



IL TOOLKIT JOBAUT PER LE PERSONE AUTISTICHE

Risultato di progetto (R3)

DATA: Marzo 2026

AUTORI: Lyk-z & døtre,
Fondazione Intrac, Enfor

ALTRE INFORMAZIONI: Grant Agreement
No. 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	5
Destinatari e profili professionali	8
Parte 1. Colloquio di fattibilità per l'inserimento lavorativo	9
1. La guida completa al colloquio di fattibilità per l'inclusione lavorativa	9
1.1 Agenda visiva per il COACHEE	12
1.2 Modulo F: Cronologia	13
1.3 Lista di controllo per la preparazione dell'ambiente.	15
2. Raccomandazioni per gli intervistatori	16
2.1 Raccomandazioni per il colloquio PFI	16
2.2 Comprensione dell'autismo e della neurodiversità	16
2.3 Guida all'intervista	18
3. Struttura del rapporto finale di feedback	22
Fase 1: Il tuo profilo funzionale 🇮🇹	23
Fase 2: Tracciamento del grafico radar 📈	24
Fase 3: Valutazione di fattibilità del progetto pilota 🚦	25
4. Griglia di valutazione	26
Parte 2: Valutazione delle competenze delle persone autistiche basata sull'ICF	29
1. Lista di controllo per persone autistiche – Valutazione di primo livello	29
2. Lista di controllo per familiari, caregiver e operatori – Valutazione di primo livello	32
3. Lista di controllo per il job coach - Valutazione di secondo livello	35
4. Lista di controllo riassuntiva	44
5. Formazione sulle abilità sociali	46
5.1 Caratteristiche metodologiche	46
5.2 Contenuti e progressione	46
5.3 Ambiente di formazione	47
5.4 Struttura formativa	48
6. Formazione sulle competenze sociali – Strumento operativo	49
Parte 3: La metodologia di coaching JobAut	50
STRUMENTO 1 – PROGETTAZIONE DELL'ALLEANZA	51
STRUMENTO 2 - I SOGNI	53
STRUMENTO 3 - TRIADE COGNITIVA	55
STRUMENTO 4 - LEADER ISPIRATORI	57
STRUMENTO 5 - SUPERMAN/SUPERWOMAN/RICONOSCIMENTI	60
STRUMENTO 6 - PROSPETTIVA/EQUILIBRIO	62

STRUMENTO 7 - SÌ, E!	65
STRUMENTO 8 - PER FORTUNA/PER SFORTUNA!	67
STRUMENTO 9 - L'EFFETTO DI UN'IMMAGINE	69
STRUMENTO 10 - LIVELLO LOGICO	77
STRUMENTO 11 - COMPITI A CASA	79
STRUMENTO 12 - DEBRIEFING	81
STRUMENTO 13 - LINEA GUIDA 1: CO-LEADERSHIP	83
STRUMENTO 14 - LINEA GUIDA 2: LINGUAGGIO	85
STRUMENTO 15 - LINEA GUIDA 3: ESSERE UN CATALIZZATORE	87
STRUMENTO 16 - LINEA GUIDA 4: GESTIRE LA SALA	89
STRUMENTO 17 - LINEA GUIDA 5: FLESSIBILITÀ	91
STRUMENTO 18 - LINEA GUIDA 6: PREPARAZIONE	93
STRUMENTO 19 - LINEA GUIDA 7: ROUTINE	94
STRUMENTO 20 - LINEA GUIDA 8: FIDUCIA	95
STRUMENTO 21 - LINEA GUIDA 9: LE QUATTRO REGOLE DI COMPORTAMENTO	97

Panoramica

Il presente documento introduce il JobAut Toolkit, un insieme strutturato e integrato di strumenti operativi a supporto dei job coaches nell'inserimento lavorativo di adulti autistici (AMA 16-30). Il toolkit rappresenta il risultato applicativo della metodologia JobAut, un modello procedurale complesso e sequenziale progettato per garantire coerenza metodologica, tracciabilità dei processi e interventi personalizzati. Da una prospettiva sistemica, la metodologia si sviluppa lungo un continuum articolato in tre fasi, ciascuna caratterizzata da obiettivi, strumenti e risultati specifici. La **prima fase** consiste in una valutazione preliminare della fattibilità dell'inserimento lavorativo, basata su un colloquio strutturato e finalizzata alla raccolta di dati qualitativi relativi al funzionamento individuale e ai fattori contestuali. La **seconda fase** prevede la formalizzazione e la standardizzazione delle informazioni raccolte attraverso l'applicazione del quadro di riferimento della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF, OMS), consentendo la costruzione di un profilo funzionale oggettivo, codificato e comparabile. La **terza fase**, infine, assume la forma di un intervento di coaching motivazionale e di empowerment, attuato utilizzando la metodologia FROG, volto a tradurre la conoscenza di sé in azioni concrete. Il JobAut Toolkit integra strumenti di valutazione, schede di codifica, protocolli di intervento e linee guida operative che supportano i professionisti in tutte le fasi del processo: dalla valutazione iniziale alla pianificazione, all'attuazione e al monitoraggio dell'inserimento lavorativo.

La fase iniziale, definita come PFI (Placement Feasibility Interview), è un processo di valutazione multidimensionale e sistematico basato su un'interazione strutturata e dialogica tra il professionista (job coach) e la persona autistica. Questo intervento viene condotto utilizzando un approccio incentrato sulla persona, con l'obiettivo di raccogliere dati qualitativi relativi al funzionamento individuale. Dal punto di vista metodologico, il colloquio integra tecniche di intervista semi-strutturata, osservazione partecipante e strumenti di valutazione psicosociale per esplorare in modo approfondito la storia di vita dell'individuo, il profilo delle competenze, i fattori di resilienza, nonché i bisogni di sostegno relativi alle attività e alla partecipazione sociale. Vengono inoltre analizzati i fattori contestuali, suddivisi in ambientali e personali, che possono fungere da facilitatori o ostacoli al processo di inclusione lavorativa. Il risultato del processo è lo sviluppo di un profilo funzionale olistico, strutturato secondo il quadro teorico del modello biopsicosociale della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF, OMS).

La seconda fase del processo prevede la formalizzazione e la standardizzazione dei dati qualitativi raccolti. Questa attività si basa sull'applicazione sistematica del quadro di classificazione della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF). Questa fase prevede la valutazione delle abilità della persona autistica. Tale valutazione si articola su due livelli: il primo livello, in cui, attraverso un'intervista semi-strutturata, vengono intervistati la persona autistica, i familiari, gli assistenti e i professionisti di riferimento. Questo approccio

consente la raccolta di dati relativi a diversi contesti di vita (domestico, sociale, educativo), riducendo i pregiudizi associati a un'unica fonte di informazione. Le informazioni acquisite riguardano ambiti quali le abilità adattive, sociali, comunicative, esecutive e di autonomia personale, nonché eventuali problemi comportamentali e necessità di sostegno. Il secondo livello di valutazione prevede un processo di sistematizzazione e analisi più approfondita dei dati raccolti. Il job coach utilizza uno strumento strutturato per registrare analiticamente i risultati e indicare il grado di acquisizione e padronanza delle abilità identificate. In questa fase, le informazioni qualitative vengono progressivamente trasformate in indicatori osservabili, consentendoci di distinguere diversi livelli di acquisizione delle abilità, seguendo la logica dell'ICF. L'integrazione finale dei dati avviene attraverso la loro codifica all'interno della checklist della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF, OMS), che consente di collocare le abilità identificate all'interno di un sistema di classificazione standardizzato. In questo modo, il profilo risultante è oggettivo, comparabile e trasferibile a diversi contesti applicativi. Sulla base del profilo delle abilità acquisite ed emergenti della persona autistica, viene progettato e implementato un intervento di Social Skills Training (SST), configurato come un programma psicoeducativo strutturato e personalizzato, sia in contesti di gruppo che individuali. Questo intervento mira a rafforzare le abilità socio-comunicative e relazionali, considerate cruciali per l'adattamento alla vita quotidiana e, in particolare, per l'inclusione lavorativa. Le attività sono organizzate in contesti strutturati e prevedibili, con obiettivi operativi e misurabili, al fine di promuovere la progressiva acquisizione e generalizzazione delle abilità target. In termini funzionali, il Social Skills Training rappresenta un ponte tra la valutazione delle competenze e la loro applicazione in contesti reali, contribuendo ad aumentare il livello di partecipazione sociale secondo il modello della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute e a migliorare il grado di adattamento persona-ambiente nei contesti lavorativi. Sulla base del profilo funzionale così costruito, è possibile procedere alla fase di job matching, intesa come un processo di allineamento delle competenze individuali con i requisiti di specifici ruoli professionali. Questo processo può essere implementato secondo una duplice direzione analitica: (1) un approccio basato sulla persona, che parte dall'analisi delle competenze della persona per identificare contesti lavorativi compatibili, e (2) un approccio basato sul lavoro, che parte dai requisiti di una specifica professione per verificarne la congruenza con il profilo funzionale dell'individuo. In entrambi i casi, l'obiettivo è massimizzare e ottimizzare la probabilità di un inserimento lavorativo di successo e di una sostenibilità a lungo termine.

La terza e ultima fase del programma consiste in un intervento strutturato di empowerment psicosociale e coaching per l'occupabilità, attuato utilizzando la metodologia FROG (Focus, Reflection, Ownership, Growth). Il programma è strutturato in contesti di gruppo, con una durata totale di circa 15 ore, ed è caratterizzato da un approccio esperienziale che integra esercizi pratici, simulazioni situazionali e momenti di riflessione guidata. In linea con il paradigma della neurodiversità, il programma valorizza le differenze individuali, identificate

come risorse, promuovendo un ambiente inclusivo e non patologizzante. Dal punto di vista strutturale, il programma è suddiviso in moduli tematici progressivi quali Visione, Identità, Comunicazione e Impatto, ciascuno progettato per attivare specifici processi cognitivi, emotivi e comportamentali. L'integrazione dei risultati della fase esplorativa iniziale con il profilo funzionale standardizzato consente di definire obiettivi e strategie di intervento personalizzati. In termini funzionali, il risultato è un aumento del livello di autonomia e partecipazione sociale, in linea con il modello della Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute.

Destinatari e profili professionali

I seguenti strumenti operativi sono progettati per essere somministrati a una varietà di soggetti coinvolti nella vita delle persone autistiche, tra cui la persona stessa (AMA 16-30), i familiari, gli assistenti, i professionisti e i job coaches. Questo approccio metodologico consente la raccolta di dati diversi e complementari, aumentando la validità ecologica e l'affidabilità delle informazioni acquisite. L'obiettivo è quello di sviluppare un profilo funzionale oggettivo, sistematico e trasferibile, in grado di descrivere il funzionamento dell'individuo in diversi contesti di vita e di guidare la pianificazione di interventi di inclusione sociale e lavorativa.

I job coaches sono professionisti HSCSS nei campi della psicologia, dell'educazione, delle scienze sociali e della medicina. Il loro ruolo prevede la gestione integrata dei processi di valutazione, pianificazione e sostegno all'inserimento lavorativo, seguendo un approccio incentrato sulla persona. In termini di competenze, questi professionisti devono possedere conoscenze avanzate dei modelli di valutazione funzionale, della valutazione dei bisogni di sostegno e dell'identificazione delle abilità adattive e professionali. Devono inoltre padroneggiare strategie e adattamenti basati su prove scientifiche volti a facilitare l'inclusione sociale e lavorativa, tra cui la strutturazione degli ambienti, l'uso di supporti visivi, la modulazione delle richieste lavorative e l'attuazione di interventi di mediazione tra l'individuo e il contesto. Questa competenza consente loro di ottimizzare e promuovere processi di inserimento lavorativo sostenibili e personalizzati, coerenti con il profilo funzionale dell'individuo.

Parte 1. Colloquio di fattibilità per l'inserimento lavorativo

Questa prima parte del Toolkit è dedicata alla fase iniziale della metodologia di coaching JOBAUT per adulti autistici: il colloquio di fattibilità lavorativa, un passaggio fondamentale per instaurare un dialogo strutturato e significativo.

Si tratta di una valutazione strutturata e centrata sulla persona, condotta da un consulente di carriera qualificato. Il suo obiettivo è quello di costruire un rapporto di fiducia e acquisire una comprensione completa della storia personale dell'individuo, dei suoi punti di forza, dei suoi bisogni di supporto e del suo contesto di vita.

Più che una semplice valutazione, questo colloquio è un processo di empowerment progettato per raccogliere informazioni qualitative approfondite. 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.

1. La guida completa al colloquio di fattibilità per l'inclusione lavorativa

Scopo: Modello del modulo che il coach deve utilizzare durante il colloquio. Contiene suggerimenti per i diversi moduli ed esempi di domande da porre. Include anche una guida visiva da consegnare al coachee all'inizio, nonché il compito da svolgere nel modulo F.

NOME DEL COACHEE:				COACH:			
DATA:		ORA DI INIZIO:		ORA DI FINE:			
STORIA PERSONALE							
<u>Note del coach:</u>							
Modulo A: INTRODUZIONE E CREAZIONE DI UN RAPPORTO							
Suggerimenti: Tieni presente che alcune persone potrebbero avere difficoltà a comprendere o esprimere concetti astratti. Spiega in modo chiaro e concreto lo scopo del colloquio. Anticipa la struttura generale e sottolinea che il candidato può chiedere pause o chiarimenti in qualsiasi momento. Presta attenzione al tono, al ritmo e all'atmosfera generale per garantire un'atmosfera confortevole.							
«L'obiettivo di questo colloquio è...», «Il colloquio durerà circa...», «Se in qualsiasi momento avete bisogno di riposarvi o di fare una pausa, vi prego di farmelo sapere», «La struttura generale del colloquio sarà la seguente (agenda)».							

Note del coach:

Modulo B: CONTESTO PERSONALE E FUNZIONAMENTO QUOTIDIANO

Suggerimenti: Se la conversazione non scorre molto bene, fornisci degli esempi per facilitare le risposte. Puoi utilizzare supporti visivi. Adatta il tuo linguaggio al livello di comprensione del candidato.

“Hai completato il tuo percorso di studi in una scuola, in un istituto superiore o all’università?”, “Hai certificati o qualifiche specifiche?”, “Hai svolto stage o tirocini?”, “Come strutturi di solito la tua routine quotidiana?”, “Se avesse un lavoro, come strutturerebbe una tipica giornata lavorativa?”, “Se avesse una giornata difficile al lavoro, c’è una persona specifica che contatteresti, come un familiare, un amico o un mentore?”, “Chi sono le tue principali figure di riferimento o di sostegno?”

ISTRUZIONE/TIROCINI	PERSONE DI RIFERIMENTO	STRUTTURA DELLA ROUTINE QUOTIDIANA

Modulo C. MOTIVAZIONI, ASPIRAZIONI E PREFERENZE

Suggerimenti: individuate le aspettative lavorative del candidato, il suo lavoro ideale e come si vede nel prossimo futuro. Osservate quali aspetti generano maggiore motivazione o interesse.

“Cosa è importante per te in un lavoro?”, “Perché sei interessato a questa posizione?”, “Cosa ti piace di questo tipo di mansioni?”, “Cosa pensi che ci si aspetti da te in un lavoro come questo?”, “Come capiresti di stare facendo bene il tuo lavoro?”, “Cosa renderebbe una giornata di successo?”

Note del coach:

Modulo D: AUTOVALUTAZIONE: PUNTI DI FORZA, SFIDE E RISORSE

Suggerimenti: Esplora le precedenti esperienze lavorative o, se non ce ne sono, quelle in contesti educativi. Cerca di identificare le difficoltà incontrate in contesti lavorativi legati alla scuola. Tieni presente che molte persone non chiedono aiuto spontaneamente.

“Hai avuto lavori o stage simili? Cosa ti è sembrato più facile in quel ruolo?”, “Qual è stata la tua esperienza lavorativa o accademica più difficile? Cosa è successo?”, “Come sarebbe il tuo lavoro ideale?”, “Come preferisci che ti vengano spiegati i compiti: oralmente, per iscritto o una combinazione di entrambi?”, “Se ti senti confuso o sopraffatto, quale strategia preferisci? Una pausa tranquilla per ricaricare le energie, chiedere quali siano le priorità tra i compiti o utilizzare uno?”

PUNTI DI FORZA	OSTACOLI O SFIDE	ESIGENZE DI SUPPORTO

Modulo E: INDAGINE AMBIENTALE E CONTESTUALE

Suggerimenti: Ogni persona utilizza diverse strategie di autoregolazione. Alcuni individui provano disagio a causa di una sovrastimolazione sensoriale.

