Laboratori, percorsi e comunità di pratica per l'occupabilità e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Rapporto di valutazione

a cura di:

socialhub
con__visione

JobLab: indice del report di valutazione

I PARTE: LA CORNICE	1.	Introduzione al report	*2*
	2.	Il progetto in sintesi (contesti, problemi rilevati, obiettivi)	*3*
	3.	Il modello valutativo adottato	*6*
II PARTE: LA RACCOLTA DATI	4.	I dati di processo	*8*
	4.1.	Il percorso Fad	*8*
	4.2.	La formazione territoriale	*16*
	4.2.1.	Approfondimento qualitativo: le interviste con i partecipanti	*25*
	4.3.	La comunità di pratica	*29*
III PARTE: LE ELABORAZIONI VALUTATIVE	5.	Dare senso ai dati	*32*
	6.	Indicazioni per le progettazioni future	*34*
IV PARTE: RIFERIMENTI	7.	Gli strumenti utilizzati	*35*
	8.	Chi è Socialhub	*40*

1. Introduzione al report

Il rapporto di valutazione che segue è il frutto della riflessione condivisa di un gruppo di valutatori e formatori esperti e dei referenti di Fish Onlus che hanno pensato e portato avanti le azioni del progetto *Joblab*.

Ognuna delle 4 sezioni in cui è diviso il rapporto cerca di raccontare un aspetto specifico:

- la sezione 1 denominata "La cornice" introduce chi legge alla logica del progetto, ai suoi obiettivi e alle risorse attivate in modo da rendere più agevole in seguito la lettura dei dati valutativi riferiti alle azioni e ai risultati attesi. Sempre in questa sezione viene poi spiegato il disegno della valutazione adottato: l'approccio utilizzato, le domande guida e le metodologie di rilevazione dei dati.
- la sezione 2 "La raccolta dati" entra nel merito della valutazione soffermandosi su due aspetti fondamentali: i dati relativi al processo e gli esiti riscontrati. Vengono qui presentati i risultati delle rilevazioni effettuate nel corso del progetto attraverso questionari, griglie di osservazione e interviste ai beneficiari.
- la sezione 3 è invece dedicata al "*dare senso ai dati*", vale a dire i giudizi che emergono dalla lettura dei dati rispetto all'efficacia dell'azione progettuale, alle criticità riscontrate e agli insegnamenti appresi.
- l'ultima sezione "*riferimenti*" permette di ricostruire il lavoro svolto per la valutazione presentando gli strumenti utilizzati e le professionalità coinvolte.

Ci auguriamo che questo rapporto di valutazione possa fornire un'ulteriore chiave di lettura e comprensione del lungo percorso intrapreso all'interno del progetto *Joblab*, valorizzando gli esiti conseguiti in un periodo storico così particolare e allo stesso tempo fornendo dei giudizi argomentati rispetto alla validità delle scelte compiute nel corso della vita del progetto per raggiungere gli obiettivi desiderati.

2. Il progetto in sintesi

L'obiettivo dichiarato del progetto *Joblab* è di "*affrontare il tema del **diritto al lavoro** delle persone con disabilità, nella consapevolezza che quello lavorativo è un ambito in cui si configura una delle forme più evidenti di discriminazione basata sulla disabilità e di preclusione alle pari opportunità.*"

Per affrontare il tema dichiarato, Joblab adotta una strategia che si basa su alcuni nodi chiave:

- ***la condivisione attiva della conoscenza** e delle buone prassi,*
- ***l'elaborazione** e la sperimentazione partecipata **di modelli e soluzioni** efficaci e praticabili,*
- *il **confronto** sulla gestione di casi concreti,*
- *la **costruzione** di accomodamenti ragionevoli,*
- *la maturazione della **consapevolezza** e degli strumenti per il contrasto alla discriminazione.*

le azioni concrete che permettono alla strategia di produrre l'effetto desiderato rispetto al tema dell'inclusione lavorativa sono le seguenti:

A1 – Attivazione di una comunità di pratica per la costruzione di saperi e strumenti condivisi
A2 – Percorsi di formazione per sviluppare e diffondere competenze e capacità nel campo dei servizi per l'impiego
A3 – Indagine sulle condizioni di lavoro degli occupati con disabilità: conoscere la realtà per contrastare le discriminazioni

A4 – Raccolta di buone pratiche sul Disability manager per ricostruirne il profilo e individuare gli elementi replicabilità.

Entrando nel merito della valutazione, il progetto ha previsto uno specifico incarico a un nucleo di valutatori esterni al fine di condurre un'indagine valutativa inerente le seguenti attività progettuali:

- A.1 - Attivazione di una comunità di pratica per la costruzione di saperi e strumenti condivisi.
- A2 - Percorsi di formazione per sviluppare e diffondere competenze e capacità nel campo dei servizi per l'impiego.

Cosa è necessario evidenziare dal punto di vista del valutatore rispetto a questa prima architettura progettuale?

Dal punto di vista della valutazione è necessario chiedersi se nella logica del progetto siano presenti degli elementi che consentono di descrivere l'efficacia dei risultati conseguiti in maniera più precisa. Per fare questo è necessario ricostruire la teoria del programma *attraverso la lettura approfondita di tutte le fonti progettuali.*

La teoria sottostante il progetto è ben esplicitata all'interno dei documenti ufficiali e delle pagine pubbliche dedicate a *Joblab* sul sito della Fish: Il diritto al lavoro delle persone con disabilità è ad oggi "*un ambito in cui si configura una delle forme più evidenti di discriminazione basata sulla disabilità e di preclusione alle pari opportunità.*"L'idea di fondo del progetto è quella di "aggredire costruttivamente queste lacune, resistenze, ritardi, favorendo fra tutti gli attori del sistema la condivisione attiva della conoscenza e delle buone prassi, l'elaborazione e la sperimentazione partecipata di modelli e soluzioni efficaci e praticabili, il confronto sulla gestione di casi concreti, la costruzione di accomodamenti ragionevoli, la maturazione della consapevolezza e degli strumenti per il contrasto alla discriminazione".

Il primo nodo da sciogliere riguarda la dichiarazione di intenti principale del progetto, il suo obiettivo generale. Cosa significa infatti *affrontare il tema del diritto al lavoro delle persone con disabilità?*

Partiamo quindi dalla considerazione che alla base di tutto il percorso del progetto ci sia la volontà di affrontare una nota condizione di svantaggio per le persone con disabilità attraverso l'apporto di conoscenze e la costruzione di saperi condivisi fra soggetti diversi.
La nostra teoria di riferimento si può quindi riassumere così:

Partendo dal presupposto che l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è un ambito dove si manifesta la discriminazione, se permettiamo a soggetti con competenze e esperienze differenti di condividere conoscenze, acquisire competenze e sperimentare modelli e soluzioni non avremo solo trovato una modalità di affrontare la tematica mettendo in evidenza quali sono le dimensioni del fenomeno e le sue caratteristiche ma potremmo anche generare degli impatti positivi su individui e organizzazioni coinvolte.

Questa premessa è necessaria per inquadrare meglio la richiesta che Fish Onlus ha inserito in fase di progettazione, affidando al team di Socialhub la valutazione di due delle 4 attività previste: la A.1 e la A.2 relative quindi all'attivazione della comunità di pratica e ai percorsi di formazione.

3. Il modello valutativo adottato

Come specificato in precedenza, l'attività valutativa del progetto *Joblab* si configura come una **valutazione ex post**, svolta da un soggetto valutatore **esterno** all'organizzazione (eterovalutazione) con una prospettiva **formativa, orientata cioè a produrre un apprendimento rispetto al processo e agli esiti**.

Questo significa che il team di valutazione, pur non partecipando direttamente alle attività di progetto, ha ricostruito il processo e i risultati ottenuti nelle due attività oggetto di valutazione attraverso il racconto dei soggetti partecipanti e la lettura delle fonti progettuali e ne ha tratto delle considerazioni utili in fase di riprogettazione futura**. Tale panoramica** ha come scopo quello di comunicare il valore dell'azione svolta nei confronti degli stakeholders e generare apprendimenti nell'organizzazione che ha commissionato il rapporto di valutazione e ha promosso il progetto (Fish Onlus).

Una volta definito l'obiettivo, gli oggetti della valutazione e l'approccio utilizzato, il team di valutazione ha formulato le principali domande valutative e definito quali elementi di progetto sottoporre alla rilevazione dei dati attraverso strumenti diversificati, elaborati ad hoc (questionari, interviste, griglie di osservazione).

Rispetto quindi al modello di valutazione proponiamo la seguente tabella che attribuisce per ogni step i principali focus del lavoro:

Step della valutazione	Elementi chiave
Mandato	FISH On delega a Socialhub le seguenti attività: - conduzione di un'indagine valutativa inerente: **A.1 - Attivazione di una comunità di pratica per la costruzione di saperi e strumenti condivisi** Nell'ambito dell'attività A1, si chiede la progettazione e realizzazione di un'indagine valutativa sugli esiti della comunità di pratica, sui processi e i risultati prodotti, sul livello di efficacia e soddisfazione garantiti. A2 - Percorsi di formazione per sviluppare e diffondere competenze e capacità nel campo dei servizi per

	l'impiego. Nell'ambito dell'attività A2, si chiede la progettazione e realizzazione di un'indagine valutativa sui risultati e gli impatti dei percorsi di formazione attivati.
Domande di valutazione	Come ha funzionato la comunità di pratiche? Cosa ha prodotto secondo chi ha partecipato? Che tipo di apprendimenti hanno generato i percorsi di formazione a distanza? E gli incontri di formazione regionali?
Dimensioni valutative individuate	● Impatto delle metodologie didattiche proposte sull'apprendimento (interazione, qualità dei materiali didattici, scambio di opinioni) ● Impatto sulle organizzazioni (coerenza dei contenuti appresi con i bisogni individuati)
Rilevazione dati	La conduzione dell'indagine valutativa relativa all'azione A.1 prevede la realizzazione delle seguenti azioni: ● Progettazione esecutiva dell'azione affidata, da realizzarsi in stretta sinergia con il committente. ● Progettazione e realizzazione di approfondimenti qualitativi ● Elaborazione di una griglia di monitoraggio della comunità, con l'esplicitazione delle azioni e delle risorse attivate. ● Costruzione di una griglia di indicatori specifici per la valutazione di efficacia della comunità e delle attività al suo interno attivate. ● Elaborazione e somministrazione di un questionario di soddisfazione ai partecipanti. ● Analisi dei risultati e stesura report di valutazione. La conduzione dell'indagine valutativa relativa all'azione A.2 prevede la realizzazione delle seguenti azioni: ● Elaborazione e somministrazione di questionari di valutazione per la ricostruzione delle aspettative e del gradimento dei partecipanti. ● Progettazione e realizzazione di approfondimenti qualitativi con un campione di partecipanti alle attività formative per verificare in itinere l'aderenza dei contenuti trasmessi con le tematiche espresse dalla comunità di pratiche e le eventuali criticità incontrate nell'applicazione dei contenuti. ● Analisi dei risultati e stesura report di valutazione da consegnare entro 12 mesi dal termine finale del progetto.

