



LA METODOLOGIA DI COACHING JOB AUT PER ADULTI AUTISTICI

Risultati del progetto (R2)

DATA: gennaio 2026

AUTORI: Lyk-z & døtre,
Fundacion Intrass, Enfor

ALTRE INFORMAZIONI: Accordo di
sovvenzione n. 2024-1-IT01-KA220-VET-
000243605



Co-funded by
the European Union

The JobAut project is co-financed by the ERASMUS+ programme of the European Union, and will be implemented from December 2024 to October 2026. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Indice

Panoramica.....	7
A. Fattibilità del collocamento (colloquio iniziale).....	9
1. Introduzione	9
2. Quadro teorico	10
2.1 Il modello ICF nei contesti lavorativi	10
2.2 Pratica che valorizza la neurodiversità e basata sui diritti	10
2.3 Obiettivi del colloquio di fattibilità del collocamento.....	11
3. Struttura e fasi del colloquio di fattibilità del collocamento	11
3.1 Fase 1 – Preparazione e impostazione dell’ambiente	12
3.2 Fase 2 – Colloquio principale: dialogo e comunicazione efficace.....	13
3.3 Fase 3 – Chiusura e feedback.....	19
4. Quadri di riferimento e strumenti di valutazione.....	20
4.1 Basi concettuali: dalla diagnosi al funzionamento	20
4.2 Integrazione dell'ICF nella fattibilità del collocamento	20
4.3 La griglia di valutazione JobAut.....	21
4.4 Osservazioni e note comportamentali (registro delle prove)	22
4.5 Mappatura visiva dei risultati di fattibilità	24
4.6 Interpretazione dei risultati e garanzia di validità.....	25
4.7 Panoramica visiva del processo: il percorso operativo di JobAut	27
5. Conclusioni e integrazione nella metodologia JobAut.....	29
5.1 Il ruolo del colloquio iniziale nel quadro più ampio di JobAut	29
5.2 Approfondimenti chiave della Fase 1.....	29
5.3 Integrazione del colloquio con le fasi successive di JobAut	30
5.4 Verso un modello sostenibile di inclusione	30
B. Breve introduzione all'ICF.....	32
1. Introduzione	32
2. ICF: Componenti e qualificatori	32
3. Lista di controllo ICF	39
4. Corrispondenza tra le abilità degli adulti autistici e le occupazioni	44
4.1 Scheda anagrafica	45
4.2 Valutazione di primo livello	45
4.3 Valutazione di secondo livello	46
4.4 Competenze e professioni.....	50
5. Dalla valutazione all'empowerment.....	51
C. La metodologia JobAut per adulti autistici.....	53
1. Il processo metodologico per adulti autistici – una breve descrizione	54
1.1 I moduli.....	54

1.2 Strumenti selezionati.....	54
1.3 I processi di gruppo e il loro scopo	55
1.4 Debriefing e suo scopo.....	56
1.5 Compiti a casa e loro scopo.....	57
1.6 Comprendere e sostenere la neurodiversità.....	57
1.7 Controlli quotidiani e condivisione di gruppo.....	57
1.8 Uno stile di vita	58
1.9 Rompere le vecchie abitudini e crearne di nuove.....	58
2. I moduli.....	59
2.1 Visione e identità	59
2.2 Comunicazione e impatto	60
3. Gli strumenti	62
3.1 Creare alleanze.....	62
3.2 Sogni.....	63
3.3 Triade cognitiva	63
3.4 Leader ispiratori	64
3.5 Superman.....	65
3.6 Prospettiva/equilibrio.....	66
3.7 Sì - e.....	67
3.8 Fortunatamente, sfortunatamente	68
3.9 L'impatto di un'immagine.....	69
3.10 Livelli logici	70
ALLEGATI.....	72
Giorno 1 Visione, introduzione, alleanze progettuali e sogni	73
Giorno 2 Visione, triade cognitiva	79
Giorno 3 Identità, leader ispiratori.....	84
Giorno 4 Identità, Superman/Superwoman - riconoscimenti con la lavagna a fogli mobili.....	90
Giorno 5 Comunicazione, equilibrio/prospettiva	93
Giorno 6 Comunicazione, sì - e, fortunatamente/sfortunatamente	98
Giorno 7 Impatto, l'impatto di un'immagine e i livelli logici	103
D. Empowerment dei job coach	113
1. Come facilitare il processo metodologico in qualità di job coach.....	113
1.1 Processo metodologico nei gruppi	113
1.2 Le 9 linee guida.....	114
1.3 Breve presentazione del ruolo e della formazione del JobAut-trainer.....	114
1.4 Lingua.....	115
1.5 Essere un catalizzatore	117
1.6 Gestire la sala.....	118
1.7 Flessibilità.....	118
1.8 Preparativi	119
1.9 Routine	120
1.10 Fiducia	121
Sintesi e conclusione	123
Un percorso coerente verso un'inclusione sostenibile	124

E. Consigli pratici per un processo di reclutamento attento alle esigenze delle persone con autismo 125

1. Adeguamenti graduali nel processo di reclutamento	125
1.1 Comunicazione esterna e employer branding.....	125
1.2 Descrizione del lavoro e processo di candidatura	126
1.3 Il processo di selezione e di colloquio.....	126
1.4 Feedback post-colloquio e follow-up	127
1.5 Adeguamenti ragionevoli sul posto di lavoro	127

Panoramica

Il presente documento illustra la **metodologia di coaching JobAut**, un quadro di riferimento completo e strutturato progettato per favorire un'occupazione sostenibile e significativa per gli adulti autistici. La metodologia va oltre il tradizionale inserimento lavorativo, offrendo un **approccio incentrato sulla persona e che valorizza la neurodiversità**, integrando una valutazione rigorosa con un coaching di empowerment. È strutturata come un **percorso coerente in tre fasi**, in cui ogni fase si basa sistematicamente su quella precedente per garantire che le strategie di inserimento lavorativo siano sia **basate su dati concreti** sia profondamente allineate al profilo unico e alle aspirazioni della persona autistica in cerca di lavoro.

La prima fase, il **Colloquio di fattibilità del collocamento**, funge da dialogo di base. Si tratta di una valutazione strutturata e incentrata sulla persona, condotta da un job coach qualificato per instaurare un rapporto di fiducia, comprendere la storia personale dell'individuo, i suoi punti di forza, le esigenze di sostegno e le realtà contestuali. Più che una semplice valutazione, questo colloquio è un processo di empowerment che raccoglie approfondimenti qualitativi. Il risultato di questa fase è una comprensione olistica dell'individuo, inquadrata nel modello biopsicosociale della **Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)**, che pone le basi per tutte le azioni successive.

La seconda fase si concentra sulla **traduzione delle informazioni qualitative in un profilo funzionale oggettivo e standardizzato** utilizzando il quadro di riferimento dell'ICF. Questo passo cruciale comporta la mappatura delle abilità osservate, delle barriere e dei fattori ambientali in codici e qualificatori ICF definiti. Questo processo trasforma le osservazioni soggettive in un insieme di dati coerente e comparabile, creando una solida base per **un abbinamento lavorativo preciso**. Il profilo risultante guida direttamente l'identificazione delle professioni adatte e fornisce i dati fondamentali che **personalizzano la successiva fase di coaching**.

La terza e culminante fase è il **processo di empowerment e coaching**, attivato attraverso la **metodologia FROG (Focus, Riflessione, Responsabilità, Crescita)**. Si tratta di un **programma di gruppo** che valorizza la neurodiversità, tipicamente strutturato in 15 ore di esercizi esperienziali unici. Basandosi sulla consapevolezza di sé acquisita nella prima fase e sul profilo strutturato della seconda, questa fase guida i partecipanti attraverso moduli su **Visione, Identità, Comunicazione e Impatto**. L'obiettivo è tradurre la conoscenza di sé in azioni concrete, resilienza ed efficace presentazione di sé. Il risultato è un **individuo responsabilizzato**, pronto ad affacciarsi al mercato del lavoro con un più forte senso di autonomia e un piano d'azione chiaro e personalizzato.

Per garantire un'erogazione efficace, la metodologia include un **programma di formazione specializzato per i job coach**. Questa formazione fornisce loro le competenze necessarie per facilitare il processo, mantenere confini rispettosi attraverso il **principio della "linea invisibile"** e lavorare in **coppie di co-leadership**.

In definitiva, la metodologia JobAut rappresenta una perfetta integrazione tra **rigore scientifico e empowerment incentrato sull'individuo**, creando un ecosistema dinamico che favorisce **la crescita a lungo termine, l'autonomia e l'inclusione di successo** degli adulti autistici nel mondo del lavoro.

A. Fattibilità del collocamento (colloquio iniziale)

1. Introduzione

Il passaggio al mondo del lavoro è una tappa fondamentale per gli adulti autistici, che influenza in modo determinante l'inclusione a lungo termine, l'indipendenza e il benessere generale. Tuttavia, gli adulti autistici incontrano spesso ostacoli significativi nell'ottenere e mantenere un impiego, derivanti frequentemente da differenze nella comunicazione sociale, alterazioni nell'elaborazione sensoriale e ambienti di lavoro non progettati per la neurodiversità.

Il Colloquio di Fattibilità del Collocamento (PFI) è la risposta fondamentale a questa sfida. Condotta da job coach qualificati, è una valutazione strutturata e incentrata sulla persona, progettata per determinare l'allineamento tra un'opportunità di lavoro e i punti di forza unici dell'individuo, le sue esigenze di supporto e le realtà contestuali. Più che una semplice valutazione, il PFI è un dialogo di empowerment che facilita la consapevolezza di sé, consentendo al coachee di articolare le proprie aspirazioni, riconoscere le competenze e chiarire i propri limiti.

Questa sezione descrive in dettaglio questa prima fase critica, dedicata alla raccolta di approfondimenti qualitativi. Stabilire la fiducia e una comprensione sfumata è fondamentale, poiché getta le basi essenziali per l'intero processo JobAut. Gli approfondimenti generati in questa fase informano direttamente le fasi successive, più strutturate, di mappatura delle capacità e coaching, assicurando che siano radicate nell'esperienza vissuta dal coachee e in un contesto realistico fin dall'inizio.

La prima conversazione tra coach e coachee dà il tono all'intero processo: è uno spazio in cui si costruisce la fiducia, ha inizio la consapevolezza di sé e prendono forma le possibilità.

2. Quadro teorico

2.1 Il modello ICF nei contesti lavorativi

La Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF) dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (2001) offre un modello biopsicosociale per comprendere il funzionamento e la disabilità. Nel sostegno all'occupazione, l'ICF funge da quadro di riferimento neutrale che integra tre dimensioni chiave:

DIMENSIONI CHIAVE DELL'ICF

Ambito ICF	Applicazione nel collocamento lavorativo
Funzioni e strutture del corpo	Aspetti cognitivi, sensoriali e di regolazione emotiva rilevanti per le mansioni lavorative.
Attività	Esecuzione di compiti specifici quali comunicazione, risoluzione dei problemi, lavoro di squadra.
Partecipazione	Coinvolgimento nella vita sociale e professionale, compreso l'adattamento alla cultura del posto di lavoro.
Fattori ambientali	Accessibilità del posto di lavoro, atteggiamenti organizzativi, contesto sensoriale.
Fattori personali	Motivazione, stile di coping, profilo di apprendimento ed esperienze precedenti.

L'applicazione dell'ICF nella fase di fattibilità del collocamento consente al job coach di guardare **oltre la diagnosi**, concentrandosi invece su come i fattori ambientali e personali interagiscono per plasmare la partecipazione al lavoro (OMS, 2013).

2.2 Pratica che afferma la neurodiversità e basata sui diritti

La metodologia JobAut adotta una prospettiva che afferma la neurodiversità, **riconoscendo** l'autismo come una variazione naturale della neurologia umana. In linea con la teoria del **"doppio problema dell'empatia"** di Milton, tale problema è reciproco e deriva dall'interazione tra diversi stili di comunicazione e aspettative sociali, piuttosto che da un deficit all'interno dell'individuo.

Questo approccio si basa su un **quadro di riferimento fondato sui diritti umani**, che considera l'occupazione non come una questione di "carità", ma come una questione di uguaglianza e inclusione. Questo principio influenza sia la progettazione che lo svolgimento del colloquio:

- **Adattamento reciproco:** il coach adatta in modo proattivo la comunicazione, il ritmo e l'ambiente per garantire l'accessibilità.
- **Autodeterminazione:** il processo valorizza l'autodefinizione; l'esperienza di vita **del** coachee e la comprensione dei propri punti di forza e delle proprie sfide sono fondamentali.
- **Attenzione all'“adattamento”:** la valutazione si concentra sull'interazione tra l'individuo e l'ambiente, cercando di adattare il posto di lavoro piuttosto che la persona.

2.3 Obiettivi del colloquio di fattibilità del collocamento

Il PFI ha quattro obiettivi principali:

1. **Esplorare la percezione che il partecipante ha della propria preparazione al lavoro**, allineando la sua narrazione personale con le osservazioni funzionali effettuate durante la fase di valutazione.
2. **Identificare gli ostacoli e i fattori abilitanti** che possono influenzare le prestazioni lavorative o la permanenza in servizio.
3. **Definire le esigenze preliminari di supporto**, comprese gli adattamenti ambientali e relazionali.
4. **Stabilire fiducia reciproca** e motivazione tra coach e coachee per procedere nel processo.

Il colloquio funge da **dialogo esplorativo** — come un processo di scoperta che informa sia il coachee che il coach sulle potenziali direzioni per l'inclusione lavorativa.

3. Struttura e fasi del colloquio di fattibilità del collocamento

Il PFI è un processo strutturato che combina osservazione, dialogo e analisi ambientale. Non si tratta di un evento singolo, ma di una breve **sequenza di interazioni** che porta gradualmente a una comprensione realistica dell'occupabilità della persona e delle sue esigenze di supporto. Il processo dovrebbe essere sempre flessibile, incentrato sulla persona e adattato allo stile di comunicazione preferito dal coachee e al suo comfort sensoriale.

La sequenza raccomandata comprende **tre fasi principali**:

FASI DEL COLLOQUIO DI FATTIBILITÀ DEL COLLOCAMENTO

Fase	Scopo	Risultati principali
1. Preparazione e creazione dell'ambiente	Creare le condizioni fisiche e relazionali per una conversazione di successo.	Obiettivi chiari, spazio sensorialmente accessibile, modulo di consenso.
2. Colloquio principale (dialogo e osservazione)	Raccogliere informazioni qualitative sul profilo personale, i punti di forza e le barriere.	Appunti strutturati dell'intervista, mappatura preliminare ICF.

3. Chiusura e feedback

Riassumere le intuizioni, assicurarsi che il coachee abbia compreso e concordare i passi successivi.

Accordo reciproco sull'orientamento lavorativo e sul piano di follow-up.

3.1 Fase 1 – Preparazione e impostazione dell'ambiente

Prima di iniziare il colloquio, il job coach prepara un ambiente accogliente e accessibile. La ricerca sull'inclusione sul posto di lavoro (Hedley et al., 2018; NICE, 2022) sottolinea il ruolo della prevedibilità e del controllo nel ridurre l'ansia negli adulti autistici.

Azioni preparatorie chiave:

- **Definire lo scopo e le aspettative:** il coachee dovrebbe ricevere una breve spiegazione scritta di cosa comporta il colloquio, della sua durata (in genere 60 minuti) e dei suoi obiettivi.
- **Comunicazione prima della sessione:** il coach deve chiedere al coachee se desidera che un assistente sia presente durante il PFI o se preferisce che il coach contatti l'assistente separatamente per un breve follow-up. Per rispettare il principio **dell'autodeterminazione**, si raccomandano generalmente sessioni separate.
- **Fornitura delle domande:** per favorire la chiarezza e ridurre l'ansia, le domande dell'intervista dovrebbero essere inviate in anticipo al coachee. Queste dovrebbero essere fornite in un **formato di facile lettura** (titoli chiari, elenchi puntati e linguaggio semplificato).
- **Adattamenti ambientali:** scegliere uno spazio tranquillo, ordinato e con illuminazione neutra. Consentire alla persona di scegliere il proprio posto a sedere e **ridurre al minimo** le distrazioni sensoriali.
- **Comunicazione accessibile:** fornire la struttura della conversazione in forma visiva (ad esempio, un ordine del giorno stampato o un diagramma di flusso).
- **Verifica preliminare della comunicazione:** prima dell'incontro, invitare il coachee a indicare la modalità di interazione preferita (ad es. verbale, scritta o con ausili visivi) in modo che l'intera sessione possa essere adattata di conseguenza.
- **Consenso e riservatezza:** assicurarsi di ottenere il consenso informato, chiarendo come i dati saranno utilizzati nel processo di inserimento lavorativo.

PREPARAZIONE DELL'AMBIENTE

Elemento	Descrizione	Stato (✓/X)
Ambiente sensoriale	La stanza è priva di stimoli intensi (rumore, luci tremolanti, odori forti).	
Disposizione dei posti a sedere	Disposizione dei posti a sedere pensata per favorire un contatto visivo	

	confortevole (ad es. in diagonale anziché frontale).	
Protocollo per il caregiver	Il partecipante ha espresso la propria preferenza (PFI individuale o sessione congiunta) ed è stato documentato il consenso per un follow-up separato con il caregiver.	
Informazioni pre-sessione	Elenco di domande di facile lettura e agenda visiva inviati in anticipo al coachee.	
Supporti visivi	L'agenda stampata e i termini chiave sono a disposizione del coachee sulla scrivania.	
Modalità di comunicazione	Il coach ha verificato e si è preparato in base allo stile di comunicazione preferito dal coachee.	
GDPR e consenso	Il modulo di consenso è stato firmato e archiviato in conformità con le norme sulla protezione dei dati.	

3.2 Fase 2 – Colloquio principale: dialogo e comunicazione efficace

Il fulcro del processo è un **dialogo graduale e strutturato**, progettato per esplorare l'autopercezione del coachee insieme a indicatori oggettivi della sua preparazione al lavoro. Per ridurre il carico cognitivo e rafforzare la fiducia, il colloquio segue un **approccio a livelli**: si inizia con domande chiare e chiuse per stabilire i fatti, prima di passare a una discussione più aperta e riflessiva.

Il colloquio è organizzato in cinque aree tematiche, ciascuna direttamente correlata alle componenti **dell'ICF (Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute)** per garantire una valutazione biopsicosociale completa.

A. Narrazione personale e motivazione

- Poni domande aperte: “Che tipo di attività ti fanno sentire a tuo agio o sicuro di te?”
- Incoraggiare l'uso di esempi concreti.
- Osservare il tono emotivo e gli indicatori non verbali di motivazione.

B. Abilità cognitive ed esecutive *Nota: la mappatura cognitiva formale avviene nella fase di valutazione.*

- Cerca di comprendere la *percezione* che il coachee ha della propria organizzazione e della risoluzione dei problemi.
- Utilizza brevi spunti situazionali: “Se avessi due compiti con la stessa scadenza, come decideresti quale svolgere per primo?”
- Queste risposte forniscono il “contesto funzionale” per i test cognitivi formali utilizzati in seguito.

C. Preferenze sociali e comunicative

- Verificare le preferenze emerse nella fase preliminare e osservare gli stili di interazione in tempo reale. Ciò fornisce indicazioni per gli “adeguamenti ragionevoli” nella comunicazione sul posto di lavoro.

D. Fattori sensoriali e ambientali *Nota: questi fattori vengono qui esaminati con delicatezza per informare la fase di valutazione più approfondita.*

- Identifica i fattori ambientali scatenanti noti per garantire che la fase di valutazione successiva sia condotta in modo sensorialmente sicuro.
- Chiedere direttamente: “Ci sono cose nell’ambiente di lavoro che potrebbero renderti difficile concentrarti?”
- Questa "domanda delicata" garantisce che l'ambiente di valutazione formale sia adattato alle esigenze dell'individuo fin dall'inizio.

E. Esigenze di supporto e adeguamenti ragionevoli L'identificazione delle esigenze di supporto deve essere guidata da **domande chiuse ancorate a esempi concreti sul posto di lavoro**. Questo approccio garantisce chiarezza e prevedibilità, consentendo al coachee di valutare adeguamenti specifici piuttosto che concetti astratti.

- **Ancoraggio all’esperienza:** discutete di ciò che ha funzionato in contesti precedenti (ad es. “Nel tuo ultimo ruolo, avere un turno scritto ti è stato d’aiuto?”).
- **Individuazione degli adeguamenti:** concentrarsi su modifiche specifiche dell'ambiente fisico, dei metodi di comunicazione e dello stile di supervisione.
- **Supporto esterno:** valutare se sia necessario un tutor lavorativo, un mentore o una specifica tecnologia assistiva per colmare il divario tra le competenze attuali e le esigenze lavorative.

3.2.1 Struttura del colloquio e tempistiche

Di seguito è riportata una proposta **di struttura modulare**. Durata totale: da 90 a 120 minuti circa, eventualmente suddivisi in diverse sessioni più brevi se necessario.

Modulo	Tempo stimato	Obiettivo
A. Introduzione e creazione di un rapporto	5-10 min	Spiegare lo scopo, la struttura, il consenso e creare un clima di fiducia.
B. Contesto personale e funzionamento quotidiano	5-10 min	Conoscere il contesto: istruzione, famiglia, routine quotidiana, precedenti esperienze lavorative/formative
C. Motivazioni, aspirazioni e preferenze	10-15 min	Comprendere desideri lavorativi, ideali professionali, vincoli.
D. Autovalutazione: punti di forza, sfide e risorse di supporto	10-15 min	Lasciare che il coachee parli di ciò che lo aiuta o lo ostacola.
E. Indagine sull'ambiente e sul contesto	5-10 min	Esplorare gli spostamenti, gli aspetti sensoriali, gli orari, il

		sostegno sociale, le tecnologie assistive
F. Scenario / Compito di riflessione	5-10 min	Tradurre il dialogo precedente in una sintesi concreta e visiva delle esigenze. Utilizzando strumenti strutturati (come schede di classificazione o una linea temporale predefinita), il coachee e il coach elaborano insieme un pratico "Piano di lavoro" che identifica il flusso di attività preferito, la gestione dell'energia e i supporti specifici.
G. Riflessione sulla fattibilità e passi successivi	5-10 min	Il coachee e il coach riflettono insieme sulla fattibilità e sui supporti necessari.
Pause (se necessario)	–	Pause di 5-10 minuti tra i moduli, se necessario.

In pratica, alcuni moduli potrebbero sovrapporsi o richiedere un prolungamento, a seconda delle esigenze del coachee.

Di seguito è riportata una **guida per l'intervistatore** (versione per il coach). Ogni blocco mostra l'area tematica, un esempio di formulazione (letterale, esplicita) e possibili domande di approfondimento.

GUIDA ALL'INTERVISTA DI ESEMPIO E RACCOLTA DI DOMANDE

Modulo A: Introduzione e rapporto

- **Creazione dell'atmosfera:** "Grazie per avermi incontrato oggi. La nostra conversazione ci aiuterà a comprendere i tuoi interessi, i tuoi punti di forza e le eventuali difficoltà che potresti incontrare. L'obiettivo è capire se un inserimento lavorativo è il passo giusto per te e quali **adeguamenti ragionevoli** possiamo mettere in atto. Sentiti libero di chiedere una pausa o di dirmi se hai bisogno di fermarti. Qui non ci sono risposte 'sbagliate'."
- **Supporto visivo:** "Ecco il nostro programma (mostrare il supporto visivo). Esamineremo le sezioni da A a G. Le sembra tutto a posto o c'è qualcosa che vorrebbe cambiare?"
- **Comunicazione e ambiente:** "Ho i tuoi appunti sulle preferenze di comunicazione. L'illuminazione e il livello di rumore in questa stanza ti sembrano confortevoli in questo momento? (Sì/No)"
- **Rompighiaccio (strutturato):** "Per iniziare, mi piacerebbe conoscere i tuoi interessi. Quale di queste attività ti piace di più nel tempo libero: hobby/artigianato, giochi/tecnologia, natura o lo studio di un argomento specifico?"

Modulo B: Background personale e vita quotidiana

- **Istruzione (chiusa):** "Ha completato la sua istruzione in una scuola, un college o un'università? Possiede certificati o qualifiche specifici?"
- **Esperienza lavorativa (Concreto):** "Hai mai avuto un lavoro, svolto attività di volontariato o svolto un tirocinio? (Sì/No) Se sì, quali erano i tuoi due compiti principali?"
- **Routine ed energia (ancorata):** "In una giornata tipo, quali di queste cose 'ti scaricano le batterie' (ad es. rumori forti, incontrare nuove persone) e quali invece te le 'ricaricano' (ad es. lavoro tranquillo, seguire un programma prestabilito)?"
- **Rete di supporto:** "Se avessi una giornata difficile al lavoro, hai una persona specifica che contatteresti, come un familiare, un amico o un mentore? (Sì/No)"

Modulo C: Motivazioni, aspirazioni, vincoli

- **Preferenze lavorative (ancorate):** "Quale di queste ti sembra più interessante? 1. **Tecnica** (dati/archiviazione), 2. **Fisica** (rifornimento/giardinaggio), 3. **Creativa** (scrittura/progettazione) o 4. **Sociale** (assistenza ai clienti)."
- **Priorità lavorative (basate sulle preferenze):** «Cosa preferisci: lavorare da casa o in ufficio? Lavorare da solo o in gruppo? Svolgere compiti ripetitivi o variabili?»
- **Indicatori di successo:** "Cosa renderebbe una giornata di successo? Portare a termine una lista di cose da fare, imparare una nuova competenza o avere un'interazione positiva?"
- **Vincoli pratici (basati sui fatti):** "Rispondi Sì/No: disponi di un mezzo di trasporto affidabile? Il tuo tempo di percorrenza è inferiore a 45 minuti? Hai responsabilità di assistenza che richiedono orari specifici?"

Modulo D: Punti di forza, sfide e supporti

- **Punti di forza (Menu):** "Quali di questi si applicano a te? Precisione (individuare gli errori), Affidabilità (tempistica), Concentrazione profonda o Competenze tecniche?"
- **Sfide (ancorate):** "Quali di queste sono difficili? Rispondere al telefono, luci intense/rumore, cambiare improvvisamente attività o istruzioni vaghe?"
- **Supporti passati:** "Qualcuno di questi ti ha aiutato in passato? Liste di controllo scritte, spazi di lavoro tranquilli, tempo di elaborazione extra o istruzioni via e-mail?"
- **Scenario di sovraccarico (esplicito):** "Se ti senti 'confuso' o sovraccarico, quale strategia preferisci? Una pausa tranquilla per ricaricarti, chiedere la priorità dei compiti o utilizzare uno strumento sensoriale (cuffie/oggetto antistress)?"

Modulo E: Fattori ambientali e contestuali

- **Spostamenti (Chiuso):** "Preferisci spostarti con: A) I mezzi pubblici, B) A piedi/in bicicletta, o C) In auto? È accettabile un tragitto di più di 30 minuti? (Sì/No)"
- **Ancoraggi sensoriali:** "Elencherò alcuni elementi sensoriali. Dimmi quali di questi ti rendono difficile concentrarti: Rumore di fondo costante? Luci tremolanti? Odori forti (come quelli della cucina o dei prodotti per la pulizia)? Scrivanie disordinate?"
- **Interazione sociale (Scelta):** "In un ambiente di lavoro, preferisci: A) Contatto minimo (solo e-mail), B) Contatto diretto 1 a 1, o C) Interazione di gruppo?"
- **Supporto digitale:** "Utilizzi attualmente app o strumenti digitali per aiutarti con promemoria o programmi? (Sì/No)"

Modulo F: Scenario / Compito di riflessione (Il progetto del posto di lavoro)

- **Mappatura visiva della giornata:** fornire una linea temporale (ad es. dalle 9:00 alle 17:00) e delle "schede attività". Il coach posiziona le schede per mostrare la sua "giornata ideale sostenibile", indicando dove avrebbe bisogno di pause o di supporti specifici.
- **La griglia di mappatura delle barriere:** abbina le "sfide" del Modulo D ai "supporti" del Modulo E per creare un "Progetto del posto di lavoro" visivo.
- **Requisiti di documentazione:** una volta completato il progetto del posto di lavoro (la disposizione visiva delle schede attività e delle linee temporali), il coach di " " deve scattare una fotografia o salvare una copia digitale del layout. Questo serve come **prova primaria** per i fattori ambientali. Assicura che la mappatura tecnica nella Fase 2 sia fondata sulle scelte dirette e visive del coach piuttosto che sulla memoria del coach.

Modulo G: Riflessione e passi successivi

- **Il riassunto:** "Per riassumere la nostra discussione: ti senti più forte in [Punto di forza], preferisci un ambiente di lavoro [Ambiente] e [Adattamento] è il supporto più importante per te. Ti sembra corretto? (Sì/No)"
- **Verifica di fattibilità:** "Sulla base di ciò che abbiamo mappato oggi, ritieni che iniziare un tirocinio sia il passo giusto per te in questo momento? (Sì/No)"
- **Priorità:** "Tra tutto ciò di cui abbiamo parlato, qual è la priorità numero uno che vuoi che io comunichi a un potenziale datore di lavoro?"
- **La tabella di marcia:** "Il prossimo passo è la creazione di un rapporto di sintesi. Te ne invierò una copia entro il [Data] affinché tu possa esaminarla. Successivamente, nella Fase 2, cercheremo ruoli che corrispondano a questo profilo. Hai qualche domanda finale da pormi?"

3.2.2 Tecniche di colloquio per una comunicazione efficace

Il PFI richiede una strategia di comunicazione flessibile e adattata al profilo cognitivo e sensoriale del coachee. Secondo la **National Autistic Society (2023)** e le linee guida **NICE (NG93)**, le buone pratiche includono:

- **Informazioni prima della sessione:** fornire in anticipo la struttura del colloquio e le domande in un formato scritto chiaro.
- **Linguaggio concreto e di facile lettura:** evitare metafore, espressioni idiomatiche o domande "a doppio senso". Utilizzare frasi dirette e assicurarsi che qualsiasi materiale scritto segua i principi **di facile lettura** (caratteri grandi, elenchi puntati e intestazioni chiare).
- **Tempo di elaborazione:** concedere almeno 10 secondi di silenzio dopo una domanda. Non riformulare immediatamente la domanda, poiché ciò può "azzerare" il tempo di elaborazione del coachee.
- **Supporto visivo:** usa riassunti scritti, diagrammi o pittogrammi durante il dialogo per rendere più concreti i concetti astratti.
- **Prevedibilità:** segnalare chiaramente ogni transizione (ad es. *"Abbiamo finito la Sezione B. Ora passiamo alla Sezione C per parlare dei tuoi obiettivi"*).
- **Osservazione non giudicante:** evitare di interpretare la mancanza di contatto visivo, i "comportamenti ripetitivi" o le lunghe pause come mancanza di interesse o coinvolgimento.
- **Puntualità e transizioni:** le situazioni di attesa spesso portano a situazioni più complesse, quindi essere puntuali aiuta a rendere la situazione più piacevole e controllabile. D'altra parte, la flessibilità nell'orario di inizio è importante a causa di fattori esterni.

ESEMPIO DI FLUSSO DI DIALOGO:

Affermazione del coach	Scopo
"Vorrei capire quali ambienti ti fanno sentire tranquillo. Ad esempio, preferisci una stanza tranquilla a casa/a scuola o preferisci stare in compagnia di altre persone?"	Esplorazione esplicita: collega i "giorni lavorativi" ad ambienti familiari come casa o scuola per chi non ha avuto precedenti esperienze lavorative.
"Utilizzando questa scala da 1 a 5 (scala con puntatori ed emoji), come ti senti a lavorare con un gruppo di persone su un compito?"	Percezione quantificabile: utilizza le emoji per rendere la scala da 1 a 5 intuitiva e accessibile.
"Abbiamo finito questa sezione. Facciamo una pausa di 5 minuti. Ricominceremo quando suonerà il timer, oppure potete dirmi se siete pronti prima."	Autonomia e prevedibilità: fornisce un punto di arrivo chiaro e un lasso di tempo concreto per la pausa.

3.3 Fase 3 – Chiusura e feedback

Il colloquio si conclude con **un feedback reciproco** e una breve fase di riflessione, che dovrebbe responsabilizzare il coachee e prepararlo alla fase metodologica successiva.

Passaggi per una chiusura costruttiva:

1. **Riassumi i risultati chiave** usando un linguaggio accessibile.
2. **Chiedere conferma o correzioni** (“Ho capito bene che preferisci le istruzioni scritte?”).
3. **Concordare i passi successivi**, tra cui la mappatura del profilo delle competenze o le visite sul posto di lavoro.
4. **Concludere con un messaggio di empowerment**, mettendo in evidenza i punti di forza osservati.

Una conclusione di successo rende il coachee consapevole del proprio potenziale e delle condizioni realistiche per la crescita.

SCHEDA RIASSUNTIVA DEI RISULTATI DELLA FASE 1

Dimensione	Punti chiave identificati	Azioni successive (collegamento con la Fase 3)
Motivazione e obiettivi		
Cognitive / Capacità esecutive		
Sociale e comunicativa		
Sensoriali / Ambientali		
Esigenze di sostegno		

4. Quadri di riferimento e strumenti di valutazione

Il processo di valutazione nel PFI mira a costruire una comprensione olistica e oggettiva delle attuali capacità funzionali della persona, delle sue preferenze e dei potenziali ostacoli all'occupazione. Combina **quadri strutturati**, **mappatura visiva** e **analisi qualitativa** in un profilo completo che può guidare le fasi successive dell'intervento professionale.