“Quali ambienti ti sembrano più opprimenti?”, “Preferisci spostarti: A) Con i mezzi pubblici, B) A piedi/in bicicletta, o C) In auto?”, “È accettabile un tragitto casa-lavoro più lungo di 30 minuti?”, “Elencherò alcuni elementi sensoriali. Dimmi quali ti rendono difficile concentrarti: rumore di fondo costante? Luci tremolanti? Odori forti (come quelli della cucina o dei prodotti per la pulizia)? Scrivanie ingombre?”, “Se ti sei mai sentito sopraffatto da una sovrastimolazione sensoriale, come hai reagito? Hai fatto qualcosa per rendere la situazione più confortevole per te stesso?”

STIMOLI RILEVANTI	SUPPORTI TECNICI NECESSARI	SOSTEGNO SOCIALE

MODULO F: SCENARIO / COMPITO DI RIFLESSIONE

Suggerimenti: i supporti visivi aiutano a migliorare l'attenzione e la comprensione. La prevedibilità aumenta il senso di controllo e sicurezza.

“Ecco un programma settimanale tipico e i diversi compiti richiesti per questo ruolo. Tenendo conto delle pause e delle ore di lavoro, organizzatelo in base alle vostre esigenze di gestione del tempo.”

Note del coach:

MODULO G: RIFLESSIONE SULLA FATTIBILITÀ E PROSSIMI PASSI

Suggerimenti: la prevedibilità è un'esigenza neurologica legata all'ordine, alla routine e all'anticipazione, che aiuta a ridurre l'ansia e l'incertezza. Indica chiaramente che il colloquio è terminato e spiega i passi successivi.

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? “Abbiamo concluso il colloquio. Il prossimo passo è la stesura di un rapporto di sintesi da parte mia. Le invierò una copia entro il [Data] affinché possa esaminarla. Poi, nella Fase 2, cercheremo ruoli che corrispondano a questo profilo. Ha qualche domanda finale da me?

Note del coach:

VALUTAZIONE PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO (COACH)

COLLOCAMENTO IMMEDIATO	INSERIMENTO CON SUPPORTO	FASE PREPARATORIA

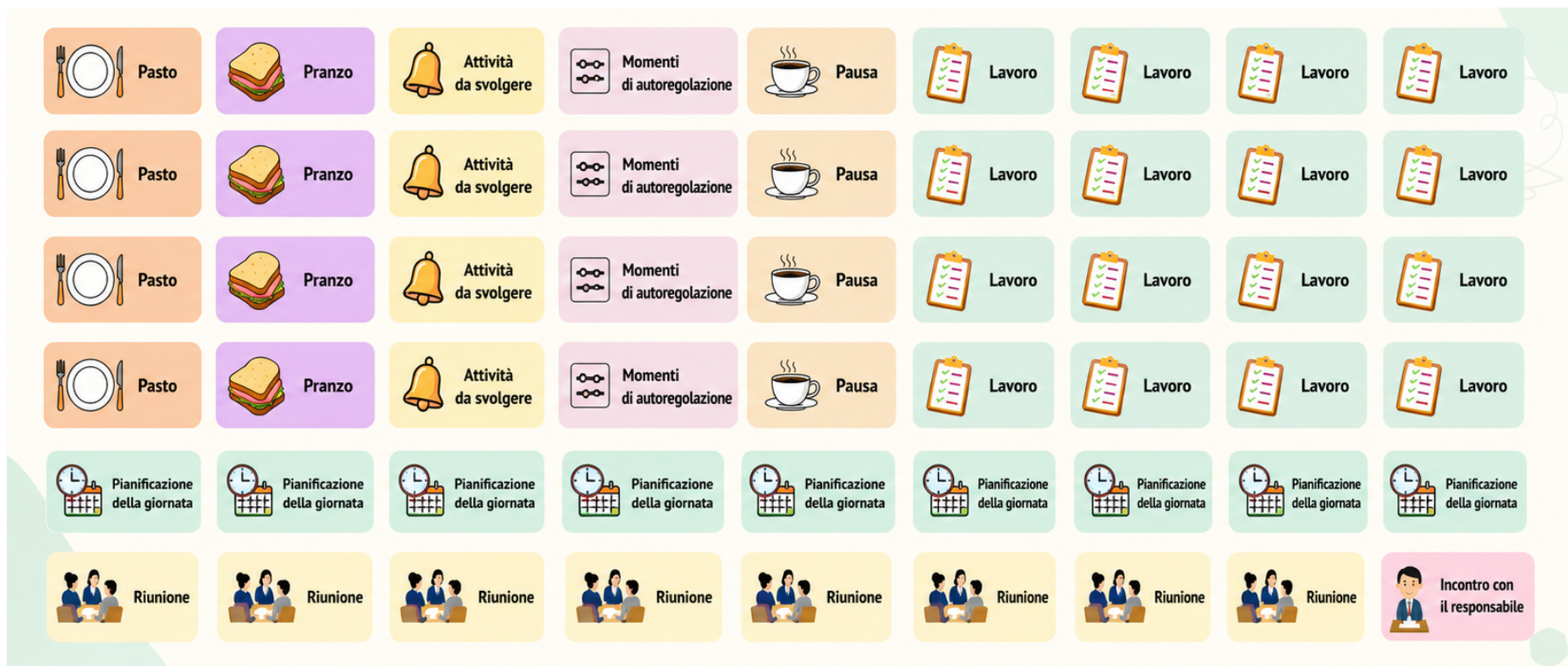
1.1 Agenda visiva per il COACHEE

MODULO	TITOLO	DESCRIZIONE SINTETICA
A	Introduzione e rapporto 🤝	<u>Benvenuto e avvio</u> : spieghiamo l'obiettivo del colloquio e quanto tempo richiederà. È possibile chiedere delle pause.
B	Contesto personale e vita quotidiana 🧑	<u>Storia personale, vita quotidiana e background</u> : parliamo brevemente di chi sei (informazioni personali di base). Parliamo dei tuoi studi, dei tirocini, di come organizzi la tua giornata e di chi ti sostiene.
C	Motivazioni, aspirazioni, vincoli 📚	<u>Interessi e preferenze lavorative</u> : parliamo di ciò che ti piace in un lavoro, quali mansioni preferisci e come si presenta una giornata lavorativa ideale.
D	Punti di forza, sfide e sostegno ⭐💪	<u>Punti di forza e necessità di sostegno</u> : parliamo di ciò in cui sei bravo, di ciò che ti risulta difficile e di quale aiuto o adattamenti potresti aver bisogno.
E	Fattori ambientali e contestuali 🌐	<u>Ambiente e bisogni sensoriali</u> : parliamo di quali luoghi ti fanno sentire a tuo agio o ti opprimono (rumori, luci, odori, spazio, spostamenti).
F	Scenario / Esercizio di riflessione 📅	<u>Esempio di programma e conclusione</u> : facciamo un piccolo esercizio di pianificazione con un programma settimanale
G	Riflessione e passi successivi	<u>Riassumiamo</u> l'intervista e poi spieghiamo i passi successivi.

1.2 Modulo F: Cronologia

Obiettivo: fornire un modello di tempistica o programma per il completamento delle attività del Modulo F. Verranno distribuite delle schede ritagliabili, in modo che il coachee possa inserirle nel programma come ritiene più opportuno e conveniente.

	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica



1.3 Lista di controllo per la preparazione dell'ambiente

Elemento	Descrizione	Stato (✓)	Stato (x)
Ambiente sensoriale	La stanza è priva di stimoli intensi (rumore, luci, odori intensi).		
Disposizione dei posti a sedere	Disposte in modo da favorire il contatto visivo (ad es., in diagonale anziché frontalmente).		
Protocollo per il caregiver	Il coachee ha espresso la propria preferenza (PFI individuale vs. sessione congiunta) e ha acconsentito a un follow-up separato con il caregiver.		
Informazioni pre-sessione	Elenco di domande di facile lettura e agenda visiva inviato 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 confermato e si è preparato per lo stile di comunicazione preferito dal coachee.		
GDPR e consenso	Il modulo di consenso è stato firmato e archiviato in conformità con normative sulla protezione dei dati.		

2. Raccomandazioni per gli intervistatori

2.1 Raccomandazioni per il colloquio PFI

Il PFI non è solo una valutazione; è un ponte verso l'occupazione che deve soddisfare quattro obiettivi strategici:

1. **ESPLORARE L'AUTOPERCEZIONE:** Verificare la preparazione al lavoro del partecipante confrontando la sua narrazione personale con le osservazioni funzionali delle fasi precedenti.
2. **IDENTIFICARE OSTACOLI E FATTORI AGEVANTI:** Individuare fattori specifici che possono influenzare le prestazioni lavorative o la permanenza a lungo termine nel posto di lavoro.
3. **DEFINIRE IL SOSTEGNO INIZIALE:** stabilire gli adeguamenti ambientali (luce, rumore) e relazionali (stile di supervisione) necessari.
4. **COSTRUIRE FIDUCIA E MOTIVAZIONE:** Creare un legame di fiducia tra coach e coachee per garantire il progresso nel processo di inclusione.

2.2 Comprensione dell'autismo e della neurodiversità

A. AMBIENTE E CONTESTO

Controllo sensoriale: Scegliere una stanza con luce naturale soffusa, evitando le luci al neon tremolanti. Assicurarsi che non vi siano rumori di fondo, come quelli prodotti da condizionatori ad alto volume.

Disposizione dei posti a sedere: evitate una disposizione rigida faccia a faccia, che può risultare intimidatoria. Un angolo di 90 gradi o sedersi fianco a fianco a un tavolo consente il dialogo senza imporre il contatto visivo.

Ordine visivo: tenete la scrivania libera da oggetti superflui che potrebbero distrarre

B. ANSIA E PREVEDIBILITÀ

Informazioni preliminari: fornite in anticipo la struttura dell'intervista e le domande principali in un formato chiaro e scritto.

Agenda visiva: utilizzare una guida visiva per segnalare ogni transizione (ad es. «Abbiamo completato la Sezione B, passiamo ora alla Sezione C»).

Puntualità: i tempi di attesa spesso aumentano l'ansia; essere puntuali rende la situazione gestibile.

C. SENSIBILITÀ SENSORIALE

Identificazione proattiva: chiedete in particolare quali elementi sensoriali (rumore costante, luci lampeggianti e odori intensi) rendono difficile concentrarsi.

Autoregolazione: Consentire l'uso di cuffie antirumore o strumenti sensoriali (fidget) se necessario per mantenere il benessere.

D. ELABORAZIONE DELLE INFORMAZIONI

Tempo di elaborazione: concedere almeno 10 secondi di silenzio dopo una domanda. Non riformulare immediatamente, poiché ciò potrebbe «azzerare» il tempo di elaborazione del coachee.

Evitare domande doppie: non porre due domande contemporaneamente. Utilizzare formulazioni dirette e incentrate su un unico argomento.

Osservazione non giudicante: non interpretare la mancanza di contatto visivo, i gesti di distrazione o le lunghe pause come mancanza di interesse o coinvolgimento.

E. COMUNICAZIONE E SUPPORTO VISIVO

Linguaggio concreto: evitate metafore, espressioni idiomatiche o sarcasmo. Siate diretti e letterali.

Supporto visivo: utilizzare riassunti scritti, diagrammi o pittogrammi per rendere concreti concetti astratti come «motivazione» o «obiettivi futuri».

Principi di leggibilità: assicurarsi che tutto il materiale scritto utilizzi caratteri di grandi dimensioni, elenchi puntati e titoli chiari.

2.3 Guida all'intervista

Scopo: un riassunto co-creato per il coachee. Un modello per aiutare il coach a sintetizzare i risultati e gestire le aspettative del coachee.

Un quadro semistruutturato per condurre colloqui inclusivi e basati sulla neurodiversità che creino fiducia, identifichino gli ostacoli e definiscano un sostegno significativo



Obiettivi del colloquio PFI:



Esplorare la percezione di sé



Definire il supporto aggiuntivo



Identificare gli ostacoli e i fattori facilitanti



Costruire fiducia e motivazione

Ambiente e ambientazione



Controllo sensoriale

Scegli una stanza con una luce naturale soffusa.
Evita le luci fluorescenti intermittenti e i rumori di sottofondo (ad esempio, un condizionatore ad alto volume...).



Disposizione dei posti a sedere

Evitate le rigide configurazioni faccia a faccia.
Un angolo di 90 gradi o una disposizione fianco a fianco facilitano il dialogo.



Ordine visivo

Mantieni la scrivania libera da oggetti superflui per ridurre le distrazioni visive.

Ansia e prevedibilità



Informativa preliminare

Fornire in anticipo, in formato scritto, la struttura dell'intervista e le domande principali.



Agenda visiva

Utilizza una guida visiva per segnalare le transizioni tra le sezioni.



Puntualità

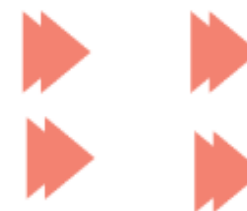
Essere puntuali riduce l'ansia e aumenta la prevedibilità per il partecipante.

Supporto per la comunicazione e la visualizzazione



Supporto visivo

Utilizza riassunti, diagrammi o pittogrammi per rafforzare il contenuto orale.



Linguaggio concreto

Evitate metafore, modi di dire o sarcasmo. Utilizzate un linguaggio semplice e diretto.



Principi di facile lettura

In tutti i documenti scritti, utilizzare caratteri di grandi dimensioni, elenchi puntati e titoli chiari.

3. Struttura del rapporto finale di feedback

Scopo: una sintesi co-creata per il coachee. Un modello per aiutare il coach a sintetizzare i risultati e gestire le aspettative del coachee.

NOME DEL COACHEE: _____ | **DATA:** _____ | **COACH:** _____



I miei punti di forza e le mie motivazioni

Sulla base della nostra conversazione nei moduli B e C, questi sono gli aspetti che mi aiutano a mantenere vivo il mio impegno:

COSA MI DÀ ENERGIA E IN COSA SONO BRAVO:

👉 **LE MIE PREFERENZE IN TERMINI DI COMPITI** [Inserire il testo dal modulo B/C]:

(ad es. Tecnico/Informatica, Creativo/Design, Fisico/Attivo)



La mia zona di comfort (sensoriale e ambientale)

Sulla base dei moduli D ed E, ecco le condizioni di lavoro che mi aiutano a mantenere la concentrazione:

LE CONDIZIONI CHE MI AIUTANO A DARE IL MEGLIO DI ME:

ILLUMINAZIONE IDEALE: 🕯️ / ☀️ _____

LIVELLO DI RUMORE: 🎧 / 🗣️ _____

STILE DI LAVORO: 👤 (DA SOLO) / 👥 (PICCOLO TEAM) / 🏢 (LAVORO DA REMOTO/UFFICIO)

AMBIENTE OTTIMALE: _____

(ad es. [] Stanza silenziosa [] Scrivania fissa [] Luce naturale)

I MIEI 3 PRINCIPALI "POWER-UP" (ADATTAMENTI):



[Retro della pagina: La tabella di marcia verso il successo]

Obiettivo: garantire prevedibilità. Utilizzare il verde scuro per le fasi di "Azione".

COSA SUCCEDDE DOPO?

Fase 1: Il tuo profilo funzionale

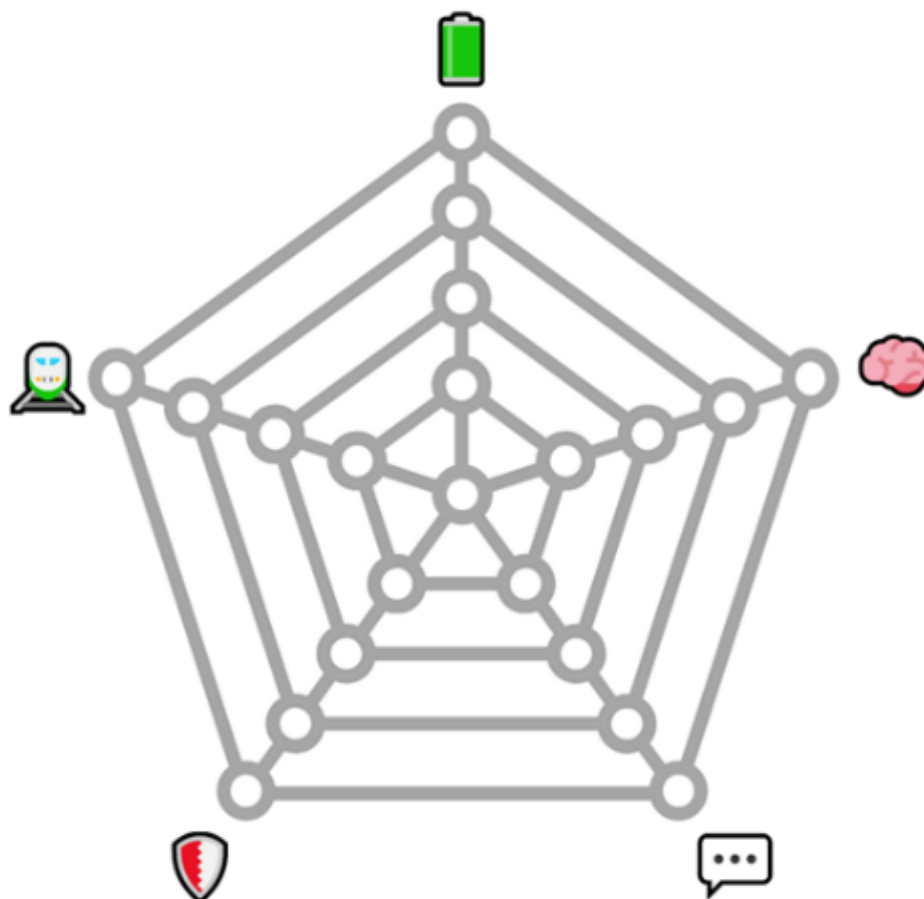
Formatore: sulla base del registro delle prove e del colloquio PFI, assegna un punteggio da 0 a 4 per ciascun asse. Questo costituirà i punti sulla tua mappa radar.

