



Seeding competences and harvesting work inclusiveness for autistic people

# INFUSE TRAINING COURSE

Manuale per professionisti su percorsi formativi per  
l'inserimento lavorativo di persone con autismo



## **INSERIMENTO LAVORATIVO: SUPPORTI PER L'INSERIMENTO E COMPETENZE TRASVERSALI**

### **Introduzione**

#### **Modulo 1. Introduzione all'autismo e alle esigenze occupazionali degli ADS**

##### 1.1 Inserimento lavorativo

#### **Modulo 2. Competenze sociali di base e soft skills per l'occupazione**

##### 2.1 Competenze sociali di base

##### 2.2 Competenze trasversali

#### **Modulo 3. Metodologie e strumenti a supporto**

##### 3.1 Video modeling

##### 3.2 Role playing

##### 3.3 Strutturazione dell'ambiente

###### 3.3.1 Supporti visivi

##### 3.4 Strategie/raccomandazioni generali da adottare per l'inserimento di persone con autismo

## INSERIMENTO LAVORATIVO: SUPPORTI PER L'INSERIMENTO E COMPETENZE TRASVERSALI

### *Introduzione*

Un importante e recentissimo lavoro di review [Burgess S. et al., 2014], analizzando l'andamento degli esiti occupazionali di un gruppo di 34.501 giovani adulti con disturbo autistico, seguiti precedentemente da servizi statali di riabilitazione professionale, dal 2002 al 2011 in vari paesi occidentali, ha dimostrato che il gruppo di giovani adulti con disturbo autistico riesce ad ottenere un lavoro più facilmente rispetto agli altri gruppi di giovani adulti con diverse disabilità, proprio per la presenza di punti di forza, le cosiddette isole di abilità tipiche dei soggetti con ASD come la maggiore attenzione ai dettagli. Tuttavia, rispetto agli altri gruppi con diverse tipologie di disabilità, il gruppo di giovani adulti con autismo ha lavorato meno ore, ottenuto salari meno alti e sono stati necessari maggiori costi per il loro inserimento lavorativo. Lo scarso successo nell'ottenere occupazioni lavorative che garantivano un salario minimo sembra essere direttamente collegato alla relativamente bassa probabilità di questo gruppo a partecipare a percorsi di istruzione post-secondaria o programmi di formazione che permettono esiti occupazionali più competitivi. Risultano necessarie azioni di supporto educativo rivolte sia alle persone con autismo sia a coloro che vi interagiscono durante i percorsi di formazione ed inserimento lavorativo. Infatti, gli studi sul funzionamento neuropsicologico delle persone con autismo hanno dimostrato che le persone con ASD possono imparare attraverso mezzi e modalità che siano conformi ai loro stili cognitivi, non rispondenti ai normali sistemi educativi e occupazionali che potrebbero, viceversa, rivelarsi come situazioni di violenza al loro modo di funzionamento mentale. Date queste premesse, è necessario che gli sforzi di inclusione sociale abbandonino la direzione della "normalizzazione" della persona con ASD, che si è rilevata spesso fallimentare, favorendo la maturazione e la crescita dell'individuo attraverso percorsi qualificati e specifici di sviluppo delle competenze che realmente consentano, alle persone con autismo, di raggiungere un grado di autonomia personale, sociale e lavorativa attraverso modalità di insegnamento di competenze, risultate efficaci in ambito lavorativo.

All'interno del progetto i partecipanti sono stati suddivisi in tre gruppi in base alle esigenze riabilitative, sono stati quindi raggruppati in livelli di funzionamento su tre gruppi.

Il Gruppo 1 è composto da utenti finali con esigenze di riabilitazione di mantenimento (ad esempio, abilità comunicative, motorie e prassiche), saranno educati alla capacità di adattarsi al contesto e di migliorare le abilità di socializzazione e di autonomia e la gestione del tempo libero.

Il Gruppo 2 è composto da adulti con ASD di 15+ anni che non hanno ancora raggiunto, per età o caratteristiche, il loro massimo potenziale abilitativo. Il loro programma educativo mira a sviluppare il loro potenziale nella comunicazione, autonomia, gestione del comportamento, abilità lavorative e attività del tempo libero. Il progetto INFUSE li aiuterà nello sviluppo di tali competenze lavorative efficaci, sostenendoli in un futuro inserimento nel mercato del lavoro attraverso un percorso di lavoro protetto o l'inserimento in cooperative di lavoro.

