



OPPORTUNITIES 4
AUTISM



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

IO1: Programma formativo rivolto a docenti della formazione professionale

Opportunities4autism – A spectrum of opportunities: training field professionals on how to recruit and support individuals with autism at the workplace – Progetto n. 2020-1-PL01-KA202-081445

INDICE

INTRODUZIONE	2
CURRICULUM	3
MODULO 1 COMPRENDERE L'AUTISMO.....	4
MODULO 2 DIFFICOLTÀ DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO SUL POSTO DI LAVORO	12
MODULO 3 SVILUPPARE E GESTIRE LE COMPETENZE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. PUNTI DI FORZA DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO NEL LAVORO.....	19
MODULO 4 DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO - CONTESTO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE.....	30
MODULO 5 PROCESSO DI SELEZIONE PER PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO - CREAZIONE DI UN PROCESSO DI SELEZIONE INCLUSIVO	37
MODULO 6 PROCESSI DI AVVIO AL LAVORO, ADATTAMENTO E GESTIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. ORGANIZZAZIONE DEL POSTO DI LAVORO	46

©



INTRODUZIONE

L'autismo è una disabilità dello sviluppo permanente. È una condizione di spettro, definita anche disturbo dello spettro autistico. Il termine "spettro" viene utilizzato perché, sebbene tutte le persone con autismo condividano tre aree principali di difficoltà (comunicazione e interazione sociale, flessibilità di pensiero), la condizione colpisce le persone in modi molto diversi. Alcuni sono in grado di vivere una vita relativamente indipendente, mentre altri avranno bisogno di un supporto specialistico per tutta la vita.

L'autismo è una disabilità dello sviluppo permanente. È una condizione di spettro, definita anche disturbo dello spettro autistico. Il termine "spettro" viene utilizzato perché, sebbene tutte le persone con autismo condividano tre aree principali di difficoltà (comunicazione e interazione sociale, flessibilità di pensiero), la condizione colpisce le persone in modi molto diversi. Alcuni sono in grado di vivere una vita relativamente indipendente, mentre altri avranno bisogno di un supporto specialistico per tutta la vita.

Oggi, tra 1 individuo su 100 e 1 su 150 riceve una diagnosi di autismo, per un totale di circa 3,3 milioni di persone affette da autismo nell'Unione Europea (Autism-Europe, 2009). Gli studi indicano che nell'Unione Europea tra il 76% e il 90% delle persone adulte con autismo sono disoccupate (The National Autistic Society, 2013). Dato che le persone con autismo spesso faticano a gestire gli aspetti sociali e comunicativi del lavoro (ad esempio la comprensione delle istruzioni, i colloqui, il lavoro di gruppo), queste statistiche potrebbero non sorprendere. Tuttavia, i maggiori ostacoli occupazionali che le persone con autismo affrontano non sono causati dalla loro disabilità, ma dalla mancanza di accesso alle opportunità e dallo stigma e dalla discriminazione in relazione alla loro condizione (Autism-Europe, 2014). Ciononostante, le persone adulte con autismo spesso desiderano davvero lavorare e hanno molti punti di forza che possono renderle dipendenti potenzialmente eccezionali (ad esempio attenzione ai dettagli, lealtà, affidabilità) (Redman, S. et al., 2009). Hanno semplicemente bisogno di assistenza per superare le barriere e le difficoltà che incontrano. In tutta Europa si registra una grave carenza di formazione e informazione in grado di garantire alle persone con autismo l'accesso all'occupazione.

Quando una persona con autismo cerca lavoro, indipendentemente dal fatto che sia riuscita o meno a ottenere titoli di studio pertinenti, si trova spesso ad affrontare lo stigma e la discriminazione legati alla sua condizione di persona con autismo. Anche se una persona non rivela la propria condizione a un potenziale datore o datrice di lavoro, è probabile che venga allontanata perché questi ultimi interpretano le sue difficoltà di comunicazione e di interazione sociale come chiari segnali di non idoneità al lavoro, invece di vedere che con specifiche forme di sostegno la persona potrebbe svolgere bene il proprio lavoro. Inoltre, per coloro che riescono a ottenere un lavoro, mantenerlo è un'altra sfida, poiché la combinazione di difficoltà intrinseche, mancanza di supporto e atteggiamenti sociali può essere opprimente per una persona con autismo (Autism-Europe, 2014).

Il progetto ha i seguenti obiettivi:

- comprendere i vantaggi di una forza lavoro neurodiversa
- comprendere l'autismo
- aumentare la consapevolezza delle difficoltà che una persona affetta da autismo può incontrare sul posto di lavoro
- Creare un processo di selezione del personale adatto all'autismo.
- progettare un ambiente di lavoro adatto all'autismo

©



CURRICULUM

Il primo risultato del progetto Opportunities4Autism è questo curriculum originale e innovativo, generato da tutti i partner sotto la guida degli esperti di progettazione didattica. Questo documento contiene informazioni necessarie per accrescere le capacità e le competenze dei docenti dell'istruzione e formazione professionale, al fine di educare i datori e le datrici di lavoro e il personale manageriale su come riconoscere e supportare le persone con autismo sul posto di lavoro. Pertanto, mira allo sviluppo personale e professionale dei datori e delle datrici di lavoro.

Riteniamo che questo curriculum formativo, che è la base del pacchetto formativo Opportunities4Autism, insieme alle altre risorse sviluppate dal progetto con cui è interconnesso, colmi il divario tra la teoria e la prassi, poiché in pratica farà conoscere ai docenti dell'istruzione e formazione professionale l'intero pacchetto educativo prodotto, in modo concreto. Il curriculum è una fonte preziosa che supporterà e renderà i docenti dell'istruzione e formazione professionale in grado di formare i datori e le datrici di lavoro e il personale manageriale su come supportare e includere al meglio le persone con autismo sul posto di lavoro.

L'obiettivo è quello di formare docenti dell'istruzione e formazione professionale sull'autismo, che a loro volta insegneranno ai datori e alle datrici di lavoro, concentrandosi sulle caratteristiche e le particolarità specifiche delle persone con autismo, che dovrebbero essere prese in seria considerazione sia durante il processo di selezione che nel corso del rapporto di lavoro.

Per stabilire un curriculum appropriato e rilevante, tutti i partner hanno organizzato dei focus group composti da docenti dell'istruzione e formazione professionale e datori o datrici di lavoro e/o manager.

Questi focus group ci hanno aiutato a definire gli argomenti del curriculum:

- Comprendere l'autismo
- Difficoltà delle persone nello spettro autistico sul posto di lavoro
- Sviluppare e gestire le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico. Punti di forza delle persone nello spettro autistico nel lavoro
- Diritto al lavoro delle persone nello spettro autistico - Contesto normativo internazionale, europeo e nazionale
- Processo di selezione per persone con disturbi dello spettro autistico - Creazione di un processo di selezione inclusivo
- Processi di avvio al lavoro, adattamento e gestione dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico. Organizzazione del posto di lavoro

©



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

MODULO 1 COMPRENDERE L'AUTISMO

TITOLO DEL MODULO	Comprendere l'autismo
OBIETTIVI GENERALI	<p>Conoscenze: Imparare a conoscere gli aspetti essenziali dello spettro autistico; problemi relativi a malattie genetiche e disabilità multiple; nozioni generali di psichiatria, psicopatologia e neurologia; patologie legate ai disturbi dello spettro autistico.</p> <p>Abilità: Competenze da sviluppare – Volontà di utilizzare delle conoscenze elementari riguardo ai sintomi caratteristici del disturbo dello spettro autistico nell’ambito della gestione delle risorse umane</p> <p>Competenze sociali: Sensibilizzare le persone responsabili della gestione delle risorse umane ad approfondire le loro conoscenze nell’ambito del coaching per lavorare con persone con disturbi dello spettro autistico</p>
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	<p><i>Al termine del modulo le e i partecipanti saranno in grado di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le e i partecipanti conoscono i sintomi fisici e psicologici che caratterizzano il quadro clinico delle persone con disturbi dello spettro autistico, nonché l’anatomia e la fisiologia del sistema nervoso in particolare rispetto ai deficit e alle anomalie dello sviluppo nelle persone con disturbi dello spettro autistico. ● Le e i partecipanti conoscono i problemi relativi alle malattie genetiche e alle disabilità delle persone con disturbi dello spettro autistico. ● Le e i partecipanti approfondiranno le loro conoscenze relative al funzionamento delle persone con disturbi dello spettro autistico per quanto attiene agli aspetti medici, psicologici e di counselling.



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

	<ul style="list-style-type: none">● Le e i partecipanti conoscono i principali aspetti del trattamento dei disturbi dello spettro autistico e sanno quali sono i parametri che determinano l'efficacia degli interventi intrapresi.● Le e i partecipanti conoscono e comprendono i processi di adattamento dei requisiti alle esigenze speciali delle persone con disturbo dello spettro autistico.● Le e i partecipanti conoscono e comprendono le metodologie più adatte per lavorare con persone affette da disturbo dello spettro autistico.● Le e i partecipanti sono consapevoli dell'importanza di stimolare gli interessi e i gusti delle persone con disturbo dello spettro autistico.● Le e i partecipanti possono valutare in maniera critica le loro conoscenze e competenze e sanno servirsene per elaborare delle strategie di coaching adatte a persone con disturbo dello spettro autistico.
DURATA	10 ore
MATERIALI NECESSARI	Multimedia, presentazioni PPT, video/documentari didattici su esempi di sintomi dell'autismo, esempi di documenti/giudizi medici sulla diagnosi dello spettro autistico, penne, materiale per studenti, libri di lavoro per studenti.
UNITÀ	
UNITÀ 1	<p>1. Introduzione all'eziologia della condizione (2 h):</p> <p>a. Introduzione alla natura dell'autismo:</p> <ul style="list-style-type: none">● Cos'è l'autismo?● Le principali caratteristiche/sintomi dell'autismo,● Lo sviluppo storico della comprensione dell'autismo.



