

Presentazione inchiesta competenze apprendisti OSA

Gruppo tecnico OSA

Introduzione

- Il gruppo tecnico OSA ha iniziato a lavorare circa un anno fa e si è incontrato regolarmente.
- E' composto da rappresentanti dei vari attori in gioco nella formazione OSA
- le **aziende** con i maestri di tirocinio o formatori in azienda (OTAF, Provvida Madre, La Fonte, Madonna di Re e noi ?, Diamante,)
- Un membro del comitato FORMAS in rappresentanza di **ATIS**
- la **scuola**
- il **capo ispettori**
- il **capo periti**
- la **responsabile dei corsi interaziendali OSA**

Argomenti della discussione

- Il gruppo nei primi incontri ha verificato la difficoltà per alcune aziende di sviluppare tutte le competenze definite dalla guida metodica. Perciò ha deciso di fare un'indagine per verificare presso i datori di lavoro, che impiegano apprendisti OSA, quali competenze possono concretamente essere sviluppate nelle loro aziende.
- Il questionario riprendeva tutte le competenze citate nella guida metodica

Riscontro dalle aziende

- I questionari restituiti sono 23 che rappresentano il 90% sui 26 inviati. In realtà in questi 23 questionari sono rappresentati 14 istituti.
- Osservazione tecnica: alcuni istituti hanno risposto con un solo questionario dopo aver fatto un lavoro al proprio interno con i maestri di tirocinio dei vari servizi; altri istituti hanno inviato un questionario per ogni servizio in cui c'era un apprendista.

Esempio: OTAF ha risposto con un solo questionario che rappresenta l'intero istituto, mentre La Fondazione Diamante ha risposto con 10 questionari che rappresentano 10 strutture

Valutazione dati

- Di questi questionari si è fatta una valutazione quantitativa e una qualitativa.
- **Valutazione quantitativa**
35 su 151 competenze della guida metodica risultano non attivabili in almeno 5 strutture.
- **Valutazione qualitativa**
Abbiamo poi discusso quali di queste ritenevamo indispensabili e quali no per l'apprendista OSA: abbiamo riportato quelle che ritenevamo indispensabili. (vedi allegato distribuito)

Scarsa uniformità

- Vogliamo evidenziare che il linguaggio di alcune competenze è ambiguo e quindi anche l'interpretazione di chi ha compilato il questionario è diversa; ad esempio la numero 25:

“Applicare ***nel quadro delle proprie competenze e delle possibilità dell'azienda***, le seguenti cure: prevenire decubito e trombosi, controllare i segni vitali, cambiare le fasciature, le cure necessarie in caso di catetere fisso o stoma, somministrare alimenti mediante sonda se è praticato l'accesso, fare impacchi.”

Are d'intervento

Queste competenze le abbiamo raggruppate in alcune aree:

- cura del corpo
- gestione economia domestica
- motricità e ausili motori
- metodi terapeutici e prevenzione
- sostegno nelle attività quotidiane della casa

Formazione integrativa

- Per ovviare a questa difficoltà a formare gli apprendisti secondo tutte le competenze definite dalla guida metodica proponiamo la possibilità di **scambi di apprendisti** tra aziende o l'accoglienza di apprendisti in aziende dove si possa integrare la formazione. A questo scopo gli ispettori di tirocinio e la FORMAS potrebbero accogliere bisogni e disponibilità.
- A questo proposito segnaliamo la possibilità di stipulare **contratti integrativi**

Supervisione?

- Oltre a questi dati dell'indagine il gruppo tecnico ha rilevato la necessità di accompagnamento degli apprendisti nell'essere consapevole degli **aspetti emotivi** connessi con il nostro lavoro. In particolare l'apprendista in formazione si trova confrontato con vissuti forti: vissuti di morte, situazioni di auto aggressività e etero aggressività, autolesionismo, ecc. L'impressione è che sia necessario un **accompagnamento** per evitare due atteggiamenti opposti: il "confondersi col dolore dell'altro" o il mantenere un distacco asettico riferendosi alle procedure formali.
- Per questo pensiamo che oltre al supporto del formatore in azienda occorra un'opportunità di sostegno esterno per formarsi a lavorare con i propri sentimenti.

Proposta

- **Vorremmo convocare i formatori in azienda per presentare i dati dell'indagine e lavorare con loro per cercare una linea comune.**
- **Durante i nostri incontri è nata la proposta di riunire tutti i formatori in azienda per confrontarci e trovare delle possibili linee comuni per sviluppare le competenze descritte nella guida metodica.**