4. I dati di processo

Riportiamo di seguito le elaborazioni relative a:

- Osservazione degli ambienti online dedicati alla FAD
- questionario finale percorso FAD
- questionario finale formazione regionale
- interviste ai partecipanti alla formazione regionale
- griglia di osservazione delle attività online della comunità di pratiche

4.1 Il percorso FAD

JobLab ha offerto gratuitamente un modulo di Formazione a Distanza (con crediti formativi CNOAS) rivolto a operatori sociali e quadri associativi dedicato alla conoscenza di base della normativa sul diritto al lavoro delle persone con disabilità. Il corso è articolato in 8 moduli formativi che vanno dall'inquadramento normativo generale, all'individuazione degli aventi diritto al collocamento mirato e alle modalità di riconoscimento e valutazione, dagli obblighi dei datori di lavoro, agli esoneri e alle sanzioni, dalle convenzioni per l'inserimento alle particolari agevolazioni alle aziende.

La metodologia didattica consiste in percorsi programmati di autoformazione, fruibili in giorni e orari liberamente scelti dai partecipanti. Ciascun modulo è centrato su una videolezione cui sono associati materiali didattici scaricabili sul proprio PC. Alla chiusura del progetto si è deciso di lasciare aperto il corso Fad fino a fine 2020, gli iscritti totali sono stati 1576 di cui 1068 hanno completato il corso.

L'impianto didattico del corso, in modalità asincrona e auto-organizzata per la tempistica dello svolgimento, è stato funzionale alle necessità del profilo dei partecipanti che ne hanno chiesto la nuova attivazione, anche al termine.

Interessante sotto il profilo didattico la scelta di somministrare questionari di autovalutazione degli apprendimenti al termine di ciascun modulo e di condizionare il passaggio ai successivi argomenti al superamento di questo test. In questo modo la formazione ha garantito l'effettivo svolgimento di ciascun utente e ha sostenuto la memorizzazione degli apprendimenti.

I materiali didattici sono organizzati in:

- Introduzione
- Modulo 1 - I destinatari del collocamento mirato
- Modulo 2 - I servizi per l'impiego e il collocamento mirato
- Modulo 3 - I datori di lavoro
- Modulo 4 - Le sospensioni, gli esoneri, le compensazioni
- Modulo 5 - Le modalità di assunzione
- Modulo 6 - Le convenzioni
- Modulo 7 - Gli incentivi all'assunzione
- Questionario di fine corso

E si conclude con un Questionario finale.

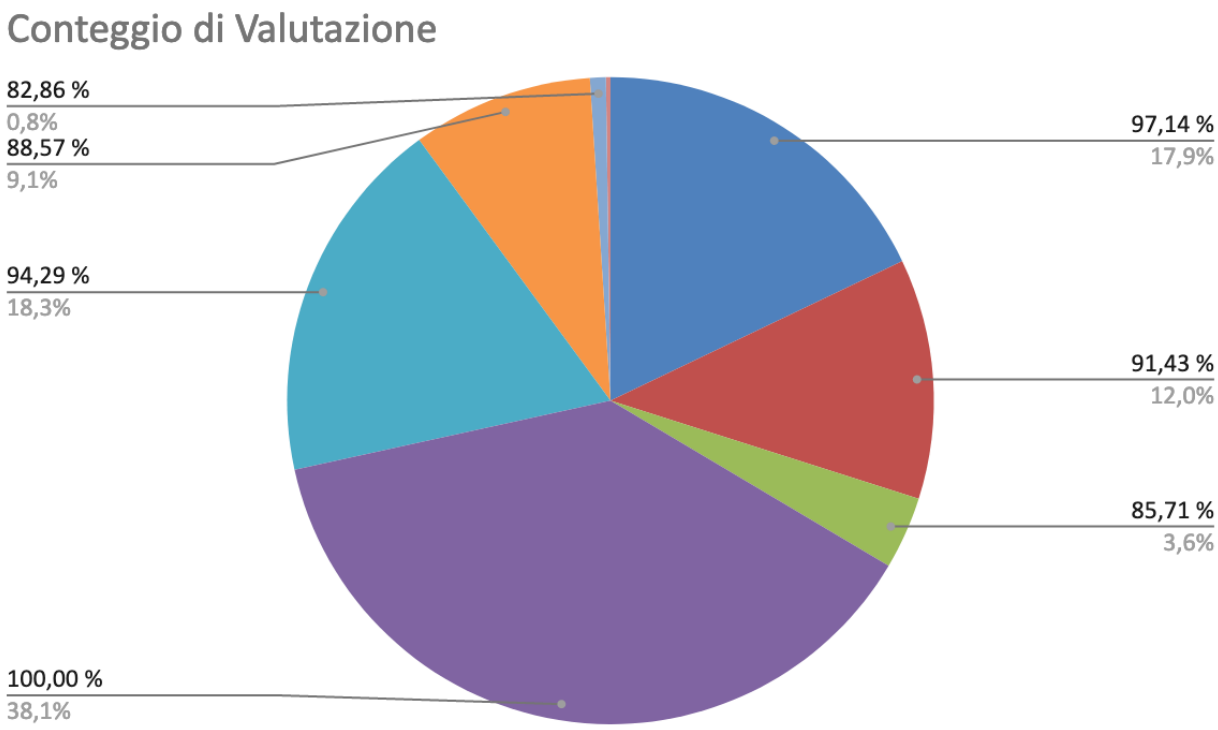
Non sono previsti Forum o interazioni dirette tra partecipanti o tra docenti e partecipanti.

Di seguito si riportano in tabella i risultati dei questionari di apprendimento dei singoli moduli (espressi in percentuale):

Domanda	Tentativi	Indice di abilità	Deviazione standard	Indice delle risposte date a caso	Peso previsto	Peso effettivo	Indice di discriminazione	Efficienza discriminativa
MODULO 1								
1	1031	98.8	10.73	20.00	20,00	8.86	-5.10	-12.08
2	1031	94.8	22.09	25.00	20,00	20.12	-3.80	-8.36
3	1031	96.31	18.85	20.00	20,00	17.57	-1.50	-3.70
4	1031	78.47	41.12	20.00	20,00	37.71	-8.04	-12.27
5	1031	97.77	14.78	20.00	20,00	15.74	7.72	23.23
MODULO 2								
1	984	985	986	987	988	989	990	991
2	984	97.26%	16.34%	20.00%	20,00%	20.36%	8.57%	16.16%
3	984	97.36%	16.05%	20.00%	20,00%	19.75%	7.00%	13.07%
4	984	94.31%	23.18%	20.00%	20,00%	27.30%	4.25%	5.44%
5	984	98.48%	12.26%	20.00%	20,00%	14.98%	4.55%	9.29%
MODULO 3								
1	960	98.75%	11.12%	25.00%	20,00%	9.82%	-4.70%	-16.14%
2	960	88.85%	31.49%	25.00%	20,00%	28.98%	-10.36%	-13.68%
3	960	97.50%	15.62%	25.00%	20,00%	14.94%	-2.08%	-6.31%
4	960	94.58%	22.65%	25.00%	20,00%	20.60%	-7.73%	-16.60%
5	960	91.04%	28.57%	25.00%	20,00%	25.66%	-11.70%	-18.32%
MODULO 4								
1	942	98.20%	13.32%	25.00%	20,00%	15.09%	-3.37%	-9.27%
2	942	97.03%	16.99%	25.00%	20,00%	19.51%	-3.31%	-7.29%
3	942	96.92%	17.28%	25.00%	20,00%	19.05%	-6.88%	-14.04%
4	942	96.28%	18.92%	25.00%	20,00%	20.93%	-7.37%	-13.54%
5	942	94.90%	22.00%	25.00%	20,00%	25.41%	-3.85%	-6.02%
MODULO 5								
1	932	96.24%	19.02%	25.00%	20,00%	18.76%	-5.58%	-12.71%
2	932	98.18%	13.39%	25.00%	20,00%	15.00%	4.11%	13.51%
3	932	90.02%	29.99%	25.00%	20,00%	29.39%	-10.80%	-13.30%
4	932	91.95%	27.22%	25.00%	20,00%	27.37%	-6.39%	-9.34%
5	932	99.36%	8.00%	25.00%	20,00%	9.48%	4.81%	16.52%

MODULO 6								
1	923	100.00%	0.00%	25.00%	20,00%	0.00%		
2	923	96.32%	18.85%	25.00%	20,00%	23.69%	-1.33%	-2.87%
3	923	98.05%	13.84%	25.00%	20,00%	17.42%	-0.83%	-2.33%
4	923	98.37%	12.65%	25.00%	20,00%	15.62%	-1.89%	-5.32%
5	923	86.24%	34.47%	25.00%	20,00%	43.28%	-3.78%	-5.57%
MODULO 7								
1	916	93.45%	24.75%	25.00%	20,00%	25.03%	-4.09%	-5.98%
2	916	96.83%	17.52%	25.00%	20,00%	16.91%	-6.19%	-13.03%
3	916	95.74%	20.20%	25.00%	20,00%	20.40%	-3.26%	-6.06%
4	916	96.94%	17.22%	25.00%	20,00%	18.33%	1.79%	4.09%
5	916	96.51%	18.37%	25.00%	20,00%	19.33%	0.84%	1.80%

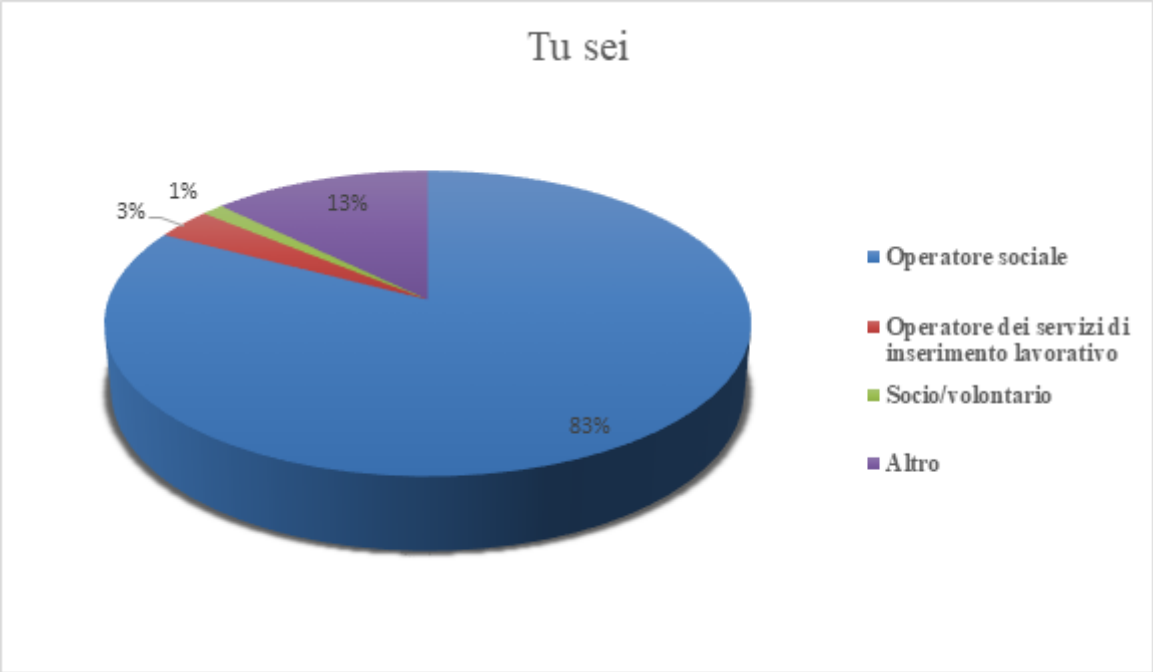
A seguito del completamento del percorso sono stati emessi 883 attestati. Con la seguente distribuzione nella valutazione finale:



Il gradimento del percorso FAD

Al termine del percorso FAD ai partecipanti veniva chiesto di compilare un questionario di gradimento. Riportiamo quindi di seguito i principali risultati ottenuti con alcune considerazioni rispetto alle criticità riscontrate.