Icona	Dimensione	0 (●)	1 (●)	2 (●)	3 (●)	4 (★)
	Motivazione	Nessun obiettivo chiaro	Basso coinvolgimento	Interessato	Obiettivi attivi	Elevata motivazione
	Potere esecutivo	Necessita di assistenza costante	Lacune significative	Funzionale	Meno suggerimenti	Indipendente
	Sociale	Non verbale/emergenza	Elevato livello di ansia	Gestibile	Buon contatto	Efficace
	Sensoriale	Ostacoli costanti	Elevata sensibilità	Alcuni fattori scatenanti	Bassa sensibilità	Stabile
	Logistica	Nessun trasporto/limitazioni	Limiti elevati	Lasciarsi guidare	Flessibile	Nessuna barriera

Fase 2: Tracciamento del grafico radar

Per creare il grafico visivo, basta contrassegnare i punti della fase 1 sugli assi sottostanti e unire i punti.

Grafico radar JobAut



0 (🔴) 1 (🟡) 2 (⚪) 3 (🟢) 4 (✨)

Come interpretare la forma:

"Spikes" (Verde/✨): Questi sono i **punti di forza principali**. Mettili in evidenza per il datore di lavoro.

"Dips" (rosso/🔴): Queste sono le **zone di supporto**. Sono queste a determinare quali "Power-Up" sono necessari nello Strumento 3.

Fase 3: Valutazione della fattibilità del progetto pilota 🚦

Interpretazione:

La forma **grande**: se la forma è grande e riempie l'area esterna verde, la collocazione è **fattibile**.

La forma **stretta**: se la forma è piccola o «schiacciata» verso il centro, il coachee ha bisogno **della fase di preparazione**.

La forma «a picchi»: se si registra un forte aumento della motivazione, ma un calo significativo a livello sensoriale, saprai esattamente su cosa concentrare **il piano di lavoro**.

Punteggio totale (somma di tutti e 5): _____ / 20

16–20 punti: FATTIBILE (pronti per l'inserimento) 🟢

Azione: Persona indipendente, idonea all'inserimento lavorativo.

10–15 punti: CONDIZIONALE (ingresso supportato) 🟡

Azione: Identificare le esigenze di coaching individuale prima dell'inserimento. Adeguamenti standard ragionevoli (ad es. cuffie con cancellazione del rumore).

0–9 punti: PREPARATORIO (sviluppo delle competenze) ⚪

Azione: Richiede un supporto esterno significativo o adeguamenti per la gestione.

FIRMA DEL COACHEE: 😊 _____ **FIRMA DEL COACH:** 🖋 _____

4. Griglia di valutazione

Obiettivo: Colmare il divario tra il colloquio della fase 1 e la valutazione ICF della fase 2.

Esamina innanzitutto **la guida all'osservazione**. Hai notato "Ritardo nella risposta"? Si tratta di un indicatore **della funzione esecutiva** 🧠. Hai notato "Reazioni sensoriali"? Si tratta di **percezioni sensoriali** 🛡️.

Scala da 0 a 4:

🔴 **0-1 (Rosso):** Hanno bisogno che tu lo faccia insieme a loro.

🟡 **2 (Giallo):** Possono farlo se hanno gli strumenti giusti (ad es. una lista di controllo).

🟢 **3-4 (Verde):** Sono loro gli esperti in questo campo.

«Obbligatorio»: non puoi assegnare un punteggio pari a 1 😞 senza scrivere una frase nella colonna «Prove». Nessuna prova = Nessun punteggio.

Utilizza questa guida durante il colloquio per identificare specifici indicatori comportamentali. Questi si traducono direttamente nei codici ICF richiesti per la fase 2.

GUIDA ALL'OSSERVAZIONE DEL COACH

Icona	Dimensione	Indicatori guida per l'osservazione	Dominio ICF pertinente
💬	Sociale / Comunicazione	<i>Preferenza per scale scritte/visive; ritmo del discorso; uso di programmi prestabiliti.</i>	<i>b167 (linguaggio), d350 (linguaggio)</i>
🧠	Cognitivo/Esecutivo	<i>Capacità di sequenziare i compiti; latenza di risposta (tempo di elaborazione); memoria delle istruzioni.</i>	<i>b164 (Cognitivo), b140 (Attenzione)</i>
⚖️	Regolazione	<i>Segni di affaticamento sensoriale; ricorso a pause di "reset"; utilizzo di strumenti antistress o tecniche di rilassamento.</i>	<i>b130 (energia), b160 (Emozioni)</i>
🛡️	Risposta sensoriale	<i>Reazioni all'illuminazione della stanza, al rumore o alla temperatura; Adeguamenti della posizione seduta/postura.</i>	<i>b250 (vestibolare), e255 (Rumore)</i>
🏆	Motivazione/Persistenza	<i>Livelli di coinvolgimento durante la sessione; resistenza alle domande astratte rispetto a quelle concrete.</i>	<i>d230 (Compiti di routine), b130 (Motivazione)</i>

Griglia di valutazione

Solo per uso interno: da compilare da parte del coach entro 15 minuti dopo il colloquio PFI.

Formatore: per ogni dimensione, selezionare una valutazione da 0 a 4. Utilizzare la scala orizzontale per indicare il grado di autonomia e registrare le prove concrete a sostegno del punteggio assegnato

Icona	Dimensione	Riferimento ICF	Indicatori	0 (🙄)	1 (😞)	2 (😐)	3 (🙂)	4 (😊)	Prove narrative e osservazioni
	Motivazione	(b130, d240)	Chiarezza nelle preferenze relative ai compiti, perseveranza e impegno.						
	Esecutivo	(b140–b164)	Pianificazione, sequenza delle attività e rispetto delle liste di controllo.						
	Sociale	(d330–d350)	Stile di comunicazione, chiarezza e reciprocità sociale.						
	Regolazione	(b152, d240)	Tolleranza allo stress e utilizzo di strategie attive di gestione.						
	Sensoriale	(e225, e310)	Tolleranza ambientale (luce/suono) e uso di strumenti.						
	Ambiente	(e150–e590)	Il tragitto casa-lavoro, gli orari e la cultura organizzativa sono adeguati.						

Profilo funzionale visivo

Formatore: ombreggiare le barre sottostanti da sinistra a destra in base ai punteggi indicati sopra. Questo crea un "Impronta Funzionale" per il passaggio alla Fase 2.

 **Motivazione:** [0 | 1 | 2 | 3 | 4]

 **Esecutiva:** [0 | 1 | 2 | 3 | 4]

 **Sociale:** [0 | 1 | 2 | 3 | 4]

 **Regolazione:** [0 | 1 | 2 | 3 | 4]

 **Sensoriale:** [0 | 1 | 2 | 3 | 4]

 **Ambientale:** [0 | 1 | 2 | 3 | 4]

Legenda visiva:

 **> 0-1 (zona rossa):** è necessario un sostegno elevato.

 **2 (Zona gialla):** Gestibile con adeguamenti ragionevoli.

 **3 (Zona verde):** Area di forza

 **4 (Zona verde):** Autonomo

Valutazione di fattibilità

PUNTEGGIO TOTALE: (Somma di tutti i punti) = _____ / 24

Fascia di punteggio	Valutazione di fattibilità	Azione obbligatoria
 19-24	FATTIBILE	Pronto per l'inserimento lavorativo con adattamenti standard (ad es. cuffie con cancellazione del rumore, istruzioni scritte).
 11-18	CONDIZIONALE	Fattibile una volta superati gli ostacoli specifici (come un ingresso graduale, un mentore sul posto di lavoro o un supporto per le prime settimane).
 0-10	PREPARATORIO	Richiede ulteriore sviluppo delle competenze o supporto clinico prima dell'ingresso nel mondo del lavoro (ad es. formazione sugli spostamenti, workshop sulla comunicazione).

Fattore critico di sicurezza: qualsiasi punteggio pari a 0 (🔴) o 1 (🟡) nelle categorie Sensory (🛡️) o Regulation (⚖️) imposta automaticamente lo stato su **CONDIZIONATO**, il che richiede una revisione dell'ambiente prima dell'abbinamento.

Parte 2: Valutazione delle competenze delle persone autistiche basata sull'ICF

Questa seconda parte del kit di strumenti è dedicata alla seconda fase della *Metodologia di Coaching JOBAUT per Adulti Autistici*, incentrata sulla traduzione di intuizioni qualitative in un profilo funzionale oggettivo e standardizzato utilizzando il quadro di riferimento della *Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute (ICF)*.

Questo passo fondamentale consiste nel mappare le capacità osservate, le barriere e i fattori ambientali in codici e qualifiche ICF definiti. Attraverso questo processo, le osservazioni soggettive vengono trasformate in un insieme di dati coerente e comparabile, creando così una solida base per un abbinamento accurato al lavoro.

Il profilo risultante supporta direttamente l'identificazione delle professioni idonee e fornisce i dati fondamentali necessari per personalizzare la successiva fase di coaching.

1. Lista di controllo per persone autistiche - Valutazione di primo livello

Il seguente modulo deve essere compilato direttamente dalla persona autistica. Può essere compilato dalla persona stessa o con l'aiuto di un professionista.

Funzioni mentali	Abilità	Sì	No	Note
d134	Dormi abbastanza per affrontare una giornata di lavoro?			
d156	Hai qualche funzione sensoriale (udito, vista, olfatto, tatto, ecc.) talmente insolita da interferire con il tuo lavoro?			
Apprendimento di base		Sì	No	Note
d130	Sai copiare correttamente?			
d155	Sei in grado di riprodurre le attività svolte da altri?			
	Sei in grado di acquisire competenze attraverso le informazioni fornite da altri?			
d160	Riesci a concentrare la tua attenzione per il tempo necessario a portare a termine un compito?			
d166	Sai leggere correttamente?			
d170	Sai scrivere correttamente?			
d172	Riesci a fare i calcoli?			
d177	Sai scegliere tra diverse alternative, portare a termine la tua scelta e valutarne le conseguenze?			

Compiti e richieste generali		Sì	No	Note
d210	Riesci a svolgere compiti semplici in modo autonomo?			
d220	Sei in grado di svolgere compiti complessi che richiedono l'esecuzione di attività in sequenza, indipendentemente l'una dall'altra?			
d230	Sei in grado di gestire la tua routine quotidiana e organizzare le tue diverse attività?			
d240	Riesci a gestire la pressione, le responsabilità e lo stress?			
d250	Riesci a gestire il tuo comportamento in base alle situazioni o alle persone?			
Comunicazione		Sì	No	Note
d310	Sei in grado di comunicare le tue esigenze o necessità in modo adeguato?			
	Sei in grado di comunicare le tue difficoltà o i tuoi problemi in modo adeguato?			
	Sei in grado di comprendere ciò che ti viene comunicato?			
d315	Sei in grado di comprendere i messaggi attraverso l'uso di disegni e/o fotografie?			
d360	Riesci a comunicare utilizzando dispositivi tecnologici (PC, smartphone, tablet, ecc.)?			
Mobilità		Sì	No	Note
d430	Riesci a sollevare e trasportare oggetti?			
d435	Riesci a spostare un oggetto usando le gambe e i piedi?			
d440	Sei in grado di raccogliere, afferrare e maneggiare oggetti?			
d450-d460	Riesci a spostarti autonomamente da un luogo all'altro (da una stanza all'altra; da casa al lavoro; ecc.)?			
d470	Riesci a utilizzare un mezzo di trasporto (autobus, taxi, treno, tram, ecc.) per raggiungere un luogo specifico?			
Cura personale		Sì	No	Note
d510-d570	Sei in grado di prenderti cura di te stesso (lavarti, vestirti, mantenerti in salute, ecc.)?			
d571	Sei in grado di garantire la tua sicurezza ed evitare situazioni pericolose?			

Vita familiare		Sì	No	Note
d620	Puoi andare a fare la spesa e comprare ciò di cui hai bisogno per la vita quotidiana?			
d630-d650	Riesci a svolgere le faccende domestiche (lavare i piatti, pulire, cucinare, ecc.)?			
Interazioni e relazioni interpersonali		Sì	No	Note
d710-d720	Sei in grado di interagire con le persone in modo appropriato ed evitare comportamenti fastidiosi, aggressivi o violenti nei confronti degli altri (interrompere le attività di gruppo, dare calci o pugni, colpire qualcuno, ecc.)?			
d730-d740	Trovi difficile interagire con persone che non conosci o con figure autoritarie (datori di lavoro, insegnanti, ecc.)?			
d750-d760	Trovi difficile interagire con familiari, amici o colleghi?			
Aree principali della vita		Sì	No	Note
d825	Sei in grado di svolgere attività di formazione per svolgere un lavoro?			
d860-d870	Sei in grado di utilizzare il denaro per effettuare acquisti?			
	Sei in grado di gestire il tuo denaro in vista di esigenze future?			
d880	Riesci a giocare da solo e/o con gli altri?			
Vita sociale, civile e comunitaria		Sì	No	Note
d910-d950	Partecipi ad attività sociali (cerimonie, associazioni, sport, attività religiose, vita politica, ecc.)?			

2. Lista di controllo per familiari, caregiver e operatori – Valutazione di primo livello

Il seguente questionario dovrebbe essere consegnato direttamente ai familiari, ai caregiver e ai professionisti coinvolti nella vita della persona con autismo. Può essere compilato dalla persona stessa o con l'aiuto di un professionista.

Funzioni mentali	Abilità	Sì	No	Note
B134	Dormi abbastanza per affrontare una giornata di lavoro?			
B156	Hai delle funzioni sensoriali (udito, vista, olfatto, tatto, ecc.) così insolite da interferire con il tuo lavoro?			
B164	È in grado di prendere decisioni, pianificare e portare a termine un progetto o un'attività?			
Funzioni sensoriali		Sì	No	Note
B210	Funzioni visive relative alla percezione degli stimoli (presenza di luce, dimensioni, forma e colore)			
B230	Funzioni uditive relative alla percezione degli stimoli (presenza e discriminazione dei suoni, tono, intensità e qualità)			
Apprendimento di base		Sì	No	Note
d130	È in grado di copiare correttamente?			
d155	È in grado di riprodurre le attività svolte da altri?			
	È in grado di acquisire competenze grazie alle informazioni fornite da altri?			
d160	Riesce a concentrare la propria attenzione per il tempo necessario a portare a termine un'attività?			
d166	È in grado di leggere correttamente?			
d170	È in grado di scrivere correttamente?			
d172	È in grado di fare calcoli?			
d177	È in grado di scegliere tra diverse alternative, mettere in pratica la propria scelta e valutarne le conseguenze?			
Compiti e richieste generali		Sì	No	Note
d210	È in grado di svolgere compiti semplici in autonomia?			
d220	È in grado di svolgere compiti complessi che richiedono l'esecuzione di attività in sequenza, indipendentemente l'una dall'altra?			
d230	È in grado di gestire la propria routine quotidiana organizzando diverse attività?			
d240	È in grado di gestire pressioni, responsabilità e stress?			
d250	È in grado di adattare il proprio comportamento a seconda delle situazioni o delle persone?			