4.1 Base concettuale: dalla diagnosi al funzionamento

Il passaggio dalla diagnosi medica alla valutazione funzionale riflette standard internazionali come **l'ICF** (OMS, 2001). Aniché concentrarsi sulle limitazioni, il PFI esplora *il modo in cui una persona funziona all'interno di diversi contesti ambientali*.

I principi fondamentali applicati nella metodologia JobAut includono:

1. **Funzionamento anziché diagnosi** – l'attenzione è rivolta alle abilità, alle strategie e all'adattamento ambientale, non alle etichette cliniche.
2. **Interazione dinamica** – i fattori personali e le condizioni ambientali interagiscono continuamente.
3. **Contestualizzazione** – le valutazioni sono legate a specifici contesti lavorativi, non a competenze generiche.
4. **Orientamento all'empowerment** – il processo di colloquio deve rafforzare l'autoefficacia e l'autonomia.

4.2 Integrazione dell'ICF nella fattibilità del collocamento

Il quadro di riferimento dell'ICF fornisce un linguaggio unificato per descrivere il funzionamento umano nei contesti lavorativi. Per i job coach, questa struttura supporta l'identificazione sistematica dei punti di forza funzionali e delle barriere rilevanti per l'abbinamento lavorativo.

All'interno della metodologia JobAut, l'ICF viene utilizzato concettualmente durante il colloquio della Fase A per guidare il dialogo, prima di essere applicato formalmente nella Fase B per classificare i risultati nel Rapporto di fattibilità finale.

DOMINI ICF RILEVANTI NEL CONTESTO PFI:

Componente ICF	Interv allo di codici	Esempi di elementi osservati	Domande di valutazione
Funzioni corporee (b)	<i>b140– b180</i>	Attenzione, memoria, regolazione emotiva.	"Trova facile ricordare una lunga lista di istruzioni verbali? (Sì/No)"

Attività e partecipazione (d)	d210–d850	Risoluzione dei problemi, rapporti di lavoro, gestione dello stress.	"Cosa preferisci: lavorare da solo su un unico compito o lavorare in gruppo su più compiti?"
Fattori ambientali (e)	e110–e580	Ambiente fisico, sostegno sociale, cultura organizzativa.	"Una stanza molto luminosa o rumorosa ti rende difficile concentrarti? (Sì/No)"

***Suggerimento pratico:** i coach dovrebbero tradurre le osservazioni del colloquio in descrittori allineati all'ICF per garantire la coerenza tra i casi e i paesi all'interno del quadro JobAut.*

4.3 La griglia di valutazione JobAut

Uno dei risultati principali della Fase 1 è la **Griglia di valutazione JobAut**, un modello pratico che sintetizza i principali risultati emersi dalle interviste, dalle osservazioni, dalla riflessione e dalle attività svolte in collaborazione.

MODELLO 2 – GRIGLIA DI VALUTAZIONE JOBAUT (TABELLA MODIFICABILE)

Dimensione	Indicatori	Valutazione (0–4)	Prove / Note	Riferimento ICF
Motivazione e obiettivi	Chiarezza delle preferenze relative al compito, perseveranza, impegno nel compito di sintesi.	👎 ➡️ 😊 ➡️ 😊	ad es., preferisce i compiti tecnici; è motivato dal portare a termine le liste delle cose da fare.	b130, d240
Funzione esecutiva	Pianificazione, seguire le liste di controllo, memoria per le istruzioni.	👎 ➡️ 😊 ➡️ 😊	Ad es., richiede istruzioni scritte via e-mail per gestire la sequenza.	b140–b164
Sociale e comunicazione	Modalità preferita (scritta/verbale), chiarezza di espressione, reciprocità.	👎 ➡️ 😊 ➡️ 😊	Es.: preferisce un contatto sociale minimo; l'interazione uno a uno è gestibile.	d330–d350

Regolazione emotiva	Tolleranza allo stress, uso di strategie di coping quando ci si sente "sopraffatti".	    	ad es., utilizza efficacemente la "strategia di reset" (pausa di silenzio) quando il rumore aumenta.	b152, d240
Sensibilità sensoriale	Tolleranza alla luce/ai suoni; uso di strumenti sensoriali (cuffie).	    	ad es., elevata sensibilità alle luci tremolanti; richiede una scrivania fissa in un'area poco illuminata.	e225, e310
Ambiente di lavoro	Compatibilità con i viaggi, gli orari e la cultura organizzativa.	    	Ad es., spostamenti sostenibili identificati (<45 min); necessita di orari fissi.	e150–e590

Il coach dovrebbe compilare la griglia subito dopo la sessione, mentre le impressioni sono ancora fresche.

Guida alla valutazione (Scala di supporto Emoji):

- **0 (🤔):** Richiede un supporto/adattamenti esterni significativi per funzionare in questo ambito.
- **3 (😐):** Funzionale con adeguamenti standard ragionevoli (ad es. cuffie con cancellazione del rumore).
- **4 (😊):** Indipendente; quest'area è un punto di forza/competenza documentato.

Suggerimento pratico: la valutazione numerica non è diagnostica ma comparativa — supporta le discussioni del team sull'idoneità al ruolo e sulle priorità di coaching.

4.4 Osservazioni e note comportamentali (Registro delle prove)

Questa sezione dedicata viene utilizzata per registrare in tempo reale gli indicatori

comportamentali che si verificano durante il PFI. Queste note fungono da base probatoria qualitativa primaria per la successiva mappatura ICF e la decisione finale di fattibilità.

4.4.1 Riferimento alle dimensioni di osservazione

I coach utilizzano queste dimensioni per identificare comportamenti specifici relativi alle prestazioni lavorative. Questi indicatori vengono successivamente esaminati attraverso valutazioni ICF di primo e secondo livello.

Dimensione	Indicatori guida per l'osservazione	Dominio ICF pertinente
Comunicazione	<i>Preferenza per scale scritte/visive; ritmo del discorso; uso degli ordini del giorno forniti.</i>	<i>b167 (Linguaggio), d350 (Conversazione)</i>
Cognitivo/Esecutivo	<i>Capacità di sequenziare i compiti; latenza di risposta (tempo di elaborazione); memoria delle istruzioni.</i>	<i>b164 (Cognitive), b140 (Attenzione)</i>
Regolazione	<i>Segni di affaticamento sensoriale; ricorso a pause di "reset"; utilizzo di oggetti antistress o tecniche di rilassamento.</i>	<i>b130 (Energia), b160 (Emozione)</i>
Risposta sensoriale	<i>Reazioni all'illuminazione della stanza, al rumore o alla temperatura; adattamenti alla posizione seduta/postura.</i>	<i>b250 (Vestibolare), e255 (Rumore)</i>
Perseveranza	<i>Livelli di coinvolgimento durante la sessione; resistenza alle domande astratte rispetto a quelle concrete.</i>	<i>d230 (Compiti di routine), b130 (Motivazione)</i>

4.4.2 Registro delle prove narrative

Il coach registra qui i **"Dati grezzi"** subito dopo la sessione. Ciò garantisce che le interpretazioni siano fondate su eventi reali piuttosto che su ricordi soggettivi.

Indicatore	Comportamento osservato (prova concreta)	Contesto / Compito
Esempio: Tempo di elaborazione	<i>Sono stati necessari più di 10 secondi per rispondere a domande astratte.</i>	Modulo C (Giornata lavorativa)
Esempio: Transizione tra attività	<i>Controllo dell'agenda visiva durante il passaggio da un modulo all'altro.</i>	Transizione al Modulo D
Esempio: Perseveranza	<i>Rimasta concentrata per 90 minuti; ha chiesto una pausa.</i>	Intera sessione

4.5 Mappatura visiva dei risultati di fattibilità

A seguito del colloquio e delle fasi di valutazione di primo e secondo livello, il coach sintetizza tutti i dati in un **Rapporto di mappatura visiva**. Questi formati visivi costituiscono il risultato finale della Fase 1, garantendo trasparenza e fornendo una chiara "tabella di marcia" per il coachee e il potenziale datore di lavoro.

A. Grafico a radar: panoramica del profilo funzionale

Il grafico radar fornisce un'istantanea immediata del profilo del coachee. Aniché concentrarsi sulle carenze, evidenzia i punti in cui il coachee è indipendente rispetto a quelli in cui è necessario un support e per raggiungere l'indipendenza.

- **Scopo:** mostrare l'equilibrio tra i punti di forza (ad es. elevata concentrazione) e le esigenze di supporto (ad es. sensibilità sensoriale).
- **Utilizzo:** utilizzato nella Fase 2 per aiutare un datore di lavoro a comprendere a colpo d'occhio il "profilo" specifico del candidato.

Questo grafico visualizza l'equilibrio tra i punti di forza indipendenti e le aree di adattamento.

- **Assi:** motivazione, funzione esecutiva, comunicazione sociale, regolazione emotiva, stabilità sensoriale e logistica pratica.
- **Obiettivo:** mostrare a un datore di lavoro che, mentre l'“Aspetto sensoriale” potrebbe richiedere supporto, la “Funzione esecutiva” o la “Motivazione” potrebbero rappresentare un punto di forza.

B. Diagramma di flusso: percorso decisionale di fattibilità

Questo diagramma illustra la progressione logica del processo, assicurando che il coachee comprenda come si è giunti alla decisione di fattibilità.

- **Categorie di fattibilità: ***
Fattibile: pronto per l'inserimento con adeguamenti standard.
 - **Condizionale: fattibile una volta superati ostacoli specifici (ad es. formazione sui trasporti).**
 - **Supporto pre-inserimento: richiede un ulteriore sviluppo delle**

Questo diagramma di flusso delinea in modo esplicito il "Cosa succede dopo" per mantenere la prevedibilità.

- **Fase 1: Stato attuale** ➡
[FATTIBILE CON ADEGUAMENTI]
- **Fase 2: Azione immediata** ➡
Bozza di briefing per il datore di lavoro basata sulla mappa termica.
- **Fase 3: Formazione** ➡
Workshop di 2 sessioni su "Gestione della comunicazione sul posto di lavoro".

competenze o un supporto clinico prima dell'ingresso sul posto di lavoro. ● Utilizzo: fornisce una guida chiara sui "Prossimi passi" per il coachee, riducendo l'ansia derivante dall'incertezza.	● Fase 4: Collocamento  Presentazione al datore di lavoro nella Fase 2.
---	--

C. Mappa termica: Adattamento ambientale

La mappa termica è uno "strumento di abbinamento". Confronta il profilo del coachee con uno specifico potenziale ambiente di lavoro.

- **Codifica:**
 - **Verde (Ottimale):** l'ambiente soddisfa le esigenze di una persona in formazione presso l' (ad es., un ufficio tranquillo).
 - **Giallo (Gestibile):** Esistono ostacoli, ma possono essere mitigati con adeguamenti ragionevoli.
 - **Rosso (Problematico):** Ambiente ad alto rischio (ad es. un ufficio open space caotico e rumoroso per una persona con elevata sensibilità sensoriale).
- **Utilizzo:** questo è lo strumento principale per il Job Coach durante la fase di "Job Matching" per garantire un inserimento sostenibile.

Questa sezione utilizza la **scala basata sulle emoji** per prevedere come il coachee si adatterà a specifiche condizioni di lavoro.

Fattore del posto di lavoro	Livello di rischio	Strategia di adattamento (ancora concreta)
Livello di rumore	 (Elevato)	Utilizzo di cuffie con cancellazione del rumore in ogni momento.
Intensità sociale	 (Media)	Incontri individuali programmati al posto delle riunioni di gruppo.
Varietà delle attività	 (Bassa/Si cura)	Uso di una checklist digitale per gestire le attività ripetitive.
Illuminazione fisica	 (Elevata)	Richiesta di una scrivania lontana da tubi fluorescenti che lampeggiano.

4.6 Interpretazione dei risultati e garanzia di validità

Questa fase finale del PFI sintetizza il dialogo, la griglia di valutazione (4.3) e il registro delle prove (4.4) per giungere a una raccomandazione professionale.

4.6.1. Il verdetto di fattibilità a tre livelli

Il coach fornisce una consulenza sull'attuale preparazione del coachee al collocamento in base **all'adeguatezza del supporto all'ambiente**.

1. **Fattibile (Pronto per l'inserimento):** il coachee è pronto per l'impiego con **adeguamenti ragionevoli** standard (ad es. cuffie con cancellazione del rumore, istruzioni scritte).
2. **Fattibile con supporto (inserimento assistito):** il coachee necessita di un supporto iniziale ad alta intensità, come un inserimento graduale, un mentore sul posto di lavoro o un coaching lavorativo intensivo per le prime settimane.
3. **Fase preparatoria (non ancora fattibile):** i dati del registro (4.4) suggeriscono che un inserimento diretto sarebbe attualmente troppo impegnativo. Si raccomandano interventi preparatori (ad es. formazione sul trasporto) prima di una nuova valutazione.

4.6.2 Componenti della sintesi di fattibilità

L'interpretazione finale deve includere:

- **Punti di forza e fattori abilitanti:** risorse documentate nel registro delle prove (ad es. "Elevata precisione nella sequenzializzazione dei compiti").
- **Rischi e mitigazione:** ostacoli ambientali abbinati a specifiche strategie di adattamento.
- **Prossimi passi raccomandati:** azioni preparatorie concrete o priorità di coaching.

4.6.3 Validità e co-validazione

Per garantire che il risultato sia oggettivo e affidabile, il coach esegue un "triplo controllo":

- **Triangolazione:** confronto delle autovalutazioni con le osservazioni del coach e con eventuali feedback di terzi.
- **Revisione tra pari:** discussioni sui casi con altri coach per garantire la coerenza nella codifica ICF e nei qualificatori.
- **Co-convalida:** il coach presenta i **risultati della mappatura visiva** (grafico radar/mappa termica) al coachee. Questo passo finale conferma l'accuratezza del "quadro" e garantisce che il coachee sia d'accordo con il piano di supporto.

Promemoria etico:

La valutazione dovrebbe sempre servire all'empowerment, non all'etichettatura. Il feedback deve evidenziare le capacità e il potenziale, mai le carenze o i fallimenti. Una raccomandazione per la "Fase Preparatoria" è una strategia proattiva per garantire che il coachee non si trovi in una situazione negativa o insostenibile.

4.7 Panoramica visiva del processo: il percorso operativo di JobAut

Per supportare i job coach nell'applicazione coerente della Metodologia JobAut, il seguente diagramma di flusso fornisce una panoramica visiva dell'intero processo JobAut, dal colloquio iniziale di fattibilità del collocamento al piano d'azione finale. Questo diagramma illustra il "Filo Conduttore" che collega sistematicamente le tre fasi metodologiche, trasformando progressivamente le osservazioni qualitative in un profilo funzionale standardizzato e, in ultima analisi, in un percorso di empowerment personalizzato.

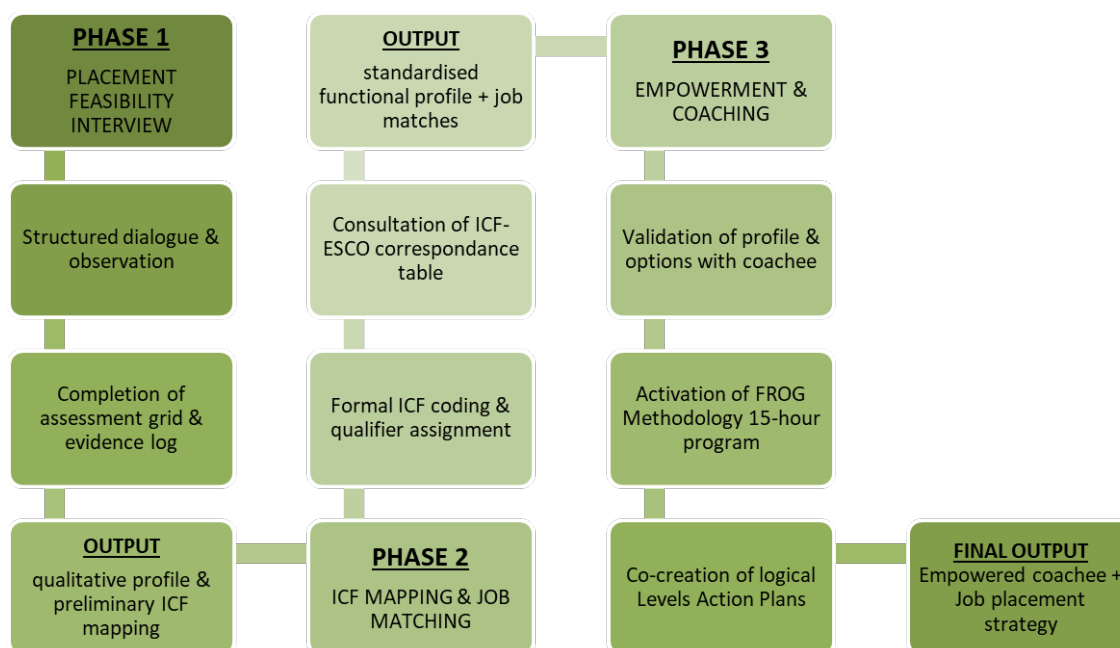


FIGURA 1: DIAGRAMMA DI FLUSSO OPERATIVO DELLA METODOLOGIA JOBAUT

FASE 1: LE BASI – COLLOQUIO DI FATTIBILITÀ DEL COLLOCAMENTO

Questa fase iniziale è un processo di scoperta incentrato sulla persona. Attraverso un **dialogo strutturato** (secondo i Moduli A-G) e un'attenta osservazione, il job coach instaura un rapporto di fiducia e raccoglie ricchi dati qualitativi sulla narrazione, i punti di forza, le preferenze e le realtà contestuali del coachee. Queste informazioni vengono sistematicamente registrate nella Griglia di Valutazione e nel Registro delle Prove. Il risultato non è solo una serie di appunti, ma un profilo qualitativo olistico accompagnato da una mappatura preliminare ICF che inquadra il funzionamento dell'individuo all'interno del modello biopsicosociale. Ciò stabilisce il contesto umano essenziale per tutte le successive analisi tecniche.

FASE 2: LA TRADUZIONE – MAPPATURA ICF E CORRISPONDENZA CON IL RUOLO

In questa fase, le informazioni qualitative vengono trasformate in un linguaggio oggettivo e standardizzato. Il coach esegue **una codifica formale ICF**, assegnando codici e qualificatori specifici (Capacità/Prestazione) sulla base delle prove raccolte. Questo crea un profilo funzionale replicabile. Il profilo viene poi incrociato con la tabella di corrispondenza ICF-ESCO, uno strumento chiave sviluppato all'interno di JobAut che collega le abilità funzionali ai requisiti professionali. Il risultato è una rosa di professioni compatibili basata sui dati, un ponte tra il profilo unico dell'individuo e le realtà pratiche del mercato del lavoro.

FASE 3: L'EMPOWERMENT – COACHING E PIANIFICAZIONE DELL'AZIONE

Una volta identificati un profilo chiaro e potenziali direzioni, l'attenzione si sposta sulla crescita personale e sull'autodeterminazione. La fase inizia con la convalida dei risultati tecnici con il coachee, garantendo allineamento e senso di appartenenza. Il nucleo è l'attivazione della Metodologia JobAut, un programma di gruppo che afferma la neurodiversità e guida i partecipanti attraverso moduli su Visione, Identità, Comunicazione e Impatto. Questo percorso di scoperta di sé culmina nella co-creazione di un Piano d'Azione dei Livelli Logici, una roadmap personalizzata che collega i valori fondamentali e l'identità del coachee a passi concreti verso il suo obiettivo lavorativo. Il risultato finale è un individuo preparato e responsabilizzato, abbinato a un piano strategico di inserimento lavorativo, entrambi essenziali per un'inclusione di successo e sostenibile.

5. Conclusioni e integrazione all'interno della Metodologia JobAut

5.1 Il ruolo del colloquio iniziale nel quadro più ampio di JobAut

Il Colloquio di Fattibilità del Collocamento rappresenta la porta d'accesso all'occupabilità all'interno della metodologia JobAut. Non si tratta di un controllo amministrativo, ma di un processo strutturato, incentrato sulla persona e relazionale che getta le basi per tutte le fasi metodologiche successive. Come delineato nel percorso operativo di JobAut (Sezione 4.7), il colloquio iniziale costituisce il primo anello di un percorso coerente e multifase. Attraverso il dialogo guidato, la consapevolezza ambientale e la comunicazione trasparente, i job coach e i consulenti costruiscono insieme una comprensione condivisa delle aspirazioni, delle capacità e delle esigenze contestuali del coachee. Questo processo genera una ricca evidenza qualitativa che costituisce il fondamento dell'intera metodologia.

All'interno del quadro più ampio di JobAut, il colloquio garantisce che le decisioni relative al collocamento siano basate su prove, fattibili ed eticamente fondate. Inquadrando il funzionamento individuale nella logica biopsicosociale dell'ICF, il colloquio traduce l'esperienza vissuta in input attuabili e metodologicamente solidi per le fasi successive.

5.2 Approfondimenti chiave della Fase 1

Dal Colloquio di fattibilità del collocamento emergono diversi principi metodologici fondamentali che ne guidano la corretta attuazione.

- **L'importanza della progettazione ambientale**

La fattibilità non è determinata esclusivamente dalle caratteristiche individuali, ma dall'interazione tra la persona e l'ambiente. L'illuminazione, il suono, la struttura dei compiti, lo stile di comunicazione e la tempistica possono fungere da ostacoli o da facilitatori alla partecipazione. Anche piccoli adeguamenti ambientali possono portare a significativi miglioramenti funzionali.

- **Il coaching come co-creazione**

Il colloquio è concepito come un'esplorazione condivisa piuttosto che come una valutazione unidirezionale. Guidato dai principi FROG (Focus, Riflessione, Proprietà e Crescita), il processo supporta attivamente gli adulti autistici nell'articolare i propri obiettivi, preferenze e strategie, rafforzando l'autoefficacia e l'autodeterminazione.

- **Struttura oggettiva e sicurezza soggettiva**

Il rigore metodologico deve coesistere con la sicurezza psicologica. Strumenti strutturati e modelli condivisi garantiscono coerenza e comparabilità, mentre processi prevedibili, comunicazione empatica e trasparenza riducono l'ansia e favoriscono la fiducia.

- **La natura dinamica della fattibilità**

La fattibilità non è statica. Il colloquio produce un'ipotesi di base piuttosto che un giudizio definitivo. La revisione continua, i cicli di feedback e il monitoraggio contestuale sono essenziali per mantenere l'allineamento tra i punti di forza individuali, le esigenze lavorative e le condizioni ambientali nel tempo.

5.3 Integrazione del colloquio con le fasi successive di JobAut

I risultati del Colloquio di fattibilità del collocamento fungono da ponte informativo e metodologico che collega la Fase 1 alle fasi successive della metodologia JobAut, come sintetizzato visivamente nella Sezione 4.7. Le prove qualitative raccolte durante il colloquio vengono sistematicamente tradotte in risultati strutturati (griglia di valutazione, registro delle prove, inquadramento preliminare ICF), garantendo continuità e coerenza nell'intero processo. Questi risultati informano direttamente:

Fase 2 – Mappatura delle abilità e abbinamento al lavoro

I domini di funzionamento identificati durante il colloquio (ad es. comunicazione, funzioni esecutive, elaborazione sensoriale, motivazione) guidano la selezione dei codici e dei qualificatori ICF. Ciò consente un abbinamento oggettivo e standardizzato tra i profili individuali e i requisiti professionali.

Fase 3 – Coaching e empowerment basati sul modello FROG

Le informazioni relative alla motivazione, alle preferenze comunicative, ai fattori scatenanti dello stress e alle esigenze di supporto determinano la progettazione e la sequenza del percorso di coaching. Ciò garantisce che le attività di empowerment siano fondate su prove concrete e allineate al funzionamento nella vita reale del coachee.

Monitoraggio continuo e valutazione longitudinale

La linea di base stabilita nella Fase 1 diventa il punto di riferimento per monitorare i progressi nel tempo, supportando gli adeguamenti adattivi e i risultati sostenibili del collocamento.

5.4 Verso un modello sostenibile di inclusione

In definitiva, il Colloquio di Fattibilità del Collocamento funge da microcosmo di un ecosistema lavorativo inclusivo. Ogni domanda adattata, ogni considerazione ambientale e ogni intuizione co-costruita riflette il presupposto fondamentale della metodologia JobAut: la diversità non è un ostacolo, ma una risorsa per l'innovazione e la resilienza.

Integrando il quadro ICF e la metodologia FROG in un unico flusso operativo coerente, JobAut combina il rigore scientifico con una pratica incentrata sull'individuo. Il percorso operativo visivo presentato nella Sezione 4.7 illustra

come le narrazioni individuali vengano progressivamente trasformate in profili oggettivi e, infine, in piani d'azione personalizzati.

In questo modo, il Colloquio di Fattibilità del Collocamento stabilisce il “Filo Conduttore” che collega la valutazione, l'abbinamento lavorativo e l'empowerment, garantendo che l'inclusione non sia un atto di buona volontà, ma una pratica strutturata, basata su dati concreti e sostenibile.

“Abbiamo bisogno di tutte le mani a bordo per raddrizzare la nave dell'umanità.”

Zosia Zaks

Ogni cervello conta. Ogni differenza aggiunge valore.

B. Breve introduzione all'ICF

1. Introduzione

Per trasformare le ricche informazioni qualitative emerse dal colloquio iniziale in un profilo oggettivo e utilizzabile, la metodologia JobAut si avvale della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF). Questa sezione illustra in dettaglio come il quadro di riferimento ICF fornisca il linguaggio e la struttura standardizzati necessari per questa fondamentale traduzione. Questo processo di traduzione si basa sul registro delle prove e sul modello visivo co-creati durante il Colloquio di Fattibilità del Collocamento (PFI), garantendo che i codici basati sui dati non perdano mai di vista l'esperienza di vita dell'individuo.

L'ICF consente una mappatura sistematica del profilo funzionale dell'individuo, convertendo le abilità osservate, le barriere e i fattori ambientali in codici e qualificatori definiti. Questo processo garantisce una valutazione rigorosa, coerente e comparabile, passando dalla narrativa ai dati. Il profilo risultante è uno strumento potente con un duplice scopo: alimenta direttamente un processo di abbinamento lavorativo preciso e basato su prove e, contemporaneamente, fornisce i dati fondamentali che personalizzano la successiva fase di coaching motivazionale. In questo modo, l'ICF funge da collegamento fondamentale, unendo senza soluzione di continuità il rigore della valutazione con l'empowerment del coaching.

2. ICF: Componenti e qualificatori

Il 22 maggio 2001, in occasione della 54^a Assemblea Mondiale della Sanità (risoluzione WHA54.21), è stata adottata la nuova ICF (acronimo di *International Classification of Functioning, Disability and Health*)¹. L'ICF mira a classificare "le componenti della salute". Consente a ricercatori e clinici di formulare inferenze causali utilizzando i metodi scientifici più appropriati e integrando pienamente il modello medico con il modello sociale. L'ICF esprime un nuovo concetto in cui l'attore sociale è al centro della complessa relazione tra corpo, ambiente e società. L'ICF comprende tutti gli aspetti della salute umana e alcune componenti del benessere rilevanti per la salute, e li descrive come domini della salute e domini correlati alla salute².

Uno degli obiettivi fondamentali dell'ICF è l'adozione di un linguaggio standardizzato e universalmente condiviso, volto a garantire una comunicazione efficace e interoperabile tra i diversi sistemi sanitari, sociali, educativi, previdenziali, occupazionali e dei trasporti, nonché tra i numerosi professionisti

¹Organizzazione Mondiale della Sanità (2004) ICF - Versione abbreviata: *Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute*. Trento: Edizioni Erickson.

²Ibidem.

coinvolti, quali medici, psicologi, assistenti sociali, infermieri, tecnici della riabilitazione, educatori e insegnanti.

La comunicazione basata sull'ICF si fonda su una terminologia comune, finalizzata allo scambio sistematico di informazioni e dati utili per analizzare, valutare e pianificare interventi volti a soddisfare i bisogni espressi sia dagli individui che dalle loro comunità. In questa prospettiva, l'ICF è uno strumento operativo a supporto della pianificazione dei percorsi formativi e della valutazione dei profili di salute, nonché della progettazione, attuazione e monitoraggio degli interventi educativi e psicoeducativi.

Data la sua natura di classificazione della salute e degli stati correlati, l'ICF trova applicazione anche in ambiti diversi da quello clinico, quali assicurazioni, previdenza sociale, occupazione, istruzione, economia, legislazione e ambiente, contribuendo a una visione integrata e multidimensionale del funzionamento umano.

A questo proposito, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) propone un modello bidirezionale tra le componenti dell'ICF. Secondo l'OMS, il termine "Funzionamento" rappresenta un insieme strutturato di domini specifici del funzionamento umano, in cui ciascun dominio costituisce un'unità pratica e significativa che comprende funzioni fisiologiche, strutture anatomiche, azioni, compiti o ambiti di vita interconnessi.

In quanto classificazione sistematica, l'ICF organizza e raggruppa i vari ambiti che descrivono le condizioni di salute di un individuo. La struttura dell'ICF è suddivisa in due parti principali, ciascuna a sua volta suddivisa in due componenti:

Parte prima – Funzionamento e disabilità

- La componente "Corpo" comprende due classificazioni distinte: una relativa alle funzioni corporee (funzioni fisiologiche dei sistemi organici) e una relativa alle strutture corporee (parti anatomiche del corpo). I capitoli di entrambe le classificazioni sono organizzati in base ai principali sistemi corporei.
- La componente Attività e partecipazione comprende l'intera gamma di ambiti che descrivono gli aspetti del funzionamento sia dal punto di vista individuale che sociale, mettendo in evidenza la capacità della persona di svolgere compiti e partecipare alla vita sociale.

Parte seconda – Fattori contestuali

- La prima componente riguarda i Fattori ambientali, ovvero i fattori fisici, sociali e attitudinali che possono influenzare positivamente o negativamente il funzionamento e la disabilità. Questi fattori sono disposti secondo una gerarchia che va dall'ambiente immediato della persona al contesto più ampio.
- I fattori personali costituiscono la seconda componente dei fattori contestuali. Sebbene non siano formalmente classificati all'interno dell'ICF, essi includono variabili individuali di natura biografica, psicologica, sociale e

culturale, la cui ampia eterogeneità preclude una standardizzazione universale. Nel quadro JobAut, questi fattori personali (ad esempio, motivazione, autoefficacia) sono i motori principali del percorso di coaching FROG della Fase 3. Sebbene non dispongano di codici alfanumerici, sono documentati qualitativamente per garantire che il coaching sia "centrato sulla persona" piuttosto che semplicemente "orientato al compito".

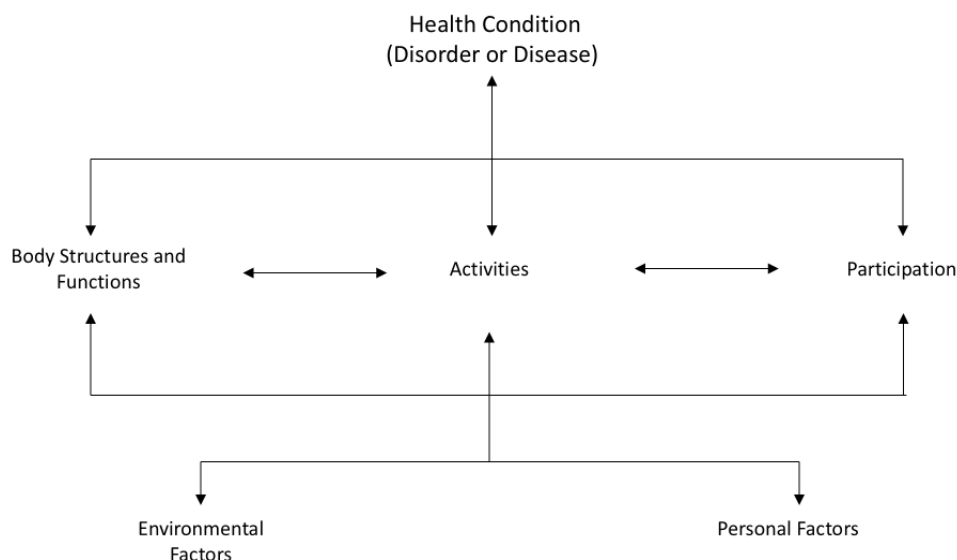


FIGURA 1. INTERAZIONI TRA LE COMPONENTI DELL'ICF.

Le Funzioni e Strutture del Corpo comprendono le funzioni fisiologiche dei sistemi organici e le componenti anatomiche e strutturali del corpo umano. Le funzioni del corpo si riferiscono ai processi fisiologici, compresi i processi mentali, mentre le strutture del corpo identificano le parti anatomiche, come organi, arti e loro componenti.

L'OMS definisce l'attività come l'esecuzione di un compito o di un'azione da parte di un individuo, sottolineando la capacità della persona di agire in modo autonomo nel proprio contesto di vita. La partecipazione, d'altra parte, si riferisce al coinvolgimento effettivo di un individuo in situazioni di vita reale, rappresentando la dimensione sociale del funzionamento umano e la capacità di partecipare a ruoli e attività della comunità.

