione): vanno registrati dal referente. Dovrebbero essere inseriti nel P.I.T. e completati, modificati e costantemente valutati nel corso del processo. Il giovane deve usare una forma semplice per registrare e autovalutare i propri progressi. La Tabella 2 presenta le principali aree di azione e le corrispondenti raccomandazioni.

Tabella 2. Aree del PIT e corrispondenti raccomandazioni

Aree	Raccomandazioni
Informazione	<ul style="list-style-type: none"> - Vanno raccolte le notizie necessarie e le informazioni mancanti sulla storia del giovane - Informazioni sul contenuto e la disponibilità dei programmi di formazione professionale - Informazioni sulle possibilità offerte dal mercato del lavoro e i requisiti che il giovane e la famiglia devono possedere - Informazioni su soluzioni alternative, se necessarie (ad es. ulteriori corsi di formazione)
Consulenza	<ul style="list-style-type: none"> - Si attua con regolarità, secondo il 'contratto' stipulato tra il ragazzo e il referente. - Le aspirazioni del ragazzo e della famiglia vanno discusse (in collaborazione con i professionisti coinvolti) per definire ulteriori azioni - Si conclude quando il ragazzo trova un lavoro soddisfacente ed è in grado di viverlo in modo più autonomo.
Competenze	<ul style="list-style-type: none"> - I professionisti devono aiutare il giovane ad acquisire e sviluppare le competenze necessarie offrendo il sostegno e i materiali didattici - Rientrano nel piano di carriera che comprende tre aree principali: accademiche, professionali e personali

Aree	Raccomandazioni
Esperienza di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> - Fare pratica nel possibile mercato aperto del lavoro - Il referente dovrebbe visitare istituzioni e aziende per concordare il posto più adatto al giovane - Un referente dell'azienda dovrebbe essere coinvolto prima che il ragazzo inizi l'esperienza lavorativa - Il posto di lavoro va valutato dai professionisti con il ragazzo per procedere alla successiva pianificazione - Il referente deve trovare il finanziamento quando si mette in contatto con le aziende - Il referente dovrebbe avere successivi contatti per individuare i posti di lavoro vacanti
Qualifiche	<ul style="list-style-type: none"> - Bisogna presentare una descrizione del grado d'istruzione conseguito dal ragazzo e una certificazione ufficiale con il quadro delle competenze professionali acquisite. La certificazione nasce dalla cooperazione tra scuola e datore di lavoro
Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> - È prevista in tutte le aree. È parte integrante dell'intero processo come spunto di riflessione in itinere. Ogni passo va valutato prima di procedere al successivo - L'auto-valutazione del ragazzo è un aspetto importante. Si può ottenere fornendogli diversi strumenti come il dialogo, l'osservazione, la riflessione sull'attività pratica, controllando le competenze materiali ecc. - Proseguire al termine del processo è l'unico modo per capire se l'obiettivo finale è stato raggiunto

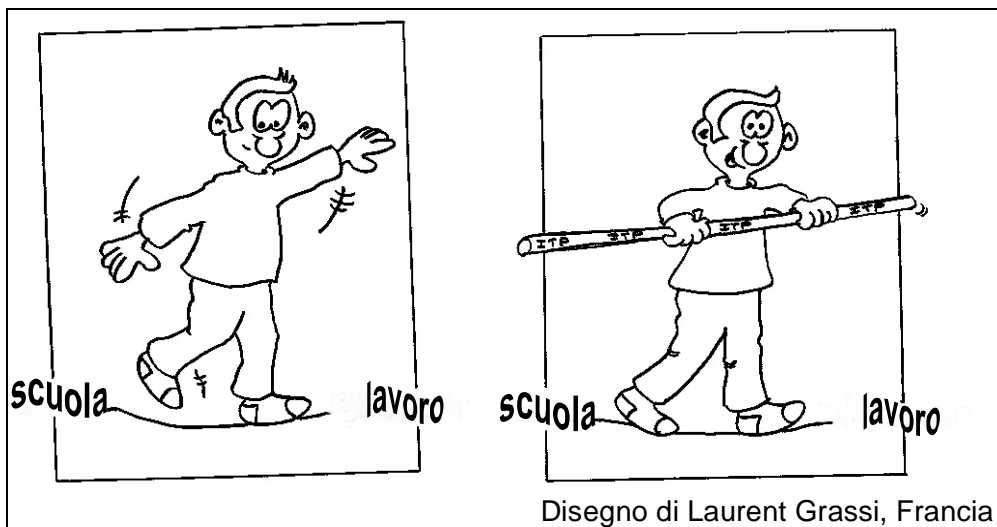
Tutte le raccomandazioni elencate sono state utilizzate come guida, per la messa in opera e per la riflessione, nel corso dell'attività operativa condotta dagli stessi professionisti. Queste raccomandazioni non possono esaurire tutte le possibili domande che possono sorgere all'atto pratico, quindi i professionisti le hanno utilizzate in modo flessibile, adattandole alle loro situazioni operative.