Il Gruppo 3 è composto da persone con diagnosi di autismo di livello 1 e di età superiore ai 16 anni, che hanno completato il percorso ambulatoriale. Le attività sono state stabilite in base alle loro esigenze e comprendono: supporto psicologico, attività occupazionali per sviluppare competenze lavorative, orientamento scolastico e universitario e altro ancora.

Ne consegue che la formazione dedicata agli utenti verrà personalizzata e calibrata per ogni gruppo, valutando nello specifico caso per caso, in base alle caratteristiche personali di ciascun partecipante,

Il seguente manuale nella prima parte, all'interno del primo modulo verrà quindi introdotto il mondo dello spettro autistico, e dei bisogni nello specifico nell'inserimento lavorativo con l'obiettivo di fornire le competenze per supportare le persone con ASD ad accedere al modo del lavoro, comprendendo le necessità, le strategie e le modalità da utilizzare per supportarli nella preparazione, nella ricerca, e nella acquisizione di abilità sociali di base e trasversali utili nell'ottenere una posizione lavorativa. Nella formazione verranno utilizzati sia dei manuali, quindi una modalità di insegnamento frontale che una modalità più dinamica e interattiva attraverso esercitazioni e role playing.

# 1. Introduzione all'autismo e alle esigenze occupazionali degli

## ADS

Disturbi dello Spettro dell'Autismo (Autistic Spectrum Disorders - ASD) sono disturbi del neurosviluppo che si manifestano precocemente, di solito nel corso dei primi tre anni di vita, con difficoltà nell'interazione sociale e nella comunicazione, associati a comportamento ripetitivo e compromissione di aree importanti della vita quali l'ambito sociale e lavorativo. Gli ASD sono spesso associati ad altri disturbi (quali, ad esempio, la disabilità intellettiva) e le sue manifestazioni cliniche possono esprimersi con modalità estremamente variabili da compromissioni lievi a gravi del grado di autonomia e di funzionamento sociale. Il profilo delle caratteristiche percettive, sensoriali, attentive, cognitive e di memorizzazione presentano percorsi atipici di sviluppo attualmente definiti "neurodiversità". All'interno di questo continuum è necessario, peraltro, specificare i livelli di gravità, che vanno da un livello 1 in cui è necessario minimo supporto, ad un livello 2 nel quale è richiesto un supporto sostanziale, fino a un livello 3 in cui è richiesto un livello molto sostanziale di supporto sociosanitario. La diagnosi degli ASD richiede, inoltre, di specificare la presenza o assenza di disabilità intellettuale o di alterazioni del linguaggio così come di altre condizioni mediche o genetiche associate in modo da avere una descrizione completa della condizione individuale [DSM-5: 2013].

In ultima analisi, il livello di funzionamento cognitivo può presentare vari profili all'interno di due sottogruppi di funzionamento: a basso funzionamento (QI70). Secondo il DSM-5 le manifestazioni fondamentali dello spettro autistico sono: 1) "deficit persistenti della comunicazione sociale in molteplici contesti"; 2) "pattern di comportamento, interessi o attività ristretti e ripetitivi". 1) La compromissione della comunicazione sociale e dell'interazione sociale si manifesta in maniera molto differente come, ad esempio, la ricchezza del vocabolario in alcune persone e l'esiguità di abilità verbali in altre.

### 1.1 Inserimento lavorativo

I disturbi dello spettro autistico (ASD) sono uno dei più comuni disturbi del neurosviluppo infantile. Le persone con ASD spesso sperimentano difficoltà di studio, che si riflettono sul loro sviluppo personale, portando all'insuccesso scolastico o al precoce abbandono scolastico e, di conseguenza alla disoccupazione in età adulta. Infatti oggi solo il 15% delle persone con

ASD ha un lavoro a tempo pieno o parziale, rispetto al 31% delle persone con altre disabilità, anche se il 61% di loro si dichiara disposto a lavorare [National Autistic Society].

In Italia questa statistica scende drammaticamente al 10% (Censis). Le difficoltà nascono non solo per l'inadeguatezza dello strumento legislativo, ma anche per l'assenza di servizi di accompagnamento specializzati nell'inserimento di disabili e, in particolare, di persone con autismo.