Comunicazione		Sì	No	Note
d310	È in grado di comunicare i propri bisogni o le proprie esigenze in modo adeguato?			
	È in grado di comunicare le proprie difficoltà o i propri problemi in modo adeguato?			
	È in grado di comprendere ciò che gli viene comunicato?			
d315	È in grado di comprendere i messaggi attraverso l'uso di disegni e/o fotografie?			
d360	È in grado di comunicare utilizzando dispositivi tecnologici (PC, smartphone, tablet, ecc.)?			
Mobilità		Sì	No	Note
d430	È in grado di sollevare e trasportare oggetti?			
d435	È in grado di spostare un oggetto con le gambe e i piedi?			
d440	È in grado di raccogliere, afferrare e manipolare oggetti?			
d450-d460	È in grado di spostarsi autonomamente da un luogo all'altro (da una stanza all'altra; da casa al lavoro, ecc.)?			
d470	È in grado di utilizzare un mezzo di trasporto (autobus, taxi, treno, tram, ecc.) per raggiungere un luogo specifico?			
Cura della persona		Sì	No	Note
d510-d570	È in grado di prendersi cura di sé (lavarsi, vestirsi, mantenersi in salute, ecc.)?			
d571	È in grado di garantire la propria sicurezza ed evitare situazioni pericolose?			
Vita familiare		Sì	No	Note
d620	È in grado di fare la spesa e acquistare ciò che serve per la vita quotidiana?			
d630-d650	È in grado di svolgere le faccende domestiche (lavare, pulire, cucinare, ecc.)?			
Interazioni e relazioni interpersonali		Sì	No	Note
d710-d720	È in grado di interagire con gli altri in modo appropriato, evitando comportamenti fastidiosi, aggressivi o violenti nei confronti degli altri (interrompe le attività di gruppo, dà calci o pugni, colpisce qualcuno, ecc.)?			
	Mostra comportamenti stereotipati (b7653) che possono interferire con le relazioni interpersonali?			
d730-d740	È in grado di interagire con persone sconosciute o figure di autorità (datori di lavoro, insegnanti, ecc.)?			
d750-d760	È in grado di interagire con familiari, amici o colleghi?			
Aree principali della vita		Sì	No	Note

d825	È in grado di partecipare ad attività di formazione per svolgere un lavoro?			
d860-d870	È in grado di utilizzare il denaro per effettuare acquisti?			
	È in grado di gestire il denaro per le esigenze future?			
d880	È in grado di giocare da solo e/o con gli altri?			
Vita sociale, civile e comunitaria		Sì	No	Note
d910-d950	Partecipa ad attività sociali (cerimonie, associazioni, sport, attività religiose, vita politica, ecc.)?			

3. Lista di controllo per il job coach - Valutazione di secondo livello

Il seguente modulo è stato creato per aiutare il job coach a identificare le competenze della persona autistica. Si prega di utilizzare questo modulo per registrare le informazioni relative alla valutazione delle competenze di primo livello (lista di controllo per la persona con autismo e lista di controllo per familiari, caregiver e professionisti) e per analizzare il grado di acquisizione delle competenze, sulla base delle osservazioni del job coach.

Legenda	Significato
A	Abilità acquisita
E	Abilità in via di sviluppo
N.A.	Abilità non acquisita
N.S.	Abilità non specificata
N.R.	Abilità non pertinente

Funzioni mentali	Abilità	A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
B134	Dormi abbastanza per affrontare una giornata di lavoro?	0	1	2	3	4	8	9	
B1560	Ha problemi di percezione uditiva che interferiscono con le attività lavorative?	0	1	2	3	4	8	9	
B1561	Ha problemi di percezione visiva che interferiscono con le sue attività lavorative?	0	1	2	3	4	8	9	
b1562	Ha problemi con l'olfatto che interferiscono con le sue attività lavorative?	0	1	2	3	4	8	9	
b1563	Ha problemi di percezione del gusto che interferiscono con le attività lavorative?	0	1	2	3	4	8	9	
B1564	Le sue funzioni di percezione tattile sono così insolite da interferire con le attività lavorative?	0	1	2	3	4	8	9	
b1565	Ha problemi di percezione visivo-spaziale che interferiscono con le sue attività lavorative?	0	1	2	3	4	8	9	
b1641	È in grado di organizzare le parti di un'attività in un ordine logico?	0	1	2	3	4	8	9	
b1642	È in grado di ordinare gli eventi in ordine cronologico?	0	1	2	3	4	8	9	
b1646	È in grado di identificare, analizzare e integrare informazioni incoerenti o contraddittorie in una soluzione?	0	1	2	3	4	8	9	

Funzioni sensoriali		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
B210	Funzioni visive relative alla percezione degli stimoli (presenza di luce, dimensione, forma e colore)	0	1	2	3	4	8	9	
b21020	Funzione visiva legata alla percezione di una quantità minima di luce e di una minima differenza di intensità	0	1	2	3	4	8	9	
B21021	Funzioni visive relative alla differenziazione dei colori e all'adattamento	0	1	2	3	4	8	9	
B230	Funzioni uditive legate alla percezione degli stimoli (presenza e discriminazione dei suoni, del tono, dell'intensità e della qualità)	0	1	2	3	4	8	9	
B2300	Funzioni sensoriali legate alla percezione dei suoni	0	1	2	3	4	8	9	
B2301	Funzioni sensoriali legate alla percezione della discriminazione in presenza di uno o più suoni	0	1	2	3	4	8	9	
Apprendimento di base		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d130	È in grado di copiare un testo scritto su carta?	0	1	2	3	4	8	9	
d130	È in grado di copiare del testo utilizzando un computer?	0	1	2	3	4	8	9	
d1310	È in grado di imparare a riprodurre semplici azioni su un singolo oggetto (manipolare, costruire, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d1311	È in grado di imparare a riprodurre azioni semplici che coinvolgono due o più oggetti?	0	1	2	3	4	8	9	
d1332	È in grado di ottenere informazioni ponendo domande (Chi? Come? Dove? Perché? Quando?)?	0	1	2	3	4	8	9	
d135	È in grado di ripetere una sequenza di eventi (simboli, attività, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d1370	È in grado di acquisire abilità di base come rispondere a un saluto agitando la mano?	0	1	2	3	4	8	9	
d1371	È in grado di comprendere concetti complessi relativi a oggetti, persone ed eventi?	0	1	2	3	4	8	9	

d1550	È in grado di acquisire competenze di base come l'uso di strumenti semplici (matite, posate, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d1551	È in grado di acquisire abilità complesse come usare strumenti, imparare regole e organizzare sequenze?	0	1	2	3	4	8	9	
d160	È in grado di concentrare la propria attenzione, ignorando i rumori, per il tempo necessario a svolgere un'attività?	0	1	2	3	4	8	9	
d1600	È in grado di concentrare l'attenzione sul volto o sulla voce di una persona?	0	1	2	3	4	8	9	
d1601	È in grado di prestare attenzione ai cambiamenti nell'ambiente (qualità, quantità e intensità degli stimoli fisici o sociali)?	0	1	2	3	4	8	9	
d166	È in grado di comprendere la lingua scritta per acquisire conoscenze e informazioni?	0	1	2	3	4	8	9	
d170	È in grado di presentare un documento scritto, come una lettera, un documento o un messaggio?	0	1	2	3	4	8	9	
d1720	È in grado di eseguire semplici calcoli (le quattro operazioni matematiche)?	0	1	2	3	4	8	9	
d1721	È in grado di eseguire calcoli complessi utilizzando metodi matematici per risolvere problemi (algebra, geometria)?	0	1	2	3	4	8	9	
d175	È in grado di trovare soluzioni a problemi o situazioni?	0	1	2	3	4	8	9	
d177	È in grado di scegliere tra diverse alternative, mettere in atto la scelta effettuata e valutarne le conseguenze?	0	1	2	3	4	8	9	
Compiti generali e richieste		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d2104	È in grado di svolgere un'attività semplice in autonomia (calzarsi le scarpe, riempire un contenitore, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d2105	È in grado di svolgere un compito complesso in autonomia (riordinare gli scaffali, gestire il sistema di archiviazione, fare fotocopie, apparecchiare un tavolo,	0	1	2	3	4	8	9	

	ecc.)?								
d2202	È in grado di svolgere autonomamente un'attività complessa (riordinare gli scaffali, gestire un archivio, fare fotocopie, apparecchiare un tavolo, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d2203	È in grado di svolgere attività complesse con un gruppo di persone?	0	1	2	3	4	8	9	
d2301	È in grado di gestire la routine quotidiana?	0	1	2	3	4	8	9	
d2303	È in grado di gestire il proprio tempo e le proprie attività?	0	1	2	3	4	8	9	
d2304	È in grado di affrontare i cambiamenti nella routine quotidiana?	0	1	2	3	4	8	9	
d2306	È in grado di adattarsi a esigenze temporanee?	0	1	2	3	4	8	9	
d2400	È in grado di assumersi delle responsabilità (svolgere compiti domestici)?	0	1	2	3	4	8	9	
d2401	È in grado di gestire lo stress (affrontare pressioni, situazioni di emergenza, eventi imprevisti, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d2402	È in grado di gestire le crisi (situazioni in cui è necessario prendere decisioni rapide)?	0	1	2	3	4	8	9	
d2500	È in grado di gestire il proprio comportamento e emozioni di fronte a nuovi oggetti e situazioni?	0	1	2	3	4	8	9	
d2501	È in grado di gestire il proprio comportamento e l'espressione delle proprie emozioni in modo adeguato in risposta ad aspettative e richieste reali o percepite?	0	1	2	3	4	8	9	
d2502	È in grado di gestire il proprio comportamento e le proprie espressioni emotive durante l'interazione con gli altri?	0	1	2	3	4	8	9	
Comunicazione		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d310	È in grado di comunicare oralmente (parlare)?	0	1	2	3	4	8	9	
d3101	È in grado di comprendere una semplice richiesta orale?	0	1	2	3	4	8	9	

d3102	È in grado di comprendere una richiesta orale complessa?	0	1	2	3	4	8	9	
d3150-d3152	È in grado di comunicare attraverso gesti, simboli, immagini e segni?	0	1	2	3	4	8	9	
d3350	È in grado di comunicare attraverso il linguaggio del corpo, ad esempio scuotendo la testa per esprimere disaccordo?	0	1	2	3	4	8	9	
d3351	È in grado di comunicare attraverso l'uso di segni e simboli?	0	1	2	3	4	8	9	
d350	È in grado di avviare, sostenere e concludere una conversazione in contesti informali e formali?	0	1	2	3	4	8	9	
d355	È in grado di avviare, sostenere e concludere una discussione (approfondire un argomento, argomentare, esprimere le proprie idee) in contesti formali e informali?	0	1	2	3	4	8	9	
d3600	Sai usare un fax?	0	1	2	3	4	8	9	
	Sa usare il telefono?	0	1	2	3	4	8	9	
	È in grado di utilizzare uno smartphone o un tablet?	0	1	2	3	4	8	9	
	È in grado di utilizzare un PC (gestire file e cartelle, utilizzare programmi di videoscrittura, di calcolo e di gestione di database)?	0	1	2	3	4	8	9	
	È in grado di gestire la posta elettronica?	0	1	2	3	4	8	9	
Mobilità		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d430	È in grado di sollevare e trasportare oggetti?	0	1	2	3	4	8	9	
d435	È in grado di spostare un oggetto con le gambe e i piedi?	0	1	2	3	4	8	9	
d440	È in grado di raccogliere, afferrare e manipolare oggetti?	0	1	2	3	4	8	9	
d4500	Può spostarsi autonomamente tra le diverse aree all'interno di un edificio?	0	1	2	3	4	8	9	
d4501	È in grado di percorrere lunghe distanze (attraverso villaggi, città, spazi aperti)?	0	1	2	3	4	8	9	

d4601	È in grado di muoversi all'interno di edifici diversi dalla propria abitazione?	0	1	2	3	4	8	9	
d4602	È in grado di camminare o spostarsi (senza utilizzare mezzi di trasporto) per le strade del quartiere, nella propria città o in altri luoghi?	0	1	2	3	4	8	9	
d4700	È possibile utilizzare mezzi di trasporto a propulsione umana (bicicletta, barca a remi, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d4701	È possibile utilizzare mezzi di trasporto privati (taxi o auto a noleggio)?	0	1	2	3	4	8	9	
d4702	È possibile utilizzare i mezzi pubblici (tram, autobus, treno, metropolitana, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d4750	È in grado di andare in bicicletta per spostarsi da un luogo all'altro?	0	1	2	3	4	8	9	
d4751	È consentito guidare veicoli a motore privati (auto, moto)?	0	1	2	3	4	8	9	
Cura della persona		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d510-d570	È in grado di badare a se stesso?	0	1	2	3	4	8	9	
d571	È in grado di garantire la propria sicurezza evitando situazioni pericolose?	0	1	2	3	4	8	9	
Vita familiare		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d6200	È in grado di procurarsi, in cambio di denaro, i beni e i servizi necessari alla vita quotidiana?	0	1	2	3	4	8	9	
d6201	È in grado di procurarsi, senza spendere denaro, i beni e i servizi di cui ha bisogno nella vita quotidiana?	0	1	2	3	4	8	9	
d6300	È in grado di preparare pasti semplici per sé e per gli altri (panini, toast, macedonia di frutta, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d6301	È in grado di preparare pasti complessi per sé e per gli altri (pasti con più ingredienti e più portate)?	0	1	2	3	4	8	9	
d6302	Può dare una mano a preparare da mangiare?	0	1	2	3	4	8	9	
d6400	È in grado di lavare/asciugare vestiti e altri indumenti?	0	1	2	3	4	8	9	

d6402	È in grado di pulire alcune parti della casa?	0	1	2	3	4	8	9	
d6403	È possibile utilizzare gli elettrodomestici (lavatrice, asciugatrice, forno, ferro da stiro, aspirapolvere ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d6404	È in grado di riporre cibo, bevande, vestiti ecc.?	0	1	2	3	4	8	9	
d6405	È in grado di smaltire i rifiuti in modo corretto?	0	1	2	3	4	8	9	
d6406	Può dare una mano nelle faccende domestiche?	0	1	2	3	4	8	9	
	Sa piegare/riporre i vestiti?	0	1	2	3	4	8	9	
d6500	È in grado di riparare i capi di abbigliamento (lavori di sartoria)?	0	1	2	3	4	8	9	
d6501	È in grado di occuparsi della manutenzione della casa e dei mobili?	0	1	2	3	4	8	9	
d6502	È in grado di effettuare la manutenzione degli elettrodomestici (TV, lavatrice, forno, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d6503	È in grado di effettuare la manutenzione di veicoli a motore (automobili, motocicli) e di veicoli a propulsione umana (biciclette, monopattini, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d6505	È in grado di prendersi cura delle piante all'interno o all'esterno della propria abitazione?	0	1	2	3	4	8	9	
d6506	È in grado di prendersi cura di animali domestici e da allevamento?	0	1	2	3	4	8	9	
d6507	È in grado di prendersi cura degli oggetti domestici?	0	1	2	3	4	8	9	
Interazione e relazioni interpersonali		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d7100	È in grado di comportarsi in modo rispettoso e cortese nelle relazioni (mostrare e ricambiare attenzione, simpatia, considerazione e rispetto, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d7104	È in grado di inviare e rispondere in modo adeguato ai segnali e alle indicazioni nelle interazioni sociali?	0	1	2	3	4	8	9	

d7105	È in grado di utilizzare e reagire al contatto fisico con gli altri in modo appropriato?	0	1	2	3	4	8	9	
d7106	È in grado di reagire in modo diverso alle persone, ad esempio distinguendo tra persone conosciute e sconosciute?	0	1	2	3	4	8	9	
d7200	È in grado di instaurare e mantenere una relazione con gli altri per un periodo breve o lungo?	0	1	2	3	4	8	9	
d7202	È in grado di regolare il proprio comportamento nelle relazioni interpersonali in modo socialmente appropriato?	0	1	2	3	4	8	9	
d7203	È in grado di interagire secondo le regole sociali e di adattarle al contesto?	0	1	2	3	4	8	9	
d7400	È in grado di instaurare rapporti con persone che ricoprono posizioni di autorità (datori di lavoro)?	0	1	2	3	4	8	9	
d7402	È in grado di instaurare rapporti con persone che ricoprono la stessa posizione di autorità (colleghi)?	0	1	2	3	4	8	9	
d7500	È in grado di stringere e mantenere amicizie?	0	1	2	3	4	8	9	
Aree principali della vita		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d825	È in grado di partecipare a una formazione professionale e di apprendere le materie necessarie per prepararsi a intraprendere un mestiere, un lavoro o una professione?	0	1	2	3	4	8	9	
d8252	È in grado di proseguire un percorso di formazione professionale?	0	1	2	3	4	8	9	
d840	È in grado di portare a termine un tirocinio?	0	1	2	3	4	8	9	
d860	È in grado di effettuare semplici transazioni finanziarie (acquistare con banconote e monete)?	0	1	2	3	4	8	9	
d865	È in grado di effettuare operazioni finanziarie complesse (pagare con carta di credito, effettuare bonifici bancari, investire capitali,	0	1	2	3	4	8	9	

	ecc.)?								
d8700	È in grado di gestire le proprie risorse finanziarie per le esigenze attuali o immediate?	0	1	2	3	4	8	9	
d8800	È in grado di partecipare ad attività ludiche in solitudine?	0	1	2	3	4	8	9	
d8803	È in grado di partecipare ad attività di gruppo?	0	1	2	3	4	8	9	
Vita sociale, civile e comunitaria		A	E	E	N.A.	N.A.	N.S.	N.R.	Note
d910	Partecipa ad attività sociali (associazioni informali o formali, cerimonie, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d9201	Ti piace lo sport?	0	1	2	3	4	8	9	
d9202	È coinvolta in attività artistiche e culturali?	0	1	2	3	4	8	9	
d9203	È coinvolta in attività artigianali?	0	1	2	3	4	8	9	
d9204	Si dedica a hobby e attività ricreative (collezionismo, puzzle, giochi di carte, ecc.)?	0	1	2	3	4	8	9	
d930	È coinvolta in attività, organizzazioni e pratiche religiose o spirituali finalizzate alla realizzazione personale?	0	1	2	3	4	8	9	
d950	È coinvolta nella vita politica e civile della società?	0	1	2	3	4	8	9	

4. Lista di controllo riassuntiva

Il seguente modulo è stato ideato per aiutare il coach lavorativo a riassumere le competenze acquisite e in via di sviluppo della persona autistica

Funzioni mentali	Competenze	Commenti
Funzioni sensoriali	Abilità	Commenti
Apprendimento di base	Abilità	Commenti
Compiti generali e richieste	Competenze	Commenti
Comunicazione	Competenze	Commenti
Mobilità	Abilità	Commenti
Cura personale	Abilità	Commenti

Vita familiare	Abilità	Commenti
Interazioni e relazioni interpersonali	Abilità	Commenti
Aree principali della vita	Abilità	Commenti
Vita sociale, civile e comunitaria	Competenze	Commenti

5. Formazione sulle abilità sociali

La Formazione sulle Competenze Sociali (SST) è concepita come un intervento strutturato che mira a sostenere lo sviluppo delle competenze comunicative e interpersonali tra le persone autistiche che partecipano al progetto. All'interno del modello metodologico di JobAut, la formazione sulle competenze sociali rientra nella fase di empowerment e partecipazione sociale e viene avviata solo dopo la prima e la seconda fase di valutazione, condotte tramite liste di controllo. I dati raccolti guidano la definizione degli obiettivi per lo sviluppo delle abilità sociali e garantiscono un collegamento diretto tra le esigenze individuate durante la valutazione e la progettazione del programma di formazione. Il programma è ideato e condotto dal job coach attraverso attività strutturate, giochi di ruolo e sessioni di riflessione guidata, in linea con approcci basati sull'evidenza.