Risposte totali: 907

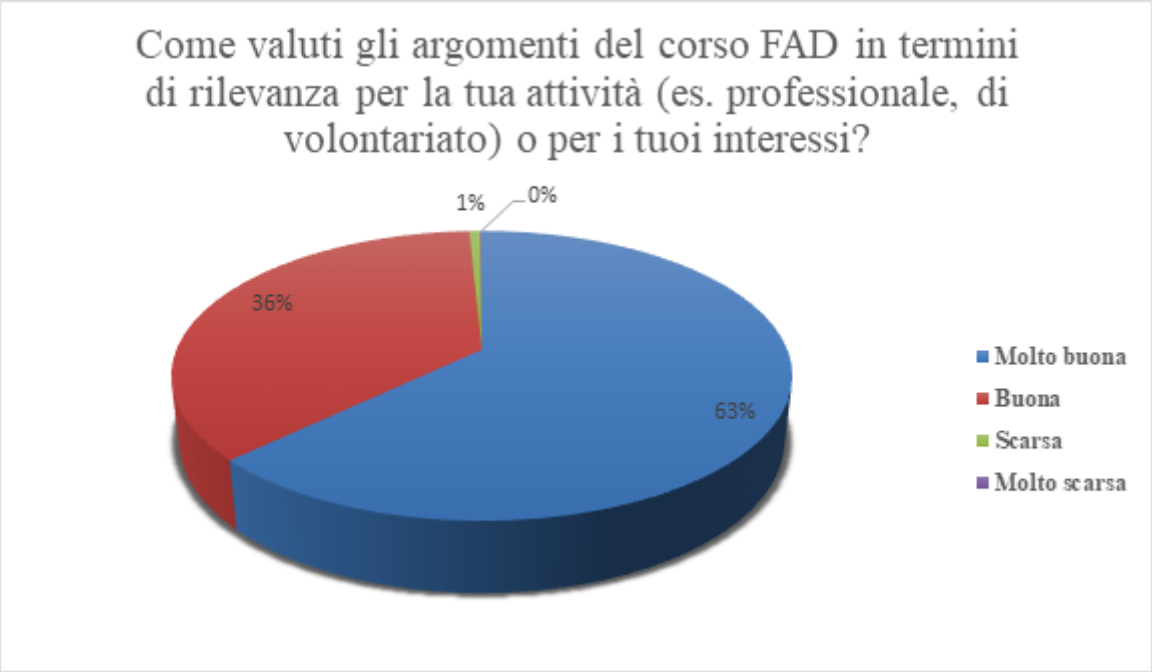


La prima serie di domande nel questionario riguardava la qualità del percorso formativo espressa in termini di:

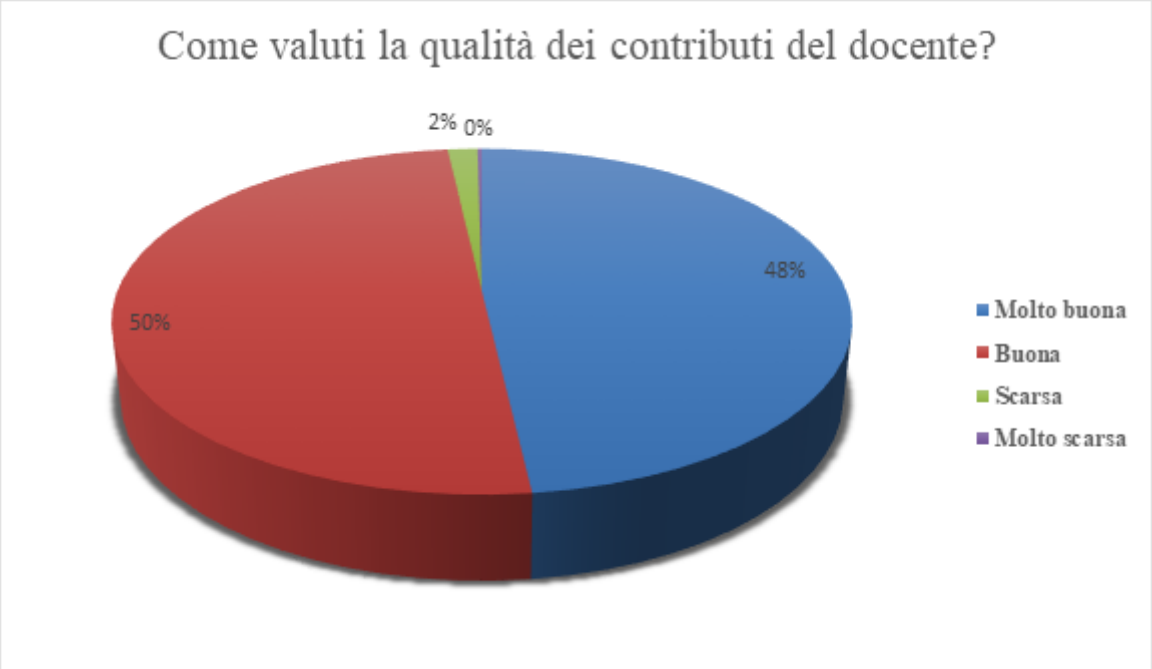
- qualità degli argomenti
- qualità dei materiali didattici
- qualità degli interventi da parte dei formatori
- qualità degli interventi da parte degli altri partecipanti

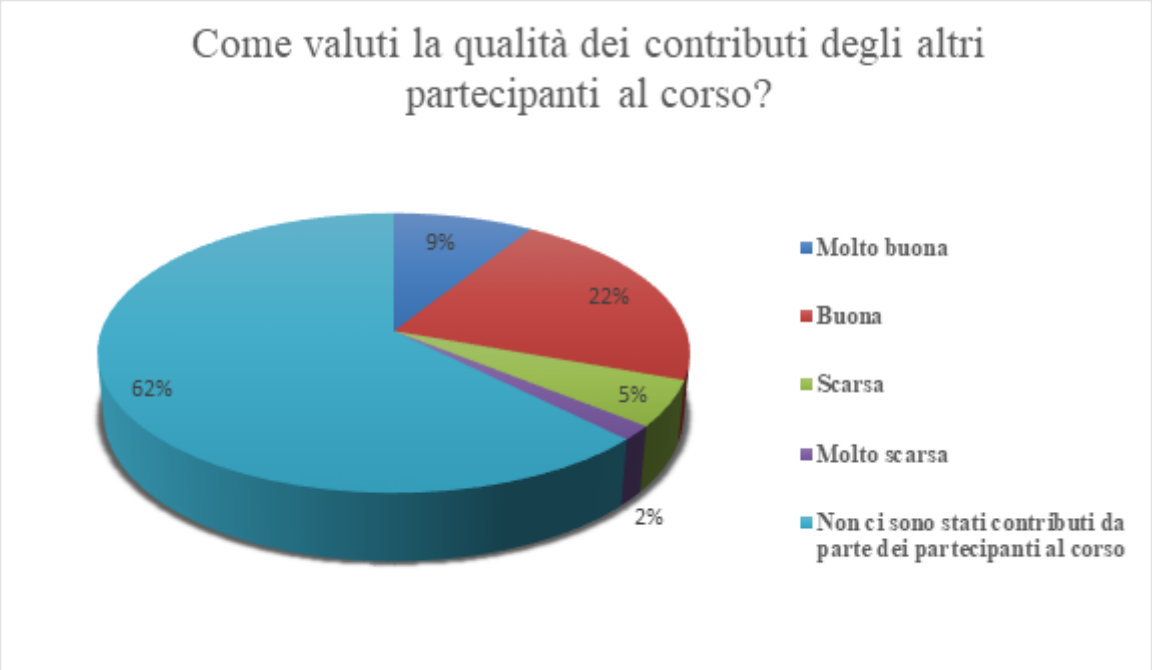
Come si nota dalle percentuali delle risposte, in generale la qualità riconosciuta al percorso è molto buona per tutti gli elementi di qualità sopra citati, ad eccezione dell'ultimo relativo ai contributi dei partecipanti che non sono stati sicuramente significativi: la maggior parte dei corsisti non ha percepito o sperimentato nel percorso FAD attività di scambio e

confronto con il gruppo più esteso, vivendo di fatto quindi un'esperienza formativa abbastanza individuale.

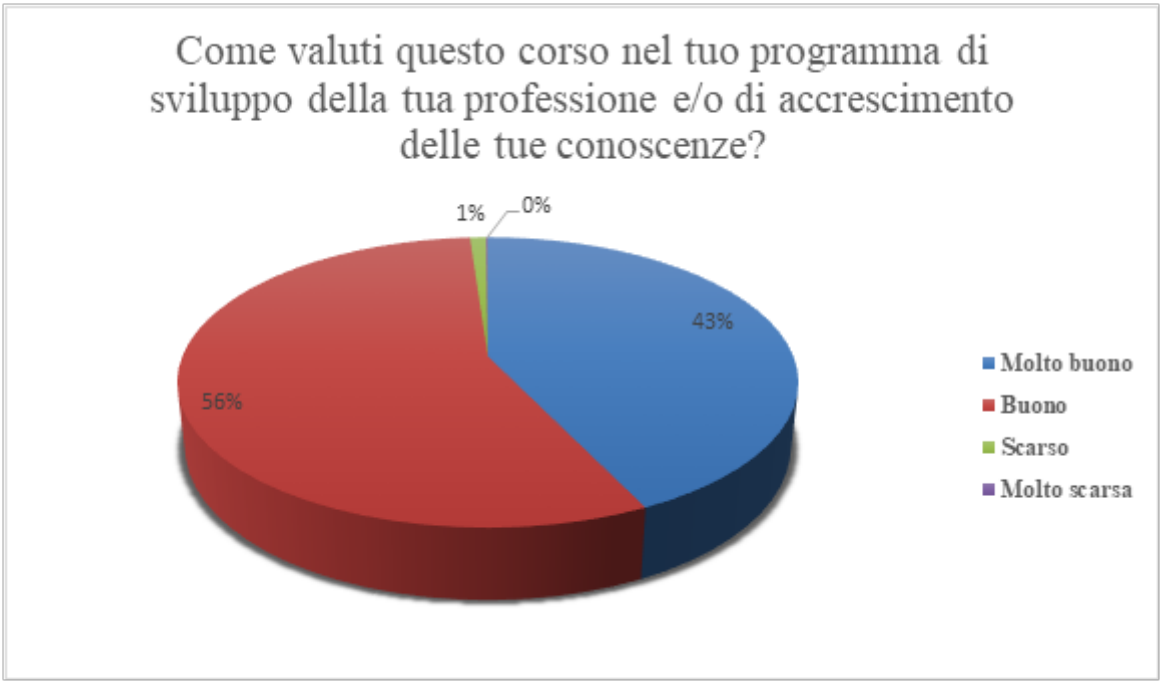








Rispetto all'utilità percepita del percorso il gradimento si è rivelato ancora maggiore: quasi tutti i partecipanti hanno espresso una valutazione positiva o molto positiva rispetto al legame fra il corso FAD e le proprie prospettive professionali o di apprendimento.