I fattori ambientali comprendono l'insieme delle condizioni fisiche, sociali e attitudinali che caratterizzano l'ambiente in cui gli individui vivono e interagiscono. Questi fattori possono agire sia come facilitatori, promuovendo il funzionamento e la partecipazione, sia come barriere, ostacolando o limitando le prestazioni e l'inclusione sociale.

I fattori personali rappresentano il background individuale di ciascun individuo, inclusi fattori quali età, genere, livello di istruzione, situazione lavorativa, esperienze di vita, credenze religiose e aspetti emotivi e affettivi. Sebbene questi fattori influenzino in modo significativo il funzionamento e la disabilità, non sono classificati nell'ICF e non richiedono l'indicazione del livello di bisogno di sostegno, in quanto sono variabili descrittive di natura sociodemografica e culturale, non suscettibili di standardizzazione universale.

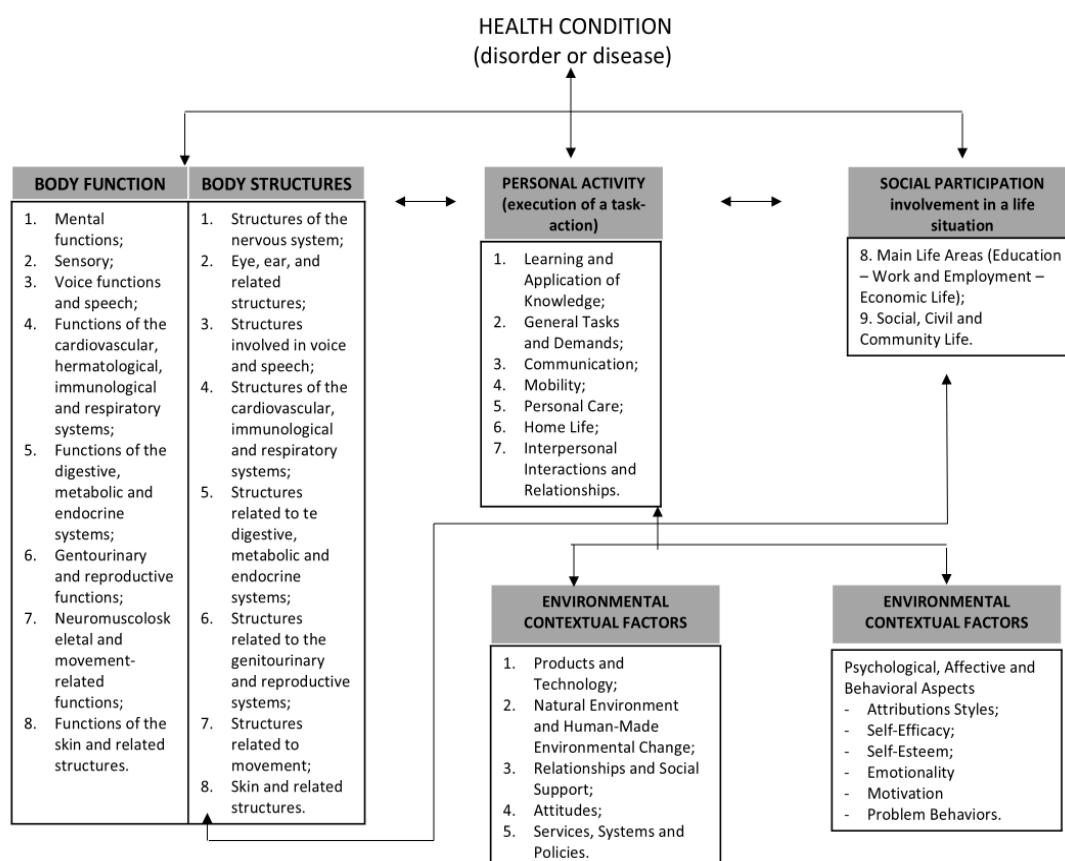


FIGURA 2. COMPONENTI E CLASSIFICAZIONE A LIVELLO SINGOLO E LORO INTERAZIONI.

Le componenti "Funzioni e strutture corporee" consistono in otto capitoli, mentre "Attività e partecipazione" ne comprendono nove in totale. "Fattori ambientali" comprende cinque capitoli.

In virtù della proprietà universale del linguaggio, l'ICF si basa su un sistema alfanumerico in cui:

b = corpo = Funzioni corporee. Le funzioni corporee includono le funzioni mentali; le funzioni sensoriali e del dolore; le funzioni della voce e del linguaggio; le funzioni dei sistemi cardiovascolare, ematologico e respiratorio; le funzioni dei sistemi digestivo, metabolico ed endocrino; le funzioni genito-urinarie e riproduttive; le funzioni neuro muscoloscheletriche e relative al movimento; e le funzioni della pelle e delle strutture correlate.

s = struttura = Strutture corporee. Le strutture corporee includono la struttura del sistema nervoso; l'occhio, l'orecchio e le strutture correlate; le strutture coinvolte nella voce e nel linguaggio; le strutture dei sistemi cardiovascolare, immunologico e respiratorio; le strutture correlate ai sistemi digestivo, metabolico ed endocrino; le strutture correlate ai sistemi genito-urinario e riproduttivo; le strutture correlate al movimento; e la pelle e le strutture correlate.

d = dominio = Attività e partecipazione. L'attività e la partecipazione comprendono l'apprendimento e l'applicazione delle conoscenze; compiti e richieste generali; comunicazione; mobilità e cura della persona; vita domestica; interazioni e relazioni interpersonali; principali ambiti della vita (istruzione, lavoro e occupazione, vita economica); nonché vita sociale, civica e comunitaria.

e = ambiente = Fattori ambientali. I fattori ambientali includono prodotti e tecnologia; l'ambiente naturale e i cambiamenti ambientali indotti dall'uomo; relazioni e sostegno sociale; atteggiamenti; servizi, sistemi e politiche. Quando assegna i qualificatori ai Fattori Ambientali (codici e), il coach deve fare riferimento alla fotografia archiviata del Progetto del Luogo di Lavoro co-prodotto nella Fase 1. Ciò previene il "pregiudizio dell'osservatore" e garantisce che i facilitatori ambientali si basino sui bisogni sensoriali e spaziali identificati dal coach. I fattori personali includono: aspetti psicologici, affettivi e comportamentali; stili attribuzionali; autoefficacia; autostima; emotività; motivazione; e comportamenti difficili.

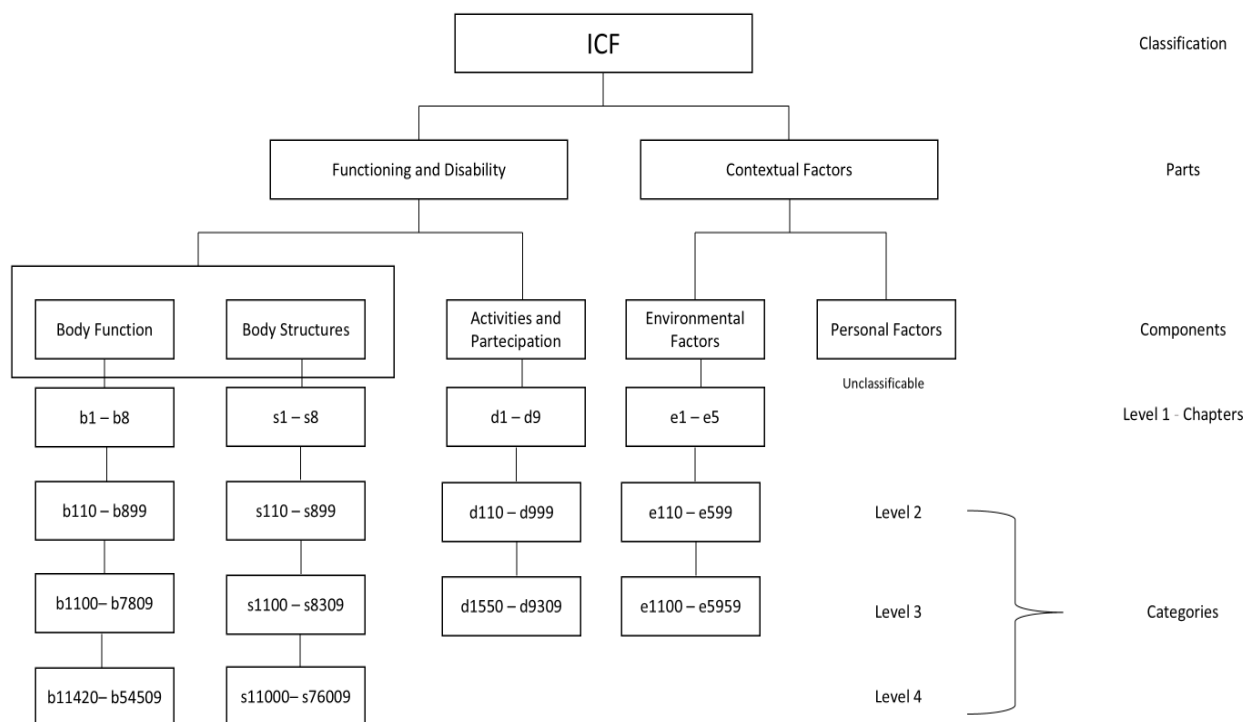


FIGURA 3. STRUTTURA GERARCHICA DELL'ICF.

Per ciascuna delle categorie (voci) sono presenti delle definizioni.

Esempio:

- d630: Preparare i pasti

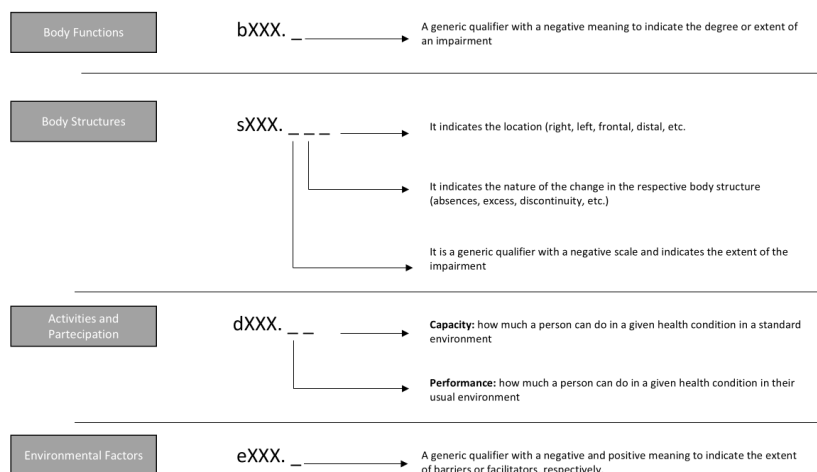
Pianificare, organizzare, cucinare e servire pasti semplici o complessi per sé e per gli altri, come preparare un menu, scegliere cibi e bevande commestibili, assemblare gli ingredienti per preparare i pasti, cucinare utilizzando una fonte di calore e preparare cibi e bevande freddi, e servire i cibi.

Oltre alla definizione, è possibile ottenere inclusioni o esclusioni, come segue, riferendosi alla stessa voce.

- **Inclusioni:** preparare pasti semplici e complessi
- **Esclusioni:** mangiare (d550); bere (d560); procurarsi beni e servizi (d620); svolgere le faccende domestiche (d640); prendersi cura degli oggetti domestici (d650); assistere gli altri (d660).

Una volta chiarito il significato della categoria ICF, il professionista dovrebbe raccogliere informazioni rilevanti su ciascuna categoria. Solo attraverso un quadro completo del livello di funzionamento dell'individuo in diversi ambiti è possibile effettuare un'adeguata pianificazione dell'intervento incentrata sulla persona.

Qualificatori. Per ogni categoria sono previsti dei qualificatori. A seconda della componente, è previsto un numero adeguato di qualificatori.



Mentre la componente "Funzioni corporee" include un unico qualificatore, inteso a rappresentare il livello di necessità di supporto e la condizione, la componente "Strutture corporee" include tre qualificatori distinti: la gravità della menomazione, la natura del cambiamento e la localizzazione.

I domini della componente Attività e partecipazione sono descritti utilizzando due qualificatori fondamentali: Prestazione e Capacità. Il primo qualificatore indica ciò che un individuo realizza effettivamente nel proprio ambiente di vita attuale, riflettendo il suo livello di funzionamento in un contesto reale. Il secondo qualificatore, invece, esprime le capacità potenziali di un individuo di svolgere un compito o un'azione, indipendentemente dai fattori ambientali. Quest'ultimo concetto mira a indicare il livello massimo di funzionamento che una persona può raggiungere in un determinato ambito, in un momento specifico³.

È chiaro che i concetti di Attività e Partecipazione sono strettamente interconnessi e influenzati dai Fattori Ambientali, che includono gli ambienti fisici, sociali e attitudinali in cui gli individui vivono, interagiscono e conducono la propria vita. Questi fattori, esterni all'individuo, possono facilitare o ostacolare la partecipazione sociale, la capacità di svolgere compiti o azioni e, in alcuni casi, persino la funzione o la struttura corporea.

I fattori ambientali svolgono quindi un ruolo cruciale, agendo sia come barriere, quando limitano le prestazioni e la partecipazione, sia come facilitatori, quando promuovono il pieno esercizio e la valorizzazione del potenziale individuale.

La scala che definisce i qualificatori per le componenti Funzioni corporee, Strutture corporee, Attività e Partecipazione è la seguente:

xxx.0 Nessuna difficoltà (assente, trascurabile) 0-4%
xxx.1 Difficoltà lieve (leggera, minima) 5-24%
xxx.2 Difficoltà media (moderata, discreta) 25-49%
xxx.3 Difficoltà grave (considerevole, estrema) 50-95%
xxx.4 Difficoltà completa (totale) 96-100%

xxx.8 non specificato
Xxx.9 non applicabile

Per quanto riguarda i fattori ambientali, il valutatore deve essere in grado di definire se e in che misura la categoria in questione costituisce un ostacolo o un fattore facilitante. La scala di valutazione dei fattori ambientali è la seguente:

xxx+0 Nessun facilitatore (assente, trascurabile) 0-4%
xxx+1 Facilitatore Lieve (leggero, piccolo) 5-24%
xxx+2 Facilitatore Medio (moderato, discreto) 25-49%

³OMS (2004) Op. Cit.

xxx+3 Facilitatore Grave (considerevole, estremo) 50-95%
xxx+4 Facilitatore Completo (totale) 96-100%
xxx+8 facilitatore, non specificato

xxx.0 Nessuna barriera (assente, trascurabile) 0-4%
xxx.1 barriera Lieve (leggera, piccola) 5-24%
xxx.2 Barriera Media (moderata, discreta) 25-49%
xxx.3 Barriera grave (considerevole, estrema) 50-95%
xxx.4 barriera Completa (totale) 96-100%
xxx.8 Barriera, non specificata

3. Lista di controllo ICF

Lo strumento utilizzato per definire le categorie che caratterizzano le caratteristiche uniche di un individuo e del suo ambiente al fine di creare un profilo sanitario è la checklist. Si tratta, in effetti, di un modulo in cui il professionista definisce i qualificatori per ciascuna categoria, sulla base delle proprie competenze e professionalità.

Di seguito sono riportate alcune parti delle schede relative alle quattro componenti dell'ICF.

Brief List of Bodily Functions	Qualifier
b1. MENTAL FUNCTIONS	
b110 Consciousness	
b114 Orientation (time, space, person)	
b117 Intellect (including Retardation, Dementia)	
b130 Energy and Drive Functions	
b134 Sleep	
b140 Attention	
b144 Memory	
b152 Emotional Functions	
b156 Perceptual Functions	
b164 Higher-Level Cognitive Functions	
b167 Language	

FIGURA 4. PARTE DELLA CHECKLIST DELLE FUNZIONI CORPOREE.

Brief List of Body Structures	First Qualifier: Extent of impairment	Second Qualifier: Nature of change	Third Qualifier (suggested): Location
s1. NERVOUS SYSTEM STRUCTURES			
s110 Brain			
s120 Spinal cord and peripheral nerves			
s2. EYE, EAR AND RELATED STRUCTURES			
s3. STRUCTURES INVOLVED IN VOICE AND SPEECH			
s4. STRUCTURES OF THE CARDIOVASCULAR, IMMUNE AND RESPIRATORY SYSTEMS			
s410 Cardiovascular system			
s430 Respiratory system			
s5. STRUCTURES RELATED TO THE DIGESTIVE, METABOLIC AND ENDOCRINE SYSTEMS			

FIGURA 5. PARTE DELLA CHECKLIST DELLE STRUTTURE CORPOREE.

Short List of A&P Dimensions	Performance Qualifier	Ability Qualifier
d1. LEARNING AND APPLICATION OF KNOWLEDGE		
d110 Looking		
d115 Listening		
d140 Learning to read		
d145 Learning to write		
d150 Learning to calculate (arithmetic)		
d175 Problem solving		
d2. GENERAL TASKS AND REQUIREMENTS		
d210 Undertaking a singl task		
d220 Undertaking complex tasks		
d3. COMMUNICATION		
d310 Communicating with and receivingverbal messages		
d315 Communicating with and receiving nonverbal messages		
d330 Speaking		

FIGURA 6. PARTE DELLA CHECKLIST RELATIVA ALLE ATTIVITÀ E ALLA PARTECIPAZIONE.

Short List of Environmental Factors	Qualifiers: Barriers or Facilitators
e1. PRODUCTS AND TECHNOLOGY	
e110 Products or substances for personal consumption (food, drugs)	
e115 Products and technology for personal use in everyday life	
e120 Products for personal mobility and transportation indoor and outdoors	
e125 Products and technology for communication	
e150 Products and technology for the design and construction of buildings for public use	
e150 Products and technology for the design and construction of buildings for private use	
e2. NATURAL ENVIRONMENT AND MAND-MADE CHANGES	
e225 Climate	
e240 Light	
e250 Sound	

FIGURA 7. PARTE DELLA CHECKLIST RELATIVA AI FATTORI AMBIENTALI.

Tra le componenti, l'attività e la partecipazione sono le più difficili da classificare. Ciò è dovuto alla difficoltà di distinguere i due elementi distintivi: prestazione e capacità.⁴

La *Capacità*. È strettamente correlata alle componenti Strutture corporee e Funzioni corporee, in quanto rappresenta il livello di limitazione funzionale che un individuo può sperimentare a causa di condizioni psicosomatiche o sensoriali. Riflette quindi il potenziale massimo per eseguire un compito o un'azione, indipendentemente dai fattori ambientali, e ci permette di valutare il grado di compromissione funzionale in relazione alle caratteristiche intrinseche della persona.

La *prestazione*, invece, è direttamente associata ai fattori ambientali, che possono agire come impedimenti (barriere) o facilitatori, influenzando in modo significativo l'effettiva esecuzione di un compito e il livello di partecipazione dell'individuo nel proprio contesto sociale e culturale. Questi fattori determinano la qualità dell'interazione tra la persona e l'ambiente, contribuendo a definire l'effettivo grado di inclusione e funzionamento nella vita quotidiana.

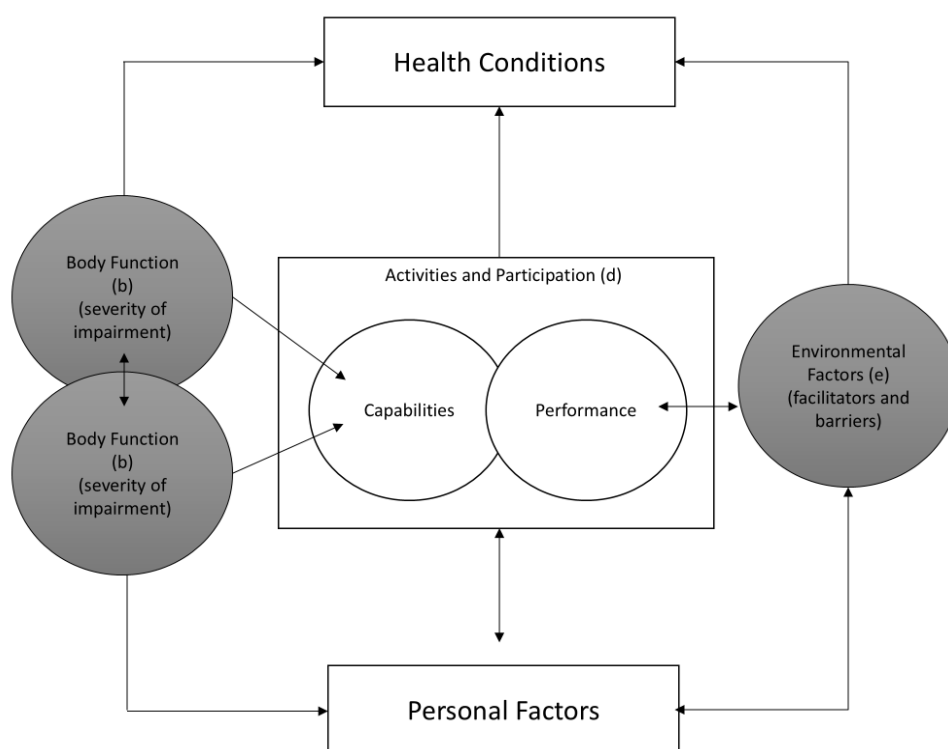


FIGURA 8. INTERAZIONE TRA I QUALIFICATORI DI ATTIVITÀ E PARTECIPAZIONE E I QUALIFICATORI DI ALTRE COMPONENTI.

⁴OMS (2001). Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF). Ginevra: Organizzazione Mondiale della Sanità;

Nel caso del job coach per l'autismo, è necessario:

- Conoscere le componenti dell'ICF e la loro relazione;
- Utilizzare i qualificatori;
- Saper identificare gli elementi necessari per valutare il profilo di salute di una persona;
- Estrarre elementi utili che possano essere utilizzati nell'unicità del proprio lavoro;
- Valutare le esigenze della persona;
- Identificare le strategie, gli strumenti e i metodi necessari (facilitatori);
- Valutare l'efficacia dell'intervento considerando i livelli di prestazione raggiunti nelle Attività e nella Partecipazione.

È chiaro che l'uso dell'ICF è propedeutico a un piano di formazione in grado di affinare le conoscenze necessarie per poter utilizzare questo strumento.

4. Corrispondenza tra le abilità degli adulti autistici e le occupazioni

Sulla base dell'esperienza maturata in Italia e all'estero, il ruolo di un job coach è essenziale e indispensabile per l'attuazione dei processi di inclusione lavorativa delle persone autistiche. Questo professionista deve essere in grado di:

- Identificare e valutare i bisogni, le aspettative e le competenze della persona;
- Pianificare e attuare progetti personalizzati;
- Supportare la persona nell'attuazione del progetto di inserimento lavorativo con corsi specifici di formazione/informazione;
- Promuovere ambienti di lavoro;
- Supportare gli istituti scolastici nell'orientamento, nella formazione e nel passaggio dalla scuola al lavoro;
- Supportare il tutor aziendale, i datori di lavoro e gli altri professionisti che operano nell'azienda in cui si sta attuando il processo di inserimento lavorativo;
- Applicare le norme contrattuali e ricercare soluzioni contrattuali adeguate;
- Pianificare e attuare progetti con fondi pubblici/privati per facilitare l'inserimento lavorativo.

Un processo di inserimento lavorativo si articola in tre fasi:

- Scheda informativa contenente dati personali, recapiti, diagnosi, percorso formativo, esperienza lavorativa, servizi sociali e sanitari attualmente utilizzati dall'individuo, certificazioni, qualifiche, patenti di guida e permessi vari;
- Valutazione iniziale per comprendere la fattibilità di un inserimento lavorativo concreto;
- Valutazione approfondita per valutare le competenze, le capacità, le attitudini, i talenti e le aspirazioni della persona.

La valutazione iniziale, o di primo livello, consiste in un colloquio con la persona autistica e uno con i caregiver e/o gli operatori.

Per ogni fase vengono proposti tre diversi strumenti al fine di intraprendere un percorso di inserimento lavorativo che si concretizza con:

- Informazioni utili sulle attività lavorative;
- Formazione dei giovani per potenziare le competenze personali e sociali e migliorare la competenza professionale attraverso la formazione, l'istruzione e le attività esperienziali.

Tutti e tre gli strumenti si basano sulla logica ICF e utilizzano quindi i capitoli e le categorie della classificazione internazionale dell'OMS.

4.1 Scheda anagrafica

Prima di compilare i moduli operativi, è essenziale preparare una scheda informativa preliminare che includa: dati personali, figure di riferimento, recapiti, diagnosi cliniche, percorso formativo, esperienza lavorativa, coinvolgimento con i servizi sociali e sanitari attualmente utilizzati dall'individuo, nonché certificazioni professionali, qualifiche, patenti di guida e permessi.

Questo strumento è essenziale per acquisire informazioni sociografiche dettagliate e documentare le principali aree di partecipazione e integrazione sociale dell'individuo, tra cui scuola, attività ricreative, cultura, riabilitazione e altre forme di socializzazione.

Pertanto, per una corretta valutazione della fattibilità dell'inserimento lavorativo, i punti principali da prendere in considerazione sono i seguenti:

- *Dati personali;*
- *Residenza e recapiti personali;*
- *Principali diagnosi mediche;*
- *Livello di istruzione;*
- *Servizi forniti all'individuo (servizi sociali e sanitari);*
- *Eventuali prestazioni finanziarie e/o previdenziali percepite;*
- *Qualifiche e/o licenze e/o certificati;*
- *Esperienza lavorativa attuale e/o precedente.*

Queste informazioni sono necessarie ed essenziali per valutare le effettive prospettive di occupazione della persona autistica. Ottenere queste informazioni preliminari permette al job coach di effettuare una prima selezione delle potenziali carriere adatte al giovane.

Esempio operativo. Se, dopo aver compilato il modulo con le informazioni personali, la persona autistica dichiara di non possedere la patente di guida, è chiaro che professioni come la consegna di pizze a domicilio o il servizio postale devono essere escluse.

La figura seguente mostra un esempio di possibile scheda informativa.

4.2 Valutazione di primo livello

La valutazione di primo livello si articola in due momenti distinti:

- Colloquio con il giovane;
- Colloquio con il caregiver e/o l'operatore di riferimento. Come definito nelle Azioni Preparatorie Chiave (3.1), il secondo momento (Colloquio con il caregiver) è uno strumento complementare utilizzato per la triangolazione dei dati e dovrebbe essere mirato a colmare le lacune informative individuate durante la PFI.

Entrambe le sessioni mirano a raccogliere informazioni utili per valutare la fattibilità di un effettivo inserimento lavorativo. Il job coach, oltre a condurre colloqui con il giovane e la persona di riferimento, può coinvolgere altri professionisti (insegnanti, psicologi, educatori, medici, assistenti sociali, ecc.) che supportano l'individuo in vari contesti di assistenza, valorizzando così le competenze specifiche di ciascun professionista. Questo approccio consente una comprensione più completa e accurata delle capacità dell'individuo.

Le risposte sono strutturate in modo dicotomico, consentendo al job coach di creare una mappatura delle abilità potenziali e manifeste, funzionale alla pianificazione dell'inserimento lavorativo.

I colloqui sono organizzati secondo i capitoli dell'ICF "Funzioni corporee" e "Attività e partecipazione". Per il capitolo "Funzioni corporee", vengono prese in considerazione solo due voci relative alle funzioni mentali: "Funzioni percettive" e "Sonno". Per la componente "Attività e partecipazione", l'intero strumento si basa sulle categorie di questa sezione dell'ICF.

Pertanto, la struttura del modulo di valutazione è la seguente:

- Capitolo di riferimento dell'ICF ("Funzioni corporee" o "Attività e partecipazione");
- Categoria (voce) o gruppo di categorie relative alla domanda posta all'intervistato;
- Risposta dicotomica;
- Sezione dedicata alle note.

Le risposte dicotomiche garantiscono informazioni concise e immediate, lasciando comunque spazio ad approfondimenti nelle fasi successive del processo. La sezione "note" è essenziale per documentare osservazioni aggiuntive, evidenziare elementi che richiedono ulteriori approfondimenti o giustificare eventuali discrepanze, come incertezze da parte dell'intervistato o divergenze di opinione tra più figure di riferimento.

4.3 Valutazione di secondo livello

La valutazione di secondo livello consiste in una checklist, progettata per consentire al job coach di analizzare sistematicamente le informazioni raccolte attraverso i moduli di valutazione di primo livello. Questo strumento può essere utilizzato nelle varie fasi operative del processo di coaching:

- Al momento dell'affidamento del giovane, al fine di identificare le competenze su cui pianificare interventi mirati per l'inserimento lavorativo;
- Durante la fase di preparazione all'inserimento lavorativo;
- Al momento dell'ingresso in azienda, nel contesto dell'integrazione operativa.

Le informazioni raccolte tramite le checklist consentono di delineare sia il profilo sanitario e funzionale dell'individuo, sia i punti di intervento per lo sviluppo delle

competenze, delle conoscenze e delle abilità necessarie per un efficace inserimento nel mondo del lavoro.

Oltre ai moduli di valutazione iniziale, il job coach può integrare i dati attraverso strumenti complementari, quali test specifici e altri strumenti di valutazione, in grado di misurare:

- Competenze significative per il raggiungimento dell'autonomia;
- Competenze nell'uso degli strumenti tecnologici;
- Competenze di lettura e scrittura e altre competenze strumentali rilevanti.

In questo modo, la checklist rappresenta uno strumento operativo fondamentale per il job coach, fornendo elementi utili per pianificare interventi mirati, corrispondenti a una o più categorie di competenze.

Ogni blocco di domande corrisponde a un capitolo dell'ICF e alle relative categorie o gruppi di categorie. Questi corrispondono a una domanda a cui è possibile rispondere con variabili qualitative, meglio note come qualificatori di categoria. La scala di gravità è la stessa utilizzata dall'ICF. Per ogni valore della scala, viene assegnata un'altra variabile per definire meglio se l'abilità corrispondente è:

- Acquisita;
- Emergente;
- Non acquisita.

Livello di abilità	Qualificatore	Descrizione del qualificatore
Abilità acquisita	0	Nessuna difficoltà
Abilità in fase di sviluppo	1	Lievi difficoltà, facilmente superabili con programmi a breve termine
	2	Lievi difficoltà, che possono essere risolte con programmi a medio termine con un basso margine di insuccesso
Abilità non acquisita	3	Abilità compromessa da diversi fattori, che possono essere acquisite con un programma a lungo termine e con un elevato margine di fallimento

	4	Abilità non acquisita per motivi legati alla condizione della persona
	8	Mancanza di informazioni specifiche
	9	La domanda è irrilevante per il caso, quindi la domanda non è applicabile

FIGURA 11. QUALIFICATORI ICF E LORO UTILIZZO.

Le due fasi della valutazione sono strettamente interconnesse. La valutazione di primo livello fornisce una panoramica generale del profilo sanitario dell'individuo, mentre quella di secondo livello consente un'analisi sistematica e approfondita di specifiche categorie di interesse.

Ad esempio, nell'ambito delle abilità comunicative, la valutazione di primo livello raccoglie informazioni generali sulle abilità comunicative dell'individuo. La valutazione di secondo livello, invece, consente una valutazione dettagliata della gravità delle prestazioni comunicative, sulla base della scala di gravità definita dall'ICF.

Esempio operativo:

Se l'individuo presenta alcune difficoltà nella comunicazione verbale (codice ICF d310), la risposta nel colloquio di primo livello sarà "Sì" sia per il giovane che per il caregiver/genitore. Durante la valutazione di secondo livello, il job coach assegnerà il livello di gravità 1 per l'item di comunicazione (d310), corrispondente a una difficoltà lieve, consentendo una mappatura più precisa delle abilità e dei bisogni dell'individuo.

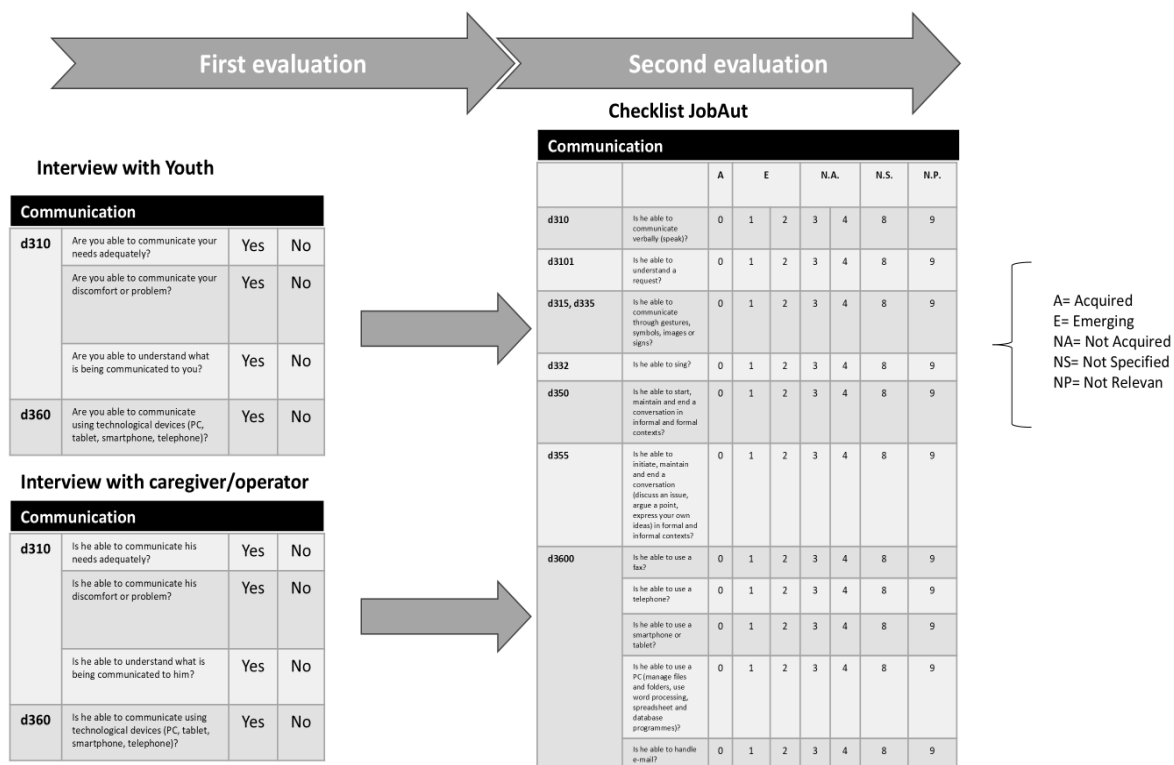


FIGURA 12. ESEMPIO DI CORRISPONDENZA TRA LE SCHEDE DI VALUTAZIONE DI PRIMO E SECONDO LIVELLO.