FONDACJA MILJADU ŽELJA



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



	<p>b. Una breve panoramica delle basi della psichiatria, della psicopatologia e della neurologia nel contesto dell'autismo - come funziona il cervello di una persona nello spettro autistico?</p> <p>c. Esempi di disturbi dello spettro autistico (disturbi dell'integrazione sensoriale, disturbi d'ansia, disturbi depressivi, disfunzioni ADHD, disturbo ossessivo compulsivo, epilessia, ecc.</p>
<p>UNITÀ 2</p>	<p>2. Livelli di gravità del disturbo dello spettro autistico (secondo il DSM5). Capacità di riconoscere i sintomi di disturbi quali (2 h):</p> <p>a. Livello 1 Richiede supporto b. Livello 2 Richiede un supporto sostanziale c. Livello 3 Richiede un supporto molto</p> <p><i>Il formatore presenta i sintomi di base dei suddetti disturbi dello spettro autistico, lavora su presentazioni, mostra filmati, test psicologici, cita sintomi e comportamenti chiave - i materiali e le conoscenze supportano la capacità di riconoscere i vari tipi di disturbi dello spettro autistico.</i></p>
<p>UNITÀ 3</p>	<p>3. Motivazione, attenzione e capacità di comunicazione dei formatori (3 h):</p> <p>a. Motivazione:</p> <ul style="list-style-type: none">● Perché assumere un dipendente con lo spettro autistico - introduzione,● Consigli su come insegnare ai futuri formatori/responsabili delle risorse umane come comunicare, motivare e sostenere i dipendenti con lo spettro autistico, <p>b. L'obiettivo è quello di formare formatori efficaci ed empatici e dipendenti delle risorse umane che lavorino in futuro con persone nello spettro autistico:</p> <p>- Sviluppare la competenza professionale dei formatori nel contesto di:</p>



- una corretta comunicazione con le persone dello spettro autistico,
- sostenere, motivare e sviluppare le competenze professionali delle persone nello Spettro Autistico con approcci diretti e non diretti.

- Competenze comunicative:

- il ruolo della comunicazione interpersonale e della comunicazione alternativa,
- discussione di metodi selezionati di lavoro educativo e loro trasferibilità al lavoro professionale, ad esempio il Programma Knill, il Morning Circle, Move to Learn.

Nota: il formatore presenta nuovamente l'obiettivo del modulo e dell'intera formazione e sottolinea i risultati di apprendimento che ne derivano. Il formatore utilizza poi la formazione per dimostrare diversi modi per motivare i futuri formatori/dirigenti a lavorare con persone nello spettro autistico (ad esempio, mostrando i lati positivi dell'assunzione di persone con autismo, imparando a comunicare con queste persone e sostenendole nel raggiungimento dei loro obiettivi).

Una formazione esperienziale sulle abilità pro-sociali/di comunicazione in termini di competenze del formatore e della persona che supporta un dipendente con spettro autistico. Il ruolo e i compiti del formatore - "ombra" (3h).

Nota: il formatore ribadisce l'obiettivo del modulo e dell'intera formazione e sottolinea i risultati di apprendimento che ne derivano. Chiede poi ai partecipanti di illustrare brevemente i problemi che possono sorgere nella comunicazione con le persone dello spettro autistico. Suggerimento: Il formatore interpreta il ruolo di una persona con diversi deficit nello spettro autistico, i partecipanti scrivono gli aspetti positivi dell'impiego di questa persona e cercano di entrare in contatto con il formatore, scrivono le sensazioni positive che emergono nel processo di comunicazione con una persona con autismo e identificano le difficoltà e le sfide, preparano un elenco di competenze e abilità che vogliono/devono acquisire nei moduli

UNITÀ 4



	<p><i>successivi per essere in grado di formare/aiutare le persone nello spettro autistico sul lavoro. <u>preparare un elenco di competenze e abilità che desiderano/devono acquisire nei moduli successivi per poter formare/aiutare le persone dello spettro autistico sul lavoro.</u></i></p>
<p>VERIFICA DELLE CONOSCENZE</p>	<p><i>I partecipanti:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>prenderanno parte a un test/quiz di autovalutazione sulle conoscenze acquisite nel Modulo I,</i> ● <i>prepareranno un elenco di competenze e abilità di un formatore HR che si occuperà di persone con autismo.</i>
<p>VALUTAZIONE DEL MODULO</p>	<p><i>Il modulo sarà valutato attraverso un questionario di valutazione relativo allo svolgimento delle attività. Dopo aver raccolto i risultati dei questionari, il formatore li confronterà con i risultati del test di valutazione delle conoscenze degli studenti del modulo - analizzando il livello di conoscenza ottenuto e la soddisfazione per il modulo.</i></p>
<p>CONTENUTI DELLA PRESENTAZIONE, MATERIALI AGGIUNTIVI</p>	<p>PRESENTAZIONI PPT su:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. le cause delle disfunzioni associate all'autismo b. i diversi tipi di autismo e i loro sintomi, la specificità dei bisogni formativi delle persone nello spettro autistico c. le competenze del formatore e della persona che supporta il dipendente con spettro autistico. <p>VIDEO: esempi di sintomi dell'autismo, esempi di modi di comunicare con l'autismo, filmati scientifici su argomenti medici nel campo dell'autismo, ecc.</p> <p>ALLEGATI: stampe di presentazioni multimediali, elenchi di siti web necessari e importanti che descrivono i sintomi dell'autismo, link a siti web con video strutturali, esempi di dichiarazioni mediche/psicologiche riguardanti la diagnosi nel campo dell'autismo.</p>



UNITÀ 1 Introduzione all'eziologia della condizione

La presentazione fornisce informazioni generali sull'autismo. Tratta la storia dell'autismo, il suo spettro, la prevalenza e i sintomi. La presentazione mostra anche come sostenere le persone affette da autismo e fornisce consigli su come comportarsi con queste persone.

https://drive.google.com/file/d/1hGAJEOin4_rB_Kc8rPz5CD7TaPCmn030/view?usp=sharing

Il testo presenta la storia dell'autismo, ne elenca le caratteristiche, parla delle comorbidità e dei sottotipi. Il testo tratta anche dell'inserimento lavorativo delle persone con autismo.

https://drive.google.com/file/d/1SSFGasx7AMKBvKM9_Dlc5Bcoxb4lpp5T/view?usp=sharing

UNITÀ 2

La presentazione spiega le reazioni delle persone con autismo a ciò che vedono e sentono.

<https://drive.google.com/file/d/1t4XboalWu4DdxODp--Fx6XtGE96sFSuv/view?usp=sharing>

Video 1 (in inglese)

https://drive.google.com/file/d/1Q1SpNZz1Ct_EMvabQ911Yv2eTmNKIn2X/view?usp=sharing

Il film parla delle malattie che coesistono con l'autismo, soprattutto quelle legate alla psicologia.

Video 2 (in inglese)

https://drive.google.com/file/d/1EJI0ioU9WgJiwhRIQga9_ZgcUepFiXCy/view?usp=sharing



Questo video parla delle cause dell'autismo e spiega cos'è l'autismo.

UNITÀ 3

Video 3 (in inglese)

https://drive.google.com/file/d/1rIPROyY_a6w-8WF4_TXzw3uO6DU27oJF/view?usp=sharing

Questo film parla del lavoro con le persone affette da autismo e delle tecniche di supporto al lavoro.

Video 4 (in inglese)

https://drive.google.com/file/d/1IRS_Ro0vjFbX97bwMujzAzHPjpVkQSPO/view?usp=sharing

Questo filmato è un'intervista a Nemanja Jović. Nemanja Jović è affetto da autismo e in un'intervista parla del suo lavoro, di come l'ha ottenuto e di come è fatto. Parla anche dei rapporti con i colleghi.

Video 5 (in inglese)

https://drive.google.com/file/d/1GElyMO0o_fPDbJmXpUQR-OTct-Mr5-AL/view?usp=sharing

In questo video, un dipendente di un ristorante parla del lavoro con persone affette da autismo.

UNITÀ 4

https://drive.google.com/file/d/1iDPQB0m8uSiELUrfCmxwcVd_o7kkwpe_/view?usp=sharing

[In inglese] Questo studio su un singolo caso ha valutato gli effetti di un intervento di modellazione video (VM) sulle abilità di servizio al cliente di cinque giovani adulti con disturbo dello spettro autistico (autismo). I



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

comportamenti target erano la verbalizzazione di frasi di saluto, di servizio e di chiusura contestualizzate al contesto lavorativo della comunità. Un approccio sistematico all'analisi visiva ha indicato la presenza di una relazione funzionale per tutti i partecipanti. I colleghi, i job coach e i supervisor hanno applicato con successo l'intervento VM durante la condizione di generalizzazione. I test di mantenimento condotti a 2 e 4 settimane hanno indicato che la maggior parte delle abilità di servizio al cliente sono state mantenute. I risultati indicano che la VM è efficace anche nel migliorare la qualità delle interazioni con i clienti. Vengono discusse le implicazioni per la ricerca e la pratica relative all'impiego competitivo di giovani adulti con autismo.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

MODULO 2 DIFFICOLTÀ DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO SUL POSTO DI LAVORO