Il lavoro per le persone con autismo è possibile. Non soltanto per le persone con autismo ad alto funzionamento, ma anche per le persone con forme di autismo più gravi. Nel mondo le principali esperienze di inserimento lavorativo di persone con autismo in aziende o enti riguardano solo l'alto funzionamento (NAS, Specialisterne, etc.), spesso con postazione di lavoro adattata. L'esperienza italiana mostra, però, che anche nei casi di autismo medio-grave l'inserimento può essere proposto attraverso laboratori in imprese sociali, purché siano organizzate non come ambulatori per terapie occupazionali, ma come veri e propri luoghi di lavoro, con inquadramenti appropriati e una gestione imprenditoriale delle attività.

Risulta, dunque, necessario consigliare e indirizzare le persone con ASD verso tipologie di lavoro come l'immissione dei dati, il controllo di qualità, lo stoccaggio di ripiani, i lavori in biblioteca, la posta, la pulizia delle camere, tutti lavori che richiedono una buona attenzione visiva, ponendo in essere, contemporaneamente, azioni di supporto educativo rivolte sia alle persone con autismo sia a coloro che vi interagiscono durante i percorsi di formazione ed inserimento lavorativo. Infatti, gli studi sul funzionamento neuropsicologico delle persone con autismo hanno dimostrato che le persone con ASD possono imparare attraverso mezzi e modalità che siano conformi ai loro stili cognitivi, non rispondenti ai normali sistemi educativi e occupazionali che potrebbero, viceversa, rivelarsi come situazioni di violenza al loro modo di funzionamento mentale. Date queste premesse, è necessario che gli sforzi di inclusione sociale abbandonino la direzione della "normalizzazione" della persona con ASD, che si è rilevata spesso fallimentare, favorendo la maturazione e la crescita dell'individuo attraverso percorsi qualificati e specifici di sviluppo delle competenze che realmente consentano, alle persone con autismo, di raggiungere un grado di autonomia personale, sociale e lavorativa, adeguato alle potenzialità di ognuno. In conclusione, sebbene i dati attualmente disponibili confermino la difficoltà di inserimento lavorativo dei giovani adulti con ASD, tuttavia appare indispensabile, in una società civile, accettare la sfida di un reale inserimento lavorativo,

rimuovendo gli ostacoli di ordine naturale, sociale, culturale ed economico, che impediscono a queste persone di realizzare pienamente la propria personalità anche attraverso il lavoro, elemento fondante per il miglioramento della qualità della vita per qualsiasi persona.

Questo crea la necessità di sostenere gli adulti con ADS attraverso approcci educativi innovativi che migliorino l'identificazione e lo screening delle competenze e la progettazione di percorsi personalizzati per favorire l'accessibilità al lavoro e l'inclusione sociale. Il progetto INFUSE mira a sviluppare strategie efficaci di orientamento e motivazione per l'implementazione di una best practice innovativa per un percorso di inserimento lavorativo nel settore agricolo dedicato a persone adulte con ASD.

## **2. Competenze sociali di base e soft skills per l'occupazione**

### **2.1. Competenze sociali di base**

Una delle caratteristiche principali del disturbo dello spettro autistico (DSA) riguarda la comprensione e il comportamento nelle situazioni sociali. Molti adulti con DSA necessitano di un supporto specifico per conoscere i comportamenti sociali e come interagire con i membri della famiglia, con gli amici, nella comunità e all'interno del contesto lavorativo. La persona con autismo non ha un apprendimento implicito delle abilità e delle regole sociali: deve imparare a livello cognitivo le componenti elementari della socialità, per questo motivo può essere utile proporre delle situazioni per aiutarlo a sperimentare e ad apprendere le abilità e le regole indispensabili per entrare in relazione positiva con gli altri.

Le abilità sociali sono definite come un insieme di comportamenti. Abitudini, emozioni e pensieri sono integrati in esse. Questi influenzano la generazione della comunicazione tra le persone. Inoltre, promuovono l'instaurazione di uno stato di benessere. Questo è possibile sia a livello personale che comunitario. Può anche essere definita come una serie di regole o linee guida, la cui funzione è quella di aiutare le persone a stabilire relazioni rispettose con gli altri. Permettono di mantenere un sano equilibrio nelle relazioni interpersonali.

Il Social Skill Training (SST) rappresenta un insieme di strategie per aiutare le persone con DSA a comprendere meglio le interazioni sociali e come interagire socialmente con gli altri.