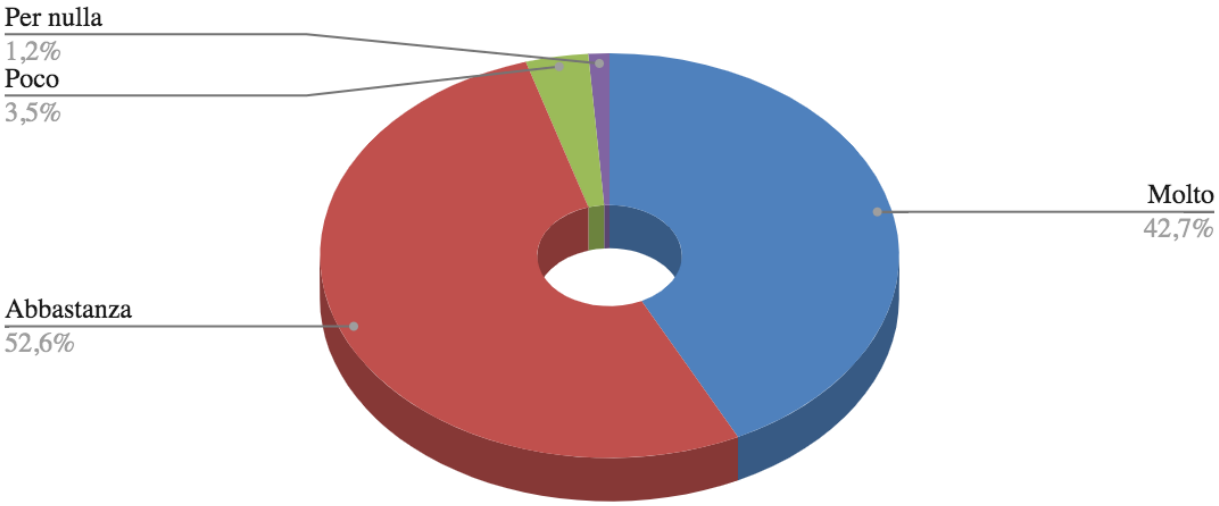
Alla base del processo formativo, e più in generale dell'intera architettura progettuale vi era l'idea della condivisione di esperienze e saperi attuata attraverso la comunità di pratiche. Va purtroppo evidenziato come la maggior parte dei corsisti non abbia però avuto modo di visionare gli spazi online o di animarli partecipanto alla comunità di pratica. Questo fattore di potenziale criticità verrà meglio esplicitato anche attraverso gli approfondimenti qualitativi legati alla formazione territoriale, che verranno illustrati in seguito.



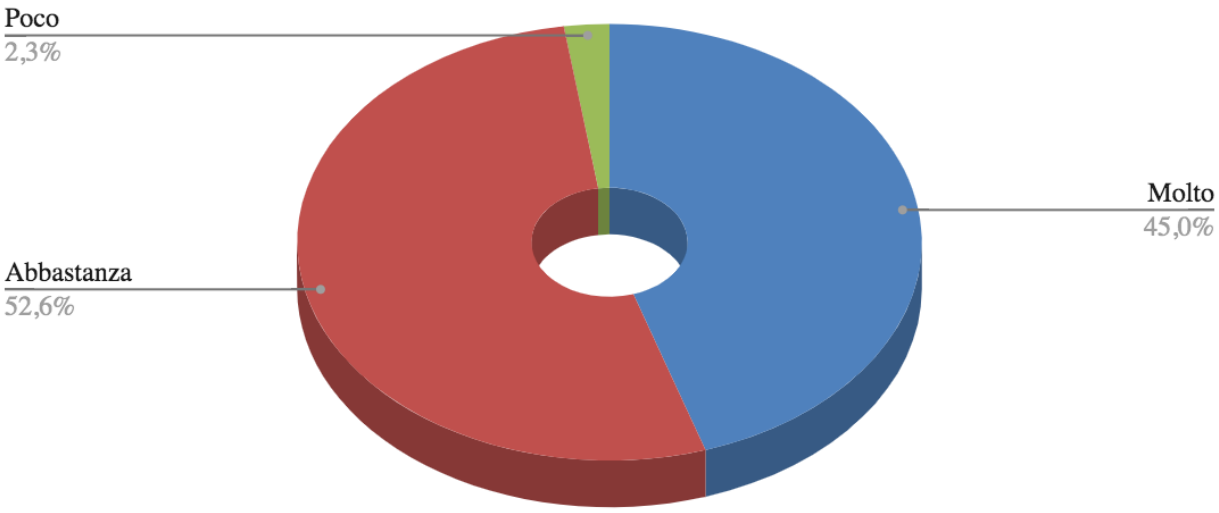
4.2 La formazione regionale

JobLab ha proposto, sui temi dell'inclusione e dell'occupabilità, eventi di formazione e animazione in 14 regioni, rivolti agli operatori pubblici e privati, ai leader associativi, ai responsabili e coordinatori dei servizi per l'impiego, ai responsabili delle aziende pubbliche e private. A causa della pandemia in corso, solo i primi 4 incontri si sono svolti in presenza, mentre gli altri sono stati gestiti in aule virtuali. Al termine di ciascuna sessione formativa è stato somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento dell'attività svolta. In totale le risposte pervenute sono state 171. Riassumiamo di seguito i principali risultati:

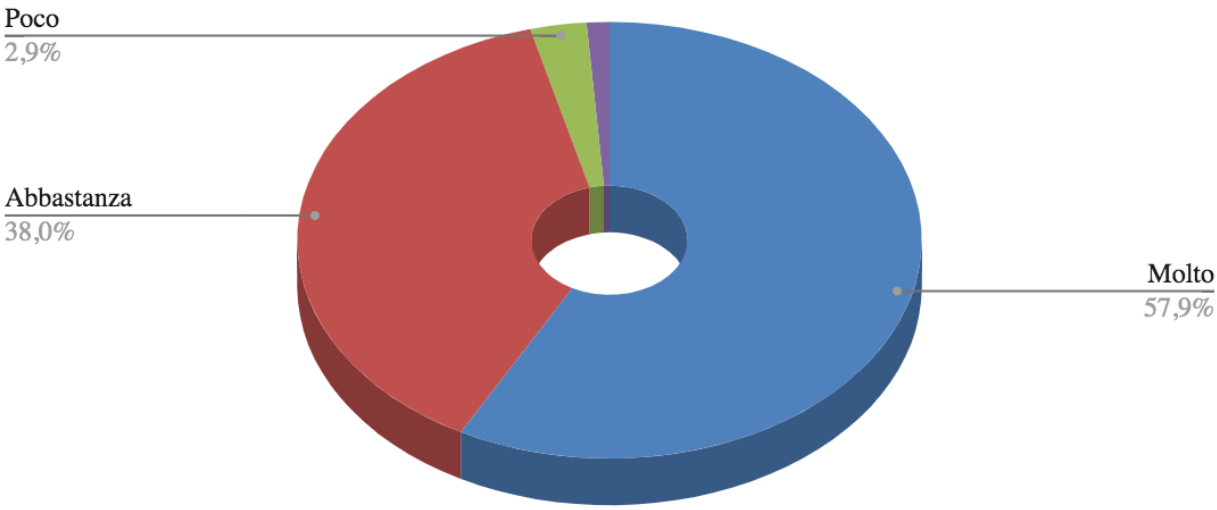
Ritieni che le tue aspettative iniziali rispetto alla formazione siano state soddisfatte?



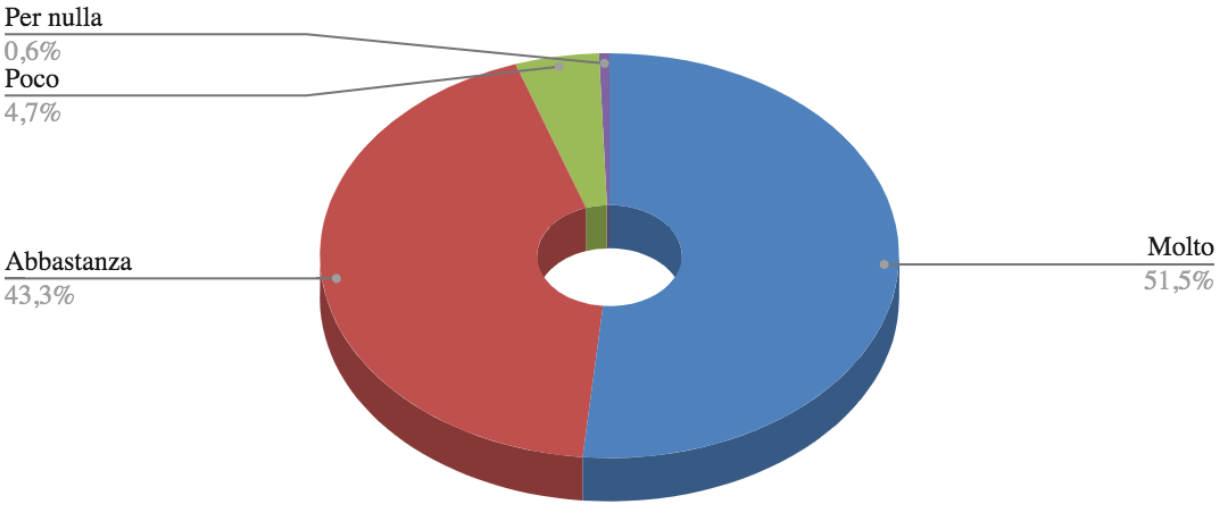
Ritieni che le tempistiche programmate siano state adeguate?



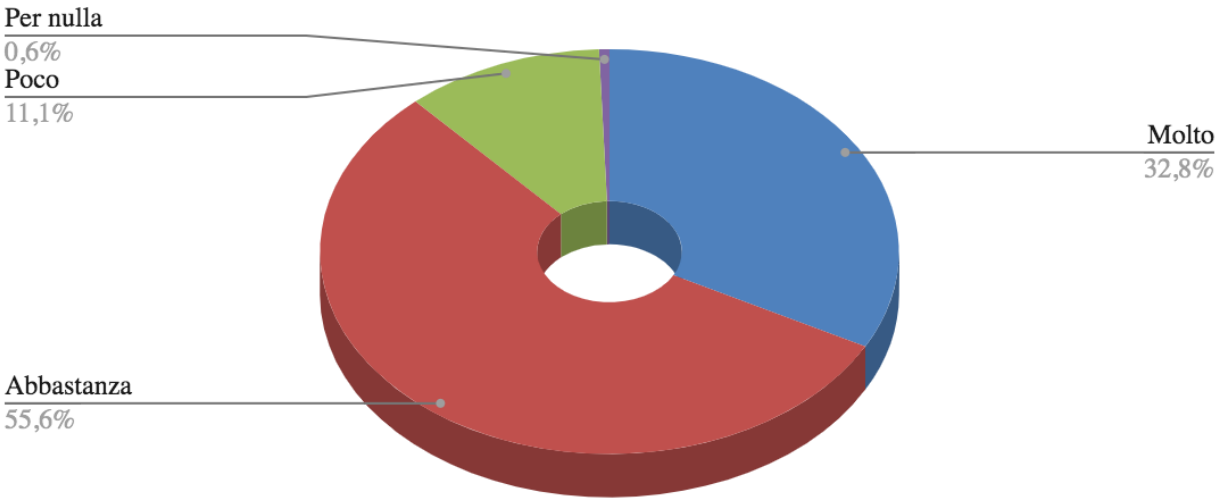
Ritieni che il clima instaurato abbia favorito le attività formative?