TITOLO DEL MODULO	Difficoltà delle persone nello spettro autistico sul posto di lavoro
OBIETTIVI GENERALI	<p>Conoscenze- Acquisire conoscenze sulle difficoltà delle persone con autismo nella vita professionale e sociale. Sostenere la creazione di abitudini e abilità pratiche necessarie nella vita sociale e professionale, per aiutare e sostenere il miglioramento dell'autonomia, della personalizzazione e della socializzazione delle persone con autismo.</p> <p>Abilità- Conoscere le diverse modalità di comunicazione per motivare e sostenere il miglioramento delle competenze professionali e sociali sul posto di lavoro delle persone con autismo.</p> <p>Competenze sociali- Accettazione delle imperfezioni/non piene capacità (fisiche e psicologiche) dei dipendenti con autismo e capacità di ispirare fiducia nella propria efficacia e nel proprio successo.</p>
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	<p><i>Dopo aver completato il modulo, il discente possiede le seguenti conoscenze:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti hanno una comprensione approfondita del processo cognitivo degli individui dello spettro autistico (negli aspetti biologici, psicologici e sociali) e dei conseguenti bisogni speciali legati al lavoro. • I partecipanti sono in grado di pianificare, implementare e valutare un programma di supporto per persone con disturbo dello spettro autistico, prevedere il corso e gli effetti delle attività di selezione e pianificazione del lavoro, utilizzando una varietà di metodi, tecniche e strumenti, comprese le tecniche avanzate di informazione e comunicazione. • I partecipanti sono in grado di progettare e realizzare colloqui di selezione e riunioni di lavoro per persone con disturbi dello spettro autistico in diverse fasi del lavoro, di condurre colloqui, di effettuare valutazioni delle attività realizzate, di supportare la risoluzione di problemi sul lavoro con persone con autismo o di problemi di comunicazione con il team.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



	<ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti sono pronti a fornire supporto, consulenza e motivazione alle persone con autismo sul posto di lavoro.
DURATA	10 ore
MATERIALI RICHIESTI	Multimedia, Presentazioni PPT, video istruttivi sui colloqui di lavoro e sui colloqui di sostegno alle persone con autismo, penne, materiale per gli studenti, libro di lavoro per gli studenti.
UNITÀ	
UNITÀ 1	<p>Introduzione all'argomento (2 h):</p> <p>Difficoltà/debolezze nel percorso professionale delle persone con autismo (es.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - difficoltà di comunicazione sociale, ad es. non stabilire un contatto visivo con gli altri, non comprendere le relazioni interpersonali e le regole sociali, non essere in grado di costruire affermazioni più lunghe, - incomprensione totale o parziale di concetti astratti, metafore, espressioni figurative, - difficoltà di concentrazione e di comportamento, compreso il rispetto di determinati rituali, - difficoltà specifiche nel campo emotivo che possono sorgere quando si lavora con persone con autismo: - forme di comportamento stereotipato, - caratteristiche del comportamento aggressivo (tra cui autolesionismo, attacchi emotivi, instabilità emotiva, problemi di motivazione), - disturbi aggiuntivi, ad esempio disabilità intellettiva, paralisi cerebrale, deficit visivi e uditivi e conseguenti problemi di comunicazione. <p><i>Proposta: Il formatore presenta le difficoltà comunicative/sociali/disfunzionali di base delle persone con autismo nel processo di assunzione e sul lavoro, lavora con presentazioni, mostra filmati, test psicologici, cita esempi di comportamento - i materiali e le conoscenze supportano la capacità di riconoscere i diversi</i></p>



*problemi e le difficoltà delle persone con disturbo dello spettro autistico. **I partecipanti al modulo creano una lista di "punti deboli" delle persone con autismo, verificano in quali aree possono esserci rischi nella cooperazione e nello svolgimento dei compiti professionali.***

UNITÀ 2

2. Modi di comunicazione interpersonale/sociale con persone con autismo per ridurre le difficoltà sul posto di lavoro. (5 h):

a) la politica interna dell'azienda nei confronti delle persone con autismo:

- il modo in cui l'azienda comunica all'esterno,
- il design del sito web,
- la politica interna su come strutturare e scrivere gli annunci di lavoro,
- le regole e le procedure per comunicare con le persone con autismo prima del colloquio,
- la politica interna sulle procedure di candidatura.

b) Adattamento dei requisiti, della comunicazione e del supporto per le persone con autismo nell'ambiente di lavoro:

- principi di comunicazione al colloquio,
- come presentare le politiche aziendali quando si assume un dipendente:
- la struttura aziendale,
- le responsabilità e i diritti del dipendente,
- il flusso di documenti,
- requisiti e aspettative relativi alla posizione lavorativa,
- sistema di retribuzione e conseguenze del mancato svolgimento dei compiti lavorativi,
- come presentare le regole della comunicazione in azienda.



	<p><i>Suggerimento: dopo aver discusso i temi dell'unità (circa 3 ore), il formatore propone un workshop basato su scene e simulazioni di situazioni specifiche presentate in questa parte del modulo. Il formatore presta attenzione alla correttezza della comunicazione, all'applicazione delle regole della comunicazione in linea con la riduzione delle difficoltà delle persone con autismo sul posto di lavoro.</i></p>
UNITÀ 3	<p>3. Sfide e difficoltà nella costruzione di un modello di colloquio - workshop (3 h):</p> <p>Preparazione di un programma per il colloquio iniziale - progettazione di uno scenario per il colloquio iniziale basato sulla diagnosi e sulla descrizione di un caso individuale di una persona con autismo che si candida per un impiego.</p> <p><i>I partecipanti possono anche preparare scenari per sostenere i colloqui di lavoro in relazione a diverse tipologie di autismo o per diversi lavori - lavorare in gruppi. Suggerimento: ogni gruppo lavora alla preparazione di uno scenario di colloquio basato sulla diversità dei tipi di autismo.</i></p>
VERIFICA DELLE CONOSCENZE	<p>Il partecipante:</p> <ul style="list-style-type: none">- prenderà parte a un workshop sulla formazione interpersonale (comunicazione sociale con persone con autismo), acquisendo così competenze pratiche,- preparerà un elenco di "punti deboli" delle persone con autismo,- preparerà uno scenario per sostenere un colloquio di lavoro in relazione a diverse tipologie di autismo o per diversi lavori.
VALUTAZIONE DEL MODULO	<p><i>Il modulo sarà valutato attraverso un questionario di valutazione. Dopo aver raccolto i risultati dei questionari, il formatore li confronterà con i risultati del test di valutazione delle conoscenze del modulo, analizzando il livello di conoscenze acquisite e la soddisfazione per il modulo.</i></p>



**ALLEGATI,
MATERIALI
AGGIUNTIVI**

PRESENTAZIONI PPT su:

- a) argomenti dei singoli moduli
- b) competenze e abilità del formatore e della persona che supporta il dipendente con disturbo dello spettro autistico

FILMATI che mostrano: esempi di difficoltà di comunicazione di persone con autismo, esempi di modi di comunicare di persone con autismo, ecc.

ALLEGATI: copie di presentazioni multimediali, elenchi di siti web necessari e importanti, link a siti web con video didattici, esempi di certificati medici/psicologici per la diagnosi nel campo dell'autismo a supporto del processo di assunzione e delle responsabilità.

Presentazione dell'argomento

<https://drive.google.com/file/d/1RCNDVJ28tg7DGuuTEwfii4AQNU6YeS25/view?usp=sharing>

Ostacoli al successo occupazionale

<https://drive.google.com/file/d/1GzJ8xFGpAgUfMWtJ5VaFvA46ATe6BdXK/view?usp=sharing>

UNITÀ 1 – Introduzione all'argomento: Difficoltà/debolezze nel lavoro professionale delle persone con autismo (es.)

<https://drive.google.com/file/d/18tgo3sS1eY9vXbITDIXW1xQOKXgCsi8g/view?usp=sharing>

8 ostacoli comuni all'occupazione



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

<https://drive.google.com/file/d/1STkBpzKkT4pNxF5m3t7fmN5IM7e6AVd/view?usp=sharing>

Attività di selezione e spostamento

<https://drive.google.com/file/d/1e4-WhcglJrp70-yYNoaPQA-1UrSwHcLk/view?usp=sharing>

UNITÀ 2 - Modi di comunicazione interpersonale/sociale con persone con autismo per ridurre le difficoltà sul posto di lavoro.

Compito: Cercate di rispondere alle seguenti domande

https://drive.google.com/file/d/1F9id7vIhrS0m470oPrqjGmuCEBrW_FJ/view?usp=sharing

Mappa mentale

https://drive.google.com/file/d/1Sj4ywiNWm10_pKke6IsU-T7LsIDQeEQc/view?usp=sharing

Attività di selezione e spostamento

https://drive.google.com/file/d/150f1uG9kY_S2U4lJaBBiY1Dxwbi799Mh/view?usp=sharing

Compito sulla discriminazione diretta e indiretta

https://drive.google.com/file/d/1_a4aCci27ggGzkQc6cmGX9av1TjGv1dD/view?usp=sharing

UNITÀ 3 - Sfide e difficoltà nella strutturazione di un colloquio



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Compito: Indicate il grado di impegno della vostra organizzazione nei confronti delle seguenti cinque aree di integrazione sul posto di lavoro

<https://drive.google.com/file/d/1kEIL7hhINnoCNTdXzC7rZQ8TiJgwMie8/view?usp=sharing>

Elenco di adeguamenti ragionevoli

<https://drive.google.com/file/d/1bPYXushye1OyfUD4r5Zp4X0l1OkWQ-B7/view?usp=sharing>

Modello di politica sugli adeguamenti ragionevoli

<https://drive.google.com/file/d/1Yc493XRUNPAeIIPUJbrWdngPHWRhQjN-/view?usp=sharing>



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

MODULO 3 SVILUPPARE E GESTIRE LE COMPETENZE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. PUNTI DI FORZA DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO NEL LAVORO