2.4. Ultimi Suggerimenti

Al fine di assicurare un'adeguata applicazione di questa guida, si rivolgono ai politici due ulteriori raccomandazioni. Queste si basano sul quadro esposto nella prima parte di questo Rapporto, riguardo alla stretta relazione tra la scuola e il mercato del lavoro, e lo completano.

I politici devono essere consci dell'importanza di una normativa di riferimento e devono impegnarsi a:

- Assicurare che la cooperazione tra i servizi educativi e il mondo professionale si svolga in base ad un documento approvato dagli operatori dei settori, ad esempio un P.I.T. o un suo equivalente;
- Contribuire a definire chiare responsabilità, da assegnare ai diversi partner del processo, e il sistema delle risorse finanziarie da destinare ai diversi servizi che collaborano alla realizzazione del P.I.T..



FONTI

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [accessed May 2005]

CEDEFOP (1997) *Agora I - Raising the level of diplomas and their distribution in the labour market: the lessons of the past and prospects for the future*. CEDEFOP Panorama Series. Thessaloniki: CEDEFOP

Collado J.C. and Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Draft Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs


Department for Education and Employment (1995) *Individual Education Plan (IEP)* <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/> [accessed May 2005]

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs Unit EMPL/E/4

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. and Watkins A. (eds) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Education and Culture.

European Agency for Development in Special Needs Education / Meijer, C.J.W. (ed) (1999) *Financing of Special Needs Education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002) *La Transizione dalla Scuola all'Occupazione*



– *i temi, i problemi e le opportunità degli studenti con esigenze educative speciali in 16 paesi europei*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs (1998) *Joint Employment Report*. Brussels: European Commission

European Commission (2000) *Labour Force Survey*. Brussels: European Commission

European Disability Forum (2002) *The Madrid Declaration*. Brussels: European Disability Forum

Eurostat (1998) *Education across the European Union - Statistics and Indicators*. Luxembourg: Eurostat

Eurybase (1999) *Financing Education*. Brussels: Eurydice

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults*. Brussels: European Commission


HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education*. Brussels: European Commission

International Labour Office (1998) *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries*. Geneva: International Labour Office

Lerner J.W., Lowenthal B. and Egan R. (1998) *Preschool children with Special Needs: Children at Risk, Children with Disabilities*. Allyn and Bacon

Ministry of Flemish Community, Education Department (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education*. Brussels

Organisation for Economic Co-operation and Development (1996) *Employment Outlook*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development



Organisation for Economic Co-operation and Development (1997)
Post-compulsory Education for Disabled People. Paris: Organisation
for Economic Co-operation and Development

Organisation for Economic Co-operation and Development (2000)
Towards a Coherent Policy Mix. Paris: Organisation for Economic
Co-operation and Development

UNESCO (1994) *The Salamanca Statement and Framework for
Action on Special Needs Education. Adopted by the: World
Conference on Special Needs Education: Access and Quality*.
Salamanca: UNESCO

Database Online La Transizione dalla Scuola all'Occupazione:
<http://www.european-agency.org/transit>