Il Social Skills Training (SST) si riferisce a un'ampia gamma di interventi utilizzati per aiutare un individuo a comprendere e migliorare le abilità sociali. Il training di abilità sociali utilizza

i principi tratti dalla teoria dell'apprendimento sociale. Attraverso questo intervento sono state insegnate le abilità sociali di base quali:

- Il saluto
- L'ascolto
- Avviare una conversazione
- Mantenere viva la conversazione con l'utilizzo di domande
- Concludere una conversazione
- Rimanere sul tema proposto da un'altra persona
- Riconoscimento delle emozioni

Ogni seduta si compone di tre momenti: la teoria, in cui si spiega l'abilità, il role play e/o altra metodologia specifica per le SST e il break, ovvero una piccola merenda che si utilizza anche come rinforzo positivo, fonte di gratificazione.

Le abilità sociali fanno parte di quelle abilità necessarie e richieste in ogni tipologia di lavoro e di situazione, vengono ormai valutate e ritenute importate all'interno del mercato del lavoro, qualunque sia la posizione ricercata.

Successivamente andremo poi ad approfondire come si sviluppano e si traducono queste abilità all'interno delle dinamiche e dell'ambiente lavorativo.

## 2.2. Competenze trasversali

In molte aziende in fase di selezione dei candidati e di valutazione dei dipendenti, oltre alle capacità e conoscenze tecniche inserite nel CV si valutano anche le cosiddette soft skill o competenze trasversali. Si tratta di "caratteristiche attitudinali" che rendono un dipendente - qualunque sia il suo ruolo - una buona risorsa per qualsiasi azienda e in quanto tali devono essere coltivate e sviluppate giorno dopo giorno.

1. **Abilità interpersonali.** Nessun dipendente è un'isola: bisogna saper interagire, ascoltare, rendersi disponibili, saper chiedere se non si ha capito qualcosa, saper comunicare se qualcosa non va, saper gestire eventuali conflitti e saper mettere da parte i propri vissuti personali per lavorare bene con gli altri e svolgere bene il proprio lavoro.



2. **Teamwork.** Lavorare in un'azienda vuol dire innanzitutto saper fare lavoro di squadra, a prescindere dalla posizione gerarchica che si occupa. L'affiatamento di una squadra non va dato per scontato e per essere efficace va coltivato giorno per giorno.
3. **Capacità comunicative.** Che si tratti di conversare con un collega, inviare una email o effettuare un rapido briefing per il proprio team, è fondamentale riuscire a comunicare in maniera chiara ed efficace.
4. **Affidabilità.** Lavorare in maniera indipendente senza bisogno di supervisione, l'onestà, l'integrità, la puntualità e tutto ciò che ci porta a fidarci di un nostro collega.
5. **Time management ovvero saper gestire il proprio tempo in maniera efficace ed efficiente.** In azienda ci sono momenti in cui ognuno di noi ha così poco tempo a disposizione e così tante mansioni da svolgere che saper gestire il tempo a propria disposizione e assegnare le giuste priorità è fondamentale.
6. **Organizzazione.** Essere organizzati non significa necessariamente avere una scrivania ordinata e un desktop con un numero sensato di icone. È più un metodo di lavoro personale che ci porta a non dimenticare di continuo impegni, mansioni, appuntamenti. ES: segnarsi che cosa bisogna fare se si hanno molte mansioni e si ha paura di dimenticare, usare il calendario del telefono per segnare appuntamenti
7. **Flessibilità.** In un mondo del lavoro mutevole come l'attuale, bisogna avere la capacità di adattarsi a novità e cambiamenti senza perdere la bussola. Un dipendente flessibile non sarà spiazzato da cambi di pratiche, strumenti e mansioni.
8. **Creatività.** La creatività non è una soft skill utile soltanto a chi si occupa di design, scrittura, marketing ecc. Chi è creativo è anche capace di trovare nuove soluzioni a vecchi problemi, invece di seguire modalità di lavoro che potrebbero essere divenute obsolete. Allo stesso tempo, la creatività è indispensabile per uscire rapidamente da situazioni di crisi e forte cambiamento, grazie a nuove idee vincenti.
9. **Capacità di analisi.** Per poter risolvere un problema (vedi punto successivo) è fondamentale capirne a fondo, in una prima fase di analisi, la natura, le sfaccettature e le implicazioni. Occorre saper pensare in modo logico, scomponendo il problema in sezioni e individuando le relazioni di causa ed effetto.
10. **Problem solving.** Strettamente correlato alla competenza trasversale precedente, il problem solving è quella capacità che ci consente di studiare e trovare la soluzione a un problema tutte le volte in cui ci si para davanti un "ostacolo" che non possiamo

superare in maniera istintiva o tramite un comportamento abituale. Non esiste un lavoro che non ci proponga, più o meno di frequente, nuove “sfide” da risolvere.

11. **Multitasking.** Considerata una capacità spiccatamente femminile - anche se nessuna ricerca ha ancora prodotto dati sostanziali a sostegno di questa tesi - il multitasking è una competenza trasversale che ci consente di svolgere più di un’azione, o attività, nello stesso momento.
12. **Passione ed entusiasmo.** Un dipendente che mette in campo passione in quello che fa non solo lavora meglio, ma spesso ha un effetto benefico sul clima aziendale e sull’impegno dei colleghi, che vengono contagiati dal suo entusiasmo.
13. **Rispetto ed empatia.** In un ambiente di lavoro sempre più “multi” (culturale, religioso ecc.) bisogna avere rispetto per tutti, sapersi mettere nei panni dell’altro e trovare punti di contatto e di dialogo.
14. **Professionalità.** Sembra scontato che un dipendente sia anche un professionista, ma non è sempre questo il caso. Il vero professionista si comporta in maniera matura e responsabile in ogni contesto e situazione e non perde mai la bussola anche di fronte al cliente o al collega più indisponente.
15. **Motivazione personale.** Motivare il personale non deve sempre essere compito del management, delle risorse umane e dell’azienda in generale. Un dipendente deve essere sempre pronto a dare il massimo e a prendere l’iniziativa laddove necessario, senza bisogno di essere spronato.

Secondo gli studi la persona autistica verbale è poco capace di partecipare ad attività comunicative che implicano riferimenti comuni o argomenti condivisi e, in particolar modo, di fornire nuove informazioni rilevanti per gli scopi dell’ascoltatore. L’obiettivo di insegnare queste skills è quello di aumentare nel ragazzo, ad esempio, la sua sicurezza quando comunica; migliorare la sua comprensione e conoscenza della comunicazione non verbale; sviluppare la comprensione dei diversi modi in cui si comunica a seconda della situazione. Aiutarlo ad acquisire e a padroneggiare le abilità trasversali è fondamentale per aiutare il ragazzo ad inserirsi e/o a mantenere il posto di lavoro o ad essere maggiormente coinvolto sul lavoro.

In conclusione, le esperienze di persone con ASD in ambito lavorativo sono ancora poche, di fondamentale importanza è però puntare ad un approccio innovativo che tenga conto delle

peculiarità di ogni individuo, e che utilizzi le strategie fino ad ora individuate per supportare la persona dall'apprendimento di abilità specifiche e trasversali, all'inserimento nell'ambiente di lavoro e alla gestione delle interazioni sociali all'interno di esso.

### **3. Metodologie e strumenti a supporto**

#### *Introduzione*

Nell'insegnamento di nuove abilità vi sono riscontri di efficacia soprattutto in alcune modalità, che facilitano appunto l'apprendimento nelle persone con ADS; fra queste qui di seguito riportiamo le principali, utilizzate all'interno del progetto INFUSE.

I giochi di ruolo, i video modeling, supporti visivi e strutturazione dell'ambiente sono metodologie essenziali quando si lavora con giovani dello spettro autistico.

#### **3.1. Video modeling**

Il Video modeling, già presente nei primi anni '90, è una strategia riabilitativa e didattica di auto-apprendimento per imitazione. Il Video modeling si basa sulla visione ripetuta di brevi filmati che descrivono i comportamenti adeguati nei diversi ambienti e situazioni.

I video possono essere realizzati in diverse modalità, a seconda della prospettiva utilizzata e dal soggetto che fa da modello:

- un video in prima persona, definiti anche Point of View (POV) in cui si riprendono le mani del soggetto-modello mentre svolge una determinata azione;
- un video in terza persona nei quali si riprende da una prospettiva esterna il soggetto-modello. Il soggetto può essere lo stesso bambino (video self-modeling), un suo pari o un adulto.

Considerato che la tendenza è quella di imitare con più frequenza ed efficacia soggetti più simili per caratteristiche ed età a loro stessi, è preferibile realizzare video con un suo pari o video self-modeling.

Nonostante le persone con autismo manifestino grandi difficoltà nell'apprendimento per imitazione diretta, le evidenze scientifiche ci mostrano che l'utilizzo di strategie di Video modeling sono efficaci.

In particolare, si è riscontrata l'efficacia soprattutto:

- nell'apprendimento di schemi e comportamenti nel gioco sociale;

- nell'acquisizione delle autonomie;
- nel miglioramento della comunicazione con gli altri;
- nell'apprendimento delle regole conversazionali;
- nella gestione dei comportamenti-problema.

Le persone sono coinvolte maggiormente se guardano video che mostrano sé stesse come protagonisti o qualche pari. Per quanto riguarda l'attenzione focalizzata il video è un grande supporto nel focalizzarla sul compito da svolgere, soprattutto nei video POV, eliminando tutte le variabili contestuali che possono causare distrazioni. Le riprese, infatti, in particolare quelle finalizzate all'acquisizione di una particolare autonomia, dovrebbero essere realizzate in un contesto il più neutro possibile e con uno sfondo libero da possibili distrattori. Con i video non c'è il contatto oculare o l'interazione reale tra la persona e il modello, che sono spesso fonte di stress persone con lo spettro autistico.

### 3.2. Role playing

Il Role Playing è una delle tecniche di formazione più utilizzate perché permette di interpretare, letteralmente, i ruoli professionali oggetto dell'intervento formativo o altri ruoli, non legati ad hard skills/competenze tecnico-professionali in particolare, ma necessari da interpretare per mettere in pratica soft skills/competenze trasversali (es. comunicazione, gestione dello stress, problem solving, capacità di lavorare in gruppo, capacità di lavorare in autonomia, mediazione, negoziazione, spirito di iniziativa, gestione del tempo, capacità di organizzazione, leadership, flessibilità, decision making, capacità di pianificazione e strategia, ecc.), sempre, ovviamente, correlate al profilo professionale in oggetto.

Il Role Playing si struttura in 3 fasi:

**Briefing.** È il momento in cui il formatore. Nel Role Playing, inoltre, è fondamentale sottolineare e ricordare ai discenti l'importanza di ricreare (nel modo più verosimile possibile e possibilmente senza pause, perché potrebbero influenzare negativamente la necessaria concentrazione) la situazione professionale che si dovrà mettere in scena in un contesto protetto.

**Svolgimento della Simulazione.** E' il momento in cui i partecipanti dovranno mettersi in gioco utilizzando tutte le metodologie, le tecniche, gli strumenti e le competenze necessarie che avranno acquisito per quella particolare situazione professionale messa in scena.

**Debriefing.** Momento fondamentale a livello didattico, quello senza il quale risulterebbe poco utile tutto ciò che è stato fatto attraverso il Role Playing fino a quel momento. È infatti attraverso il Feedback, strutturato in 3 fasi (che troverete qui sotto), che il docente stimolerà importanti riflessioni.

Vediamo le caratteristiche di ogni fase del Debriefing:

Autovalutazione dell'allievo/i: il docente dovrà innanzitutto aiutare il protagonista del Role Playing a riflettere sulla sua "performance", attraverso una libera descrizione di impressioni e sensazioni soggettive rispetto a ciò che è stato fatto durante la simulazione appena conclusa. Il docente infatti utilizzerà domande come: "come è andata?"; "ti va di condividere le tue impressioni rispetto all'esperienza appena vissuta?"; "vuoi descrivere le sensazioni provate?"; "come ti sei sentito nel ruolo che hai appena interpretato?" e così via

Valutazione, osservazioni ed eventuali domande da parte degli allievi che hanno assistito alla simulazione. Dopo la conclusione dell'autovalutazione dell'allievo/i, il docente andrà quindi a stimolare la partecipazione del gruppo dei discenti-osservatori, attraverso domande come: "e voi cosa ne pensate?"; "volete aggiungere qualche osservazione/riflessione?" e così via.

Valutazione da parte del docente. A questo punto il docente andrà a comunicare ciò che, durante lo svolgimento della simulazione, aveva appuntato, ovvero riflessioni sui punti forti e sui punti da migliorare osservati: è fondamentale partire sottolineando i punti forti, per non minare la motivazione dell'allievo, attraverso affermazioni come "molto bene questo punto"; "sono davvero contento di aver osservato quest'altro"; "benissimo, hai capito perfettamente come fare quest'altro ancora" e così via. È necessario poi far riflettere sui punti da migliorare, senza mai utilizzare il termine "punti deboli", o espressioni come "hai fatto male questo" e così via, sempre per evitare di minare la motivazione del discente: utilizza piuttosto frasi come "è necessario lavorare su questo"; "hai bisogno di migliorare su quest'altro"; "concentrati maggiormente su quest'altro ancora" e così via. Il docente approfondirà, attraverso la condivisione della sua valutazione, aspetti fondamentali legati alle competenze in gioco, concentrandosi su metodologie, tecniche, strumenti oggetto

dell'intervento formativo che proprio attraverso momenti didattici come il Role Playing hanno la possibilità di essere messi in pratica in un contesto protetto, come quello dell'aula di formazione, dove i partecipanti avranno l'opportunità di confrontarsi a livello concreto con tutto ciò che viene trattato a livello teorico durante le lezioni frontali/attive.

Quando insegniamo ai giovani con autismo cosa dire e fare nelle situazioni sociali, non dobbiamo mai aspettarci che mettano in pratica questo apprendimento da soli. È necessario che lo mettano in pratica in un ambiente sicuro, dove possano essere istruiti, guidati e incoraggiati.

### **3.3. Strutturazione dell'ambiente**

Altra questione importante è quella dell'adattamento del luogo di lavoro, come riportato e tutelato dalla 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.

Gli spazi e i tempi devono infatti essere ben strutturati e definiti, con strategie di tipo visivo, dato che le abilità visuo - spaziali costituiscono per le persone autistiche un punto di forza. La strutturazione spazio - temporale inoltre favorisce la prevedibilità e permette di tenere sotto controllo l'ansia.

La modificazione dell'ambiente di vita della persona facilita inoltre l'apprendimento: è necessario adattare l'ambiente alla persona, presentandogli progressivamente le difficoltà. Va utilizzato un modello di strategie comunicative di tipo visivo, per quanto la scelta della forma di comunicazione più adatta dipenda sempre dalla predisposizione individuale delle singole persone.

Va adottato inoltre un programma educativo individualizzato, con continue e frequenti verifiche: se la persona dispone di un buon programma apprende in un tempo ragionevole, in caso contrario il programma va rivisto.

### **3.4. Supporti visivi**

Un supporto visivo si riferisce all'utilizzo di un'immagine o di un altro elemento visivo per comunicare con una persona che ha difficoltà di comprensione o utilizzo del linguaggio. I supporti visivi possono essere fotografie, disegni, oggetti, parole scritte parole scritte o

elenchi. La ricerca ha dimostrato che i supporti visivi funzionano bene come mezzo di comunicazione e come supporto nell'apprendimento.

Si raccomanda l'utilizzo di supporti visivi sia per strutturare l'ambiente e rendere visibile-accessibile il materiale incoraggiando l'autonomia. Sono stati utilizzati nello specifico i supporti visivi "step by step" ovvero delle sequenze ad immagini che riproducono l'intera attività da portare a termine. Hanno la funzione sia di fungere da "reminder" per l'attività da svolgere, nella sua sequenzialità sia per sviluppare l'autonomia della persona che non dipende dal continuo prompt dell'operatore.

### **3.5. Strategie/raccomandazioni generali da adottare per l'inserimento di persone con autismo**

All'interno del manuale Start Autismo, ad esempio, sono state evidenziate alcune strategie da prendere in considerazione per supportare i giovani con autismo all'interno dei contesti lavorativi. Queste strategie permettono alla persona con ADS di comprendere meglio il compito da eseguire, le modalità, i ruoli, di abbassare i livelli di ansia strutturando e organizzando il lavoro definendo tempi e modi.