Il passo finale consisterà nel trasferire le informazioni raccolte nelle valutazioni di primo e secondo livello nella checklist ICF fornita dall'OMS, per valutare le capacità delle persone autistiche e indicare possibili inserimenti lavorativi.

4.4 Competenze e professioni

Una volta completato il processo di valutazione e la formazione per sviluppare le competenze emergenti delle persone autistiche, è il momento di considerare l'effettivo inserimento lavorativo. A tal fine, è stata condotta una mappatura dei profili professionali che una persona autistica può ricoprire, partendo dalle caratteristiche rilevanti dell'autismo, derivate dalle linee guida internazionali dell'APA.⁵

Le informazioni sulle competenze richieste per professioni specifiche sono state raccolte attraverso la piattaforma ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).⁶

Inoltre, per valutare i titoli di studio richiesti per le professioni, è stata consultata la piattaforma ISCED (International Standard Classification of Education). La piattaforma fornisce un sistema di classificazione internazionale sviluppato dall'UNESCO per classificare i sistemi educativi e le qualifiche a livello mondiale.

La parte più difficile nell'abbinare le competenze richieste da una professione specifica alle competenze effettivamente acquisite o emergenti nelle persone autistiche è certamente la traduzione di tutto in codici ICF.

Per farlo abbiamo utilizzato l'ICF⁷.

Una volta che le competenze sono state tradotte in codici ICF, l'inserimento lavorativo può essere progettato secondo due approcci complementari:

- *Approccio incentrato sulla materia:* vengono identificate le professioni compatibili con le competenze già acquisite o emergenti dell'individuo.
- *Approccio incentrato sul lavoro:* vengono selezionate le posizioni lavorative disponibili e viene analizzata la corrispondenza tra le competenze richieste e le capacità dell'individuo.

Tutto ciò è spiegato nella figura seguente.

⁵ American Psychiatric Association (2013).

⁶ [Sito web dell'ESCO](#)

⁷ Organizzazione Mondiale della Sanità (2004) *ICF: Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute*. Trento: Erickson ed.

MACRO AREA PROFESSIONAL SECTOR	ESCO CODEE	CATEGORIES	ISCED LEVEL	OCCUPATIONS AND PROFESSIONS	MAIN SKILLS REQUIRED
<i>Technicians and associate professionals</i>	3	<i>Science and engineering associate professionals</i> (ISCO CODE – 31)	5	<i>Electrical engineer</i> (ISCO CODE – 3113.1)	d1310; d1311; d132; d1400; d160; d166; d170; d172; d175; d2100; d2101; d2104; d2105; d2301; d2303; d2400; d2502; d3101; d3102; d350; d3600; d3601; d4140; d445; d460; d510; d571; d6504; d710; d7102; d825; d840; d8451; d850

FIGURA 13. DALLA CHECKLIST ALL'INSERIMENTO LAVORATIVO.

La figura rappresenta l'area macro del settore professionale di riferimento e il relativo codice ESCO; la categoria di riferimento all'interno dell'area macro; il livello di istruzione ISCED richiesto per svolgere le professioni relative all'area macro-specifica; le professioni specifiche delle aree macro; e le principali competenze richieste, tradotte in codici ICF, per svolgere la professione specifica.

L'integrazione di questi strumenti e metodologie consente lo sviluppo di percorsi di inserimento lavorativo personalizzati, basati su dati oggettivi e standard internazionali, con l'obiettivo di massimizzare le probabilità di successo lavorativo, favorire l'autonomia professionale e promuovere un'inclusione lavorativa efficace e sostenibile. Questo approccio rappresenta un modello replicabile per la valutazione e l'abbinamento delle persone autistiche in cerca di lavoro con le opportunità di carriera, garantendo al contempo il rigore metodologico e l'aderenza agli standard internazionali per la classificazione delle competenze e delle abilità.

5. Dalla valutazione all'empowerment

Una volta che la mappatura basata sull'ICF stabilisce un profilo funzionale chiaro e completo, la metodologia passa senza soluzione di continuità dalla valutazione all'empowerment attivo. I dati oggettivi sulle abilità e sulle barriere svolgono ora un duplice ruolo: informano gli aspetti tecnici dell'abbinamento lavorativo e, cosa fondamentale, fungono da tabella di marcia personalizzata per la fase di coaching.

In questa fase, viene attivata la metodologia FROG. Basati sulle prove concrete fornite dal profilo ICF, gli strumenti di coaching FROG (Focus, Riflessione, Responsabilità, Crescita) vengono personalizzati per riflettere l'esperienza di vita e le aspirazioni dell'individuo. Questo allineamento garantisce che il percorso verso l'occupazione non sia solo fattibile, ma anche intrinsecamente motivante e pienamente in sintonia con l'identità e gli obiettivi di ciascuna persona.

All'interno della metodologia FROG, ogni partecipante sviluppa il proprio piano d'azione personalizzato, mirato a una specifica posizione lavorativa, a un obiettivo o a una visione. Le intuizioni delle prime due fasi hanno già chiarito il percorso da seguire e identificato alternative lavorative adeguate. Nella Fase 3, il coaching

FROG continua a guidare gli adulti autistici nel loro percorso verso un lavoro ben adattato, rafforzando sia le competenze specifiche del lavoro sia l'autodeterminazione necessaria per rimanere coinvolti e concentrati sui risultati progettati nelle Fasi 1 e 2. Quando i partecipanti iniziano a creare i loro piani d'azione personalizzati (Livelli Logici), sia l'obiettivo generale che i passi pratici per raggiungerlo sono chiaramente definiti e pronti per essere perseguiti con fiducia.

C. La metodologia JobAut per adulti autistici

Questa sezione presenta la terza e culminante fase della metodologia JobAut: il processo di empowerment e coaching progettato per favorire la crescita personale e professionale negli adulti autistici. Basandosi sulla comprensione di base derivante dal Colloquio di fattibilità del collocamento (Fase 1) e dal profilo funzionale strutturato derivante dalla mappatura ICF (Fase 2), questa fase attiva la metodologia FROG (Focus, Riflessione, Appropriazione, Crescita).

Per garantire l'integrità professionale e la coerenza della metodologia JobAut, è requisito obbligatorio che il Facilitatore disponga dei rapporti individuali delle Fasi 1 e 2 (il Dialogo Centrato sulla Persona e la Mappatura ICF/ESCO) per tutta la durata del programma di 15 ore. La Fase 3 (Empowerment) non è un workshop a sé stante; è l'applicazione pratica dei dati raccolti nelle fasi precedenti. I facilitatori hanno la responsabilità di mantenere il "Filo Conduttore" collegando esplicitamente le scoperte soggettive del partecipante (come qualità personali, valori e intuizioni) alle prove oggettive riscontrate nel proprio Profilo di Capacità ICF e nelle corrispondenze lavorative ESCO. Facendo riferimento ai codici tecnici ESCO e alle competenze professionali durante i debriefing e la pianificazione delle azioni, il facilitatore convalida la crescita interna del partecipante con prove scientifiche esterne. Questa connessione garantisce che la presentazione finale dei Livelli Logici non sia meramente aspirazionale, ma costituisca una solida tabella di marcia basata su prove concrete che allinea l'identità unica del partecipante con le sue capacità funzionali documentate.

Il processo di coaching è un percorso di gruppo che valorizza la neurodiversità, tipicamente strutturato come un programma di 15 ore di esercizi unici. È progettato per aiutare i partecipanti a esplorare la loro visione, identità, comunicazione e impatto, traducendo la consapevolezza di sé in azioni concrete e resilienza.

Nell'ambito del progetto JobAut, per garantire l'efficace applicazione di questa metodologia, i job coach seguono un programma di formazione specializzato della durata di 30-35 ore. Questa formazione fornisce loro la mentalità, le competenze e gli strumenti necessari per facilitare il processo in modo efficace. Al centro di questa formazione c'è il concetto della «linea invisibile», un principio guida che consente ai coach di mantenere confini rispettosi, consentendo al contempo ai partecipanti di assumersi la piena responsabilità del proprio percorso di sviluppo. Basandosi sul coaching co-attivo e sui principi FROG, i coach imparano a lavorare in coppia, modellando una co-leadership efficace e gestendo le dinamiche di gruppo con chiarezza, presenza e compassione. L'obiettivo finale è quello di creare ambienti sicuri e inclusivi in cui le persone autistiche possano costruire la fiducia in se stesse, affrontare le sfide e prosperare nel loro percorso verso un'occupazione significativa.

1. Il processo metodologico per adulti autistici – una breve descrizione

- 15 ore di formazione. 2 ore per sessione per un periodo compreso tra 5 e 15 giorni. L'ultima sessione dura 3 ore. Tutte le sessioni includono una pausa e pause aggiuntive se necessario.
- 10 esercizi unici descritti in dettaglio nel kit di strumenti.
- 6 sessioni da 2 ore ciascuna + 1 sessione finale di 3 ore.
- Un ambiente di apprendimento appropriato, materiali di supporto adeguati, prevedibile, tranquillo, adattato alle diverse esigenze sensoriali, colori tenui, illuminazione uniforme e regolabile, disordine visivo minimo.

1.1 I moduli

Visione, identità, comunicazione e impatto, dove la comunicazione è il denominatore comune.

I moduli e i relativi strumenti sono progettati per aiutare le persone a esplorare la propria visione personale, le forze motrici, le qualità fondamentali, i punti di forza e i valori, ovvero gli aspetti che contano di più per loro. Una volta identificati i propri tratti intrinseci, i partecipanti si cimenteranno in esercizi di comunicazione correlati che incorporano immagini, foto ed espressione emotiva.

Acquisiranno familiarità con il potere dei pensieri, del linguaggio e della consapevolezza di sé e si eserciteranno a sviluppare la competenza della scelta consapevole. Inoltre, il programma include strumenti incentrati sull'ampliamento della prospettiva, aiutando le persone a comprendere che esistono molteplici modi di percepire una determinata situazione. Ciò favorisce l'empatia, riduce le incomprensioni e sostiene un dialogo costruttivo, mettendo in evidenza il valore delle prospettive parallele e insegnando a comunicarle in modo efficace.

1.2 Strumenti selezionati

Creare alleanze, Sogni, Leader ispiratori, Superman, Triade cognitiva, Esercizio di prospettiva/equilibrio, Sì-e, Fortunatamente/sfortunatamente, L'impatto di un'immagine e Livelli logici

Tutti gli strumenti vengono dimostrati, messi in pratica e discussi.

Ci saranno sempre compiti a casa e aree di focus per i partecipanti tra un incontro fisico e l'altro.

Il processo metodologico è facilitato nei processi di gruppo:

Visione: Creazione di alleanze, Sogni, Triade cognitiva

Identità: leader ispiratori, Superman

Comunicazione: Prospettiva/equilibrio, Sì – e, Fortunatamente/sfortunatamente

Impatto: L'impatto di un'immagine e Livelli logici

1.3 I processi di gruppo e il loro scopo

L'effetto e il significato dei processi di gruppo

Definizione di gruppo:

Un gruppo è costituito da due o più individui impegnati in un'interazione sociale reciproca.

Lavorano per un obiettivo comune – nei nostri workshop: cambiamento e dignità. Il gruppo ha una struttura relativamente stabile con regole e ruoli in varie situazioni sociali.

I membri si percepiscono come parte del gruppo, anche se l'appartenenza al gruppo è limitata nel tempo (Forsyth, 2018; Cappelen Damm, 2021).

I gruppi soddisfano esigenze diverse e ci sono diversi motivi per cui le persone cercano di farne parte:

- La sicurezza e il senso di appartenenza forniscono forza e influenza (Maslow, 1943).
- Attraverso la cooperazione, i membri del gruppo possono raggiungere obiettivi condivisi e benefici reciproci (Forsyth, 2018).
- I gruppi soddisfano il bisogno umano fondamentale di connessione sociale e comunità (Yalom & Leszcz, 2005).
- Far parte di un gruppo favorisce un senso di unità e identificazione con gli altri e può rafforzare il senso di dignità e autostima (Tajfel & Turner, 1979).

Attraverso interessi condivisi e collaborazione, si sviluppa una sinergia – il che significa che il gruppo ottiene di più insieme di quanto gli individui otterrebbero separatamente. Il tutto diventa maggiore della somma delle sue parti (Johnson & Johnson, 2013; Cappelen Damm, 2021).

Nella nostra formazione ci concentriamo molto sulla triade cognitiva, ovvero su come situazioni, pensieri, emozioni e azioni siano interconnessi (Beck, 1976).

Pertanto, esploriamo modi alternativi di pensare e metodi per rompere i vecchi schemi. Quando i partecipanti condividono le loro prospettive, emerge che esistono innumerevoli modi di interpretare una situazione. Ciò aumenta la consapevolezza delle scelte che facciamo e di come pensieri diversi portino ad azioni diverse.

È importante sottolineare che i gruppi non sono necessariamente più efficaci quando seguono fasi fisse di sviluppo. Un gruppo che vive un conflitto può comunque essere altamente funzionale (Tuckman, 1965; Wheelan, 2016). I conflitti non sono necessariamente negativi; al contrario, possono rappresentare preziose opportunità di apprendimento. Utilizziamo attivamente ciò che accade nel gruppo come parte del processo di apprendimento. Se qualcuno crea disturbo o tensione, la questione viene affrontata collettivamente. Ogni situazione può offrire un'occasione di apprendimento e, discutendone apertamente, l'intero gruppo può crescere (Yalom & Leszcz, 2005).

Molti partecipanti hanno vissuto in passato l'isolamento e la mancanza di una rete sociale. Partecipando a un gruppo, hanno l'opportunità di costruire fiducia, sviluppare abilità sociali e creare nuove connessioni (Corey & Corey, 2020).

Alcuni hanno poca o nessuna fiducia in sé stessi o negli altri. Far parte di un gruppo in cui tutti sono presenti con il desiderio di cambiamento e crescita aiuta a rafforzare la loro autostima. Quando si aprono e condividono con gli altri, spesso questo suscita gratitudine, umiltà ed empatia (Neff, 2011; Brown, 2012).

1.4 Il debriefing e il suo scopo

In cosa consiste realmente il debriefing?

Il debriefing è più di un semplice riassunto fatto dopo un esercizio. È un processo deliberato e strutturato in cui le domande guidano i partecipanti a riflettere sulle loro esperienze e ad acquisire una comprensione più profonda. Piuttosto che concentrarsi solo su un evento isolato, l'obiettivo è quello di mettere in relazione quell'esperienza con il contesto più ampio della loro vita (Fanning & Gaba, 2007).

L'interconnessione della vita

L'idea è che "tutto nella vita è collegato", e uno dei motivi per cui le persone potrebbero sentirsi sopraffatte o bloccate è che perdono la consapevolezza di come i diversi aspetti di sé stesse e delle loro vite siano collegati: i loro pensieri, le emozioni, la comunicazione, le azioni e le abitudini. Il processo di debriefing aiuta i partecipanti a riconoscere come le loro risposte in una situazione possano riflettere schemi che si manifestano altrove (Sawyer et al., 2016).

Ad esempio, un partecipante che tende a usare molte parole senza arrivare al punto potrebbe anche avere difficoltà ad avviare compiti o a prendere decisioni nella vita. Aiutarlo a esercitarsi nella chiarezza, nella precisione e nella concisione durante il debriefing può introdurre una nuova abitudine comunicativa. Questo nuovo meccanismo può migliorare la sua capacità generale di agire (Tannenbaum & Cerasoli, 2013).

Molte persone autistiche possono avere difficoltà a astrarre, a collegare spontaneamente le esperienze a contesti più ampi o a riconoscere modelli personali senza una guida esplicita. Sarebbe opportuno utilizzare supporti visivi, concedere tempo per la riflessione, offrire brevi esempi (Milton, 2017; Sénécal et al., 2022; Gowen et al., 2019) e porre domande per iscritto (se possibile).

L'obiettivo: la trasferibilità

In definitiva, lo scopo del debriefing è quello di favorire la trasferibilità: la capacità di trarre spunti da un contesto e applicarli ad altre aree della vita (Lincoln & Guba, 1985). Non si tratta solo di elaborare ciò che è accaduto durante un'attività, ma di sviluppare una consapevolezza e strumenti che possano portare a un cambiamento al di là della sessione.

Poiché la letteratura dimostra che generalizzare le competenze da un contesto all'altro può essere difficile, è necessario rendere esplicita la transizione: collegare chiaramente l'esercizio completato alle possibili applicazioni nella vita quotidiana,

fornire esempi concreti, utilizzare supporti visivi e verificare la comprensione con domande guidate. (American Psychiatric Association, 2013; Boisvert et al., 2007). Lasciate che i partecipanti scelgano il mezzo di comunicazione più efficace.

1.5 Compiti a casa e loro scopo

Descrizione

I compiti a casa svolgono un ruolo fondamentale nel sostenere le persone autistiche nel loro percorso verso una maggiore indipendenza, autogestione e crescita personale. Il nostro obiettivo è aiutare i partecipanti autistici a progettare e vivere la vita che desiderano, mettendo in pratica e applicando ciò che imparano ogni giorno in modi che rispettino i loro punti di forza, le loro esigenze e le loro prospettive uniche.

Questi compiti fungono da ponte tra l'apprendimento e la vita, trasformando la conoscenza in azioni significative. Offrono opportunità di empowerment, rafforzando l'autostima attraverso la celebrazione di piccole vittorie e progressi al ritmo individuale. Una maggiore autostima favorisce la fiducia in sé stessi, e la fiducia incoraggia l'azione. Nel tempo, una pratica costante porta a cambiamenti significativi e duraturi nel comportamento e nella mentalità.

Questo programma non si limita a discutere idee, ma consiste nell'intraprendere azioni ponderate e intenzionali.

1.6 Comprendere e sostenere la neurodiversità

Riconosciamo che le persone autistiche possono sperimentare sfide quali sensibilità sensoriali, differenze nella comunicazione sociale e difficoltà nelle funzioni esecutive. I nostri compiti sono progettati per essere flessibili e adattabili, consentendo a ciascuna persona di affrontarli in un modo che risulti gestibile e significativo.

Tutti i compiti a casa vengono assegnati con istruzioni semplificate, criteri chiari, esempi e promemoria visivi, se necessario.

1.7 Controlli quotidiani e condivisione di gruppo

Ogni giorno, ci confrontiamo con diversi partecipanti per capire come intendono affrontare i compiti a casa. Condividono i compiti imminenti con il gruppo, favorendo un ambiente di sostegno in cui prospettive e strategie diverse ispirano tutti. Questo spazio condiviso incoraggia l'apprendimento reciproco e la connessione, aiutando i partecipanti a sentirsi visti, ascoltati e apprezzati.

Prima di condividere, i partecipanti rivedono i compiti per assicurarsi di aver compreso appieno gli obiettivi e di sentirsi sicuri del proprio approccio. Questo processo rafforza la chiarezza e aiuta a ridurre l'ansia o l'incertezza riguardo alle aspettative.

1.8 Un modo di vivere

FROG, su cui si basa la metodologia JobAut, non è solo un corso. È uno stile di vita. La vera trasformazione avviene tra una sessione e l'altra del programma, quando i partecipanti integrano attivamente nuove competenze e intuizioni nella loro vita quotidiana. L'è si concentra sull'azione costante, non sulla perfezione. Anche i piccoli passi in avanti contano moltissimo.

I compiti a casa sono fattori coadiuvanti essenziali in questo processo, trasformando concetti astratti in esperienze vissute. Impegnandosi in questi compiti, i partecipanti autistici mettono in pratica competenze del mondo reale, sviluppano la resilienza e coinvolgono persone di fiducia nel loro percorso di crescita.

Dopotutto, "non si impara a nuotare stando seduti sulla riva del fiume a guardare l'acqua, non importa per quanto tempo la si guardi". Il coraggio di buttarsi e provare, anche quando si è incerti, è ciò che porta al vero apprendimento.

Creare compiti significativi e coinvolgenti

I compiti sono pensati per essere significativi, realizzabili e divertenti, incoraggiando i partecipanti ad allargare i propri orizzonti in modi entusiasmanti e gratificanti. Ci concentriamo sul rendere i compiti rilevanti per la vita e le aspirazioni di ogni persona, favorendo la motivazione intrinseca. Diamo grande importanza alla creatività, all'espressione di sé e alla giocosità: elementi in grado di trasformare le sfide in opportunità di scoperta e gioia. I partecipanti sono invitati a scoprire ciò che funziona meglio per loro, valorizzando la propria individualità e i propri progressi.

Sostegno e responsabilizzazione

Durante tutto il programma, i partecipanti ricevono incoraggiamento e guida su misura per le loro esperienze uniche. Ciò include la convalida dei loro sentimenti, il riconoscimento delle sfide e il rafforzamento dei punti di forza.

Incoraggiamo una mentalità orientata alla crescita, ricordando ai partecipanti che le battute d'arresto fanno parte del percorso e rappresentano preziose opportunità di apprendimento. Soprattutto, il programma riconosce ogni persona autistica come esperta della propria vita, responsabilizzandola a guidare il proprio processo di cambiamento con autonomia e fiducia.

1.9 Rompere le vecchie abitudini e crearne di nuove

L'ambiente al di fuori della zona di comfort è il luogo in cui vogliamo che avvenga gran parte della crescita e dell'apprendimento.

Alcuni dei benefici derivanti dall'uscire dalla zona di comfort includono:

- Maggiore fiducia in se stessi e capacità di affrontare i cambiamenti e le sfide della vita.
- Maggiore creatività.

- Maggiore adattabilità.
- Effetti positivi sulla salute mentale.
- Il disagio provato può portare a un miglioramento delle prestazioni.

Vantaggi per le persone autistiche:

- Incoraggia il pensiero flessibile sfidando delicatamente le routine rigide.
- Offre opportunità per sviluppare strategie di gestione in situazioni non familiari.
- Aiuta a sviluppare la resilienza nella gestione del disagio sensoriale o sociale.
- Supporta lo sviluppo delle abilità sociali favorendo interazioni spontanee.
- Crea uno spazio sicuro per esercitarsi ad adattarsi al cambiamento, ricevendo un sostegno passo dopo passo.

Inoltre, questo programma mira a rompere le vecchie abitudini e a promuovere modelli nuovi e più vantaggiosi. Quando si preparano per un compito specifico, i partecipanti tendono ad affidarsi alle "vecchie" conoscenze e ad affrontare il compito in modi familiari. Il nostro obiettivo è quello di enfatizzare la presenza e incoraggiare la creatività e l'immaginazione nel momento, attivando nuove parti di noi stessi per creare cambiamento e scoprire nuove soluzioni.

2. I moduli

2.1 Visione e identità

Tra i giovani che si trovano al di fuori dei sistemi tradizionali e/o in zone a rischio, comprese le persone autistiche, una sfida comune è la mancanza di un'immagine positiva di sé e di un senso sicuro di identità.

Ciò può derivare da molti fattori complessi, come l'educazione e le esperienze infantili, nonché da eventi recenti quali licenziamenti, difficoltà finanziarie, insicurezza e cambiamenti organizzativi. Per le persone autistiche, fattori aggiuntivi quali sensibilità sensoriali, incomprensioni sociali e difficoltà di adattamento al cambiamento possono influire ulteriormente sull'immagine di sé e sul senso di appartenenza.

Riteniamo essenziale costruire una solida base identitaria che dia forza a ogni individuo, compresi i partecipanti autistici, affinché possano sentirsi sicuri di sé, anche di fronte alle sfide della vita e ai rapidi cambiamenti. Un forte senso di identità sostiene anche la capacità di una persona di trovare, mantenere e prosperare nel mondo del lavoro.

Costruire la fiducia nella propria identità attraverso interazioni significative con gli altri è un obiettivo fondamentale, con attenzione ai diversi stili di comunicazione, compresi quelli comuni tra le persone autistiche.

Tutti i moduli si svolgono in contesti di gruppo, dove i compiti individuali e collettivi vengono condivisi e riflessi insieme. Questi ambienti sono progettati per

essere inclusivi e rispettosi della neurodiversità, consentendo a tutti di partecipare in modo confortevole e autentico.

I partecipanti sono incoraggiati a esplorare ed esprimere apertamente la propria identità. Molti, comprese le persone autistiche, hanno raccontato che prima di partecipare al programma raramente si sentivano visti, ascoltati o compresi e spesso temevano di parlare davanti agli altri.

Il modulo "Visione e identità" offre un supporto mirato nell'espressione di sé, aiutando i partecipanti a sentirsi più riconosciuti e compresi. Questo rafforza la loro immagine di sé e il senso di appartenenza.

La co-determinazione è enfatizzata durante tutto il programma, con i partecipanti che modellano attivamente l'ambiente di apprendimento per adattarlo alle loro esigenze e preferenze. Questo approccio garantisce che tutti, comprese le persone con differenze sensoriali o sociali, si sentano inclusi e valorizzati.

La filosofia di FROG, su cui si basa la metodologia JobAut, si concentra sui punti di forza, sulle risorse e sulle qualità di ogni persona, piuttosto che sui suoi limiti. Questo approccio è particolarmente significativo per i partecipanti autistici, i cui talenti e prospettive uniche arricchiscono il gruppo e contribuiscono a creare una base più solida per tutti.

Gli esercizi chiave nei moduli Visione e Identità includono:

Attività che aiutano i partecipanti a identificare e condividere i propri sogni, passioni e valori, fornendo spazio a voci ed esperienze diverse. Il riconoscimento e il feedback quotidiani rafforzano la percezione positiva di sé.

Sono presenti strumenti e sezioni teoriche ispirate ai principi della terapia cognitiva.

I partecipanti imparano a riconoscere e gestire i modelli di pensiero che possono mettere in discussione la loro immagine di sé, con strumenti pratici per costruire un senso di identità più positivo e resiliente. Particolare attenzione è dedicata al sostegno delle persone autistiche nell'affrontare le loro esperienze cognitive uniche.

Attraverso questo approccio, gli adulti autistici acquisiscono conoscenze su come i pensieri influenzano le nostre emozioni e il nostro comportamento e su come è possibile essere più consapevoli e selettivi sia nei propri pensieri che nei modelli comportamentali. Questo può aiutarli ad affrontare le sfide della vita con maggiore resilienza.

2.2 Comunicazione e impatto

Molte persone autistiche, in particolare quelle che stanno affrontando il passaggio all'età adulta o all'ingresso nel mondo del lavoro, possono provare un senso di incertezza riguardo a ciò che desiderano dalla vita. Ciò può essere legato a difficoltà nell'individuare percorsi professionali adeguati, a sfide sensoriali e sociali

o alla mancanza di un orientamento accessibile. Nonostante il loro desiderio di lavorare, le barriere sistemiche, la mancanza di adeguamenti e le procedure di assunzione continuano a limitare il loro accesso al mondo del lavoro. Di conseguenza, alcuni possono affrontare periodi di demotivazione, riduzione dell'attività o esperienze limitate di successo e padronanza. Questi fattori possono anche rendere più difficile trovare e mantenere un lavoro, specialmente se l'ambiente lavorativo non è adatto o se le aspettative non sono chiare.

Avere un chiaro senso di direzione favorisce la prevedibilità, la fiducia e il progresso. Può aiutare le persone a fare scelte informate e a costruire un più forte senso di autoefficacia.

La pianificazione delle azioni nei moduli *Comunicazione e Impatto* si concentra sulla costruzione del futuro, sulla definizione degli obiettivi e sull'identificazione dei passi necessari per raggiungerli. Sebbene il futuro non sia mai completamente prevedibile, questi moduli sottolineano che le decisioni prese nel presente svolgono un ruolo fondamentale nel plasmare i risultati futuri.

Gli elementi chiave dell'approccio *Comunicazione e Impatto* per i partecipanti autistici includono:

Dalla consapevolezza di sé a una direzione significativa: i moduli iniziano concentrandosi sull'identità, la comprensione di sé e la costruzione dell'autostima. Da lì, i partecipanti esplorano i propri punti di forza e interessi unici, aiutandoli a fare scelte informate su competenze, percorsi di carriera e ambienti in linea con le loro esigenze e i loro valori.

Comunicare con sicurezza: le persone autistiche spesso vivono la comunicazione in modo diverso. Questi moduli offrono strumenti pratici su misura per una vasta gamma di stili di comunicazione, aiutando i partecipanti a presentarsi in modo autentico ed efficace, con strumenti di supporto adeguati, in contesti sociali e professionali, compresi i colloqui di lavoro.

Comprendere l'influenza sociale e l'interazione: attraverso esercizi strutturati, i partecipanti aumentano la loro consapevolezza di come la loro comunicazione e il loro comportamento possano influenzare gli altri, e di come gestire le aspettative sociali rimanendo fedeli a se stessi. Ciò include strategie per interagire con potenziali datori di lavoro, colleghi o reti di supporto in modi che favoriscano la comprensione reciproca.

Tracciare il futuro: i partecipanti vengono guidati a identificare come si presenta per loro un futuro positivo e quali passi concreti possono compiere, al proprio ritmo, per avvicinarsi ad esso. Ciò avviene mappando i propri sogni e definendo i propri valori, individuando modi appropriati e possibili per mantenere tali valori e i passi necessari per avvicinarsi ai propri sogni o al futuro desiderato.

Pensiero creativo e incentrato sulle opportunità: il programma incoraggia i partecipanti a pensare oltre i percorsi convenzionali. Esplorando una comunicazione orientata alle opportunità e una pianificazione flessibile, le persone autistiche possono scoprire nuovi modi per esprimere i propri obiettivi e costruire un futuro appagante secondo i propri termini. La metodologia di coaching fornisce sia strumenti di comunicazione specifici, sia domande da parte dei job coach che mirano a concentrarsi sui punti di forza e sulle opportunità, piuttosto che sulle limitazioni.

3. Gli strumenti

Visione: Creare alleanze, Sogni, Triade cognitiva

3.1 Creare alleanze

Supporti: Lavagna a fogli mobili e pennarelli.

Come: Creare un'alleanza significa che i partecipanti progettano insieme come vogliono che siano l'atmosfera e l'ambiente di apprendimento durante tutta la formazione. Su un poster, esposto ogni giorno nei locali, viene scritto tutto ciò che dicono. L'alleanza " " è facilitata dai job coach/formatori ed è il risultato comune di ciò su cui i gruppi si accordano.

Scopo: tutte le voci vengono ascoltate e i partecipanti si esercitano a esprimere i propri bisogni, a stabilire dei limiti e a formulare delle aspettative. Due o più domande sono: “di cosa hai bisogno per sentirti al sicuro” e “come contribuirai a creare un ambiente favorevole all'apprendimento”.

Un'alleanza comune stimola l'energia e la responsabilità, poiché i partecipanti agiscono, assumono il controllo e si impegnano, anziché limitarsi ad accettare tutto così com'è. È un ottimo modo per loro di stabilire facilmente un senso di appartenenza, il loro diritto alla codeterminazione e di conoscersi rapidamente.

I formatori aggiungeranno anche tre linee guida sul poster dell'alleanza. Queste tre linee guida sono comuni a ogni singolo luogo in cui è attiva la metodologia FROG di Lyk-Z – su cui si basa la metodologia JobAut.

Dicono: “Dimmi e dimenticherò, mostrami e ricorderò, coinvolgi e imparerò” – legge di Confucio – promuovendo un ambiente con un alto grado di coinvolgimento per imparare e comprendere sé stessi e creare un ambiente di apprendimento coinvolgente.

“Nessuno può sbagliare”. Questo serve a ricordare loro che non esistono risposte giuste o sbagliate, che non possono mai sbagliare, indipendentemente da ciò che dicono o fanno.

“Un pizzico di immaginazione vale più di tutta la conoscenza del mondo” – Albert Einstein. Gran parte della metodologia coinvolge la fantasia e la creatività per esplorare nuove idee e vedere le cose da una prospettiva diversa. Essere creativi è anche per molti un modo sicuro per esprimere pensieri ed emozioni (ad esempio

attraverso l'arte, la musica, la scrittura o l'artigianato), consentendo l'espressione senza la pressione di dover spiegare. I compiti creativi possono anche essere calmanti e regolatori.

L'alleanza viene mantenuta attiva tramite controlli regolari ed è anche dinamica e mutevole. Questo serve anche a dimostrare che i bisogni possono variare e cambiare durante il processo.

Visione: Creare alleanze, **Sogni**, Triade cognitiva

3.2 Sogni

Oggetti di scena: Libri/cartoncino e matite.

Come: Sogneranno senza alcuna limitazione. Cosa volete fare e quali sono i vostri desideri/sogni? In questo esercizio non ci sono limitazioni fisiche, psicologiche, economiche o geografiche! Tutto conta, i sogni piccoli e quelli grandi. Questo include anche quelli provenienti da contesti concreti e riferimenti realistici.

Scopo: Questo è un altro modo per conoscersi all'interno del gruppo, ed è un ottimo modo per entrare in contatto con il proprio nucleo, i desideri interiori, la motivazione e la forza motrice. Avviando il processo del sognare, capiranno anche più facilmente cosa conta per loro e avranno un'immagine più chiara della propria direzione nella vita. L'è del sogno non è ciò che conta di più qui; lo scopo è ciò che viene attivato e rivelato una volta che si concedono il pieno permesso di sognare liberamente.

Esprimere i propri sogni ad alta voce agli altri è anche un impegno. Non necessariamente il sogno in sé, ma tutto ciò che scoprono sui propri valori e su ciò che conta davvero. Un impegno a rimanere sulla strada giusta e a rimanere fedeli alle proprie parole. Condividere i sogni crea anche coesione e comunità.

Visione: Creare alleanze, Sogni, **Triade cognitiva**

3.3 Triade cognitiva

Materiale: Lavagna a fogli mobili, pennarelli, libri/cartoncino e matite.

Come: Ai partecipanti viene presentato il potere dei pensieri attraverso una **triade cognitiva** e viene mostrata la connessione tra pensieri, sentimenti e comportamenti. Vedranno esempi dei propri pensieri, sentimenti e comportamenti e riconosceranno gli schemi. Acquisiranno inoltre una comprensione più profonda dei pensieri come fenomeno e dei sentimenti. In questo modo, è più facile organizzarsi piuttosto che farsi prendere dal panico.

Cosa intendiamo realmente con il termine "*potere dei pensieri*"?

La nostra interpretazione: una determinata situazione genera un pensiero specifico, questo pensiero porta a una sensazione e quella sensazione influenza il comportamento dell'individuo. Questo è il potere dei pensieri. Questo modello – la **triade cognitiva** – ci permette di comprendere rapidamente l'enorme importanza

che un pensiero può avere.

Scopo: un pensiero è solo un pensiero, né più né meno. I pensieri vanno e vengono. A quale di essi ci aggrappiamo? Quale lasciamo andare? Il pensiero in sé non può causare alcun danno. Non è pericoloso. È ESSENZIALE riconoscerlo. Finché non avremo raggiunto tale consapevolezza, la nostra capacità di creare cambiamento rimarrà in sospeso e rimanderemo inutilmente il cambiamento a tempo indeterminato.

Quando riconosci e accetti che un pensiero è solo un pensiero, e che ciò che conta è quanta emozione, impegno e tempo dedichi a quel pensiero, si creerà una nuova libertà d'azione per l'individuo e per il gruppo.

Quando diciamo che questa consapevolezza è cruciale, è perché piccoli aggiustamenti nei pensieri possono portare a grandi cambiamenti e quindi avere un impatto significativo sulla capacità del partecipante di avere successo. Una persona media ha circa 60.000 pensieri al giorno. Per la maggior parte di noi, l'80% di questi pensieri è automaticamente negativo. I pensieri negativi automatici e i flussi di pensieri negativi automatici sono emozioni negative che hanno un impatto diretto sul nostro comportamento futuro.

Puoi prendere il controllo **creando nuovi schemi di pensiero**. Questo accade quando smetti di identificarti con i pensieri negativi.

Quando si mette in discussione un pensiero negativo automatico, si crea una distanza da esso.

Una maggiore consapevolezza porta a una maggiore capacità di influenzare la situazione scegliendo alternative. Un tale modello di comportamento richiede riflessione.

Per dimostrare l'utilità della nuova comprensione, intuizione e conoscenza, scegliamo di applicarla a una situazione pratica quotidiana per approfondire l'apprendimento [Compito a casa].

Man mano che si utilizza questa conoscenza nella vita quotidiana, si è incoraggiati a diventare un detective del pensiero. La persona è ora dotata di strumenti che le consentono di scegliere e quindi di trasformare una situazione in meglio. Con questa nuova libertà, sarà in grado di vedere più ottimismo nella vita in generale.

Identità: leader ispiratori, Superman.

3.4 Leader ispiratori

Oggetti di scena: libri/cartoncino e matite, materiali di supporto con elenchi di caratteristiche accompagnati da immagini.

Come: Tutti socializzano. Si accoppiano e si pongono a vicenda le seguenti domande: "Quale leader o persona ti **ispira**? Quali **caratteristiche/qualità** di -Ripeti il nome- ti piacciono? Trova tre caratteristiche per ogni leader ispiratore. In anticipo: è importante che i facilitatori aiutino i partecipanti a collegare chiaramente le qualità a comportamenti concreti.

Se qualcuno non riesce a trovare nessuno che lo ispiri, chiedi: quale film hai visto l'ultima volta (o a quale concerto sei andato, o quale libro hai letto)? Quale personaggio del film ti è piaciuto di più? Cosa ti è piaciuto di lui/lei?

Al termine dell'esercizio, tutti avranno il proprio libro e una lunga lista di qualità che hanno visto nelle persone che li hanno ispirati.

Lasciate che ognuno rifletta sulle proprie parole e che scelga ciò su cui deve lavorare di più. Aiutate tutti a trovare una parola che li tocchi profondamente, con cui possano davvero confrontarsi. In questo caso, può esserci una grande differenza tra ciò che vedono e ciò che sono in questo momento.

Scopo: attraverso le emozioni, l'ispirazione e il nominare le persone che apprezzano, i partecipanti acquisiscono consapevolezza delle proprie qualità e caratteristiche. Identificare numerose qualità in sé stessi è un'esperienza rivelatrice e aumenta l'autostima e la fiducia in sé stessi. L'esposizione positiva di valori e qualità crea motivazione e autostima. Crea fiducia nella possibilità sia di utilizzare e attivare, sia di rafforzare le qualità che già possiedono. Crea la convinzione che sia possibile migliorare queste qualità e caratteristiche. Crea entusiasmo, gioia e fiducia.

Identità: leader ispiratori, [Superman](#).

3.5 Superman

Oggetti di scena: lavagna a fogli mobili e pennarelli, libri/cartoncino e matite, musica.

Come: Tutti i partecipanti hanno un foglio di lavagna a fogli mobili attaccato alla schiena.

Scriveranno sul foglio dell'altro in tre turni.

Turno 1: Cosa vedono nell'altra persona che gli piace/Riconoscimenti?

Turno 2: Cosa vorrebbero vedere di più/di meno nell'altra persona? È importante che scrivano "di più" e "di meno" davanti alle parole che scelgono. Ad esempio: più umorismo, più sorprese, meno timidezza, meno silenzio.

Turno 3: Almeno una sfida (!) – scrivere la parola Sfida davanti. Questa può basarsi su qualcosa che hanno sentito dire dall'altra persona. Esempio: Sfida: cantare davanti al gruppo prima della fine del programma.

Ogni round durerà 2-4 minuti.

Scriveranno più volte su ogni persona – nuove idee arriveranno quando vedranno ciò che gli altri hanno scritto.

Tutti i partecipanti mettono il foglio davanti a sé e leggono i commenti. Tracciano un cerchio ben visibile attorno alla parola o alla frase che preferiscono. Se il cerchio indica "essere meno", aiutano a trasformare questa frase in un "essere più". Es: essere meno reticente = Esprimersi! Inoltre,

scegliranno/cercheranno almeno una sfida che sono disposti ad affrontare. Scriveranno questa sfida nei loro quaderni, con un limite di tempo. Potrebbero esserci frasi che sono utili e ottime, e qualcosa potrebbe dover essere tradotto in aggettivi. Sceglieranno un (aggettivo). Potrebbero essere riluttanti a scegliere, e noi non li aiuteremo a mantenere questo atteggiamento! Lasciamo che tutti condividano ad alta voce prima di scegliere cosa vogliono mettere sul loro adesivo, o nello stile di comunicazione che preferiscono.

Scopo: Imparare a conoscere se stessi e gli altri attraverso il gioco, la musica e il movimento. I partecipanti vengono inondati di riconoscimenti, qualità e punti di forza che gli altri vedono in loro. Vengono anche sfidati in modo divertente. Questo crea fiducia in se stessi, coesione e comunità. Crea un'energia giocosa: è informale e divertente! È anche un modo per esercitarsi nelle scelte e nella concentrazione. Chi scrive cosa non è importante, lascia il mistero.

Comunicazione: Prospettiva/equilibrio, Sì – e – Fortunatamente/sfortunatamente

3.6 Prospettiva/equilibrio

Materiale: Libri/cartoncino e matite, 6-8 fogli A4 con le diverse prospettive stampate sopra, 1 foglio A4 con il tema stampato sopra. Nastro adesivo per segnare le diverse prospettive sul pavimento.

Come: Il gruppo esplorerà – fisicamente – le diverse prospettive. Trascorreranno un po' di tempo con ciascuna prospettiva, prestando attenzione a pensieri, emozioni e sensazioni. Lungo il percorso faranno delle scelte: quale prospettiva è più vera per te in questo momento, quale è meno vera? È importante che i partecipanti si prendano il tempo necessario per immergersi davvero in una prospettiva alla volta. Lungo il percorso, condivideranno i propri pensieri ed esperienze tra loro e in plenaria. Finiranno per scegliere una prospettiva che li aiuterà ad andare avanti, imparando che questo è sempre possibile.

Si raccomanda di fornire istruzioni chiare, sequenze altamente strutturate e più tempo per elaborare ciascuna prospettiva.

La comprensione dell'esistenza di molteplici prospettive può essere facilitata attraverso supporti visivi, esempi concreti e situazioni del mondo reale, poiché molte persone autistiche traggono beneficio da rappresentazioni chiare e inequivocabili (Dettmer et al., 2000).

Scopo: scoprire e sperimentare diverse prospettive “sul corpo”. Comprendere che è possibile scegliere diverse prospettive con cui guardare sé stessi o il mondo. Esistono molte verità. I partecipanti possono scegliere autonomamente la prospettiva (lenti/pensieri) attraverso cui desiderano vedere il mondo. Per cooperare in team, comprendere sé stessi e gli altri è importante comprendere le diverse scelte di prospettive e verità. Il modo in cui scegliamo di vedere le cose, le situazioni, le relazioni e gli eventi fa la differenza nelle nostre vite.

Tutti abbiamo diversi preconcetti e, comprendendo che esistono numerose verità, ci sarà maggiore flessibilità, pazienza e comprensione, favorendo più soluzioni e collaborazioni più solide.

Comunicazione: Prospettiva/equilibrio, Sì – e – Fortunatamente/sfortunatamente

3.7 Sì – e

Supporti: Lavagna a fogli mobili e pennarelli, libri/cartoncino e matite, supporti visivi per indicare le caratteristiche delle parole.

Come: Ai partecipanti viene presentato il potere delle parole scelte attraverso una breve e divertente dimostrazione da parte dei formatori. Si dedicherà un po' di tempo a un brainstorming sulla lavagna a fogli mobili prima che i partecipanti si immergano nell'esperienza di cambiare le parole. Per poter comprendere il principio del "Sì, e...", i partecipanti pianificheranno qualcosa insieme. Una casa da sogno o un appartamento da sogno.

Ogni frase inizierà così: «Sì, e quello che mi piace di quello che stai dicendo è...», per poi aggiungere la propria idea. L'obiettivo è quello di costruire la conversazione partendo da qualcosa che è piaciuto di ciò che ha detto l'altra persona. È questo il principio che impareranno e, quando lo metteranno in pratica nella vita di tutti i giorni, lo adatteranno in modo che risulti più naturale nella conversazione.

Si consiglia di fornire esempi concreti e modelli visivi (una scheda che mostri: Sì, MA → effetto: blocca, chiude Sì, E → effetto: apre, costruisce... potrebbe?)

Si raccomanda di concedere più tempo ai partecipanti per formulare le loro risposte.

Scopo: cosa succede quando fai un complimento e continui la frase con “ma...”

Cosa succede quando si riconosce qualcosa di positivo in una situazione e poi si conclude la frase con “ma...”

Cosa succede quando qualcuno suggerisce qualcosa e inizi la tua risposta con sì, ma...

= tutto ciò che è stato detto prima del «MA» verrà dimenticato

Tutti noi ci imbattiamo in un «sì, ma» nella nostra vita, alcuni di noi anche più volte al giorno. È un modo comune per esprimere un disaccordo, per farsi ascoltare o per mostrare dubbio. Il «sì, ma» ha un effetto. La resistenza e il dubbio possono creare insicurezza, frustrazione e mancanza di comunicazione aperta.

Riduci l'uso della parola MA nelle conversazioni quotidiane.

Con il nuovo modo di ascoltare gli altri e di rispondere con «sì, e», si otterrà sicuramente un cambiamento nel partecipante e nella persona con cui sta conversando.

Poiché implicito nell'atteggiamento che il partecipante ha verso l'uso delle sue parole e del suo linguaggio, il partecipante scoprirà sfumature importanti. Questo comportamento può portare a una maggiore apertura e libertà dai pregiudizi, il che

a sua volta darà al partecipante maggiore serenità e una risolutezza orientata alla soluzione.

Cambiare le parole in un modo di pensare – e di parlare – più aperto, flessibile e ottimista, previene anche i malintesi e apre il dialogo con gli altri.

Comunicazione: Prospettiva/equilibrio, Sì – e – Fortunatamente/sfortunatamente

3.8 Fortunatamente, sfortunatamente

Materiale: Lavagna a fogli mobili e pennarelli, libri/cartoncino e matite. Potrebbero essere utili materiali di supporto come un'analisi delle attività su come pianificare un viaggio.

Come: L'esercizio si svolge in piedi in cerchio con gruppi di 3 persone. I partecipanti stanno pianificando insieme un viaggio safari in Africa, con una persona su due che inizia ogni frase con **Fortunatamente** e **Sfortunatamente**. Assegnate ai partecipanti il compito di pianificare un **viaggio** insieme. Il viaggio deve essere lo stesso della dimostrazione. Una persona del trio inizia la storia ripetendo ciò che ha detto il formatore. La persona successiva del trio continua la storia iniziando la propria frase con **Sfortunatamente**. Ricordatevi di darvi a vicenda frasi lunghe su cui costruire. La terza persona continua la storia con "Fortunatamente...", poi "Sfortunatamente..." ecc.

L'esercizio prosegue per un altro paio di turni in modo che tutti possano essere sia "Fortunatamente" che "Sfortunatamente" diverse volte.

Se necessario - Sarebbe opportuno fornire alternative come sedersi, o concedere più tempo ai partecipanti per formulare le frasi. Potrebbe anche essere utile proporre scenari più realistici o ancorati agli interessi dei partecipanti, facilitando l'attivazione dell'immaginazione in modo più accessibile (Grove et al., 2018). Una volta scelti i metodi, verrà fornita una bozza delle attività.

Scopo: il lato destro del cervello è essenziale in questo esercizio. I partecipanti devono attivare la loro fantasia per riuscire a inventare diversi scenari "fortunatamente" e "sfortunatamente". La maggior parte di loro non è abituata a usare la propria fantasia. Conoscenza di un dialogo aperto e di come diventare più orientati alla soluzione. Queste sono parti essenziali della comunicazione. Due esercizi in rapida successione forniranno ai partecipanti più strumenti e creeranno una comprensione più approfondita. Le parole influenzano il nostro sistema nervoso e creano emozioni.

L'esercizio ha lo scopo di coinvolgere i giovani nella loro immaginazione e di utilizzare la loro conoscenza delle diverse parole per aprire nuove possibilità e trovare soluzioni utilizzando le loro capacità comunicative e l'atteggiamento giusto nei confronti di una situazione. In questo caso, viene attivata la parte destra del cervello. Per sfruttare appieno il nostro potenziale nell'apprendimento, dobbiamo utilizzare entrambe le parti del cervello e creare un dialogo costruttivo. Una dinamica di gruppo stimolante e la capacità di notare questo tipo di "interferenza" rafforzeranno sia la persona che la situazione. Si eserciteranno nella capacità di vedere gli elementi positivi in una situazione e di partire da questi. Ecco perché la

frase inizia con “Fortunatamente”, **perché c'è sempre una soluzione a una situazione**. Comprendendo e utilizzando questo principio, una soluzione si rivelerà molto più rapidamente ed eviteremo ritardi e rinvii di un obiettivo o di un risultato. È una piccola parola, e sono le piccole cose ad avere il maggiore impatto. Il potere delle parole!

Impatto: l'impatto di un'immagine e i livelli logici

3.9 L'impatto di un'immagine

Materiale necessario: cartoncini da capovolgere e pennarelli, libri/cartoncino e matite, un elenco di emozioni e foto tipiche che possano rappresentare le diverse emozioni.

Come: Parte 1: Le immagini vengono mostrate nell'ordine in cui si presentano. I partecipanti definiranno e descriveranno ciò che provano guardando le immagini. Puoi aiutarli a iniziare con: Cosa suscita in te questa immagine? Se il partecipante risponde con un pensiero, tu come formatore puoi dire: Quando pensi all'estate, quale emozione suscita in te? Tutti sono incoraggiati a esprimere le proprie emozioni riguardo all'immagine.

È importante accompagnare l'esercizio con domande guidate, tempo aggiuntivo per l'elaborazione e l'opportunità di descrivere prima gli elementi visivi e solo dopo l'emozione associata, anche con domande chiuse.

Parte 2: Ognuno scrive una frase in cui esprime qualcosa su un'immagine che suscita un'emozione in lui. Può pensare a una delle immagini della presentazione, a una che gli viene in mente da solo, o all'ultima immagine della presentazione – (l'iceberg)

Leggeranno le loro frasi al gruppo.

Parte 3: Ora escono per scattare le proprie foto e, attraverso la foto, creare una sensazione negli altri partecipanti/formatori. Scatteranno una foto di una situazione creata o decisa dalla triade.

Ogni gruppo si presenterà davanti alla sala quando verrà mostrata la propria foto. Gli altri partecipanti dovranno quindi indovinare quale emozione il gruppo in questione voglia illustrare/creare nell'immagine. Creare collegamenti con i propri sogni. Con quanta chiarezza comunichi ciò che desideri a chi ti circonda?

Scopo: Comunicazione attraverso le immagini, un'immagine vale più di mille parole. Illustrare come le immagini influenzano le nostre emozioni, istantaneamente. Riconoscere le emozioni e acquisire uno spettro emotivo più ampio che possa influenzare il loro comportamento, poiché il comportamento è controllato dalle emozioni. Sperimentare la connessione tra pensieri ed emozioni. Comprendere davvero a quanti tipi di influenze sono esposti quotidianamente. Consapevolezza = 1. Sappiamo di essere influenzati. 2. Considerare. 3. Scegliere saggiamente. Si rendono conto dell'importanza di essere consapevoli di come permettiamo e lasciamo che ci influenzino, e dell'importanza di diventare consapevoli dei sentimenti che questo crea in noi. Sperimentare la connessione tra pensiero, emozione, comportamento.

Lavorare in piccoli gruppi: collaborazione, contributo, comunità. Chi sono loro nella

collaborazione? Che tipo di ruolo assumono? Consciamente, inconsciamente? Ripetizione di “Sì E” + “Fortunatamente/Sfortunatamente”, esperienza pratica. Usare le proprie capacità e agire in nome dei propri valori. Gioco, movimento, umorismo, esposizione.

Cosa crea una comunicazione chiara? Un percorso costante verso un obiettivo comune? In che modo sono chiari? Come può un'immagine trasmettere ciò che vogliono dire? Trasferito a se stessi, come possono trasmettere ed esprimere ciò che vogliono dire? Come possono influenzare gli altri?

Impatto: l'impatto di un'immagine e i livelli logici

3.10 Livelli logici

Oggetti di scena: lavagna a fogli mobili e pennarelli, libri/cartoncino e matite.

Come: Qualunque sia il sogno che mettono in cima, rimarrà lì. Il sogno non deve, in nessun caso, essere sostituito da altri se non dal partecipante stesso. Disegna uno schema dei livelli logici (di seguito denominati L.L.) con titoli e spiegazioni su cosa scrivere nei L.L. Inizia dall'alto. *Qual è il tuo sogno?* Il partecipante può utilizzare uno dei sogni dell'esercizio sui sogni, se lo ritiene opportuno. In diverse fasi, i partecipanti compileranno parola per parola, fino ad avere una parola (o una frase) in ogni livello. Vedranno chiaramente le connessioni tra il loro obiettivo/visione, identità, comunicazione e impatto attraverso valori definiti, attività concrete che li porteranno avanti, un ambiente e una rete di supporto e altro ancora.

Scopo: un ottimo modo per collegare tutti i punti e gli aspetti di apprendimento delle quasi 15 ore di programma di formazione svolte fino a quel momento. Il partecipante esplora direzione – controllo – contesto – significato – ordine – visione d'insieme.

Uno strumento concreto per il raggiungimento degli obiettivi basato sui valori personali.

Il modello dei livelli logici può essere utilizzato in molti ambiti diversi della vita, quando si desidera raggiungere o realizzare qualcosa. È ottimo anche per i compiti collaborativi.

I livelli logici sono un quadro di riferimento e un processo stabilito per raccogliere e organizzare le informazioni. Questo approccio si trova nella PNL (Programmazione Neuro Linguistica). Utilizziamo questo quadro di riferimento per dare sia al formatore che al partecipante l'opportunità di identificare qual è il punto di partenza migliore per lavorare verso un cambiamento desiderato. I livelli logici creano un ordine di attività in cui i livelli sono organizzati internamente in modo da diventare gradualmente più psicologici, fornendo direzione ed essendo potenti. I livelli logici ci aiutano a vedere sia l'azione che la persona. Una persona non è solo ciò che fa.

Oltre ad essere organizzati in un sistema strutturato, i livelli si influenzano a

vicenda.

I livelli logici sono una delle espressioni e degli strumenti di base su cui costruiamo il nostro workshop. Lavorare con i livelli logici offre una visione d'insieme della rilevanza di chi sei e di ciò che fai. Utilizziamo i livelli logici come strumento sia per la mappatura che per il follow-up dei partecipanti in molte aree diverse.

La visione/l'obiettivo/il sogno al vertice deve essere qualcosa a cui ogni cellula aspira. Il partecipante deve sentirsi motivato e appassionato nei confronti dell'obiettivo.

ALLEGATI

Allegato per A3.2

Descrizione degli esercizi di tutte le 7 sessioni incluse nel programma di 15 ore sviluppato per adulti autistici

Una metodologia strutturata progettata per supportare le persone autistiche nel mondo del lavoro, consentendo ai job coach di guidare e facilitare efficacemente la loro integrazione e il loro successo sul posto di lavoro.

Basata sul metodo Lyk-z FROG

Processo metodologico per adulti autistici

La metodologia JobAut segue un approccio basato sui punti di forza, adattato alle esigenze specifiche degli adulti autistici.

Introduzione

Nell'ambito del progetto JobAut, è prevista un'attività di formazione dedicata a sostenere lo sviluppo delle competenze dei professionisti coinvolti nell'accompagnamento delle persone autistiche nei loro percorsi di sviluppo personale e professionale. La formazione è prevista come parte integrante del progetto e avrà una durata di circa 30-35 ore, contribuendo a una comprensione condivisa e a un'attuazione coerente dell'approccio del progetto.

La formazione è pensata non solo per familiarizzare i coach con gli strumenti e la struttura del processo JobAut, ma anche per **rafforzarne il ruolo di facilitatori e co-leader**. Al centro del programma c'è il concetto della **"linea invisibile"**, un principio guida che aiuta i job coach a mantenere confini rispettosi, consentendo ai partecipanti di assumersi la responsabilità del proprio percorso pur ricevendo pieno sostegno.

Basato sui principi del **coaching co-attivo** e sulla **metodologia FROG**, il programma promuove la fiducia, l'autonomia e il cambiamento sostenibile. I coach vengono formati in coppia per modellare una co-leadership efficace e per gestire le complesse dinamiche di gruppo con chiarezza, presenza e compassione. Attraverso un approccio strutturato ma flessibile, impareranno a creare uno spazio, a guidare la riflessione di gruppo e a promuovere ambienti in cui le persone autistiche possano crescere, scoprire se stesse e prosperare.

Giorno 1 Visione, introduzione, creazione di alleanze e sogni

Sessione 1, 2 ore

Orario	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e raccontano brevemente chi sono. Ognuno scrive il proprio nome sul foglio arancione e lo mette davanti a sé. Ognuno dice il proprio nome e da dove viene.	I partecipanti capiscono dove si trovano, perché e chi sono i loro formatori. I partecipanti si fanno una prima idea del contenuto del programma di formazione.
9.10-9.25	I formatori descrivono il programma di formazione (vedi allegato: Intro FROG). Alcune parole chiave Contesto e storia Risultati e numero di partecipanti Basato sulla scienza, il processo decisionale subconscio di Benjamin Libet, i processi di gruppo, i principi cognitivi, il co-active coaching e la leadership. Il collegamento tra il colloquio iniziale, l'ICF e questa metodologia.	I partecipanti comprendono appieno il processo della formazione. Ne comprendono la teoria alla base e gli aspetti pratici che essa comporta (durata totale, durata delle sessioni, i loro manuali, la combinazione di attività, la linea di processo). Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che dovranno affrontare. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.25-9.35	Creare alleanze I partecipanti leggono tutti i poster e i formatori li invitano a dire cosa significano per loro. Creare un'ALLEANZA. Di cosa ha bisogno ognuno per creare uno spazio sicuro? Scrivere su una lavagna a fogli mobili. Una volta terminato, chiedete a tutti di ALZARE LA MANO per approvare l'Alleanza! Alcuni punti fondamentali da suggerire al gruppo potrebbero essere: riservatezza, onestà, rispetto, ascoltare senza interrompere, dare tempo e spazio alle opinioni e ai punti di vista degli altri, sostenersi a vicenda,	Impegno nel programma di formazione e sicurezza all'interno del gruppo. Questa è leadership ed essere responsabili del proprio sviluppo personale e del proprio benessere. I partecipanti si appropriano del proprio processo e del programma e ciò permette loro di definire le aspettative che hanno nei confronti di sé stessi e ciò che vogliono e di cui hanno bisogno dall'ambiente circostante. Partire da un punto di partenza passivo, del tipo "vediamo cosa succede", per poi invece prendere in mano la situazione e definire le proprie aspettative e necessità è un atteggiamento responsabile e permette ai

	riconoscere i punti di forza e le debolezze di ciascuno, non giudicare, essere disposti a imparare gli uni dagli altri, divertirsi, porre domande in qualsiasi momento, ecc.	partecipanti di essere al centro del proprio processo di apprendimento. Per mantenere ciò che è emerso come importante dal colloquio iniziale, a cosa devono aggrapparsi?
9.35-9.40	Dimostrazione – Esercizio del sogno. I formatori mostrano una dimostrazione di come verrà svolto l'esercizio. Formatore 1 al formatore 2: "Cosa sogni?" Formatore 2 a formatore 1: "Sogno di pubblicare un mio libro" Formatore 2 a formatore 1: "Cosa sogni?" Formatore 1 a formatore 2: "Sogno di vedere la metodologia Lyk-Z trasformata in un gioco e in un'app" Formatore 1 a formatore 2: "Cosa sogni?" Formatore 2 a formatore 1: "Sogno di possedere una casa tutta mia a Palermo" Formatore 2 a formatore 1: "Tu cosa sogni?" Formatore 1 a formatore 2: "Sogno un weekend in campeggio nella foresta" Assicuratevi che i sogni siano realistici e che gli esempi siano chiari. In qualità di formatori, menzionate due sogni ciascuno. I partecipanti realizzeranno un sogno ciascuno con ogni persona con cui interagiscono. Istruzioni: Ora vi mescolerete tra la gente. Portate con voi il vostro quaderno e una matita: si tratta di un esercizio da svolgere in piedi. A ogni nuovo partecipante che incontrate, chiedete (nome): «Che cosa sogni?». L'altra persona vi porrà la stessa domanda. Scrivete il vostro sogno nel vostro quaderno. Dopo che entrambi i membri della coppia avranno espresso il proprio sogno,	I partecipanti vedranno e sentiranno come verrà svolto l'esercizio. Questo crea comprensione. Si tratta di un esercizio di sogno libero senza barriere o limitazioni, né commenti da parte degli altri. I formatori possono anche muoversi tra i partecipanti per socializzare. Il movimento è importante e i partecipanti si muovono, stanno in piedi e camminano durante l'esercizio. Il cambiamento inizia con un movimento, sia esso mentale o fisico.

	passate a un altro partecipante. Assicuratevi di parlare con tutti e di raccontare un nuovo sogno a ogni nuova persona. Nessun limite finanziario, economico, geografico o fisiologico. Anche se si può sognare liberamente, è importante che i sogni scelti siano sufficientemente concreti e realistici da poter essere integrati nel processo e trasformati in passi pratici. Il partecipante può utilizzare sogni aggiuntivi dall'elenco delle corrispondenze lavorative individuate nella fase precedente (ICF).	
9:40-9.55	I partecipanti socializzano. I jobcoach sono disponibili e presenti, offrendo istruzioni aggiuntive o modalità alternative se necessario.	Imparare a dare un nome ai sogni, creare ispirazione. Condividere sogni vecchi e nuovi, aspirazioni e speranze libera la visione e la forza motrice.
9.55-10.05	Breve pausa. Ricordare loro di bere acqua e servire frutta fresca tagliata e frutta secca/biscotti.	Come sta andando la vostra intenzione? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione? Queste domande sono rivolte esclusivamente ai co-leader, poiché hanno bisogno di una pausa per fare il punto della situazione e pianificare i prossimi passi.
10.05-10.20	Leggere e dare priorità alla lista dei sogni e vedere le connessioni. Uno per uno, leggono i propri sogni ad alta voce. In una stanza con 9 partecipanti, ci saranno almeno 8 sogni nella lista. Assicurati che inizino ogni frase con “Sogno di/che...” Assicurati di invitare tutti a leggere la propria lista ad alta voce. Includi opzioni alternative, come la lettura mediata, turni flessibili o la possibilità di rinunciare se necessario. Passo successivo: scegli i tuoi primi 3 e contrassegnali con 1, 2 e 3.	Chiarezza e ispirazione. Esprimere i propri sogni ad alta voce li rende più reali. Competenza nella scelta. Devono anche selezionare una lista dei primi 3, il che li porta ad agire e ad assumersi la responsabilità dei propri valori e a prendere una decisione consapevole su ciò che conta di più. Aggiungendo una data, il tutto diventa reale e concreto e i partecipanti si aspettano qualcosa da se stessi, piuttosto che soddisfare le aspettative degli altri.

	Passo successivo: fissare una data. Una data concreta con mese, anno e giorno, se possibile. Tutti leggono di nuovo ad alta voce i loro tre sogni principali, indicando la data di scadenza che si sono prefissati. Assicuratevi che tutti leggano e che tutti inizino la frase con "Sogno di/che" Denominatore comune Chiedete loro di guardare i tre sogni principali. Trovate il vostro denominatore comune. Qual è la parola (spesso un valore) che accomuna i tre? Fornite chiarimenti e date esempi concreti. Tutti esprimono il denominatore scelto dicendo: «(denominatore) è importante per me». Tutti scrivono il denominatore comune su un adesivo e lo attaccano sul petto.	Il denominatore comune è l'essenza dorata dei sogni prioritari e la dice lunga su ciò che è importante per l'individuo.
10.20-10.30	Sogni e sentimenti Fate un brainstorming di esempi di sentimenti. Quali/ quanti ne riescono a nominare? Scriveteli su una lavagna a fogli mobili (felice, triste, entusiasta, ecc.). Fornite un elenco visivo strutturato di emozioni, con supporti visivi se possibile. Chiedete: "Come vi sentirete una volta che starete vivendo il vostro sogno?" Troveranno uno o due sentimenti che proveranno quando staranno vivendo il loro sogno. Scrivono il sentimento nel loro quaderno. Concedete un tempo adeguato per l'elaborazione. Parlate del sogno in una prospettiva del "qui e ora". Usate "QUANDO" e non "se".	I partecipanti entrano in contatto con la loro visione attraverso le emozioni. Questo rafforza la loro capacità di realizzare i propri sogni. Esercitatevi a dare un nome alle loro emozioni e a vedere le alternative.
10.30-10.40	Chiedete a tutti di scrivere e presentare una frase che combini il sogno principale, il denominatore	Tutto ciò che dicono e fanno in questa formazione è collegato.

	comune e la sensazione che provano quando vivono il loro sogno, oltre a un lavoro pertinente tra quelli dell'abbinamento. Fornite supporti visivi che mostrino chiaramente i quattro elementi da combinare, esempi concreti e concedete tempi di elaborazione più lunghi.	Aumentate la consapevolezza delle connessioni e di sé.
10.40-10.50	Introduzione al debriefing Chiedete loro come interpretano la parola "debriefing" Spiega il significato della parola, cosa intendiamo con essa e perché è importante. Parole chiave = sempre dopo che un esercizio o un e è terminato. Approfondire l'apprendimento e la comprensione. Mettere in pratica la conoscenza verbalizzandola è un passo avanti verso la comprensione di cui hanno bisogno per nuove soluzioni. Ove possibile, possono utilizzare moduli scritti e avere il tempo di scrivere le loro risposte prima di condividerle verbalmente. Domande per il debriefing: com'è stato sognare? Cosa c'era di nuovo? Cosa hai imparato? Quale sensazione hai annotato? Con quale frequenza provi quella sensazione oggi? Quando si manifesta? In che modo il sogno è collegato al jobmatch? A come immagini una giornata perfetta al lavoro? Ringrazia ogni persona dopo la condivisione.	Chiarezza e visione d'insieme. Approfondimento dell'apprendimento. La padronanza nel condividere qualcosa che hanno imparato, qualcosa di nuovo, costruendo un capitale identitario. Condivisione verbale e scelta di cosa condividere, diventando più chiari e comprensibili anche per chi ci circonda.
10.50-11.00	Conclusione e compiti a casa Fornire istruzioni chiare e visive con tempi definiti ed esempi concreti. Spiegare i compiti a casa e il loro scopo: I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzata a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata.	Un riassunto, per il loro bene, di ciò che si portano via da oggi. La ripetizione è l'unico modo in cui il cervello può ricordare e imparare. Ricordatevi di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso! Il potere di essere ringraziati: Esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame.