5.1 Caratteristiche metodologiche

Da un punto di vista metodologico, la formazione è caratterizzata da alcuni elementi chiave:

- la suddivisione delle abilità sociali in micropassi osservabili e operativi;
- l'uso di schemi chiari e prevedibili che facilitino la comprensione della struttura dell'attività;
- rendere esplicite le regole implicite dei contesti sociali, che spesso non sono immediatamente accessibili;
- alternanza tra spiegazione, sperimentazione e generalizzazione, attraverso esercitazioni pratiche e attività applicative in contesti quotidiani (compiti a casa).

La prevedibilità della struttura favorisce l'apprendimento graduale e progressivo delle competenze.

5.2 Contenuti e progressione

È organizzato secondo uno sviluppo graduale della complessità, che consente il consolidamento delle competenze di base prima dell'introduzione di competenze sociali più complesse.

La sequenza delle sessioni comprende solitamente le seguenti aree di lavoro:

- Introduzione e aspettative
- Saluti
- Ascolto
- La gioia e la capacità di esprimere sentimenti piacevoli
- Avviare una conversazione
- Mantenere viva la conversazione
- Concludere una conversazione
- Rabbia e capacità di esprimere emozioni spiacevoli
- Richieste
- Paura e richiesta di sostegno
- Competenze lavorative (conduzione di colloqui, risposta alle critiche, integrazione nel team)

- Conclusioni

La durata indicativa del corso è compresa tra 6 e 10 mesi, con un incontro a settimana. Tuttavia, la sequenza delle attività e la durata complessiva della formazione vengono adattate in base a:

- caratteristiche e funzione del gruppo;
- obiettivi individuali emersi durante la fase di valutazione;
- esigenze prioritarie nei contesti di vita e di lavoro;
- il grado di autonomia dei partecipanti.

In questo modo, il modello mantiene una struttura metodologica stabile, pur rimanendo flessibile e modulare, per poter rispondere alle esigenze specifiche e ai contesti dei partecipanti.

NB: integrazione tra emozioni e competenze relazionali

All'interno del programma, il lavoro sulle emozioni è strettamente integrato con lo sviluppo delle capacità comunicative. Comprendere le emozioni è fondamentale per sviluppare le abilità relazionali; riconoscere ciò che si prova permette di esprimere le esperienze emotive in modo più chiaro ed efficace nelle interazioni sociali.

Da questo punto di vista, alcune abilità comunicative si sviluppano in stretta correlazione con specifiche esperienze emotive:

- gioia → esprimere emozioni positive;
- rabbia → esprimere il proprio dissenso in modo appropriato;
- paura → chiedere sostegno;
- tristezza → comunicare una difficoltà.

5.3 Ambiente di formazione

L'ambiente deve essere organizzato in modo da garantire condizioni favorevoli alla concentrazione e alla partecipazione, con i seguenti presupposti:

- bassa stimolazione sensoriale;
- illuminazione regolabile;
- rumore di fondo ridotto;
- disposizione dei posti a sedere a semicerchio, che favorisca la visibilità reciproca e l'interazione.

Un elemento centrale dell'ambiente è l'uso della lavagna come supporto visivo, che consente di:

- scomporre le abilità sociali in passaggi chiari;
- rendere esplicita la struttura della sessione;
- facilitare la comprensione attraverso il canale visivo.

Il gruppo è guidato da due persone:

- un **coach lavorativo** che guida il lavoro del gruppo, favorisce la riflessione e struttura le attività;
- un **co-facilitatore**, che sostiene il processo attraverso la trascrizione visiva dei contenuti e l'osservazione delle dinamiche di gruppo.

5.4 Struttura formativa

Ogni sessione è suddivisa in tre fasi integrate, che consentono di passare dalla comprensione della competenza alla sperimentazione pratica.

Fase 1: Fase verbale / teorica

La sessione inizia con un breve esercizio di radicamento, con l'obiettivo di promuovere la consapevolezza corporea ed emotiva e preparare il gruppo al lavoro. Viene quindi posta una domanda guida: «Come mi sento in questo momento?»

Successivamente viene affrontata la competenza:

- definita in modo operativo e concreto;
- collegata alla sua utilità nei contesti quotidiani;
- suddivisa in passaggi chiari e comprensibili.

Per favorire la riflessione, il coach può utilizzare alcune domande guida, ad esempio:

- In quali situazioni questa competenza può esserti utile?
- È facile o difficile da mettere in pratica?
- Quali difficoltà potresti incontrare?

Questa fase permette ai partecipanti di comprendere l'importanza della competenza e di collegarla alle proprie esperienze personali.

Fase 2: Gioco di ruolo strutturato

Sperimentazione attiva attraverso attività di gioco di ruolo.

Le simulazioni vengono create direttamente dai partecipanti e si riferiscono a situazioni che rispecchiano i loro contesti di vita.

La sequenza di lavoro comprende:

1. la simulazione della situazione da parte dei partecipanti;
2. osservazione del gruppo;
3. feedback positivo;
4. feedback correttivo;
5. nuovo esperimento.

I giochi di ruolo sono solitamente brevi (10-15 minuti) per mantenere un alto livello di attenzione e consentire più simulazioni nella stessa sessione.

Fase 3: Pausa

Ogni sessione si conclude con un momento informale, come un breve aperitivo in compagnia.

Questo momento rappresenta un'importante opportunità per osservare le

interazioni spontanee tra i partecipanti e per incoraggiare la generalizzazione delle competenze apprese in un contesto meno strutturato, ma comunque guidato.

6. Formazione sulle competenze sociali – Strumento operativo

Il seguente schema è stato elaborato per aiutare il coach lavorativo a identificare le competenze da sviluppare attraverso la formazione sulle abilità sociali.

Abilità	
Definizione	
Motivazione	
Analisi dei compiti relativi alle abilità sociali	
Strumenti operativi per facilitare l'apprendimento	
Gioco di ruolo	

Parte 3: La metodologia di coaching JobAut

Questa terza e ultima parte del kit di strumenti è dedicata alla fase conclusiva del *Metodo di Coaching JobAut per adulti autistici*: il processo di empowerment e coaching, implementato attraverso la *metodologia FROG* (Focus, Riflessione, Appropriazione, Crescita).

Questa fase consiste in un programma di gruppo che valorizza la neurodiversità, solitamente strutturato in circa 15 ore di attività esperienziali. Partendo dall'autoconsapevolezza sviluppata nella prima fase e dal profilo strutturato generato nella seconda, il programma guida i partecipanti attraverso moduli incentrati su visione, identità, comunicazione e influenza.

L'obiettivo è tradurre la consapevolezza di sé in azioni concrete, resilienza ed efficace presentazione di sé. Il risultato di questa fase è una persona rafforzata, pronta a inserirsi nel mercato del lavoro con un maggiore senso di autoefficacia e un piano d'azione chiaro e personale.

STRUMENTO 1 - PROGETTAZIONE DELL'ALLEANZA**Modulo: VISIONE****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Creare ambienti di apprendimento sicuri.

Favorire il senso di appartenenza al proprio processo.

Stabilire accordi reciproci all'interno del gruppo, in cui tutte le opinioni siano ascoltate e rispettate.

Materiali necessari:

Lavagna a fogli mobili e fogli

Etichette adesive

Pennarelli

Libri e matite

Guida passo passo per la facilitazione:

- I co-facilitatori conducono una sessione di brainstorming su una lavagna a fogli mobili.
- Assicuratevi che tutti partecipino nel modo che preferiscono.

Chiedete quali:

- Sono i fattori necessari per creare uno spazio sicuro.
- Cosa possono fare/essere/contribuire per creare uno spazio sicuro.
- Assicuratevi di annotare tutto ciò che dicono.
- Una volta completato l'elenco, aggiungere la riservatezza e il fatto che «nessuno è sbagliato», se questo aspetto non viene sollevato da nessuno dei partecipanti.
- Informate che l'alleanza sarà affissa alla parete, visibile e dinamica, il che significa che effettuerete controlli regolari e aggiungerete o rimuoverete elementi in base ai desideri e all'evoluzione del gruppo.
- Appendete il foglio dell'alleanza alla parete, in modo che sia visibile a tutti.

Durata prevista

10 - 15 minuti

Risultati attesi

Un senso di sicurezza nella stanza.

Maggiore coinvolgimento.

I partecipanti sentono di essere protagonisti del proprio percorso.

La collaborazione sarà monitorata regolarmente durante l'intero processo di formazione per garantire che gli spazi rimangano sempre sicuri.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO				
PAROLE/SIMBOLI TIPICI NECESSARI PER UN AMBIENTE SICURO 				
Creatività	Riservatezza	Rispetto	Impegno	Tempo
Umore	Accettazione	Coraggio	Padronanza	Pazienza
<u>LISTA DI CONTROLLO</u> • Quanti sono i partecipanti: • Cosa ha funzionato e perché: • Cosa non ha funzionato come previsto: • Numero di partecipanti che hanno partecipato: • L'alleanza completata e appesa alla parete:				

STRUMENTO 2 - I SOGNI**Modulo: VISIONE****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Dare un nome e identificare i sogni.
Condividere i sogni con gli altri.
Scoprire i valori e le motivazioni interiori.

Materiali necessari:

Lavagna a fogli mobili
Etichette adesive
Pennarelli
Libri e matite
Etichette adesive bianche

Guida passo passo per la facilitazione:

- I co-facilitatori fanno una dimostrazione davanti alla classe, indicano due sogni ciascuno e li scrivono.
- Chiedete ai partecipanti di fare lo stesso.
- Mettetevi in coppie, un **nuovo** sogno a testa, e scrivete solo il proprio sogno nel quaderno.
- Nessun limite: né fisico, né geografico, né economico, né fisiologico.
- Parlate con tutti.
- Leggete ad alta voce le loro liste.
- Scegliete i primi tre sogni e leggeteli ad alta voce.
- Aggiungete una data precisa per ogni sogno, sia che si tratti della data in cui desiderate che si avveri, sia che si tratti della data di inizio, e leggetela ad alta voce.
- Chiedete loro di trovare un denominatore comune, una parola che unisca i tre sogni più grandi.
- Scrivete la parola sull'etichetta adesiva bianca e attaccatela sulla maglietta.
- Conducete un brainstorming sulle emozioni che provano e su quelle che associano al realizzare i propri sogni.
- Scrivete una frase che combini i tre elementi: il sogno numero 1, il denominatore comune e l'emozione legata al vivere il sogno.
- Riflessione sulla loro esperienza.

Durata prevista

65 minuti

Risultati attesi

Sogni ben definiti.
Una direzione e una visione più chiare.
Realizzazione di valori importanti.
I partecipanti imparano a conoscersi in modo nuovo.
Realizzazione di legami nella propria vita.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO

PAROLE/EMOJI TIPICHE PER DESCRIVERE SENTIMENTI ED EMOZIONI

😞 Emozioni “negative”

- Tristezza
- Rabbia
- Paura
- Ansia
- Senso di colpa
- Vergogna
- Gelosia

😊 Emozioni “positive”

- Gioia
- Amore
- Eccitazione
- Gratitudine
- Orgoglio
- Soddisfazione

😬 Sentimenti contrastanti

- Sorpresa
- Confusione
- Curiosità
- Nostalgia
- Solievo

LISTA DI CONTROLLO

- Quanti sono i partecipanti:
- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Fase 1 completata:
- Fase 2 completata:
- Fase 3 completata:
- Debriefing completato:

STRUMENTO 3 - TRIADE COGNITIVA

Modulo: VISIONE

Foglio di lavoro

Obiettivi:

Conoscenza dei pensieri come fenomeno.

Conoscenza di come i pensieri influenzano le emozioni e il comportamento.

Conoscenza ed esperienza pratica su come è possibile acquisire un maggiore controllo sui propri pensieri, emozioni e comportamenti.

Materiali necessari:

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Nastro

Libri e matite

Guida passo passo per la conduzione dell'attività:

- Introduci il concetto di pensiero e spiega come questo influenzi le emozioni e il comportamento.
- Proponi loro l'esperimento mentale.
- Dimostralo attraverso una triade cognitiva.
- Chiedi loro di definire visivamente come vedono una trappola.
- Disegna una croce sul pavimento con del nastro adesivo per illustrare la trappola.
- Formate delle triadi all'interno del gruppo.
- Fate in modo che tutti lavorino su scenari con trappole mentali, in cui ciascuno rappresenti un angolo (pensiero, emozione, comportamento) e fate ruotare i ruoli.
- Fate in modo che tutti lavorino su scenari di soluzione, in cui ciascuno rappresenti un angolo (pensiero, emozione, comportamento) e fate ruotare i ruoli.
- Riflessione sulla loro esperienza.

Durata prevista

80 minuti

Risultati attesi

Conoscenza dei pensieri e di come questi ci influenzano.

Strumenti concreti per cambiare prospettiva e scegliere i pensieri in modo più consapevole.

Esperienza di lavoro di gruppo e collaborazione.

Modi pratici per migliorare una situazione.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO

PENSIERI NEGATIVI TIPICI E SENTIMENTI CORRELATI

Pensiero «Non sono abbastanza bravo» – Emozione: frustrazione, tristezza, rabbia 😞

Pensiero «Nessuno mi capisce» – Emozione: turbato, frustrato, demotivato 😞

Pensiero «Non ce la faccio» – Emozione: rabbia, senso di colpa, paura 😞

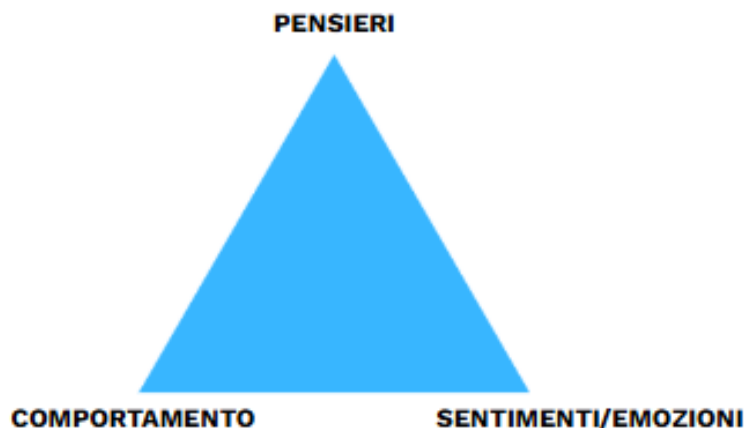
PENSIERI TIPICAMENTE OTTIMISTICI/POSITIVI E EMOZIONI CORRELATE

Pensiero «Sto facendo del mio meglio» – Emozione: Speranza, soddisfazione, felicità 😊

Pensiero «Sono forte e lavoro sodo» – Emozione: ottimismo, soddisfazione 😊

Pensiero «Sono unico» – Emozione: Felice, orgoglioso 😊

ILLUSTRAZIONE DI UNA TRIADE COGNITIVA



LISTA DI CONTROLLO

- Quanti sono i partecipanti:
- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Fase 1 completata:
- Fase 2 completata:
- Fase 3 completata:
- Debriefing completato:

STRUMENTO 4 - LEADER ISPIRATORI**Modulo: IDENTITÀ****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Consapevolezza delle diverse qualità.

