


OPPORTUNITIES 4 **AUTISM**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Manuale rivolto a docenti della formazione professionale

Sviluppato da

CESIE, Italia



Versione 3
Maggio 2022

Cecilie La Monica Grus
cecilie.lamonica@cesie.org
Alessia Valenti
alessia.valenti@cesie.org



Sommario

Manuale rivolto a docenti della formazione professionale	4
Introduzione	4
Disturbo dello spettro autistico: Cosa devono sapere i datori e le datrici di lavoro?	5
Apprendimento in età adulta	7
Il modello 5E	10
Ciclo formativo	14
Fase 1: Analisi	14
Fase 2-3: Progettazione e Sviluppo	16
Fase 4: Erogazione	22
Fase 5: Valutazione	27
Riferimenti	29
Allegato 1 - Piani di formazione per i moduli	31
Modulo 1 - Piano della sessione di formazione	31
Modulo 1 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori	37
Modulo 1 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori	40
Modulo 2 - Piano della sessione di formazione	42
Modulo 2 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori	48
Modulo 2 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori	49
Modulo 3 - Piano della sessione di formazione	50
Modulo 4 - Piano della sessione di formazione	59
Modulo 4 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori	68
Modulo 4 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori	74
Modulo 5 - Piano della sessione di formazione	77
Modulo 5 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori	82
Modulo 5 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori	84
Modulo 6 - Piano della sessione di formazione	88
Modulo 6 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori	93
Modulo 6 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori	94
Allegato 2 - Valutazione delle competenze	96



Modulo 1 - Valutazione delle competenze	96
Modulo 2 - Valutazione delle competenze	99
Modulo 3 - Valutazione delle competenze	103
Modulo 4 - Valutazione delle competenze	110
Modulo 5 - Valutazione delle competenze	114
Modulo 6 - Valutazione delle competenze	117



Manuale rivolto a docenti della formazione professionale

Introduzione

Questo manuale è dedicato a **docenti della formazione professionale e formatori/consulenti aziendali** che si occupano di formazione a responsabili delle risorse umane e dei processi di ricerca e selezione del personale, diversity manager, team leader e datori e datrici di lavoro nell'ambito dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo di persone con disturbo dello spettro autistico (DSA).

Lo scopo del manuale è quello di assistere docenti e consulenti nell'applicazione pratica del **programma formativo Opportunities4autism**, offrendo una guida passo dopo passo attraverso il processo di pianificazione, organizzazione ed erogazione di un corso di formazione efficace.

In primo luogo, il manuale introduce il **disturbo dello spettro autistico (DSA)** e alcune delle sue caratteristiche che influiscono sull'occupazione.

Poiché la formazione Opportunities4autism è destinata in particolare a responsabili delle risorse umane e a datori e datrici di lavoro, il manuale fornisce un utile background teorico sull'**apprendimento degli adulti**, al fine di supportare formatori e consulenti nell'erogazione di una formazione efficace.

Il **Modello delle 5E** viene spiegato e proposto come uno strumento molto adatto al programma di formazione Opportunities4autism. Per facilitare la pianificazione e l'erogazione della formazione, il manuale utilizza il concetto di **ciclo formativo**, guidando i lettori attraverso le fasi principali, tra cui analisi, progettazione e sviluppo, erogazione e valutazione.

Inoltre, vengono elencati e spiegati gli **approcci metodologici** adatti alla formazione Opportunities4autism.

Infine, il manuale fornisce esempi di piani di sessione per ciascuno dei 6 moduli, compresi la durata, la formazione e i materiali di supporto necessari, la metodologia e le attività suggerite, gli obiettivi di apprendimento e la valutazione finale delle competenze.

Il Manuale offre a formatori e consulenti esempi pratici di attività, esercizi di riflessione e modelli da utilizzare durante l'erogazione della formazione Opportunities4autism, nonché raccomandazioni sulle fonti di informazione e ulteriori letture.

Inoltre, attraverso il Manuale, formatori e consulenti potranno familiarizzare con il Programma formativo (IO1), la Guida (IO3) e la piattaforma di e-learning (IO4), che sono direttamente interconnessi, per essere in grado di applicarli nei loro contesti formativi con i loro discenti (datori e datrici di lavoro e manager).



Disturbo dello spettro autistico: Cosa devono sapere i datori e le datrici di lavoro?

Il disturbo dello spettro autistico (DSA) è un disturbo dello sviluppo che dura tutta la vita e che in genere influisce sulla comunicazione e sull'interazione con le altre persone e con l'ambiente. Tutti gli individui con DSA condividono due aree principali di difficoltà: la comunicazione sociale e i modelli stereotipati e ripetitivi di comportamento, interessi e attività. È stato definito come uno spettro, perché l'espressione e la gravità dei sintomi possono variare in modo significativo tra gli individui.

Sfide nell'ambiente di lavoro

Iniziare un nuovo lavoro è in qualche modo stressante per tutti. Tuttavia, le persone affette da DSA possono trovarsi ad affrontare alcune sfide aggiuntive legate ai problemi legati alla propria condizione.

Le **difficoltà di comunicazione e interazione sociale** sono spesso la barriera più visibile all'integrazione sul posto di lavoro. Le persone con autismo possono essere disturbate dalla vicinanza con altri lavoratori e stressate dall'aspettativa di socializzare. Per questo motivo, la sensibilizzazione di persone del team e manager sembra necessaria per garantire che le esigenze della persona con DSA siano comprese e rispettate.

Alcune persone possono anche avere difficoltà a esprimersi verbalmente e a comprendere gli altri. Anche il **pensiero letterale** e l'**interpretazione errata del linguaggio non verbale** ostacolano la comprensione reciproca. Per facilitare la comunicazione con la persona con DSA, si dovrebbe preferire un linguaggio chiaro, concreto e completo, evitando doppi sensi, ironia, metafore o gesti inutili. Una persona tutor che faccia da intermediaria tra la persona con autismo e i suoi colleghi può aiutare molto la comunicazione e promuovere la valorizzazione della diversità sul posto di lavoro.

Altre sfide possono essere causate dall'**ipersensibilità sensoriale**. Il rumore, gli odori e gli stimoli visivi del luogo di lavoro possono essere molto fastidiosi e, in alcuni casi, possono portare all'ansia o addirittura a un crollo nervoso.

I datori e le datrici di lavoro possono aiutare le persone con DSA fornendo loro delle cuffie, delle lampade da tavolo al posto dell'illuminazione centrale o, se possibile, un ufficio privato per ridurre al minimo gli stimoli. I datori e le datrici di lavoro possono anche creare uno spazio tranquillo e sicuro dove la persona con DSA può trascorrere le sue pause o dove può trovare rifugio quando si sente sopraffatta.

L'**inflessibilità del pensiero** può anche causare problemi alle persone con DSA quando affrontano i cambiamenti nella struttura della giornata lavorativa, i compiti inaspettati o le variazioni nelle priorità del lavoro. Una persona con autismo può avere difficoltà a spostare l'attenzione da un compito all'altro su richiesta, sentendosi stressata e ansiosa.



Per aiutare a gestire lo stress della persona con DSA, il datore di lavoro dovrebbe fornire la massima flessibilità e autonomia nella pianificazione del lavoro.

Vantaggi dell'impiego di persone con DSA

E quali sono i **vantaggi** di assumere una persona con disturbo dello spettro autistico? Per lo più sono gli stessi che si hanno assumendo qualsiasi persona competente e leale.

Le persone autistiche hanno molte capacità da offrire e possiedono talenti in vari settori, dall'arte, alla musica, all'artigianato, alla matematica, alle tecnologie informatiche, al giardinaggio o alla preparazione della pizza. I punti di forza tipici possono essere **una forte memoria, il rispetto delle regole e l'attenzione ai dettagli**, o la capacità di svolgere compiti **ripetitivi** con grande **precisione**.

Inoltre, l'intero team di lavoro può trarre vantaggio dalla **neurodiversità**, imparando dalle differenze, esplorando nuovi punti di vista ed evolvendo verso una comunità più aperta e inclusiva.

Per poter valorizzare i punti di forza delle persone e non perdere grandi talenti, i datori e le datrici di lavoro devono comprendere meglio la condizione, imparare a riconoscerne i sintomi e rispettare le differenze individuali.

Il ruolo delle risorse umane e del management nell'integrazione lavorativa delle persone con DSA

Prima di iniziare a pianificare ed erogare un corso di formazione, le persone incaricate della formazione devono avere una chiara comprensione del ruolo di responsabile delle risorse umane e di responsabile del personale nel processo di selezione e di integrazione sul posto di lavoro delle persone con DSA.

Tra gli altri, il ruolo dei datori e delle datrici di lavoro e di responsabili delle risorse umane comprende:

- ✓ Avere una buona conoscenza delle norme legali antidiscriminatorie e promuoverne l'applicazione;
- ✓ Garantire pari opportunità a tutte le persone candidate e a tutto lo staff dipendente;
- ✓ Valorizzare e promuovere la diversità sul posto di lavoro;
- ✓ Essere consapevoli del DSA, dei suoi tratti e delle implicazioni per il lavoro;
- ✓ Essere in grado di riconoscere e rispettare i bisogni individuali speciali;
- ✓ Essere disposti a saperne di più sulla condizione e a considerare le specificità individuali;
- ✓ Essere in grado di adattare le politiche organizzative, i processi e le operazioni, nonché l'ambiente di lavoro, al fine di garantire pari opportunità alle persone candidate e lo staff neurodiverso;
- ✓ Avere contatti utili per il supporto professionale.



D'altro canto, il ruolo dei datori e delle datrici di lavoro e di responsabili delle Risorse Umane non comprende:

- ✓ Diagnosticare o valutare lo stato mentale o fisico delle persone candidate e dello staff;
- ✓ Fornire qualsiasi servizio terapeutico;
- ✓ Giudicare le persone in base al loro comportamento e alle loro caratteristiche personali;
- ✓ Condividere informazioni sulla salute di una persona candidata o dello staff con altre persone, compresi colleghi e supervisor, senza l'esplicito consenso della persona.

Apprendimento in età adulta

Quando si pianifica una formazione, le persone incaricate della formazione devono considerare i **principi specifici dell'apprendimento degli adulti**. La comprensione di come le persone adulte apprendono è un punto di partenza essenziale per un trasferimento efficace delle conoscenze, per il miglioramento e la costruzione di nuove competenze durante la formazione.

L'apprendimento può essere definito come un **processo trasformativo** di acquisizione di informazioni che, una volta interiorizzate e mescolate con ciò che abbiamo sperimentato, cambiano ciò che sappiamo e costruiscono ciò che facciamo. Si basa su input, processi e riflessioni.¹

Lo scopo dell'apprendimento è un cambiamento di comportamenti, pensieri e sentimenti dallo stato attuale allo stato desiderato, definito come obiettivi di apprendimento. Cambiamento di **comportamenti** (abilità e competenze), **pensieri** (conoscenze) e **sentimenti** (atteggiamenti).

L'apprendimento è classificato in tre domini formulati da un gruppo di ricercatori guidati da Benjamin Bloom nel 1956.

- Il dominio cognitivo si riferisce alla conoscenza (pensieri)
- Il dominio comportamentale si riferisce all'applicazione pratica (abilità).
- Il dominio affettivo si riferisce agli atteggiamenti e alle convinzioni (sentimenti).

Le attività di apprendimento efficaci dovrebbero sempre promuovere tutti e tre i domini. Per fare ciò, è necessario applicare diverse tecniche di apprendimento per indirizzare i tre domini²:

- **Cognitivo:** lezioni, brainstorming, discussioni, presentazioni.
- **Comportamentale:** giochi di ruolo, simulazioni, approccio di dimostrazione-osservazione-applicazione.

¹ Bingham, T., Conner, M.L., & Pink, D.H. (2010). The New Social Learning: A Guide to Transforming Organizations Through Social Media.

² National Highway Institute (2018): Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design. NHI Instructor Development Course. [online]. [Accessed on 18-06-2021] Source: <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/PR%20Pre-course%20Reading%20Assignment.pdf>



- **Affettivo:** esercizi di chiarificazione dei valori, attività di ricerca del consenso, studi di casi.

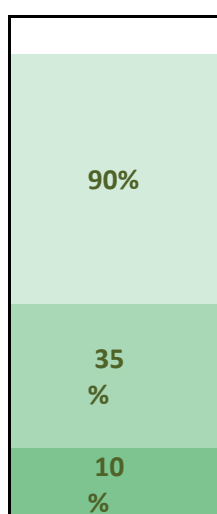
Gli stili di apprendimento influenzano anche il modo in cui apprendiamo e conserviamo nuove conoscenze e abilità. I tre stili di apprendimento fondamentali sono:

- Visivo
- Uditivo
- Cinestetico

Stile di apprendimento	Canali di apprendimento	Mezzi di apprendimento
Visivo	- Guardare - Vedere - Vedere - Guardare - Osservare	- Guardare video - Scrivere e disegnare - Leggere - Osservare dimostrazioni pratiche
Uditivo	- Ascoltare - Udire - Parlare	- Lezioni frontali - Discussioni di gruppo - Brainstorming - Conversazioni informali - Narrazione di storie, casi di studio ed esempi pratici
Cinestetico	- Esperienza - Esecuzione - Tatto	- Giochi di ruolo - Simulazione - Dimostrazioni pratiche - Scrittura - Altre attività pratiche

Tabella 1: Stili di apprendimento, canali e mezzi

Basato su National Highway Institute (2018): *Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design*.



Ricordate:

Le persone trattengono circa:

10% di ciò che vedono (visivo)

35% di ciò che vedono e sentono (combinazione di visivo e uditivo)

90% di ciò che vedono, sentono e fanno (visivo, uditivo e cinestetico).



Le caratteristiche specifiche dell'apprendimento degli adulti che influenzano la motivazione, il coinvolgimento e l'impatto delle attività di apprendimento includono³:

1. Conoscenze preesistenti
2. Responsabilità e autonomia
3. Apprendimento orientato agli obiettivi
4. Apprendimento orientato alla pratica
5. Apprendimento collaborativo

1. Conoscenze preesistenti

I discenti adulti apportano esperienza e consapevolezza di sé all'apprendimento e utilizzano conoscenze preesistenti ed esperienze di vita/lavoro che influenzano in modo significativo la loro capacità di notare, interpretare, ricordare e applicare le informazioni. Per sostenere l'apprendimento degli adulti, la persona incaricata della formazione deve riconoscere e sfruttare le conoscenze preesistenti dei discenti e incoraggiarli a riflettere sulle loro risorse pregresse e a collegarle con i nuovi input.

Se le conoscenze, le esperienze e le convinzioni iniziali di un discente vengono ignorate, la comprensione che si sviluppa può essere molto diversa da quella che la persona incaricata della formazione intende.

2. Responsabilità e autonomia

Per suscitare il loro interesse nell'apprendimento e mantenerli motivati e impegnati, la loro autonomia deve essere riconosciuta e rispettata, rafforzando al contempo la loro capacità di assumersi la responsabilità del proprio processo di apprendimento.

Ai discenti adulti devono essere offerte opportunità di **autovalutazione** e di **riflessione** sul proprio apprendimento per interiorizzare e conservare le informazioni.

3. Apprendimento orientato agli obiettivi

Per incoraggiare un apprendimento efficace da parte degli adulti, i discenti devono essere convinti della connessione tra i risultati dell'apprendimento e i loro obiettivi professionali e/o personali. Pertanto, l'apprendimento orientato agli obiettivi, ai compiti o ai problemi è l'approccio migliore nell'apprendimento degli adulti basato sul lavoro.

4. Apprendimento orientato alla pratica

Gli adulti sono motivati a imparare se sanno perché imparano e se vedono l'impatto pratico dell'apprendimento. Per questo motivo, le informazioni teoriche devono essere collegate a

³ Bransford, J. D., Brown, A. L., Rodney, R. C. (2000): How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. National Academy Press. Washington, D.C. ISBN 0-309-07036-8)



situazioni di vita reale e di lavoro. Questo approccio favorisce anche la comprensione piuttosto che la memorizzazione e lo sviluppo di conoscenze utili.

5. Apprendimento collaborativo

Nell'apprendimento degli adulti, l'approccio collaborativo è una scelta migliore, poiché gli adulti di solito non accettano indicazioni autorevoli. In un ambiente collaborativo, i discenti interagiranno e costruiranno relazioni con i loro pari e con i formatori, migliorando così il loro apprendimento.

Il modello 5E

Il Modello 5E⁴ è uno strumento didattico estremamente adatto alla formazione di professionisti delle risorse umane e di datori e datrici di lavoro, in quanto rispetta le principali caratteristiche dell'apprendimento degli adulti illustrate nella sezione precedente.

Il Modello 5E prende il nome dalle sue cinque fasi: Coinvolgere, Esplorare, Spiegare, Elaborare e Valutare, e si concentra sul consentire agli studenti di comprendere nuovi concetti e di costruire una solida base di conoscenze attraverso una **partecipazione attiva**.⁵ Incorpora un approccio **basato sull'indagine**, con l'obiettivo di coinvolgere i discenti, motivarli all'apprendimento e guidarli verso lo sviluppo delle competenze. Il Modello 5E si basa anche sulla **teoria costruttivista** dell'apprendimento, che suggerisce che le persone costruiscono attivamente le proprie conoscenze e che la realtà è determinata dalle esperienze di chi apprende⁶ e le nuove conoscenze sono costruite sulla base dell'apprendimento precedente.⁷

Il costruttivismo applicato richiede alle persone incaricate della formazione di incorporare l'indagine, l'esplorazione e la valutazione nella formazione e di assumere il ruolo di facilitazione, guidando i discenti nell'acquisizione di nuove conoscenze.

Le fasi del Modello 5E⁸

1. Coinvolgere

Nella prima fase del ciclo di apprendimento si perseguono due obiettivi: (1) analizzare le conoscenze esistenti dei discenti e identificare eventuali lacune e (2) suscitare l'interesse dei

⁴ Bybee & Landes, 1990

⁵ Empowering Students: The 5E Model Explained. Empowering Students: The 5E Model Explained | Lesley University. (n.d.). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

⁶ Elliott, S.N., Kratochwill, T.R., Littlefield Cook, J. & Travers, J. (2000). Educational psychology: Effective teaching, effective learning (3rd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill College.

⁷ Phillips, D. C. (1995). The good, the bad, and the ugly: The many faces of constructivism. Educational researcher, 24(7), 5-12.

⁸ Empowering Students: The 5E Model Explained. Empowering Students: The 5E Model Explained | Lesley University. (n.d.). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



discenti per i concetti e gli argomenti da trattare, in modo che gli studenti siano pronti ad apprendere.⁹

Come fare:

- Porre ai tirocinanti domande di apertura sulle loro conoscenze ed esperienze pregresse, nonché sulle loro convinzioni e attitudini.
- Aprire una discussione di Gruppo.
- Distribuire un questionario.
- Chiedere ai partecipanti di scrivere tutte le informazioni che conoscono sull'argomento.

Un esempio di attività:

Esempio

Cosa sapete del disturbo dello spettro autistico (DSA)? Completate queste frasi con parole vostre:

Il DSA è...

Questi sono i sintomi tipici del DSA...

Credo che le persone con DSA siano...

Credo che le persone con DSA non possano...

La mia esperienza personale con il DSA è...

Le persone con DSA sul posto di lavoro...

2. Esplorare

Durante la seconda fase, i discenti esplorano attivamente il nuovo concetto attraverso esperienze di apprendimento concrete e pratiche che favoriscono la concentrazione mentale sul concetto. Questa fase è incentrata sullo studente e la persona formatrice ha il ruolo di facilitazione o consulenza. I discenti sono incoraggiati ad applicare abilità come osservare, fare domande, indagare, testare previsioni, ipotizzare e comunicare con altri compagni.

Come fare:

- Chiedere ai discenti di scambiare e discutere le loro conoscenze, convinzioni e opinioni in piccoli gruppi.
- Chiedere ai discenti di condividere una dichiarazione personale sull'argomento, spiegarla al resto del gruppo e invitare i partecipanti a metterla in discussione.

⁹ Empowering Students: The 5E Model Explained. Empowering Students: The 5E Model Explained | Lesley University. (n.d.). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



- Mostrare ai discenti un video che mostra una tipica situazione di vita o di lavoro di persone con DSA, chiedendo loro di pensare alle ragioni alla base dei comportamenti osservati.

Questa fase è unica perché i partecipanti devono impegnarsi in un processo mentale di esplorazione e sperimentazione di un concetto, prima che questo venga introdotto o spiegato dal formatore.

Esempio

Un esempio di attività:

Guardate il breve video seguente e provate a rispondere a queste domande (individualmente o in gruppo).

<https://www.youtube.com/watch?v=ZsRdpPMAvfs>

Perché l'uomo ha ripetuto la domanda più volte?

Se foste voi a riceverla, cosa pensereste di una persona che si presenta in questo modo?

3. Spiegare

La terza fase è guidata dalla persona incaricata della formazione e ha l'obiettivo di aiutare i discenti a sintetizzare le nuove conoscenze e a porre domande in caso di necessità di ulteriori chiarimenti.¹⁰

Come fare:

- Chiedere ai discenti di condividere ciò che hanno appreso durante la precedente fase di Esplorazione e fornire risposte corrette e chiarimenti dove necessario.
- Fornire definizioni, spiegare i concetti trattati fornendo sufficienti dettagli, informazioni teoriche, fattuali, scientifiche e tecniche, e aggiungere esempi pratici, casi e buone pratiche.
- Utilizzare materiali formativi diversi, come video, casi di studio o attività interattive per migliorare la comprensione.
- Utilizzare i Materiali formativi forniti nel curriculum di Opportunities4autism (Moduli 1 - 6).

4. Elaborare

Nella fase di elaborazione, ai discenti viene dato spazio per applicare ciò che hanno imparato, in modo da sviluppare una comprensione più profonda. L'obiettivo principale di questa fase è quello di consolidare le conoscenze dei discenti prima della valutazione.

¹⁰ Empowering Students: The 5E Model Explained. Empowering Students: The 5E Model Explained | Lesley University. (n.d.). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



Come fare:

- Chiedete ai discenti di fare una breve presentazione o di condurre ulteriori indagini per rafforzare le nuove competenze.
- Incoraggiate i discenti a verificare la comprensione con gli altri partecipanti.
- Chiedete ai discenti di indagare su casi di studio e di proporre soluzioni originali.
- Coinvolgere i discenti in un gioco di ruolo.
- Chiedete ai discenti di pensare a situazioni di vita reale e di lavoro in cui possono applicare le loro nuove conoscenze e competenze.
- Assegnare ai discenti dei compiti a casa o un compito autogestito.

Esempio

Un esempio:

Alla conclusione del Modulo 5 sulla ricerca e selezione, chiedete ai discenti di effettuare una ricerca sul web di informazioni aggiuntive o di esempi rilevanti di ricerca e selezione di persone con DSA e di proporre tre modifiche all'attuale procedura di ricerca e selezione al fine di garantire pari opportunità alle persone candidate con DSA.

5. Valutare

Il Modello 5E consente **una valutazione sia formale che informale**.¹¹ Durante una formazione basata sull'indagine, la valutazione dovrebbe essere vista come un processo continuo, con i formatori che osservano i discenti mentre applicano nuovi concetti e abilità e cercano prove che dimostrino che i discenti hanno modificato o sviluppato il loro pensiero e se affrontano i problemi in modo diverso sulla base di ciò che hanno imparato.¹²

Altri elementi utili della fase di valutazione sono l'autovalutazione, la valutazione tra pari, i compiti di scrittura e gli esami.

Come fare:

- Organizzate una sessione di valutazione al termine del corso di formazione. Chiedete a ogni discente di dire cosa ha imparato, di scriverlo su post-it o su una lavagna a fogli mobili, di incoraggiare la valutazione tra pari, di riassumere i risultati dell'apprendimento del gruppo e di confrontarli con gli obiettivi di apprendimento.
- Chiedete ai discenti di fare un'autovalutazione orale o scritta. Chiedete loro di valutare i cambiamenti nelle loro conoscenze (pensieri e consapevolezza), abilità e competenze (capacità), credenze e atteggiamenti (sentimenti e valori).

¹¹ Empowering Students: The 5E Model Explained. Empowering Students: The 5E Model Explained | Lesley University. (n.d.). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

¹² Ballone Duran, L., & Duran, E. (2004). The 5E Instructional Model: A Learning Cycle Approach for Inquiry-Based Science Teaching. The Science Education Review, 3(2), 49–58. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1058007.pdf>



- Fornire quiz o test di verifica.
- Utilizzate i questionari di valutazione finale forniti nei moduli 1-6 di Opportunities4autism

Un esempio di attività:

Esempio

Riprendete l'esempio della prima fase "Coinvolgere" con la domanda "Cosa sai sul DSA?", leggete le vostre risposte e modificatele in base a ciò che avete appreso durante la formazione.

Ciclo formativo

Una guida dettagliata, passo dopo passo, su come svolgere l'intero processo di formazione fornisce il concetto di **ciclo formativo**, composto da cinque fasi interconnesse: Analisi, Progettazione, Sviluppo, Erogazione e Valutazione. Le cinque fasi si susseguono ciclicamente, il che significa che la valutazione finale è sempre un input per un'altra analisi dei bisogni formativi iniziali.



Figura 2: Ciclo formativo

Fase 1: Analisi

Qualsiasi formazione inizia con un'analisi dei bisogni. I partner del progetto Opportunities4autism hanno condotto una ricerca iniziale in Polonia, Italia, Spagna, Serbia e Cipro, comprendente focus group e interviste con psicologi, assistenti sociali, datori di lavoro e altre parti interessate, per esplorare le sfide, le esigenze e le opportunità associate all'autismo sul posto di lavoro e ciò che i datori di lavoro hanno bisogno di sapere per supportare i loro dipendenti con autismo.

Prima di iniziare la formazione con un gruppo di discenti, è necessario effettuare una **valutazione dei bisogni formativi specifici** per comprendere la posizione di partenza. L'analisi dei bisogni formativi deve portare alla definizione degli **obiettivi formativi**.

Per esplorare il livello di comprensione dell'autismo da parte dei discenti, si può organizzare una discussione di gruppo, un colloquio individuale o chiedere ai discenti di completare un test o un quiz.



Esempio

Quanto ne sai sull'autismo?

Solo una risposta è corretta.

1. L'autismo è molto più comune di quanto si pensasse in passato. Qual è la prevalenza del disturbo dello spettro autistico (DSA) nella popolazione europea?¹³

- A) 1%
- B) 3%
- C) 7%

L'autismo è più comune nei maschi che nelle femmine.¹⁴

- A) Vero
- B) Falso
- C) Non ci sono prove a sostegno di questa affermazione

3. Una persona con autismo ha difficoltà nella comunicazione sociale. Quale di questi è un esempio?

- A) La persona non capisce il linguaggio parlato
- B) La persona non gradisce le altre persone
- C) La persona ha difficoltà a capire i pensieri, le intenzioni e i punti di vista degli altri.

4. Quali sono altri tratti comuni delle persone con DSA?

- A) Eccezionali capacità matematiche, Talenti artistici, Mutismo
- B) Comportamenti e routine ripetitivi, Interessi speciali, Ipersensibilità sensoriale
- C) Basso intelletto, Obesità, Telepatia

5. Quali sono le cause più probabili dell'autismo?¹⁵

- A) Privazione emotiva nell'infanzia
- B) Vaccinazioni e ambiente tossico
- C) È una condizione genetica

6. L'intelletto delle persone con DSA è di solito ¹⁶:

- A) Inferiore alla media
- B) Sopra la media
- C) Differisce tra gli individui

¹³ Autism Europe. Go to Autism Europe. (n.d.). <https://www.autismeurope.org/about-autism/prevalence-rate-of-autism/>.

¹⁴ Le condizioni dello spettro autistico sono identificate almeno quattro volte più spesso nei maschi che nelle femmine. Fombonne, E. (2009). Epidemiology of pervasive developmental disorders. *Pediatric Research*, 65(6), 591–598.

¹⁵ Le cause esatte sono ancora sconosciute, ma ci sono buone prove che alla base delle differenze di pensiero e di comportamento ci sia una funzione cerebrale sottilmente atipica. È inoltre chiaro che l'autismo è altamente genetico. Sono coinvolti più geni.

¹⁶ Mentre alcuni bambini e adulti nello spettro autistico presentano una compromissione intellettiva da lieve a grave, il funzionamento intellettivo di molti altri rientra, e in alcuni casi supera, il range di normalità. <https://learning.elucidat.com/course/5fd77dd9cb31f-5fe3521fec660>



7. Qual è un intervento efficace per le persone con DSA?¹⁷

- A) Farmaci
- B) Analisi comportamentale applicata
- C) Chirurgia cerebrale

Trova le risposte corrette qui sotto.¹⁸

Fase 2-3: Progettazione e Sviluppo

La progettazione della formazione definisce **le caratteristiche** della formazione.

COSA

Per stabilire COSA deve essere insegnato, i risultati dell'analisi dei bisogni vengono utilizzati per definire gli **obiettivi di apprendimento**. L'obiettivo di apprendimento indica **la competenza, la conoscenza, l'abilità, il comportamento e l'atteggiamento** attesi dal partecipante alla formazione. Il programma di studio di Opportunities4autism fornisce una serie di obiettivi di apprendimento **orientati al discente** per ogni modulo.

La definizione degli obiettivi specifici della formazione deve essere incentrata su:

- ✓ Aumentare le **conoscenze**
- ✓ Migliorare gli **atteggiamenti**
- ✓ Costruire **abilità e competenze** in **compiti** specifici
- ✓ Migliorare il **comportamento e le prestazioni lavorative**

Utilizzate i risultati dell'analisi precedente per rispondere alle seguenti domande ¹⁹:

- Quali **informazioni** volete che i discenti imparino?
- Cosa volete che facciano con quelle informazioni?
- Quali **abilità e competenze** volete che acquisiscano o migliorino?
- Come volete che i discenti **dimostrino** le competenze acquisite?
- Quale **atteggiamento** devono avere i discenti dopo la formazione?
- Se dopo la formazione chiedete loro cosa hanno imparato, come dovrebbero rispondere?

Nel caso degli obiettivi di apprendimento, più non significa meglio. Non siate troppo ambiziosi e stabilite un numero ragionevole di obiettivi di apprendimento previsti per ogni sessione.

¹⁷ L'Analisi Comportamentale Applicata (ABA), un intervento per l'autismo in cui i principi del condizionamento operante vengono utilizzati per rinforzare i comportamenti "desiderabili" (ad esempio, un maggior numero di discorsi e comunicazioni) e ridurre i comportamenti "indesiderabili".

¹⁸ 1 A, 2 A, 3 C, 4 B, 5 C, 6 C, 7 B

¹⁹ Hamza, M. (2012): *Development Training Material Guide*. Swedish Civil Contingencies Agency (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5[online]. [Accessed on 01-09-2018] Source: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>



- ✓ **Uno o tre obiettivi di apprendimento per sessione sono sufficienti e fattibili da raggiungere.**

Gli obiettivi di apprendimento devono essere chiari per **chi forma**, condivisi e spiegati correttamente ai **discenti**. In altre parole, è necessario dire ai discenti che cosa sapranno e saranno in grado di fare al termine della formazione.

- ✓ **Se i discenti sanno cosa devono imparare, è più probabile che lo imparino.**

Per formulare e specificare gli obiettivi di apprendimento suggeriamo di seguire la **tassonomia di Bloom**.

Livello di Bloom	Verbi chiave	Esempio di obiettivo di apprendimento
Creare	progettare, formulare, costruire, inventare, creare, comporre, generare, derivare, modificare, sviluppare.	Al termine di questa lezione, il discente sarà in grado di progettare un problema originale da svolgere a casa sul principio di conservazione dell'energia.
Valutare	scegliere, sostenere, mettere in relazione, determinare, difendere, giudicare, classificare, confrontare, contrastare, argomentare, giustificare, sostenere, convincere, selezionare, valutare.	Al termine di questa lezione, il discente sarà in grado di stabilire se sia più appropriato utilizzare la conservazione dell'energia o la conservazione della quantità di moto per risolvere un problema di dinamica.
Analizzare	classificare, scomporre, categorizzare, analizzare, diagrammare, illustrare, criticare, semplificare, associare.	Al termine di questa lezione, il discente sarà in grado di distinguere tra energia potenziale e cinetica.
Applicare	calcolare, prevedere, applicare, risolvere, illustrare, usare, dimostrare, determinare, modellare, eseguire, presentare.	Al termine di questa lezione, il discente sarà in grado di calcolare l'energia cinetica di un proiettile.
Comprendere	descrivere, spiegare, parafrasare, ribadire, fornire esempi originali, riassumere, contrastare, interpretare, discutere.	Al termine di questa lezione, il discente sarà in grado di descrivere le tre leggi del moto di Newton con parole proprie.



Ricordare	elenicare, recitare, schematizzare, definire, nominare, abbinare, citare, ricordare, identificare, etichettare, riconoscere.	Al termine di questa lezione, il discente sarà in grado di recitare le tre leggi del moto di Newton.
------------------	--	--

Tabella 2: Esempi di obiettivi di apprendimento. Adattato da, Nelson Baker at Georgia Tech²⁰

DOVE

Nella fase di pianificazione, è necessario pensare a dove si svolgerà la formazione. Innanzitutto, dovete decidere se sarà organizzata sul posto di lavoro, fuori dal posto di lavoro o in alternanza.

Fate un elenco dei luoghi in cui si svolgerà la formazione per ogni modulo e per ogni gruppo di allievi, valutando la possibilità di prenotare un luogo tranquillo per il test di valutazione finale delle competenze.

Creare un ambiente favorevole all'apprendimento. Esaminare il luogo di formazione e identificare le distrazioni presenti nell'ambiente, i malfunzionamenti ergonomici o gli ostacoli tecnologici e rimuovere tutte le possibili barriere esterne all'apprendimento.

Considerare **visite di studio fuori sede** per stimolare la comprensione dei DSA da parte dei discenti e l'apprendimento di buone pratiche.

QUANDO

Per risparmiare tempo durante il lavoro, fornite ai discenti Materiali per l'apprendimento individuale (ad esempio, articoli pertinenti, video interessanti che mostrano situazioni tipiche, ecc.)

Questi sono alcuni aspetti chiave da considerare quando si pianifica la formazione:

- Cosa si intende formare
- Di quanto tempo avete bisogno (una sessione o più sessioni più brevi)
- Verificare la disponibilità dei discenti
- Controllare i propri orari e gli altri impegni di lavoro
- Verificare se altri dipendenti possono coprire le normali funzioni lavorative (se la formazione si svolge durante l'orario di lavoro)
- Verificare la disponibilità delle risorse e del luogo di formazione

²⁰ Nelson Baker at Georgia Tech in SHABATURA, Jessica. Bloom's Taxonomy to Write Effective Learning Objectives. University of Arkansas [online]. 2013 [2020-12-05]. Available at: <https://tips.uark.edu/using-blooms-taxono>



CHI

Discenti

Formare un gruppo di discenti: concordare con il proprio manager quali dipendenti saranno selezionati per la formazione e invitarli, fornendo informazioni sullo scopo della formazione, sui contenuti e sui dettagli pratici. La formazione Opportunities4autism si rivolge specificamente a selezionatori, responsabili delle risorse umane e delle assunzioni, responsabili interni della diversità e dell'inclusione, ma si può decidere di coinvolgere altre persone interessate all'argomento, se del caso.

Formatori

La persona incaricata della formazione Opportunities4autism deve avere **un solido background nel campo della selezione del personale, dell'inserimento e dell'on-boarding, della gestione delle risorse umane, dell'inclusione e della gestione della diversità**. Allo stesso tempo, la persona incaricata della formazione deve avere **una solida conoscenza dei disturbi dello spettro autistico**, essere consapevole dei suoi tratti comuni e delle sue variabili e avere **un forte senso etico** nel trattare l'argomento.

Di seguito, riassumiamo altre caratteristiche chiave di una figura ideale di formatore. Può essere utilizzata come checklist per la selezione di una nuova figura docente, ma anche come strumento per identificare le esigenze di apprendimento delle persone incaricate della formazione.

Un/Una docente competente:

- ha forti competenze tecniche: conoscenza del settore e del luogo di lavoro
- ha forti capacità di formazione
- ha eccellenti capacità di comunicazione
- è in grado di fornire feedback costruttivi
- ha capacità di facilitazione
- ha capacità di gestione e leadership
- ha buone capacità interpersonali
- ha capacità motivazionali
- ha una buona comprensione del modo in cui le persone apprendono
- sa come pianificare, progettare, sviluppare ed erogare formazione
- sa come definire gli obiettivi di apprendimento
- ha una buona conoscenza delle metodologie formative e sa come applicarle
- ha la capacità di trasferire le conoscenze

Quando si tiene il corso di formazione Opportunities4autism, si deve considerare la possibilità di invitare **esperti esterni** in materia di DSA, integrazione lavorativa e neurodiversità, nonché persone con esperienza personale, come professionisti che lavorano con persone con DSA e



persone personalmente colpite da DSA, che rappresentino casi di studio e buone prassi di successo.

COME

Metodologia di formazione

Esistono molte metodologie efficaci per la formazione degli adulti. Durante la fase di pianificazione della formazione, dovrete decidere quale metodo di formazione e quale combinazione di metodi applicare per ogni attività. Un buon mix di metodi aiuta a raggiungere gli obiettivi di apprendimento, a evitare la monotonia e a mantenere i partecipanti impegnati.

Ai fini della formazione Opportunities4autism, si suggeriscono i seguenti metodi di formazione:

1. Formazione di gruppo

La formazione di gruppo è condotta simultaneamente per più partecipanti, idealmente non più di 12, per consentire l'interazione tra tutti. La formazione di più persone nello stesso tempo è vantaggiosa ove sia necessario fornire le stesse informazioni a tutti. Le sessioni di gruppo sono adatte soprattutto per fornire informazioni teoriche e per supportare l'apprendimento peer-to-peer e collaborativo, in quanto i discenti possono discutere casi di studio, confrontare i loro punti di vista e impegnarsi in giochi di ruolo.

2. Lezione

La modalità della lezione è adatta quando dobbiamo trasferire una grande quantità di informazioni a una o più persone. Questo metodo è efficace quando il nostro obiettivo è sviluppare la conoscenza teorica, migliorare la comprensione e aumentare la consapevolezza.

La persona che tiene una lezione deve essere dotata di una buona capacità oratoria, in grado di rimanere in tema e di programmare il tempo dedicato a ciascun argomento e sotto-argomento. Dovrebbe esserci una sezione riservata a Domande e risposte e la persona formatrice dovrebbe essere in grado di facilitare l'interazione dei discenti e dare risposte adeguate.

Le lezioni frontali di solito richiedono spese ridotte e meno tempo, un problema comune è che il pubblico rimane piuttosto passivo. Per rendere una lezione più efficace e coinvolgente, può essere accompagnata da presentazioni illustrative, video o condivisione di esperienze e discussioni di gruppo su casi ed esempi pratici.

3. Discussioni



Le discussioni e i dibattiti sono un'utile aggiunta alle lezioni, perché permettono ai discenti di esplorare e condividere la loro comprensione dei concetti appena appresi. Considerate la possibilità di distribuire un elenco di domande o argomenti per stimolare una discussione.²¹

4. Studio di casi

Lo studio dei casi è un metodo di formazione comportamentale incentrato sull'analisi e la risoluzione dei problemi. Richiede il coinvolgimento attivo dei partecipanti, che applicano le loro conoscenze e sviluppano nuove competenze.²² Lo studio dei casi può essere utilizzato in piccoli gruppi, a coppie o individualmente.

Una procedura proposta:

1. Ai discenti viene fornita la descrizione di una situazione rilevante per l'argomento studiato.
2. I discenti possono discutere le possibili soluzioni alle situazioni e suggerire cosa si sarebbe potuto fare meglio.
3. Nel proporre le soluzioni, chiedete ai discenti di considerare il contesto specifico del loro posto di lavoro.
4. La persona formatrice fornirà in seguito una soluzione ottimale al problema, pur essendo aperta a discutere e ad accettare le soluzioni originali proposte dai discenti.
5. La persona formatrice può porre ulteriori domande per avviare una discussione e approfondire la comprensione della situazione: Questa soluzione era adeguata? Questa soluzione sarebbe accettabile nel vostro lavoro? Potete pensare a delle alternative? Perché è importante agire in questo modo? Ci sono azioni successive che gli attori dovrebbero fare?

5. Dimostrazione

La dimostrazione è un metodo di formazione orientato al comportamento ed è un metodo semplice di formazione pratica.²³ La persona formatrice dimostra come si svolge un'attività, descrivendo la procedura mentre l'apprendista osserva attentamente. Successivamente, al discente viene chiesto di replicare l'operazione. Questo metodo favorisce fortemente lo sviluppo di abilità pratiche, stimola la comprensione e la ritenzione e fornisce al discente un modello da seguire. La nuova abilità può essere sviluppata in modo ancora più efficace se l'osservazione-dimostrazione è seguita da un'esperienza di applicazione e interazione reale. A tal fine, si può ricorrere al **gioco di ruolo**.

²¹ Planning a Training Session: Organizing Key Concepts for Learning. Learning Skills from MindTools.com. <https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>.

²² Hamza, M. (2012): *Development Training Material Guide*. Swedish Civil Contingencies Agency (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [online]. [Accessed on 01-09-2018] Source: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>

²³ *idem*



6. Gioco di ruolo

Nel gioco di ruolo, i discenti sono incaricati di recitare situazioni di risoluzione dei problemi simili a quelle che possono incontrare sul posto di lavoro. Viene chiesto loro di studiare una situazione, assumere i ruoli e cercare di risolverla. Successivamente, insieme alla persona formatrice, i discenti analizzano la situazione, discutono e valutano le possibili soluzioni.

La persona formatrice osserverà, fornirà un feedback e correggerà immediatamente il comportamento e l'atteggiamento del discente.²⁴ Altri discenti possono essere invitati a fornire il loro feedback e a suggerire soluzioni alternative.

7. Formazione ibrida

La Metodologia ibrida consente l'erogazione di formazione a distanza in quanto combina l'uso di materiali formativi online e di strumenti per l'interazione online con i metodi tradizionali in aula.

La metodologia ibrida si rivela particolarmente utile nell'attuale pandemia di COVID-19 e nel contesto delle relative restrizioni, che non consentono o rendono difficile l'incontro in presenza di tutti i discenti.

I webinar sono un'alternativa online molto diffusa ai corsi di formazione tradizionali. Sono disponibili molte opzioni di webinar. Quando si sceglie lo strumento, bisogna considerare le proprie esigenze in termini di dimensioni del pubblico, metodologie di formazione utilizzate e soprattutto l'esperienza dell'insegnante e dei discenti con i diversi strumenti e la loro disponibilità.

Alcune opzioni di strumenti per webinar includono: *Zoom, GoToWebinar, Cisco WebEx, Adobe Connect, Google Hangouts*.

Questi mezzi consentono la condivisione in diretta di diapositive, video e altri materiali e permettono l'interazione tra discenti e docenti e tra i discenti. (es. *Zoom rooms*). Considerate le applicazioni mobili per la comunicazione di gruppo di follow-up, la condivisione di informazioni, di materiali e per assegnare e tracciare le attività svolte a distanza. I materiali più importanti possono essere condivisi tramite servizi cloud gratuiti, come ad esempio *Google Drive* o *Dropbox*.

Fase 4: Erogazione

L'erogazione della formazione implica l'interazione con i discenti in base al progetto formativo e dipende fortemente dalla qualità dell'analisi iniziale, del piano formativo, dei contenuti sviluppati e dal docente. Se le fasi precedenti sono ben preparate e la persona formatrice è qualificata, l'erogazione della formazione sarà molto più semplice.

²⁴ *idem*



Struttura di erogazione della formazione

Si raccomanda di iniziare ogni sessione con **un'attività per rompere il ghiaccio o energizzante** per riscaldare i discenti e incoraggiare il loro coinvolgimento e la loro interazione.

Esempi di attività per rompere il ghiaccio, energizzanti e di riscaldamento

Esempi

Attività di riscaldamento ed energizzanti: <https://resources.jhpiego.org/system/files/resource>

5 migliori attività energizzanti per i workshop: <https://hrdastore.com/blogs/hrdq-blog/5-best-training-energizer-activities-for-workshops>

Archivio di tecniche di facilitazione: <http>

7 attività rompighiaccio ed energizzanti per la formazione STAR:

<https://trainingindustry.com/articles/content-development/7-star-training-icebreakers-and-energizers/>

Attività energizzanti online: <https://trainings.350.org/resource/online-energizers/>

Organizzare le attività formative in modo da alternare metodologie più passive e attive, al fine di mantenere l'attenzione e l'interesse dei discenti, pianificare sufficienti pause durante la sessione formativa.

Suggerimento: quando fate formazione, concentratevi sulla chiarezza e sulla struttura di ciò che dite. Evitate di saltare da un argomento all'altro e non sprecate tempo per entrare nei dettagli quando non è necessario. Più il contenuto della formazione è chiaro e significativo, maggiore è la probabilità che i discenti lo ricordino. Provate questo esercizio per apprezzare l'importanza della struttura nella memorizzazione di nuove informazioni.

Comunicazione strutturata ²⁵

Esercizio

1. Esaminate la serie di simboli qui sotto per 15 secondi e cercate di ricordarla.

€?€*#!**€£#?!#*€€£*#!*?#£!*€£#?!#€?€*#!*

2. Ora coprite la serie e riproducetela nel riquadro sottostante.

3. Rispondete alle seguenti domande:

- Quanti simboli siete riusciti a replicare fino al primo errore?
- Quanti simboli € c'erano nella serie?

²⁵ Based on Keeps, E. J., Stolovitch H. D. (2002): *Telling Ain't Training* – Chapter 6: A Five-Step Model for Creating Terrific Training Session. ASTD Press. ISBN 1-56286-328-2



- Di quanto tempo avreste bisogno per memorizzare l'intera serie?

4. Ora esaminate un'altra serie di simboli per 15 secondi e cercate di ricordarla.

€€€€€€€€€€ffff????!!!!*****#####

5. Coprite la serie e riproducetela nel riquadro sottostante.

6. Rispondete alle seguenti domande:

- Quanti simboli siete riusciti a replicare fino al primo errore?
- Quanti simboli € c'erano nella serie?
- Di quanto tempo avreste bisogno per memorizzare l'intera serie?

Probabilmente avete fatto meglio nella seconda prova, giusto? Siete riusciti a memorizzare la serie in un tempo molto più breve e forse non avete commesso alcun errore nel riprodurla.

Perché?

Cosa ci dice la struttura della vostra formazione?

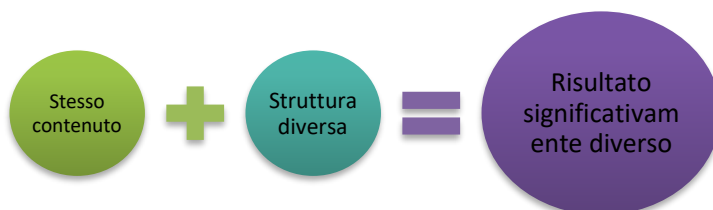


Figura 3: L'importanza della struttura

Piano di formazione per i moduli Opportunities4autism

Prima dell'erogazione di ogni sessione di formazione, preparare un programma di formazione che includa:

- Argomento della formazione
- Data, tempo e durata
- Luogo
- Obiettivi di apprendimento e Risultati attesi
- Metodi e strumenti di formazione
- Risorse formative e materiali

Informare in anticipo i discenti e le persone che potrebbero essere interessate alla formazione sulle sessioni.

La formazione deve essere suddivisa in più sessioni in base ai moduli formativi. Dividere i moduli se la durata supera le 4 ore.



Quando si tiene una sessione di formazione, bisogna seguire **un piano ben preparato** che vi aiuterà ad assicurarvi che tutti gli argomenti siano trattati nel giusto ordine, che gli obiettivi siano raggiunti e che i tempi siano rispettati.

Introduzione			
Punti chiave	Tempo	Materiale	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione	5 minuti	Presentazione/ diapositive/ brochure/ altro	La persona formatrice si presenta ai discenti, illustrando il suo background.
Presentazione dei discenti, attività rompighiaccio/ energizzanti	15 minuti	Fogli di lavoro/ lavagna a fogli mobili/ colori e carte	Tutti i discenti sono stati coinvolti e hanno partecipato attivamente, i discenti hanno imparato a conoscersi meglio
Presentazione degli argomenti trattati nella sessione	5 minuti	Presentazione/ diapositive/ materiale stampato/ altro	I discenti hanno compreso l'argomento e il contenuto della formazione
Importanza dell'argomento, Risultato atteso	5 minuti	Presentazioni/ video/ altro	I discenti sono consapevoli dell'importanza dell'argomento e sono motivati a migliorare le proprie conoscenze e competenze.

Tabella 3 Piano della sessione di formazione Opportunities4autism - Introduzione

Sessione principale: Modulo X				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1	10 minuti	Presentazione/ fogli di lavoro/ video/ studio di caso/ scenario di gioco di ruolo/ altro	Lezione/ discussione/ dimostrazione/ studio di casi/ gioco di ruolo/ altro	Inserire qui i risultati di apprendimento attesi basati sugli obiettivi di apprendimento formati sulla tassonomia di Bloom - I discenti possono: Creare, valutare, analizzare, applicare, comprendere, ricordare...
Unità 2	...	...	...	...

Tabella 4: Piano della sessione di formazione Opportunities4autism - Unità



Conclusione				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Riassumere la sessione	10 minuti	Presentazione/ fogli di lavoro/ video/ studio di casi/ scenario di gioco di ruolo	Attività di gruppo: ogni discente nomina almeno una cosa che ha imparato durante la sessione, la scrive su un post-it e la mette su una lavagna a fogli mobili.	Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.
Domande e risposte	10 minuti	Lavagna a fogli mobili	Sessione aperta alle domande	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione della formazione	10 minuti	Questionari di valutazione	I discenti compilano dei questionari per valutare l'efficacia e la qualità della sessione, compresi i contenuti e l'organizzazione.	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti
Valutazione delle competenze - solo per la sessione finale del modulo	20 minuti	Modulo di valutazione delle competenze/Modulo di autovalutazione	I discenti rispondono a domande che valutano il livello di conoscenze, abilità e attitudini sviluppate durante il modulo di formazione.	Tasso di successo pari ad almeno il 75%

Tabella 5: Piano della sessione di formazione Opportunities4autism - Conclusione

Consultare l'**Allegato I** per il piano delle sessioni di formazione per ciascuno dei 6 moduli.



Fase 5: Valutazione

Valutazione della formazione

La valutazione serve a valutare il successo di una sessione di formazione. Il suo scopo è valutare il livello di soddisfazione dei discenti e capire quali aspetti possono essere migliorati per rendere il programma di formazione più efficace.

La valutazione della formazione deve includere i seguenti punti:

- ✓ Scopo e obiettivi della formazione
- ✓ Impostazione e organizzazione della formazione
- ✓ Contenuti della formazione
- ✓ Metodi di formazione
- ✓ Scambio e interazione
- ✓ Persona formatrice
- ✓ Risultati
- ✓ Utilità della formazione per il lavoro e la vita

Ogni sessione dovrebbe concludersi con una valutazione. Distribuire un modulo di valutazione che chieda ai discenti di dare il loro feedback sull'organizzazione della formazione, sui contenuti e sulla persona formatrice. Si veda un esempio qui sotto.

Istruzioni: Indicare quanto si è d'accordo con ciascuna affermazione

1 - Non sono d'accordo

2 - Abbastanza in disaccordo

3 - Abbastanza d'accordo

4 - Pienamente d'accordo

Esempio

Soddisfazione per la formazione	1	2	3	4	Non applicabile
Ho compreso gli obiettivi della formazione					
Ho trovato gli obiettivi formativi adeguati e ragionevoli					
L'ambiente di formazione era adeguato e confortevole					
Ho avuto abbastanza tempo per ricordare e conservare le nuove informazioni.					
Ho avuto sufficienti opportunità di riflettere sull'apprendimento					
Il materiale didattico è stato facile da seguire					
La difficoltà della formazione era appropriata al mio background e alla mia esperienza					
I metodi di formazione utilizzati erano adeguati agli obiettivi della formazione.					



I metodi utilizzati mi hanno permesso di partecipare attivamente alla formazione					
Mi sono sentito coinvolto nella formazione					
Ho tratto beneficio dall'interazione tra pari					
Il formatore era ben preparato e aveva competenze adeguate					
Il formatore ha stimolato il mio interesse per l'argomento					
Ho acquisito nuove conoscenze					
Ho acquisito nuove competenze					
Ritengo che la formazione sia stata utile per la mia pratica professionale					
Mi sento incoraggiato ad approfondire le mie conoscenze e competenze in materia di formazione					

Utilizzare i risultati della valutazione della formazione per adattare opportunamente il programma formativo e le sessioni future.

Valutazione delle competenze

Ogni modulo di Opportunities4autism si concluderà con una valutazione delle competenze.

Opportunities4autism valutazione delle competenze	
Numero del modulo	X
Titolo del modulo	<i>Scrivere il titolo</i>
Numero di domande	10
Punteggio massimo	100 punti
Punteggio minimo da ottenere	75 %

L'allegato II contiene un test di valutazione delle competenze per ciascuno dei 6 moduli.



Riferimenti bibliografici

Autism Europe. Go to Autism Europe. (n.d.). <https://www.autismeurope.org/about-autism/prevalence-rate-of-autism/>.

Autism spectrum condition is identified at least four Tempos more often in males than females. Fombonne, E. (2009). Epidemiology of pervasive developmental disorders. *Pediatric Research*, 65(6), 591–598

Ballone Duran, L., & Duran, E. (2004). The 5E Instructional Model: A Learning Cycle Approach for Inquiry-Based Science Teaching. *The Science Education Review*, 3(2), 49–58. Available at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1058007.pdf>

Bingham, T., Conner, M.L., & Pink, D.H. (2010). *The New Social Learning: A Guide to Transforming Organizations Through Social Media*.

Bransford, J. D., Brown, A. L., Rodney, R. C. (2000): *How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School*. National Academy Press. Washington, D.C. ISBN 0-309-07036-8)

Elliott, S.N., Kratochwill, T.R., Littlefield Cook, J. & Travers, J. (2000). *Educational psychology: Effective teaching, effective learning* (3rd ed.). Boston, MA: McGraw-Hill College.

Empowering Students: The 5E Model Explained. Empowering Students: The 5E Model Explained | Lesley University. (n.d.). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

Hamza, M. (2012): *Development Training Materiale Guide*. Swedish Civil Contingencies Agency (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5[online]. [Ultimo accesso il 01-09-2018] Source: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>

Keeps, E. J., Stolovitch H. D. (2002): *Telling Ain't Training* – Chapter 6: A Five-Step Model For Creating Terrific Training Session. ASTD Press. ISBN 1-56286-328-2

Nelson Baker at Georgia Tech in SHABATURA, Jessica. Bloom's Taxonomy to Write Effective Learning Objectives. University of Arkansas [online]. 2013 [2020-12-05]. Available at: <https://tips.uark.edu/using-blooms-taxono>

National Highway Institute (2018): *Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design*. NHI Instructor Development Course. [online]. [Ultimo accesso il 18-06-2021] Source: <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/PR%20Pre-course%20Reading%20Assignment.pdf>

Phillips, D. C. (1995). The good, the bad, and the ugly: The many faces of constructivism. *Educational researcher*, 24(7), 5-12.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Planning a Training Session: Organizing Key Concepts for Learning. Learning Skills From
MindTools.com. <https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>.



Allegato 1 - Piani di formazione per i moduli

Modulo 1 - Piano della sessione di formazione

Opportunities4autism Piano della sessione di formazione	
Numero del modulo	1
Titolo del modulo	Comprendere l'autismo
Durata	10h
Numero di sessioni e durata di ciascuna sessione:	Introduzione: 60 minuti Unità I - Comprendere l'autismo: 120 minuti Unità II - Concetti esplicativi: 90 minuti Unità III - Sottotipi di autismo ed eterogeneità dello spettro: 90 minuti Unità IV - Approccio basato sui punti di forza: 90 minuti Unità V - Linee guida per i datori di lavoro: 90 minuti Conclusione: 60 minuti

Presentazione			
Punti chiave	Tempo	Materiale	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione, iniziando con un gioco di nomi	10 minuti	Foglio di carta o una diapositiva vuota con il nome del formatore	Il formatore si presenta ai discenti
Presentazione dei discenti - gioco dei nomi	15 minuti	Foglio di carta o una diapositiva vuota con quattro colonne	Tutti i discenti sono stati coinvolti e hanno partecipato attivamente, i discenti hanno imparato a conoscersi meglio



Presentazione degli argomenti trattati nella sessione	20 minuti	Presentazione Powerpoint	in	I discenti hanno compreso l'argomento e i contenuti della formazione
Importanza dell'argomento, Risultato atteso	15 minuti	Presentazione Powerpoint	in	I discenti sono consapevoli dell'importanza dell'argomento e sono motivati a migliorare le proprie conoscenze e competenze.

Unità I: Comprendere l'autismo				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Introduzione	15 minuti	Elenco di domande derivate dal Questionario di conoscenza dell'autismo	Compilazione individuale del questionario. Discussione di gruppo sui dubbi.	I discenti sono motivati ad ampliare le proprie conoscenze.
Unità 1 Breve storia dell'autismo	15 minuti	Presentazione/ Materiale scritto	Lezione	I discenti riassumono e spiegano i punti di svolta nella storia dell'autismo.
Unità 2 Caratteristiche di base dell'autismo	60 minuti	Presentazione/ Materiale scritto/Video	Lezione/presentazione dei sintomi autistici in brevi video/discussione sulle caratteristiche principali e ricerca del consenso.	Tutti i discenti sono in grado di riconoscere e classificare le caratteristiche di base dell'autismo.
Unità 3 Le condizioni di co-occorrenza	15 minuti	Presentazione/ Materiale scritto/Video	Lezione e discussione	Il discente è in grado di elencare le condizioni co-occorrenti più frequenti.
Unità 4 Eziologia e fattori di rischio	15 minuti	Lavagna a fogli mobili / Presentazione/ Materiale scritto/Video	Lezione e discussione	I discenti confrontano i fattori di rischio significativi con quelli che non sono stati dimostrati.



Unità II: Concetti esplicativi				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1 Ipotesi della teoria della mente	30 minuti	Presentazione/Materiale scritto/ Gioco dell'empatia	Lezione/discussione/gioco di ruolo/simulazione	I partecipanti dimostrano di aver compreso il concetto di teoria della mente.
Unità 2 Disfunzioni esecutive ipotesi	30 minuti	Presentazione/Materiale scritto/	Lezione/discussione	Ogni partecipante può illustrare come utilizza le funzioni esecutive nelle attività quotidiane.
Unità 3 Ipotesi della coerenza centrale debole	30 minuti	Presentazione/Materiale scritto/ Foto/ Lavagna a fogli mobili	Lezione/discussione/simulazione	I discenti sono in grado di prevedere come una persona con scarsa coerenza centrale percepirà l'ambiente.

Unità III: Sottotipi di autismo ed eterogeneità dello spettro				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1 Relazione tra linguaggio e intelligenza	20 minuti	Presentazione/ Materiale scritto	Lezione, discussione	I discenti contrappongono le funzioni linguistiche e intellettuali nelle persone dello spettro.
Unità 2 Eterogeneità dello spettro	50 minuti	Presentazione/ Materiale scritto/ articolo scientifico/ lavagna a fogli mobili	Lezione, studio di casi, discussione	Ogni discente dimostra le differenze all'interno dello spettro.
Unità 3 Livelli di supporto	20 minuti	Foglio di lavoro - tabella	Determinazione del livello di supporto in un individuo con autismo /discussione	I discenti sono in grado di determinare e spiegare il livello di supporto.



Unità IV: Approccio basato sui punti di forza

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1 L'autismo da una prospettiva differente	30 minuti	Descrittori dei punti di forza e informazioni personali	Creazione dei descrittori dei punti di forza/ discussione	Al termine della lezione i discenti saranno in grado di individuare i loro punti di forza nel luogo di lavoro e di confrontarli con quelli delle persone con autismo.
Unità 2 Vedere gli svantaggi come benefici	30 minuti	Presentazione/ Documenti/video	Lezione	I discenti impareranno a conoscere i vantaggi delle persone con autismo nei luoghi di lavoro.
Unità 3 Individuazione dei punti di forza delle e dei dipendenti	30 minuti	Tracce per i giochi di ruolo	Gioco di ruolo	I discenti argomentano e giustificano le loro opinioni in merito ai punti di forza delle e dei dipendenti con autismo.

Unità V: Linee guida per imprenditrici e imprenditori

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1 Informazioni che ogni datrice e datore di lavoro dovrebbe conoscere Consapevolezza delle discriminazioni	30 minuti	Presentazione/ Documenti/ Tabella con le parole dell'abilismo	Lezione/analisi delle parole dell'abilismo e discussione delle alternative – Attività di mediazione	I discenti imparano a conoscere le discriminazioni più sottili. Comprendono che i termini legati all'autismo possono avere diverse connotazioni in ambiti diversi.
Unità 2 Programmi e piani	40 minuti	Video	Lezione/discussione	I discenti sono in grado di illustrare i benefici dei



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

				programmi e degli adattamenti per persone con disturbo dello spettro autistico.
Unità 3 Programma di formazione, monitoraggio e supervisione	20 minuti	Presentazione/Documenti	Lezione	I discenti sono in grado di elencare e illustrare le strategie di comportamento più utilizzate nei programmi di formazione. Sanno anche spiegare gli aspetti principali del lavoro di monitoraggio e supervisione.

Conclusione				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Riassumere i contenuti della sessione	20 minuti	Flip chart	Attività di gruppo: ogni discente presenta almeno una cosa imparata nel corso delle sessioni, la riporta su un post-it e la attacca alla lavagna.	Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.
Domande e risposte	20 minuti	Flip chart	Sessione di domande e risposte/discussione	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione del modulo	10 minuti	Questionari di valutazione	I discenti compilano il questionario per valutare l'efficacia e la qualità della sessione.	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 **AUTISM**

Valutazione delle competenze – solo nella sessione finale del modulo	10 minuti	Modulo di valutazione delle competenze/Modulo di autovalutazione	I discenti rispondono alle domande volte a valutare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	Almeno l'80% di risposte corrette
---	-----------	--	---	-----------------------------------



Modulo 1 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori

Preparazione

Leggi con attenzione il documento sul significato dell'autismo e la presentazione allegati. Il primo modulo consta di un'introduzione, cinque sessioni e una conclusione. Il contenuto delle cinque sessioni è inserito in un documento e nella presentazione. Ai fini della realizzazione del corso è necessario prendere visione dei video e dei materiali analizzati in precedenza. La parte introduttiva e quella conclusiva hanno una durata di 60 minuti, la prima sessione dura 120 minuti e le altre 90.

Introduzione

All'inizio della parte introduttiva presentati ai discenti e ringraziali per il loro desiderio e la loro volontà di prendere parte al corso. Prepara un foglio di carta suddiviso in quattro colonne. Nella prima scrivi il tuo nome, nella seconda chi lo ha scelto, nella terza il significato e nella quarta uno o due aggettivi che ti descrivono meglio. Per compilare la tabella chiedi ai discenti di condividere le rispettive informazioni. L'attività consente di rompere il ghiaccio e conoscersi a vicenda. Quindi, presenta i contenuti del modulo e i risultati attesi servendoti dell'apposita presentazione.

Prima sessione

Introduzione

Distribuisce alle e ai discenti il questionario riportato nel documento introduttivo. Le domande sono state tratte e adattate da "Autism Knowledge Questionnaire" (Harris et al., 2017). Parla con i discenti e invitali a mettere in discussione le loro risposte. In questa fase non è necessario sciogliere dubbi o dilemmi, ma solo stimolare la discussione e motivarli a prendere parte alle altre attività.

Unità 1

Spiega la storia dell'autismo utilizzando i materiali messi a tua disposizione.

Unità 2

Mostra ai discenti il primo video che mostra una persona con autismo ad alto funzionamento. I discenti dovranno elencare una serie di comportamenti atipici e che, secondo loro, possono essere ricondotti al disturbo dello spettro autistico. Quindi, fa' vedere il video su una persona con autismo grave. Quindi presenta i principali criteri diagnostici utilizzando il documento dal titolo "Modulo 1 – Il significato dell'autismo". Chiedi ai partecipanti di classificare le caratteristiche osservate nel video, suddividendole in categorie connesse alla comunicazione e ai comportamenti stereotipici.



Unità 3

Guarda il video sulle comorbidità. Invitali a parlare delle esperienze precedenti e delle conoscenze che hanno sentito.

Unità 4

Chiedi ai discenti di indicare i fattori che possono determinare l'autismo. Riporta le risposte alla lavagna. Quindi, mostra un video sui fattori di rischio. I discenti dovranno confrontare le informazioni presentate e individuare affinità e differenze.

Seconda sessione

Unità 1

Comincia la sessione con il gioco dell'empatia. Mostra le foto contenute nella presentazione oppure altre a tua scelta e chiedi ai discenti di sceglierne una e di indicare quello che avrebbero detto alla persona ritratta rispetto alla sua reazione. Quindi, illustra la teoria della mente servendosi della presentazione. Forma delle coppie di partecipanti che dovranno vestire rispettivamente i panni di persone con una buona o senza teoria della mente. Ognuno di loro dovrà spiegare ciò che vede nelle foto (emoji e figure geometriche contenute nella presentazione). Puoi servirti o creare presentazioni simili.

Unità 2

Serviti della presentazione PowerPoint sui contenuti del modulo 1 per introdurre il tema delle funzioni esecutive. Discuti con il gruppo del modo in cui i soggetti intervistati si sono serviti delle funzioni esecutive per lavorare, fare spese, difendersi dalla pandemia, ecc.

Unità 3

Serviti della presentazione PowerPoint sui contenuti del modulo 1 per introdurre il tema della coerenza centrale. Quindi, fa' vedere l'ultima foto a un solo discente il cui compito sarà quello di concentrarsi sulla parte della foto che raffigura il segnale. Dovrà descriverla in maniera dettagliata in modo che il resto dei partecipanti passano indovinare. Uno di loro dovrà disegnare il segnale alla lavagna. Infine, una volta mostrata la foto i discenti dovranno individuare le principali differenze fra le immagini.

Terza sessione

Unità 1

Comincia la presentazione con una domanda sul rapporto fra intelligenza e competenze comunicative: "Le persone con autismo ad alto funzionamento riescono sempre a sviluppare le competenze comunicative? Una persona con disabilità intellettive ha sempre dei problemi relativi alla funzione del linguaggio? Le persone con autismo che non parlano hanno una disabilità intellettiva?" Dopo una breve discussione di gruppo, presenta le tipologie di autismo servendoti della presentazione del modulo 1.



Unità 2

Distribuisce ai discenti una breve descrizione dei risultati della ricerca di Bross et al. (2020). Invita i partecipanti a leggere il profilo di uno dei soggetti intervistati e a porre in evidenza i dati relativi al genere, all'età, l'etnia, la diagnosi, le comorbidità, le esperienze occupazionali e altri dettagli che trovano importanti. Quindi, presenta i dati di ciascuno dei cinque profili. Nel corso della discussione, individua similitudini e differenze fra i soggetti presentati. Serviti della presentazione per indicare l'eterogeneità dello spettro autistico.

Unità 3

Distribuisce ai soggetti intervistati una tabella relativa al livello di supporto necessario. Da soli o in coppie dovranno individuare il livello di supporto necessario per una persona con autismo che conoscono e spiega le strategie di valutazione. È necessario valutare separatamente il livello di supporto per ogni persona con autismo per quanto attiene alla comunicazione sociale, i comportamenti stereotipici e attività ripetitive. Al termine della valutazione, occorre spiegare le valutazioni di ciascun gruppo. In alternativa, tutti i discenti valutano il livello di supporto necessario per le persone mostrate nel video della prima sessione.

Quarta sessione

Unità 1

Distribuisce ai discenti la tabella n.3 contenuta nel documento sui descrittori relativo ai punti di forza. Spiega che si tratta di una tabella compilata da un ricercatore con autismo relativa al completamento dei vari task. I discenti dovranno compilare una tabella simile, elencando i punti di forza con le categorie poste in evidenza.

Unità 2

Utilizzando la sezione della presentazione PowerPoint del modulo 1 dedicata, presenta ai discenti i vantaggi che le persone con autismo possono avere nei luoghi di lavoro. Carica un video con la testimonianza di una persona che fornisce sostegno ai dipendenti con autismo.

Unità 3

I discenti lavorano in coppia per vestire rispettivamente i ruoli del formatore e del datore di lavoro. Il primo sceglie una delle professioni in elenco: tecnico di laboratorio, programmatore, bibliotecario, addetto all'assemblaggio, riparatore, statistico, fotocopiatore, addetto alle pulizie, magazziniere, giardiniere. Quindi, dovrà presentare al datore di lavoro gli aspetti positivi dati dall'assunzione di una persona con autismo per quel ruolo. Il datore di lavoro dovrà porre delle domande ed esprimere dei dubbi sull'adattamento dei posti di lavoro. Quindi, dovranno scambiarsi i ruoli.

Quinta sessione

Unità 1

Comincia la sessione con una breve presentazione per informare i datori di lavoro che assumono persone con autismo utilizzando la presentazione sul modulo 1. Distribuisce la tabella n.1 tratta



da Bottema-Beutel et al. (2020). I discenti dovrebbero analizzare dei termini abilisti e le possibili alternative per poi individuare i termini che preferiscono e perché.

Unità 2

Presenta ai discenti il video in cui ogni persona esperta di autismo parla dei programmi e degli strumenti di comunicazione alternativa da utilizzare. Parla delle esperienze passate e dei relativi pregiudizi.

Unità 3

Utilizza la sezione della presentazione dedicata e sottolinea la necessità di monitorare tali aspetti. Ricorda che tali aspetti saranno approfonditi ulteriormente durante il corso.

Conclusione

La sezione fornisce una panoramica dei contenuti del modulo 1. Comincia dalle esperienze e dalle osservazioni dei discenti. Ogni partecipante dovrà scrivere su dei post-it la cosa più importante che ha imparato nel corso del modulo. Attacca i post-it alla lavagna e leggili per aprire una discussione sulle questioni ancora aperte. I discenti potranno esprimere i loro dubbi, ponendo delle domande di cui potrai prendere nota in modo da parlarne nel corso dei moduli successivi. Infine, distribuisce i questionari per valutare l'efficacia e la qualità delle sessioni, nonché valutare le competenze.

Follow-up

Il datore di lavoro compila un breve rapporto sul dipendente con autismo. Il rapporto dovrebbe contenere una descrizione delle caratteristiche, del bisogno di supporto, delle comorbidità, dei punti di forza, delle ricadute positive e negative per l'ambiente (famiglie, colleghi, formatori, ecc.). Suggeriamo di analizzare il rapporto da soli o con piccoli gruppi allo scopo di individuare delle soluzioni.

Valutazione delle competenze

È previsto un test con domande a risposta multipla per valutare le competenze dei discenti. Ogni domanda ha quattro opzioni, di cui solo una corretta. Riceveranno un punto per ogni risposta corretta. Per passare il test bisogna totalizzare 8 punti.

Modulo 1 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori

- DSM-5 Autism diagnostic criteria. <https://www.autismspeaks.org/autism-diagnosis-criteria-dsm-5>
- Bissonnette, B., & Coaching, P. F. M. (2008). The Employers Guide to Asperger's Syndrome. <https://www.antioch.edu/wp-content/uploads/2017/01/ASDEmpGuide.pdf>
- Bottema-Beutel, K., Kapp, S. K., Lester, J. N., Sasson, N. J., & Hand, B. N. (2021). Avoiding ableist language: Suggestions for autism researchers. *Autism in Adulthood*, 3(1), 18-29. DOI: 10.1089/aut.2020.0014
- Cherry, K. How the theory of mind helps us understand the others? <https://www.verywellmind.com/theory-of-mind-4176826>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

- The positives of autism <https://autismawarenesscentre.com/the-positives-of-autism/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Modulo 2 - Piano della sessione di formazione

Opportunities4autism Piano della sessione di formazione	
Numero del modulo	2
Titolo del modulo	DIFFICOLTÀ DELLE PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO NEI LUOGHI DI LAVORO
Durata	6h
Numero di sessioni e durata di ciascuna sessione:	Introduzione: 30 minuti Unità I - Ostacoli alla vita lavorativa: 45 minuti Unità II - Rimuovere gli ostacoli nei luoghi di lavoro: 150 minuti Unità III - Provvedimenti nei luoghi di lavoro: 45 minuti Conclusione: 30 minuti

Introduzione			
Punti chiave	Tempo	Materiale	Risultato atteso
Attività energizzante	10 minuti	Nessun materiale	Tutti i discenti saranno coinvolti e potranno partecipare attivamente
Presentazione degli argomenti trattati nella sessione	5 minuti	Presentazione/seconda diapositiva	I discenti comprendono i contenuti della formazione.
Importanza dell'argomento, Risultato atteso	15 minuti	Video: <i>Hiring Autistic Workers</i> https://youtu.be/3b5OGx-v6Ao Diapositiva3	I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e sono motivate ad ampliare le loro conoscenze.



Unità I: Ostacoli alla vita lavorativa				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
a. Ostacoli alla vita lavorativa – attività	15 minuti	Flashcard (8 ostacoli alla vita lavorativa) O la versione online: https://view.genial.ly/61824fd1e3faa30ded6e7ebe/interactive-content-link-obstacles-to-their-definitions	Attività di abbinamento da svolgere in piccoli gruppi	I discenti sono in grado di riconoscere e fare degli esempi relativi alle principali difficoltà incontrate dalle persone con disturbo dello spettro autistico.
b. Ostacoli alla vita lavorativa	15 minuti	Diapositive 4-5 (https://view.genial.ly/60ec15371d3b560da6aa958b/interactive-content-common-obstacles)	Discussioni Breve scambio di idee sugli ostacoli affrontati dalle persone con disturbo dello spettro autistico nella vita di ogni giorno in rapporto al lavoro. Risorse: https://youtu.be/Lk4qs8jGN4U https://youtu.be/GAehvcnFjml	I discenti possono dare degli esempi sulle difficoltà che le persone con disturbo dello spettro autistico affrontano.
c. “Comunicazione e difficoltà sociale” - attività	15 minuti	Flashcard con difficoltà sociali e di comunicazione O online: https://view.genial.ly/60ec02601d3b560da6aa93fa/interactive-content-correct-group	Discussione e attività individuale	I discenti possono distinguere le differenze fra difficoltà sociali e comunicative.



Unità II: Rimuovere gli ostacoli nei luoghi di lavoro				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Rimuovere gli ostacoli nei luoghi di lavoro	5 minuti	Video: Buone pratiche relative alle procedure e ai provvedimenti https://youtu.be/eK7gYUb3Zis Diapositiva 7	Video/discussione	I discenti sono in grado di riconoscere e descrivere i diversi tipi di aggiustamento nei luoghi di lavoro.
Aggiustamenti dei luoghi di lavoro	15 minuti	Scheda dell'attività "Domande relative agli aggiustamenti" (attività di gruppo per rispondere alle domande) Diapositiva 8	Attività di gruppo/brainstorming	
	20 minuti	Diapositive 9-11	Lezioni Discussione sulla domanda n.1	
Aggiustamenti all'ambiente di lavoro	5 minuti	Scheda sull'attività di brainstorming relativa agli aggiustamenti fisici	Brainstorming	I discenti sono in grado di riconoscere e fare degli esempi di adattamenti fisici
	15 minuti	Video sugli aggiustamenti https://youtu.be/SsaRI1uNLPw Diapositiva 12	Video/discussione Discussione della domanda 2a	
"Aggiustamenti relativi alla funzione lavorativa e ai processi di gestione"	5 minuti	Scheda dell'attività "Aggiustamenti relative alla"	Brainstorming	I discenti sono in grado di riconoscere e descrivere i diversi tipi di aggiustamenti



		posizione lavorativa e ai processi di gestione"		
	10 minuti	Trascina e rilascia: https://view.genial.ly/60f6b67460cfc50dc0798ea6/interactive-content-adjustments-sorting-activity Cfr. dispensa "Trascrivi nella Colonna corretta"	Attività da svolgere a coppie	
	5 minuti	Diapositiva 13	Discussione a partire dalla domanda 2b	
"Aggiustamenti alle norme sociali e culturali all'interno dell'azienda"	5 minuti	Scheda dell'attività di brainstorming "Aggiustamenti alle pratiche socioculturali promosse all'interno dell'organizzazione"	Brainstorming	I discenti sono in grado di riconoscere e fare degli esempi di aggiustamenti relativi alle norme sociali e culturali
	5 minuti	Diapositiva 14	Discussione a partire dalla domanda 2c	
	10 minuti	Diapositive 15-18	Discussione a partire dalle domande 3-6	I discenti sono in grado di individuare gli aggiustamenti da portare avanti
	20 minuti	Diapositiva 19	Attività individuale e discussione di gruppo	I discenti sono in grado di preparare un piano di aggiustamenti per la loro azienda
2. Due punti di vista diversi: Malintesi	5 minuti	Diapositive 20-21	Discussione	I discenti sono in grado di fare degli esempi di malintesi



				determinati da una doppia prospettiva
3. Discriminazione diretta e indiretta	10 minuti	Diapositiva 22	Discussione	
	15 minuti	Scheda dell'attività sulla discriminazione diretta o indiretta O online: https://view.genial.ly/60f6b15f08cc870dc7c90dd1/interactive-content-join-words	Attività individuale	I discendenti possono distinguere fra discriminazione diretta e indiretta

Unità III: Provvedimenti nei luoghi di lavoro				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 3 Provvedimenti nei luoghi di lavoro	45 minuti	Questionario sugli aggiustamenti ragionevoli	Discussione e attività pratica	I discendenti imparano a familiarizzare con i modelli proposti
		Modello relativo agli aggiustamenti ragionevoli	Discussione e attività pratica	I discendenti imparano a familiarizzare con i modelli proposti
		Lista di controllo sugli aggiustamenti ragionevoli	Discussione e attività pratica	I discendenti imparano a familiarizzare con i modelli proposti

Conclusione				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso



Riassumere la sessione	15 minuti	Post-it	Attività di gruppo: ogni discente indica almeno una cosa appresa nel corso della sessione e la scrive su un post-it da attaccare alla lavagna.	I discenti dovranno conoscere tutti i risultati di apprendimento
Domande e risposte		Flip chart/lavagna	Sessione di domande e risposte	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione del modulo	5 minuti	Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti
Valutazione delle competenze – solo nella sessione finale del modulo	10 minuti	Modulo di valutazione delle competenze/Modulo di autovalutazione	Le e i discenti rispondono alle domande volte a valutare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	Almeno il 75% di risposte corrette



Modulo 2 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori

Preparazione

È necessario preparare alcuni materiali in anticipo per il corso. Bisogna stampare un numero di copie sufficiente delle schede dell'attività relative alla discriminazione diretta e indiretta e alle mappe concettuali riguardanti gli aggiustamenti fisici, le mansioni lavorative e i processi di gestione, le norme sociali e culturali e le domande.

Stampa e crea delle flash card relative ai seguenti argomenti:

- Difficoltà comunicative e sociali
- 8 ostacoli comuni
- Attività "Trascrivi nella colonna giusta"

Introduzione

Attività energizzante - Istruzioni

Informa le e i partecipanti. Chiedi loro di alzarsi. Di' loro che darai una serie di indicazioni e che dovranno limitarsi a girare la testa e guardare nella direzione giusta.

Fornisci loro ulteriori dettagli. Quando dirai "Su", le e i partecipanti dovranno alzare la testa e guardare il soffitto o il cielo. Quando dirai "Giù", invece, dovranno abbassare la testa e guardare il pavimento (o i piedi). Quando dirai "Sinistra" dovranno voltare la testa a sinistra. Quando dirai "Destra" dovranno voltare la testa a destra.

Da' loro le indicazioni. Ripeti gli ordini "su", "giù", "sinistra" e "destra" a caso e incoraggia le e i partecipanti a seguire le istruzioni. Accelera il ritmo.

Cambia il significato delle parole. Dopo circa un minuto, di' alle e ai partecipanti che intendi cambiare un po' le cose. Da questo momento in poi, "su" significa "giù" e viceversa. Quindi, quando dirai "Giù" dovranno guardare in alto, mentre quando dirai "Su" dovranno guardare in basso. Spiega, invece, che i comandi "sinistra" e "destra" non subiranno variazioni. Ripeti le indicazioni a caso e chiedi alle e ai partecipanti di seguire le istruzioni. Ricorda loro che, tuttavia, dovranno tenere a mente i cambiamenti apportati. È probabile che tu noterai numerosi "errori" e molte risate imbarazzate.

Dopo circa un minuto concludi l'attività.



Riflessione

Chiedi alle e ai partecipanti se è stato difficile seguire le indicazioni una volta cambiato il significato dei comandi. Invitali a fare degli esempi di esperienze simili riscontrate nella vita di tutti i giorni.

Insegnamenti

È difficile imparare qualcosa di nuovo senza prima eliminare concezioni ormai sorpassate.

Le vecchie abitudini interferiscono con la decisione di adottare nuove procedure.

Suggerimenti per svolgere l'attività online

Si tratta di un'attività semplice da svolgere online, basta avere una webcam! È preferibile che le e i partecipanti possano vedersi a vicenda nel corso dell'attività.

Unità 1, 2, 3

Assicuratevi di preparare tutto il materiale necessario allo svolgimento delle attività per le unità 1, 2 e 3. Incoraggia la discussione fra i partecipanti.

Conclusione

Da' ai partecipanti la possibilità di porre delle domande. Questa è l'occasione di valutare non solo quello che hanno imparato, ma anche la qualità del corso, dei contenuti e la bravura di formatrici e formatori

Follow-up

n/a

Valutazione delle competenze

Cfr. Allegato II

Modulo 2 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori

- <https://spectrumofhope.com/workplace-challenges-autism/>
- <https://worksupport.com/documents/JVRautismHendricks.pdf>
- <https://dareuk.org/dare-adjustments-toolkit>
- <https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/sites/default/files/employment-autism/documents/employment-toolkit-for-employers-ambitious-about-autism.pdf>
- <http://www.onethingforautism.com.au/8-workplace-things/>



Modulo 3 - Piano della sessione di formazione

Opportunities4autism Piano della sessione di formazione	
Numero del modulo	3
Titolo del modulo	Sviluppare e gestire le competenze delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico Punti di forza delle persone con disturbo dello spettro autistico.
Durata	10h
Numero di sessioni e durata di ciascuna sessione:	Introduzione: 60 minuti Unità I - Vantaggi/punti di forza delle persone con disturbo dello spettro autistico: 75 minuti Unità II - Strumenti per individuare e sostenere lo sviluppo di competenze e abilità delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico: 120 minuti Unità III - Prepararsi a lavorare con una/un dipendente con disturbo dello spettro autistico, sviluppare le competenze, motivare e sostenere la o il dipendente: 240 minuti Unità IV - Supportare i punti di forza e le competenze delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico: 90 minuti Conclusione: 15 minuti

Introduzione			
Punti chiave	Tempo	Materiale	Risultati attesi
Presentazione della sessione	10 minuti	Presentazione del corso e dei contenuti della sessione. (cfr. attività introduttiva 1.1)	I partecipanti imparano a conoscere la formatrice o il formatore, i contenuti e la durata delle sessioni allo scopo di comprenderne le finalità. I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e sono motivati ad approfondire le loro conoscenze e ad acquisire competenze.



Presentazione dei discenti, attività per rompere il ghiaccio	35 minuti	Attività per rompere il ghiaccio (att.1.2.); occorrente: fogli A4, una coperta, 3 fili lunghi 10 metri.	Tutti i discenti si impegnano e partecipano all'attività per imparare a conoscersi.
Stabilire le regole di condotta	15 minuti	Stabilire le regole di condotta (att. 1.3 - Metodologia)	I partecipanti sono in grado di comprendere l'importanza di impegnarsi e prendere parte attivamente al corso e confermano la loro volontà di attenersi alle regole stabilite insieme,

Unità I: Vantaggi/punti di forza delle persone con disturbo dello spettro autistico				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultati attesi
Caratteristiche delle persone con autismo utili a livello professionale e attività più adatte a loro	75 minuti	Film - https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM Flip chart, pennarelli, penne, presentazione multimediale (allegato 1.5), scheda dell'attività (att. 1.4)	La formatrice o il formatore discutono i punti di forza delle persone con autismo in relazione al filmato (15 min.) https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM e alla presentazione (allegato 1.5). La formatrice o il formatore forma dei gruppi e chiede a ciascuno di questi di scrivere il maggior numero di punti di forza delle persone con autismo possibili. La formatrice o il formatore distribuisce l'elenco dei punti di forza delle persone con autismo ai gruppi e chiede loro di aggiungere le qualità che	I discenti sono in grado di: - elencare i punti di forza e i vantaggi delle persone con autismo e valutarne le abilità da un punto di vista professionale; - analizzare i punti di forza delle persone con autismo allo scopo di individuare i compiti che possono essere assegnati e le professioni in cui possono servirsi appieno delle loro capacità.



			non sono state descritte in precedenza dalla formatrice o dal formatore, ma sono state “scoperte” durante la sessione di brainstorming. La formatrice o il formatore chiede a ciascun gruppo di cercare di aggiungere alla tabella di gruppo dei vantaggi ritenuti fondamentali (20 min.) Il gruppo, insieme alla formatrice o il formatore, riassume brevemente il lavoro svolto elencando gli ambiti più interessanti per le persone con autismo (10 min.) 5. Riepilogo, domande e sintesi della sessione (15min.).	
--	--	--	--	--

Unità II: Strumenti per individuare e sostenere lo sviluppo di competenze e abilità delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultati attesi
Tem • Osservazione • Colloqui • Laboratori • Formazione • <i>Coaching</i>	120 minuti	Materiale e presentazioni volti ad approfondire il tema (att. 2.1) – filmati (elenco dei video, att. 2.2) https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4	La formatrice o il formatore presenta brevemente gli strumenti che possono sostenere i processi volti allo sviluppo delle competenze, le capacità e gli interessi dei dipendenti con autismo. In	I discenti sono in grado di: - Riconoscere una serie di strumenti utili per riconoscere e sostenere la crescita delle persone con disturbo dello spettro autistico;



- Feedback
- Monitoraggio dei processi

<https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc>

https://www.youtube.com/watch?v=-nLbeunH_0

<https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXPlxvc>

https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4

<https://www.youtube.com/watch?v=UDQx4o2yJE&t=134s>

(circa 30 min.), carta e penna

questo modo potranno imparare a conoscere, sostenere e motivare le persone con autismo a continuare a crescere – cfr. documento E

1. Lezione (circa 45 min.) – presentazione (att. 2.1)
2. Scenari che prevedono il ricorso a strumenti di osservazione (colloqui) e relativi al sostegno ai processi di assunzione (scegliere 2-3 scene) (circa 30 min.) (video clip, att. 2.2)

<https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4>

<https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc>

https://www.youtube.com/watch?v=-nLbeunH_0

<https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXPlxvc>

https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4

<https://www.youtube.com/watch?v=UDQx4o2yJE&t=134s>

3. Discussione, sintesi:

- valutare gli strumenti da utilizzare per esaminare le competenze e gli atteggiamenti delle persone con disturbo dello spettro autistico allo scopo di pianificare e sostenere la loro crescita in ambito professionale, fornire loro degli strumenti di *mentoring*, *coaching* o formazione allo scopo di potenziare le loro capacità e permettere loro di realizzarsi in ambito lavorativo



			Divisione in gruppi – ogni gruppo dovrà esaminare ogni video allo scopo di individuare gli strumenti utilizzati dalle e dai responsabili delle risorse umane per sostenere le persone con autismo nel corso del colloquio (15 min.) Presentazione delle conclusioni del gruppo (15 min.) Riepilogo, domande e sintesi della sessione (15 min.)	
--	--	--	---	--

Unità III: Prepararsi a lavorare con una/un dipendente con disturbo dello spettro autistico, sviluppare le competenze, motivare e sostenere la o il dipendente

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultati attesi
a. Assicurarsi che ogni dipendente conosca: - l'organizzazione dell'azienda, la sua mission e i suoi obiettivi; - il gruppo di lavoro con cui dovrà confrontarsi ponendo in evidenza la struttura e i rapporti	240 minuti	Flip chart, penne, pennarelli, fogli di carta, att. 3.1 - 7 copie – scheda per preparare l'attività Test di Belbin – una copia per partecipante (att. 3.2), presentazione sul test di Belbin test, allegati 3.3, Presentazione multimediale sulla necessità di formare le persone con autismo (allegato 3.4), Materiale	Preparazione (1 ora) a. La formatrice o il formatore avvia una discussione sulle condizioni da creare allo scopo di permettere alla persona con autismo di sentirsi a proprio agio nell'ambiente di lavoro. I risultati saranno riportati su flip chart. La formatrice o il formatore forma dei gruppi composti da 4 persone, I partecipanti	I discenti sono in grado di: - creare un'atmosfera amichevole quando una o un dipendente con autism si inserisce nel luogo di lavoro, valutare i <i>team roles</i>, servirsi di tecniche diverse allo scopo di conoscere le competenze della o del dipendente con autismo; - conoscere i meccanismi che regolano l'inserimento di ogni dipendente



all'interno dell'azienda; • regole di condotta e procedure aziendali; • caratteristiche del luogo di lavoro, responsabilità, compiti e norme di sicurezza. b. imparare a conoscere gli interessi, le competenze, le abilità e i bisogni di ogni dipendente allo scopo di comprendere: • Chi è, quali sono gli interessi, le competenze, le capacità e il tipo di personalità di ogni dipendente con autismo; • le motivazioni; • come comunicare per instaurare un buon rapporto lavorativo.		relativo ai vari scenari (att. 3.5 e 3.6).	preparano una messa in scena (sulla base dell'allegato 3.1) in merito alle strategie da seguire per fornire informazioni a una/un dipendente con autismo in merito a: - l'organizzazione dell'azienda, la sua mission e i suoi obiettivi; - il gruppo di lavoro con cui dovrà confrontarsi ponendo in evidenza la struttura e i rapporti all'interno dell'azienda; - regole di condotta e procedure aziendali; - caratteristiche del luogo di lavoro, responsabilità, compiti e norme di sicurezza. Analisi del gioco di ruolo. La formatrice o il formatore chiede ai discenti di prestare ascolto al lavoro svolto dai vari gruppi allo scopo di condividere le rispettive impressioni in merito alle strategie proposte per favorire l'inserimento lavorativo delle e dei dipendenti con autismo. 2. Imparare a conoscere ogni dipendente, i suoi interessi, le	all'interno dell'azienda, prendersi cura del potenziamento delle competenze di ogni dipendente con autismo e del gruppo di lavoro
---	--	---	---	--



			competenze, le capacità, le abilità e le esigenze (totale 3 ore) - Test di Belbin, (1,5 ore - test + discussione) per imparare a conoscere i <i>team roles</i> di chi prende parte al laboratorio (test att. 3.2) Analisi dei risultati del test di Belbin e importanza dei <i>team roles</i> - presentazione (att. 3.3) Mappa delle competenze Breve introduzione, la formatrice o il formatore sottolinea l'importanza di conoscere le competenze delle e dei dipendenti con autismo - presentazione (att. 3.4) Laboratorio (descrizione degli scenari dell'att. 3.5), scheda relativa al colloquio (att. 3.6) (1 h). - Riepilogo (15 min.) Discussione relativa al tipo di sostegno da fornire alle persone con autismo allo scopo di potenziare le loro competenze. Riepilogo, domande, sintesi della sessione (15 min.)	
--	--	--	---	--



Unità IV: SUPPORTARE I PUNTI DI FORZA E LE COMPETENZE DELLE E DEI DIPENDENTI CON DISTURBO DELLO SPETTRO AUTISTICO

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultati attesi
- Sviluppo di politiche relative alla gestione delle risorse umane – strategie per trattenere le e i dipendenti con disturbo dello spettro autistico - Pianificazione dei percorsi professionale e delle strategie di crescita (anche delle e dei dipendenti con autism), in particolare tecniche volte a motivare e gestire le persone con autism e altre disabilità – aspetti di cui tenere conto ogni giorno	90 minuti	Carta, penne, flip chart, schede relative ai casi studio di diverse persone con disturbo dello spettro autistico (att. 4.2)	1. Attività (allegato 4.1) – lavoro di gruppo (1 ora) - I partecipanti sono suddivisi in tre gruppi, ogni gruppo dovrà preparare dei consigli per aiutare le persone con autism in merito alla creazione di un percorso di crescita professionale (casi studio, schede, att. 4.2). Ogni gruppo riceverà 3 casi di studio. Sugeriamo di preparare i consigli sulla base delle conoscenze acquisito nel corso della sessione sulla mappatura delle competenze 2. La formatrice o il formatore riassume le conclusioni dell'attività e della discussione di gruppo (30 minuti) e delle strategie volte a supportare i punti di	I discenti sono in grado di: - creare un elenco di vantaggi e punti di forza degli individui con disturbo dello spettro autistico, valutare le capacità di queste persone in rapporto alla professione da svolgere; - analizzare i punti di forza degli individui con disturbo dello spettro autistico per individuare i compiti che possono essere loro affidati allo scopo di permettere loro di sviluppare i punti di forza; - applicare le competenze acquisite durante la sessione per sostenere le persone con autism nei luoghi di lavoro.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

			forza delle persone con disturbo dello spettro autistico. La formatrice o il formatore legge i consigli proposti confrontandoli con quelli ideati dai partecipanti. 3. Riepilogo, domande e sintesi della sessione (15 min.)	
--	--	--	--	--

Conclusione				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultati attesi
Riepilogo delle sessioni	Circa 5 minuti	Flip chart/ boards, cards	Attività di gruppo: ogni discente indica almeno una cosa appresa nel corso della sessione e la scrive su un post-it da attaccare alla lavagna.	I discenti imparano a padroneggiare i concetti presentati durante il corso
Domande e risposte	Circa 10 minuti	-	Sessione di domande e risposte	Rispondere e chiarire i dubbi dei discenti
Valutazione finale del modulo e delle competenze acquisite		Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici Le e i discenti rispondono alle domande volte a valutare le	La formatrice o il formatore raccoglie i questionari dei partecipanti. Dovranno fornire almeno il 75% di risposte corrette.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

			conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	
--	--	--	--	--

Modulo 4 - Piano della sessione di formazione

Opportunities4autism Piano della sessione di formazione	
Numero del modulo	4
Titolo del modulo	Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori con disturbo dello spettro autistico a livello internazionale, europeo e nazionale
Durata	10h
Numero di sessioni e durata di ciascuna sessione:	Unità I - Normative internazionali di riferimento in materia di diritti umani, disabilità e disturbo dello spettro autistico: 120 minuti Unità II - Normative europee di riferimento in materia di diritti umani, disabilità e disturbo dello spettro autistico: 120 minuti Unità III - Provvedimenti legislativi volti all'assunzione e alla formazione di dipendenti con autismo: 360 minuti

Unità I: Normative internazionali di riferimento in materia di diritti umani, disabilità e disturbo dello spettro autistico

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione	5 minuti	-	La formatrice o il formatore si presenta e descrive il proprio background	Benvenuto e presentazione della formazione
Presentazione dei discenti, attività per	10 minuti	Schede/flip chart/colori e carta	Tutti i partecipanti coinvolti imparano a conoscersi meglio	Presentazione dei discenti, attività per rompere il ghiaccio/energizzanti



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

rompere il ghiaccio/energizzanti				
Presentazione degli argomenti trattati nella sessione	5 minuti	Presentazione/diapositive/materiale/altro	I discenti familiarizzano con i temi e i contenuti della sessione	Presentazione degli argomenti trattati nella sessione
Importanza dell'argomento, Risultato atteso	5 minuti	Presentazione/video/altro	I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e disposti a migliorare le loro conoscenze e competenze	I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e disposti a migliorare le loro conoscenze e competenze
Unità 1 1. Il contesto internazionale a. Normative di riferimento in merito ai diritti umani b. Normative di riferimento in merito ai diritti delle persone con disabilità c. Normative di riferimento sui diritti di lavoratrici e lavoratori e delle persone con disabilità d. Riconoscimento internazionale del disturbo dello spettro autistico	90 minuti	Presentazione PowerPoint relativa alle normative vigenti a livello internazionale, materiale di cancelleria, Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, (Diritti umani, occupazione, disabilità, disturbo dello spettro autistico)	Lezione e discussione	- Descrivere il contesto e far conoscere ai discenti le condizioni lavorative delle persone con disabilità nel mondo - Comprendere l'approccio basato sull'applicazione dei diritti umani nel mondo del lavoro delle persone con disabilità - Familiarizzare con gli strumenti legislativi a livello internazionale che stabiliscono dei criteri e delle regole relative al riconoscimento e all'esercizio dei diritti delle persone con disabilità - Acquisire nozioni in merito alla ratificazione degli strumenti legislativi



				internazionali in ambito nazionale - Riflettere sul significato e le implicazioni di alcuni articoli della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità attraverso domande e casi studio - Imparare a conoscere l'agenda 2030 sugli obiettivi di sviluppo sostenibile
Riassumere la sessione	120 minuti	Presentazione/schede dell'attività/video/casi studio/tracce per i giochi di ruolo	Attività di gruppo ogni discente indica almeno una cosa appresa nel corso della sessione e la scrive su un post-it da attaccare alla lavagna.	Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.
Domande e risposte		Flip chart/lavagna	Sessione di domande e risposte	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione del modulo		Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti
Valutazione delle competenze – solo nella sessione finale del modulo		Modulo di valutazione delle competenze/Modulo di autovalutazione	Le e i discenti rispondono alle domande volte a valutare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	Tasso di successo pari ad almeno il 75%



Unità II: Normative europee di riferimento in materia di diritti umani, disabilità e disturbo dello spettro autistico

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione	5 minuti	Presentazione/diapositive/	La formatrice o il formatore si presenta e descrive il proprio background	Benvenuto e presentazione della formazione
Presentazione del tema e dei discenti, attività per rompere il ghiaccio	10 minuti	Domande e risposte	Tutti i partecipanti coinvolti imparano a conoscersi meglio	Creare un'atmosfera dinamica per promuovere una maggiore attenzione
Unità 2 a. Il contesto europeo: riferimenti normativi in materia di diritti umani e disabilità, documenti, attenzione alle persone con disturbo dello spettro autistico b. Strategia europea sull'occupazione e la disabilità nel corso degli anni passati c. Strumenti europei volti ad affrontare il tema della disabilità: ESF, ANED, HGLD, EASPD, EDF, Atto europeo sull'accessibilità, Rapporti europei in	120 minuti	Presentazione PowerPoint relativa alle strategie e di documenti utilizzati a livello europeo per tutelare i diritti delle persone con disabilità, materiale di cancelleria	Lezione e discussione	- Descrivere il contesto e far conoscere ai discenti i presupposti su cui si basano le normative vigenti a livello europeo in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità - Chiarire la suddivisione delle competenze fra Unione europea e singoli stati - Spiegare come e quando si è fatto riferimento per la prima volta ai diritti delle persone con disabilità - Mostrare i progressi compiuti nel corso degli anni (Comunità europea vs Unione europea);



merito alle politiche portate avanti.				- Condividere alcune nozioni di diritto del lavoro; - Fornire ai datori di lavoro delle indicazioni in merito a come ricevere sostegno e incentivi legati all'assunzione di persone con disabilità - Informare le persone in merito all'esistenza di documenti che tutelano le persone con autismo - Fare riferimento agli obiettivi della strategia europea sulla disabilità passati e futuri - Descrivere le misure positive che promuovono l'occupazione delle persone con disabilità in Europa - Fare riferimento ai principali strumenti europei che possono avere degli effetti positive nell'ambito della disabilità come il Fondo sociale europeo, gruppo di alto livello sulla disabilità organizzato dall'Associazione europea per la disabilità
Riassumere la sessione	120 minuti	Presentazione/schede dell'attività/video/casi studio/tracce per i giochi di ruolo	Attività di gruppo ogni discente indica almeno una cosa appresa nel corso della sessione e la scrive su un	Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

			post-it da attaccare alla lavagna.	
Domande e risposte		Flip chart/lavagna	Sessione di domande e risposte	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione del modulo		Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti

Unità III: Provvedimenti legislativi volti all'assunzione e alla formazione di dipendenti con autismo

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione e del gruppo	5 minuti		I partecipanti e la formatrice o il formatore imparano a conoscersi	Accoglienza dei discenti e presentazione della formazione
Presentazione dei temi e dei risultati attesi, attività per rompere il ghiaccio	10 minuti	Attività per rompere il ghiaccio	Coinvolgimento di tutti i partecipanti	Rompere il ghiaccio e riflettere su affinità e differenze fra le persone I discenti sono consapevoli dell'importanza dell'argomento e sono disposti a migliorare le proprie conoscenze e competenze



Sessione 1. Normative e iniziative promosse a livello nazionale in Spagna, Polonia, Italia, Serbia e a Cipro	100 minuti	Presentazione PowerPoint Normative vigenti a livello nazionale in materia di occupazione e disabilità Materiale di cancelleria, Accesso a Internet, Proiettore Discussione guidata Autovalutazione	Lezione e discussione sulle caratteristiche dei paesi coinvolti La sessione si basa su un'analisi dei diversi contesti nazionale	- Imparare a conoscere il sistema legislativo e le istituzioni responsabili a livello nazionale - Imparare a conoscere le principali normative vigenti a livello locale in merito al mondo del lavoro e alla disabilità - Familiarizzare con il livello di coinvolgimento del paese - Sapere le misure adottate dai governi per includere le persone con disabilità nel mercato del lavoro
Sessione 2 Strategie delle aziende per l'assunzione delle persone con autismo a. Quadro normativo b. Indicazioni e procedure relative alla	120 minuti	Presentazione PowerPoint Normative vigenti a livello nazionale in materia di occupazione e disabilità Materiale di cancelleria, Accesso a Internet, Proiettore Discussione guidata Autovalutazione	Lezione e discussione relativa all'analisi del quadro normativo che regola le attività delle aziende. Individuazione delle possibili ricadute negative e delle procedure seguite dalle aziende	- Conoscere il quadro normativo di riferimento - Mettere in relazione le normative vigenti e le procedure seguite da chi si occupa della gestione delle risorse umane - Individuare le possibili ricadute negative e delle procedure seguite dalle aziende



Sessione 3 Normative relative alle procedure di assunzione vigenti in: Spagna, Polonia, Italia, Serbia e a Cipro - Riconoscimento legale della disabilità - Contratti e condizioni di lavoro - Agevolazioni e sgravi fiscali Consapevolezza	100 minuti	Presentazione PowerPoint Normative vigenti a livello nazionale in materia di occupazione e disabilità Materiale di cancelleria, Accesso a Internet, Proiettore Discussione guidata Autovalutazione	Lezione e discussione sulle caratteristiche dei paesi coinvolti La sessione si basa sul confronto fra i diversi Paesi	- Essere a conoscenza del processo di riconoscimento del disturbo dello spettro autistico - Capacità di riconoscere le normative vigenti a livello nazionale in merito alle condizioni lavorative e ai contratti di lavoro - Familiarizzare con le normative vigenti a livello nazionale per quanto attiene agli sgravi fiscali offerti alle aziende che assumono persone con disabilità - Analizzare il rendimento delle e dei dipendenti con autismo sulla base delle normative vigenti in materia
Riepilogo dell'unità 3	Introduzione: 15 minuti Sessione: 100 minuti	Presentazione PowerPoint Normative vigenti a livello nazionale in materia di occupazione e disabilità Principi sanciti dalla Convenzione delle Nazioni	Lezione e discussione sui singoli paesi coinvolti Lezione e discussione sull'analisi del quadro di riferimento volto a regolare le attività delle aziende e	- Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

	Sessione 2: 120 minuti Sessione 3: 100 minuti Conclusione: 35 minuti	Unitè sui diritti delle persone con disabilità, linee guida per le imprese, Agenda 2030 delle Nazioni Unite Materiale di cancelleria, Accesso a Internet, Proiettore Discussione guidata Autovalutazione	individuazione delle ricadute sulle procedure seguite dalle imprese	
Domande e risposte	15 minuti	Flip chart/lavagna	Sessione di domande e risposte	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi - Qualora non vi fossero dei dubbi, la discussione potrà servire per sottolineare i punti chiave
Valutazione del modulo	15 minuti	Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti
Valutazione delle competenze – solo nella sessione finale del modulo	5 minuti	Modulo di valutazione delle competenze/Modulo di autovalutazione	Le e i discenti rispondono alle domande volte a valutare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	Tasso di successo pari ad almeno il 75%



Modulo 4 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori

Introduzione

Leggi con attenzione il documento dal titolo “Diritti delle lavoratrici e dei lavoratori con disturbo dello spettro autistico a livello internazionale, europeo e nazionale” e la relativa presentazione. Il quarto modulo consta di un’introduzione, tre unità e una conclusione. La parte introduttiva e quella conclusiva hanno una durata di 35 minuti ciascuna. La prima unità occupa una sola sessione di 90 minuti. La seconda ne richiede una di 120 minuti; la terza è suddivisa in tre sessioni da 100, 120 e 100 minuti ciascuna. I contenuti delle cinque sessioni sono riportati nei documenti e nella presentazione forniti. È importante preparare i video e il materiale prima dello svolgimento del corso.

Unità 1

Introduzione

Una volta fatte le presentazioni, descrivi i problemi che le persone con disturbo dello spettro autistico sono costrette ad affrontare per inserirsi nel mercato del lavoro e parla dell’importanza di disporre di norme in grado di tutelare i loro diritti in ogni ambito. Introduci il tema dei diritti umani e della ratificazione delle normative internazionali.

Sessione.1

Distribuisci ai discenti le schede dell’attività n.1 e 2 e mostra loro le diapositive dedicate al tema che compongono la presentazione relativa al modulo 4.

All’inizio di ogni sessione, assicurati che il corso sia in linea con le esigenze dei partecipanti attraverso una discussione.

Comincia introducendo il quadro di riferimento: il background, le normative relative alla disabilità, la struttura del quadro normativo e le modalità di applicazione delle norme internazionali.

Quindi, illustra le normative internazionali di riferimento in materia di diritti umani, disabilità e disturbo dello spettro autistico: la Dichiarazione universale dei Diritti Umani, il Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici delle Nazioni Unite, la Convenzione sui diritti dei minori, la Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) e l’articolo 27, i diritti dei minori con disabilità.

Dopo aver illustrato la convenzione stimola una discussione in merito agli aggiustamenti ragionevoli come indicato nel documento MOD4. Attività 1.



All'inizio chiedi ai discenti di riflettere sul concetto di "aggiustamento ragionevole" facendo riferimento alla condizione di Henry, una persona con disturbo dello spettro autistico che è stato assunto in un ufficio: che tipo di attività e accorgimenti possono essere adatti a lui?

Nella seconda parte, i discenti dovranno parlare del funzionamento degli strumenti legislativi in Italia e interrogarsi in merito alle implicazioni (positive e negative) degli accorgimenti adottati nei luoghi di lavoro.

Analizza punto per punto l'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, servendoti della scheda dell'attività MOD4. Attività 2

Questa volta il gruppo dovrà prendere in esame alcune parti dell'articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. Grazie alle domande, il gruppo dovrà riflettere sulle implicazioni della legge, i suoi limiti, le sue implicazioni, i suoi spunti etici.

Concludi la sessione con una breve spiegazione sul riconoscimento internazionale del disturbo dello spettro autistico.

Unità 2

Introduzione

Distribuisci la scheda delle attività n. 3 e 4 e le diapositive della presentazione dedicate al modulo 4 incentrate sull'argomento.

Allo scopo di creare un legame e creare un'atmosfera positiva all'interno del gruppo, invita i discenti a prendere parte a un gioco con dei numeri misteriosi. Ogni discente dovrà scrivere su un post-it una sequenza di lettere e numeri che abbia un significato per lei/lui. Ad esempio, la sequenza 1994-2F-5aD potrebbe rappresentare una persona nata nel 1994, che ha 2 fratelli e ha seguito lezioni di danza per 5 anni. Dopo un minuto o due, chiedi ai partecipanti di mostrare il loro numero, mentre gli altri dovranno cercare di decifrare il significato della sequenza. L'attività finisce quando tutte le sequenze saranno svelate.

Adesso, presenta i contenuti della sessione e i risultati attesi, la durata e i tempi, ecc. Da' ai discenti la possibilità di porre delle domande riguardanti la sessione.

Sessione 2.1

Quindi, comincia a presentare i contenuti della sessione sulle normative europee di riferimento in materia di diritti umani, disabilità e disturbo dello spettro autistico.

Illustra ai discenti il quadro normativo vigente a livello europeo: Trattati dell'Unione europea, di Lisbona e di Amsterdam. Quadro di riferimento sui diritti umani e la disabilità, documenti europei in materia di occupazione e diritti delle persone con disabilità.



Avvia una discussione sul concetto di *disproportionate burden* come indicato nella scheda MOD4. Attività 3

I discenti dovranno discutere in gruppi di due o tre persone in quali casi, in relazione agli esempi (lavoro in un ristorante, in un negozio di videogiochi, ecc.), è possibile assumere una persona con disturbo dello spettro autistico e quando rappresenta, invece, un onere sproporzionato ai sensi dell'articolo 5 della Direttiva relativa alla parità di trattamento in materia di occupazione.

Continua parlando della Strategia europea sui diritti delle persone con disabilità (2010-2020 e 2021-2030).

Al termine della spiegazione, avvia una discussione di gruppo per riflettere su un'Europa priva di ostacoli come indicato nella scheda MOD4. Attività 4

Invita i partecipanti a immaginare di vivere nel 2121, in un'era priva di barriere in cui le persone con disabilità possono esprimere i loro talenti e godere pienamente dei loro diritti. I discenti sono studenti di legge che si sono imbattuti nelle strategie europee sui diritti delle persone con disabilità dal 2010 al 2030.

Con un po' di immaginazione, dovranno confrontare i vecchi obiettivi (elencati nella scheda delle attività) con la situazione del 2121, come faremmo oggi se analizzassimo alcuni aspetti delle società medievali.

Puoi alimentare il dibattito fornendo ulteriori spunti, qualora i discenti abbiano delle difficoltà. Inoltre, suggeriamo di passare oltre qualora alcuni obiettivi non siano in linea con l'attività.

Quindi, spiega le misure volte a promuovere l'assunzione delle persone con disabilità in Europa e avvia un'attività di riflessione come indicato nella scheda MOD4. Attività 5

Invita il gruppo a discutere le misure di discriminazione positive prese in esame durante il corso (sistema delle quote e agevolazioni): Hanno mai avuto esperienze in questo senso? Ritengono che si tratti di provvedimenti eticamente validi, positivi o negativi? In che modo tali azioni rappresentano un beneficio per l'azienda o, al contrario, possono danneggiarla?

Alimenta la discussione con degli spunti aggiuntivi, domande o aneddoti qualora in gruppo non si senta ispirato.

Presenta gli altri strumenti utilizzati in ambito europeo per tutelare i diritti delle persone con disabilità.

Quindi parla della consapevolezza a livello europeo riguardo al disturbo dello spettro autistico.



Unità 3

Introduzione

Distribuisci ai discenti le schede per le attività 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 e 13 e mostra loro le diapositive del PowerPoint dedicate al “Modulo 4” relative all’argomento.

Al termine della presentazione comincia la sessione con un’attività per rompere il ghiaccio:

“Affinità e differenze”: l’obiettivo è quello di far sì che i membri del gruppo di conoscere le loro rispettive affinità e differenze e creare un legame fra loro.

Tutti pensiamo che ci sia qualcosa di unico in noi. Ma, ci piace avere qualcosa di simile. Questa attività per rompere il ghiaccio ci aiuta a scoprire tali aspetti nelle nostre colleghe e nei nostri colleghi.

- Da’ a ogni discente carta e penna.
- Chiedi loro di disegnare tre colonne su un pezzo di carta e di indicare su ciascuna di essa: nome, affinità, differenza.
- Invita i discenti a parlare per scoprire affinità e differenza.
- Vince la persona che avrà raccolto il maggior numero di dati possibile.

In questo modo i partecipanti impareranno a conoscere le loro differenze, ma si ricorderanno di godere tutti di pari diritti. Parla dell’importanza del sistema legale nella tutela dei diritti delle persone con disabilità.

Sessione 3.1

Inizia la presentazione con il quiz presentato nella scheda MOD4. Attività 6. Si tratta di un questionario preliminare che permette di porre delle domande ai discenti.

I discenti partecipano attivamente in relazione alle loro esperienze professionali e personali.

Tra le conclusioni relative a ogni domanda, valutando il livello di conoscenze dei discenti riguardo all’argomento.

L’attività incoraggia i partecipanti ad approfondire l’argomento e l’analisi, inoltre consente di valutare le loro conoscenze pregresse. Quindi, chiedi loro di esaminare la situazione italiana servendosi del documento MOD4. Attività 7.

I discenti dovranno individuare delle informazioni in merito alle normative vigenti in Italia. La prima parte è incentrata sui documenti. La ricerca sarà suddivisa fra normative che tutelano i diritti umani e favoriscono l’assunzione delle persone con disabilità.



La seconda parte, invece, mira a prendere in esame le normative legate alle persone con autismo.

Invita un rappresentante per gruppo a condividere i risultati e modera una discussione che parta dal confronto fra i quadri legislativi in vigore nei diversi Paesi, prima di analizzare i contenuti.

Quindi, fornisci indicazioni specifiche in materia di occupazione e diritti delle persone disabili nelle diverse nazioni.

Sessione 3.2

Continua parlando delle strategie da utilizzare per assumere persone con disturbo dello spettro autistico mostrando un video che spiega in maniera molto chiara le normative vigenti come previsto dai documenti MOD4. Attività 8,9,10

L'attività consiste nel vedere i video e fornire delle spiegazioni teoriche. Il tuo compito è quello di illustrare il quadro legislativo e mostrare il video corrispondente.

L'obiettivo è quello di rafforzare le conoscenze, riepilogare i contenuti e porre in evidenza i concetti più importanti.

Inoltre, parla insieme al gruppo delle discriminazioni sulla base della disabilità e rifletti del concetto di aggiustamento ragionevole da associare alla parte teorica della convenzione.

Quindi, insisti sulla responsabilità delle imprese che rispettano i diritti umani e sulle strategie da adottare per applicare le linee guida e i principi dell'Agenda 2030

Spiega quali procedure devono adottare datori e datrici di lavoro per promuovere l'inclusione delle persone con disabilità impegnandosi in questo senso.

Quindi, individua i diritti tutelati dalla Convenzione per quanto concerne le imprese, nonché le ricadute negative utilizzando il documento MOD4. Attività 11.

L'attività consiste nell'adottare il punto di vista delle imprese, riconoscere gli articoli dei diritti delle persone con disabilità da applicare e comprendere se la strategia dell'azienda è in linea con tali principi oppure bisogna modificarla.

Chiedi ai discenti di formare dei gruppi (2-4 persone), ciascuno dei quali costituirà un'impresa. Distribuisci una dispensa a ciascun gruppo.

Ogni gruppo dovrà illustrare gli articoli della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità selezionati.



Per ogni articolo, ogni gruppo dovrà leggere e riflettere sulle domande che ogni impresa deve porsi per individuare le ricadute negative sulla sua strategia.

È possibile fare degli esempi in modo da facilitare l'attività nel caso in cui sia necessario rompere il ghiaccio.

Infine, mostra ai discenti come stabilire delle procedure e assegnare risorse umane e materiali per mitigare e porre rimedio ad eventuali ricadute.

Infine, fa riferimento agli obiettivi di sviluppo sostenibile legati alla disabilità per promuovere alcune iniziative per contribuire al raggiungimento degli obiettivi dell'agenda 2030.

Sessione 3.3

La sessione è dedicata a uno studio comparativo di cinque paesi europei in merito alle normative legate all'assunzione di persone con autismo.

Cfr. la scheda dell'attività: MOD4. Attività 12. Si tratta di una serie di domande da porre ai partecipanti.

Ogni discente può partecipare sulla base delle proprie esperienze professionali e personali.

Tra le conclusioni da ogni domanda, valuta il livello di conoscenze dei discenti in merito alla materia nel loro paese.

L'attività incoraggia i partecipanti ad approfondire l'argomento e l'analisi, inoltre consente di valutare le loro conoscenze pregresse. Chiedi ai partecipanti di formare dei gruppi in base al loro paese di provenienza, come riportato nella scheda dell'attività MOD4. Attività 13.

I discenti lavoreranno sull'analisi di informazioni relative al quadro normativo vigente nel loro Paese.

Da' loro l'attività con le sezioni da studiare. La prima parte è incentrata sul riconoscimento legale del disturbo dello spettro autistico/della disabilità. Quindi, affronta le condizioni contrattuali per i dipendenti con disabilità.

Quindi, saranno presi in esame i sussidi e gli sgravi fiscali per le imprese che assumono persone con disturbo dello spettro autistico/disabilità. Infine, continueranno con l'indagare il livello di coinvolgimento con cui ogni Paese può sensibilizzare in materia di autismo.

Chiedi a ogni rappresentante per gruppo di condividere i risultati e modera una discussione confrontando la situazione dei diversi paesi.



Conclusione

La sezione fornisce una panoramica dei contenuti del modulo 4. Comincia dalle esperienze e dalle osservazioni dei discenti. Ogni partecipante dovrà scrivere su dei post-it la cosa più importante che ha imparato nel corso del modulo. Attacca i post-it alla lavagna e leggili per aprire una discussione sulle questioni ancora aperte. I discenti potranno esprimere i loro dubbi, ponendo delle domande di cui potrai prendere nota in modo da parlarne nel corso dei moduli successivi. Infine, distribuisce i questionari per valutare l'efficacia e la qualità delle sessioni, nonché valutare le competenze.

È importante ricordare ai discenti che le condizioni di lavoro di una o un dipendente con disabilità devono essere sempre in linea con le normative vigenti a livello nazionale, europeo e internazionali. È possibile adottare dei diversi accorgimenti previo accordo fra dipendente e datore di lavoro, purché non rappresentino una violazione della normativa.

Follow-up

Il datore di lavoro compila la documentazione relativa alla procedura da seguire in base alle normative vigenti.

Il rapporto può essere riesaminato una volta all'anno e sarà aggiornato in base ai regolamenti vigenti.

Valutazione delle competenze

È previsto un test con domande a risposta multipla per valutare le competenze dei discenti. Ogni domanda ha quattro opzioni, di cui solo una corretta. Riceveranno un punto per ogni risposta corretta. Per passare il test bisogna totalizzare 8 punti.

Modulo 4 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori

- The Policy Guidelines for Inclusive Sustainable Development Goals (UN) - <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/Foundations/policy-guideline-foundations-final.pdf>
- Good practice in employment of people with disabilities - https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_en.pdf
- Work-life balance for all - Autism Europe (UE) - https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/05/KE-04-19-351-EN-N_compressed-2.pdf
- Disability in the Workplace: Company Practices – ILO (UE) - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf
- Assisting People with Autism - The National Disability Authority (IRL) - <https://nda.ie/Publications/Employment/Employment-Publications/Assisting-People-with-Autism-Guidance-for-Line-Managers-HR-Professionals.pdf>



- Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas (ES) - <http://www.autismo.org.es/sites/default/files/guia-empresa-y-ddhh-cermi.pdf>
- Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo (ES) - https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf
- Orientaciones a la empresa sobre la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger (TEA nivel1) (ES) - <https://aspergermalaga.es/AMSA/wp-content/uploads/2020/11/Gu%C3%ADa-para-la-inclusi%C3%B3n-laboral-del-trabajador-TEA-1.pdf>
- Royal Ordinance 1/2013, on the Rights of Persons with Disabilities and their Social Inclusion, Spain
- Royal Ordinance 2/2015 on the Statute of Workers Rights, Spain
- Royal Decree 290/2004, regulating labor enclaves as a measure to promote the employment of people with disabilities, Spain
- Law 31/1995 of Labor Risk Prevention, Spain
- Royal Decree 818/2021, regulating the common activation programs for employment of the National Employment System, Spain
- Royal Decree 870/2007, regulating the supported employment program as a measure to promote the employment of people with disabilities in the ordinary labor market, Spain
- <https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacid>



- [ad.html](#)
- <https://sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm
- <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/enlaces/1211891517654/Tramite>
- <https://javiersagardoy.com/informacion-laboral/atencion-a-la-dependencia/tipos-de-contratos-de-trabajadores-con-discapacidad->
- Zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych - Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (niepelnosprawni.gov.pl)
- Zatrudnienie niepełnosprawnego 2021 – dofinansowanie do wynagrodzeń z PFRON i ulgi – warunki, wysokość, kwoty, stopnie niepełnosprawności (blogarama.com)
- Work4Psy – Literature Review Report, <https://cesie.org/en/resources/work4psy-literature-review-report/>
- L'autismo nel panorama giuridico italiano, Articolo, 11/09/2015
- <https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/01/la-sindrome-autistica-nel-panorama-giuridico-italiano>
- Autismo e lavoro: una piramide da rovesciare, <https://www.portale-autismo.it/autismo-lavoro-piramide-rovesciare/>
- Leggi e Diritti delle persone con Disturbo dello Spettro Autistico, <http://www.studiosalvago.it/leggi-e-diritti/>
- Laboratori diversamente abili, <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Disabili.aspx>
- Legislatura 17^a - Dossier n. 466 - https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/1009310/index.html?part=dossier_dossier1-sezione_sezione14-h1_h13
- Autismo ed inclusione sociale: le opportUnità à per l'inserimento lavorativo, http://www.tieniamente.it/2020/09/autismo-inclusione-sociale-opportUnità_a_inserimento-lavorativo/
- Law on Professional Rehabilitation and Employment of Persons with Disabilities, Serbia - https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html
- Law on Prevention of Discrimination against Persons with Disabilities, Serbia - https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_diskriminacije_osoba_sa_invaliditetom.html
- <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/All/5E5F3AD92A3FA954C2257AA100466BA1?OpenDocument>
- Commission non-paper on the setting-up at EU level of the framework required by art. 33.2 of the UN Convention On The Rights Of Persons With Disabilities. August 2012



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Modulo 5 - Piano della sessione di formazione

Opportunities4autism Piano della sessione di formazione	
Module number	5
Module title	Il processo di assunzione delle persone con disturbo dello spettro autistico: Creazione di un processo di assunzione attento alle esigenze delle persone con disturbo dello spettro autistico
Duration	10 ore
Numero delle sessioni e durata di ciascuna sessione:	Introduzione (80 minuti) Unità I - Preparazione del processo di assunzione (60 minuti) Unità II - Processi di assunzione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico (180 minuti) Unità III - Processi di selezione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico (240 minuti) Unità IV - Processi di assunzione e selezione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico: follow up (120 minuti) Conclusione (125 minuti)

Introduzione			
Punti chiave	Tempo	Materiale	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione	10 minuti	Presentazione/diapositive/brochure	La formatrice o il formatore si presenta ai discenti
Presentazione dei discenti, attività per rompere il ghiaccio/energizzanti	45 minuti	Schede dell'attività/flip chart/carta e pennarelli	Tutti i partecipanti coinvolti imparano a conoscersi meglio
Presentazione degli argomenti trattati nella sessione	10 minuti	Presentazione/diapositive/dispense	I discenti familiarizzano con i temi e i contenuti della sessione



Importanza dell'argomento, Risultato atteso	15 minuti	Presentazione/video/altro	I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e disposti a migliorare le loro conoscenze e competenze
--	-----------	---------------------------	--

Sessione principale				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1 Preparazione del processo di assunzione	60 minuti	Presentazione/ dell'attività e penne / Scheda Quiz su Kahoot / Video/	Lezione/discussione/ Dimostrazione/Caso studio/ Quiz	- Definire le conoscenze chiave relative al disturbo dello spettro autistico - Comprendere i vantaggi dati dall'assunzione delle persone con disturbo dello spettro autistico - Individuare le difficoltà più comuni riscontrate dalle persone con disturbo dello spettro autistico nel processo di ricerca di un'occupazione - adottare una strategia di comunicazione attenta alle esigenze delle persone con autismo - Analizzare e riflettere sui valori dell'impresa - Sostenere la creazione di un ambiente lavorativo attento alle esigenze delle persone



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

				con disturbo dello spettro autistico
Unità 2 Processi di assunzione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico	180 minuti	Presentazione/ dell'attività e penne	Scheda	Lezione/discussione/ Dimostrazione/Caso studio
Unità 3 Processi di selezione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico	240 minuti	Presentazione/ Video/ Scheda dell'attività e penne		Lezione/discussione/ Dimostrazione/Caso studio

con disturbo dello spettro autistico

- Definire un modello di competenze attento alle esigenze delle persone con disturbo dello spettro autistico
- Individuare le competenze chiave
- Adottare delle strategie di pubblicazione delle offerte di lavoro attente alle esigenze delle persone con disturbo dello spettro autistico
- Selezionare diversi canali di assunzione
- Ideare un sistema di candidature attento alle esigenze delle persone con disturbo dello spettro autistico
- Sviluppare dei processi di assunzione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico

- Creare un processo di screening attento alle esigenze delle persone con disturbo dello spettro autistico



				- Adottare un approccio per portare avanti dei colloqui di lavoro attenti alle esigenze delle persone con disturbo dello spettro autistico - Scegliere una metodologia adeguata per i colloqui - Definire una buona strategia di comunicazione - Individuare e adottare delle alternative al colloquio tradizionale	
Unità 4 Processi di assunzione e selezione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico: follow up	120 minuti	Presentazione/ dell'attività e penne	Scheda	Lezione/discussione/ Dimostrazione/Caso studio	- Ideare degli strumenti efficaci per valutare le candidature in maniera equa - Riconoscere e saper individuare dei <i>bias</i> - Adottare un approccio positivo alla selezione dei candidati - Formulare una strategia adeguata a dare un feedback alle/ai candidate/i - Valutare il processo di assunzione delle persone con autismo

Conclusione				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

Riassumere la sessione	45 minuti	Presentazione/ Schede dell'attività/penne	Attività di gruppo ogni discente indica almeno una cosa appresa nel corso della sessione e la scrive su un post-it da attaccare alla lavagna.	Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.
Domande e risposte	30 minuti	Flip chart /lavagna	Sessione di domande e risposte	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione del modulo	20 minuti	Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti
Valutazione delle competenze – solo nella sessione finale del modulo	30 minuti	Modulo di valutazione delle competenze/ Modulo di autovalutazione	Le e i discenti rispondono alle domande volte a valutare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	Tasso di successo pari ad almeno il 75%



Modulo 5 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori

Preparazione

La sezione contiene suggerimenti e consigli in merito alle strategie da adottare per affrontare l'argomento. È importante saper gestire i tempi, individuare un luogo adatto allo svolgimento dell'incontro e assicurarsi che il materiale sia pronto per ogni sessione.

È importante tenere conto dei principi dell'apprendimento degli adulti, conoscerli e basare l'intera sessione su questi allo scopo di proporre un'esperienza formativa di valore ai partecipanti.

È essenziale conoscere la struttura della sessione e ripeterla più volte allo scopo di padroneggiare appieno i contenuti e la gestione dei tempi. Suggeriamo di condividere una versione semplificata della formazione con i partecipanti affinché si possano preparare al meglio.

Bisogna, anche, familiarizzare con i contenuti della formazione e anticipare le domande poste dalle e dai partecipanti. Per preparare le risposte suggeriamo a formatrici e formatori di dare un'occhiata alle letture consigliate.

Introduzione

L'introduzione è suddivisa in quattro parti:

- Benvenuto e presentazione della formazione

La formatrice o il formatore si presenta e introduce l'organizzazione alle e ai partecipanti in maniera chiara e concisa. Oltre a dire il proprio nome, darà delle informazioni sul proprio background e individuerà i principali temi da trattare. È fondamentale cercare di dedicare a questa parte non più di 10 minuti per non perdere l'attenzione delle e dei partecipanti

- Presentazione dei discenti, attività per rompere il ghiaccio/energizzanti

La sessione potrebbe coinvolgere una decina di partecipanti che, probabilmente, non si conosceranno fra loro. È, dunque, importante permettere loro di familiarizzare scegliendo un'attività per rompere il ghiaccio e creare un'atmosfera adeguata. Suggeriamo di formare dei gruppi più piccoli per creare un'atmosfera più rilassata e in grado di favorire il processo di apprendimento.

- Presentazione degli argomenti trattati nella sessione

La formatrice o il formatore presenta l'argomento in modo sintetico. Se necessario, può parlare delle fonti e del metodo.



Per coinvolgere le e i partecipanti fin dall'inizio, catturare la loro attenzione e aiutarli a concentrarsi è essenziale far comprendere loro i temi e i contenuti della sessione

- Importanza dell'argomento, Risultato atteso

Le e i partecipanti devono essere consapevoli dell'importanza dei temi presi in esame. La formatrice o il formatore dovrà fornire dei dati che aiutino a comprendere il valore degli argomenti trattati e mostrare in che modo la presentazione può arricchire le vite o aiutare chi prende parte al corso mediante l'acquisizione di nuove competenze.

Unità 1, 2, 3 e 4

È importante preparare in anticipo ogni attività e degli esercizi energizzanti. Occorre essere informati allo scopo di poter rispondere ad eventuali domande. Sugeriamo di dare un'occhiata al programma del corso e alla bibliografia.

- Unità 1: Preparazione del processo di assunzione
- Unità 2: Processi di assunzione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico
- Unità 3: Processi di selezione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico
- Unità 4: Processi di assunzione e selezione attenti alle esigenze delle persone con disturbi dello spettro autistico: follow up

Consigliamo a formatrici e formatori di adattare i contenuti alla loro esperienza condividendo aneddoti che possano anche cementare il rapporto con le e i partecipanti. La storia può anche far riflettere, ma dovrà essere breve e contenere informazioni rilevanti.

Nel corso di ogni sessione, la formatrice o il formatore dovrà incoraggiare le e i partecipanti con le sue doti oratorie modulando il tono della voce, servendosi di gesti ed elargendo sorrisi.

Inoltre, dovrà spingere le e i discenti a partecipare ponendo domande a risposta aperta che li invitano ad alzare la mano o ad alzarsi per rispondere. In questo modo, saranno ascoltatori più attenti e rifletteranno sui contenuti della sessione.

Bisogna, inoltre, chiedere ciclicamente alle e ai partecipanti se hanno delle domande da porre o se è necessario chiarire alcuni punti.

È necessario servirsi di grafiche non solo come sfondo. Quando le diapositive presentano grafici, infografiche, video, immagini e altri elementi visuali, è opportuno mostrarle e spiegarle per permettere alle e ai partecipanti di concentrare la loro attenzione.

Conclusione

Al termine del modulo, le conoscenze, le competenze e le abilità delle e dei discenti saranno valutate con un questionario di valutazione composto da 10 domande a risposta multipla. Dovranno fornire almeno il 75% delle risposte esatte per superare il modulo.



La valutazione del modulo si inserisce nel processo di valutazione di tutti e sei i moduli che compongono il corso di Opportunities4autism.

Follow-up

I discenti dovranno scrivere un rapporto della sessione da distribuire alle imprese. È importante continuare a collaborare con le e i partecipanti alla sessione e aprire uno spazio virtuale per condividere esperienze e risultati di apprendimento.

Valutazione delle competenze

Le conoscenze, le competenze e le capacità acquisite dalle e dai partecipanti, nonché i cambiamenti avvenuti nei loro atteggiamenti, nelle loro convinzioni e nei loro comportamenti saranno valutati nel corso delle seguenti attività di gruppo:

- Simulazioni e giochi di ruolo
- Attività pratiche
- Quiz su Kahoot
- Analisi dei casi studio relativi ad aziende
- Stesura di un piano legato alle esigenze in merito ai colloqui di lavoro
- Discussione

Modulo 5 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori

- *Employing autistic people – a guide for employers*, National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers>
- *Benefits of Hiring People with Autism*, International Board of Credentialing and Continuing Education Standards. - <https://ibcces.org/blog/2015/07/08/benefits-of-hiring-people-with-autism/9>
- *Neurodiversity as a Competitive Advantage*, Harvard Business Review. - <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- *Where autistic candidates (and others) go wrong in job interviews*, E-financial careers. - <https://www.efinancialcareers.it/news/2020/11/autism-job-interviews>
- *Benefits of employing autistic people*, Youtube videos. - https://www.youtube.com/results?search_query=benefits+of+employing+autistic+people
- *Disabilità intellettive, alcuni dati*, Anffas Nazionale. - [http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20milioni%20di%20persone,\(il%2010%2C7%25\)](http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20milioni%20di%20persone,(il%2010%2C7%25))



- *Autism and inclusive employment*, European Parliament. - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html
- *Autism At Work: A Global Program*, Chase. - <https://www.youtube.com/watch?v=RrSGoK7jI2M>
- *Employer branding*, Wikipedia. - https://en.wikipedia.org/wiki/Employer_branding
- *The autism and Aspergers-friendly employer meter*, Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/the-autism-friendly-employer-meter>
- *Autism Friendly Digital World*, Living Autism. - <https://livingautism.com/autism-friendly-digital-world/>
- *How to build an autism-friendly website*, HeX Productions. - <https://www.horlix.com/making-your-autism-friendly-website/>
- *Transforming lives and changing attitudes*, National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/>
- *SAP Autism At Work Overview*, SAP. - <https://www.youtube.com/watch?v=VweAtdc3dyM>
- *What Is a Job Description?*, WikiJob. - <https://www.wikijob.co.uk/content/application-advice/job-applications/what-job-description>
- *Competency-Based Job Descriptions*. - <http://www.waljob.net/download/hrbook/HRM%20-%20Briefcase%20Books%20-%20Hiring%20Great%20People.pdf>
- *Neurodiverse Practices – How to Hire People with Autism*, Focus Professional Services. Neurodiversity Talent Agency. - <https://focusps.ca/neurodiverse-practices-hire-people-autism/>
- *What is autism?*, National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism>
- *How to conduct job interviews with candidates who have autism*, The Conversation. - <https://theconversation.com/how-to-conduct-job-interviews-with-candidates-who-have-autism-123152>
- *The Dos & Don'ts of Interviewing Job Candidates with Autism*, Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/interviewing-autistic-candidates>
- *Autistic burnout, explained*, Spectrum News. - <https://www.spectrumnews.org/news/autistic-burnout-explained/>
- *Ameliorating the Disadvantage for Autistic Job Seekers: An Initial Evaluation of Adapted Employment Interview Questions*, Centre for Applied Autism Research, University of Bath, UK and Centre for Research in Autism and Education, University College London, UK. - https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10114129/1/Job%20interview%20paper_FINAL%20ACCEPTED%20AUTHORS%20VERSION.pdf



- *The Different Types Of Job Interviews And What To Expect*, Morgan McKinley. - <https://www.morganmckinley.com/article/different-types-job-interviews-and-what-expect>
- *Competency-Based Interviews*, ISC Professional. - <https://www.interview-skills.co.uk/free-information/interview-guide/competency-based-interviews>
- *Interview Tips & Decoding the Questions: A Guide to Job Interviews for Students with Asperger's and ASD*, Recruit Guelph. - <https://www.recruitguelph.ca/cecs/sites/uoguelph.ca.cecs/files/public/Asperger%27s%20and%20ASD%20Job%20Interview%20Tips.pdf>
- *Screening by Means of Pre-Employment Testing*, SHRM. - <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/screeningbymeansofpreemploymenttesting.aspx>
- *To Disclose or Not To Disclose? Employment Tool Kit*, Autism Speaks. - <https://www.autismspeaks.org/tool-kit-excerpt/disclose-or-not-disclose>
- *Disclosing your autism - a guide for autistic adults*, National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/diagnosis/disclosing-your-autism/autistic-adults>
- *Should I Disclose My Autism to a Prospective Employer?*, U.S. News. - <https://health.usnews.com/wellness/articles/2018-11-08/should-i-disclose-my-autism-to-a-prospective-employer>
- *Is it legal to ask about mental health in job interviews?*, Recruitment Connection. - <https://www.recruitment-connection.co.uk/index.php/2018/02/is-it-legal-to-ask-about-mental-health-in-job-interviews/>
- *Autism and Job Interviews*, Youtube Video. - <https://www.youtube.com/watch?v=GPxARpVoQ2g>
- *Gamification in Recruiting*, Hire. - <https://recruiterbox.com/blog/gamification-in-recruiting#:~:text=Gamification%20can%20be%20an%20effective,they%20would%20do%20if%20hired.>
- *Designing Gamified Interventions for Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review*, Barros.V, Brancher.J, Camargo.M and Miranda.R. - https://www.researchgate.net/publication/337108684_Designing_Gamified_Interventions_for_Autism_Spectrum_Disorder_A_Systematic_Review
- *8 reasons why recruiters should be careful when using gamification to screen candidates*, Meritocracy. - <https://meritocracy.is/blog/2018/11/29/8-reasons-why-recruiters-should-be-careful-when-using-gamification-to-screen-candidates/>
- *Gamification for Recruitment and Job Training: Model, Taxonomy, and Challenges*, IEEE Xplore. - <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9050550>
- *Effective Recruitment and Selection*, Saylor. - <https://learn.saylor.org/mod/page/view.php?id=6121>



- *How to attract a more neurodiverse workforce*, The Telegraph. - <https://www.telegraph.co.uk/business/autism-in-workplace/attract-neurodiverse-workforce/>
- *Human resources: recruitment and selection*, Open Learn. - <https://www.open.edu/openlearn/money-business/human-resources/human-resources-recruitment-and-selection/content-section-2>
- *Understanding your biases*, Washington University. - <https://psych.wustl.edu/news/understanding-your-biases>
- *How to Recognize & Conquer Unconscious Bias*, Idealist. - <https://www.idealist.org/en/careers/unconscious-bias-recognize>
- *What Is Cognitive Bias?*, Very Well Mind. - <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>
- *10 Ways to Reduce Interviewer Bias*, LinkedIn. - <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/ways-to-reduce-interviewer-bias>
- *Person-Organization Fit*, Morley.M. - [https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20\(1996\)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%E2%80%9D](https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20(1996)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%E2%80%9D)
- *The Right Way to Check Someone's References*, Harvard Business Review. - <https://hbr.org/2016/07/the-right-way-to-check-someones-references>



Modulo 6 - Piano della sessione di formazione

Opportunities4autism Piano della sessione di formazione	
Numero del modulo	6
Titolo del modulo	On-boarding e processi di adattamento e implementazione per le e i dipendenti con disturbo dello spettro autistico. Organizzazione dei luoghi di lavoro
Durata	9h45min
Numero di sessioni e durata di ciascuna sessione:	Unità I - Il ruolo dei responsabili della gestione delle risorse umane nei processi di adattamento: 2h10min Unità II - Strumenti utilizzati e strategie tese a supportare il processo di adattamento delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico: 2 ore Unità III - Aspetti legati al processo di adattamento delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico – Workshop: 2 ore Unità IV - Utilizzo di strumenti volti all’inserimento di dipendenti con disturbo dello spettro autistico nei luoghi di lavoro e conseguenze di processi di inserimento inefficaci: 3 ore Conclusione: 35 min.

Unità I: Il ruolo dei responsabili della gestione delle risorse umane nei processi di adattamento

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Benvenuto e presentazione della formazione	5 minuti	-	La formatrice o il formatore si presenta e descrive il proprio background	Interesse generale nei confronti dei contenuti
Presentazione dei discenti, attività per rompere il ghiaccio/energizzanti	10 minuti	Presentazione/diapositive/dispenso/altro	I discenti familiarizzano con i temi e i contenuti della sessione	Presentazione degli argomenti trattati nella sessione
Presentazione degli argomenti trattati nella sessione	10 minuti	Presentazione/video/altro	I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e	I discenti sono consapevoli dell'importanza del tema e



			disposti a migliorare le loro conoscenze e competenze	disposti a migliorare le loro conoscenze e competenze
Importanza dell'argomento, Risultato atteso	5 minuti	Presentazione/diapositive/dispense/altro	I discenti familiarizzano con i temi e i contenuti della sessione	Presentazione degli argomenti trattati nella sessione

Unità I: Il ruolo dei responsabili della gestione delle risorse umane nei processi di adattamento

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 1 (Sessione) 1.2 Processi di assunzione e selezione del personale 1.3 Processo di assunzione e disabilità	40 minuti	Schede delle attività/documenti relativi al processo di apprendimento	Lezione e discussione.	Descrivere le procedure di assunzione e selezione del personale; contenuti esplicativi, video, servizi di selezione e strumenti per l'accessibilità
Unità 1 (Sessione 2) 1.4 Disabilità e selezione del personale 1.5 Informazione e sensibilizzazione nei luoghi di lavoro 1.6 Chiarezza delle clausole contrattuali	50 minuti	Schede delle attività/documenti relativi al processo di apprendimento	Lezione e discussione.	Fornire informazioni relative alle strategie di assunzione del personale evitando ogni discriminazione e tenendo conto delle caratteristiche delle persone con autism
Unità 1 (Sessione 3) 1.7 Informazioni relative alle disabilità sensoriali e cognitive 1.8 Materiale aggiuntivo	50 minuti	Schede delle attività/documenti relativi al processo di apprendimento	I discenti potranno vedere il percorso di ricerca di un'occupazione di una persona con autism	Fornire informazioni relative alle strategie di assunzione del personale evitando ogni discriminazione e tenendo conto delle caratteristiche delle persone con autism



Unità II: Strumenti utilizzati e strategie tese a supportare il processo di adattamento delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 2 (Sessione) 2.1 Concetti generali 2.3 Questionario	120 minuti	Schede delle attività/documenti relativi al processo di apprendimento	I discenti dovranno rispondere a un questionario prima di andare avanti e seguire le sessioni successive	Fornire informazioni in merito agli strumenti rivolti alle aziende allo scopo di aiutare le e i dipendenti con autismo a inserirsi nei luoghi di lavoro

Unità III: Aspetti legati al processo di adattamento delle e dei dipendenti con disturbo dello spettro autistico – Workshop

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Unità 3 (Sessione) 3.1 Suggerimenti per la preparazione del workshop 3.2 Materiale aggiuntivo	120 minuti	Schede delle attività/documenti relativi al processo di apprendimento	I discenti dovranno rispondere a un questionario dopo aver visto un video su un colloquio ideato per le persone con autismo	In questa unità saranno evidenziati i seguenti punti: 1. presentare la mission e gli obiettivi aziendale alla o al dipendente; 2. presentare una o un dipendente al gruppo di lavoro con cui collaborerà, descrivendo l'organigramma 3. presentare norme e regolamenti vigenti nei luoghi di lavoro affinché la o il dipendente sia consapevole



				dei propri doveri, delle proprie responsabilità e delle norme di sicurezza.
--	--	--	--	---

Unità IV: Utilizzo di strumenti volti all'inserimento di dipendenti con disturbo dello spettro autistico nei luoghi di lavoro e conseguenze di processi di inserimento inefficaci

Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
4.1 Descrizione di punti di forza e punti deboli delle persone con autismo 4.2 Capacità delle persone con autismo	60 minuti	Schede delle attività/documenti relativi al processo di apprendimento	Lezione e discussione.	Fornire informazioni in merito alla gestione del personale, fare riferimento alla volontà di trattenere delle e dei dipendenti con disturbi dello spettro autistico, essere consapevoli dell'alto tasso di avvicendamento a causa delle difficoltà comunicative che limitano la possibilità di affrontare i problemi della o del dipendente
4.3 Preparazione di piani di crescita professionale del personale (anche per le e i dipendenti con autismo)	60 minuti	Buone pratiche	Lettura di buone pratiche da cui prendere spunto	La sessione ha un carattere pratico per permettere ai discenti di saperne di più sulle buone pratiche da adottare
4.4 Informazioni più rilevanti 4.5 Aspettative sociali 4.6 Esperienze pratiche	60 minuti	Documenti da leggere, presentazioni e casi studio	Analisi di un'esperienza pratica per permettere ai discenti di applicare quanto appreso	Elencare ciò che le e i responsabili della gestione delle risorse umane e le aziende devono conoscere in merito alle persone con



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

				autismo e al contributo che possono dare al mondo del lavoro.
--	--	--	--	---

Conclusione				
Punti chiave	Tempo	Materiale	Metodologia	Risultato atteso
Riassumere la sessione	15 minuti	Post-it	Attività di gruppo ogni discente indica almeno una cosa appresa nel corso della sessione e la scrive su un post-it da attaccare alla lavagna.	Tutti i risultati di apprendimento attesi sono stati raggiunti dai discenti.
Domande e risposte	5 minuti	Flip chart/lavagna	Sessione di domande e risposte	Risposte alle domande dei discenti, chiarimento dei dubbi
Valutazione del modulo	5 minuti	Questionari di valutazione	I discenti compilano un questionario per valutare la qualità e l'efficacia della sessione, in particolare i contenuti e gli aspetti logistici	Raccolta dei questionari compilati da tutti i discenti
Valutazione delle competenze – solo nella sessione finale del modulo	10 minuti	Modulo di valutazione delle competenze/Modulo di autovalutazione	Le e i discenti rispondono alle domande volte a valutare le conoscenze, le competenze e gli atteggiamenti acquisiti nel corso del modulo	Tasso di successo pari ad almeno il 75%



Modulo 6 - Istruzioni, suggerimenti e informazioni aggiuntive per i formatori

Preparazione

Questo modulo è destinato alle aziende e ai dipendenti per fornire formazione e strumenti pratici ai professionisti delle risorse umane, ai reclutatori, ai direttori della diversità e dell'inclusione, ai responsabili del personale, ai team leader e ai datori di lavoro, per la formazione e l'istruzione nel campo dell'occupazione e dell'integrazione lavorativa delle persone con disturbo dello spettro autistico (DSA).

L'obiettivo del Manuale è quello di aiutare le aziende a sapere come adattare il posto di lavoro alle persone con autismo e di incoraggiare i dipendenti a collaborare per aiutare i potenziali dipendenti con ASD nel loro posto di lavoro.

In primo luogo, il Modulo presenta ciò che dobbiamo prendere in considerazione per le persone con DSA e ciò che è necessario sapere su di loro in modo che il posto di lavoro sia il più adatto possibile.

Poiché la formazione di Opportunities4autism è destinata specificamente ai professionisti delle risorse umane e ai datori di lavoro, il modulo fornisce un'utile base teorica sull'apprendimento degli adulti per aiutare le aziende e i dipendenti a formarsi per adattare il lavoro e le sue funzionalità alle persone con DSA.

Per preparare al meglio questo modulo, è necessario disporre dei mezzi necessari per accedere ai video da riprodurre durante il corso. È inoltre necessario stampare i test e i quiz per svolgerli nel modo giusto. Ricordate che è necessario che vi informiate sulla definizione di autismo e sulle sue caratteristiche (stabilite in altri moduli) prima di terminare il caso pratico che si trova nel modulo 6.

Introduzione

Prima di iniziare, ai discenti del corso viene chiesto di dire se hanno mai avuto esperienze di lavoro con una persona con autismo. In questo modo, si ottiene uno scambio di esperienze che alla fine del modulo sarà bene ricordare per vedere cosa farebbe ciascuno dei discenti una volta ricevute tutte le informazioni e le conoscenze necessarie.

Inoltre, ai discenti verrà spiegato quali sono le conoscenze che acquisiranno con il modulo 6. Sono le seguenti:

Dopo aver completato il modulo, i discenti possiederanno le seguenti conoscenze e competenze:



- I partecipanti sono consapevoli della necessità di sviluppare competenze per sostenere e sviluppare la motivazione dei dipendenti con DSA nell'ambiente di lavoro.
- I partecipanti sono consapevoli dell'importanza di un'introduzione amichevole e professionale di un nuovo dipendente con disturbo dello spettro autistico nell'azienda/team.
- I partecipanti conoscono le fasi di inserimento di un nuovo dipendente con DSA nell'ambiente di lavoro dell'azienda e comprendono il ruolo delle Risorse Umane in ciascuna di queste fasi.
- I partecipanti conoscono e sanno utilizzare gli strumenti e i metodi utilizzati nel processo di adattamento dei nuovi dipendenti, con particolare attenzione ai dipendenti con DSA.
- I partecipanti conoscono l'importanza delle aree di utilizzo delle conoscenze acquisite nel processo di adattamento dei nuovi dipendenti (regolamenti, regole relative al processo decisionale o al flusso di documenti, ecc.) per la gestione efficace dei processi di lavoro del team o del progetto o per lo svolgimento dei compiti professionali.
- I partecipanti sono in grado di sviluppare le proprie competenze di comunicazione efficace e di costruire relazioni positive all'interno di un team.
- I partecipanti sono consapevoli degli errori più frequenti nella gestione dei dipendenti con DSA e conoscono le conseguenze di tali errori nel processo di lavoro di gruppo/professionale.

Unità 1, 2, 3 and 4

Per le Unità 1, 2 e 4, assicurarsi che tutti i materiali siano disponibili (fogli di lavoro, video, questionari, ecc.). Incoraggiare la discussione tra i partecipanti.

Conclusione

Ricordate che questo modulo viene utilizzato per consentire ai discenti di effettuare la selezione del personale, i colloqui e tutti i processi lavorativi necessari relativi a una persona con autismo. Questo ha un valore molto importante poiché si parla di opportunità, uguaglianza, non discriminazione, ecc. Pertanto, i partecipanti devono porre tutte le domande che desiderano e cercare di rendere questo modulo un apprendimento pratico da utilizzare in futuro. In questo modo, saranno in grado di cambiare il mondo.

Valutazione delle competenze

Le competenze che si otterranno sono illustrate nell'Introduzione

Modulo 6 - Risorse consigliate e ulteriori letture per i formatori

- Reality, myths and challenges of autism
<https://www.youtube.com/channel/UCI6QcXatdaEAaTRjI3dc0w>
- GOING TO THIS FREE PAGE WILL HELP YOU CREATE PROFILES ADAPTED TO PEOPLE WITH AUTISM: <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea/>
- Aguilar, M (2005), Preparing my job interview, UNAM: México.
- Chiavenato, Idalberto (1999) Human Resources Administration, McGraw-Hill Interamericana, S.A., Colombia,
- Claver Cortés, E, Gascó, J. L., Llopis Taverner, J. (2001). Human Resources in the Company: A Management Approach. (Second edition) Editorial Cívitas, Madrid.



- Equipo Vértice (2007) Selection of personnel, Editorial Vértice, Málaga
- Olleros Izard, Manuel (2005) The recruitment and selection process of personnel, Barcelona, Gestión 2000.
- Internet Resources:
- Abellán García, Antonio; Hidalgo Checa, Rosa M^a. (2011). Definitions of disability in Spain, nº 109 Elderly Portal Reports. Madrid. (<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>)
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, module nº4, The process of recruitment, selection and induction of an inclusive company. Costa Rica.
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, module nº4, The process of recruitment, selection and induction of an inclusive company. Costa Rica.
- Adecco Foundation website (Azimut) (<https://fundacionadecco.org/azimut/>)
- FSC Inserta Web Page (Fundación Once) (<http://www.fsc-inserta.es/>)
- Inclúyeme website (www.incluyeme.com)
- Website of the World Health Organization (WHO) (www.who.int/es/)
- Website of the State Public Employment Service (SEPE) (<https://www.sepe.es/>)
- SINPROMI Website (<http://www.sinpromi.es/>)
- FSC Inserta corporate video (<https://www.youtube.com/watch?v=wsrgpoxFwB4>)
- SINPROMI corporate video (<https://www.youtube.com/watch?v=xpUQJIKWfo>)
- <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea>



Allegato 2 - Valutazione delle competenze

Modulo 1 - Valutazione delle competenze

Opportunities4autism Valutazione delle competenze	
Numero del modulo	1
Titolo del modulo	Comprendere l'autismo
Numero di domande	10
Punteggio massimo	10 punti
Punteggio minimo da ottenere	80 %

Istruzioni per i discenti:

La valutazione delle competenze avviene attraverso domande a scelta multipla. Per ognuna delle dieci domande sono previste quattro possibili risposte. La risposta corretta è una sola. Ogni risposta corretta attribuisce un punto. Il numero minimo di punti richiesto per superare il test è 8.

Calcolo dei punti:

Domande a scelta multipla: risposta corretta 1 punto / risposta errata 0 punti

Domanda 1. Il termine spettro autistico indica che:

- a) tutte le persone con autismo hanno gli stessi sintomi
- b) esiste una grande eterogeneità dei sintomi
- c) l'autismo è accompagnato da disturbi visivi
- d) i bambini con autismo hanno abilità speciali

Domanda 2. Il battito delle mani e delle dita sono:

- a) movimenti stereotipati
- b) segni di danni cerebrali
- c) segni che indicano che il bambino è annoiato
- d) presenti solo nei bambini non verbali

Domanda 3. Tutte le persone con autismo hanno:

- a) disabilità intellettiva
- b) sindrome dell'X fragile
- c) difficoltà di comunicazione sociale
- d) comportamento aggressivo

Domanda 4. Un fattore di rischio noto per l'insorgenza dell'autismo è:



- a) età paterna
- b) madre emotivamente distaccata
- c) vaccinazione
- d) analgesia epidurale

Domanda 5. Quale delle seguenti abilità è correlata alle funzioni esecutive??

- a) riconoscimento emotivo
- b) abilità motorie fini
- c) pianificazione
- d) abilità ludico-motorie

Domanda 6. La teoria della mente è:

- a) capacità di comprendere gli stati mentali
- b) un modo di pensare dei bambini con autismo
- c) una teoria su come pensa il bambino con autismo
- d) teoria psicologica su come "funziona" il cervello

Domanda 7. Il livello di supporto

- a) non dipende dal contesto
- b) non cambia nel tempo
- c) dipende dal contesto e non cambia mai
- d) dipende dal contesto e può cambiare nel tempo

Domanda 8. Essere orientati ai dettagli:

- a) è sempre un punto debole nell'ambiente di lavoro
- b) è sempre un vantaggio
- c) potrebbero essere visti a volte come un vantaggio
- d) non è correlato al lavoro

Domanda 9. L'abilismo è:

- a) movimento per i diritti dell'autismo
- b) l'opinione che le persone con autismo abbiano capacità diverse
- c) discriminazione basata sulla disabilità
- d) stato di autismo ad alto funzionamento

Domanda 10. Insegnare compiti complessi suddividendoli in fasi sequenziali più piccole è noto come:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- a) sollecitazione
- b) concatenamento
- c) modellazione
- d) rinforzo

Soluzioni:

Domanda 1 –

Domanda 2 –

Domanda 3 –

Domanda 4 –

Domanda 5 –

Domanda 6 –

Domanda 7–

Domanda 8 –

Domanda 9 –

Domanda 10 –



Modulo 2 - Valutazione delle competenze

Opportunities4autism Valutazione delle competenze	
Numero del modulo	2
Titolo del modulo	Difficoltà delle persone nello spettro autistico sul posto di lavoro
Numero di domande	10
Punteggio massimo	100 punti
Punteggio minimo da ottenere	75 %

Istruzioni per i discenti:

Distribuite una copia del questionario di valutazione a ciascun partecipante. Spiegate che c'è solo una risposta corretta per ogni domanda. Lasciate 10 minuti ai partecipanti per rispondere. Alla fine, potete discutere le domande una per una, come gruppo.

Calcolo dei punti:

Domanda a risposta singola: risposta corretta 1 punto / risposta errata 0 punti

Domanda a scelta multipla: risposta corretta 1 punto / risposta parzialmente corretta 0,5 punti / risposta errata 0 punti



Domanda 1: Quale dei seguenti NON è un ostacolo all'occupazione specifica per le persone con DSA.

- Opzione A) Analfabetismo
- Opzione B) Problemi di salute mentale
- Opzione C) Comportamento aggressivo
- Opzione D) Disagio sociale

Domanda 2: La capacità di comprendere le indicazioni o di "leggere tra le righe" sono esempi di quale abilità?

- Opzione A) Abilità di funzionamento cognitivo
- Opzione B) Abilità sociali
- Opzione C) Abilità comunicative
- Opzione D) Abilità linguistiche

Domanda 3: Sulla base delle principali difficoltà associate all'autismo, quali sono i bisogni di supporto più comuni?

- Opzione A) Bisogni fisici, sociali, comunicativi, di salute mentale e benessere, di competenze ed esperienze
- Opzione B) Bisogni fisici, sociali, cognitivi, di salute e benessere mentale, comportamentali
- Opzione C) Bisogni fisici, linguistici, cognitivi, di salute e benessere mentale, di competenze ed esperienze
- Opzione D) Bisogni fisici, sociali, cognitivi, di salute e benessere mentale, di competenze ed esperienze

Domanda 4: Gli adattamenti sul posto di lavoro sono classificati in 3 tipi. Quale delle seguenti NON è una di queste?

- Opzione A) Adattamento dello spazio fisico e delle attrezzature
- Opzione B) Adattamento del ruolo lavorativo e dei processi gestionali
- Opzione C) Adattamenti alle pratiche sociali/culturali all'interno dell'organizzazione
- Opzione D) Adattamento dell'ambiente di lavoro

Domanda 5: Quali dei seguenti sono esempi di adattamenti dello spazio fisico e delle attrezzature?

- Opzione A) Sedia ergonomica
- Opzione B) Occhiali colorati
- Opzione C) Evitare, se possibile, gli uffici open space.
- Opzione D) Tutto quanto sopra

Domanda 6: Quali dei seguenti sono esempi di adeguamento del ruolo lavorativo e dei processi di gestione?

- Opzione A) Orari di lavoro flessibili per evitare il pendolarismo nelle ore di punta.



- Opzione B) Segnaletica chiara in tutto l'edificio e aree designate per la tranquillità
- Opzione C) Colleghi consapevoli di indossare profumi forti
- Opzione D) Accesso a un tutoraggio senior

Domanda 7: Quali dei seguenti sono esempi di adattamento alle pratiche sociali/culturali?

- Opzione A) Ridurre al minimo gli incontri faccia a faccia non necessari
- Opzione B) Formazione del personale sulla neurodiversità e su esigenze specifiche
- Opzione C) Possibilità di lavorare a distanza, ove possibile.
- Opzione D) Più tempo per i compiti

Domanda 8: Quali sono le risorse necessarie per gli adeguamenti?

- Opzione A) Tempo
- Opzione B) Costo finanziario
- Opzione C) Spazio
- Opzione D) Tutte le precedenti

Domanda 9: Allentare gli impegni sociali, lavorare vicino a colleghi familiari e comprensivi e distribuire dispense prima di una formazione/presentazione (per seguire ciò che viene discusso a voce), sono tutti esempi di quale tipo di adattamento?

- Opzione A) Adattamenti allo spazio fisico e alle attrezzature
- Opzione B) Adattamento del ruolo lavorativo e dei processi gestionali
- Opzione C) Adattamenti alle pratiche sociali/culturali all'interno dell'organizzazione
- Opzione D) Nessuna delle precedenti

Domanda 10: Come si può valutare periodicamente l'efficacia degli adeguamenti e/o individuare nuovi adeguamenti per un determinato dipendente?

- Opzione A) Colloqui di follow-up che possono essere programmati, o anche integrati negli incontri di prova con il dipendente.
- Opzione B) Non è necessario personalizzare gli adattamenti per le esigenze di un dipendente specifico.
- Opzione C) Se il dipendente non si lamenta, si può presumere che tutto funzioni bene.
- Opzione D) La discussione pre-assunzione con il dipendente è sufficiente. Le sue esigenze non cambieranno

Soluzioni:

Domanda 1 – A

Domanda 2 – C

Domanda 3 – D

Domanda 4 – D

Domanda 5 – D



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Domanda 6 – A

Domanda 7– B

Domanda 8 – *D*

Domanda 9 – C

Domanda 10 – A



Modulo 3 - Valutazione delle competenze

Opportunities4autism Valutazione delle competenze	
Numero del modulo	3
Titolo del modulo	Sviluppare e gestire le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico. Punti di forza delle persone nello spettro autistico nel lavoro
Numero di domande	10
Punteggio massimo	64
Punteggio minimo da ottenere	75 % (48 punti)

Calcolo dei punti:

Per ogni domanda è previsto un numero specifico di punti massimi da ottenere.

Domanda 1. Elencare almeno cinque caratteristiche dei punti di forza delle persone con DSA come dipendenti (1 caratteristica 1 punto, numero massimo di punti - 5 punti).

Domanda 2. Qual è la diagnosi dei ruoli del team secondo il Test di Belbin? (risposta corretta 10 punti)

Domanda 3. Elencare almeno cinque delle attività professionali più efficaci per le persone con DSA (1 punto, massimo 5 punti).



Domanda 4. Elencate cinque strumenti che conoscete per diagnosticare e supportare lo sviluppo delle competenze e delle abilità dei dipendenti con DSA (1 caratteristica 1 punto, numero massimo di punti - 5 punti).

Domanda 5. La preparazione al lavoro con un dipendente con DSA comporta (segnare la risposta corretta - 5 punti):

- a. Assicurarsi che il dipendente venga introdotto a: l'organizzazione dell'azienda, la sua missione e i suoi obiettivi, e i collaboratori/team con cui lavorerà, evidenziando la struttura e le relazioni all'interno dell'azienda. Regole di lavoro: regolamenti e procedure. Postazione di lavoro: ubicazione e responsabilità della postazione, compiti, mansioni e regole di sicurezza.
- b. Comunicare in modo da stabilire un legame e ottenere il miglior rapporto di lavoro possibile e un'atmosfera di lavoro piacevole e amichevole

Domanda 6. La mappa delle competenze e delle abilità di un dipendente con DSA comprende un sistema (segnare la risposta corretta - 5 punti):

- a. Analisi SWOT dei punti di forza e di debolezza del dipendente.
- b. Analizzare le competenze personali, sociali, manageriali e professionali del dipendente..

Domanda 7. Elencare tre benefici chiave dello sviluppo delle competenze dei dipendenti con DSA (1 caratteristica 2 punti, numero massimo di punti - 6 punti).



Domanda 8. Descrivere il metodo di discussione moderata per supportare un dipendente con DSA, in cosa consiste? (risposta corretta punto 10):

Domanda 9. Lo sviluppo dei dipendenti con DSA avviene in condizioni di (segnare la risposta corretta - 5pts):

- a) Quando l'obiettivo dello sviluppo delle competenze è impegnativo per il dipendente, il suo raggiungimento deve essere fonte di soddisfazione e il raggiungimento dell'obiettivo è associato al conseguimento di altri benefici. Gli obiettivi sono suddivisi in fasi, il cui raggiungimento è controllato, e il dipendente riceve un feedback sull'effetto del controllo.
- b) Quando sul lavoro ci sono strutture sociali amichevoli e il datore di lavoro offre un pacchetto di benefit.

Domanda 10. Indica il tuo grado di accordo con le seguenti affermazioni

- a) 1 - Non sono d'accordo
- b) 2 - Non sono d'accordo
- c) 3 - Sono piuttosto d'accordo
- d) 4 - Sono completamente d'accordo

Soddisfazione per la formazione	1	2	3	4	N/A
---------------------------------	---	---	---	---	-----



Ho compreso gli obiettivi della formazione in merito alla necessità di sostenere i punti di forza dei dipendenti con DSA.					
Le conoscenze acquisite durante la formazione hanno ampliato la mia comprensione del tema del sostegno dei punti di forza dei dipendenti con DSA.					

Soluzioni:

Domanda 1 – Le risposte corrette sono:

- elevato livello di competenze tecniche (ad esempio, ottime qualifiche in campo informatico),
- meticolosità nel portare a termine i compiti,
- attenzione ai dettagli,
- alta concentrazione durante le attività di routine e i movimenti ripetitivi,
- memoria per fatti e cifre (utile, ad esempio, in finanza e contabilità),
- approccio logico e non emotivo ai compiti,
- destrezza manuale,
- affidabilità (onestà di linguaggio),
- stretta osservanza delle procedure,
- eccellenti capacità interpersonali in team strutturati con una gerarchia del personale stabilita, una chiara divisione delle responsabilità e delle azioni determinate come corrette o meno.

Domanda 2 – Risposta corretta:



Diagnosis of Team Roles

Team role diagnosis provides valuable information about the specific functioning of the individuals in the team and the whole team, which is a mosaic of various team roles and natural predispositions.

Role diagnosis can be used to:

- build a new team,
- include the optimal person in the team,
- increase the effectiveness of team activities
- and – manage careers according to individual talents and acceptable weaknesses.

AUTISM

Domanda 3 - Risposte corrette:

- inserimento di dati in database,
- modifica del testo,
- lavoro di ricerca,
- compilazione di moduli,
- copiare, scansionare, smistare, distribuire informazioni,
- gestione della posta in entrata e in uscita,
- archiviazione,
- lavorare in una biblioteca,
- settore informatico, in particolare lavoro con il software,
- piegare, imballare, impilare, archiviare e svolgere altre attività ripetitive in un processo di produzione a ritmo sostenuto.

Domanda 4 - Risposte corrette:

- Osservazione
- Intervista
- Colloquio
- Workshop
- Formazione
- Coaching



- Feedback
- Monitoraggio del processo
- Formazione / corso

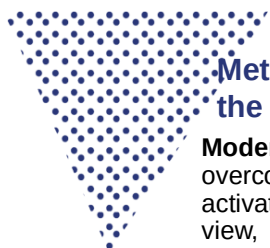
Domanda 5 - A

Domanda 6 - B

Domanda 7 - Risposte corrette:

- Valore di mercato del dipendente
- Sicurezza del lavoro
- Livello di retribuzione
- Prestigio e importanza nell'organizzazione / fiducia in sé stessi
- Professionalità / specializzazione
- Possibilità di multi-professionalità / versatilità
- Facilità di trovare lavoro
- Soddisfare il bisogno di auto-realizzazione
- Ampliamento della prospettiva cognitive

Domanda 8 - Risposta corretta:



Methods and techniques for supporting/training the persons with ASD

Moderated discussion can be used to change attitudes and overcome resistance to change. During the discussion, the tutor activates all the participants - confronting different points of view, works on clarifying the understanding of concepts and modifying attitudes (it can be used for sociotechnical purposes). Relevant content is noted on the board. Each discussion requires a summary at the end. The principles of proper discussion :

- be active and open to all the participants,
- the group should not consist of more than twelve people,
- use whiteboards or flipcharts,
- keep neutrality towards the proposals,
- group discussion requires skilful leading, resourcefulness, preparation and understanding of one's role by the leader.

Domanda 9 - A



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Domanda 10 - Numero massimo di punti 8



Modulo 4 - Valutazione delle competenze

Opportunities4autism Valutazione delle competenze	
Numero del modulo	4
Titolo del modulo	Diritto al lavoro delle persone nello spettro autistico - Contesto normativo internazionale, europeo e nazionale
Numero di domande	10
Punteggio massimo	100 punti
Punteggio minimo da ottenere	75 %



Calcolo dei punti:

Domanda a risposta singola: risposta corretta 1 punto / risposta errata 0 punti

Domanda a scelta multipla: risposta corretta 1 punto / risposta parzialmente corretta 0,5 punti
/ risposta errata 0 punti

Domanda 1: Il quadro concettuale del processo di sviluppo umano si basa normativamente su...

- Opzione A) Commento generale n. 9 (2006): I diritti dei bambini con disabilità
- Opzione B) Dichiarazione universale dei diritti umani (X)
- Opzione C) Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile
- Opzione D) Convenzione 159 sulla riabilitazione professionale e l'occupazione (persone disabili)

Domanda 2: Dove possiamo trovare più dettagliatamente il quadro giuridico che stabilisce gli obblighi dello Stato in relazione al lavoro e all'occupazione delle persone con disabilità?

- Opzione A) Art. 17 Convenzione sui diritti delle persone con disabilità
- Opzione B) Art. 27 Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Opzione C) Art. 27 Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (X)
- Opzione D) Art. 13 Dichiarazione universale dei diritti umani

Domanda 3: Su quali normative possono contare i Paesi membri dell'UE per applicare le loro competenze in materia di occupazione e disabilità?

- Opzione A) La Rete Accademica degli Esperti Europei in Disabilità (ANED)
- Opzione B) Direttiva 2000/78/CE sull'uguaglianza nel lavoro, 2000 e Regolamento generale di esenzione per categoria, 2014 (X)
- Opzione C) Fondo sociale europeo
- Opzione D) Nessuna delle precedenti

Domanda 4: Con quali misure l'Europa promuove l'inclusione dei disabili nell'ambiente di lavoro?

- Opzione A) Il sistema delle quote
- Opzione B) Lavoro assistito
- Opzione C) Lavoro protetto
- Opzione D) Tutte sono corrette (X)

Domanda 5: Quali sono i quadri giuridici di cui deve tener conto qualsiasi strategia volta a gestire in modo più responsabile la disabilità nella sfera di influenza dell'azienda?

- Opzione A) La Convenzione Internazionale sui Diritti delle Persone con Disabilità
- Opzione B) I Principi guida su imprese e diritti umani
- Opzione C) L'Agenda 2030 e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile
- Opzione D) Tutte sono corrette (X)



Domanda 6: Cosa può significare per un'azienda rispettare i tre assi internazionali sulla disabilità?

- Opzione A) Assicurarsi che l'azienda non abbia un impatto negativo sui diritti delle persone con disabilità.
- Opzione B) Prendere come riferimento nella strategia aziendale le regole uniformi riconosciute a livello internazionale.
- Opzione C) Non è necessario tenerle in considerazione
- Opzione D) - A e B sono corrette

Domanda 7 Come possono le aziende garantire il rispetto dei diritti umani?

- Opzione A) Le aziende rispettano sempre i diritti umani.
- Opzione B) Prendendo un impegno pubblico, identificando i possibili impatti negativi, stabilendo procedure per mitigarli e ripararli e contribuendo agli SDGs relativi alla disabilità.
- Opzione C) Avendo un'ispezione mensile del lavoro
- Opzione D) È impossibile per le aziende soddisfare tutti i requisiti

Domanda 8 Cosa si considera una misura preventiva in azienda per mitigare i possibili impatti negativi?

- Opzione A) Assumere uno stagista diverso ogni mese per esaminare gli impatti.
- Opzione B) Nominare il dipartimento IT responsabile della politica sulla diversità
- Opzione C) Organizzare questa funzione internamente, assegnando responsabili e risorse
- Opzione D) Sviluppare una politica di ammortizzazione

Domanda 9: Quale quadro normativo comporta un'OPPORTUNITA' e una responsabilità da parte delle aziende nei confronti di questo collettivo (ASD/disabili)?

- Opzione A) Agenda 2030 SDGs
- Opzione B) La direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione
- Opzione C) Il sistema delle quote
- Opzione D) Dichiarazione universale dei diritti umani

Domanda 10 Un'azienda può negare una sistemazione ragionevole a qualsiasi dipendente?

- Opzione A) Può rifiutare, perché non è un obbligo per nessuno.
- Opzione B) Negare un accomodamento ragionevole ai dipendenti costituisce una discriminazione ai sensi della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, a meno che l'applicazione dell'accomodamento non comporti un "onere sproporzionato" per il datore di lavoro.
- Opzione C) No, perché costituisce una discriminazione
- Opzione D) Sì, perché non c'è un fondo pubblico che possa aiutare a mettere in atto un sostegno.

Soluzioni:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Soluzione 1 – Opzione B)

Soluzione 2 – Opzione C)

Soluzione 3 – Opzione B)

Soluzione 4 – Opzione D)

Soluzione 5 – Opzione D)

Soluzione 6 – Opzione D)

Soluzione 7 – Opzione B)

Soluzione 8 – Opzione C)

Soluzione 9 – Opzione A)

Soluzione 10 – Opzione B)



Modulo 5 - Valutazione delle competenze

Opportunities4autism Valutazione delle competenze	
Numero del modulo	5
Titolo del modulo	Processo di selezione per persone con disturbi dello spettro autistico - Creazione di un processo di selezione inclusivo
Numero di domande	10
Punteggio massimo	100 points
Punteggio minimo da ottenere	75 %

Calcolo dei punti:

Domanda a risposta singola: risposta corretta 1 punto / risposta errata 0 punti

Domanda a scelta multipla: risposta corretta 1 punto / risposta parzialmente corretta 0,5 punti / risposta errata 0 punti

Domanda 1: Quali sono le qualità specifiche delle persone con ASD? (Domanda a scelta multipla) (Unità 1)

- a) Grande memoria forte.
- b) Alti livelli di concentrazione e attenzione intensa.
- c) c) Velocità di lettura.
- d) d) Capacità tecnica, ad esempio nel campo dell'informatica.

Domanda 2: Quali sono le difficoltà comuni incontrate dalle persone con DSA nella ricerca e nella presentazione di una candidatura? (Domanda a risposta multipla) (Unità 1)

- a) L'inaccessibilità fisica.
- b) Comunicazione e interazione sociale.
- c) L'ipersensibilità sensoriale.
- d) L'inflessibilità del pensiero.

Domanda 3: Cosa possono fare i datori di lavoro per gestire le difficoltà incontrate dalle persone con DSA? (Domanda a scelta multipla) (Unità 1)

- a) Usate un linguaggio chiaro, concreto e completo.
- b) Scrivere le loro domande.
- c) Coinvolgere un tutor intermedio.
- d) Creare uno spazio tranquillo e sicuro.

Domanda 4: Cosa dovrebbero usare i datori di lavoro negli annunci di lavoro? (Domanda a scelta multipla) (Unità 2)

- a) Utilizzate un linguaggio conciso e semplice.



- b) Concentratevi sulle competenze esatte necessarie per il ruolo.
- c) Utilizzare grafici.
- d) Spiegare abbreviazioni o termini speciali.

Domanda 5: Quali sono i modi migliori per raggiungere i candidati con DSA? (Domanda a scelta multipla) (Unità 2)

- a) Collaborare con agenzie di lavoro specializzate.
- b) Utilizzando LinkedIn.
- c) Contattando direttamente.
- d) Collaborare con università, scuole e organizzazioni e progetti specializzati a sostegno delle persone con DSA.

Domanda 6: Come devono essere il luogo del colloquio di lavoro e l'interazione durante il colloquio? (Domanda a scelta multipla) (Unità 3)

- a) Il luogo deve essere tranquillo e riservato.
- b) La stanza non dovrebbe essere troppo fredda o calda.
- c) Chiedere se il luogo e l'ambiente sono confortevoli.
- d) Andare dritti al punto

Domanda 7: Quale metodologia di colloquio dovrebbero utilizzare i datori di lavoro? (Domanda a risposta multipla) (Unità 3)

- a) Intervista sul caso.
- b) Colloquio strutturato.
- c) Colloquio di gruppo.
- d) Colloquio basato su competenze e comportamenti.

Domanda 8: Quali sono le alternative al colloquio di lavoro tradizionale? (Domanda a scelta multipla) (Unità 3)

- a) Gamification.
- b) Colloquio online.
- c) Colloquio assistito.
- d) Test di abilità e competenze.

Domanda 9: Quali sono i pochi esercizi mentali per sfidare le supposizioni del datore di lavoro? (Domanda a scelta multipla) (Unità 4)

- a) Scrittura.
- b) Sostituzione.
- c) Individuazione.
- d) Rallentamento.

Domanda 10: Che cosa deve contenere il feedback quando la persona candidata viene accettata?



- a) L'offerta di lavoro.
- b) Le informazioni e le istruzioni per i passi successivi.
- c) La possibilità di discutere eventuali difficoltà o domande.
- d) Il prossimo compito che la persona candidata deve svolgere.

Soluzioni:

Domanda 1 – A) B) D).

Domanda 2 - B) C) D).

Domanda 3 - A) C) D).

Domanda 4 - A) B) D).

Domanda 5 - A) C) D).

Domanda 6 - A) B) C).

Domanda 7 - B) D).

Domanda 8 - A) C) D).

Domanda 9 - B) C) D).

Domanda 10 - A) B) C).



Modulo 6 - Valutazione delle competenze

Opportunities4autism Valutazione delle competenze	
Numero del modulo	6
Titolo del modulo	Processi di avvio al lavoro, adattamento e gestione dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico. Organizzazione del posto di lavoro
Numero di domande	10
Punteggio massimo	100 punti
Punteggio minimo da ottenere	75 %

Istruzioni per i discenti:

Distribuite una copia del questionario di valutazione a ciascun partecipante. Spiegate che c'è solo una risposta corretta per ogni domanda. Lasciate 10 minuti ai partecipanti per rispondere. Alla fine, potete discutere le domande una per una, come gruppo.

Calcolo dei punti:

Domanda a risposta singola: risposta corretta 1 punto / risposta errata 0 punti

Domanda a scelta multipla: risposta corretta 1 punto / risposta parzialmente corretta 0,5 punti / risposta errata 0 punti

Domanda 1: Quando si tratta di adattare un lavoro a una persona con autismo, qual è l'opzione migliore?

- a) È necessario creare un lavoro adattato alla persona con disabilità.
- b) La persona con disabilità deve adattarsi al lavoro già creato.
- c) In nessun caso un lavoro sarà adattato a qualcuno. L'adattamento non è importante.

Domanda 2: Durante il processo di monitoraggio?

- a) Si tratta, tra le altre cose, di una valutazione delle prestazioni, dell'ambiente di lavoro e dei supporti stabiliti.
- b) Si tratta di una valutazione delle prestazioni e di dare alla persona nello spettro autistico la libertà di fare ciò che vuole.
- c) Tutte le risposte precedenti sono corrette.

Domanda 3: Gli strumenti che le organizzazioni dovrebbero utilizzare per supportare la persona nello spettro autistico nel suo lavoro:

- a) Formazione sul posto di lavoro, coaching, monitoraggio dei processi.



- b) Istruzioni sul posto di lavoro, formazione sul posto di lavoro, coaching, monitoraggio dei processi.
- c) Istruzioni sul posto di lavoro, formazione sul posto di lavoro, coaching.

Domanda 4: Quali strategie di comunicazione considera appropriate per lavorare con persone nello spettro autistico?

- a) Dobbiamo approcciare la persona nello spettro autistico e darle istruzioni chiare e precise.
- b) È ideale comunicare con un supporto visivo e guardarle sempre negli occhi.
- c) Cercare risorse tecnologiche che aiutino a comunicare, ad esempio: chat aziendale, e-mail, ecc.
- d) Tutte le risposte sono corrette

Domanda 5: Come devo pianificare il lavoro comune con una persona nello spettro autistico?

- a) Baserò i compiti condivisi su programmi visivi e su tempistiche esplicite.
- b) Fornirò compiti da svolgere a casa come modello, in modo che la persona nello spettro autistico possa imitarmi e avere esempi.
- c) Ritengo che non sia necessario ritualizzare i compiti.
- d) Le risposte A e B sono corrette

Domanda 6: Se vi trovaste in una situazione in cui la persona nello spettro autistico non capisce il compito da svolgere, cosa fareste?

- a) Mi rivolgerei all'ufficio risorse umane
- b) Contatterei il responsabile di area
- c) Aiuterei la persona nello spettro autistico dandogli un sostegno emotivo nell'immediato e chiederei aiuto a un tutor o all'ufficio risorse umane.
- d) Penso che dovrei dargli spazio e che si calmerà.

Domanda 7: Mettetevi in una situazione, immaginate che una vostra collega nello spettro autistico si trovi in una situazione di comunicazione in cui non ha la capacità di rispondere, cosa fareste in quella situazione:

- a) Proponerei un altro modo di comunicare, ad esempio scrivendo su un foglio o un quaderno.
- b) Userei schede illustrative che aiutino a capire la situazione più chiaramente.
- c) Darei la possibilità di comunicare con me con altri mezzi audiovisivi, per esempio.
- d) Tutte le risposte sono corrette.

Domanda 8: Durante la fase di "briefing sul posto di lavoro" è necessario:



- a) Preparare delle sorprese in modo che la persona con autismo che sta per iniziare a lavorare possa iniziare con entusiasmo.
- b) Anticipare sempre alla persona con autismo tutto ciò che riguarda il suo lavoro e le mansioni da svolgere.
- c) Anticipare solo il luogo in cui si svolgerà il lavoro.

Domanda 9: Raccomandazioni per le organizzazioni:

- a) Si dovrebbero tenere riunioni regolari con il team di lavoro per risolvere eventuali dubbi, domande o problemi che possono sorgere durante la giornata lavorativa.
- b) Creare una cassetta dei suggerimenti in modo che chiunque possa esprimere le proprie opinioni sull'esecuzione del lavoro o i propri dubbi relativi al team di lavoro, ecc.
- c) Tutte le risposte precedenti sono corrette.

Domanda 10: Gli interventi mirati allo svolgimento del lavoro consistono in:

- a) fornire e mantenere sul posto di lavoro risorse che aiutino la persona nello spettro autistico a svolgere meglio il proprio lavoro.
- b) Promuovere l'acquisizione di competenze sociali e di autonomia personale.
- c) Tutte le risposte precedenti sono corrette.

Soluzioni:

Domanda 1 – A

Domanda 2 – A

Domanda 3 – B

Domanda 4 – D

Domanda 5 – D

Domanda 6 – C

Domanda 7 – D

Domanda 8 – B

Domanda 9 – C

Domanda 10 – C