SCHEDA DEL MODULO

Diversità cognitiva: più modi di pensare, più soluzioni

Modulo adattivo | ~20 min

A forza di assumere gli stessi profili, molti team brillanti pensano in un solo modo – e condividono gli stessi punti ciechi. L'intelligenza artificiale (IA) alza ancora la posta: rendendo banale il pensiero standardizzato, rende preziose le menti che escono dagli schemi. Questo modulo va oltre la difesa della diversità cognitiva e della neurodiversità: offre tre gesti concreti, dall'assunzione alla conduzione delle riunioni, alla portata di tutti, non solo del manager.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Comprendere perché un team cognitivamente omogeneo, anche se brillante, si blocca sui problemi che richiedono un'altra angolazione.

02 Considerare la neurodiversità come una riserva di punti di forza – riconoscimento degli schemi, memoria dei dettagli, rigore – e non come un elenco di deficit.

03 Praticare i tre gesti che liberano la diversità cognitiva: assumere per complementarità, adattare le riunioni, rendere l'ambiente più prevedibile.

04 Acquisire il riflesso, davanti a un problema che resiste, di consultare la persona che pensa nel modo più diverso dal proprio.

DESTINATARI

Manager e selezionatori che compongono i team, e colleghi che vogliono far sentire tutti i modi di pensare.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

In una filatura, una macchina si ferma spesso; sostituire i componenti elettrici non ha risolto nulla. In riunione, Saliou, del reparto tintoria, nota che i fermi sembrano seguire la pulizia della macchina vicina. Gli elettricisti scartano l'idea; la caposquadra cambia argomento. Che cosa deve fare Junaid, tecnico di manutenzione?

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- Diversità cognitiva, resa popolare da A. Reynolds & D. Lewis (Harvard Business Review)
- Teoria delle intelligenze multiple, 8 intelligenze (Howard Gardner, 1983)
- Metodo Afthonios dei «3 gesti»: nelle assunzioni, puntare sulla complementarità cognitiva anziché sulla somiglianza
- Concetto di neurodiversità (Judy Singer)

FONTI & RIFERIMENTI

- Deloitte Insights: i team che includono profili neurodivergenti possono essere fino al 30% più produttivi (dato ripreso da Austin & Pisano, Harvard Business Review, 2017)
- R. Austin & G. Pisano, «Neurodiversity as a Competitive Advantage», Harvard Business Review, 2017
- SAP, programma «Autism at Work» (avviato nel 2013): oltre 240 persone in 16 paesi, tasso di permanenza in azienda di circa il 90%
- Howard Gardner (Harvard), Formae mentis, 1983: teoria delle intelligenze multiple

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 31 ottobre 2026