Notare quali caratteristiche ci attraggono e ci ispirano.

Cogliere il legame tra caratteristiche personali e qualità.

Prendere coscienza del fatto che le caratteristiche che riscontriamo negli altri fanno parte delle nostre.

Materiali necessari:

Libri e matite

Post-it bianchi

Pennarelli

Libri e matite

Schede con domande

Guida passo passo per la facilitazione:

- I co-leader fanno una dimostrazione davanti alla classe, nominano due leader ciascuno e scrivono tre caratteristiche su ciascun leader – scambiatevi i quaderni e scrivete l'uno per l'altro.
- Scrivete solo le caratteristiche, non il nome della persona.
- Chiedete ai partecipanti di fare lo stesso – un nuovo leader/persona ogni volta – tre caratteristiche per ciascuno.
- Socializzate con tutti.
- Leggete ad alta voce la vostra lista di qualità.
- Spiegate loro che tutte queste qualità appartengono a loro stessi.
- Leggete ancora una volta le loro liste – questa volta antepoendo «Io sono» a tutte le qualità.
- Lascia che scelgano una qualità su cui concentrarsi.
- Scrivete la qualità scelta su un post-it bianco e attaccatelo addosso.
- Fate un riassunto della loro esperienza.

Durata prevista

70 minuti

Risultati attesi

Conoscenza delle proprie caratteristiche.

Notare il nesso tra le proprie caratteristiche e la loro applicazione pratica nella futura vita lavorativa e privata.

Scegliere una qualità che desiderano rafforzare e scoprire un nuovo potenziale.

Prendere coscienza delle caratteristiche verso cui si sentono attratti e da cui traggono ispirazione.

Crea un senso di appartenenza e di sintonia.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO	
PAROLE/EMOJI TIPICHE PER DESCRIVERE LE CARATTERISTICHE	
ONESTO	
SICURO DI SÉ	
CREATIVO	
INTELLIGENTE	
DIVERTENTE	
PAZIENTE	
LEALE	
CORAGGIOSO	
OTTIMISTA	
DILIGENTE	
DISCIPLINATO	
AMBIZIOSO	
CONCENTRATO	
RESPONSABILE	
AFFIDABILE	
EMPATICO	
CORTESE	
GENEROSO	
RISPETTOSO	

SCHEDA DELLE DOMANDE

Strumento 4: Leader Inspiratori



Persona A: Quale leader/persona/figura nel mondo ti ispira?

Persona B: Quali 3 qualità ha che ti piacciono di più?

LISTA DI CONTROLLO

- Quanti sono i partecipanti:
- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Fase 1 completata:
- Fase 2 completata:
- Debriefing completato:

STRUMENTO 5 - SUPERMAN/SUPERWOMAN/RICONOSCIMENTI**Modulo: IDENTITÀ****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Prendere coscienza delle qualità che gli altri vedono in loro.
Riconoscere gli altri e se stessi in modo divertente e giocoso.
Accettare sfide concrete proposte dagli altri per favorire la crescita personale.
Ottenere feedback su ciò che gli altri vorrebbero vedere di più.

Materiali necessari:

Lavagna a fogli mobili
Pennarelli
Libri e matite
Nastro adesivo

Istruzioni dettagliate per la conduzione dell'attività:

- Assicurati che tutti si attacchino un foglio da lavagna a fogli mobili sulla schiena e informali che questi saranno utilizzati per il prossimo esercizio.
- Anche i coach partecipano a questa attività, limitandosi a scrivere senza utilizzare il proprio foglio. In questo modo possono fornire ulteriore supporto.
- Fase uno – tutti hanno un pennarello nero e girano per la stanza; scrivono messaggi di riconoscimento sui fogli della lavagna a fogli mobili degli altri. Scrivono una parola alla volta e girano per la stanza scrivendo più volte sui fogli degli altri.
- Fase due – Continueranno l'esercizio; nella fase due scriveranno ciò che desiderano vedere «di più». Aggiungeranno la parola «di più» davanti alle parole.
- Fase tre – Continueranno l'esercizio; nella fase tre lanceranno una sfida e la cercheranno.
- Tutti si tolgono i cappotti e li posano sul pavimento in modo che tutti possano vederli.
- Chi lo desidera può leggere ad alta voce tutte le parole scritte.
- A tutti viene chiesto di scegliere la parola che preferiscono.
- A tutti viene chiesto di scegliere almeno una sfida, se non tutte.
- Riflessione sull'esperienza.

Durata prevista

55 minuti

Risultati attesi

Il riconoscimento favorisce la crescita e rafforza l'identità.
Un'atmosfera leggera e giocosa favorisce l'apprendimento.
Imparare attraverso il gioco, la fiducia in sé stessi, la coesione e lo spirito di comunità.
I bambini vedono se stessi e riconoscono le qualità e i valori riflessi nel gruppo.
Il valore di dare e ricevere riconoscimento.

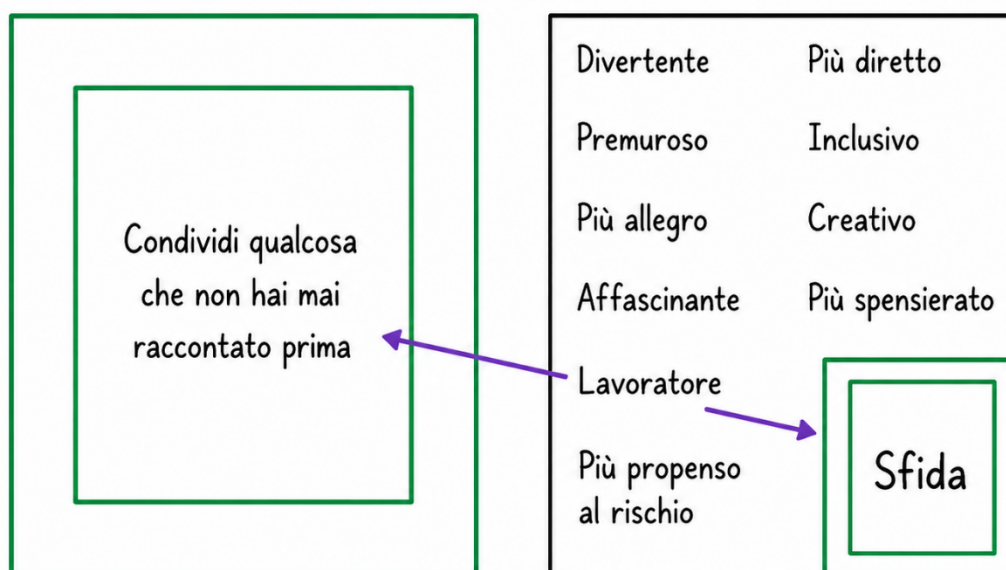
Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO

UN ESEMPIO TIPICO DI COME PUÒ APPARIRE UNA LAVAGNA A FOGLI MOBILI UNA VOLTA COMPLETATA

ESEMPIO DI UNA SFIDA



LISTA DI CONTROLLO

- Quanti sono i partecipanti:
- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Fase 1 completata:
- Fase 2 completata:
- Fase 3 completata:
- Debriefing completato:

STRUMENTO 6 - PROSPETTIVA/EQUILIBRIO**Modulo: IDENTITÀ****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Consapevolezza delle diverse prospettive.
Esercitarsi a scegliere tra diverse prospettive.
Sperimentare le diverse emozioni suscitate dai diversi punti di vista.
Prendere coscienza della propria visione attuale della vita.
Prendere coscienza del fatto che è possibile cambiare prospettiva.

Materiali necessari:

6-8 prospettive stampate su fogli A4
Tema stampato su fogli A4
Nastro adesivo
Libri e matite

Guida passo passo per la facilitazione:

- Prima che i partecipanti entrino nella stanza:
- Disegnate con il nastro adesivo una grande croce sul pavimento con 6-8 tasche tra una e l'altra.
- Inserite in ogni spazio una prospettiva stampata, per un totale di 6 o 8. Alternate una prospettiva ottimistica a una pessimistica.
- Spiegate ai partecipanti cosa rappresenta questo schema e come dovranno procedere nella fase successiva.
- Chiedete loro di visitare ogni prospettiva e di osservare come ci si sente a trovarsi in ciascuna di esse.
- Scegliete quella che vi sembra più adatta a voi e spiegate perché.
- Scegliere quello che ritengono meno vero per loro e spiegare il motivo.
- Chiedete loro di scegliere una prospettiva che li aiuti a trovare un lavoro.
- Fate un riepilogo della loro esperienza.

Durata prevista

55 minuti

Risultati attesi

Comprendere che è possibile scegliere diversi punti di vista per guardare a se stessi e al mondo.

Rendersi conto che esistono molte verità.

I partecipanti possono scegliere la prospettiva ("gli occhiali") che desiderano utilizzare quando osservano il mondo.

Aumentare la flessibilità e la capacità di risolvere i problemi.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti dell'ambiente per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO		
🙄 Emozioni “negative” - Tristezza - Rabbia - Paura - Ansia - Senso di colpa - Vergogna - Gelosia	😊 Emozioni “positive” - Gioia - Amore - Eccitazione - Gratitudine - Orgoglio - Soddisfazione	😬 Sentimenti contrastanti - Sorpresa - Confusione - Curiosità - Nostalgia - Sollievo
LA COSTELLAZIONE DI UN TEMA E LE 6-8 DIVERSE PROSPETTIVE 		
IL TEMA + 6-8 PROSPETTIVE DIVERSE PRONTE PER LA STAMPA		
LISTA DI CONTROLLO - Quanti sono i partecipanti: - Cosa ha funzionato e perché: - Cosa non ha funzionato come previsto: - Numero di partecipanti che hanno partecipato: - Fase 1 completata: - Fase 2 completata: - Fase 3 completata: - Fase 4 completata: - Debriefing completato:		

SUPPORTO VISIVO

La vita è...

Piena di sfide e aspettative

Qualcosa che devi solo lasciare andare

Impegnativa

Divertente e spensierata

Sovrastata dai social media

Magica

STRUMENTO 7 - SÌ, E!
Modulo: COMUNICAZIONE
Foglio di lavoro

Obiettivi:

Consapevolezza dell'effetto dell'uso di «ma» in una conversazione.
Prendere coscienza dell'effetto dell'uso di «sì, e» in una conversazione.
Individuare i fattori che aumentano o riducono la fluidità di un dialogo.
Modi creativi per presentarsi e ascoltare gli altri.
Esercitarsi con tecniche di comunicazione orientate alla soluzione.

Materiale necessario:

Libri e matite
Lavagna a fogli mobili
Pennarelli
Schede informative

Guida passo passo per la facilitazione:

I co-leader tengono una dimostrazione davanti alla classe, illustrando chiaramente l'effetto dell'uso di «ma».
Riassumono le osservazioni su una lavagna a fogli mobili.
I co-leader effettuano una dimostrazione davanti alla classe, illustrando chiaramente l'effetto dell'uso di «sì, e».
Riassumono le osservazioni su una lavagna a fogli mobili.
I co-leader effettuano una nuova dimostrazione davanti alla classe e costruiscono insieme una casa utilizzando «sì, e» e la fantasia.
A coppie, i partecipanti si esercitano a usare «sì, e!» e a costruire insieme una casa.
Si fa un resoconto della loro esperienza.

Durata prevista

30 minuti

Risultati attesi

Imparare tecniche di comunicazione orientate alla soluzione.
Essere meno rigidi nelle proprie opinioni e più flessibili nel modo di pensare e di orientare una conversazione.
Maggiore flessibilità e capacità di risoluzione dei problemi.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO			
DUE ILLUSTRAZIONI, UNA DI «SÌ, MA!» UNA DI «SÌ, E!»			
PERSONA A	PERSONA B	PERSONA A	PERSONA B
Condivide qualcosa	Risponde di sì, MA!	Condivide qualcosa	Ha risposto di sì, E (CIÒ CHE MI PIACE DI QUESTO!)
			
			
Orientato al problema Comunicazione		Orientato alla soluzione Comunicazione	

SCHEDA INFORMATIVA



Sì, e cosa mi piace di quello che dici è...


Cofinanziato dall'Unione europea

Presentazione dati del progetto JobAut

LISTA DI CONTROLLO

- Quanti sono i partecipanti:
- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Fase 1 completata:
- Debriefing completato:

STRUMENTO 8 – PER FORTUNA/PER SFORTUNA!**Modulo: COMUNICAZIONE****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Consapevolezza dell'effetto dell'uso di «purtroppo» in una conversazione.
Prendere coscienza dell'effetto dell'uso di «fortunatamente» in una conversazione.

Individuare i fattori che aumentano o riducono la fluidità di un dialogo.

Modi creativi per presentarsi e ascoltare gli altri.

Esercitarsi con tecniche di comunicazione orientate alla soluzione.

Materiale necessario:

Libri e matite

Guida passo passo per la facilitazione:

I co-leader fanno una dimostrazione davanti alla classe, insieme a un altro collaboratore, in modo che la dimostrazione sia condotta da tre persone.

Uno di loro inizia dicendo: «Abbiamo vinto un safari in Africa per tutti noi.

L'aereo parte tra un'ora, i bagagli sono pronti. Partiamo!» Il secondo

risponde con un «purtroppo...», il terzo con un «fortunatamente», e così via per circa 5 turni, alternando l'uso di «fortunatamente» e «purtroppo».

Lo scopo è usare la fantasia e la creatività per inventare frasi diverse.

Dividete il gruppo in terzetti e fate loro ripetere ciò che avete mostrato per circa 3 minuti.

Fate un debriefing dell'esperienza.

Durata prevista

30 minuti

Risultati attesi

Imparare tecniche di comunicazione orientate alla soluzione.

Diventare meno rigidi nelle proprie opinioni e più flessibili nel modo di pensare e di orientare una conversazione.

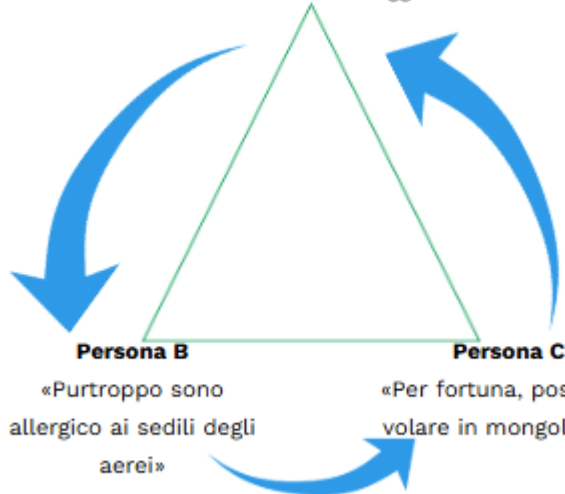
Maggiore flessibilità e capacità di risoluzione dei problemi.

Imparare che in ogni situazione c'è almeno un «per fortuna».

Notare la differenza che comporta la scelta di questa prospettiva.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO	
UN ESEMPIO DI COME POTREBBE PRESENTARSI LA TRIADE	
     	Persona A «Abbiamo vinto un viaggio a...»  Persona B «Purtroppo sono allergico ai sedili degli aerei» Persona C «Per fortuna, possiamo volare in mongolfiera». OGNI DUE VOLTE, PER FORTUNA/PER SFORTUNA
LISTA DI CONTROLLO • Cosa ha funzionato e perché: • Cosa non ha funzionato come previsto: • Numero di partecipanti che hanno partecipato: • Fase 1 completata: • Debriefing completato:	

STRUMENTO 9 – L'EFFETTO DI UN'IMMAGINE**Modulo: IMPACT****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Riconoscere le emozioni e ampliare il proprio vocabolario emotivo.
Sperimentare il legame tra pensieri ed emozioni.
Comprendere appieno a quanti tipi di influenze sono esposti quotidianamente.
Consapevolezza – valutare – scegliere con saggezza.
Esercitarsi alla collaborazione in un'attività creativa e prestare attenzione al proprio ruolo e al proprio contributo.

Materiali necessari:

Libri e matite
Cellulare o macchina fotografica, uno per gruppo
Lavagna a fogli mobili e pennarelli
Immagini su cartoncini

Guida passo passo per la facilitazione:

I co-facilitatori favoriscono il brainstorming sulle diverse emozioni. Lasciate che sia il gruppo a trovare le risposte e, se necessario, aggiungete le vostre parole sulla lavagna a fogli mobili.

Mostrate diverse immagini e chiedete ai partecipanti di esprimere ad alta voce quale emozione suscitano in loro. Lasciate che tutti rispondano indicando una o più emozioni associate a un'immagine, prima di passare a quella successiva.

Dividete il gruppo in terzetti e fateli lavorare insieme in piccoli gruppi. Chiedete loro di concordare un'emozione all'interno del gruppo, poi di uscire a scattare una foto che rappresenti quell'emozione, mantenendola segreta all'interno dei gruppi. Chiedete loro di inviare le foto a uno dei formatori.

Quando tutti sono tornati, mostrate le loro foto una alla volta sullo schermo del PC.

Gli altri dovranno indovinare quale emozione fosse stata scelta; il gruppo con il minor numero di tentativi avrà scattato la foto più chiara.

Fai un resoconto della tua esperienza.

Durata prevista

60 minuti

Risultati attesi

Ampliamento del vocabolario e della comprensione delle diverse emozioni.
Scoprire come le diverse immagini suscitano emozioni.

Imparare a comunicare attraverso le immagini.

Rafforzare le loro capacità di co-creazione e di collaborazione.

Prendere coscienza del proprio ruolo all'interno di un team e di come ciò possa essere utile per il proprio futuro professionale.

Trovare modi per suscitare l'impatto e le emozioni desiderate negli altri e in se stessi.

Imparare diverse tecniche fotografiche e il loro scopo.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO

ESEMPI TIPICI DI QUALI EFFETTI POSSONO PRODURRE LE DIVERSE IMMAGINI

😞 Emozioni “negative”

- Tristezza
- Rabbia
- Paura
- Ansia
- Senso di colpa
- Vergogna
- Gelosia

😊 Emozioni “positive”

- Gioia
- Amore
- Eccitazione
- Gratitudine
- Orgoglio
- Soddisfazione

😬 Sentimenti contrastanti

- Sorpresa
- Confusione
- Curiosità
- Nostalgia
- Solievo

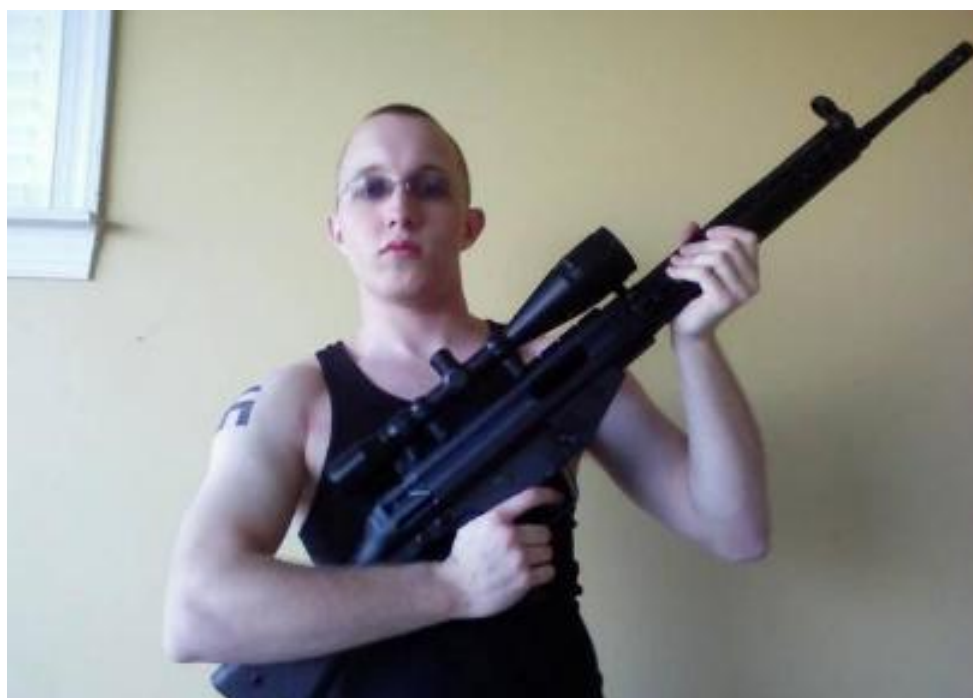
LISTA DI CONTROLLO

- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Fase 1 completata:
- Fase 2 completata:
- Fase 3 completata:
- Debriefing completato:

SUPPORTO VISIVO















STRUMENTO 10 - LIVELLO LOGICO**Modulo: IMPACT****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Riassumere il processo ed evidenziare le proprie scoperte su se stessi e sui propri punti di forza.

Elaborare un piano di transizione lavorativa unico e personale, basato sui propri valori.

Descrivere il lavoro scelto e preferito nelle fasi precedenti e, partendo da questa definizione,

quali sono gli ambienti desiderati e necessari?

Quali sono i prossimi passi concreti da compiere e quando?

Quali caratteristiche serviranno nel loro futuro lavoro?

Quali sono i valori definiti che saranno alimentati nel loro futuro lavoro?

Chi stanno diventando e come potranno trarre soddisfazione dal loro futuro lavoro?

Materiale necessario:

Libri e matite

Lavagna a fogli mobili e pennarelli di diversi colori

Istruzioni dettagliate per la facilitazione:

I co-facilitatori presentano i livelli logici e il loro scopo.

I co-facilitatori chiedono a un partecipante di illustrare il livello logico mentre il gruppo osserva le fasi.

A tutti viene fornito un foglio di lavagna a fogli mobili per creare i propri livelli logici.

Tutti disegnano lo schema.

I passaggi successivi vengono svolti in plenaria, passo dopo passo, e vengono letti ad alta voce, passo dopo passo.

Quando tutti hanno un'attività o una parola per ogni livello, lavorano individualmente per arricchire il contenuto di ciascun livello, attingendo da ciò che hanno annotato nei loro quaderni durante l'intero processo.

L'ultimo passo consiste nel presentare il proprio livello logico e scegliere un'attività o una parola da ciascun livello.

Leggi l'allegato con gli esercizi da R2

Durata prevista

45-60 minuti

Risultati attesi

Un piano d'azione logico, chiaro e prevedibile per il loro lavoro.

Individuare chiari collegamenti tra il lavoro che desiderano e i propri punti di forza.

Comprendere cosa possiedono e di cosa hanno bisogno per avere successo nella transizione lavorativa.

Punti salienti e sintesi per sé stessi di tutto ciò su cui hanno lavorato attraverso la metodologia JobAut.

Un piano prevedibile e portatile, facile da leggere e da presentare anche alle reti di riferimento dei partecipanti.

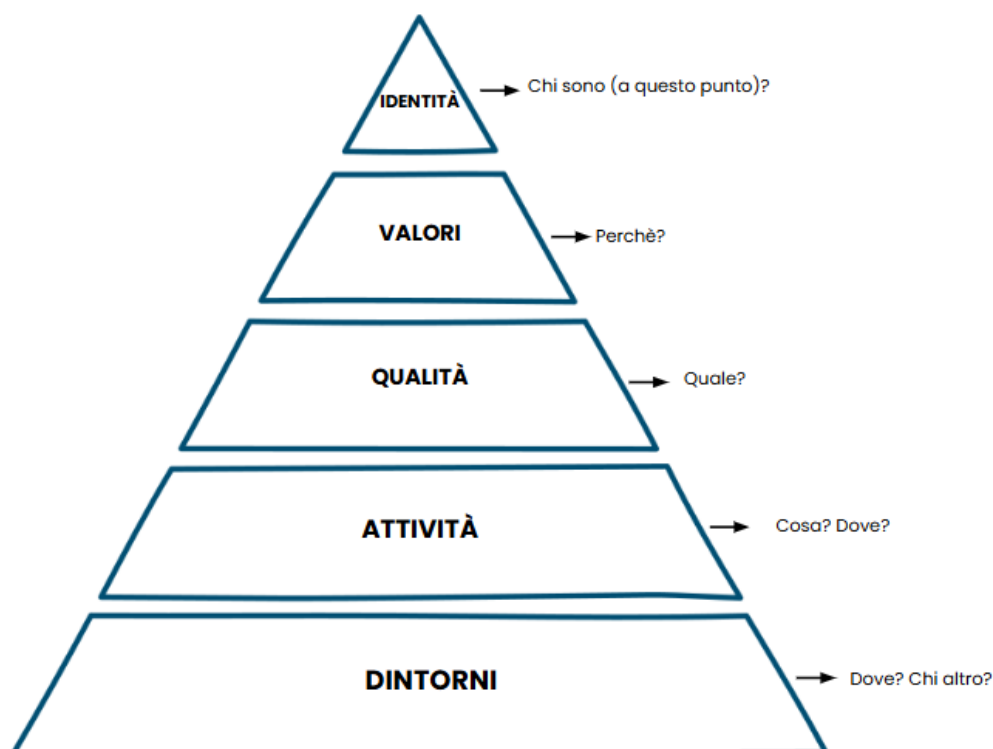
Un ottimo promemoria quotidiano per i partecipanti, per ricordare a se stessi come attenersi al piano e vivere una vita in linea con i propri valori e le proprie passioni.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e flusso prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adattamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

SUPPORTO VISIVO E SCRITTO

IMMAGINE DEI LIVELLI LOGICI



LISTA DI CONTROLLO

- Cosa ha funzionato e perché:
- Cosa non ha funzionato come previsto:
- Numero di partecipanti che hanno partecipato:
- Numero di partecipanti che hanno completato i livelli logici:
- Numero di partecipanti con un obiettivo chiaro e ben definito:
- Debriefing completato:

STRUMENTO 11 - COMPITI A CASA**Modulo: TUTTI****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

I compiti a casa svolgono un ruolo importante nel sostenere le persone autistiche nel loro percorso verso una maggiore autonomia, autogestione e crescita personale.

Consentono loro di esercitarsi e mettere in pratica ciò che imparano ogni giorno in modi che valorizzano 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.

Materiali necessari:

Libri e matite.

Guida passo passo per la facilitazione:

Basate il compito a casa sugli strumenti su cui hanno fatto pratica durante la sessione odierna.

Siate concreti e fornite diversi esempi di come risolvere il compito a casa.

Spiegate loro lo scopo dei compiti a casa tra una lezione e l'altra.

Chiedete ad alcuni o a tutti di definire e ripetere a voce il compito a casa prima di lasciare l'aula.

Informateli che i compiti a casa fungono da ponte tra le lezioni, la loro vita quotidiana e il futuro posto di lavoro.

Assicuratevi di assegnare compiti a casa che coinvolgano tutte le fasi della metodologia, se possibile il primo colloquio, l'abbinamento tra lavoro e competenze e il metodo di coaching.

Crea compiti significativi, realizzabili e divertenti, e incoraggia i partecipanti ad ampliare le loro zone di comfort in modi entusiasmanti e gratificanti.

Concentrati sul far sì che i compiti risultino rilevanti per la vita e le ambizioni di ogni persona e favoriscano la motivazione intrinseca.

Durata prevista

10 minuti

Risultati attesi

Maggiore autonomia, autogestione e crescita personale.

Approfondire l'apprendimento e la comprensione degli strumenti e integrare modelli nuovi e più vantaggiosi nella propria vita.

Opportunità di rafforzamento, autostima e celebrazione delle piccole vittorie e dei progressi al proprio ritmo.

Nel tempo, una pratica costante porta a cambiamenti significativi e duraturi nel comportamento e nella mentalità.

Compiere azioni ponderate e consapevoli.

Esercitarsi in abilità concrete, sviluppare la resilienza e coinvolgere persone di fiducia nel proprio percorso di crescita, consentendo loro di guidare il processo di cambiamento con autonomia e fiducia in se stessi.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e sequenze prevedibili – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adattamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo dei compiti a casa:
- Mi assicuro che tutti abbiano ricevuto un compito a casa prima di concludere la sessione:

STRUMENTO 12 - DEBRIEFING

Modulo: TUTTI

Foglio di lavoro

Obiettivi:

Il debriefing è più di un semplice riassunto dopo un'esercitazione. È un processo consapevole e strutturato in cui le domande guidano i partecipanti a riflettere sulle proprie esperienze e ad acquisire una comprensione più profonda. Aniché concentrarsi esclusivamente su un singolo evento isolato, l'obiettivo è collegare tale esperienza al contesto più ampio della loro vita. Il processo di debriefing aiuta i partecipanti a riconoscere come le loro reazioni in una determinata situazione possano riflettere schemi ricorrenti in altri contesti.

Materiale necessario:

Libri e matite.

Guida passo passo per la facilitazione:

Informate i partecipanti che state per condurre un debriefing sulla loro esperienza con un esercizio.

Spiegate loro lo scopo del debriefing.

Assicuratevi che tutti siano coinvolti e che le vostre domande siano varie.

Poni sia domande aperte che chiuse. Assicurati che le tue domande si basino sulle loro esperienze durante l'esercizio e sii curioso di individuare le connessioni. In che modo la loro esperienza è collegata a un esercizio precedente, al loro lavoro, alla vita quotidiana e a un contesto di vita più ampio.

Esempi di domande aperte:

«Com'è stato condividere i propri sogni ad alta voce con gli altri?»

«Cosa impari su te stesso e sui tuoi sogni?»

«In che modo il tuo denominatore comune si collega al tuo lavoro?»

«Come puoi mettere in pratica questa consapevolezza nella vita di tutti i giorni?»

«Come farai a mantenere vivi i tuoi sogni? Quali sono alcuni esempi di attività concrete?»

Esempi di domande chiuse:

«È stato utile condividere i propri sogni?»

«Hai scoperto qualcosa di nuovo trovando un denominatore comune/un valore nei tuoi tre sogni più grandi?»

Dopo aver posto una domanda chiusa, puoi proseguire con una nuova domanda, aperta o chiusa.

Ad esempio: «È stato utile condividere i propri sogni?» – Se sì: «Cosa ti è stato utile?» – Se no: «Cosa sarebbe stato utile per te?»

Lascia che siano i partecipanti a scegliere il mezzo di comunicazione più efficace.

Durata prevista

15 minuti

Risultati attesi

Promuovere la trasferibilità, ovvero la capacità di trarre spunti da un contesto e applicarli ad altri ambiti della vita.

Sviluppare la consapevolezza e gli strumenti che possano portare a un cambiamento al di là della sessione stessa.
Approfondire l'apprendimento. Quando viene posta una domanda a un partecipante, il resto del gruppo riflette internamente su di essa. Ciò crea sia una comprensione più profonda sia una comprensione delle diverse prospettive e percezioni dello stesso compito.
Rafforza la loro capacità di esprimersi riguardo alle proprie esperienze, ai propri pensieri e a ciò che è importante per loro.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti dell'ambiente per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo del debriefing
- Mi assicuro che tutti siano coinvolti o ricevano delle domande durante un debriefing dopo ogni sessione:

STRUMENTO 13 - LINEA GUIDA 1: CO-LEADERSHIP

Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACH

Foglio di lavoro

Obiettivi:

Garantire la qualità del programma ed essere in grado di gestire un gruppo di massimo 10 partecipanti e i loro processi.

Consentire uno scambio regolare di idee tra due job coach.

Promuovere un processo decisionale più efficace e apportare adeguamenti durante il percorso.

Lavorare su obiettivi individuali o comuni e sostenersi a vicenda.

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

In qualità di co-facilitatori, preparatevi insieme 30-60 minuti prima dell'inizio della sessione.

Mettetevi d'accordo con il vostro co-facilitatore e stabilite chi sarà responsabile di aprire quale sezione nel corso della giornata.

Assicuratevi di essere «sulla stessa lunghezza d'onda» e di condividere lo stesso obiettivo generale per lo svolgimento dell'attività; se dovessero sorgere disaccordi, assicuratevi di discuterne prima di iniziare il programma.

In ogni pausa, confrontatevi con il vostro co-istruttore «hhh»

A che punto siamo? Ciò significa fare il punto della situazione e confrontare i risultati con i fogli di lavoro, per verificare se siete sulla strada giusta, in linea con i tempi previsti, e se e come dovete apportare delle modifiche per procedere con successo.

Dove stiamo andando? Questo significa che siete entrambi d'accordo e avete una visione comune su come procedere con il passo successivo.

Chi ha bisogno di attenzione?

C'è qualcuno nel gruppo che necessita di maggiore attenzione?

Alla fine di ogni sessione, fate un debriefing insieme al vostro co-leader.

Durata prevista

Prima della sessione di gruppo: 60 minuti

Per l'intera sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti

Dopo la sessione di gruppo: 30 minuti

Risultati attesi

Co-leader e job coach con maggiore slancio ed energia.

I coach lavorativi acquisiscono maggiore sicurezza in se stessi e maturano esperienza come co-leader.

I coach lavorativi acquisiscono esperienza nella conduzione di processi di gruppo.

I coach lavorativi acquisiscono esperienza nelle aree di interesse, nelle modalità di preparazione e effettuano regolarmente verifiche e sessioni di sparring per mantenere prevedibilità, fluidità e padronanza nel proprio lavoro.

Migliori ambienti di lavoro.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e flusso prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo della co-leadership:
- Cosa funziona nel nostro modello di co-leadership:
- Cosa non funziona nel nostro modello di co-leadership:

STRUMENTO 14 - LINEA GUIDA 2: LINGUAGGIO
Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACH
Foglio di lavoro

Obiettivi:

Essere in grado di soddisfare diverse preferenze comunicative.
Fornire istruzioni chiare per garantire che il messaggio venga trasmesso in modo adeguato.
Mantenere la convinzione che i partecipanti abbiano le proprie risposte nel modo in cui si utilizza il linguaggio come job coach.
Evitare un'ampia gamma di interpretazioni o malintesi.
È necessario uno sforzo da entrambe le parti per colmare il divario tra i diversi stili e preferenze comunicative.
Co-leader e coach di orientamento professionale con maggiore energia e slancio.

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

Mostrare rispetto e pazienza nei confronti delle diverse preferenze.
Comunicazione chiara e inequivocabile.
Scomponi le istruzioni verbali e concedi più tempo per elaborarle.
Accettare come valide tutte le forme di comunicazione, anche se si preferiscono i messaggi scritti a quelli orali.
Riconoscere che il comportamento è un mezzo di comunicazione.
Chiarezza nel proprio linguaggio: una scelta consapevole delle proprie parole.
Noi/voi per mantenere la linea invisibile e la relazione tra i co-leader e il gruppo, considerati come due entità distinte per rispettare il processo di gruppo.
Usa le parole dei partecipanti per ripetere, non riassumere con le tue parole in qualità di co-facilitatore.
Riconosci come validi tutti i contributi nelle sessioni di brainstorming; non devi correggere in alcun modo ciò che dicono.

Durata prevista

Per l'intera sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti.

Risultati attesi

Co-facilitatori e job coach con maggiore slancio ed energia.
I coach lavorativi acquisiscono maggiore sicurezza in se stessi e maturano esperienza come co-leader.
I coach lavorativi acquisiscono esperienza nella conduzione di processi di gruppo.
I coach lavorativi acquisiscono esperienza nelle aree di interesse, nelle modalità di preparazione e effettuano regolarmente verifiche e sessioni di sparring per mantenere prevedibilità, fluidità e padronanza nel proprio lavoro.
Migliori ambienti di lavoro.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e flusso prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo del linguaggio:
- Cosa funziona dal punto di vista linguistico:
- Cosa non funziona dal punto di vista linguistico:

STRUMENTO 15 - LINEA GUIDA 3: ESSERE UN CATALIZZATORE**Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACH****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Imparare come attribuire al partecipante la responsabilità della propria crescita.

Incoraggiare il senso di responsabilità.

Aumentare la consapevolezza e promuovere il senso di appartenenza nei partecipanti.

Imparare a non essere legati al risultato in qualità di co-leader/job coach.

Lasciare che i partecipanti esplorino i propri pensieri ed esperienze, invece di sentirsi interrogati o limitati.

Passare dalla guida diretta del coach lavorativo a porre domande che stimolino l'auto-esplorazione da parte del partecipante.

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

Directness – siate diretti nelle vostre domande e nel rispondere alle osservazioni su ciò che può accadere nella stanza.

Abbi il coraggio di porre principalmente domande aperte dettate dalla curiosità per conto del partecipante – e non da parte tua.

Adattatevi se le domande aperte creano confusione, fornendo esempi o ponendo domande, combinandole con ulteriori domande sì/no con poche alternative.

Sono i partecipanti ad avere le risposte: poni domande basandoti su ciò che dicono e mostrano, non su una tua agenda personale.

Rimani neutrale – prendi sempre le distanze dal processo. Mantenere quella linea invisibile ti aiuterà a preservare la tua posizione neutrale e a essere un facilitatore più professionale.

Durata prevista

Per l'intera sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti.

Risultati attesi

I partecipanti si assumono la responsabilità del proprio processo.

Il cambiamento sostenibile nasce dall'interno.

I partecipanti mettono in relazione ciò che scoprono con il contesto più ampio della propria vita.

Incoraggiare l'autonomia, cosa che molti adulti autistici apprezzano molto, specialmente se in passato hanno subito una patologizzazione o ricevuto un sostegno direttivo.

Essere davvero curiosi nel ruolo di co-leader/job coach contribuisce a creare fiducia e sicurezza psicologica.

Co-leader e coach lavorativi con maggiore energia e vitalità.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e flusso prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo di fungere da catalizzatore:
- Ho combinato domande aperte e chiuse:

STRUMENTO 16 - LINEA GUIDA 4: GESTIRE LA SALA**Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACH****Foglio di lavoro****Obiettivi:**

Imparare a coinvolgere il pubblico con:

- Osservare l'effetto derivante dall'uso di diversi volumi di voce e della propria articolazione.
- Imparare a usare il linguaggio del corpo, essere fisicamente presenti ed espressivi.
- Utilizzare un linguaggio del corpo che sostenga e rafforzi il proprio messaggio.
- Essere consapevoli di come si utilizza la propria presenza per guidare la sala e influenzare l'atmosfera.
- Ritmo e fluidità: sapere come mantenere un ritmo naturale e uno slancio nella presentazione.

Sfruttate lo spazio fisico a vostra disposizione – interagite attivamente con l'ambiente circostante. Alternate la posizione seduta a quella in piedi, utilizzate e indicate gli ausili visivi.

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

Mantenete un'energia calma e costante, evitando comportamenti eccessivamente vivaci o imprevedibili.

Mantenete un tono di voce chiaro, costante e ben equilibrato.

Mantenete un linguaggio del corpo coerente e consapevole.

Adottate uno stile di conduzione strutturato, diretto e sincero.

Alternate la posizione seduta a quella in piedi.

Utilizzate l'intera sala come strumento, indicate poster, supporti visivi o altri mezzi visivi di comunicazione.

Durata prevista

Per l'intera sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti.

Risultati attesi

Partecipanti coinvolti.

Messaggi chiari e di facile comprensione.

Ambiente più confortevole, prevedibile e meno sovrastimolante.

Gli adulti autistici elaborano le informazioni in modo più efficace.

Chiarire il significato e rafforzare le parole pronunciate, in modo che ci sia meno spazio per «leggere tra le righe».

Co-responsabili e job coaches con maggiore disponibilità ed energia.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e flusso prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo di gestire la sala:
- Mantengo un'energia calma e costante:
- Adotto tre o più passaggi nella gestione della classe:

STRUMENTO 17 - LINEA GUIDA 5: FLESSIBILITÀ
Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACH
Foglio di lavoro

Obiettivi:

Job coaches/co-responsabili flessibili
 Scegliere le situazioni che si verificano in aula come preziose occasioni di apprendimento anziché come disturbi
 Job coaches/co-responsabili che rispondono, anziché reagire
 Identificare ed essere consapevoli dei propri fattori scatenanti
 Gestire le situazioni scatenanti in modo diverso, con una scelta più attiva
 Sostenere e mantenere la linea invisibile e la professionalità evitando di lasciarsi coinvolgere emotivamente

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

Insieme al tuo co-facilitatore, fai un brainstorming sulle diverse situazioni scatenanti che possono verificarsi quando si lavora con i gruppi.
 Identificate la vostra attuale reazione a tali situazioni.
 Preparate e pianificate modi alternativi per affrontare le situazioni scatenanti, ad esempio fare qualche respiro profondo, alzarvi dalla sedia, raddrizzare la schiena, lasciare che il co-facilitatore vi coinvolga finché non ritrovate la concentrazione.
 Scegli di “ballare” nel momento. Ciò significa che, invece di essere vincolato a un piano rigido, dovresti permetterti di seguire gli eventi e i momenti inaspettati con curiosità e calma, agendo anziché reagire.
 Rispecchia il partecipante. Invece di prendere le cose sul personale e reagire emotivamente, sii curioso nei confronti del partecipante. Poni domande basate su ciò che osservi e su ciò che il partecipante esprime, piuttosto che su come ti senti al riguardo.

Durata prevista

Prima della sessione di gruppo: 30 minuti

Sessione di gruppo che comprende anche le indicazioni: 120 minuti

Risultati attesi

Co-leader e job coaches con maggiore slancio ed energia.
 Mantenere «la linea invisibile» e la professionalità.
 Rispetto dei processi di gruppo senza coinvolgimento personale.
 In qualità di job coach/co-leader, riesci a lasciare più spazio ai tuoi partecipanti e a mantenere l'attenzione dove deve essere.
 Un ambiente più inclusivo, rispettoso e solidale.
 La flessibilità aiuta a soddisfare le esigenze e le preferenze individuali.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo della flessibilità:
- Riesco a mantenere il confine invisibile:
- Sono consapevole dei miei fattori scatenanti e di come gestirli:

STRUMENTO 18 - LINEA GUIDA 6: PREPARAZIONE
Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACHES
Foglio di lavoro

Obiettivi:

Condurre una riunione ben preparata.
Prevedibilità e senso di padronanza per i co-leader e i partecipanti.

Materiali necessari:

Foglio di lavoro stampato e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo alla facilitazione:

Acquisire familiarità con la metodologia JobAut e il kit di strumenti.
Se possibile, completa il corso di e-learning JobAut.
Prendi familiarità con il programma giorno per giorno.
Leggi le istruzioni, le schede di lavoro e la descrizione degli strumenti.
Preparate il gruppo di facilitatori, concordate chi aprirà ciascuna sezione, esercizio e dimostrazione.
Acquisisci familiarità con lo scopo di ogni strumento e con le interconnessioni tra gli strumenti.
Esercitatevi con la dimostrazione e le presentazioni insieme al vostro co-conduttore.

Durata prevista

Prima della sessione di gruppo: 30 minuti
Per tutta la durata della sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti

Risultati attesi

Co-leader e job coaches con maggiore energia e slancio.
Un ambiente più inclusivo, rispettoso e solidale.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo dei preparativi:
- Mi sono preparato prima di ogni sessione e ho stampato le informazioni di cui ho bisogno:
- Mi sono preparato sia individualmente che insieme al mio co-docente:

STRUMENTO 19 - LINEA GUIDA 7: ROUTINE
Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACHES
Foglio di lavoro

Obiettivi:

Controllo di qualità regolare.
 Mantenere una collaborazione ben preparata e l'attuazione della metodologia di coaching.
 Prevedibilità e padronanza per i co-responsabili e i partecipanti.
 Plasmare il proprio impatto agendo in modo consapevole e deliberato.

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

Definisci la tua intenzione personale come catalizzatore e ciò che desideri apportare alla sessione.
 Crea o valuta l'impegno insieme al tuo co-facilitatore (Impegno = creato congiuntamente dalla coppia di coaching. 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 impreviste o le cose non vanno come previsto)
 Mantieni un follow-up regolare ad ogni pausa: «hhh» Dove siamo? Dove stiamo andando? Chi ha bisogno di attenzione?
 Verifica regolarmente i risultati e il filo conduttore comune come descritto nella descrizione dell'esercizio.

Durata prevista

Prima della sessione di gruppo: 30 minuti.
 Per l'intera sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti.

Risultati attesi

Ottenere l'effetto desiderato che favorisca migliori ambienti di apprendimento.
 Un percorso ben strutturato infonde un senso di sollievo, significato e padronanza, rafforzando al contempo il senso di comunità e l'obiettivo comune tra i co-leader.
 Spazio per la riflessione, la valutazione dei progressi e l'adeguamento del percorso secondo necessità.
 Garantire che lo scopo alla base di ogni strumento o metodo utilizzato sia chiaramente comunicato e efficacemente recepito dal gruppo.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adattamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- E' stato compreso lo scopo delle routine:
- Ho creato una tabella con il mio co-responsabile:
- Durante ogni pausa, verifico il «WWW» con il mio co-responsabile:

STRUMENTO 20 - LINEA GUIDA 8: FIDUCIA
Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACHES
Foglio di lavoro

Obiettivi:

La fiducia è il valore fondamentale della metodologia FROG, su cui si basa la metodologia JobAut.

Scegliere la fiducia significa scegliere di vedere il potenziale, il valore e le capacità, anche quando non rientrano immediatamente nello schema prestabilito.

Significa riuscire a spostare la dinamica dal controllo alla collaborazione. Un approccio basato sulla fiducia che favorisce la crescita.

Materiali necessari:

Fogli di lavoro stampati e allegati necessari per ogni sessione.

Guida passo passo per la facilitazione:

Abbi fiducia al 100% nel metodo, nei partecipanti, nel processo, nel tuo co-facilitatore e in te stesso.

Abbi fiducia nelle intenzioni, nelle capacità e nell'impegno degli adulti autistici.

Abbi fiducia nel fatto che tutte le persone sono naturalmente creative, piene di risorse e integre.

Lavorando da questa prospettiva, ciò guiderà anche il tuo approccio e le tue domande ai partecipanti, rendendoti più coraggioso e operando in uno spazio orientato alle soluzioni.

Molti dei «quattro accordi» – l'ultima linea guida – conterranno anche strumenti concreti su come mantenere e riconquistare la fiducia in ogni situazione.

Durata prevista

Per l'intera sessione di gruppo, comprese le indicazioni: 120 minuti.

Risultati attesi

Quando le persone si sentono che hanno fiducia, sono più propense ad assumersi rischi sociali, a provare nuove strategie e ad aprirsi.

La ricerca dimostra che la fiducia nelle relazioni favorisce la sicurezza psicologica, incoraggiando le persone a impegnarsi in comportamenti innovativi e a condividere idee senza timore di conseguenze negative.

La fiducia favorisce la disponibilità a mostrarsi vulnerabili, cosa essenziale per assumersi rischi sociali e sperimentare nuovi approcci.

La fiducia rende possibili l'apertura e la collaborazione nelle interazioni sociali.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- Comprendo lo scopo della fiducia:

- Ho fiducia nelle intenzioni, nelle capacità e nell'impegno degli adulti autistici:
- Confido nel fatto che tutte le persone siano naturalmente creative, dotate di risorse e integre:

STRUMENTO 21 - LINEA GUIDA 9: LE QUATTRO REGOLE DI COMPORTAMENTO

Modulo: TUTTI – RAFFORZAMENTO DEI JOB COACHES Foglio di lavoro

Obiettivi:

"Le quattro regole di vita" sono una serie di principi tratti dal libro "*Le quattro regole di vita*" di Don Miguel Ruiz. Questi accordi fungono da guida verso la libertà personale e una vita più felice e significativa.

Nella nostra metodologia colleghiamo questo prezioso libro all'autogestione e al modo in cui ci si comporta nell'ambiente di lavoro e negli incontri con adulti autistici. Queste quattro regole di vita sono anche modi per mantenere o riconquistare la fiducia al 100% e sono preziose in tutte le interazioni – sia come job coach che in contesti privati – ed è un libro che utilizziamo come supplemento affinché tutti i co-leader possano approfondirlo.

Materiale necessario:

Il libro si intitola "*Le quattro regole di vita*" di Don Miguel Ruiz.

Guida passo passo per la facilitazione:

Leggi il libro tra una sessione e l'altra e impara come:

Sii attento alle tue parole.

Non prendere nulla sul personale.

Non fare supposizioni.

Fai sempre del tuo meglio.

Durata prevista

Per l'intera sessione di gruppo, compresa la registrazione: 120 minuti.

Risultati attesi

Queste regole di condotta fungono da guida verso la libertà personale e una vita più felice e significativa. Questo libro rafforza ulteriormente le linee guida consolidate per i job coaches e favorisce una gestione efficace del gruppo, la capacità di esercitare un'influenza significativa con sicurezza e l'incoraggiamento dei partecipanti ad assumersi la responsabilità del proprio processo di sviluppo. Aiuta inoltre a mantenere adeguati confini professionali («la linea invisibile») e a presentarsi in modo professionale. Inoltre, contribuisce a una maggiore calma, adattabilità e un approccio proattivo, consentendoti di rispondere in modo ponderato anziché reagire impulsivamente o prendere le cose sul personale. Sebbene la lettura del libro non sia obbligatoria, è vivamente consigliata. Si prevede che fornisca preziose intuizioni che ti saranno utili sia nel ruolo di coach lavorativo che nella tua vita personale.

Adattamenti specifici per l'autismo

Istruzioni strutturate e svolgimento prevedibile – Tempistiche flessibili e carico cognitivo ridotto. Adeguamenti ambientali per ridurre al minimo lo stress sensoriale.

LISTA DI CONTROLLO

- Ho letto le quattro regole di condotta:
- Ho intenzione di leggere le quattro regole di condotta:
- Sto leggendo le quattro regole di condotta:
- Non voglio/non ho tempo di leggere le quattro regole di comportamento: