

RESOURCE KIT

In-House	In-Company	Schede di Abilità
PADRONANZA DI SÉ CONOSCENZA	APPARTENENZA CONOSCENZA	Collaborazione, Comunicazione, Consapevolezza di sé

Autismo e Luoghi Comuni

Numero minimo di partecipanti	Durata media del tempo	Impostazione individuale	Impostazione di gruppo	Attrezzatura speciale	Onlinea
1-10 persone	30-60 minuti	sì	sì	Foglio di Lavoro	sì



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. 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.



1. Panoramica

Questo esercizio ha lo scopo di aiutare i partecipanti ad affrontare i luoghi comuni esistenti sullo spettro autistico. Più specificamente, vengono messi in discussione e discussi i luoghi comuni e le esperienze personali nelle seguenti aree:

- ambiente sociale personale
- cliché sulle persone con autismo nei media (in particolare serie e social media)

Questo esercizio può essere utilizzato sia nella formazione In-House che in quella In-Company. Nella formazione In-Company, datori di lavoro e colleghi possono essere coinvolti per creare nuove immagini dei punti di forza e delle differenze delle persone con autismo oltre ai cliché esistenti nell'ambiente sociale e lavorativo.

2. Obiettivo / Benefici

L'obiettivo di questo esercizio è decostruire i cliché sulle persone con autismo che sono prevalenti nel loro ambiente sociale e anche quelli che esistono nei social media. I partecipanti stessi devono creare nuove immagini attraverso le spiegazioni che forniscono. L'esercizio supporta questo processo promuovendo un approccio di interrogazione incentrato sulla soluzione e ispirato alla narrazione.

Le domande narrative aiutano i partecipanti a modificare il loro paesaggio di significati.

Il termine **paesaggio di significati** descrive un'idea di base di NARRATE e del framework W.O.R.K.: le esperienze delle persone sono composte da diverse narrazioni interconnesse. In un paesaggio, il luogo di osservazione che scegli ti fa vedere alcuni elementi e ne nasconde altri; questo significa che non hai mai una visione completa del paesaggio. Nello stesso senso, le storie che raccontiamo rendono visibili alcuni elementi del paesaggio mentre altri no. Le nostre vite sono più ricche delle storie che le descrivono.

Allo stesso modo, se aiutiamo i partecipanti a scomporre le narrazioni dominanti su se stessi e sul mondo del lavoro e arricchiamo tali narrazioni con nuovi elementi, possiamo aiutarli a osservare i paesaggi delle loro vite da punti di vista diversi. Cambiare i punti di osservazione dei paesaggi di vita dei partecipanti cambia la narrazione che creano sulle loro vite e quindi il significato che danno alle loro vite. Di conseguenza, aiutarli a narrare se stessi in relazione al mondo del lavoro in un modo diverso può aiutarli ad adottare nuove prospettive su se stessi e sul mercato del lavoro.

3. Livello di formazione e UNITÀ correlate

Formazione In-House, sia in un contesto individuale che di gruppo:

- **PADRONANZA DI SÉ:** Aiuta i partecipanti a decostruire i cliché sui PoAS che sono prevalenti nel loro ambiente sociale e anche quelli che esistono nei social media. Questo esercizio supporta i partecipanti nella creazione di nuove immagini attraverso spiegazioni fornite da loro stessi e promuovendo un approccio di interrogazione incentrato sulla soluzione e ispirato alla narrazione.
- **CONOSCENZA:** Offre l'opportunità di discutere i cliché esistenti nell'ambiente sociale personale dei partecipanti, nonché le immagini sui punti di forza e sulle sfide dei PoAS presentate tramite i social media. Questi aspetti possono essere oggetto di riflessione, discussione e anche decostruzione insieme, sia in un esercizio di gruppo tra partecipanti che in un esercizio individuale con il professionista.

Formazione In-Company, in un contesto individuale o di gruppo:

- **Unità APPARTENENZA:** Aiuta i partecipanti a scomporre le narrazioni dominanti su se stessi e sul mondo del lavoro, arricchendo tali narrazioni con nuovi elementi. Nella fase finale, l'attenzione principale è rivolta al processo di ri-autore che i partecipanti intraprendono, il quale può essere ulteriormente incoraggiato dai professionisti.
- **Unità CONOSCENZA:** Offre una buona opportunità per riflettere, discutere e decostruire i cliché esistenti che circondano i partecipanti, influenzati anche dall'ambiente sociale, dalle esperienze personali e dai social media, insieme a futuri colleghi e datori di lavoro.

L'esercizio consente ai partecipanti di sviluppare le seguenti competenze, come riportato nelle Schede di Abilità:

- **Collaborazione**
- **Comunicazione**
- **Consapevolezza di sé**

4. Come fare l'esercizio

Step 1 / Preparazione:

(OBBLIGATORIO spiegare come preparare e presentare l'esercizio al partecipante)

Fornire al partecipante il foglio di lavoro in formato cartaceo o digitale.

Chiedere al partecipante di svolgere il Compito 1 (vedere allegato) e di riflettere su di esso, identificando e scrivendo i cliché esistenti nel loro ambiente sociale o derivanti dalle precedenti esperienze professionali sulla base delle seguenti domande:

1. *Quali sono i luoghi comuni e le immagini sui PoAS con cui ti sei scontrato finora nel tuo percorso personale e professionale?*
2. *Quali sono, secondo te, i luoghi comuni sui PoAS trasmessi dai media, in particolare nelle serie TV e sui social media?*

Step 2:

Il passo successivo è decostruire, insieme al professionista, i cliché identificati e nominati.

In questa fase di implementazione possono essere utilizzate domande ispirate pratica narrativa:

- Domande generative: Aiutano a costruire possibili alternative, futuri e nuove idee.
- Domande circolari: Possono aiutare le persone a sviluppare un'idea più chiara di ciò che stanno attraversando, di come le cose, gli eventi, le persone e le relazioni le influenzano e a loro volta ne sono influenzate.
- Domande riflessive: Stimolano la riflessione, spesso senza una risposta definitiva. Possono essere utilizzate per valutare la conoscenza, l'esperienza o le idee della persona.
- Domande rispettose: Il loro intento è influenzare la persona in modo rispettoso e abilitante.

Step 3

Nel terzo passaggio, chiedi ai partecipanti di svolgere il Compito 2 (vedi allegato) e di confutare i cliché sui PoAS descritti nel Compito 1.

Usa sempre le domande ispirate alla pratica narrative proposte nello Step 2.

Se eseguito in gruppo, questo step permette a tutti i partecipanti di scambiare opinioni, riflettere, discutere e persino iniziare a decostruire i cliché che hanno identificato.

Step finale / Conclusione

La fase finale si concentra sulla riscrittura del panorama di significati dei partecipanti, ovvero sull'aiutarli a scomporre e ricostruire le narrazioni che hanno sulle loro azioni (il panorama dell'azione) e sulla loro identità (il panorama dell'identità) nel processo di ingresso nel mercato del lavoro (In-House) e di mantenimento del lavoro nel contesto aziendale (In-Company).

5. Debrief

Nel contesto individuale, i cliché identificati dai partecipanti dovrebbero essere discussi insieme a un professionista durante un incontro faccia a faccia, riflettendo sulle domande narrative.

In un contesto di gruppo, questo può essere fatto con tutti i partecipanti per incoraggiare la discussione e lo scambio di esperienze reciproche.

Inoltre, puoi lavorare con i datori di lavoro e/o i dipendenti per esplorare le loro narrazioni dominanti sull'autismo. Queste sessioni di coaching dovrebbero mirare principalmente a rispondere alle seguenti domande:

- *Qual è l'immagine che ho dei PoAS come datore di lavoro?*
- *Quali modelli narrativi potrebbero prevalere in azienda e necessitano di essere discussi, corretti e ridefiniti?*
- *Dove posso, come datore di lavoro o azienda, offrire ruoli specifici per i PoAS?*
- *Di cosa ho bisogno, come datore di lavoro o azienda, per garantire una buona collaborazione con i PoAS (sia in preparazione che durante la collaborazione diretta)?*

6. Materiali specifici

Foglio di lavoro

7. Suggerimenti e trucchi per la formazione In-House & In-Company

Quando si impostano i compiti, assicurarsi di dare istruzioni chiare. Se necessario, chiedere una seconda volta se il PoAS ha capito bene il compito. In caso contrario, spiegare le istruzioni di lavoro una seconda volta.

Come già accennato, in un contesto di gruppo è molto utile incoraggiare una discussione, poiché lo scambio di esperienze può essere molto arricchente. Qui, viene incoraggiato il cosiddetto apprendimento tra pari, che può essere di grande importanza per PoAS nel contesto di uno scambio di informazioni con i pari.

Per l'uso dell'esercizio nella formazione aziendale, potrebbe essere utile coinvolgere colleghi e/o management. Ciò potrebbe aiutare a sviluppare narrazioni alternative sull'autismo e sull'esperienza PoAS che inclusa anche competenze, abilità e punto di forza.

9. Versione on-line

Sì



ALLEGATO

Autismo e luoghi comuni

Compito 1

- *Quali sono i luoghi comuni e le immagini sul PoAS con cui ti sei scontrato finora nel tuo percorso personale e professionale?*
- *Quali sono, secondo te, i luoghi comuni sul PoAS trasmessi dai media, in particolare nelle serie TV e sui social media?*

Annota i tuoi risultati sotto le seguenti voci. I risultati vengono poi raccolti, condivisi e discussi nel gruppo.

Possibile gestione dei cliché

Compiti 2

- *In una seconda fase, prova a elaborare argomenti e spiegazioni concrete dal punto di vista di PoAS che abbattano questi cliché.*
- *Annota i tuoi risultati sotto le seguenti voci. I risultati vengono poi raccolti, condivisi e discussi nel gruppo.*