TITOLO DEL MODULO	<p>Sviluppare e gestire le competenze dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico.</p> <p>Punti di forza delle persone nello spettro autistico nel lavoro</p>
OBIETTIVI GENERALI	<p>Conoscenze: Conoscenze e abilità che consentono l'avvio di attività indipendenti nel campo della costruzione di modelli di competenza dei dipendenti con autismo.</p> <p>Abilità: Sviluppo della capacità di sostenere i dipendenti con autismo nello sviluppo professionale e sociale.</p> <p>Competenze sociali: Sviluppo di competenze di comunicazione efficace, motivazione e costruzione di relazioni positive tra il team e il dipendente con autismo. La capacità di incoraggiare i dipendenti ad approfondire le proprie competenze, i propri talenti e le proprie abilità e di essere coinvolti nello sviluppo professionale.</p>
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	<p><i>Dopo aver completato il modulo, il partecipante possiede le seguenti conoscenze e competenze:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • È consapevole della necessità di sviluppare competenze per motivare e sostenere i dipendenti con autismo nell'ambiente di lavoro. Apprenderà i principi della creazione di strumenti utili allo studio dell'efficacia dei dipendenti con autismo. • Comprende e riconosce i problemi derivanti dalle differenze intergenerazionali dei dipendenti con autismo. • È in grado di diagnosticare l'attuale metodo di gestione dell'azienda, tenendo conto delle disfunzioni, della disabilità e dell'età dei dipendenti.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



	<ul style="list-style-type: none">• È in grado di sensibilizzare e dotare il personale direttivo/responsabile delle risorse umane di conoscenze e competenze relative all'utilizzo del potenziale di sviluppo dei dipendenti che rappresentano varie disfunzioni legate allo spettro autistico.• È in grado di preparare un'organizzazione/azienda ad accettare persone con autismo, indicando i loro vantaggi e punti di forza come dipendenti.
DURATA	10 ore
MATERIALI NECESSARI	Multimedia, Presentazioni PPT, video didattici di conversazioni di supporto, motivare le persone con autismo a sviluppare le proprie competenze e abilità sul lavoro, penne, materiali per gli studenti, libro di lavoro per gli studenti.
UNITÀ	
UNITÀ 1	<ol style="list-style-type: none">1. Presentazione dei formatori e dei contenuti del modulo (10 min.)2. Attività per rompere il ghiaccio/energizzare (10 min)3. Introduzione all'argomento - Vantaggi / punti di forza delle persone con autismo (40 min.)4. Il formatore discute i punti di forza delle persone con autismo sulla base di un breve video. https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM (in inglese, attivare sottotitoli)5. Il formatore divide il gruppo in sottogruppi e chiede a ciascun gruppo di scrivere il maggior numero possibile di punti di forza delle persone con autismo.6. Il formatore distribuisce ai gruppi un elenco di "punti di forza" delle persone con autismo e chiede loro di aggiungere le qualità che non sono state descritte dal formatore, ma che sono state "scoperte" durante la sessione di brainstorming. Il formatore chiede a ciascun gruppo di provare ad aggiungere alla "scheda di lavoro di gruppo dei punti di forza" quelle professioni in cui i vantaggi delle persone con autismo possono essere cruciali. Il gruppo, insieme al formatore, riassume brevemente il lavoro



elencando i settori in cui le persone con autismo possono essere dipendenti molto desiderabili (30 minuti).

Caratteristiche utili per il lavoro:

- elevato livello di competenze tecniche (ad esempio, ottime qualifiche in campo informatico),
- adempimento meticoloso dei compiti,
- attenzione ai dettagli,
- alta concentrazione durante le attività di routine e i movimenti ripetitivi,
- memoria per fatti e cifre (utile, ad esempio, nel settore finanziario e contabile),
- approccio logico e privo di emozioni ai compiti,
- destrezza manuale,
- credibilità (onestà delle dichiarazioni),
- stretta osservanza delle procedure,
- trovarsi bene in team con una struttura specifica, con una gerarchia stabilita del personale, una chiara divisione delle responsabilità e azioni determinate come corrette o meno.

le attività più efficaci per le persone con autismo:

- inserimento di dati in database,
- modifica del testo,
- lavoro di ricerca,
- compilazione di moduli,
- copiare, scansionare, smistare, inviare informazioni,
- gestire la posta in entrata e in uscita,
- archiviazione,
- lavorare in biblioteca,
- settore informatico, in particolare lavoro con il software,



- piegatura, imballaggio, impilamento, smistamento e altre attività ripetitive a ritmo moderato nel processo di produzione.

*Nota: il formatore propone una discussione e cerca di stabilire con il gruppo **un elenco di professioni/luoghi di lavoro in cui le caratteristiche delle persone con autismo saranno particolarmente utili sul lavoro.***

Strumenti per diagnosticare e supportare lo sviluppo delle competenze e delle abilità dei dipendenti con autismo (1h)

1. Scene esemplificative che utilizzano lo strumento dell'osservazione (e dell'intervista e della conversazione) e delle conversazioni di supporto alla selezione del personale (scegliere 2-3 scene) (circa 30 min.)

<https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4> (in inglese, attivare sottotitoli)

<https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc> (in inglese, attivare sottotitoli)

https://www.youtube.com/watch?v=-_nLbeunH_0 (in inglese, attivare sottotitoli)

<https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXP1xvc> (in inglese, attivare sottotitoli)

https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4 (in inglese, attivare sottotitoli)

https://www.youtube.com/watch?v=_UDQx4o2yjE&t=134s (in inglese, attivare sottotitoli)

2. Il test Belbin Team Role Inventory identifica le caratteristiche comportamentali di un individuo e le definisce nell'ambito di un ruolo di squadra. Un team efficace è solitamente composto da un mix di persone con caratteristiche diverse e complementari. Per ottenere il massimo da un team, è utile

UNITÀ 2





capire le competenze dei suoi membri e dividere il lavoro di conseguenza. Il gruppo completa il Test di Belbin e discute i risultati. (1h)

Proposta: Il formatore presenta brevemente gli strumenti che supportano il processo di sviluppo delle competenze, delle abilità e degli interessi dei dipendenti affetti da autismo, sottolineando l'importanza degli strumenti per le disfunzioni specifiche dello spettro autistico.

Prepararsi a lavorare con un dipendente con autismo, sviluppare le competenze dei dipendenti, motivare, sostenere - workshop (5h)

Il formatore presenta l'argomento e avvia una discussione su quali condizioni dovrebbero essere soddisfatte affinché un dipendente con autismo possa sentire che lo spazio in cui lavorerà sarà sicuro per lui. I risultati della discussione vengono scritti su una lavagna a fogli mobili.

Il gruppo si divide in sottogruppi, i partecipanti preparano brevemente le scene e il modo in cui informeranno un futuro dipendente con autismo:

a. Assicurarsi che al dipendente vengano presentati:

- l'organizzazione dell'azienda, la sua missione e i suoi obiettivi,
- i colleghi/team con cui lavorerà, indicando la struttura e le dipendenze all'interno dell'azienda,
- regole di lavoro: regolamenti e procedure,
- luogo di lavoro: luogo e responsabilità di questo luogo, compiti, doveri e regole di sicurezza.

b. Conoscere il dipendente, i suoi interessi, le sue capacità, le sue competenze, le sue possibilità, le sue esigenze - utilizzando l'Unità 2 e determinando:

- Chi è, che cos'è, quali sono le sue capacità, le sue competenze, il suo tipo di personalità?
- Cosa motiva il dipendente?

UNITÀ 3



- Come comunicare per stabilire un legame e ottenere il miglior rapporto professionale?

Suggerimento: Il formatore, insieme ai partecipanti, prepara scene e diagrammi di vari tipi dei metodi sopra citati per diagnosticare le abilità/competenze/interessi di un dipendente, con particolare attenzione ai bisogni comunicativi delle persone con autismo.

Il risultato finale del workshop dovrebbe essere la creazione di una Mappa delle competenze - diagnosi delle competenze:

1. Competenze personali del dipendente
2. Competenze sociali
3. Competenze manageriali
4. Competenze professionali

Un modello esemplare di mappa delle competenze per diagnosticare i punti di forza di un dipendente:

COMPETENZA SOCIALE	COMPETENZA PERSONALE	COMPETENZA GESTIONALE	COMPETENZA PROFESSIONALE	ABILITÀ / INTERESSI (esempio)
Costruire una relazione	Raggiungere i risultati (imprenditorialità)	Costruire un'organizzazione efficiente	Amministrazione / tenuta dei registri	IT
Condividere conoscenze ed esperienze	Innovazione e flessibilità	Costruire gruppi di lavoro	Negoziare	Arte / Musica





Identificazione con l'azienda	Pensiero analitico	Delega	Orientamento al business	Letteratura
Comunicatività	Indipendenza	Motivazione	Procedure - conoscenza e applicazione	fisica quantistica
Attenzione al cliente	Processo decisionale	Pensiero strategico	Competenze informatiche	Tecnologia
Lavoro di squadra / collaborazione di squadra	Risoluzione dei problemi	Pianificazione	Competenze tecniche	Scienza
Risolvere i conflitti	Coscienziosità / affidabilità	Leadership	Conoscenze professionali	Astronomia
Cooperazione all'interno dell'azienda	Sviluppo professionale / disponibilità all'apprendimento	Gestione del progetto	Gestione dei processi	Cucina
Influenza	Autogestione	Gestione del team	Conoscenza delle lingue straniere	Sport

UNITÀ 4

7. Sostenere i punti di forza e le competenze chiave dei dipendenti con autismo (2h)

a. Prestare attenzione al fatto che l'azienda abbia:

- Definito la politica delle risorse umane - modi per trattenere in azienda i dipendenti di talento con autismo,
- Creato un'atmosfera motivazionale che favorisce lo sviluppo e rafforza l'identificazione con l'azienda (motivazione al lavoro, autosoddisfazione, corretta comunicazione con il team) nei dipendenti con autismo.