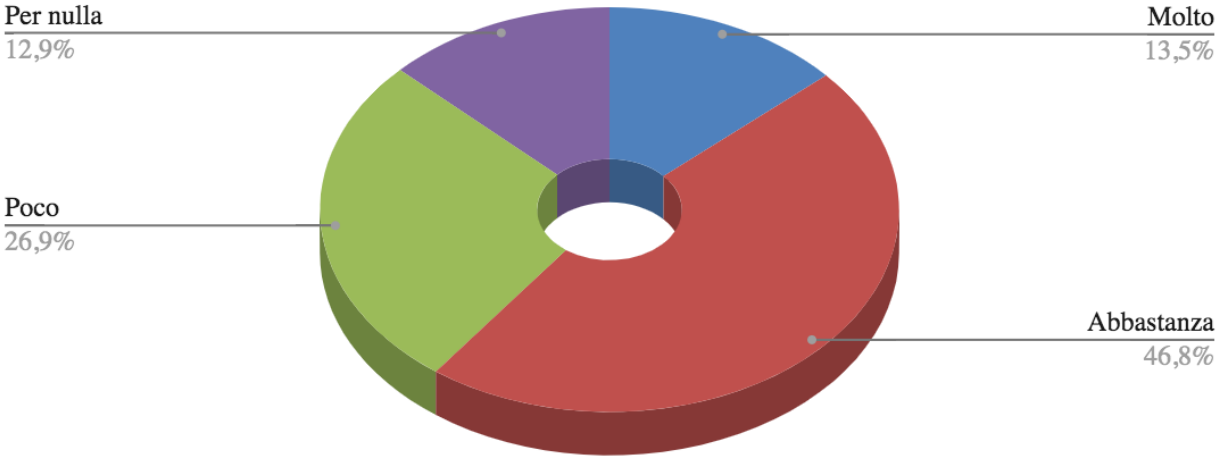
Ritieni che la presentazione dei contenuti della formazione abbia favorito l'apprendimento?



Ritieni utilizzabili all'interno della tua organizzazione i contenuti appresi oggi?



Hai attivato delle relazioni nuove che giudichi funzionali per te o per la tua organizzazione attraverso la giornata di formazione?



Criticità rilevate: se esiste, qual è l'elemento o il fattore che NON ha corrisposto alle tue aspettative?

Il quesito, lasciato aperto per consentire ai partecipanti di esprimersi liberamente in merito ai punti di debolezza percepiti nel percorso, ha raccolto un numero di risposte non allarmante (circa 30 elementi di criticità segnalati). Fra questi, molti sono riferiti alla necessità di ampliare e approfondire gli argomenti trattati nella giornata di formazione e di allargare la platea dei soggetti coinvolti, con diverse accezioni:

"Il progetto doveva prevedere il coinvolgimento di esperti del mondo associativo della Fish e non solo esperti esterni. Inoltre bisognava lasciare più tempo anche alle realtà locali."

"1. La mancanza degli stakeholder interessati, come è stato sottolineato durante l'intervento 2. La non possibilità di proseguire il dibattito ad esempio tramite piattaforme dove coniugare domanda e offerta di lavoro per le categorie protette ed eventualmente un ampliamento della rete di " assistenza" e "solidarietà" sul territorio. (la paura che cada nel vuoto quella discussione)"
"non aver accennato alle cooperative sociali di tipo B come risorsa importante per l'inserimento lavorativo (vedere il sistema delle cooperative nella PAT)"

"Le persone che intervengono devono poter partecipare più attivamente per un confronto positivo."

"secondo me la formazione doveva essere più lunga, vista la complessità dei temi trattati"

"Più tempo per scambio buone pratiche."

"I temi affrontati meriterebbero maggiore tempo a disposizione"

"La platea era molto eterogenea, e negli interventi era palese l'esigenza di confrontarsi sul tema dell'inserimento lavorativo. E' mancata forse in conclusione una indicazione precisa e condivisa su come avviare un confronto strutturato e continuativo tra le istituzioni, gli enti e le associazioni che hanno preso parte all'incontro, un confronto che di volta in volta dovrà essere allargato anche ai rappresentanti dei vari contesti del mondo del lavoro (associazioni di categoria, Aziende pubbliche e private, PMI,ecc)"

"Sarebbe stato necessario avere più tempo a disposizione."

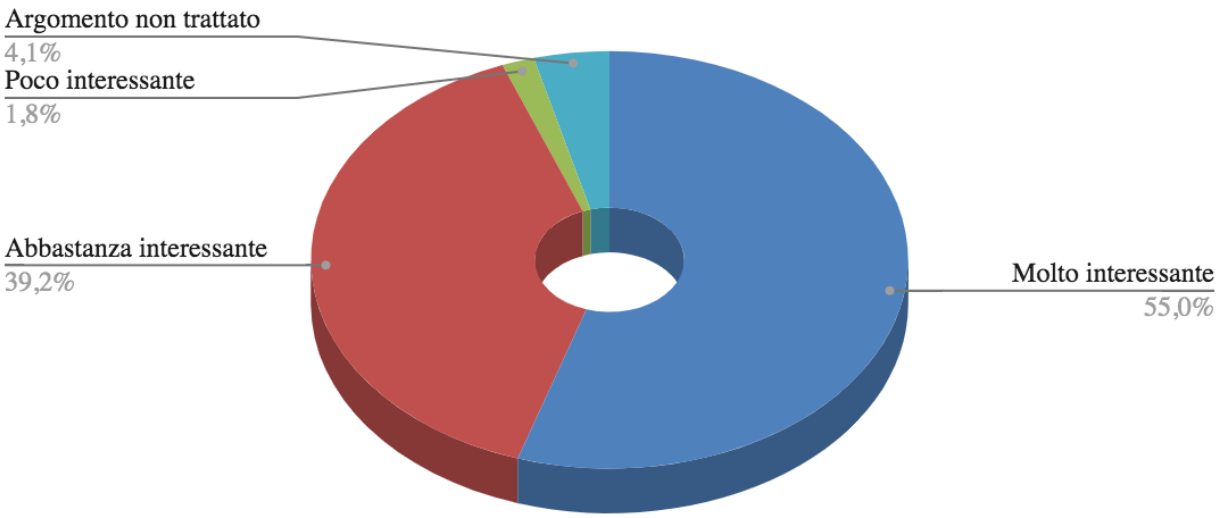
"Avrei voluto che ci fosse il tempo per il confronto nei gruppi e per la condivisione finale."

"Possibilità di conoscere maggiormente le risorse del territorio, le buone pratiche e le opportunità attivando relazioni e possibilità di fare rete. Inoltre è mancato il tempo per fare un'analisi più dettagliata rispetto alle problematiche specifiche (dis. psichica o intellettiva)."

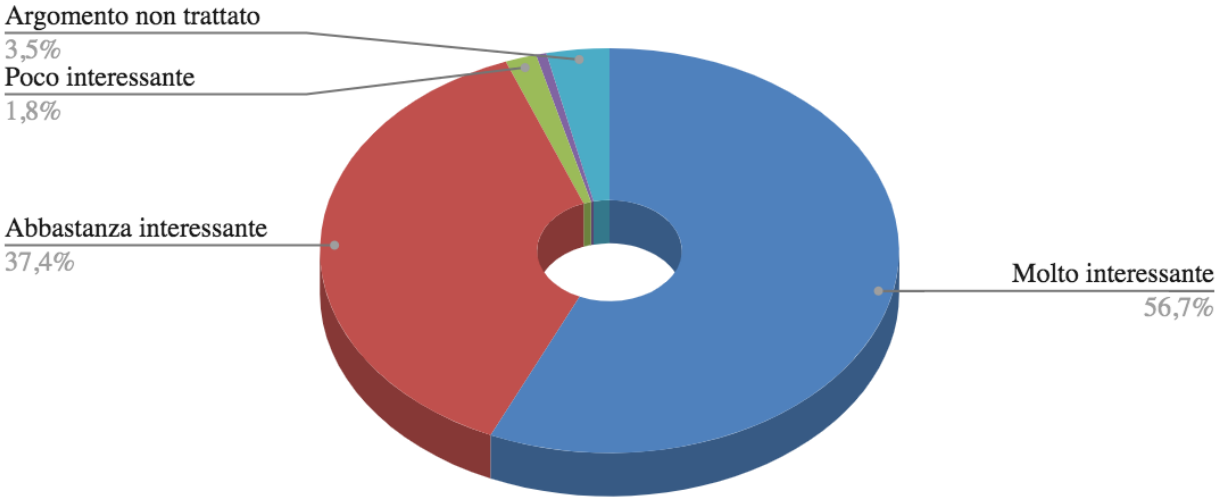
Queste risposte denotano un aspetto di possibile criticità del progetto: da una parte si richiede una maggiore condivisione, apertura e scambio di pratiche inerenti gli inserimenti lavorativi, ma gli stessi partecipanti alla formazione dichiarano di non aver partecipato alle attività del progetto relative proprio alla comunità di pratica. C'è stata forse una difficoltà del progetto nell'essere percepito nella sua complessità e articolazione dai partecipanti, che non hanno di fatto potuto fare esperienza di tutte le risorse in termini di relazioni, spazi di discussione e di approfondimento messi a disposizione da Joblab

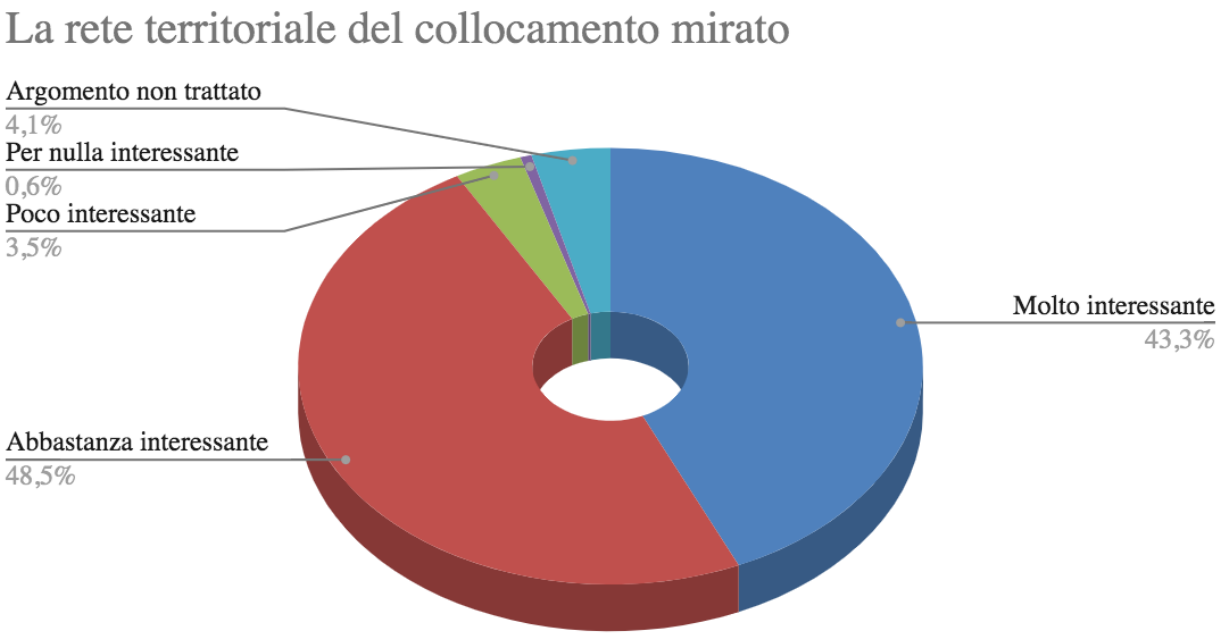
La qualità dei singoli contenuti proposti è stata invece molto apprezzata, confermando la qualità della progettazione formativa effettuata:

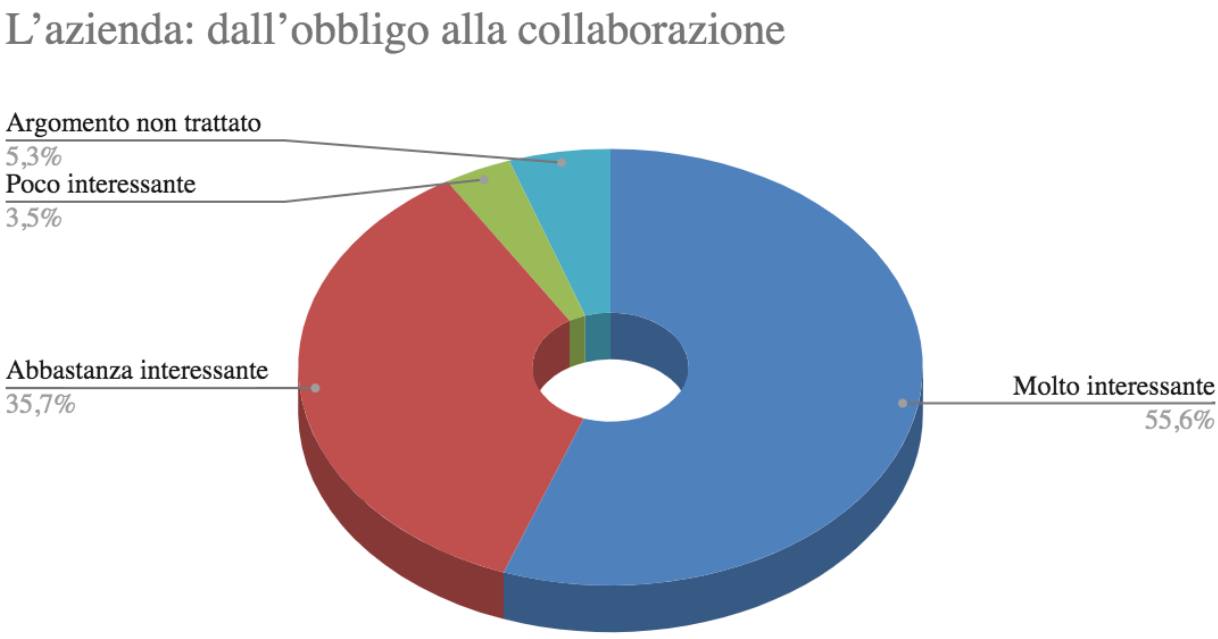
Soddisfazione rispetto ai contenuti: come giudichi la qualità dei seguenti contenuti proposti durante la giornata?Il progetto personalizzato d'integrazione lavorativa



Inclusione lavorativa per le persone con disabilità intellettiva, relazionale o psichiatrica

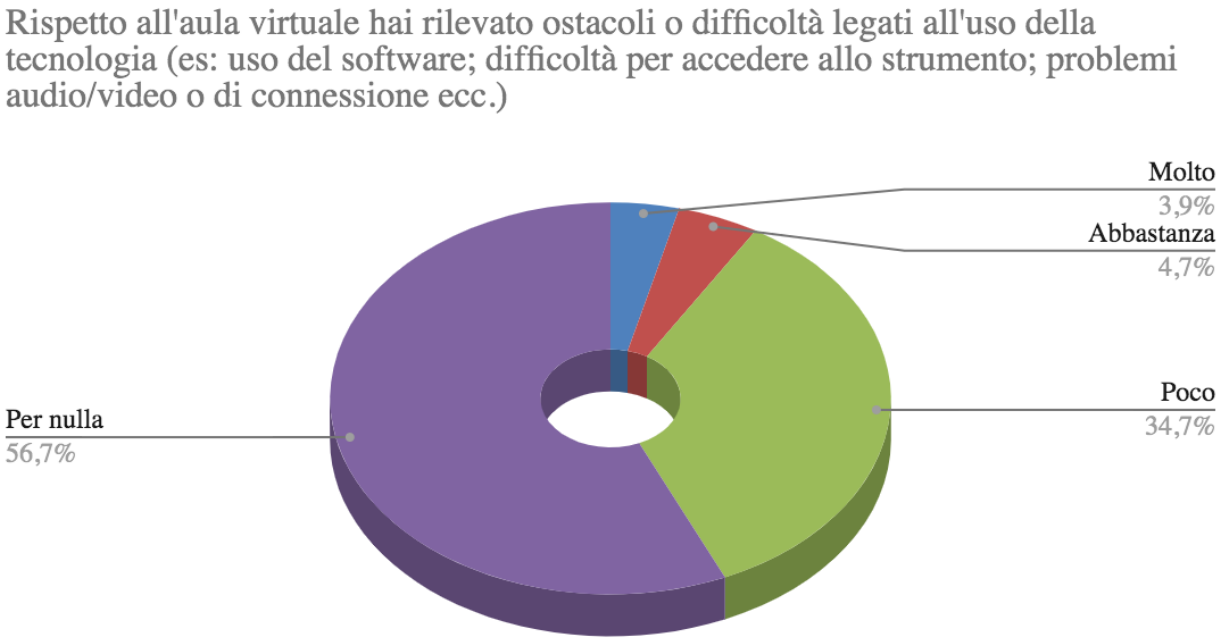


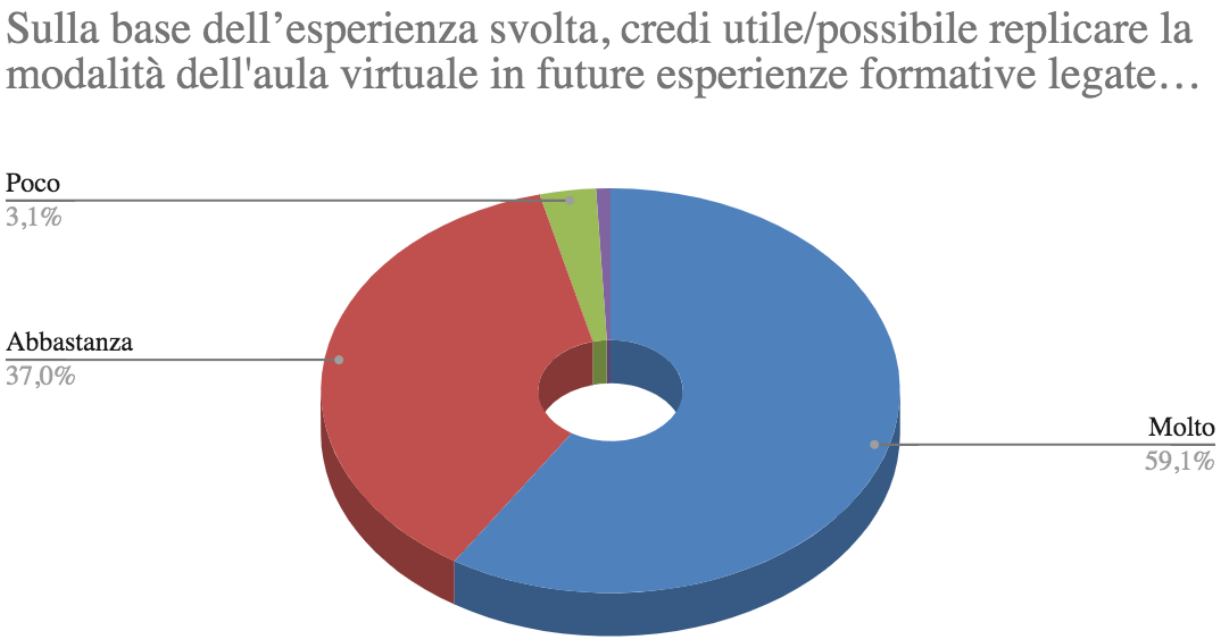


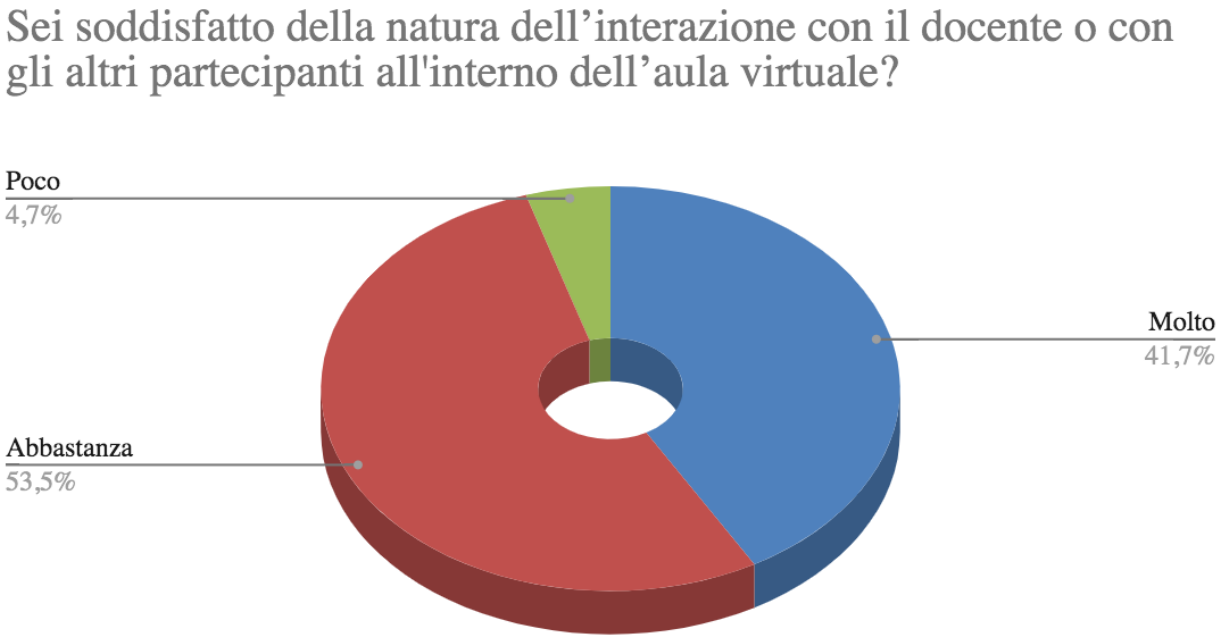


Le ultime domande sono state inserite nel questionario dai valutatori a seguito delle rimodulazioni dovute alla pandemia: l'intento era quello di comprendere se e in quale misura la trasposizione online abbia causato nei partecipanti problematiche o difficoltà, ma anche da questo punto di vista la soddisfazione rimane alta, denotando la capacità di

presidiare il processo formativo anche in condizioni diverse da quelle preventivate con dei risultati in termini di gradimento comunque molto positivi.







In ultima analisi, riportiamo di seguito le proposte di miglioramento espresse da alcuni dei partecipanti. Come nel caso delle criticità segnalate, evidenziamo come vi sia una richiesta di maggiori approfondimenti sul tema,di ulteriori appuntamenti per scambiare esperienze e stringere relazioni significative a riprova di come forse si sarebbe potuta promuovere di più o diversamente la comunità di pratica per intercettare questo bisogno

"Sarebbe utile ed interessante una formazione con incontri almeno ogni sei mesi. Grazie"

"Più spazio alla discussione e a interazioni fra partecipanti"

"Tenere incontri periodici e non saltuari"

"Secondo me questi seminari dovrebbero essere piu' frequenti, in modalità online"

"Ripetere questi incontri nell'arco dell'anno con i medesimi partecipanti, ove possibile, per poter stabilire delle significative relazioni con gli stessi."

"Almeno una giornata intera. Grazie!"

"Ripetere gli incontri, mantenere i contatti, condividere i materiali grazie!"

Un altro elemento evidenziato nelle proposte formulate è quello relativo all'importanza di spostare la riflessione nei territori analizzandone la rete dei servizi, i processi in atto e i soggetti che partecipano all'inserimento lavorativo:

"Coinvolgimento di figure del nostro territorio"
"Maggiori approfondimenti rispetto alle capacità del territorio, adattamenti rispetto alle esigenze nel territorio, maggiori informazioni e consigli per superare i limiti legati al territorio"
"Essere supportati nell'avvio della definizione di un confronto strutturale e continuativo per favorire l'occupabilità delle persone con disabilità, con tutta la rete degli attori locali"
"Dedicare più tempo all'analisi territoriale"
"Maggior confronto con quanto già si fa nel territorio cittadino".
"Approfondimento su quanto offrono, in questo campo, il territorio e le istituzioni."

4.2.1 Approfondimento qualitativo: le interviste con i partecipanti

Complessivamente sono state svolte 25 interviste semistrutturate ad altrettanti partecipanti al percorso di formazione territoriale per comprendere:

- cosa è stato apprezzato di più della proposta di formazione;
- se e quanto la proposta di formazione sia stata funzionale all'operato quotidiano;

- se il partecipante ha usufruito degli altri servizi di progetto (comunità di pratiche e FAD)

I partecipanti provenivano da contesti territoriali e background molto diversi: nel selezionarli si è tenuto conto infatti della provenienza geografica così come dell'appartenenza o meno al mondo dell'associazionismo, al sistema dei servizi per l'inserimento lavorativo, alle istituzioni.

Le risposte date confermano quanto già emerso dai questionari, offrendo ulteriori spunti di riflessione rispetto agli esiti formativi. Riportiamo di seguito le principali evidenze emerse.

Principali evidenze

Cosa è stato apprezzato di più della proposta di formazione?

Da parte della totalità degli intervistati è stato espresso apprezzamento per la formazione ricevuta, con alcuni aspetti che meritano attenzione perché hanno rappresentato, dal punto di vista di chi ha partecipato, un particolare valore aggiunto.

In particolare, l'aver dato voce a punti di vista differenti è stato visto come un elemento molto positivo della formazione: in ciascun territorio l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità è stato raccontato coinvolgendo soggetti diversi appartenenti al mondo dei centri impiego, dei servizi, dell'associazionismo.

> *"...dalla giornata ho appreso soprattutto che sono presenti diverse figure dietro l'inserimento: tanti enti e professionisti: il centro impiego ad esempio, molte aziende e quindi dietro c'è un lavoro di rete importante."*

> *"ho preso contatti molto utili per fare rete anche se poi l'avvento del lock down non ha permesso di incontrarsi"*

> *"è stato uno scambio proficuo perché erano presenti i riferimenti del*

territorio"

Ha radunato agenzie fondamentali per questi percorsi perché sono una rete che dovrebbe lavorare insieme.

Il focus che di volta in volta veniva scelto per il singolo seminario (ad esempio Disability management o rete territoriale) ha riscontrato sempre l'apprezzamento delle persone coinvolte per la professionalità dei docenti e la qualità dei contenuti. I partecipanti intervistati che svolgono un ruolo attivo nel processo di inserimento lavorativo delle persone con disabilità hanno trovato conferme rispetto ai metodi utilizzati o viceversa nuovi spunti di riflessione anche in realtà consolidate:

"ci sono degli aspetti di interesse perché ci si sta interrogando tutti sulle medesime problematiche"

"...mi ha aiutato a capire i vari passaggi di un inserimento, le lacune ad esempio come la figura mancante del disability manager, che non è presente su tutte le disabilità."

"E' stata una conferma, un arricchimento rispetto al nostro lavoro. E' fondamentale mettere in discussione le strategie e avere conferme e questo seminario è stato utile in tal senso"

Criticità emerse

L'aspetto legato alla trasposizione dei contenuti nella propria esperienza professionale o personale in alcuni casi è venuto a mancare a causa della pandemia, che ha di fatto interrotto o rallentato i processi di inclusione lavorativa delle persone con disabilità e causato delle interruzioni importanti al sistema dei servizi e centri per l'impiego. Questo ha

significato, per molti degli intervistati, non poter applicare le conoscenze apprese in aula e non poter approfondire le relazioni create grazie alla formazione.
Un'ulteriore criticità emersa è stata, come già segnalato, la scarsa capacità di far conoscere e promuovere fra i partecipanti alla formazione territoriale gli spazi online dedicati alla FAD e alla comunità di pratica e in generale le azioni del progetto Joblab. Da questo punto di vista, nelle interviste emerge chiaro come le persone coinvolte nella formazione, pur ritenendo il tema importante e meritevole di aggiornamento e approfondimento, non abbiano poi voluto o potuto visitare le pagine dedicate al progetto all'interno della piattaforma Moodle.

4.3 La comunità di pratica

JobLab ha realizzato e animato una comunità di pratica per favorire – con strumenti online e in presenza – la circolazione delle conoscenze, la costruzione condivisa di saperi e soluzioni per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità.
Nella relazione finale di progetto si riporta "A chiusura del progetto gli iscritti totali alla comunità sono stati 2279 di cui 2221 attivi".

Risultati dell'osservazione dello spazio online.
La comunità di pratica si configura come "un'area di lavoro, confronto, discussione" costituita dai seguenti gruppi suddivisi per argomenti:

- Il progetto personalizzato di integrazione lavorativa. Il gruppo affronta il tema dei percorsi e le soluzioni preferibili o sperimentate per una buona integrazione lavorativa ed un potenziamento in ottica personalizzata. Gli ambiti determinanti sono: l'orientamento; la valutazione delle capacità lavorative, delle competenze e delle aspettative; il potenziamento delle capacità; il mantenimento del posto di lavoro.
- La rete territoriale del collocamento mirato. Il gruppo si concentra sulle relazioni tra norme nazionali, servizi per l'impiego, organizzazione regionale, rete territoriale.

- L'azienda: dall'obbligo alla collaborazione. Il gruppo si concentra sul *disability management* come opportunità e modalità organizzativa necessaria per l'occupazione delle persone con disabilità. Le aziende, sulla base della normativa vigente, hanno obblighi a garanzia dell'occupazione delle persone con disabilità. Per garantire questo obiettivo è necessario curare la comunicazione con le aziende, garantire loro supporti adeguati, affiancarle nell'adattamento dei luoghi, delle mansioni e dei processi. Un inserimento lavorativo efficace implica la risposta ai bisogni sia delle persone con disabilità che delle aziende con l'obiettivo finale dell'inserimento della persona giusta al posto giusto.
- L'inclusione lavorativa per le persone con disabilità intellettiva, relazionale o psichiatrica. Questo gruppo pone attenzione ai potenziali lavoratori che risultano esclusi dall'occupazione in modo ancora più severo rispetto alle altre persone con disabilità. Si vorrebbero mettere in luce le specificità e le caratteristiche di queste situazioni, trattando gli aspetti della valutazione delle capacità lavorative e del loro potenziamento, ma anche delle possibili strategie per l'individuazione degli ambienti di lavoro adatti o adattabili con supporti, sostegni, percorsi di accompagnamento.

Di seguito si riportano alcuni dati rilevanti e afferenti il lavoro svolto nella comunità di pratica:

	Temi di discussione			
Comunità di pratiche	Il progetto personalizzato di integrazione lavorativa	La rete territoriale del collocamento mirato	L'azienda: dall'obbligo alla collaborazione	L'inclusione lavorativa per le persone con disabilità intellettiva, relazionale o psichiatrica
Attivazione dei gruppi	60 membri Il gruppo ha lanciato delle discussioni ma le	33 membri Il gruppo ha lanciato dei quesiti, ma le	19 membri Il gruppo ha condiviso documenti, link e	62 membri Il gruppo ha attivato una sola discussione con un

	risposte sono state scarse o assenti	risposte sono state poche	lanciato quesiti. Le attivazioni sono state poche	livello scarso di interazione
Qualità del processo di lavoro	Sono state attivate le modalità "Discussione" e "Problem solving" con una buona qualità della discussione e dei contributi, ma con scarsa partecipazione. La discussione ha espresso principalmente preoccupazioni riguardanti situazioni locali/specifiche e la soluzione di problemi contingenti.	Il gruppo ha utilizzato lo spazio "Problem solving", sebbene in quantità poco significativa. Il topic ha riguardato la Banca dati dei collocamenti mirati	La qualità dei contributi è pertinente, ma scarsa. Sono stati utilizzati gli spazi "Problem solving"; "Documenti" e "Collegamenti"	l gruppo ha utilizzato lo spazio "Problem solving"
Produzione di contenuti	Non sono stati inseriti contenuti auto-prodotti	Non sono stati inseriti contenuti auto-prodotti	Non sono stati inseriti contenuti auto-prodotti	Non sono stati inseriti contenuti auto-prodotti

Come specificato nella sezione relativa alla formazione territoriale, le attività della comunità di pratica sono state sottodimensionate rispetto ad ai risultati di altre azioni progettuali. Questo dato è emerso anche durante le interviste ai partecipanti: su 25 intervistati, 17 non hanno usufruito dello spazio ci comunità di pratica dichiarando:

- di non aver avuto notizia della comunità
- di aver avuto notizia della comunità, ma di non aver partecipato per motivazioni personali (principalmente: mancanza di tempo; coincidenza con il periodo di inizio emergenza sanitaria).

In alcuni casi si è rilevata anche un po' di confusione terminologica: la comunità nella percezione di alcuni partecipanti è coincidente con la Fad o con la newsletter.

5. Dare senso ai dati

Andare incontro alla teoria del cambiamento

Il progetto parte dall'assunto che coloro che sono oggetto di discriminazione, se messi nelle giuste condizioni e aiutate da percorsi (formazione) e dispositivi (comunità di pratiche), possono divenire attori del cambiamento - quantomeno della propria situazione di discriminazione.

Il progetto, infatti, parte dalla considerazione che se il regolatore pubblico e le parti datoriali non sono interessate o capaci di garantire i diritti delle persone con disabilità nell'ambito del lavoro - arrivando al punto di trascurare le condizioni che generano discriminazione - allora occorre che le persone disabili stesse diventino soggetti attivi nella promozione di garanzie per se stessi. Il primo passaggio per ottenere ciò è la consapevolezza (cos'è inserimento lavorativo), il secondo l'acquisizione di saperi (formazione), il terzo l'organizzazione in gruppo attivo che sa fare (comunità di pratiche).

Occorre chiedersi a questo punto se è il dispositivo "progetto" che può presidiare tutto questo o se invece il progetto non debba essere il luogo dello "sperimentare" soluzioni che poi vanno assunte da agenzie nazionali e garantite a tutti i cittadini disabili.

Il percorso di formazione

I percorsi formativi sono stati in generale ampiamente apprezzati dai corsisti sia rispetto all'organizzazione e fruibilità sia rispetto ai contenuti trasmessi. Se l'apprezzamento dei corsisti non sempre è una indicazione significativa, in questo caso invece - data la struttura a distanza e la situazione pandemica - ha un valore rilevante.

Il giudizio valutativo sulla formazione rileva che questa ha intercettato senz'altro le aspettative dei corsisti, sia in termini di contenuti che in termini di processi illustrati e trasmessi. Su tutta quest'area non si rilevano criticità significative né al momento dell'erogazione della formazione né a distanza di tempo.

La comunità di pratiche

In primo luogo proviamo a dire che cosa significa "comunità di pratica"; con questa espressione ci si riferisce a un modulo di apprendimento che ribalta la credenza secondo cui l'apprendistato si fonderebbe su una relazione speciale tra maestro e allievo. In realtà la comunità di pratica mostra che l'apprendimento di una competenza si basa su un processo sociale di partecipazione ad una pratica in un set di relazioni tra novizi e membri esperti del gruppo.

Tale consapevolezza ha ispirato anche l'azione progettuale di sostegno alla comunità di pratica realizzata da Joblab, la quale ha dato a tutti gli iscritti l'accesso e il modo di partecipare. Ciò che la valutazione ha fatto emergere però, definendo così un apprendimento da portare a valore, è la necessità di curare anche la fase di preparazione alla comunità di pratiche. Se infatti l'apprendimento è il *modo* con cui l'esperienza di un soggetto entra in relazione con il mondo di altri soggetti, allora il punto centrale sta proprio nelle modalità con cui deve accadere questo incontro di esperienze. Occorre che tale incontro non sia lasciato alla spontanea attivazione dei partecipanti alla comunità ma sia preparato (e non solamente facilitato). Riunirsi non basta - e questo gli stessi teorici della comunità di pratica non l'hanno messo a fuoco fino in fondo; troppo spesso infatti si crede che l'incontro tra persone che lavorano su pratiche familiari possa immediatamente generare operatività, cosa che invece può accadere solo dopo una preparazione che aiuta l'incontro, la mediazione tra esperienze. Se, infatti, nella formazione abbiamo un apprendimento che può accadere a livello individuale, nella comunità di pratiche tutto discende dalla relazione con altri e se non si governa il conflitto e non si superano le resistenze, la comunità di per sé non si costituisce come gruppo in apprendimento ma solamente come luogo di esposizione delle singole posizioni.

I partecipanti hanno manifestato nel complesso una valutazione positiva dell'esperienza ma hanno altresì fatto emergere come l'esperienza della comunità di pratica non si sia completamente dispiegata nelle sue possibilità e ciò, con ogni probabilità, proprio per le ragioni sopra esposte. Questo apprendimento permette di fare un enorme passo avanti nella predisposizione di nuove comunità di pratiche, anche in vista di progettualità a venire.

6. Indicazioni per le progettazioni future

Nel seguito ci limitiamo a riportare qualche indicazione per le progettazioni a venire, derivate dal processo valutativo, nella consapevolezza che l'esito dei progetti è sempre la ricerca di un equilibrio tra quanto pianificato e quanto la realtà consente di realizzare.

(1) promuovere la formazione non solamente come esperienza individualizzata (in presenza o a distanza) ma anche come esito di un percorso di apprendimento sociale può aiutare a preparare le successive comunità di lavoro;

(2) curare la fase di preparazione alla partecipazione ad una comunità di pratica e promuovere processi di comunicazione della stessa;

(3) sostenere processi di "coscientizzazione" (Freire) della condizione di svantaggio e discriminazione sociale quale fase di preparazione al cambiamento;

(4) elaborare visioni che mostrino la necessità di costruire territori socialmente abilitanti (tema che riguarda trasversalmente tutte le comunità e i gruppi) in aggiunta a percorsi individuali abilitanti.

7. Gli strumenti utilizzati

Traccia di questionario: (da somministrare alla fine del percorso FAD)

1: molto scarso 2: scarso 3: buono 4: molto buono

Corso FAD					
1	Come valuti gli obiettivi didattici del corso FAD in termini di pertinenza per la tua attività (es. professionale, di volontariato) o per i tuoi interessi?	1	2	3	4
2	Come valuti, gli argomenti del corso FAD in termini di rilevanza per la tua attività (es. professionale, di volontariato) o per i tuoi interessi?				
3	Come valuti la corrispondenza tra il programma/informazioni e le risorse/attività disponibili nel corso FAD?				
4	Come valuti la qualità dei materiali didattici (risorse) utilizzati?				
5	Come valuti la qualità delle attività didattiche proposte in piattaforma?				
6	Come valuti la qualità dei contributi dei docenti/moderatori?				
7	Come valuti la qualità dei contributi degli altri partecipanti?				
8	Come valuti questo corso nel tuo programma di sviluppo della tua professione?				
comunità di pratiche					
9	Prima di iniziare il corso, hai avuto modo di visionare lo spazio dedicato alla comunità di pratiche?	Si		No	
10	Se sì, come valuti le risorse (documenti, riferimenti, contatti) presenti all'interno della comunità di pratiche?	1	2	3	4

11	Se sì, come valuti le attività presenti all'interno della comunità di pratiche?	1	2	3	4

Griglia di osservazione per le attività online

Quella che segue è un'ipotesi di massima, ma una reale griglia di osservazione può essere sviluppata solo dopo aver preso visione del corso.

Materiali didattici					
	n. risorse	da 3 a 5	da 5 a 8	da 8 a 10	più di 10
Testuale statico					
Multimediale					
Attività					
Forum	n. attività	da 3 a 5	da 5 a 8	da 8 a 10	più di 10
Di cui aperti dai moderatori	n.		da 0 a 5	da 5 a 10	oltre 10
Di cui aperti dai partecipanti	n.		da 0 a 5	da 5 a 10	oltre 10
Quantità delle interazioni per forum			bassa	media	alta
Qualità delle interazioni			non pertinente	pertinente	molto pertinente
Questionari di apprendimento					

Incontri di formazione sul tema dell'occupabilità delle persone con differenti disabilità

Questionario di gradimento

Ruolo:

- ❑ operatore servizi sociali
- ❑ volontario
- ❑ dirigente associazione
- ❑ operatore servizi inserimento lavorativo

Soddisfazione complessiva

1. Ritieni che le tue aspettative iniziali rispetto alla formazione siano state soddisfatte?

Molto Abbastanza Poco Per nulla

2. Ritieni che le tempistiche programmate siano adeguate all'attività di formazione?

Molto Abbastanza Poco Per nulla

3. Ritieni che il clima instaurato all'interno del percorso abbia favorito le attività formative?

Molto Abbastanza Poco Per nulla

4. Ritieni che il materiale fornito (slide, articoli, video, dispense..) abbia favorito l'apprendimento?

Molto Abbastanza Poco Per nulla

5. Ritieni utilizzabili all'interno della tua organizzazione i contenuti appresi oggi?

Molto Abbastanza Poco Per nulla

6. Hai attivato delle relazioni nuove che giudichi funzionali alla tua organizzazione attraverso la giornata di formazione?

Molto Abbastanza Poco Per nulla

7. Criticità rilevate: se esiste, qual è l'elemento o il fattore che NON ha corrisposto alle tue aspettative? (domanda aperta)

Soddisfazione rispetto ai contenuti

Come giudichi la qualità dei contenuti proposti durante la giornata?

8. **Il progetto personalizzato d'integrazione lavorativa**

- ❑ Molto interessante

- ❑ Abbastanza interessante
- ❑ Poco interessante
- ❑ Per nulla interessante
- ❑ Argomento non trattato

9. **inclusione lavorativa per le persone con disabilità intellettiva, relazionale o psichiatrica**

- ❑ Molto interessante
- ❑ Abbastanza interessante
- ❑ Poco interessante
- ❑ Per nulla interessante
- ❑ Argomento non trattato

10. **La rete territoriale del collocamento mirato**

- ❑ Molto interessante
- ❑ Abbastanza interessante
- ❑ Poco interessante
- ❑ Per nulla interessante
- ❑ Argomento non trattato

11. **L'azienda: dall'obbligo alla collaborazione**

- ❑ Molto interessante
- ❑ Abbastanza interessante
- ❑ Poco interessante
- ❑ Per nulla interessante
- ❑ Argomento non trattato

12. **E' stata riservata una parte dell'incontro all'analisi delle specificità del territorio dal punto di vista delle associazioni (buone pratiche, criticità, percorsi avviati…)?**

    - ❑ **si**
    - ❑ **no**

se si, come reputi la qualità di questo approfondimento territoriale?

- ❑ Molto interessante
- ❑ Abbastanza interessante
- ❑ Poco interessante
- ❑ Per nulla interessante

Proposte di miglioramento

Traccia intervista semistrutturata ai partecipanti alla formazione territoriale

L'intervista sarà sottoposta ad alcuni dei fruitori dei corsi territoriali per comprendere:

- cosa è stato apprezzato di più della proposta di formazione
- se e quanto la proposta di formazione sia stata funzionale all'operato quotidiano
- se il partecipante ha usufruito degli altri servizi di progetto (comunità di pratiche e FAD)
-

PRIMA
Presentarsi brevemente
Presentare brevemente l'indagine valutativa che SocialHub sta svolgendo
Chiedere all'intervistato/a di presentarsi brevemente (obiettivo: registrare il tipo di utenza e di lavoro svolto per metterlo in relazione al target di progetto. Es. di domanda: può descrive il motivo del suo interesse per i temi trattati e in che modo è impegnato in questo campo?)

DURANTE - DOMANDE
Premessa: la formazione territoriale a causa dell'emergenza è stata svolta in molti dei territori previsti online e questo certamente ha comportato dei cambiamenti e delle novità. Tenuto conto anche di queste diverse condizioni, a seconda della modalità di fruizione della formazione individuata per l'intervistato, porre domande in merito alla modalità online.

- può esprimere un'opinione sulla formazione territoriale per il progetto Joblab a cui ha partecipato?
- quanto appreso nella formazione rispetto all'inserimento lavorativo delle persone con disabilità le è stato utile nella sua attività quotidiana?
- ha avuto modo di poter visitare gli spazi online relativi al progetto joblab (pagina dedicata, fad, comunità di pratiche)?No>> come mai? Sì >> è stato un collegamento utile? In particolare, qualcuno dei materiali/esperienze presenti negli spazi online è stato per lei significativo?

DOPO
Report interviste singole per analisi post-raccolta

8. SocialHub

Socialhub è una società cooperativa che ha come propri oggetti di lavoro il cambiamento e l'innovazione sociale, intesi come pratiche di ricerca e di sperimentazione di soluzioni complesse ed efficaci. Lavora con organizzazioni, istituzioni e progetti e si compone di un gruppo di professionisti con competenze differenziate e integrate.
I principali ambiti di intervento di Social-hub sono i seguenti:

- Progettazione (nazionale e comunitaria)
- Valutazione (di progetti, organizzazioni e servizi)
- Formazione (in presenza e a distanza)
- Implementazione di processi partecipativi
- Accompagnamento al cambiamento
- Visioning
- Responsabilità sociale e bilancio sociale.

Socialhub ha svolto nel tempo molteplici interventi e ha accumulato notevole esperienza, oltre che un nutrito numero di clienti. Si contraddistingue per un approccio collaborativo volto a creare connessioni tra saperi, competenze, territori.

Sito web: www.social-hub.it