Le strategie individuate sono le seguenti:

- Essere chiari, costanti e diretti: la comunicazione non verbale equivale ad essere "persi" e/o mal interpretati;
- Stabilire chiare linee di comunicazione
- Fornire strutture: timetable, piani, etc.;
- Analisi del lavoro: individuare ogni singolo compito che compone il lavoro e fornire una chiara guida per ogni compito. Creare, se necessario, un file (cartella) di lavoro;
- Produrre chiare guide/checklists
- Dare, laddove possibile, avvisi in anticipo su ogni cambiamento
- Fornire feedback regolari, sia positivi che negativi; dare rassicurazioni;
- Quando necessario, assicurare che il lavoratore sappia dove sta sbagliando e perché.
- È opportuno sempre fare molta attenzione all'inquadramento dei compiti operativi sul posto di lavoro della persona con autismo:
- Spiegare il fine di ogni compito;
- Scomporre ogni compito in componenti gestibili;

- Dichiarare apertamente gli impatti attesi o il fine del progetto;
- Comunicare la qualità attesa;
- Stabilire un quadro temporale per il completamento;
- Controllare che le istruzioni siano state comprese

Varie esperienze relative all'inserimento lavorativo di persone con ASD come ad esempio, il progetto START AUTISMO hanno previsto la formazione di una nuova figura professionale specializzata nell'inserimento lavorativo di persone con autismo e ha definito il Profilo professionale di riferimento della figura del "Tecnico dell'abilitazione professionale di persone con autismo" (T.A.P.), la cui prima esperienza formativa è stata rappresentata dal percorso di formazione specialistica del progetto. A livello di inquadramento il profilo rientra fra le professioni classificate dall'ISTAT e dal Ministero del Lavoro con il codice 3.4.5.3.0 "Tecnici dei servizi di informazione e di orientamento scolastico e professionale". L'esercizio di tale professione con persone con disturbo dello spettro autistico, sebbene si inserisca nell'ambito dei profili connessi alla mediazione al lavoro delle persone svantaggiate e del profilo del "Tecnico dell'inserimento lavorativo", già definito dalla Regione Abruzzo con Delibera di Giunta Regionale n. 636 del 19/09/2011, richiede specifiche competenze tecnicoprofessionali per la specificità della patologia, degli approcci metodologici e delle tecniche comunicativo-relazionali. La definizione di questo profilo rappresenta un'esperienza pilota sia a livello regionale che nazionale. A livello internazionale si registrano alcune esperienze di sistema negli Stati Uniti (Vocational Rehabilitation Professionals - VRP) e nel Regno Unito.



## 4. Conclusione

Il percorso per l'inserimento delle persone con disturbo autistico nel mondo del lavoro è infatti ancora un processo pioneristico, poiché sono ancora troppo poche le esperienze che testimoniano un effettivo esito occupazionale e, seppure esistano esperienze nazionali in tal senso, spesso si riferiscono a laboratori protetti piuttosto che ad una reale immissione nel mercato del lavoro. Tale difficoltà, sicuramente dovuta alla gravità della condizione autistica, non giustifica il numero impressionante di giovani adulti con ASD che non raggiungono alcun tipo di occupazione. Sappiamo infatti che, a fronte dei numerosi punti di debolezza (quali la capacità comunicativa, la scarsa flessibilità e la difficoltà nel contatto sociale), le persone con ASD sono dotate di particolari abilità in specifici settori dove il loro apporto sarebbe un valore aggiunto per le stesse imprese disposte ad accoglierli. Partendo da questa considerazione, è importante cercare di identificare un percorso idoneo alla valutazione delle specificità della condizione autistica e alla valutazione delle competenze presenti in ogni ragazzo, valorizzando interessi ed attività specifiche. E' altresì fondamentale istruire e formare i tecnici e gli operatori che si occupano della riabilitazione e dell'inserimento di soggetti autistici in contesti lavorativi attraverso sensibilizzazioni, formazioni su metodologie specifiche supportate da efficacia e validate dalla letteratura. Infatti, gli studi sul funzionamento neuropsicologico delle persone con autismo hanno la necessità di apprendere attraverso mezzi e modalità che siano conformi ai loro stili cognitivi, non rispondenti ai normali sistemi educativi e occupazionali che potrebbero, viceversa, rivelarsi come situazioni di violenza al loro modo di funzionamento mentale. E' necessario che gli sforzi di inclusione sociale abbandonino la direzione della "normalizzazione" della persona con ASD, che si è rilevata spesso fallimentare, favorendo la maturazione e la crescita dell'individuo attraverso percorsi qualificati e specifici di sviluppo delle competenze che realmente consentano, alle persone con autismo, di raggiungere un grado di autonomia personale, sociale e lavorativa attraverso modalità di insegnamento di competenze, risultate efficaci in ambito lavorativo.

*Questo progetto è stato finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea con l'accordo di sovvenzione n. 2021-2-IT02-KA210-ADU-000049745.*