	<ul style="list-style-type: none">● Pianificato i percorsi di carriera e preparato una strategia di sviluppo del personale (compresi i dipendenti con autismo). <p>b. tecniche e competenze nel campo della motivazione e della gestione di dipendenti con autismo con varie disfunzioni - cosa si deve ricordare e cosa si deve attuare nel lavoro quotidiano con questi dipendenti.</p> <p><i>Nota: il gruppo prepara un modello di pianificazione dei percorsi di sviluppo delle competenze e dei percorsi di carriera dei dipendenti con autismo sulla base delle mappe delle competenze dei dipendenti preparate in precedenza (durante il workshop dell'Unità 3), distinguendo la diversità di disfunzioni/ abilità/ competenze/ abilità. Inoltre, il gruppo lavora in coppia sui casi di studio presentati dai seguenti lavoratori con autismo. Leggete le loro storie, il loro sviluppo professionale e il loro lavoro con altre persone di supporto. Sulla base di ciò, i partecipanti preparano un elenco di consigli e di supporto/motivazione per i lavoratori con autismo su come pianificare lo sviluppo delle loro competenze e i loro percorsi di carriera.</i></p>
VERIFICA DELLE CONOSCENZE	<p><i>Il partecipante prenderà parte a:</i></p> <ul style="list-style-type: none">● Caso di studio sulla preparazione di una mappa delle competenze per i dipendenti con autismo● Alla simulazione del modello di pianificazione del percorso di sviluppo del dipendente con autismo (elenco delle professioni per persone con autismo)● Discussioni moderate
VALUTAZIONE DEL MODULO	<p><i>Il modulo sarà valutato attraverso un questionario di valutazione relativo allo svolgimento delle attività. Dopo aver raccolto i risultati dei questionari, il formatore li confronterà con i risultati del test di valutazione delle conoscenze degli studenti del modulo - analizzando il livello di conoscenza ottenuto e la soddisfazione per il modulo.</i></p>
CONTENUTI DELLA PRESENTAZIONE,	<p>PRESENTAZIONI PPT su:</p> <p>a. argomenti dei singoli moduli</p>



MATERIALI AGGIUNTIVI

b. competenze e abilità per motivare e supportare un dipendente con lo spettro autistico

FILMATI che mostrano: esempi di diagnosi delle capacità e delle competenze professionali delle persone con autismo, esempi di modalità di comunicazione con le persone con autismo nel processo di conoscenza del dipendente da parte della direzione del dipartimento/azienda (mantenimento delle regole di comunicazione con le persone con autismo), ecc.

ALLEGATI: copie di presentazioni multimediali, elenchi di siti web necessari e importanti, link a siti web con video didattici, esempi di certificati medici/psicologici per la diagnosi nel campo dell'autismo a supporto del processo di assunzione e delle responsabilità.

UNITÀ 1 - Introduzione all'argomento - Vantaggi / punti di forza delle persone con autismo

Presentazione del formatore e del contenuto del workshop

https://drive.google.com/file/d/19Ke-Z8nM8BPDhaBCgjis--WXgo_Cz-0j/view?usp=sharing

Giochi di integrazione e giochi che aumentano l'energia del gruppo

<https://drive.google.com/file/d/13FM9dt0NfRhhaUSVCxyKjOuetcUVGuGf/view?usp=sharing>

Compito

<https://drive.google.com/file/d/1lv-djTOI-xOJCKqwqsr70juflFY8QnK3/view?usp=sharing>

Presentazione dei punti di forza dei dipendenti con autismo

https://drive.google.com/file/d/1q-AkokGefu6f5Kh_OjeSRIKQtoGDfhJ/view?usp=sharing



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

UNITÀ 2 - Strumenti per diagnosticare e supportare lo sviluppo delle competenze e delle abilità dei dipendenti con autismo

Esempi di conversazioni di supporto (video) con persone con autismo

https://drive.google.com/file/d/11wctmgbE13Ju_xKc2-OQWjRWI7Ktv5na/view?usp=sharing

Presentazione degli strumenti per la diagnosi e il supporto allo sviluppo delle competenze e delle abilità dei dipendenti con autismo - Test di Belbin

<https://drive.google.com/file/d/1SIKET3ygRm9v9s-IEIZlBT-qHA6LcHbM/view?usp=sharing>

Test di Belbin (scheda)

https://drive.google.com/file/d/1bXidYGea0bQ7IA4KtGm570jCivIb_IP/view?usp=sharing

UNITÀ 3 - Prepararsi a lavorare con un dipendente con autismo, sviluppare le competenze dei dipendenti, motivare, sostenere - workshop

Presentazione su come lavorare con un dipendente affetto da autismo, sviluppare le sue capacità, motivarlo e sostenerlo.

<https://drive.google.com/file/d/1je1biVS8IMxsBsYqEbpZGCs6WxzoEnbY/view?usp=sharing>

Mappa delle competenze - scheda di lavoro a coppie

<https://drive.google.com/file/d/12kSIHBV19IZFAM7QSMKjeZnkebNXX7XI/view?usp=sharing>



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

UNITÀ 4 - Sostenere i punti di forza e le competenze chiave dei dipendenti affetti da autismo.

Presentazione sul tema "Sostenere i punti di forza e le competenze chiave dei dipendenti con autismo".

<https://drive.google.com/file/d/1iF0goUSCsf9L-2ChYGtzau7FUqllOnM/view?usp=sharing>

Foglio di lavoro di gruppo. Casi di studio delle persone con autismo

<https://drive.google.com/file/d/15tewW2S996krxVCeX9db3zR7H2K6Wucx/view?usp=sharing>



FONDACIJA MILJADU ŽELJA



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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



MODULO 4 DIRITTO AL LAVORO DELLE PERSONE NELLO SPETTRO AUTISTICO - CONTESTO NORMATIVO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE

TITOLO DEL MODULO	Diritto al lavoro delle persone nello spettro autistico – Contesto normativo internazionale, europeo e nazionale
OBIETTIVI GENERALI	<p>Conoscenze: Conoscere le disposizioni applicabili della legge sul lavoro e della legge sull'assistenza alle persone con disabilità da parte dello Stato.</p> <p>Abilità: Capacità di applicare la legge sul lavoro/azienda. Possibilità di usufruire di sconti, sussidi, sgravi fiscali. Libera circolazione in base alle disposizioni del diritto del lavoro internazionale, europeo e nazionale in materia di persone con disabilità, comprese le persone con autismo.</p> <p>Competenze sociali: Costruire relazioni positive tra l'azienda/il team e un dipendente con autismo.</p>
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	<p><i>Dopo aver completato il modulo, il partecipante possiede le seguenti conoscenze e competenze:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti comprendono l'essenza del diritto del lavoro in relazione alle persone con disabilità, il suo carattere e la specificità delle sue norme, il suo posto nel sistema giuridico. • I partecipanti conoscono la relazione tra il diritto del lavoro delle persone con disabilità e altre aree di legge, regolamenti e ordinanze riguardanti le persone con disabilità. • I partecipanti integrano le conoscenze con informazioni su altre aree del diritto delle persone con disabilità. • I partecipanti sono consapevoli dei ruoli sociali svolti come parte dei doveri professionali per aiutare le persone con autismo. • I partecipanti conoscono le regole per l'assunzione di persone con autismo.



	<ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti sono in grado di collegare le disposizioni del diritto del lavoro con i processi chiave delle risorse umane - gestione delle competenze, retribuzione, formazione e sviluppo, assunzione. • I partecipanti analizzano le prestazioni dei dipendenti con autismo utilizzando il diritto del lavoro e la giurisprudenza relativa al tipo di autismo.
DURATA	10 ore
MATERIALI NECESSARI	Multimedia, Presentazioni PPT, legislazione sul lavoro, regolamenti ministeriali a sostegno delle persone con autismo, penne, materiale per gli studenti, quaderno per gli studenti.
UNITÀ	
UNITÀ 1	<p style="text-align: center;">1. Diritto del lavoro internazionale, europeo e nazionale (4h):</p> <p>a. Livello nazionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legge sulla riabilitazione professionale e l'occupazione delle persone con disabilità. • Disposizioni sulle condizioni dettagliate, i criteri e gli standard per l'attuazione di misure e attività di riabilitazione professionale. • Disposizioni su criteri, metodi e altre questioni rilevanti per l'attuazione di misure di politica attiva del lavoro. • Legge sull'occupazione e sul contrasto alla disoccupazione. • Disposizioni sul metodo dettagliato, sui costi e sui criteri per valutare la capacità lavorativa e la possibilità di assumere o mantenere l'occupazione delle persone con disabilità. • Disposizioni sugli sgravi e sul sostegno alle persone con autismo Disposizioni sugli sgravi e sul sostegno ai disturbi. • Altre normative del vostro Paese. <p>b. Livello internazionale</p>



- Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, GU L 303 del 2.12.2000, pag. 1. 16.
- Piano d'azione sul Pilastro europeo dei diritti sociali.
- Gli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite e la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità.
- Altre normative internazionali ed europee per le persone con disabilità.

*Nota: il formatore analizza con il gruppo tutti i privilegi previsti dalla legge sul lavoro sia per i datori di lavoro che per le persone con disabilità. **Viene creata una "tabella dei vantaggi - una guida positiva", contenente argomenti e una serie di disposizioni legali a favore dell'assunzione di persone con autismo.***

UNITÀ 2

2. Preparazione all'impiego di un dipendente con autismo - ovvero una persona con disabilità (4h)

- a. Definire la politica delle risorse umane dell'azienda nei confronti delle persone con autismo - includendo una persona responsabile dell'assistenza alle persone con disabilità in azienda,
- b. Determinare le condizioni di utilizzo e preparazione del posto di lavoro (facilitando la concentrazione e mantenendo la salute e la sicurezza a causa della disfunzione del dipendente,
- c. Determinare l'ambito delle mansioni, in conformità con la legge sul lavoro (compresi gli orari di lavoro, le trasferte, ecc.) - questo punto dovrebbe essere ripetuto durante tutto il processo di adattamento a tutti i livelli.



Suggerimento: Il formatore prepara scene e schemi di vari tipi di conversazioni con i partecipanti, introducendo il dipendente alle suddette unità del diritto del lavoro delle persone con disabilità, con particolare attenzione alle esigenze di comunicazione delle persone con autismo.

