



## IL PROGETTO EDUCATIVO DI "ARCHIMEDE"

"Ogni uomo ha diritto ad un luogo,  
ad uno spazio di relazioni e  
possibilità  
ove poter fondare se stesso".

### **Premessa.**

Questo lavoro è stato fatto cercando di dare una veste rinnovata e più accessibile a ciò che Archimede fa ormai da otto anni e nasce per far fronte alla percezione che non vi sia un progetto che muove e orienta l'agire quotidiano.

Credo che la visione corretta sia riconoscere che un progetto esiste davvero ma che non è stato tramandato, è stato lasciato implicito, non evocato con cura e frequenza alle nuove persone che hanno scelto di condividere la vita Cooperativa.

Nella sua stesura sono state recuperate molte parti di lavori e documenti elaborati non perdendo di vista l'esigenza di rinnovamento.

Mi sono concessa questa puntualizzazione, che può sembrare retorica, perché ***credo che non si possa costruire un futuro senza memoria storica e riconoscenza verso le fondamenta gettate nel passato.***

Verusca Valdambri

### **Cos'è il progetto educativo**

Il Progetto educativo è uno strumento di lavoro per attuare i principi educativi in maniera continuativa ed efficace. È uno strumento che ci ricorda il perché stiamo lavorando in Archimede. Il progetto educativo nasce da comuni scelte di fondo e si esprime concretamente nelle azioni e nel comportamento operato nel quotidiano.

### **Il progetto educativo di Archimede.**

Per comprendere il progetto educativo occorre fare alcuni richiami sugli scopi della Cooperativa.

LA COOPERATIVA ASSUME IL **LAVORO** COME STRUMENTO DI RECIPROCIÀ, DI SCAMBIO DI SERVIZI E CAPACITÀ PER COSTRUIRE UN BENESSERE COLLETTIVO, COME MODALITÀ INDIVIDUALE E DI GRUPPO DI COLLOCARSI IN UNA VITA COMUNITARIA.

La Cooperativa nasce per favorire l'accesso al mondo del lavoro di persone normalmente escluse dai circuiti produttivi e imprenditoriali (facendo questo ne riconosce il valore, non emargina ma valorizza il contributo che questi possono dare alla società):

1. promovendo le capacità e abilità della persona e adeguandole al mondo del lavoro convenzionale;
2. adattando, per quanto compatibile con il mercato, le situazioni lavorative alle peculiarità della persona;

Per la Cooperativa è fondamentale cimentarsi nel realizzare un'economia che sappia coniugare produttività e solidarietà in un'armonica relazione al fine di dare a tutti la possibilità di concorrere realmente e proporzionalmente alle proprie capacità, alla produzione del benessere collettivo.

Archimede **ha scelto** come strumento di integrazione sociale il LAVORO perché questo rappresenta all'interno della realtà italiana l'elemento con maggior distinzione di eguaglianza, ruolo sociale, autonomia ed emancipazione. **Non ha scelto**, ne è strumento adeguato per una Cooperativa come la nostra, che si occupa di inserimento lavorativo, l'assistenza, il tempo libero, la salute.

Archimede è consapevole che la complessità della persona non si esaurisce nella dimensione lavorativa per questo getta ponti con l'assistenza alla persona, con la cura, con i processi riabilitativi generando reti e collaborazioni che possano supportare la persona sotto gli altri aspetti del bisogno, delle aspirazioni e del desiderio.

## **I principi fondanti:**

### **CENTRALITÀ DELLA PERSONA**

1. Ogni persona deve essere accolta e compresa nella sua complessità;
2. Ogni persona deve avere la possibilità di sviluppare le proprie potenzialità;
3. Ogni persona ha un suo ritmo ed esigenze proprie, e va guidato in modo progressivo verso una propria autonoma indipendenza, responsabilizzazione e partecipazione;
3. Ogni persona ha risorse per il proprio progetto personale di vita e deve essere aiutata a metterle in gioco;
4. Ogni persona è responsabile del proprio percorso di vita;
5. Ognuno è reso protagonista del suo progetto di crescita, aiutato a inserirsi responsabilmente nell'ambiente in cui vive operando in esso scelte mature;

### **IL VALORE DEL GRUPPO E DELLA RETE**

1. Chiunque scelga "Archimede" in particolare e in modo speciale i soci della Cooperativa, è corresponsabile del raggiungimento degli obiettivi;
2. La Cooperativa promuove ( nel senso di sviluppare, aggregare, costruire...) una rete che possa soddisfare i bisogni della persona che non rientrano nelle finalità statutarie della Cooperativa;

## **Obiettivi generali del progetto educativo:**

*L'equipe deve educare:*

### **Area socializzazione**

Alla cura della persona  
Al rispetto della relazione con i colleghi  
All'adeguatezza di relazione con i superiori

### **Acquisizione della dimensione lavorativa**

Al rispetto delle regole (cultura della legalità)  
Alla presenza e puntualità come assunzione di responsabilità e capacità di adempiere agli impegni presi  
All'ordine e pulizia del luogo di lavoro  
A sviluppare un ritmo di lavoro adeguato e "interessante" per il mercato (compatibilmente con le oggettive limitazioni fisiche di ciascuno)  
Alla consapevolezza della personale condizione di lavoratore

*L'equipe deve sviluppare nella persona in inserimento:*

### **Apprendimento delle mansioni**

La capacità di esecuzione dei lavori oggetto dell'attività  
La capacità di valutazione del risultato

### **Professionalità**

La capacità di concentrazione sul lavoro  
La capacità di mettere in campo impegno ed interesse all'attività lavorativa  
La capacità di adattamento, la flessibilità al variare delle attività  
La capacità di individuare i propri limiti e superarli laddove possibile  
La capacità di utilizzare in maniera appropriata strumenti e macchinari  
Le conoscenze di tecniche e metodi

### **Autonomia ed organizzazione del lavoro**

L' autonomia nello svolgimento del lavoro svolto  
La capacità di accettare verifiche e suggerimenti  
La capacità di scegliere la soluzione migliore ai problemi che si presentano

### **Produttività**

Un livello di produttività adeguato e interessante per il mercato  
Una adeguata qualità del lavoro svolto

### **Stabilità lavorativa e rete Sociale**

La coscienza della necessità di affidarsi ad altri per elaborare e superare le proprie difficoltà  
La capacità di "stare" in un progetto educativo condiviso con una rete sociale per il raggiungimento della propria autonomia e dignità di persona

Particolare attenzione deve essere riservata alla **struttura della persona** (alla dimensione emotiva, al livello culturale, alla capacità di autoanalisi). Tale dimensione dovrebbe essere curata in una fase antecedente all'inserimento lavorativo durante la comunità, eventualmente durante una fase di inserimento socio-terapeutico, oppure durante la formazione propedeutica. Ma se ciò non è stato fatto non possiamo non occuparcene perché questo aspetto diventa determinante per il raggiungimento degli obiettivi sopra esposti.

Diventa allora fondamentale aiutare la persona a sviluppare i seguenti aspetti e virtù almeno ad un livello minimale:

1. Tolleranza alla frustrazione
2. Relativizzazione dei propri bisogni e desideri rispetto a quelli collettivi
3. Controllo dell'aggressività
4. Assunzione di responsabilità
5. Voglia di mettersi in gioco
6. La capacità di Ascolto, di Critica Costruttiva, di Interrelazione Positiva, riducendo l'ansia della prestazione, la paura nel confrontarsi verbalmente con gli altri, la remissività o l'aggressività della risposta sia quando ci si sente provocati o quale modalità comportamentale regolarmente privilegiata.

## **MacroFasi del progetto educativo**

**1. Selezione:** Raccolta dei dati sulla persona e comunicazione di questi al gruppo che prende in **affidamento** la persona inserita

Questa fase è importante per acquisire tutte le informazioni utili per iniziare a conoscere la persona, inserirla nel posto e luogo più adatto. Stabilire gli obiettivi e i bisogni della persona. È importante che una parte delle informazioni, eccetto quelle che non sono rilevanti per lo svolgimento del lavoro, siano conosciute da tutti coloro che con la persona lavorano. (è l'equipe territoriale che decide quali informazioni passare e quali, per la tutela della persona, tenere riservate). Se è già possibile individuare gli obiettivi è necessario che anche questi siano passati agli operatori.

**2. Individuazione** del servizio e dell'operatore o della squadra che prende in affidamento la persona in inserimento lavorativo. (viene deciso dall'equipe territoriale dopo aver avuto una presentazione della persona)

**3. Osservazione interna** (ascolto, conoscenza). Purtroppo nella maggioranza dei casi si rileva una notevole discrepanza tra il quadro fatto da chi segnala le persone da inserire e la situazione reale. Questo avviene per molteplici motivi:

- Chi segnala non le conosce, o almeno non le ha mai sperimentate all'interno di un luogo di lavoro
- La preoccupazione e finalità di collocare non permettono di valutare oggettivamente la capacità della persona (nel peggiore dei casi vengono celate di proposito)
- Non si conoscono le realtà lavorative e quindi non si ha misura e confronto sull'adeguatezza della persona;
- Per quanta logica, razionalità e linguaggio comune ci si sforzi di utilizzare ognuno di noi ha una diversa percezione della realtà

È importante, allora, che l'equipe si faccia un'idea autonoma, condivisa e diretta sulla situazione della persona in funzione dei obiettivi educativi generali sulla quale sviluppare un progetto individualizzato di inserimento.

**4. Definizione degli obiettivi individuali.** Questa fase deve essere formalizzata, deve essere condivisa con la persona, gli enti inviati e possibilmente con l'operatore/squadra di affidamento. Stabilire obiettivi è l'unico modo per poter verificare e valutare in maniera costruttiva e onesta l'operato e il percorso di evoluzione della persona.

**5. Applicazione degli strumenti per raggiungere gli obiettivi:** è importante stabilire come si aiuta la persona a raggiungere gli obiettivi che congiuntamente ci siamo prefissati: con la formazione? Con l'affiancamento? Semplicemente lavorando accanto alla persona e funzionando da modello? Ogni situazione avrà la sua risposta, attraverso la sperimentazione di metodi diversi ed ogni fallimento è una risorsa di apprendimento.

**6. Verifiche (semestrali)** L'equipe deve verificare come sta andando il percorso in maniera rilevabile, tramite indicatori e misurazioni.

**7. Durata** E' importante anche darsi un tempo per dare attuazione a qualsiasi progetto. Occorre darsi un tempo giusto, e anche avere l'umiltà di riconoscere i propri fallimenti e la difficoltà a raggiungere gli obiettivi prefissati. Questa necessità è dovuta soprattutto nei confronti della persona che viene inserita, che potrebbe investire le proprie energie in un altro percorso più adatto: Archimede non può avere la presunzione di detenere soluzioni per tutti, in questo campo. Così si stabilisce che un periodo di inserimento di tre anni è un tempo congruo per effettuare una valutazione di riuscita o meno. Questo tempo occorre per consentire alla persona di acquisire gli strumenti per agire in un contesto lavorativo diverso, perché....non c'è più bisogno di una Cooperativa Sociale.

Ogni situazione individuale poi richiede attenzioni diverse e distinguere è fondamentale, l'applicazione rigida di questa indicazione sulla tempistica del progetto non fa altro che accrescere il numero dei fallimenti

**8. Decisioni.** Quindi, in merito ai percorsi di inserimento lavorativo l'equipe deve prendere decisioni. nessuna situazione deve diventare un limbo o un parcheggio. Le decisioni saranno conseguenti al percorso fatto:

- stimolare la persona a spingersi "oltre" la Cooperativa e sperimentarsi altrove proseguendo nel suo percorso di crescita professionale;
- mantenere la persona in Cooperativa salvaguardando gli obiettivi raggiunti;
- proporre un salto di qualità, la scelta Cooperativa come operatore di inserimento lavorativo e non come beneficiario;
- etc.....

## ATTUAZIONE DEL PROGETTO EDUCATIVO

- Applicare la procedura è l'unico modo per garantire la giusta attenzione alle persone ed un corretto svolgimento del percorso di integrazione socio-lavorativa
- Le schede di valutazione, anche se possono apparire aride e artificiose, contengono valori e obiettivi importanti per le persone che tentiamo di aiutare.

<b>ACCOMPAGNAMENTO , PREVENZIONE, PROTEZIONE E INSERIMENTO</b>	<b>SELEZIONE</b>	<b>COSA</b>	<b>CHI</b>	<b>QUANDO</b>	<b>COME</b>	<b>DOCUMENTI CORRELATI</b>
		SELEZIONE/RECESSIONI	CECCHI – MUGELLO TAMBORRINO - FIRENZE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ OGNI VOLTA CHE UNA PERSONA SI PROPONE</li> <li>➤ OGNI VOLTA CHE UN ENTE INVIANTE</li> <li>➤ OGNI VOLTA CHE SI APRE UN OPPORTUNITÀ SU UN SERVIZIO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ COLLOQUI INDIVIDUALE</li> <li>➤ COLLOQUI CON L'ENTE INVIANTE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MOD CLQ -SCHEDA COLLOQUIO CONTATTO</li> <li>➤ MOD. CPC SCHEDA PERSONALE BANCA DATI</li> <li>➤ SE POSSIBILE COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE INIZIALE MOD SVE</li> </ul>
	VALUTAZIONE SULLA FATTIBILITÀ DELL'INSERIMENTO	EQUIPE TERRITORIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ RIUNIONE DI DIREZIONE TERRITORIALE</li> </ul>	VALUTANDO SE: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ LA PERSONA PUÒ TRARRE BENEFICIO DALLA COOPERATIVA</li> <li>➤ C'È UN OPERATORE ORDINARIO CHE PUÒ ADEGUATAMENTE AFFIANCARLO</li> <li>➤ VI SONO LE COPERTURE ECONOMICHE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ VERBALE DI DIREZIONE</li> <li>➤ MOD FIL (SE È UTILE)</li> </ul>	
	ACCOGLIENZA	PRESIDENZA DIREZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ PRIMA O AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ CON UN INCONTRO IN CUI SI PRESENTANO I VALORI E LE REGOLE DI ARCHIMEDE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MOD VERBALE DA ACQUISIRE IN DIREZIONE</li> </ul>	
	PRESENTAZIONE DELLA PERSONA ALLA SQUADRA	COORDINATORE-SEGRETERIA TERRITORIALE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ALMENO DUE GIORNI PRIMA DELL'INGRESSO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ RIUNIONE</li> </ul>		
	ACCOMPAGNAMENTO FISICO DELLA PERSONA NELLA SQUADRA	COORDINATORE	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ IL PRIMO GIORNO DI INGRESSO</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ LAVORANDO INSIEME IL PRIMO GIORNO</li> </ul>		
	OSSERVAZIONE	COORDINATORE DEL	DURANTE IL PRIMO MESE DI	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ CON VISITE E</li> </ul>	SCHEDA COLLOQUIO CONTATTO	

	SERVIZIO CON AUSILIO SEGRETERIA TERRITORIALE	INSERIMENTO	<p>AFFIANCAMENTI SUL LUOGO DI LAVORO</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ CON INTERVISTE ALLA SQUADRA O ALL'OPERSTORE AFFIDATARIO</li> <li>➤ CON INTERVISTE RIVOLTE ALLA PERSONA INSERITA</li> </ul>	
ELABORAZIONE/ CONDIVISIONE DEL PROGETTO INDIVIDUALE	EQUIPE TERRITORIALE	AL TERMINE DEL PRIMO MESE DI INSERIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ANALISI DELLE POTENZIALITÀ E DELLE FRAGILITÀ</li> <li>➤ DEFINIRE GLI OBIETTIVI</li> <li>➤ COMPILANDO IL PROGETTO E LA SCHEDA DI VALUTAZIONE INIZIALE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MOD SVI SCHEDA DI VALUTAZIONE INZIALE</li> <li>➤ MOD PPER- PROGETTO PERSONALIZZATO DI INSERIMENTO LAVORATIVO</li> </ul>
CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI CON LA SQUADRA E CON LA PERSONA INSERITA	COORDINATORE E SEGRETERIA TERRITORIALE	ENTRO IL SECONDO MESE DI INSERIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ INCONTRO/COLLOQUI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MOD CLQ SCHEDA COLLOQUI CONTACTO</li> </ul>
MONITORAGGIO /ASCOLTO/CONTENIMENTO	COORDINATORE E SEGRETERIA	DURANTE TUTTO L'INSERIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ VISITE SUL LUOGO DI LAVORO</li> <li>➤ INTERVISTE CON GLI OPERATORI</li> <li>➤ INTERVISTE CON LA PERSONA INSERITA</li> <li>➤ BREEFING SETTIMANALE CON ENTRAMBI</li> <li>➤ SEGNALAZIONE AGLI ENTI DI SITUAZIONI DI CRISI O ALLARME E CONDIVISIONE SUI COMPORTAMENTO DA TENERE</li> <li>➤ RIFLESSIONI ALL'INTERNO DELLA RIUNIONE SETTIMANALE DI DIREZIONE TERRITORIALE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ MOD CLQ SCHEDA COLLOQUI CONTACTO</li> </ul>

SUPPORTO E COMUNICAZIONE	COORDINATORE, SEGRETERIA, DIREZIONE, PRESIDENZA	DURANTE TUTTO L'INSERIMENTO	OGNIQUALVOLTA SI PRESENTA L'OCCASIONE	
VERIFICHE	EQUIPE TERRITORIALE	OGNI SEI MESI	ANALISI DEGLI OBIETTIVI RAGGIUNTI	➤ MOD SVE SCHEDA VALUTAZIONE E INTERMEDIA
DECISIONI	EQUIPE TERRITORIALE	ALMENO DUE MESI PRIMA DEL TERMINE DEL PERCORSO PREVISTO (I TEMPI DEVONO ESSERE DETERMINATI ALL'INTERNO DEL PROGETTO PERSONALIZZATO)	RIUNIONE DI DIREZIONE E COLLOQUI CON LA PERSONA	➤ MOD VER VERBALE
CONDIVISIONE DELLE DECISIONI	COORDINATORE, SEGRETERIA	ENTRO UNA SETTIMANA DALL'ASSUNZIONE DELLA DECISIONE (ECCETTO CHE PER SOLUZIONI CONTESTUALI PIÙ ADEGUATE DECISE DALL'EQUIPE)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ INCONTRO ENTI INVIANI</li> <li>➤ INCONTRO CON LA PERSONA E LA SQUADRA</li> </ul>	➤ AGGIORNAMENTO PROGETTO INDIVIDUALIZZATO



## PER ORIENTARSI UN PO':

Pretendere di avere un manuale di istruzioni per il giusto approccio ed il corretto comportamento con le persone svantaggiate non è solo utopistico ma anche improprio. L'aiuto all'altro si basa sulla relazione e non c'è relazione dove non c'è **rischio** e **ascolto** senza posizioni precostituite. La complessità e peculiarità di ognuno rendono impossibili l'elaborazione di ricette infallibili, anche le persone con competenza teorica ed esperienziale (psichiatri, educatori, etc) con soggetti con svantaggio devono adattare il loro comportamento e renderlo coerente in funzione della situazione che hanno davanti appellandosi a pochi, ma saldi, principi educativi.

Al di là di alcune caratteristiche comuni e individuabili non esistono i tossicodipendenti, gli psichici, i disabili.....esistono le singole persone con la propria storia e la propria peculiarità

*(sviluppare consigli pratici e simulazione di situazioni pratiche)*

1. Manifestare affetto, fiducia nella cooperativa e verso la vita, incoraggiamento;
2. Conoscere chi abbiamo di fronte, confrontandosi all'interno dell'equipe direttiva sulle varie esperienze avute con la persona svantaggiata;
3. Porsi di fronte alla persona con un patto chiaro e condiviso rispetto alla reciproca presenza in Cooperativa;
4. Non porre mai le questioni su un piano personale,
5. Agire coerentemente con i principi educativi e non secondo il nostro impulso momentaneo;
6. Non consentire il non rispetto delle regole, tollerarle se tale comportamento rappresenta un adattamento ma ribadendo sempre l'obiettivo cui si deve arrivare;
7. Approcciarsi alla persona sempre con modalità di insegnamento e scambio al fine di condurla ad una sempre maggiore crescita personale;
8. Infondere fiducia nella cooperativa;
9. Ascoltare i problemi che ci vengono posti anche se ci sembrano inaccettabili e fornire sempre una risposta, condivisa in equipe, rispetto a ciò che ci è stato chiesto.
10. Essere severi e non indulgenti nel raggiungimento degli obiettivi ma gratificare al momento del raggiungimento della meta;
11. non assecondare atteggiamenti di svogliatezza e furbizia;
12. comunicare e promuovere sempre il gruppo più che se stessi
13. Coinvolgere nelle decisioni da prendere l'ente inviante, soprattutto nella gestione delle crisi della persona
14. Riportare i problemi in equipe in maniera tempestiva senza soprassedere;
15. dare fiducia (chiavi, autonomia) ma esplicitando che questa necessita di controllo e prudenza
16. non giudicare, ma valutare per costruire
17. Non sopportare il carico di situazioni pesanti in maniera individuale ma dividerlo con il gruppo
18. Essere perseveranti, ma non ossessivi, nella richiesta di correttezza di comportamento
19. Non tamponare tutti i bisogni ma aiutare le persone ad essere il più autonome possibili.

## **INOLTRE**

Vengono considerati parti integranti di questo documento:

1. Documento programmatico 2004-2007
2. Procedura di inserimento lavorativo
3. Specifica di inserimento lavorativo
4. Le schede di valutazione Qualità

### **PER CONCLUDERE: LO SPIRITO E LO STILE DELLA COOPERATIVA**

Lo spirito e lo stile che anima l'azione di Archimede è l'affermazione del valore base della vera solidarietà. Solidarietà intesa come assunzione di responsabilità reciproca rispetto ad una meta; come ricerca e valorizzazione delle risorse di tutte le persone, in particolare quelle che vivono una situazione di difficoltà e che non riescono ad esprimerle, in termini di capacità, autostima, autonomia e progettualità - da valorizzare e potenziare - affinché possano tornare al più presto ad ***amare sé stessi, gli altri e la vita, camminando in modo autonomo e indipendente per i propri percorsi esistenziali.***