Compito a casa di oggi: pensare al proprio sogno mentre, se possibile, si ascolta la propria musica preferita. Se non è possibile con la musica, chiedere loro di pensare al proprio sogno per un paio di minuti ogni giorno fino alla prossima sessione. In che modo la loro musica preferita influenza il loro sogno? Su cosa influisce la musica? Conclusione: Cosa portano con sé da oggi? Come possono utilizzarlo nella vita quotidiana?	La gratitudine sposta la vostra attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringraziate qualcuno, rafforzate il suo comportamento. Ricordatevi del sondaggio: deve essere compilato alla fine delle sessioni 1 e 7!
--	---

Giorno 2 Visione, triade cognitiva
Sessione 2, 2 ore

Orario	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e chiedono loro cosa ricordano della sessione precedente. La ripetizione è l'unico modo in cui il cervello può credere in qualcosa. Riconnettersi ogni mattina con la giornata precedente creerà una visione d'insieme e prevedibilità e sarà un modo ripetitivo per iniziare la giornata.	Creare presenza e sicurezza nel gruppo. Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che affronteranno. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.10-9.30	Compito a casa Chiedete ai partecipanti di citare il compito a casa della sessione precedente. Invita tutti a dire qualcosa sul compito a casa, anche chi non ha svolto l'esercizio. Concedi la possibilità di non condividere. Concedi un tempo adeguato per l'elaborazione. Esempi di domande: In che modo la loro musica preferita ha influenzato il loro sogno? Su cosa sta influenzando la musica? Se l'esercizio non è stato svolto: cosa lo ha impedito? A seconda della risposta, il formatore può chiedere: È una cosa comune nella tua vita? In che modo questo influisce sul tuo futuro?	Creare presenza, riflessione, connessioni. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Il processo di apprendimento continua a crescere quando viene integrato negli ambienti naturali dei partecipanti.
9.30-9.55	Introduzione dei pensieri come fenomeno - triade cognitiva. <i>I pensieri come fenomeno:</i> abbiamo circa 60.000-80.000 pensieri ogni giorno. Un pensiero è solo un pensiero, e i pensieri vanno e vengono. Circa l'80% dei nostri pensieri sono automaticamente	Il partecipante sarà in grado di identificare i pensieri negativi automatici quando compaiono e di capire che si tratta solo di pensieri. Dovrebbe essere in grado di distinguere tra un pensiero e un'emozione. Questa

pensieri negativi, e determinano il nostro comportamento futuro. Possono essere consci e inconsci. Esperimento: siete disposti a partecipare a un esperimento mentale? Bene! Se vi sentite a vostro agio, chiudete gli occhi e ascoltate le parole che sto pronunciando. Tenete gli occhi aperti se volete Parole da pronunciare con un intervallo di tempo per elaborarle: Ad es. – “Limone, partita di calcio, vacanze estive, scala, cioccolato, caminetto, serpente.” Quale di queste parole è ancora presente nella tua mente? Cosa è successo? = parole diverse creano sensazioni diverse in ognuno di noi E con questo esperimento ho messo un pensiero nella tua testa I pensieri che hai e che attraversano la tua mente ogni giorno possono essere tuoi oppure possono essere stati inseriti lì da familiari, amici, dal tuo capo, dagli insegnanti, da altre persone della tua infanzia ecc. C'è una probabilità molto bassa che i tuoi pensieri quotidiani e ricorrenti siano tuoi. Il punto è che crediamo che l'ANT sia vera, e quindi non verifichiamo altri pensieri come possibili verità in una situazione La triade cognitiva <i>Chiedi al gruppo un esempio di pensiero negativo. Disegna su una lavagna a fogli mobili il triangolo che rappresenta la triade cognitiva.</i> <i>Sulla T (pensiero) usa l'esempio fornito dal gruppo</i> <i>Chiedete al partecipante che ha espresso il pensiero: quando pensi a</i>	consapevolezza creerà un senso di ordine e una visione d'insieme dove prima c'era il caos. Dovrebbero sentire nel proprio corpo la connessione tra una situazione, i pensieri in una situazione, le sensazioni che i pensieri creano e come le emozioni portano ad azioni/comportamenti. Come un modello di pensiero negativo influisca sia sul percorso verso il sogno che sul sogno stesso, e come possa influire in modo negativo sull'ambiente circostante. Quando diciamo che questa consapevolezza ha la sua importanza, è perché piccoli aggiustamenti nei pensieri possono portare a grandi cambiamenti e quindi avere un impatto significativo sulla capacità del partecipante di avere successo. Creare nuovi schemi di pensiero. Schemi di pensiero che sai essere appropriati e che ti porteranno verso l'obiettivo che ti sei prefissato. Il che è incoraggiante e di sostegno e ti fa sentire bene. Questo accade quando smetti di identificarti con i pensieri negativi, che spesso sono anche pensieri appresi.
--	---

	questo pensiero... come/cosa provi? E quando provi un e... come ti comporti/cosa fai? <i>Spiega brevemente come questo possa facilmente trasformarsi in un circolo vizioso o, in altre parole, in una spirale discendente</i> Una trappola <i>Prendete due pezzi di nastro adesivo e disegnatene una X al centro del semicerchio. Chiedete al gruppo: immaginate che questa sia una trappola. Che aspetto ha la vostra trappola personale? (Chiedete a tutti di individuare una trappola. Esempi: una trappola per orsi, una trappola per volpi, una buca nel terreno, una rete appesa a un albero, ecc.)</i> Ognuno di voi ha ora descritto il concetto di trappole mentali in un disegno Cosa succede quando rimaniamo intrappolati in una trappola mentale? = inattività/passività Una persona fortemente influenzata da pensieri negativi spesso si sentirà paralizzata e incapace di agire. Risultato = inattività, passività Il nostro obiettivo in FROG è creare consapevolezza sulle trappole mentali negative (non eliminarle). Perché una maggiore consapevolezza aumenta la nostra capacità di influenzare la situazione scegliendo qualcos'altro di più appropriato. In FROG, la conoscenza delle trappole mentali negative viene utilizzata come uno dei tanti strumenti per far progredire i partecipanti. Non è una terapia!	
9.55-10.05	Breve pausa. Ricordate loro di bere acqua e servire frutta fresca tagliata e frutta secca/biscotti.	Come sta andando la tua intenzione? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?

10.05-10.20	Lavorare in triadi, triadi cognitive formate sul pavimento. Ruotare e posizionarsi negli angoli diversi, esprimendo il proprio punto di vista e come sono collegati. Elaborare diversi scenari di trappole mentali. Fornire istruzioni chiare e definire i passaggi separatamente. Fornire esempi chiari.	Vedere chiaramente il collegamento tra pensieri, emozioni e comportamenti. Dare un nome ai pensieri limitanti ed esprimerli verbalmente permette ai partecipanti sia di conoscere meglio sé stessi e i propri schemi di pensiero, sia di comprendere che questi pensieri limitanti sono comuni e normali anche tra altre persone della loro età.
10.20-10.30	Lavoro in triadi, triadi cognitive formate sul pavimento. Soluzioni. Rompere il ciclo. Trovare diverse soluzioni per rompere il ciclo e sciogliere le trappole mentali. Ruotare e posizionarsi negli angoli diversi per co-creare diversi percorsi verso le soluzioni. Fornire istruzioni chiare e definire i passaggi separatamente. Fornire esempi chiari. Possono anche scegliere la vita lavorativa, i colleghi, le routine lavorative e altri scenari simili come punto di partenza.	Vedere chiaramente la connessione tra pensieri, sentimenti e comportamenti, anche nei modelli benefici che sono ottimistici e intelligenti. Identificare modi alternativi per rompere un modello limitante e crearne di nuovi – valutando e modificando i pensieri, attraverso le emozioni e le scelte o basandosi su cambiamenti comportamentali/attività.
10.30-10.40	Condivisione in plenaria Le loro esperienze, diversi esempi di scenari e diverse soluzioni Qualche parola sulle collaborazioni e sulle esperienze derivanti dal lavoro insieme.	Tutto ciò che dicono e fanno in questa formazione è collegato. Aumentare la consapevolezza delle connessioni e di sé. Imparare dal processo di gruppo e dalle diverse riflessioni. Più soluzioni e più alternative.
10.40-10.50	Debriefing Approfondimento dell'apprendimento. Esempi di domande: "Cosa sai ora dei pensieri?", "Cosa è stato nuovo per te?", "Quale sarà il tuo prossimo passo, sapendo ciò che ora sai sui pensieri?" "In che modo questa nuova conoscenza ti aiuterà ad avvicinarti al lavoro che fa per te?" "Come farai in modo che questo diventi la tua abitudine migliore?"	Chiarezza e visione d'insieme. Approfondimento dell'apprendimento. Per molti partecipanti, questo è uno degli esercizi più cruciali, uno strumento estremamente potente in grado di generare cambiamenti significativi.
10.50-11.00	Chiusura e compiti a casa Ripetere lo scopo dei compiti a casa.	Un riassunto, per il loro bene, di ciò che si portano via da oggi. La ripetizione è l'unico modo in cui

	I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione volta a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Compito a casa di oggi: mettere in pratica le soluzioni che sono emerse dal lavoro in trio. Conclusione: Cosa portano con sé da oggi? Come possono utilizzare queste conoscenze nella vita quotidiana? Quali sono i nuovi pensieri più ottimistici che avete riguardo alla ricerca di un lavoro? Al mantenimento di un lavoro? Al successo nel posto di lavoro che avete scelto?	il cervello può ricordare e imparare. Ricordatevi di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso! Il potere di essere ringraziati: Esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame. La gratitudine sposta la tua attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringrazi qualcuno, rafforzi il suo comportamento.
--	---	---

Giorno 3: Identità, leader che ispirano
Sessione 3, 2 ore

Ora	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e chiedono loro cosa ricordano della sessione precedente. Ricollegarsi ogni mattina alla giornata precedente creerà una visione d'insieme e prevedibilità e costituirà un modo ricorrente per iniziare la giornata.	Creare presenza e sicurezza nel gruppo. Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che affronteranno. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.10-9.25	Compito a casa Chiedi ai partecipanti di citare il compito a casa assegnato nella sessione precedente. Tutti diranno qualcosa sul compito a casa, anche chi non ha svolto l'esercizio. Esempi di domande: Cosa hai notato riguardo ai tuoi pensieri? In che modo i tuoi pensieri hanno influenzato i tuoi sentimenti? Come hai preso in mano i tuoi pensieri, sentimenti e comportamenti? Cosa è cambiato? Se l'esercizio non è stato svolto: cosa ti ha impedito di farlo? A seconda della risposta, il formatore può chiedere: È una cosa comune nella tua vita? In che modo questo influisce sul tuo futuro?	Creare presenza, riflessione, connessioni. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Il processo di apprendimento continua a crescere quando viene integrato nell'ambiente naturale dei partecipanti.
9.25-9.30	Dimostrazione, "Leader ispiratori". I formatori si scambiano <u>chiaramente</u> dei fogli Formatore A: "Quale leader / persona ti ispira?" Formatore B: Gandhi (come esempio, scegli qualcosa che sia vero per te) Formatore A: "Quali caratteristiche/qualità di Gandhi ti piacciono?" Formatore B: "È un pioniere, coraggioso, pacifico" Il formatore A annota le qualità nel	Prendere coscienza delle proprie qualità.

	libro del formatore B. I formatori si scambiano i ruoli e il formatore B chiede quindi al formatore A da quale leader o persona trae ispirazione, ecc. Il formatore B annota le risposte di A nel libro di A. Assicurati di illustrare sia un grande leader/leader mondiale che un amico o un familiare. Fornisci supporti visivi ed esempi concreti.	
9.30-9.50	Esercizio di socializzazione, Leader ispiratori parte 1. Si mescolano tra loro. Si accoppiano e si pongono a vicenda le seguenti domande: Persona A: "Quale leader o persona ti ispira?" Persona B: "xxxx" Persona A: "Quali caratteristiche/qualità di -ripetere il nome- ti piacciono?" Persona B: "xxx, yyy e zzz" Trovare tre caratteristiche per ogni leader ispiratore. La persona A scrive sul foglio/quaderno arancione di B. Non scriveranno il nome della persona che li ispira, ma solo le qualità. Poi si scambiano i ruoli e B pone la domanda ad A e B scrive le risposte di A sui fogli arancioni di A Se qualcuno non riesce a trovare nessuno che lo ispiri, chiedi: quale film hai visto l'ultima volta (o a quale concerto sei andato, o quale libro hai letto)? Quale personaggio del film ti è piaciuto di più? Cosa ti è piaciuto di lui/lei? In questo modo il partecipante viene "indotto" a comprendere l'esercizio. Porterà con sé il proprio cartoncino arancione quando passerà al prossimo partner di interazione. Per ogni nuovo partner con cui interagirà, troverà un nuovo	Emozione, felicità, positività, creatività, inclusione.

	leader/persona/figura da cui trarre ispirazione. Tutti socializzeranno con tutti. Va benissimo socializzare con la stessa persona due volte, invece di far stare il partecipante in piedi ad aspettare.	
9:50-10.00	Breve pausa Ricordate loro di bere acqua e servite frutta fresca tagliata e noci/biscotti.	Come sta andando la tua intenzione? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?
10.00-10.15	Leader ispiratori, parte 2 – condivisione della lista. Al termine dell'esercizio, tutti avranno il proprio quaderno e una lunga lista di qualità che hanno visto nelle persone che li hanno ispirati. Lascia che ognuno legga ad alta voce ogni qualità presente nella propria lista. Se qualcuno ha una frase, aiutalo a riformularla in un aggettivo o una qualità. Esempio: "È così bravo a trasmettere un messaggio" Se possibile, fornite supporti visivi. In plenaria, aiutate a riformulare la frase in un aggettivo. Chiedete: <i>"Cosa rende qualcuno bravo a trasmettere un messaggio?"</i> <i>"Lui o lei è CHIARO"</i>, quindi CHIARO è l'aggettivo e chi ha scritto la frase annota la parola CHIARO accanto alla frase. Chiedete a 1-3 partecipanti di rileggere la loro lista ancora una volta, ora che hanno un elenco chiaro e ben definito delle qualità. Poi dite loro: "Ciò che avete nella vostra lista, potete riconoscerlo negli altri SOLO perché anche voi possedete quelle qualità e caratteristiche! Sono vostre, ed è l'unico modo in cui potete riconoscerle negli altri. <u>PAUSA</u> (concedi loro 5 secondi di respiro in modo che possano	Possibilità, autostima, speranza, ispirazione, direzione, calma

	ricomporsi). IMPORTANTE. “Non sarete in grado di riconoscere queste qualità in un’ e se non le possedete voi stessi. È possibile che alcune di queste qualità siano usate raramente, ma sono comunque presenti in voi”. Poi parlate loro di risonanza e dissonanza, e di come la neurofisiologia sostenga che non possiamo riconoscere qualcosa che non possediamo. Dite anche che, naturalmente, alcune di queste qualità potrebbero essere molto basse nella scala, o inutilizzate, ma che comunque le POSSEDONO, e sono liberi di iniziare a usarle oggi stesso. La domanda è se si sono concentrati e hanno utilizzato le caratteristiche e le qualità per il proprio bene. Dal Livello 3, scegli un partecipante e chiedi a quella persona di leggere di nuovo ad alta voce la sua lista. Questa volta, fai dire al partecipante “lo sono...” prima di ogni parola. (Se hai tempo, ripeti questo processo con l’intero gruppo).	
10.15-10.30	Leader ispiratori, parte 3 – scegliere una qualità. Fornite esempi concreti e supporti visivi. Fai un check-in con un partecipante: <i>quale di queste qualità vorresti sviluppare di più? Oppure: in quale area devi aumentare la tua forza?</i> John risponde: <i>“Essere coraggioso”</i>. Formatore: <i>Bene! Su una scala da 1 a 10, quanto sei coraggioso oggi?</i> (1 è il minimo, 10 il massimo) John: 4 Formatore: <i>Dove vorresti arrivare?</i> John: <i>“10”</i>. Lascia che tutti guardino le proprie parole e scelgano ciò di cui hanno bisogno per migliorare. Aiuta tutti a trovare una parola significativa su cui lavorare. In questo caso, può	Creare consapevolezza delle proprie qualità e caratteristiche Aumentare l'autostima/la fiducia in sé stessi Le qualità che un partecipante riconosce in un'altra persona può riconoscerle solo perché le possiede (in misura maggiore o minore). L'esposizione positiva di valori e qualità crea motivazione e autostima. Crea fiducia nella possibilità di rafforzare le qualità che si possiedono. Consapevolezza di poter rafforzare le qualità che si

	esserci una grande differenza tra ciò che vedono e ciò che sono in questo momento. L'opportunità che si presenta ora è che possono iniziare a concentrarsi maggiormente sulle qualità che vorrebbero iniziare a utilizzare e di cui vorrebbero essere più ricchi. Se John volesse essere più coraggioso, poiché gli farebbe bene, il momento è adesso. Chiedete loro di scrivere la qualità scelta che vorrebbero essere di più su un adesivo da attaccare sui loro maglioni. Questo mette in evidenza un valore che creerà motivazione e coraggio. Risultato: Esposizione positiva di valori e qualità = Motivazione = Fiducia = convinzione che sia possibile. Nei prossimi esercizi e lavori, sia voi che i partecipanti vi ponete a vicenda la domanda: "quanto sei coraggioso (o altra qualità) ora su una scala da 1 a 10". A seconda della risposta, la domanda successiva può essere: "Come sarà quando sarai coraggioso a 10?"	desidera avere in misura maggiore. L'esposizione positiva di valori e qualità crea motivazione e fiducia. Crea la convinzione che sia possibile migliorare queste qualità/caratteristiche. Acquisire familiarità con le caratteristiche che si desidera sviluppare maggiormente. Crea entusiasmo, gioia, positività, creatività, inclusione, dialogo, fluidità. Opportunità, fiducia, speranza, ispirazione, direzione, pace, rafforzamento del sé/dell'identità.
10.30-10.45	Debriefing. Ad es. Quale qualità hai scelto? Cosa rende quella specifica qualità importante per te? Come ti sei sentito nel sentire che si trattava di te? Com'è stato riconoscere le qualità nelle altre persone? Com'è stato socializzare? Cosa hai imparato da questo esercizio? Cosa c'era di nuovo? Come puoi applicare questo nella tua vita quotidiana? In che modo la qualità scelta è collegata al tuo futuro lavoro?	Scelta/conseguenza, obiettivo e significato
10.45-10.50	Compito a casa: metti in pratica la qualità scelta. Utilizza scenari pratici e comportamenti osservabili. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione volta a mettere in pratica nella vita	Appropriazione e integrazione dell'apprendimento

	quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata.	
10.50-11.00	Conclusione: Cosa si portano via da oggi? Come possono utilizzarlo nella vita quotidiana?	Un riassunto, per loro stessi, di ciò che si portano via da oggi. La ripetizione è l'unico modo per il cervello di ricordare e imparare. Ricordatevi di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso! Il potere di ricevere un ringraziamento: esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame. La gratitudine sposta la tua attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringrazi qualcuno, rafforzi il suo comportamento.

Giorno 4 Identità, Superman/Superwoman - riconoscimenti su lavagna a fogli mobili

Sessione 4, 2 ore

Orario	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e chiedono loro cosa ricordano della sessione precedente. Ricollegarsi ogni mattina alla giornata precedente creerà una visione d'insieme e prevedibilità e costituirà un modo ricorrente per iniziare la giornata.	Creare presenza e sicurezza nel gruppo. Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che affronteranno. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.10-9.25	Compito a casa Chiedere ai partecipanti di citare il compito a casa della sessione precedente. Tutti diranno qualcosa sul compito a casa, anche chi non ha svolto l'esercizio. Esempi di domande: In che modo hai potuto mettere in pratica la qualità (x)? Cosa è cambiato? Cosa hai ottenuto di più essendo (qualità scelta)? Se l'esercizio non è stato fatto: cosa ti ha impedito di farlo? A seconda della risposta, il formatore può chiedere: È una cosa comune nella tua vita? In che modo questo influisce sul tuo futuro?	Creare presenza, riflessione, connessioni. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Il processo di apprendimento continua a crescere quando viene integrato nell'ambiente naturale dei partecipanti.
9.25-9.45	Esercizio: Superman/Superwoman - Riconoscimenti sulla lavagna a fogli mobili Spiegare che riceveranno tutte le istruzioni non appena la lavagna a fogli mobili sarà appesa. Fornire esempi chiari e concedere più tempo per l'elaborazione. A tutti i partecipanti viene attaccato un foglio di lavagna a fogli mobili sulla schiena.	I riconoscimenti favoriscono la crescita e rafforzano l'identità. Un'atmosfera leggera e giocosa migliora l'apprendimento Imparare attraverso il gioco, la fiducia in sé stessi, la coesione e la comunità.

	Scriveranno sul foglio dell'altro in tre turni: Turno 1: Cosa vedono nell'altra persona che gli piace/Riconoscimenti? Turno 2: Cosa vorrebbero vedere di più/di meno nell'altra persona? È importante che scrivano “di più” e “di meno” davanti alle parole che scelgono. Turno 3: Una sfida (!) – scrivere la parola Sfida davanti. Questa può basarsi su qualcosa che hanno sentito dire dall'altra persona. Esempio: Sfida: cantare davanti al gruppo prima della fine del programma. Ogni round durerà 2-4 minuti. Valutate l'atmosfera. Scriveranno più volte su ogni persona – nuove idee arriveranno quando vedranno ciò che gli altri hanno scritto. Anche i jobcoach partecipano a questo esercizio, limitandosi a scrivere e senza utilizzare il proprio foglio. In questo modo, possono fornire ulteriore supporto.	
9.45-10.00	Ognuno metterà la propria lavagna a fogli mobili sul pavimento davanti a sé e leggerà ciò che è stato scritto su di lui. Si cerchia 1 cosa che è piaciuta di più e si cerchia almeno una sfida.	Chiarezza e visione d'insieme. Sorprese positive. Fare una scelta!
10.00-10.10	Breve pausa Ricordate loro di bere acqua e servite frutta fresca tagliata e frutta secca/biscotti.	Come sta andando il tuo proposito? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?
10.10-10.30	Debriefing Seguite il formato del debriefing descritto nell'allegato! Esempi di domande: Cosa hai scelto? Cosa ti ha spinto a scegliere quella parola in particolare? C'è uno schema ricorrente in ciò che hai scritto? Cosa è importante per te in questo schema?	Chi scrive cosa non è importante. Vedere se stessi e vedere le qualità e i valori rispecchiati dal gruppo. Il valore di dare e ricevere riconoscimenti.

	Cosa ti ha sorpreso del feedback? Come puoi utilizzare le tue nuove intuizioni nel passaggio al mondo del lavoro?	
10.30-10.45	Compiti a casa I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione volta a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Utilizzate la parola o la frase che hanno cerchiato nell'esercizio con la lavagna a fogli mobili e affrontate almeno una sfida. Verifica con almeno uno di loro e ascolta come intendono svolgere il compito a casa.	Il vero apprendimento e la comprensione avvengono tra una sessione e l'altra, quando i partecipanti si esercitano a scegliere un punto su cui concentrarsi per mettere in pratica la nuova intuizione quotidiana.
10.45-11.00	Chiusura Cosa si portano via da oggi? Come possono utilizzarlo nella vita quotidiana? Ricordati di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso!	Un riassunto, per il loro bene, di ciò che porteranno con sé da oggi. La ripetizione è l'unico modo in cui il cervello ricorda e impara. Ricordatevi di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso! Il potere di ricevere un ringraziamento: esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame. La gratitudine sposta la tua attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringrazi qualcuno, rafforzi il suo comportamento.

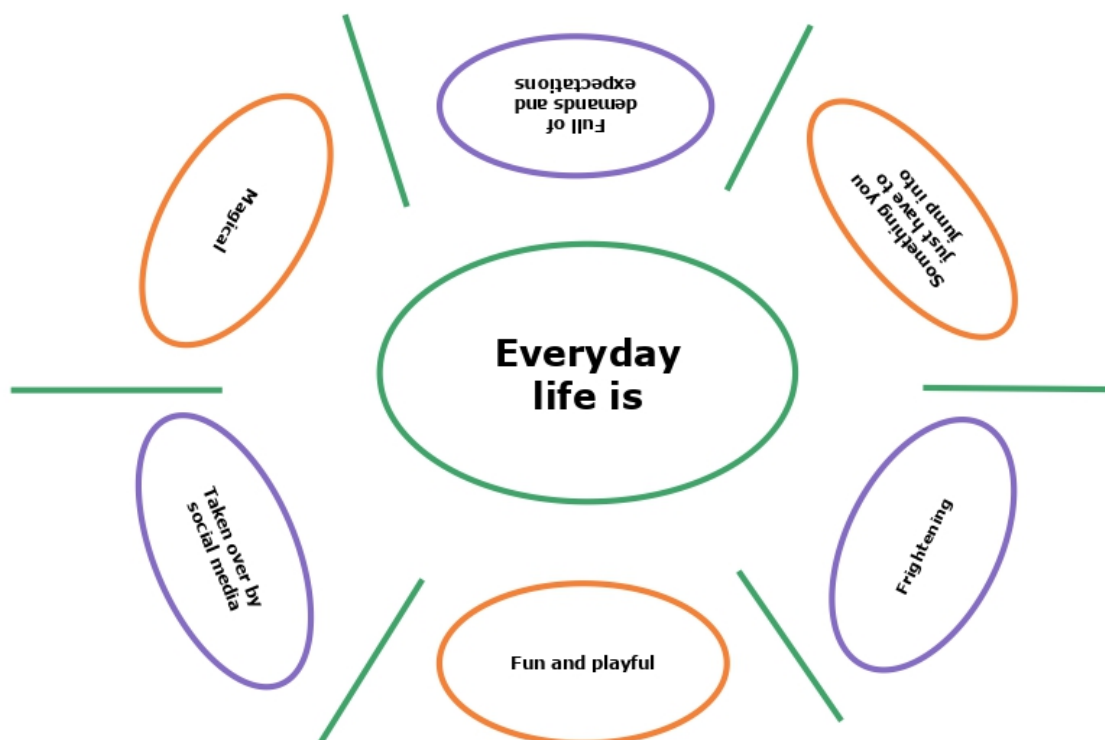
Giorno 5 Comunicazione, equilibrio/prospettiva
Sessione 5, 2 ore

Orario	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e chiedono loro cosa ricordano della sessione precedente. Ricollegarsi ogni mattina alla giornata precedente creerà una visione d'insieme e prevedibilità e costituirà un modo ricorrente per iniziare la giornata.	Creare presenza e sicurezza nel gruppo. Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che affronteranno. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.10-9.25	Compito a casa Chiedere ai partecipanti di citare il compito a casa della sessione precedente. Tutti diranno qualcosa sul compito a casa, anche chi non ha svolto l'esercizio. Esempi di domande: In che modo hai potuto mettere in pratica la qualità (x)? Quale sfida hai scelto? Cosa ti ha spinto a scegliere proprio quella? In che modo la qualità è collegata alla sfida? In che modo questo ti ha avvicinato al tuo sogno? Se l'esercizio non è stato svolto: cosa ti ha impedito di farlo? A seconda della risposta, il formatore può chiedere: È una cosa comune nella tua vita? In che modo questo influisce sul tuo futuro?	Creare presenza, riflessione, connessioni. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Il processo di apprendimento continua a crescere quando viene integrato nell'ambiente naturale dei partecipanti.
9.25-9.55	Equilibrio/prospettiva. Descrizione: Chiedete al gruppo di uscire dalla stanza mentre voi posizionate il foglio del tema al centro con le prospettive attorno ad esso. Alternate le prospettive arancioni e blu (chiare e scure). Potete mettere del nastro adesivo attorno al TEMA con strisce che si estendono verso l'esterno dal cerchio per creare dei	Sperimentate e sentite le prospettive nel vostro corpo. Comprendete che è possibile scegliere diverse prospettive da cui guardare voi stessi o il mondo. E che ci sono molte verità. I partecipanti possono scegliere da soli con quale prospettiva (occhiali/pensieri) vogliono guardare il mondo.

raggi. Mettete le prospettive in ciascuna tasca. Tema: La vita quotidiana è... Prospettive: • Magica • Piena di richieste e aspettative • Qualcosa in cui devi semplicemente buttarti • Spaventosa • Divertente e giocoso • Dominato dai social media Quando entrano nella stanza: È ora di fare un nuovo esercizio! Ora esplorerete le diverse prospettive. Per prima cosa: chiedete al gruppo di esaminare TUTTE le prospettive. Incoraggiateli a prendersi il tempo necessario per notare l'effetto che ciascuna prospettiva ha su di loro quando la considerano in relazione al TEMA ("La vita quotidiana è..."). Fornite esempi concreti di ciascuna prospettiva, concedete tempo sufficiente per l'elaborazione e offrite alternative meno dinamiche (come osservare prima di sperimentare, se necessario). Poi: scegliete la prospettiva che vi sembra più vera in relazione a dove vi trovate in questo momento. Chiedete loro di rivolgersi a qualcun altro nel gruppo. Si pongono a vicenda la domanda: <i>cosa ti porta a stare qui in questa prospettiva / cosa rende questa prospettiva la più vera per te?</i> Chiedi loro di ripetere a tutto il gruppo ciò che il loro partner ha detto sul perché ha scelto quella particolare prospettiva come la più vera. I formatori selezionano quindi uno o due partecipanti e pongono domande per approfondire l'apprendimento/l'esperienza: <i>Cosa vedi quando ti trovi in questa prospettiva? Se dovessi descriverla</i>	È importante che i partecipanti si prendano il tempo necessario per riflettere e approfondire ogni prospettiva prima di doverne scegliere una. In questo esercizio, i partecipanti esplorano diverse prospettive perché il modo in cui scegliamo di vedere le situazioni, le relazioni e gli eventi fa davvero la differenza nelle nostre vite. Sperimenteranno nel proprio corpo l'effetto che ogni prospettiva ha su di loro. Ai partecipanti vengono poste domande che approfondiscono le loro prospettive e vengono incoraggiati a trovare la verità anche in una prospettiva con cui inizialmente non si identificano. Lo scopo è imparare – e sentire – che in ogni prospettiva (ogni pensiero) che assumono, c'è una qualche forma di verità, anche se piccola.
---	---

	<i>come un paesaggio, che aspetto avrebbe? Quali colori? Com'è stare qui: come ti senti nel tuo corpo? Quali emozioni provi?</i> A tutti i partecipanti: Ora scegliete la prospettiva che vi sembra meno veritiera e. I partecipanti si spostano in quella prospettiva. Possono ripetere quanto fatto in precedenza: rivolgersi a un partner e rispondere alla seguente domanda: <i>cosa rende questa prospettiva la meno vera?</i> Quindi verificare con tutti. Chiedete a tutti i partecipanti: <i>Immaginate che ci sia sempre un 2% di verità in ogni prospettiva: cosa è effettivamente vero qui dove vi trovate ora?</i> Ascoltate le risposte di tutti. Chiedete loro di posizionare un piede nella prospettiva alla loro destra o alla loro sinistra. Ora si troveranno in due prospettive: una blu e una arancione. Una positiva e una negativa. Lasciate che spostino il peso avanti e indietro tra il piede sinistro e quello destro mentre verificano come ci si sente a trovarsi in una prospettiva negativa e poi in una positiva. Lasciate che continuino per un po'. Poi chiedete ad alcune persone cosa notano.	
9.55-10.05	Breve pausa Ricordate loro di bere acqua e servite frutta fresca tagliata e frutta secca/biscotti.	Come sta andando la tua intenzione? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?
10.05-10.10	Scegliete una prospettiva. Quale prospettiva sarà più utile nei prossimi giorni? Cosa sarà più utile quando si tratterà di trovare un lavoro? Ancorate ogni prospettiva a comportamenti osservabili o a situazioni del mondo reale e offrite tempo aggiuntivo per la riflessione.	Competenza di scelta e concentrazione
10.10-10.30	Com'è stato esplorare le diverse prospettive?	È possibile scegliere diverse prospettive attraverso cui

	Cosa avete imparato? Sulla base di ciò, cosa sarà importante per te in futuro? Alla luce dell'Esercizio sulle Prospettive, a cosa ti impegnerai prima della prossima volta? Cosa ti aiuterà ad andare avanti ed è collegato a un valore, qualcosa che conta davvero per te? Entro quando avrai portato a termine questo impegno?	guardare te stesso e il mondo. E ci sono molte verità. I partecipanti possono scegliere la prospettiva (gli "occhiali") che vogliono usare quando guardano il mondo.
10.30-10.40	Compito a casa – metti in pratica la prospettiva scelta e porta a termine l'attività. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata.	
10.40-11.00	Conclusione della giornata, collegando i puntini.	Un riassunto per loro stessi di ciò che portano con sé da oggi. La ripetizione è l'unico modo in cui il cervello ricorda e impara. Ricordatevi di ringraziare ognuno per aver condiviso! Il potere di essere ringraziati: esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame. La gratitudine sposta la vostra attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringraziate qualcuno, rafforzate il suo comportamento.



Giorno 6 Comunicazione, sì - e, fortunatamente/sfortunatamente
Sessione 6, 2 ore

Orario	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e chiedono loro cosa ricordano della sessione precedente. Ricollegarsi ogni mattina alla giornata precedente creerà una visione d'insieme e prevedibilità e costituirà un modo ricorrente per iniziare la giornata.	Creare presenza e sicurezza nel gruppo. Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che affronteranno. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.10-9.25	Compito a casa Chiedere ai partecipanti di citare il compito a casa della sessione precedente. Tutti diranno qualcosa sul compito a casa, anche chi non ha svolto l'esercizio. Esempi di domande: Cosa è cambiato quando hai scelto di vivere secondo la prospettiva scelta? In che modo questo riguarda la leadership? Se l'esercizio non è stato fatto: cosa ti ha impedito di farlo? A seconda della risposta, il formatore può chiedere: È una cosa comune nella tua vita? In che modo questo influisce sul tuo futuro?	Creare presenza, riflessione, connessioni. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Il processo di apprendimento continua a crescere quando viene integrato nell'ambiente naturale dei partecipanti.
9.25-9.35	Dimostrazione: Sì, ma / Sì, e Inizia con la dimostrazione senza altre introduzioni Esempio: Il formatore 1 è entusiasta e dice al formatore 2: Ti piace il mio nuovo maglione? Il formatore 2 risponde: Sì, è bellissimo, MA non è proprio il tuo stile, vero? Chiedete ai partecipanti cosa hanno notato. Scrivete su una lavagna a	Umore e serietà, attenzione. Identificare chiaramente cosa aumenta o diminuisce il flusso di un dialogo.

	fogli mobili e chiarite cosa crea la parola “ma”. Ripetete la dimostrazione con “Sì, e...”: Istruttore 1: Ti piace il mio nuovo maglione? Formatore 2: Sì, e quello che mi piace è come il colore si intona con i tuoi occhi! Chiedi ai partecipanti cosa hanno notato e quali sono le differenze nel sostituire la parola «ma» con «e».	
9.35-9.45	Esercizio «Sì, e» Divideteli in coppie. Ora costruiranno insieme la loro casa dei sogni. Rendete espliciti i passaggi, fornite esempi concreti e, quando necessario e possibile, offrite spunti visivi che dimostrino come sviluppare i contributi degli altri. “Sì, e quello che mi piace di ciò che dici è...” Due e due insieme Per poter comprendere il principio del “Sì, e...”, i partecipanti pianificheranno qualcosa insieme. Una casa dei sogni o un appartamento dei sogni. Ogni frase inizierà così: “Sì, e quello che mi piace di quello che stai dicendo è...” e poi aggiungeranno la propria idea Il punto è costruire la conversazione su qualcosa che è piaciuto di ciò che ha detto l'altra persona. A volte questo potrebbe risultare difficile. Tuttavia, ci sarà SEMPRE una piccolissima parte di ciò che il proprio partner ha detto che è piaciuta e su cui è possibile	Risate, umorismo, fantasia, sentirsi visti e ascoltati, sentirsi interessanti. È il principio che impareranno e, quando lo metteranno in pratica nella vita di tutti i giorni, lo adatteranno in modo che risulti più naturale nella conversazione. L'obiettivo è ridurre il numero di volte in cui diciamo "sì, ma...". Perché quella risposta interromperà o bloccherà sempre la conversazione. Vogliamo che i partecipanti abbiano una base più ampia su cui poggiare per aprire un dialogo e creare situazioni di comunicazione costruttive. Inoltre, è un modo divertente per interagire con gli altri. Si utilizzano diverse aree del cervello e questo porterà ovviamente a nuove soluzioni e opzioni.

	costruire. Questo esercizio esagera questo punto, ed è così che deve essere.	
9:45-9.55	Debriefing Esempi di domande: Cosa succede quando iniziamo una frase con "Sì, ma..." invece che con "Sì, e..."? In che cosa differiscono? Cosa hai imparato? Cosa c'era di nuovo? Come userai ciò che hai appena imparato? Com'è conversare con qualcuno che sviluppa le tue idee o ciò che dici? Com'è stato ascoltare qualcosa che ti è piaciuto e poi svilupparlo? Cosa sarebbe possibile nel mondo se questa fosse la forma normale di comunicazione per tutti?	Riduci l'uso della parola "MA" nelle conversazioni quotidiane Perché con il nuovo modo di ascoltare gli altri e di rispondere con "sì", si garantisce un cambiamento nel partecipante e nella persona con cui sta conversando Perché nell'atteggiamento che il partecipante ha verso l'uso delle proprie parole e del proprio linguaggio, il partecipante scoprirà sfumature importanti. Questo comportamento può portare a una maggiore apertura e libertà dai pregiudizi, il che a sua volta darà al partecipante più serenità e una risolutezza orientata alla soluzione.
9.55-10.05	Breve pausa Ricordate loro di bere acqua e servite frutta fresca tagliata e frutta secca/biscotti.	Come sta funzionando la tua intenzione? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?
10.05-10.10	Dimostrazione "fortunatamente/sfortunatamente" Usa il tuo assistente come terza persona, assicurati di averlo informato e che voi tre abbiate anche fatto una prova PRIMA. Uno di voi inizia: Ascoltate, abbiamo vinto un viaggio safari in Africa. Il nostro volo parte tra un'ora. Ho preparato i bagagli per tutti. Andiamo! La persona successiva: Purtroppo, ... La terza persona riprende ciò che ha detto la persona precedente e dice: Fortunatamente... Il criterio per il viaggio è che tutti devono essere inclusi e nessuno può essere lasciato a casa. E che costruiate frasi <u>lunghe</u> l'uno per l'altro.	Chiedete al vostro assistente di partecipare alla dimostrazione e fate un giro di prova con lui/lei Siate aperti al 10 e vivete l'energia che vi dà l'atteggiamento "sì, e quello che mi piace di questo è...". Questa energia deriva dal concentrarsi su ciò che vi PIACE di ciò che l'altra persona sta condividendo, e poi svilupparlo. Fa crescere la positività, le possibilità e il progresso.
10.10-10.20	Lavorare in triadi Fortunatamente/sfortunatamente	L'esercizio ha lo scopo di coinvolgere i partecipanti con la

	Descrizione: Si tratta di un esercizio da svolgere in piedi, in cui i partecipanti sono divisi in gruppi di tre. Incoraggiateli a formulare frasi lunghe in modo che la persona successiva nel gruppo abbia qualcosa su cui basarsi. Ricordate l'esercizio precedente "Sì, e quello che mi piace di questo è...". Quando dite "purtroppo" si applica lo stesso principio: ascoltate ciò che ha detto la persona precedente e rovinare la sua idea. L'esercizio si svolge in piedi in cerchio con gruppi di 3 persone. I partecipanti stanno pianificando insieme un viaggio safari in Africa, con una persona su due che inizia ogni frase con Fortunatamente e Sfortunatamente. Assegnate ai partecipanti il compito di organizzare insieme un viaggio. Il viaggio dovrà essere identico a quello della dimostrazione. Concedi un tempo di riflessione adeguato e fornisci supporti scritti o visivi ed esempi concreti. Una persona del trio inizia il racconto ripetendo ciò che ha detto il formatore. La persona successiva nel trio continua la storia iniziando la propria frase con "Purtroppo". Ricordatevi di darvi a vicenda frasi <u>lunghe</u> su cui costruire. La terza persona continua la storia con "Fortunatamente...", poi "Purtroppo..." ecc. L'esercizio prosegue per un altro paio di turni in modo che tutti possano essere sia "Fortunatamente" che "Purtroppo" diverse volte.	loro fantasia e di utilizzare la loro conoscenza dei diversi livelli di ascolto per aprire a nuove possibilità e trovare soluzioni utilizzando le loro abilità di comunicazione e l'atteggiamento giusto nei confronti di una situazione. In questo caso, viene attivato l'emisfero destro del cervello. Per sfruttare appieno il nostro potenziale nell'apprendimento, dobbiamo utilizzare entrambi gli emisferi cerebrali e creare un dialogo costruttivo Una dinamica di gruppo stimolante e la capacità di notare questo tipo di "interferenza" rafforzeranno sia la persona che la situazione Si eserciteranno nella capacità di vedere gli elementi positivi in una situazione e di basarsi su di essi. Ecco perché la frase inizia con "Fortunatamente..." Perché c'è sempre una soluzione a una situazione. Comprendendo e utilizzando questo principio, una soluzione si rivelerà molto più rapidamente ed eviteremo ritardi e rinvii di un obiettivo o di un risultato. È una piccola parola, e sono le piccole cose ad avere il maggiore impatto ;) Il potere delle parole!
10.20-10.35	Debriefing Cosa avete notato?	Tutto ciò che dicono e fanno in questo corso è collegato.

	Cosa c'era di nuovo per te in questo esercizio? Fino a dove siete arrivati? Avete viaggiato fino in Africa? Quando sei tu a frenare il gruppo (purtroppo)? Quando sei tu a farlo (fortunatamente)? In quale ambito della tua vita sceglierai ora di usare la parola "fortunatamente" più di quanto tu abbia fatto finora?	Aumenta la consapevolezza delle connessioni e di te stesso.
10.35-10.40	Compito a casa Usa "sì, e" in ogni conversazione	Chiarezza e visione d'insieme. Approfondimento dell'apprendimento.
10.40-11.00	Chiusura Conclusione: Cosa si portano via da oggi? Come possono utilizzarlo nella vita quotidiana?	Un riassunto, per loro stessi, di ciò che si portano via da oggi. La ripetizione è l'unico modo in cui il cervello ricorda e impara. Ricordatevi di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso! Il potere di essere ringraziati: Esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame. La gratitudine sposta la vostra attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringraziate qualcuno, rafforzate il suo comportamento.

Giorno 7 Impatto, l'impatto di un'immagine e i livelli logici

Sessione 7, 3 ore

Orario	Attività	Obiettivi - Commenti
9.00-9.10	Benvenuto I formatori danno il benvenuto ai partecipanti e chiedono loro cosa ricordano della sessione precedente. Ricollegarsi ogni mattina alla giornata precedente creerà una visione d'insieme e prevedibilità e costituirà un modo ricorrente per iniziare la giornata.	Creare presenza e sicurezza nel gruppo. Fornire ai partecipanti una panoramica della giornata e delle fasi che affronteranno. Informarli della pausa e incoraggiarli a chiedere ulteriori pause, se necessario, durante la sessione.
9.10-9.25	Compito a casa Chiedere ai partecipanti di citare il compito a casa della sessione precedente. Tutti diranno qualcosa sul compito a casa, anche chi non ha svolto l'esercizio. Esempi di domande: Cosa è cambiato quando hai scelto di usare «sì, e» in ogni conversazione? Cosa ti è fortunatamente diventato più chiaro? In che modo questo può renderti più facile l'ingresso nel mercato del lavoro? Se l'esercizio non è stato fatto: cosa ti ha impedito di farlo? A seconda della risposta, il formatore può chiedere: È una cosa comune nella tua vita? In che modo questo influisce sul tuo futuro?	Creare presenza, riflessione, connessioni. I compiti a casa sono una parte fondamentale della formazione, finalizzati a mettere in pratica nella vita quotidiana ciò che è stato appreso in quella specifica giornata. Il processo di apprendimento continua a crescere quando viene integrato nell'ambiente naturale dei partecipanti.
9.25-9.35	Brainstorming sulle emozioni Lascia che sia il gruppo a trovare le risposte. Alcuni esempi potrebbero essere: Amore, gioia, felicità, speranza, fiducia, sottomissione, paura, ottimismo, aggressività, attesa, rimorso, tristezza, disgusto, disprezzo, invidia, senso di colpa e altro ancora.	La psicologia moderna a volte elenca decine di emozioni sfumate (come senso di colpa, vergogna, orgoglio, stupore, amore), sostenendo che l'esperienza emotiva umana sia molto ricca e dipenda dal contesto. Se si includessero le emozioni complesse o miste, gli esseri umani potrebbero provarne

		decine o addirittura centinaia.
9.35- 9.45	L'impatto di un'immagine, dimostrazione Inizia la presentazione di diverse immagini. Le immagini vengono mostrate nell'ordine in cui appaiono e non concedere troppo tempo per pensare alla risposta (emozione). I partecipanti dovranno definire e descrivere ciò che LORO provano guardando le immagini. Puoi aiutarli a iniziare con: Cosa suscita in te questa immagine? Se il partecipante risponde con un pensiero, tu, in qualità di formatore, puoi dire: Quando pensi all'estate, quale emozione suscita in te? Tutti sono incoraggiati a esprimere le proprie emozioni riguardo all'immagine. Guidali nella situazione e nell'emozione. Quando tutti avranno dato le loro risposte un paio di volte, accelera la presentazione delle immagini e lascia che esprimano spontaneamente i sentimenti che le immagini suscitano.	Riconoscere le emozioni e acquisire uno spettro emotivo più ampio in grado di influenzare il proprio comportamento, poiché il comportamento è controllato dalle emozioni. Sperimentare la connessione tra pensieri ed emozioni. Comprendere davvero a quanti tipi di influenze sono esposti quotidianamente. Consapevolezza = 1. Sappiamo di essere influenzati. 2. Ne teniamo conto. 3. Scegliamo con saggezza.
9.45- 10.05	Lavorare in gruppo, scattare una foto Dividili in piccoli gruppi. Fate riferimento all'esercizio precedente e dite loro che ora usciranno a scattare le proprie foto e, attraverso la foto, a suscitare un'emozione negli altri partecipanti/formatori. Scatteranno una foto di una situazione creata o decisa dalla triade. I gruppi usciranno e scatteranno una foto di una situazione per descrivere un'emozione specifica su cui si sono accordati. I formatori FROG approveranno l'emozione prima che escano. La triade/il gruppo esce insieme e si assicura che gli altri gruppi non sappiano quale emozione hanno scelto (parlando a bassa voce). Durante i 20 minuti a disposizione scatteranno la foto e la invieranno via e-mail a uno dei formatori. Fornire esempi visivi, descrittivi chiari delle emozioni e una struttura passo dopo passo.	Collaborazione, contributo, comunità. Sì E + Fortunatamente/Sfortunatamente, esperienza pratica, uso attivo dei livelli di ascolto 2 e 3. Usare le proprie capacità e agire in nome dei propri valori. Gioco, movimento, umorismo, esposizione
10.05- 10.15	Breve pausa Ricordate loro di bere acqua e servite frutta fresca tagliata e noci/biscotti.	Come sta andando il tuo intento? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando?

		Chi ha bisogno di attenzione?
10.15-10.25	Presentazione di immagini e indovinare le emozioni In questa sezione si raccomanda di limitare la variabilità emotiva iniziale, fornire modelli visivi strutturati, definire esplicitamente i criteri di riconoscimento, aumentare la latenza di risposta e consentire l'uso di supporti scritti o scale di valutazione. Ogni gruppo si presenterà davanti alla sala quando verrà mostrata la propria immagine. Gli altri partecipanti indovineranno quindi quale emozione il gruppo in questione voglia illustrare/creare nell'immagine. Se i partecipanti indovinano l'emozione corretta, collegatela a quanto chiaramente o vagamente si sono espressi. Riconoscete il loro contributo indipendentemente da quanto siano stati chiari o vaghi. Se applicabile, crea collegamenti con i loro sogni. Con quanta chiarezza comunichi ciò che desideri a chi ti circonda?	Imparare a conoscere il proprio ruolo in una collaborazione. Definire cosa rende un'immagine comunicativamente chiara è una conoscenza trasferibile anche alla propria vita.
10.25-10.35	Debriefing Com'è stato mettere in pratica la definizione delle emozioni? Cosa ti porti dietro ora che sai che le scelte che fai sono influenzate da come ti senti? Con questa nuova consapevolezza, cosa diventa importante per te d'ora in poi? Spesso diciamo che facciamo qualcosa in base al nostro umore: è solo un altro modo per esprimerlo. Perché il nostro umore si basa sui nostri sentimenti. In che modo questo influisce sulla tua capacità di scegliere? Com'è stato visualizzare un'emozione insieme ad altre persone? Cosa hai imparato? Come metterai in pratica questo nella tua vita quotidiana?	
10.35-10.50	Dimostrazione dei livelli logici. Ora imparerete un modo geniale per raggiungere i vostri obiettivi. I livelli logici possono essere utilizzati per il resto della vostra vita, se lo desiderate, in relazione a tutti gli obiettivi che vi ponete, grandi o piccoli che siano. Fate una dimostrazione (dal vivo) su una lavagna a fogli mobili – uno dei partecipanti	Fai una dimostrazione sulla lavagna a fogli mobili. Questa sessione è solo per un partecipante, come dimostrazione. Il resto del gruppo potrà fare lo stesso dopo la pausa.

può essere usato come esempio. Disegna uno schema dei livelli logici (di seguito denominati L.L.) con i titoli " " e le spiegazioni su cosa scrivere nei livelli logici. Iniziate dall'alto. <i>Invitate il partecipante a scegliere tra le voci presenti nel proprio Profilo delle Capacità ICF e nelle Corrispondenze di Lavoro ESCO.</i> Prospettiva storica. Dite: <i>"Immaginate di aver raggiunto il vostro obiettivo. State vivendo il vostro obiettivo. Guardate indietro. Quale qualità avete utilizzato per raggiungere il vostro obiettivo?"</i> La risposta che lui/lei dà, voi come formatori la inserite direttamente nel livello delle qualità nell'LL. Chiedi al partecipante di leggere ad alta voce l'obiettivo e il livello di qualità, come se stesse vivendo in prima persona il proprio obiettivo. Puoi fornire prima un esempio, in modo da facilitare il compito al partecipante. Ad esempio: «Mi chiamo Hannah e sono una chef. Sono riuscita a raggiungere questo obiettivo grazie alla mia determinazione». <i>Perché per te era importante <u>la qualità</u>?</i> Scrivi la risposta nel livello "Valore". Chiedi al partecipante di leggere di nuovo ad alta voce: Mi chiamo Hannah e sono una chef. Ci sono riuscita essendo determinata perché il progresso è importante per me. <i>Ora che stai vivendo <u>il tuo obiettivo</u> puntando <u>sulla qualità</u> perché <u>il valore</u> è importante per te, come ti fa sentire?</i> Scrivi la risposta nel livello ID. Il partecipante legge di nuovo: Mi chiamo Hannah e sono una chef. Ci sono riuscita essendo determinata perché il progresso è importante per me. Ora che ho fatto progressi nella vita, mi sento orgogliosa. NB! È importante ricordare che i primi tre livelli spesso rimangono gli stessi per lo stesso partecipante, indipendentemente dalla direzione dell'obiettivo. A volte è importante menzionare l'obiettivo perché il partecipante ha bisogno di ripeterlo, altre volte l'obiettivo può interferire con la	Il partecipante esplora direzione – controllo – contesto – significato – ordine – visione d'insieme. Uno strumento concreto per il raggiungimento degli obiettivi basato sui valori personali. Un piano d'azione basato sui propri valori personali, sul proprio profilo di capacità ICF e sulle corrispondenze lavorative ESCO. Sistematizzazione. Il modello dei livelli logici può essere utilizzato in molti ambiti diversi della vita, quando si desidera raggiungere o realizzare qualcosa. È ottimo anche per i compiti collaborativi. I partecipanti ripetono ogni livello. Questo è un nuovo modo di presentarsi.
--	--

	definizione dei primi tre livelli. <i>Continua a immaginare di vivere il tuo obiettivo. Ora che guardi indietro al qui e ora, qual è stato il primo passo concreto che hai fatto per avvicinarti di un passo al tuo obiettivo?</i> Scrivi la risposta nel livello dell'attività. Il partecipante legge: Mi chiamo Hannah e sono una chef. Ci sono riuscita essendo determinata perché per me è importante progredire. Ora che ho fatto progressi nella vita, mi sento orgogliosa. La prima cosa che ho fatto per realizzare il mio sogno è stata iscrivermi alla scuola per chef. <i>Da dove hai iniziato e con chi eri? Chi ti ha aiutato lungo il percorso? Scrivi la risposta nel livello "contesto".</i> Il partecipante legge ad alta voce un'ultima volta: Mi chiamo Hannah e sono una chef. Ci sono riuscita grazie alla mia determinazione, perché per me è importante progredire.  Ora che ho fatto progressi nella vita, mi sento orgogliosa. La prima cosa che ho fatto per realizzare il mio sogno è stata iscrivermi a una scuola per chef. L'ho fatto a Houston, e la mia famiglia e i miei amici mi hanno dato il sostegno di cui avevo bisogno per avere successo. <i>Ora hai compilato tutti i livelli!</i> Chiedi al partecipante: Ha senso? Ti risuona? Ringrazialo per il contributo.	
--	--	--

	Ringraziali sempre quando condividono.	
10.50-11.00	Ognuno crea il proprio LL Dopo aver completato una dimostrazione, ogni partecipante riceve il proprio foglio di carta da cartellone. Chiedete ai partecipanti di disegnare i livelli logici il più grandi possibile sul foglio. Quando disegnano il proprio LL, aggiungono anche tutte le domande di aiuto e i nomi di ciascun livello. In questa sezione è importante prevedere tempi di elaborazione più lunghi, l'uso sistematico di supporti visivi e liste di controllo sequenziali, l'ancoraggio dei livelli più astratti a descrittori comportamentali osservabili e la fornitura di modalità alternative di partecipazione in plenaria. Nessuno può iniziare a inserire le risposte nel proprio Livello Logico; questo avverrà in plenaria esattamente come è stato fatto nella dimostrazione. Quando tutti i partecipanti avranno disegnato la loro L.L., chiedi a ciascuno di loro qual è il proprio obiettivo, in relazione a quanto trovato nel Profilo delle Capacità ICF e nelle corrispondenze lavorative ESCO. Ognuno avrà un obiettivo CHIARO. Aiutali a concretizzare o chiarire l'obiettivo. Esempio di un sogno NON CHIARO: diventare miliardario alla lotteria. Chiedi loro in cosa vorrebbero spendere i soldi, o come finanzieranno tutti i biglietti della lotteria. Questo potrebbe portare a un obiettivo. Esempi di sogni chiari: istruzione, lavori all'interno di determinate aziende, professioni o lavori specifici. TUTTI leggono il proprio nome e il proprio obiettivo come se fosse già stato raggiunto. Esempio: <i>Mi chiamo Fred e sono un</i>	Assicuratevi che tutti disegnano il proprio LL esattamente come è illustrato nella presentazione. Nessuna interpretazione personale.

<i>parrucchiere.</i> Chiedete loro uno per uno quale qualità hanno usato per raggiungere il loro obiettivo. Teneteli nel futuro e chiedete loro di guardare indietro al qui e ora. Questo porterà a una qualità che possono scrivere nel livello delle qualità. TUTTI leggono quindi il proprio nome, obiettivo e qualità come se fosse già successo. Esempio: <i>Mi chiamo Fred e sono un parrucchiere. L'ho realizzato essendo creativo.</i> Chiedi loro quindi uno per uno perché hanno scelto di essere (qualità). Questo li porterà a un valore che potranno scrivere nel livello del valore. TUTTI leggono quindi il proprio nome, obiettivo, qualità e valore. Esempio: <i>Mi chiamo Fred e sono un parrucchiere. L'ho realizzato essendo creativo perché la moda è importante per me.</i> Ora, uno per uno, risponderanno a come si sentono quando stanno vivendo il proprio obiettivo. O chi sono ora che stanno vivendo il proprio obiettivo. Questo è qualcosa che possono scrivere nel livello dell'identità. Spesso, ci sono parole come felice, soddisfatto, entusiasta, orgoglioso e simili. TUTTI leggono quindi il proprio nome, obiettivo, qualità, valore e identità. NB! Quando il partecipante legge il livello ID, parte dal livello valore, ripete l'obiettivo e poi legge il livello ID. Ad esempio: «<i>Mi chiamo Fred e sono un parrucchiere. Ci sono riuscito grazie alla mia creatività, perché la moda è importante per me. Ora che vivo nel mondo della moda, mi sento soddisfatto</i>». Poi rispondono a quale sia stata la prima attività che hanno svolto per raggiungere il loro obiettivo. Guardano indietro al qui e ora quando trovano la risposta. Questa è un'attività che possono inserire direttamente nel livello dell'attività. Tutti leggono nome, obiettivo, qualità, valore, ID e attività. Esempio: <i>Mi chiamo Fred e sono un parrucchiere. Ci sono riuscito essendo</i>	
--	--

	<i>creativo perché la moda è importante per me. Ora che vivo nel mondo della moda, mi sento soddisfatto. La prima cosa che ho fatto per realizzare il mio sogno è stata ottenere il diploma di parrucchiere.</i> L'ultima cosa che i partecipanti compileranno in plenaria è l'ambiente circostante. Ciò significa dove si vedono realizzare il loro obiettivo, chi li circonda. Significa anche dove stanno andando nel sogno e di chi hanno bisogno nella loro vita per raggiungere il loro sogno. TUTTI leggono quindi il proprio nome, obiettivo, qualità, valore, ID, attività e ambiente circostante. Esempio: <i>Mi chiamo Fred e sono un parrucchiere. Ho realizzato questo obiettivo grazie alla mia creatività, perché la moda è importante per me. Ora che vivo nel mondo della moda, mi sento soddisfatto. La prima cosa che ho fatto per raggiungere il mio obiettivo è stata ottenere il diploma di parrucchiere. L'ho fatto a Londra e la mia famiglia mi ha sostenuto lungo il percorso.</i>	
11.00-11.10	Breve pausa Ricorda loro di bere acqua e servi frutta fresca tagliata e frutta secca/biscotti.	Come sta andando la tua intenzione? WWW – dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?
11.10 – 11.40	LL Continua - Ora chiedi ai partecipanti di prendere i loro quaderni FROG. Hanno annotato MOLTI valori e qualità fin dai primi giorni. Ora possono scegliere le qualità e i valori rilevanti dai loro quaderni e inserirli nella L.L. Prendono spunto da leader ispiratori, riconoscimenti sulla lavagna a fogli mobili e altro ancora. Ora tutti si presentano ancora una volta. Questa volta, si presenteranno dal presente e qui e ora. Ad esempio: mi chiamo Fred. Il mio obiettivo è diventare parrucchiere. Lo realizzerò essendo creativo perché la moda è importante per me. Quando ho la moda nella mia vita, mi sento soddisfatto. La prima cosa che voglio fare è ottenere il mio	Assicuratevi che tutti disegnino il proprio LL esattamente come è presentato nella PP. Nessuna interpretazione personale. I livelli logici sono un quadro di riferimento e un processo stabilito per raccogliere e organizzare le informazioni. Questo approccio si trova nella PNL (Programmazione Neuro Linguistica). Utilizziamo questa struttura per dare sia al formatore che al partecipante l'opportunità di

	diploma di parrucchiere. Lo farò a Londra con il sostegno della mia famiglia.	identificare qual è il punto di partenza migliore per lavorare verso un cambiamento desiderato. I livelli logici creano un ordine di attività in cui i livelli sono organizzati internamente in modo da diventare gradualmente più psicologici, fornendo una direzione ed essendo potenti. I livelli logici ci aiutano a vedere sia l'azione che la persona. Una persona non è solo ciò che fa. Oltre ad essere organizzati in un sistema strutturato, i livelli si influenzano a vicenda. In questo modo, le informazioni acquisite a un livello superiore influenzeranno e controlleranno quelle acquisite ai livelli inferiori. Allo stesso modo, un cambiamento di informazioni di da un livello inferiore del sistema potrebbe influenzare le informazioni a un livello superiore. Non esiste una regola generale che garantisca che i cambiamenti a un livello inferiore influenzino sempre le informazioni o la conoscenza a un livello superiore. D'altra parte, i cambiamenti a un livello superiore influenzeranno sempre le informazioni a un livello inferiore. La conoscenza a un livello inferiore si adatterà e
--	--	---

		ripristinerà il collegamento con le informazioni a un livello superiore. I livelli logici sono una delle espressioni e degli strumenti di base su cui costruiamo il nostro workshop. Lavorare con i livelli logici offre una visione d'insieme della rilevanza di chi sei e di ciò che fai. Utilizziamo i livelli logici come strumento sia nella mappatura che nel follow-up dei partecipanti in molte aree diverse.
11.40-12.00	Chiusura e cerchio finale Il loro lavoro e la presentazione dei loro livelli logici sono un ottimo modo per concludere il programma. Qui creano un piano d'azione chiaro basato su tutto il loro lavoro svolto durante le 15 ore complessive di processo di gruppo, il colloquio iniziale e i risultati del loro Profilo di Capacità ICF e degli abbinamenti di lavoro ESCO. Nel cerchio di chiusura, tutti hanno la possibilità di dire ciò che è necessario per completare il processo.	Una sintesi, per il loro bene, di ciò che portano con sé dall'intero programma e da tutte e tre le fasi. Qual è la loro più grande conquista? Ricordatevi di ringraziare ognuno di loro per aver condiviso! Il potere di essere ringraziati: Esprimere gratitudine fa sentire gli altri apprezzati, il che rafforza la fiducia e il legame. La gratitudine sposta la vostra attenzione verso ciò che è positivo, aumentando la sensazione di benessere. Quando ringraziate qualcuno, rafforzate il suo comportamento. Ricordatevi del sondaggio: deve essere compilato alla fine delle sessioni 1 e 7!

D. Empowerment dei job coach

1. Come facilitare il processo metodologico in qualità di job coach

Nell'ambito del progetto JobAut, i job coach hanno tenuto **30-35 ore** di formazione. Il **processo di 15 ore** che hanno condotto **essi stessi** per le persone autistiche sarà integrato nelle 30-35 ore di formazione.

1.1 Processo metodologico in gruppo

I job coach acquisiranno familiarità e si eserciteranno con gli stessi strumenti che in seguito faciliteranno e forniranno ai loro clienti (adulti autistici). Ci assicuriamo che acquisiscano una comprensione approfondita sia di come facilitare gli strumenti, sia dello scopo degli strumenti, di come tutti gli strumenti siano collegati e si basino l'uno sull'altro come parte di un processo metodologico. I job coach vengono formati in gruppo poiché il processo di gruppo fa parte della metodologia, anche per le persone autistiche. Oltre a ciò, vogliamo fornire un programma più approfondito per i job coach in cui saranno rafforzati nel loro ruolo di job coach. Come si comportano, come incontrano e vedono gli altri, come creare l'impatto desiderato, come comunicare in modo più chiaro, come evitare malintesi e come creare un ambiente e un processo che consentano ai loro clienti di aprirsi e scoprire nuovi lati di sé. Faranno anche pratica nella facilitazione dei processi di gruppo e su come creare un debriefing e una riflessione approfonditi in un gruppo di persone autistiche.

Il programma di formazione è strutturato in due parti complementari:

- **Prima parte:** *Sperimentazione della metodologia JobAut per persone autistiche.*
- **Parte seconda:** *Sperimentazione delle linee guida - Potenziare il ruolo del job coach, come facilitare la metodologia e come mantenere la linea invisibile.*

La **linea invisibile** è una linea di demarcazione tra il gruppo e i co-leader/job coach che facilitano la metodologia JobAut. La linea invisibile è importante per rispettare il gruppo e il suo processo autonomo e per evitare che i co-leader si leghino troppo al processo e al risultato. Il loro coinvolgimento potrebbe compromettere il processo naturale che il gruppo target sta vivendo.

Mantenere lo spazio, osservare ed essere in grado di ascoltare correttamente è importante per preservare la linea invisibile. In questo modo, i formatori possono osservare le dinamiche, le emozioni, le espressioni e le parole non dette senza lasciarsi trasportare o ritrovarsi al centro del processo.

Nella metodologia JobAut, ci sono 9 **linee guida** scelte per potenziare il ruolo del job coach, facilitare la metodologia e mantenere la linea invisibile. Questi principi creano un approccio **che afferma la neurodiversità**. Riducono il carico cognitivo e

sociale, promuovono l'autonomia, evitano supposizioni e patologizzazioni e sostengono l'autoconsapevolezza senza pressioni.

1.2 Le 9 linee guida

- Co-leadership
- Linguaggio
- Essere un catalizzatore
- Condurre la riunione
- Flessibilità
- Preparazione
- Routine
- Fiducia
- I quattro accordi – autogestione

1.3 Breve presentazione del ruolo del formatore JobAut e della formazione

1.3.1 Prerequisiti

I formatori interni di Lyk-z in Norvegia sono tutti coach co-attivi professionisti certificati, oltre ad avere una formazione pertinente per il gruppo target. Infermieristica, leadership creativa, consulenza, psichiatria, salute e terapia sportiva, solo per citarne alcune.

Lyk-z raccomanda che le coppie di formatori che partecipano alla formazione abbiano **una formazione pertinente** per il gruppo target **e/o una certificazione di coaching**. L'esperienza personale e la competenza possono sostituirla. Per poter guidare i gruppi, devono esserci 2 formatori, una coppia di co-leader.

1.3.2 Due punti chiave per un intervento di successo

1. Gli esercizi e gli strumenti effettivi, come vengono compresi e realizzati e come la coppia di formatori trasmette le tecniche e l'apprendimento.
2. Il modo in cui la coppia di formatori opera come job coach, sia individualmente che come co-leader. Abbiamo sviluppato le nostre linee guida su come essere il miglior job coach. Tra le altre cose, le caratteristiche preferite sono la capacità **di vedere tutti i partecipanti** come naturalmente creativi, pieni di risorse e integri, di porre domande potenti per aprire all'apprendimento, di essere liberi da un'agenda prestabilita, curiosi e aperti per conto dei partecipanti, di essere in grado di creare uno spazio sicuro e di mantenere aperto il proprio "coperchio" personale – danzando nel momento anche quando è imprevedibile, di fidarsi sempre del partecipante, del processo e di se stessi. Ciò richiede una **persona che ami il lavoro di processo, lo sviluppo personale, le emozioni umane e che sia in grado di gestire la resistenza e mantenere la calma** nonostante le forti reazioni e i processi umani che si verificheranno nei gruppi.

1.3.3 Co-leadership

Co-leadership - il motivo per cui la metodologia JobAut è facilitata dalla co-leadership è garantire la qualità del programma. Gestire gruppi di 8-12 persone richiede un alto grado di presenza e concentrazione. Gli esercizi e i processi sono profondi e generano grandi onde. Ci sono dettagli da ricordare che sono importanti per il processo e il risultato individuale. Essere in due permette anche un confronto regolare con i job coach per elaborare, valutare e migliorare le tecniche e facilitare insieme la metodologia. Questo può anche portare a un processo decisionale migliore. Due leader apportano esperienze, idee e punti di forza diversi, e questa diversità può portare a una risoluzione dei problemi più equilibrata e creativa.

Essere in due garantisce la continuità della leadership senza interruzioni, il che creerà anche uno spazio sereno in cui i partecipanti e il loro processo sono al centro dell'attenzione. I co-leader possono mettere in discussione le reciproche supposizioni e testare le idee prima di agire. In ogni pausa, questo è all'ordine del giorno. Mettere in chiaro le supposizioni su se stessi, sui propri co-leader, sul processo o sui partecipanti, al fine di riconquistare la fiducia, essenziale per facilitare processi di gruppo autentici. I co-leader possono lavorare con intenzioni individuali o comuni e sostenersi a vicenda per condurre un processo metodologico di successo.

1.4 Linguaggio

Piuttosto che mancare di competenze, le persone autistiche potrebbero avere competenze o preferenze comunicative diverse. (Ciò si ricollega al "[problema della doppia empatia](#)", spiegato di seguito).

Alcune ricerche suggeriscono che le persone autistiche possano condividere le informazioni in modo più efficace e avere un rapporto, un flusso e un'empatia maggiori con altre persone autistiche rispetto a quanto avvenga con le persone non autistiche.

Non ci sono abbastanza ricerche sugli stili e le preferenze comunicative delle persone autistiche, comprese quelle sulle persone autistiche con competenze linguistiche avanzate e su quelle con difficoltà di apprendimento.

Il "[problema della doppia empatia](#)" è una teoria del ricercatore autistico Dr. Damian Milton. Essa cerca di spiegare perché le persone non autistiche possono percepire le persone autistiche come prive di abilità comunicative, compresa l'empatia. Si tratta di stereotipi, rappresentazioni comuni e offensive delle persone autistiche che non provano emozioni. La teoria afferma che si tratta di un problema bidirezionale e che spesso anche le persone autistiche percepiscono le persone non autistiche come prive di queste abilità.

La teoria suggerisce che ciò sia dovuto al fatto che i due gruppi di persone hanno esperienze diverse e che i loro diversi stili e preferenze comunicative possono portare a difficoltà nel relazionarsi tra loro. Nessuno dei due è "corretto" né "superiore" all'altro, sono semplicemente diversi, e occorre uno sforzo da

entrambe le parti per colmare il divario. Le prove suggeriscono che le differenze comunicative delle persone autistiche, e il modo in cui la società non riesce ad accettare e ad accogliere queste differenze, possono portare a:

- giudizio e rifiuto da parte dei coetanei (compreso il bullismo)
- difficoltà a stringere e mantenere amicizie
- stanchezza e affaticamento dopo l'interazione sociale
- ansia nelle situazioni sociali
- sentimenti di frustrazione, imbarazzo, timidezza e bassa autostima
- maggiore rischio di sentirsi isolati e soli
- difficoltà nell'impegno scolastico e lavorativo
- problemi di salute mentale (ansia e depressione)
- [mascheramento](#) – costringersi a comportarsi come le persone non autistiche, in linea con le “norme” sociali, il che ha un impatto negativo sulle persone autistiche.

Alcune persone autistiche hanno affermato di trovare utile che le persone non autistiche:

- mostrino rispetto e pazienza nei confronti delle loro preferenze
- scompongano le istruzioni verbali e concedano più tempo per elaborarle
- accettino tutte le forme di comunicazione come valide (non solo il linguaggio verbale)
- riconoscano che il comportamento è un mezzo di comunicazione.

Si vedano [le linee guida](#) della National Autistic Society.

In qualità di formatori della Metodologia JobAut, il linguaggio costituisce una sezione a sé stante nelle linee guida. Sottolineiamo sempre l'importanza di un linguaggio chiaro, semplice e diretto per evitare una vasta gamma di interpretazioni o fraintendimenti. Sapendo che ogni singola parola ha un impatto, incoraggiamo sempre i formatori a essere attenti e consapevoli della propria scelta di parole per trasmettere il risultato desiderato. Alcune delle parole chiave nelle nostre linee guida quando si tratta di linguaggio sono:

- Chiarezza nel proprio linguaggio – una scelta consapevole delle proprie parole.
- Noi/voi – mostra una chiara comprensione del rapporto noi/voi nella stanza. Dite “ora voi farete...” piuttosto che noi.
- Mantenere la “linea invisibile”.
- Ripetere e utilizzare le parole dei partecipanti piuttosto che riformulare ciò che si sente con le proprie parole preferite.
- Scomporre le istruzioni verbali, concedendo più tempo per l'elaborazione.

Un modo per mantenere **la linea invisibile** è attraverso il linguaggio.

In FROG – su cui si basa la metodologia JobAut – promuoviamo un linguaggio che si allinea con la linea invisibile, utilizzando “voi” quando ci riferiamo al gruppo piuttosto che “noi”. I formatori non usano mai se stessi come esempio per dimostrare un punto, a meno che non sia per illustrare uno strumento o un esercizio.

Piuttosto, usano esempi di ciò che è stato osservato nel gruppo, il che è sia un riconoscimento sia un modo per riportare le parole dove appartengono: nel gruppo.

In ogni fase del processo, è anche importante che i co-leader utilizzino le parole espresse dai partecipanti piuttosto che riformulare ciò che sentono con le loro parole preferite. Questo fa parte del coaching co-attivo, i principi fondamentali del coaching che distinguono il coaching dalla consulenza, dalla terapia o dal mentoring. Credere che il cliente sia naturalmente creativo, pieno di risorse e completo

Il presupposto è che i clienti **abbiano già le risposte dentro di sé**. Il ruolo del coach è quello di aiutare a far emergere quelle risposte attraverso l'indagine, la curiosità e l'esplorazione, non di prescrivere soluzioni.

Il cambiamento sostenibile viene dall'interno: quando le persone **giungono alle proprie intuizioni**, sono molto più propense ad **assumersene la responsabilità e a portarle a termine**. I consigli possono fornire un sollievo a breve termine, ma spesso portano alla dipendenza o alla perdita di autonomia nel tempo. Questo principio riflette il modello di coaching co-attivo, che sottolinea che gli individui in fase di " " sono naturalmente creativi, pieni di risorse e capaci di generare le proprie soluzioni (vedi [Spiegazione del modello Co-Active®](#)).

1.5 Essere un catalizzatore

Direttività – Quanto sei diretto nelle tue domande? Quanto sei diretto nel descrivere a parole ciò che sta accadendo nel gruppo/nella stanza?

Domande aperte e curiosità – Ti muovi da un atteggiamento di interesse e curiosità verso ciò che il partecipante sta condividendo?

I partecipanti hanno le risposte – pertanto, poni domande aperte e non avere un programma prestabilito.

Sensibilizzazione – sei un catalizzatore di consapevolezza.

Incoraggiare la responsabilità – sei un catalizzatore di responsabilità. Sposta la responsabilità sul partecipante.

Non attaccato al risultato – nessun programma prestabilito.

Neutralità – non sei la persona più importante nella stanza.

Essere un catalizzatore significa anche mantenere la linea invisibile e trasferire la responsabilità del processo all'individuo e al gruppo nel suo insieme. Questo alimenta anche i principi del coaching evocando la trasformazione, e quel cambiamento sostenibile che proviene dall'interno e dalle loro stesse risposte.

Molti adulti autistici preferiscono una comunicazione chiara e senza ambiguità.

Le domande aperte invitano l'individuo a esplorare i propri pensieri ed esperienze, piuttosto che sentirsi interrogato o messo alle strette.

Le domande aperte sono fondamentali anche nel debriefing, per consentire ai partecipanti di immergersi davvero nella propria esperienza e non solo di elaborare

l'esercizio, ma di mettere in relazione quell'esperienza con il contesto più ampio della loro vita (Fanning & Gaba, 2007). Incoraggiare la responsabilità stimola l'autodeterminazione — che molti adulti autistici apprezzano profondamente, specialmente se in passato hanno subito un approccio patologizzante o un sostegno direttivo.

Molte persone autistiche hanno sperimentato l'incomprensione o la patologizzazione. Quando si è veramente curiosi (senza dare per scontato o formulare diagnosi), si crea fiducia e sicurezza psicologica.

1.6 Condurre la sala

Energia: trasmetti una presenza e una coerenza che coinvolgono il tuo pubblico?
Controllo **della voce**: la tua voce è abbastanza forte da essere udita chiaramente? La tua dizione è articolata e facile da comprendere? Varia il ritmo in modo appropriato, né troppo veloce né troppo lento?

Linguaggio **del corpo**: sei fisicamente presente ed espressivo? Il tuo linguaggio del corpo sostiene e rafforza il tuo messaggio?

Impatto ed equilibrio: riesci a bilanciare serietà e accessibilità? Con quanta consapevolezza usi la tua presenza per guidare la sala e influenzare l'atmosfera?

Ritmo e fluidità - C'è un ritmo e uno slancio naturali nel tuo modo di esprimerti, sia che tu stia presentando un esercizio, condividendo informazioni o dimostrando qualcosa?

Uso dello spazio fisico: interagisci attivamente con lo spazio che ti circonda? Alterni la posizione eretta a quella seduta, utilizzi supporti visivi come lavagne a fogli mobili o ti posizioni in modo efficace vicino a poster o materiali?

Un relatore con un'energia calma e costante (piuttosto che un comportamento eccessivamente animato o imprevedibile) può creare un **ambiente più confortevole e meno sovrastimolante**. Un discorso chiaro, costante e ben scandito aiuta le persone autistiche a elaborare le informazioni in modo più efficace, specialmente quelle che potrebbero avere **difficoltà nell'elaborazione uditiva**.

Un linguaggio del corpo coerente e intenzionale aiuta a chiarire il significato e rafforza le parole pronunciate senza richiedere ai partecipanti di "leggere tra le righe".

Molte persone autistiche apprezzano **la schiettezza e la sincerità** e rispondono meglio a una leadership strutturata piuttosto che a stili di facilitazione eccessivamente informali (vedi [Strategie didattiche per la neurodiversità](#)).

1.7 Flessibilità

Balla nel momento: quanto sei flessibile e presente? Sfrutti tutto ciò che accade nella stanza e lo utilizzi come situazione di apprendimento?

Rispecchiare il partecipante – a favore della crescita e dello sviluppo. Ricorda che ciò che dice il partecipante non riguarda te.

Coperchio giù, coperchio su – riesci ad aprire il coperchio quando si abbassa?
Riesci a impedire che il coperchio si abbassi?

Per sostenere la linea invisibile e rispettare il processo di gruppo e le emozioni che ne derivano, è importante che i job coach/co-leader siano flessibili piuttosto che attenersi a un piano fisso e rigido sul risultato. I processi di gruppo saranno sempre imprevedibili e, per lasciare che i momenti maturino come dovrebbero, i formatori devono essere presenti, flessibili e mantenere una mente aperta a qualunque cosa accada nella stanza. Qualsiasi cosa che si verifichi come risultato dei processi può essere utilizzata come prezioso apprendimento.

Come esseri umani, come co-leader e job coach, tutti abbiamo i nostri trigger (situazioni scatenanti).

Nella vita di tutti i giorni, un **fattore scatenante** è qualcosa, esterno o interno, che **evoca** improvvisamente **una forte reazione emotiva**. Può sembrare relativamente innocuo in superficie, ma suscita sentimenti legati a **esperienze passate, ferite irrisolte, paure o convinzioni**. La stessa situazione potrebbe essere un fattore scatenante per una persona ma neutra per un'altra, a seconda della loro storia e del contesto emotivo. <https://health.clevelandclinic.org/emotional-triggers>

Ci sono molte ragioni per cui la consapevolezza dei propri fattori scatenanti rafforza il tuo ruolo di job coach, una delle quali è che **ti permette di rispondere, piuttosto che reagire**. Una volta che vedi arrivare un fattore scatenante, puoi fermarti e scegliere il tuo comportamento. In questo modo crei uno spazio più ampio per i tuoi partecipanti e mantieni l'attenzione dove dovrebbe essere. Rimarrai anche più flessibile, aperto a qualsiasi cosa accada e riuscirai a muoverti meglio nel momento – quando non sei preso dalle ondate emotive che i fattori scatenanti del subconscio possono causare.

Essere flessibili e selettivi nel proprio comportamento (lid up) creerà un ambiente più inclusivo, rispettoso e solidale.

L'autismo è uno spettro e ciò che funziona per una persona potrebbe non funzionare per un'altra. La flessibilità aiuta a sostenere le esigenze e le preferenze individuali.

1.8 Preparativi

Prendi familiarità con il kit di strumenti e il processo metodologico: quanto sei preparato per ciò che accadrà oggi? Hai letto la descrizione degli strumenti? Hai rivisto la descrizione degli strumenti con il tuo co-leader, chi apre quale sezione, esercizio e dimostrazione?

Scopo: perché lo stiamo facendo? Conoscete lo scopo? Lo comprendete? Quali sono i collegamenti con la metodologia, gli strumenti precedenti e quelli successivi?

Esercitatevi con la dimostrazione: voi e il vostro co-leader avete provato la dimostrazione? Chi apre?

Quanto bene conosci il materiale a memoria?

I preparativi sono importanti in qualsiasi situazione e, in questa metodologia, c'è anche un'attenzione particolare ai preparativi con il tuo co-leader per essere in sintonia nella presentazione. Una co-leadership ben preparata e in sintonia mantiene la linea invisibile e rispetta il processo nel gruppo.

1.9 Routine

Uso dell'intenzione – la usi ogni giorno? In che misura viene utilizzata? Comprendi lo scopo dell'intenzione?

Uso dello STAKE – è impostato? In che misura viene utilizzato?

Comprensione e uso del WWW – in che misura il WWW viene affrontato in ogni pausa?

Utilizza la descrizione del kit di strumenti e segui i passaggi

Verifica i risultati e il filo conduttore

Scegliete un'intenzione ogni giorno. Un'intenzione è personale per ogni job coach ed è una mentalità che voi, in qualità di coach e leader di un programma, volete avere in quel particolare giorno. Lo fate insieme ogni giorno PRIMA dell'inizio del corso. Ciò che scegliete è ciò che esprimete a parole e con le emozioni quando inizia la giornata.

In qualità di coach, puoi plasmare l'impatto che desideri avere sul gruppo. Essere intenzionale e consapevole e fare scelte chiare è un modo per farlo.

Intenzione = Un sentimento e un pensiero che scegliete e che funge da punto di riferimento e determina come volete esprimervi.

Esempio:

Allenatore 1: *Oggi voglio concentrarmi al livello 10.*

Coach 2: *In che modo questo ti è utile?*

Coach 1: *Acquisisco chiarezza e divento più preciso.*

Coach 2: *In che modo questo è utile per il gruppo?*

Coach 1: *Diventano attenti e rimangono coinvolti.*

Esempio:

Coach 1: *Oggi voglio essere curioso al livello 10.*

Coach 2: *In che modo questo ti è utile?*

Coach 1: *Divento aperto e spontaneo.*

Coach 2: *In che modo questo è utile per il gruppo?*

Coach 1: *Si sentono coinvolti e pieni di energia.*

Coach 1: *Ora mi rendo conto che in realtà voglio essere spontaneo a livello 10!*

L'intenzione — la qualità, la sensazione o il pensiero che scegli — guida il tuo comportamento nel gruppo.

Se stai passando una brutta giornata, puoi scegliere di essere "aperto" a un livello 10 — aperto a ricevere tutti i momenti belli, magici, emozionanti, sorprendenti e scintillanti, le esperienze "aha" e il senso di padronanza che si crea nella stanza. Sii creativo nella scelta delle intenzioni e ricordati sempre di verificare:

- In che modo è utile per te?
- In che modo è utile per il gruppo?

Verifica regolarmente il tuo impatto, insieme al tuo co-leader. Apporta modifiche se necessario.

Uno **STAKE** viene creato congiuntamente dalla coppia di coach. Si tratta di un accordo condiviso, una frase o un punto di riferimento su cui possono fare affidamento, sia individualmente che insieme, quando si verificano situazioni inaspettate o le cose non vanno come previsto. Uno stake ben costruito fornisce un senso di sollievo, significato e padronanza, rafforzando al contempo il senso di comunità e lo scopo condiviso tra i co-leader.

WWW sta per:

- **Dove siamo?**
- **Dove stiamo andando?**
- **Chi ha bisogno di attenzione?**

Queste domande guida vengono utilizzate durante ogni pausa, offrendo ai co-leader lo spazio per riflettere, valutare i progressi e adeguare il percorso secondo necessità.

Nel rivedere i risultati, i co-leader si concentrano sull'identificazione dei risultati chiave e del filo conduttore della sessione. Si assicurano che lo scopo alla base di ogni strumento o metodo utilizzato sia stato comunicato chiaramente e recepito efficacemente dal gruppo.

1.10 Fiducia nell'

Abbiate fiducia al 100% nel metodo, nel processo, nei partecipanti, nel vostro co-leader e in voi stessi.

La fiducia è il valore fondamentale della metodologia FROG su cui si basa la metodologia JobAut. Avere fiducia al 100% nel fatto che i partecipanti siano tutti naturalmente creativi, intraprendenti e completi fa sì che il job coach li veda più grandi di quanto spesso vedano se stessi.

La fiducia è una parte fondamentale della creazione di ambienti in cui i partecipanti possano prosperare. Le persone autistiche sono spesso fraintese, sottovalutate o giudicate sulla base di comportamenti che differiscono dalle norme neurotipiche. Scegliere la fiducia significa scegliere di vedere il potenziale, il valore e le capacità, anche quando non si adattano immediatamente allo schema prestabilito.

Le persone autistiche sono spesso oggetto di basse aspettative, specialmente nell'istruzione, nel mondo del lavoro e nei servizi di supporto.

Quando i professionisti, i coetanei o i familiari scelgono di fidarsi delle intenzioni, delle capacità e dell'impegno di un adulto autistico, la dinamica passa dal controllo alla collaborazione.

La fiducia diventa un segnale di rispetto: "Credo che tu possa farcela".

Questo favorisce la crescita.

Quando le persone si sentono fidate, sono più propense ad assumersi rischi sociali, a provare nuove strategie e ad aprirsi. La ricerca dimostra che la fiducia nelle relazioni promuove la sicurezza psicologica, che incoraggia le persone a impegnarsi in comportamenti innovativi e a condividere idee senza paura di conseguenze negative (Edmondson, 1999). Inoltre, Mayer, Davis e Schoorman (1995) hanno scoperto che la fiducia favorisce la disponibilità a mostrarsi vulnerabili, il che è essenziale per assumersi rischi sociali e sperimentare nuovi approcci. Inoltre, Kramer (1999) sottolinea che la fiducia favorisce l'apertura e la cooperazione nelle interazioni sociali.

1.10.1 I quattro accordi

I **quattro accordi** sono una serie di principi tratti dal libro intitolato *I quattro accordi* di Don Miguel Ruiz.

Ecco i Quattro Accordi:

1. **Sii impeccabile nelle tue parole**
Parla con integrità. Di' solo ciò che pensi. Evita di usare le parole per parlare male di te stesso o per spettegolare sugli altri. Usa il potere delle tue parole per promuovere la verità e l'amore.
2. **Non prendere nulla sul personale**
Nulla di ciò che fanno gli altri è a causa tua. Ciò che gli altri dicono e fanno è una proiezione della loro realtà, del loro sogno. Quando sarai immune alle opinioni e alle azioni degli altri, non sarai vittima di inutili sofferenze.
3. **Non dare nulla per scontato**
Trova il coraggio di fare domande ed esprimere ciò che desideri veramente. Comunica con gli altri nel modo più chiaro possibile per evitare malintesi, tristezza e drammi. Con questo unico accordo, puoi trasformare completamente la tua vita.
4. **Fai sempre del tuo meglio**
Il tuo meglio cambierà di momento in momento; sarà diverso quando sei in salute rispetto a quando sei malato. In qualsiasi circostanza, fai semplicemente del tuo meglio ed eviterai l'autogiudizio, l'autocritica e il rimpianto.

Questi accordi fungono da guida verso la libertà personale e una vita più felice e appagante.

Nella nostra metodologia, colleghiamo questo prezioso libro **all'autogestione** e al modo in cui ti comporti nella stanza e negli incontri con gli adulti autistici. Questi quattro accordi sono anche modi per mantenere o riconquistare **la fiducia al 100%** e sono preziosi in qualsiasi interazione – sia come job coach che in contesti privati – ed è un libro che usiamo come supplemento per tutti i co-leader.

Oltre alla lettura del libro, sono previsti esercizi creativi per i job coach al fine di cogliere appieno il concetto dei quattro accordi.

Sintesi e conclusione

Empowerment e formazione dei job coach per la metodologia JobAut

I job coach che partecipano al programma di formazione saranno in grado di supportare le persone autistiche attraverso la **metodologia JobAut**, che include un **processo di 15 ore** che in seguito faciliteranno. La formazione viene erogata in **contesti di gruppo**, rispecchiando gli stessi metodi e strumenti che useranno con i clienti, promuovendo una comprensione profonda ed esperienziale della facilitazione e delle pratiche che affermano la neurodiversità.

La formazione pone l'accento su **due componenti principali**:

1. **Sperimentare la metodologia JobAut in qualità di partecipanti.**
2. **Sviluppare le competenze di facilitazione**, approfondire il proprio ruolo di job coach e imparare a mantenere la "linea invisibile", un confine rispettoso che garantisce l'autonomia del cliente e preserva il processo di gruppo.

I coach vengono formati in **coppie di co-leadership**, essenziali per mantenere la sicurezza del gruppo, l'integrità del processo e la riflessione reciproca. La metodologia si basa sui principi **FROG** e **sul coaching co-attivo**, promuovendo la visione secondo cui i clienti sono naturalmente creativi, pieni di risorse e integri.

Nove **linee guida fondamentali** strutturano l'approccio alla formazione e al coaching:

- **Co-leadership**: responsabilità condivisa, riflessione reciproca e presenza nel processo.
- **Linguaggio**: comunicazione chiara, diretta e non patologizzante, in linea con le preferenze delle persone autistiche.
- **Essere un catalizzatore**: utilizzare domande aperte, curiosità e distacco per favorire la consapevolezza e l'autonomia del cliente.
- **Condurre la stanza**: usare la voce, l'energia, il linguaggio del corpo e la struttura per creare un ambiente sicuro e inclusivo.
- **Flessibilità**: rispondere (non reagire), accettare l'imprevedibilità e gestire i fattori scatenanti emotivi ("lid up/lid down").
- **Preparazione**: Conoscenza approfondita degli strumenti, dello scopo e dell'allineamento con il co-leader.
- **Routine**: intenzioni quotidiane, STAKE (accordi condivisi) e check-in strutturati (WWW).
- **Fiducia**: fede incrollabile nel processo, nei partecipanti, nei co-leader e in se stessi.
- **I quattro accordi**: responsabilità personale e autogestione, guidate dal quadro di riferimento di Don Miguel Ruiz.

Questo approccio incoraggia **l'autoconsapevolezza, la responsabilità e la crescita** sia nei job coach che nei loro clienti autistici, favorendo ambienti in cui l'autenticità, la fiducia e la trasformazione possano prosperare.

Un percorso coerente verso un'inclusione sostenibile

La metodologia JobAut presenta un percorso coerente e sequenziale per sostenere gli adulti autistici verso un'occupazione significativa. Inizia con un dialogo incentrato sulla persona (Fase 1), traduce tali intuizioni in un profilo funzionale oggettivo (Fase 2, ICF) e culmina in un processo di empowerment su misura (Fase 3, FROG). Ogni fase è deliberatamente progettata per alimentare quella successiva, creando un ecosistema dinamico e basato su prove concrete. Questa integrazione senza soluzione di continuità garantisce che ogni strategia occupazionale non sia solo scientificamente rigorosa, ma anche profondamente umana, favorendo la crescita a lungo termine, l'autonomia e l'inclusione di successo, allineando gli standard professionali alle aspirazioni uniche di ogni individuo.

E. Suggerimenti pratici per un processo di reclutamento a misura di autismo

Creare un processo di reclutamento a misura di autismo non è un atto di benevolenza, ma un investimento strategico nella diversità dei talenti, nell'innovazione e nell'inclusione a lungo termine. Molte persone autistiche incontrano ostacoli nei sistemi di assunzione tradizionali, non per mancanza di competenza, ma perché il processo stesso è progettato intorno ad aspettative sociali implicite e stili di comunicazione ambigui.

I reclutatori e i responsabili delle risorse umane svolgono un ruolo cruciale nel ridefinire questo processo. L'obiettivo non è abbassare gli standard, ma **garantire pari opportunità** affinché tutti i candidati vengano valutati in base alle competenze essenziali piuttosto che alla disinvoltura sociale o alla conformità alle norme neurotipiche.

I colloqui tradizionali spesso scartano precocemente i talenti neurodivergenti.

Un processo di assunzione inclusivo migliora la fidelizzazione, la creatività e le prestazioni.

1. Adeguamenti gradualmente nel processo di reclutamento

1.1 Comunicazione esterna e employer branding

La comunicazione di un'organizzazione invia segnali potenti su chi ne fa parte. I messaggi inclusivi aiutano i candidati autistici a sentirsi sicuri nel presentare la propria candidatura.

Azioni chiave:

- Aggiungere una dichiarazione a tutti gli annunci di lavoro:
«[Nome dell'azienda] accoglie con favore le candidature di persone neurodiverse ed è disposta ad apportare adeguamenti ragionevoli durante tutto il processo di reclutamento. Vi preghiamo di comunicarci se avete bisogno di adattamenti.»
- Condividere gli annunci di lavoro con organizzazioni e reti che sostengono le persone autistiche.
- Assicuratevi che **il vostro sito web e le pagine dedicate alle opportunità di lavoro** presentino:
 - Una struttura e una navigazione chiare (menu unico e coerente).
 - Un linguaggio diretto e letterale: evitate espressioni idiomatiche e figurative.
 - Nessuna immagine lampeggiante, video in riproduzione automatica o sfondi troppo elaborati.

- Colori rilassanti e dimensione del testo regolabile.

1.2 Descrizione del lavoro e processo di candidatura

Molti ostacoli si presentano prima ancora che i candidati raggiungano la fase del colloquio. Le descrizioni del lavoro e i sistemi di candidatura dovrebbero essere semplificati e trasparenti.

Raccomandazioni:

- Concentrarsi sulle **competenze essenziali** e **sulle mansioni chiave**, non su vaghe "soft skill" come "ottima capacità di comunicazione", a meno che non siano realmente richieste.
- Evitare il gergo e le frasi astratte (ad esempio, sostituire "multitasker dinamico" con "in grado di gestire più inserimenti di dati contemporaneamente").
- Indicare chiaramente il ruolo disponibile, le qualifiche e l'esperienza richieste. Il reclutatore deve valutare attentamente quali competenze sono indicate come "indispensabili", poiché le persone autistiche in cerca di lavoro potrebbero interpretarle alla lettera e non candidarsi se non soddisfano tutti i requisiti.
- Fornire **istruzioni chiare per la candidatura**, inclusi esempi e scadenze.
- Quando possibile, le offerte di lavoro dovrebbero essere disponibili in un formato di facile lettura per includere nel processo di selezione le persone autistiche con diverse esigenze comunicative.
- Gli annunci di lavoro dovrebbero includere una nota che specifichi che i candidati autistici/neurodivergenti sono benvenuti a candidarsi.
- Gli annunci di lavoro dovrebbero inoltre includere informazioni sul tipo di agevolazioni fornite durante il processo di reclutamento.
- Offrire **formati alternativi** (ad esempio, questionari strutturati, invio di video o audio, se preferito).
- Evitare valutazioni online in più fasi o a tempo limitato che causano sovraccarico cognitivo.
- Le offerte di lavoro possono essere pubblicate su piattaforme di assunzione inclusive e bacheche di lavoro a misura di neurodiversi per garantire che l'annuncio raggiunga il pubblico previsto.

1.3 Il processo di selezione e di colloquio

I colloqui tradizionali spesso mettono in una posizione di svantaggio i candidati autistici perché si basano fortemente sulle prestazioni sociali e sull'interazione spontanea. Colloqui strutturati, prevedibili e trasparenti consentono ai candidati autistici di dimostrare le loro reali competenze.

Adegamenti chiave:

- Inviare **in anticipo indicazioni dettagliate sul colloquio**, tra cui:
 - Luogo, formato (di persona/online), durata, nomi e ruoli degli intervistatori.

- Esempi di domande o schemi delle attività.
- Chiedere al candidato quali accorgimenti potrebbero essere necessari durante i colloqui (illuminazione diversa, disposizione dei posti a sedere, presenza di una persona di supporto o di un tutor, possibilità di svolgere il colloquio online, ecc.).
- Offrire **formati alternativi** quali:
 - Compiti pratici o simulazioni di lavoro (ad esempio il modello *Marshmallow Challenge* utilizzato da Microsoft).
 - Valutazioni tecniche o dimostrazioni di capacità di risoluzione dei problemi.
- Consentire ai candidati di utilizzare appunti o supporti visivi durante il colloquio.
- Concedete **più tempo per elaborare le risposte** ed evitate cambiamenti di argomento inaspettati.
- Consentire al candidato di fare delle pause durante il colloquio.
- Formulare **domande chiare, precise e concise** (evitare frasi del tipo “Raccontami di una volta in cui hai affrontato una sfida” – chiedere invece “Come affronteresti un problema tecnico con informazioni limitate?”).

1.4 Feedback post-colloquio e follow-up

Il feedback è fondamentale per l'apprendimento e la costruzione della fiducia. I candidati autistici spesso apprezzano un feedback chiaro e costruttivo più di una rassicurazione generica.

Migliori pratiche:

- Fornire un feedback scritto che descriva **esempi specifici** di prestazioni.
- Evidenzia sia i punti di forza che le aree di sviluppo in termini concreti.
- Evita un linguaggio ambiguo come "non eri adatto al ruolo"; spiega invece quali competenze non corrispondevano alla posizione.
- Incoraggiare i candidati a ricandidarsi per posizioni future o fornire link a reti di supporto.

1.5 Adeguamenti ragionevoli sul posto di lavoro

Le persone autistiche hanno esigenze, punti di forza e preferenze comunicative diverse sul posto di lavoro. Alcuni potrebbero non aver bisogno di alcun adattamento, mentre altri potrebbero necessitare di un sostegno sostanziale in determinati ambiti. È importante considerare che, nella maggior parte dei casi, gli adattamenti non comportano costi elevati per il datore di lavoro. **La maggior parte degli adattamenti è gratuita o ha un costo molto contenuto e può essere facilmente personalizzata per ogni persona** (ad esempio, orari di lavoro flessibili, spazi di lavoro tranquilli, fornitura di tappi per le orecchie, cuffie con cancellazione del rumore, illuminazione ridotta, istruzioni scritte).

Lo sviluppo della metodologia JOBAUT ha tenuto conto anche delle esperienze a livello europeo e degli approcci basati su dati concreti. In particolare, il *Compendio delle migliori pratiche INFUSE* di Autism-Europe offre preziose informazioni sui modelli di occupazione inclusiva e sulle strategie pratiche che rafforzano la prospettiva olistica e basata sui diritti del progetto. Disponibile al [link](#).