*Durante il workshop, il formatore sottolinea ai partecipanti l'importanza del processo di conoscenza dei diritti e dei privilegi previsti dalla legge sul lavoro - insieme al gruppo **si progetta il processo e si sviluppano le procedure per il regolamento che contiene i diritti e i doveri** di un dipendente con autismo nell'azienda - ossia:*

- *Presentazione delle regole del lavoro: struttura, rilievi, strutture, regolamenti esterni e interni, norme e procedure.*
- *Presentazione al dipendente del luogo di lavoro: luogo e responsabilità di questo luogo, compiti, mansioni, regole di sicurezza.*

UNITÀ 3

3. Uso efficace delle disposizioni del diritto del lavoro nella pianificazione della carriera di una persona con autismo (2h):

- a. Definire la politica del personale, tenendo conto delle disposizioni della legge sul lavoro relative alle persone con disabilità. Pianificare i percorsi di carriera e preparare una strategia di sviluppo del personale (compresi i dipendenti con autismo).
- b. Costruire un'atmosfera di motivazione che favorisca il sostegno, lo sviluppo e il rafforzamento dell'identificazione con l'azienda da parte dei dipendenti con autismo, attraverso agevolazioni e supporti derivanti dalle norme di legge e dall'assistenza alle persone con disabilità.
- c. Sensibilizzazione al corretto ed efficace adattamento di un dipendente con autismo al team/azienda.
- d. Supervisione e controllo del rispetto della legge sul lavoro in relazione ai disturbi.



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

	<p><i>Nota: il formatore richiama l'attenzione sulle sfide e sulla possibilità di commettere errori che possono comparire nel processo di adattamento all'ambiente aziendale di un dipendente con autismo. Discussione sulle conseguenze e sulle minacce.</i></p>
VERIFICA DELLE CONOSCENZE	<p><i>Il partecipante prenderà parte a:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Studio della legge.</i>• <i>Creazione di guide durante i workshop sugli argomenti 1 e 2 ("tabella dei benefici" e procedure del regolamento contenente i diritti e i doveri di un dipendente con autismo in azienda).</i>• <i>Moderazione di discussioni.</i>
VALUTAZIONE DEL MODULO	<p><i>Il modulo sarà valutato attraverso un questionario di valutazione relativo allo svolgimento delle attività. Dopo aver raccolto i risultati dei questionari, il formatore li confronterà con i risultati del test di valutazione delle conoscenze degli studenti del modulo - analizzando il livello di conoscenza ottenuto e la soddisfazione per il modulo.</i></p>
ALLEGATI, MATERIALI AGGIUNTIVI	<p>PRESENTAZIONI PPT su:</p> <ol style="list-style-type: none">a) argomenti dei singoli modulib) competenze e abilità del formatore e della persona che supporta il dipendente con disturbo dello spettro autistico <p>ALLEGATI: copie di presentazioni multimediali, elenchi di siti web necessari e importanti, link a siti web con disposizioni di legge, certificati medici/psicologici esemplari relativi a diagnosi di autismo che supportano il processo di adattamento in azienda e l'assunzione di mansioni. Modelli di richieste di sgravi, sostegno, esenzioni fiscali per i luoghi di lavoro che impiegano persone con disabilità.</p>



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

UNITÀ 1

https://drive.google.com/file/d/1bJNGg5yKlKcv39LfJI2FPt5Cn6zK0zy_/view?usp=sharing

Attività 1

https://drive.google.com/file/d/1x1jy3nwemrFtqJ-HYN1mIW-iXt82M3_w/view?usp=sharing

Attività 2

<https://drive.google.com/file/d/1HEWtmlugK6qUwKcaOgFqtoVIPXD1vQQq/view?usp=sharing>

UNITÀ 2

<https://drive.google.com/file/d/13aNPucdEyVLYELr-xMGD9F82Q7megTY4/view?usp=sharing>

Attività 3

<https://drive.google.com/file/d/1Rr4pYF79YhnUjlgDZXwzUCn9RBWBPqHr/view?usp=sharing>

Attività 4

https://drive.google.com/file/d/1oMGoUCSdKS_WbqNSf4JI1OtTxHRo_Baz/view?usp=sharing

Attività 5

https://drive.google.com/file/d/1xv-AVW6xrWmRYs-hHk5R1vDz8aNa_EYZ/view?usp=sharing



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

UNITÀ 3

https://drive.google.com/drive/folders/1Jk2XGZuW5WT_wXIOzRfJUOC4SoyxMCRg?usp=sharing

Attività 6

<https://drive.google.com/file/d/1nvUZHdo5eRiscCTP4b62aRinpPQGrLmv/view?usp=sharing>

Attività 7

<https://drive.google.com/file/d/12iXYa6EU5vFwvfOdWDTIWAjqp1c3xhPC/view?usp=sharing>

Attività 8,9,10

https://drive.google.com/file/d/1sZmxKYBmS_igHiK-u87e_snGrkwdT_9J/view?usp=sharing

Attività 11

<https://drive.google.com/file/d/1xOzHjCBJQPRRXdzEBx047Ad21eITWNM4/view?usp=sharing>

Attività 12

<https://drive.google.com/file/d/1qc4iKadWZaT7gqA8N45SFwVP5METjuwq/view?usp=sharing>

Attività 13

<https://drive.google.com/file/d/1a476bm1NjcO-kkg7p1guxBEJj77EGF6t/view?usp=sharing>



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



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



MODULO 5 PROCESSO DI SELEZIONE PER PERSONE CON DISTURBI DELLO SPETTRO AUTISTICO - CREAZIONE DI UN PROCESSO DI SELEZIONE INCLUSIVO

TITOLO DEL MODULO	<p>Processo di selezione per persone con disturbi dello spettro autistico – Creazione di un processo di selezione inclusivo</p>
OBIETTIVI GENERALI	<p>Conoscenze: Conoscere le tecniche più adatte per ricercare e selezionare dipendenti con autismo dal mercato del lavoro interno ed esterno.</p> <p>Abilità: Essere in grado di preparare e condurre un colloquio di lavoro professionale e gestire il processo di reclutamento e selezione di persone con autismo per varie posizioni.</p> <p>Competenze sociali: Essere in grado di condurre empaticamente la ricerca e la selezione e di supervisionare il processo che coinvolge i candidati con autismo. Essere in grado di sviluppare una strategia aziendale autism-friendly, apprezzando i talenti delle persone con autismo e facilitando il loro accesso alle opportunità di carriera.</p>
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	<p><i>Dopo aver completato il modulo, il discente possiede le seguenti conoscenze:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Essere consapevoli del disturbo dello spettro autistico (autismo), dei suoi tratti comuni e delle relative esigenze speciali nell'ambiente di lavoro. ● Essere in grado di analizzare i processi di assunzione dell'azienda, identificare e adattare le pratiche potenzialmente discriminanti per le persone con autismo. ● Sapere come rivolgersi a potenziali candidati con autismo e incoraggiarli a fare domanda di lavoro. ● Essere in grado di preparare e condurre il processo di ricerca e selezione a tutto tondo, coinvolgendo i candidati con autismo e garantendo le pari opportunità. ● Essere in grado di comunicare con successo con i candidati con autismo e facilitare la comprensione reciproca.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



	<ul style="list-style-type: none"> • Essere in grado di creare e applicare strumenti di supporto alla selezione, come un questionario per il colloquio o alternative al colloquio di selezione per posizioni specifiche, in base alle esigenze del luogo di lavoro, rispettando le esigenze dei candidati con autismo. • Sviluppare la fiducia in se stessi nel gestire situazioni difficili o non standard che possono verificarsi durante il processo di reclutamento e selezione di persone con autismo. • Essere in grado di concludere il processo di reclutamento e selezione, accettando o rifiutando i candidati e valutando il processo.
DURATA	10 ore
MATERIALI NECESSARI	<p>Materiali didattici: Presentazioni PPT, video multimediali, didattici e illustrativi sui colloqui di lavoro e sui colloqui a sostegno delle persone con autismo e sull'uso di strategie di reclutamento alternative, schede di lavoro per i partecipanti.</p> <p>Materiale aggiuntivo: Schermo, lavagna a fogli mobili, pennarelli, penne, fogli di carta.</p>
UNITÀ	
UNITÀ 1	<p>1. Preparazione del processo di ricerca del personale (2 ore)</p> <p>a. Introduzione</p> <ol style="list-style-type: none"> Ricordare brevemente i punti principali dei moduli precedenti. Riassumere le principali conoscenze sull'autismo Evidenziare i vantaggi dell'assunzione di persone con autismo Identificare le difficoltà comuni incontrate dalle persone con autismo nella ricerca di un lavoro e nella candidatura. <p>Suggerimento per un'attività: <i>Il formatore conduce una discussione con i partecipanti al modulo SU:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>La situazione delle persone con autismo nel mercato del lavoro.</i>



- *I modi per raggiungere i candidati con autismo utilizzando metodi tradizionali e moderni.*
- *Canali utili per raggiungere i candidati con autismo per diversi profili professionali (social media, progettazione di siti web, selezione di giornali e riviste o radio, ecc.)*
- *La portata e la ricettività dei media per le persone con autismo (prestando attenzione ed esplorando quali media vengono utilizzati dalle persone con autismo in un particolare settore - siti web specifici, forum, gruppi di notizie).*

Suggerimento per un'attività: *Discutete come un posto di lavoro può essere attraente per una persona con autismo. Perché i datori di lavoro che vogliono assumere talenti con autismo dovrebbero curare il loro marchio? Come può una persona con autismo riconoscere un datore di lavoro eccellente?*

b. Comunicazione e presentazione esterna del datore di lavoro

- i. Marchio del datore di lavoro/datore di lavoro favorevole all'autismo

c. Descrizione del lavoro

- i. Definizione del profilo del candidato (basato sulle competenze)
- ii. Preparare/rivedere la descrizione del lavoro in base alle esigenze dei candidati neuro-atipici.

d. Canali di reclutamento

- i. Reclutamento esterno: fonti specializzate per raggiungere e reclutare professionisti, lavoratori, tirocinanti e talenti con autismo.
- ii. Reclutamento interno

e. Annunci di lavoro

- i. Contenuto
- ii. Struttura
- iii. AIDA - Attenzione, interesse, desiderio, azione



- iv. Canali di pubblicazione (selezione dei media per la persona con autismo e il profilo professionale (social media, progettazione di siti web, selezione di giornali e riviste o radio).

Suggerimento per un'attività: il formatore prepara con i partecipanti vari tipi di annunci di lavoro, tenendo conto delle esigenze di comunicazione delle persone con autismo.

f. Candidatura al lavoro

- i. Modulo di candidatura
- ii. Procedura di candidatura e supporto ai candidati con autismo
- iii. Valutazione della candidatura (CV, lettera di motivazione, ecc.)

UNITÀ 2

2. Adattamenti del processo di selezione per i candidati con autismo (2 ore)

- a. Analizzare la politica del personale dell'azienda in materia di diversità, neurodiversità, impiego di persone con disabilità e rivedere le procedure di reclutamento e selezione utilizzate di norma per identificare la base di partenza per gli adeguamenti.
- b. Preparazione e supporto del candidato
 - i. Comunicazione prima dell'invito, comprensione delle esigenze speciali del candidato, fornitura di informazioni aggiuntive al candidato, ricerca di un ulteriore supporto professionale, se necessario.
- c. Adattamento dell'ambiente
 - i. La sede
 - ii. I tempi
 - iii. Persone coinvolte
 - iv. Altri aggiustamenti
- d. Comunicazione
 - i. Possibili problemi di comunicazione (un colloquio conversazionale si basa molto sulle abilità sociali e comunicative, i candidati autistici possono avere difficoltà a "vendersi" in un colloquio, anche se hanno tutte le abilità giuste)



- ii. Come facilitare la comunicazione durante un colloquio di lavoro: modo di parlare chiaro e aperto, uso di strumenti di supporto.

Suggerimento per un'attività: *il formatore presenta ai partecipanti un esempio di profilo di un candidato con autismo (può utilizzare un video) e chiede loro di proporre modifiche al processo di reclutamento standard in base alle esigenze speciali del candidato.*

3. Processo di selezione, metodi e strumenti (4 ore)

a. Colloquio

- i. Preparazione del colloquio e comunicazione con il candidato
- ii. Pianificazione del processo e dell'ambientazione del colloquio (comprese chiare istruzioni al candidato sull'arrivo, il luogo, i tempi, le persone responsabili).
- iii. Pianificazione e preparazione del contenuto del colloquio (domande, tempi, comunicazione con le persone coinvolte (responsabile delle assunzioni, diversity manager, professionisti esterni).
- iv. Conduzione di un colloquio di lavoro con candidati neurodiversità

Suggerimento per le attività: il formatore dà inizio alle scene:

Esercizio 1. Laboratorio pratico di vari modelli di colloquio:

- *modello biografico*
- *modello basato sui criteri*
- *modello di analisi della situazione professionale*
- *Modello di analisi degli eventi critici*
- *modello basato sulla situazione*

UNITÀ 3



Esercizio II. simulazione: i questionari precedentemente preparati per il colloquio vengono messi alla prova a causa degli errori commessi dal selezionatore durante il colloquio con una persona con autismo.

b. Alternative al colloquio di lavoro tradizionale

- i. Colloquio assistito, conversazione informale
- ii. Forme scritte di valutazione (questionari, saggi, portfolio)
- iii. Test di abilità e competenze
- iv. Prova di lavoro/test di un giorno
- v. Valutazione attraverso attività informali, gamification

Suggerimento per un'attività: analisi di un caso di studio (video o scritto), role playing di un colloquio di lavoro

UNITÀ 4

4. Follow-up del processo di selezione (2 hour)

a. Valutazione dei risultati della selezione dei candidati

- i. Valutazione dei candidati
- ii. Verifica delle referenze

b. Feedback al candidato

- i. Candidato accettato: comunicare l'offerta di lavoro, fornire tutte le informazioni e le istruzioni per i passi successivi, mettere il candidato in contatto con le persone responsabili dell'on-boarding
- ii. Candidato rifiutato: fornire un feedback sensibile e utile al candidato, offrire opportunità alternative (future posizioni aperte, programma di mentoring ecc. se applicabile)

c. Offerta di un contratto di lavoro

- i. Opzioni di contratto e accordo di lavoro e normative pertinenti nei Paesi partner (fare riferimento al Modulo 4).
- ii. Adattamento del contratto di lavoro in base alle esigenze del nuovo dipendente (ad esempio, orario di lavoro, luogo di lavoro, possibilità di home office, ecc.)

d. Valutazione del processo



- i. Valutazione del processo di reclutamento, raccogliendo il feedback di tutte le persone coinvolte, compreso il candidato. Fare un elenco dei punti positivi e delle opportunità di miglioramento.

Suggerimento per un'attività: *il formatore può eseguire una simulazione sulla fornitura di feedback ai candidati che partecipano al processo di selezione e chiedere ai partecipanti di preparare una lettera di rifiuto a un candidato con autismo che non ha superato il processo di selezione.*

5. Follow-up del processo di ricerca e selezione (2 ore)

a. Valutazione dei risultati del reclutamento e selezione dei candidati

- i. Valutazione dei candidati
- ii. Verifica delle referenze

b. Feedback al candidato

- i. Candidato accettato: comunicare l'offerta di lavoro, fornire tutte le informazioni e le istruzioni per i passi successivi, mettere il candidato in contatto con le persone responsabili dell'on-boarding
- ii. Candidato rifiutato: fornire un feedback sensibile e utile al candidato, offrire opportunità alternative (future posizioni aperte, programma di mentoring ecc. se applicabile)

c. Offerta di un contratto di lavoro

- i. Opzioni di contratto e accordo di lavoro e normative pertinenti nei Paesi partner (fare riferimento al Modulo 4).
- ii. Adattamento del contratto di lavoro in base alle esigenze del nuovo dipendente (ad esempio, orario di lavoro, luogo di lavoro, possibilità di home office, ecc.)

d. Valutazione del processo

- i. Valutazione del processo di assunzione, raccogliendo il feedback di tutte le persone coinvolte, compreso il candidato. Fare un elenco degli aspetti positivi e delle opportunità di miglioramento.



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

	<p>Suggerimento per un'attività: <i>il formatore può eseguire una simulazione su come dare feedback ai candidati che partecipano al processo di selezione e chiedere ai partecipanti di preparare una lettera di rifiuto a un candidato con autismo che non ha superato il processo di reclutamento.</i></p>
<p>VERIFICA DELLE CONOSCENZE</p>	<p><i>Le conoscenze, le abilità e le competenze sviluppate dai tirocinanti, così come i cambiamenti negli atteggiamenti, nelle convinzioni e nei comportamenti all'interno del Modulo 5, saranno osservati e valutati durante le attività di gruppo quali:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Simulazioni e giochi di ruolo</i> ● <i>Esercizi pratici di laboratorio</i> ● <i>Analisi di casi di studio tratti dalla pratica aziendale e da esempi esterni.</i> ● <i>Redazione di un piano di colloqui di lavoro</i> ● <i>Altre attività e discussioni</i> <p><i>Al termine del modulo, le conoscenze, le abilità e le competenze dei tirocinanti saranno valutate attraverso un questionario di valutazione - un test con 10 domande chiuse con risposte multiple corrette. I partecipanti dovranno raggiungere almeno il 75% di risposte corrette per superare il modulo.</i></p> <p><i>La valutazione del modulo farà parte della valutazione complessiva di Opportunities4autism, unendo i risultati della valutazione di tutti e 6 i moduli.</i></p>
<p>VALUTAZIONE DEL MODULO</p>	<p><i>L'implementazione del modulo in termini di qualità e adeguatezza dei contenuti e dell'organizzazione sarà valutata da un questionario di valutazione compilato dai discenti dopo ogni sessione (valutazione del processo formativo).</i></p>
<p>CONTENUTI DELLA PRESENTAZIONE, MATERIALI AGGIUNTIVI</p>	<p>PRESENTAZIONI PPT ciascuna delle UNITÀ del modulo (4), compresi i contenuti della formazione, i commenti e i suggerimenti per i formatori nelle note a piè di pagina, l'elenco delle risorse utili e delle ulteriori letture</p>



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



MULTIMEDIA: video che presentano esempi di colloqui di lavoro, sfide comunicative e buone pratiche nel reclutamento e nella selezione di persone con autismo.

ALTRI MATERIALI: studi di caso, scenari di gioco di ruolo, esempi dalla pratica.

Modulo 5 Piano (IO2)

Modulo 5 Valutazione delle competenze dei tirocinanti (IO2)

Modulo di valutazione della formazione (IO2)

Unità 1

Presentazione per prepararsi a un'assunzione compatibile con l'autismo

<https://drive.google.com/file/d/1qH4ZrHMO2iHftMdXiFcS5B8dfWgpCs3d/view?usp=sharing>

UNITÀ 2 Adattamenti del processo di assunzione per i candidati con autismo. Presentazione sul reclutamento "autism friendly".

<https://drive.google.com/file/d/1QVSI5IBhOel1B34sZLI90yozUuGz2rfH/view?usp=sharing>

UNITÀ 3 Processo di selezione, metodi e strumenti. La presentazione presenta il processo di selezione "autism-friendly".

https://drive.google.com/file/d/1Yb7No0aM_ywXv9hO2LE2KrJ5kvp_IMWM/view?usp=sharing

UNITÀ 4 Follow-up del reclutamento e della selezione. Una presentazione che prosegue il tema del reclutamento e della selezione a favore dell'autismo.

<https://drive.google.com/file/d/1vgOVwr6nLyTmsgQxkVdjyUg6ynMpJWpg/view?usp=sharing>



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

MODULO 6 PROCESSI DI AVVIO AL LAVORO, ADATTAMENTO E GESTIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI NELLO SPETTRO AUTISTICO. ORGANIZZAZIONE DEL POSTO DI LAVORO

TITOLO DEL MODULO	<p>Processi di avvio al lavoro, adattamento e gestione dei lavoratori e delle lavoratrici nello spettro autistico.</p> <p>Organizzazione del posto di lavoro</p>
OBIETTIVI GENERALI	<p>Conoscenze- Apprendere le fasi di adattamento nell'inserimento di dipendenti con autismo nell'ambiente di lavoro e il ruolo delle Risorse Umane in ciascuna fase.</p> <p>Abilità- Sviluppare le competenze per sostenere e sviluppare i dipendenti con autismo nel processo di adattamento all'ambiente di lavoro.</p> <p>Competenza sociale. Sviluppo di competenze di comunicazione efficace e costruzione di relazioni positive tra il team e il dipendente con autismo.</p>
RISULTATI DI APPRENDIMENTO	<p><i>Dopo aver completato il modulo, il partecipante possiede le seguenti conoscenze e competenze:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti sono consapevoli della necessità di sviluppare competenze per sostenere e sviluppare la motivazione dei dipendenti con autismo nell'ambiente di lavoro. • I partecipanti sono consapevoli dell'importanza di un'introduzione amichevole e professionale di un nuovo dipendente con disturbi dello spettro autistico nell'azienda/team. • I partecipanti conoscono le fasi dell'inserimento di un nuovo dipendente con autismo nell'ambiente di lavoro dell'azienda e comprendono il ruolo delle risorse umane in ciascuna di queste fasi. • I partecipanti conoscono e sanno utilizzare gli strumenti e i metodi utilizzati nel processo di adattamento dei nuovi dipendenti, con particolare attenzione ai dipendenti con autismo.



cesie
the world is only how we see it



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras



	<ul style="list-style-type: none"> • I partecipanti conoscono l'importanza delle aree di utilizzo delle conoscenze acquisite nel processo di adattamento dei nuovi dipendenti (regolamenti, regole relative al processo decisionale o al flusso documentale, ecc. • Il partecipante è in grado di sviluppare le proprie competenze di comunicazione efficace e di costruire relazioni positive all'interno di un team. • I partecipanti sono consapevoli degli errori più frequenti nell'inserimento di dipendenti con autismo e conoscono le conseguenze di tali errori nel processo di lavoro di gruppo/professionale.
DURATA	10 ore
MATERIALI NECESSARI	Multimedia, Presentazioni PPT, video didattici sulle conversazioni organizzative e sulle conversazioni a sostegno delle persone con autismo in un nuovo ambiente di lavoro, penne, materiali per gli studenti, libro di lavoro per gli studenti.
UNITÀ	
UNITÀ 1	<p>1. Il ruolo delle risorse umane nel processo di adattamento (1h)</p> <p>a. Responsabilità di introdurre un dipendente con autismo nell'ambiente di lavoro.</p> <p>b. L'importanza del processo di adattamento: la presentazione di tutte le norme e i regolamenti, dei doveri e dei privilegi sul lavoro è la base per una comunicazione corretta e per la comprensione dello scopo atteso della posizione occupata dalla persona con autismo.</p> <p><i>Suggerimento: Il formatore presenta le esigenze/difficoltà di base che dovrebbero essere identificate da un'azienda quando introduce un dipendente con autismo nell'ambiente di lavoro e conduce una discussione/un brainstorming con i partecipanti al modulo sull'argomento: Determinare la politica del personale dell'azienda nei confronti delle persone con autismo - compresa la persona responsabile del processo di adattamento di questo dipendente,</i></p>



	<ul style="list-style-type: none">• <i>Determinare l'aspetto e la preparazione del posto di lavoro (facilitare la concentrazione e mantenere la salute e la sicurezza a causa della disfunzione del dipendente),</i>• <i>Determinare l'ambito delle responsabilità - questo punto dovrebbe essere ripetuto durante tutto il processo di adattamento a tutti i livelli.</i>
UNITÀ 2	<p>2. Strumenti utilizzati e supporto all'adattamento dei dipendenti con autismo (1h)</p> <ul style="list-style-type: none">a. Istruzioni sul posto di lavorob. Formazione sul posto di lavoroc. Coachingd. Feedbacke. Monitoraggio del processo <p><i>Proposta: Il formatore presenta brevemente gli strumenti che supportano il processo di adattamento dei dipendenti con autismo, sottolinea l'importanza degli strumenti nelle disfunzioni specifiche dello spettro autistico. Conoscere gli strumenti vi aiuterà a preparare un workshop sull'argomento 3 di questo modulo</i></p>
UNITÀ 3	<p>3. Aree di adattamento di un dipendente con autismo sul lavoro - workshop (6h)</p> <ul style="list-style-type: none">a. Presentazione al dipendente dell'organizzazione aziendale, della sua missione e dei suoi obiettivi.b. Presentazione al dipendente dei colleghi/team con cui lavorerà, segnalando la struttura e le dipendenze in azienda.c. Presentazione del principio di lavoro: regolamenti e procedure.d. Presentazione al dipendente del luogo di lavoro: luogo e responsabilità per questo luogo, compiti, doveri, regole di sicurezza. <p><i>Suggerimento: Il formatore prepara dei giochi di ruolo con i partecipanti <u>e degli schemi di vari tipi di conversazioni che introducono il dipendente agli argomenti sopra citati, con particolare attenzione alle esigenze di comunicazione delle persone con autismo.</u></i></p>



Durante il workshop, il formatore sottolinea ai partecipanti l'importanza del processo di adattamento e delle procedure di adattamento - insieme al gruppo **progetta il processo, sviluppa procedure e strumenti quali:**

- **Adattamento dei nuovi dipendenti - obiettivi, regole e fasi.**
- **Fasi pratiche dell'adattamento dei dipendenti.**
- **Ambito di attuazione.**
- **Elementi che facilitano l'adattamento.**
- **L'ambito dei pacchetti informativi che un dipendente con autismo dovrebbe ricevere e la loro forma.**
- **Una forma di sintesi e di valutazione dell'implementazione (vale la pena di riflettere sull'efficacia di tale implementazione, individuando i punti di forza (esperienza e buone pratiche per il futuro) e i punti di debolezza (evidenziando gli errori commessi nella fase di implementazione, si può evitare di commetterli in futuro e garantire un chiarimento e una comunicazione corretta nel caso in cui la persona con autismo non capisca l'UNITÀ o non svolga correttamente il proprio lavoro a causa di una formazione/introduzione errata).**

UNITÀ 4

4. Uso efficace di strumenti per l'introduzione al lavoro di nuovi dipendenti con autismo e conseguenze di un processo di adattamento inefficace (2h):

- a. Definizione della politica del personale (consapevolezza della volontà di trattenere i dipendenti di talento con autismo e consapevolezza di un alto livello di rotazione dovuto a specifiche difficoltà di comunicazione e a opportunità talvolta limitate derivanti da disfunzioni dei dipendenti).
- b. Creare un'atmosfera motivazionale che favorisca lo sviluppo e rafforzi l'identificazione con l'azienda nei dipendenti con autismo (accettazione delle regole aziendali, svolgimento dei compiti, comunicazione positiva con il team e i superiori, benessere sul posto di lavoro).
- c. Pianificare i percorsi di carriera e preparare una strategia di sviluppo del personale (compresi i dipendenti con autismo).



	<p>d. Consapevolezza di come realizzare un adattamento corretto ed efficace di un dipendente con autismo nel contesto delle sfide contemporanee della gestione delle risorse umane Gestione del cambiamento,</p> <ul style="list-style-type: none">• gestione della diversità generazionale. <p><i>Nota: il formatore richiama l'attenzione sui tipi di sfide ed errori sopra citati che possono comparire nel processo di adattamento di un dipendente con autismo. Discussione sulla coerenza.</i></p>
<p>VERIFICA DELLE CONOSCENZE</p>	<p><i>Il partecipante prenderà parte a:</i></p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Caso di studio sull'introduzione di un nuovo dipendente con autismo al processo di adattamento in un'azienda.</i>• <i>Workshop di formazione / competenze HR, svilupperà strumenti e schemi inclusi nell'argomento 3.</i>• <i>Discussioni moderate</i>
<p>VALUTAZIONE DEL MODULO</p>	<p><i>Il modulo sarà valutato attraverso un questionario di valutazione relativo allo svolgimento delle attività. Dopo aver raccolto i risultati dei questionari, il formatore li confronterà con i risultati del test di valutazione delle conoscenze degli studenti del modulo - analizzando il livello di conoscenza ottenuto e la soddisfazione per il modulo.</i></p>
<p>CONTENUTI DELLA PRESENTAZIONE, MATERIALI AGGIUNTIVI</p>	<p>PRESENTAZIONI PPT su:</p> <p>a. argomenti dei singoli moduli</p> <p>b. competenze e abilità del formatore/specialista HR e della persona che supporta il dipendente con spettro autistico</p>



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

VIDEO che presentano: esempi di conversazioni e le conseguenti difficoltà di comunicazione delle persone con autismo, esempi di modi di comunicare con le persone con autismo nel processo di organizzazione del posto di lavoro (mantenendo i principi della comunicazione con le persone con autismo), ecc.

ALLEGATI: stampe di presentazioni multimediali, elenchi di siti web necessari e importanti, link a siti web con strutture e video, certificati medici/psicologici esemplari relativi a diagnosi di autismo che supportano il processo di adattamento in azienda e l'assunzione di incarichi.

Spiegazione dell'argomento:

https://drive.google.com/drive/folders/1Jk2XGZuW5WT_wXIOzRfJUOC4SoyxMCRg?usp=sharing



FONDACIJA MILJADU ŽELJA



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras