



OPPORTUNITIES 4
AUTISM



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



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Εγχειρίδιο εκπαιδευτή ΕΕΚ

Αναπτύχθηκε από

CESIE, Ιταλία



Έκδοση 3
Μάιος 2022

C ecilie La Monica Grus
cecilie.lamonica@cesie.org
Alessia Valenti
alessia.valenti@cesie.org



Πίνακας περιεχομένων

Εγχειρίδιο εκπαιδευτή ΕΕΚ	1
Εισαγωγή	3
Διαταραχή αυτιστικού φάσματος: Τι πρέπει να γνωρίζουν οι εργοδότες;	5
Μάθηση σε ενήλικες	7
Το μοντέλο 5Ε	10
Κύκλος Εκπαίδευσης	14
Βήμα 1: Ανάλυση	15
Βήμα 2: Σχεδιασμός και ανάπτυξη	17
Βήμα 3: Παράδοση	24
Βήμα 4: Αξιολόγηση	28
Παραπομπές	31
Παράρτημα 1 - Σχέδια συνεδρίας κατάρτισης για τις ενότητες	33
Ενότητα 1 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης	33
Ενότητα 1 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές	39
Ενότητα 1 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές	43
Ενότητα 2 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης	44
Ενότητα 2 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές	50
Ενότητα 2 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές	51
Ενότητα 3 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης	53
Ενότητα 4 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης	63
Ενότητα 4 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές	73
Ενότητα 4 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές	80
Ενότητα 5 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης	83



Ενότητα 5 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές	88
Ενότητα 5 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές	90
Ενότητα 6 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης	94
Ενότητα 6 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές	100
Ενότητα 6 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές	101
Παράρτημα 2 - Αξιολογήσεις Ικανοτήτων	103
Ενότητα 1 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων	103
Ενότητα 2 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων	106
Ενότητα 3 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων	108
Ενότητα 4 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων	115
Ενότητα 5 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων	118
Ενότητα 6 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων	121



Εισαγωγή

Αυτό το Εγχειρίδιο είναι αφιερωμένο σε όλους τους **εκπαιδευτές ΕΕΚ** που παρέχουν σε επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, υπαλλήλους προσλήψεων, διευθυντών διαφορετικότητας και ένταξης, διευθυντές προσωπικού, ηγέτες ομάδων και εργοδότες κατάρτιση και εκπαίδευση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασιακής ένταξης ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος (ASD).

Ο σκοπός του Εγχειριδίου είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευτές ΕΕΚ στην πρακτική εφαρμογή του **προγράμματος σπουδών Opportunities4autism** ([σύνδεσμος εδώ](#)) προσφέροντας μια βήμα-βήμα καθοδήγηση στη διαδικασία σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτικού προγράμματος.

Πρώτον, το Εγχειρίδιο εισάγει τη **διαταραχή του αυτιστικού φάσματος (ASD)** και ορισμένα από τα χαρακτηριστικά του που επηρεάζουν την απασχόληση.

Δεδομένου ότι η εκπαίδευση Opportunities4autims προορίζεται ειδικά για επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες, το Εγχειρίδιο παρέχει χρήσιμο θεωρητικό υπόβαθρο για τη **μάθηση των ενηλίκων**, προκειμένου να υποστηρίξει τους εκπαιδευτές ΕΕΚ στην αποτελεσματική παροχή εκπαίδευσης.

Το **μοντέλο 5E** εξηγείται και προτείνεται ως ένα εξαιρετικά κατάλληλο εργαλείο για το εκπαιδευτικό πρόγραμμα Opportunities4autims. Για να διευκολυνθεί ο προγραμματισμός και η παράδοση της εκπαίδευσης, το Εγχειρίδιο χρησιμοποιεί την έννοια του **κύκλου εκπαίδευσης**, καθοδηγώντας τους αναγνώστες στα κύρια βήματα, όπως ανάλυση, σχεδιασμός και ανάπτυξη, παράδοση και αξιολόγηση.

Επιπλέον, παρατίθενται και επεξηγούνται **μεθοδολογικές προσεγγίσεις κατάλληλες για την εκπαίδευση του Opportunities4autism**.

Τέλος, το Εγχειρίδιο παρέχει δείγματα σχεδίων συνεδρίας για καθεμία από τις 6 Ενότητες ([σύνδεσμος εδώ](#)), συμπεριλαμβανομένης της διάρκειας, της εκπαίδευσης και του υποστηρικτικού υλικού που απαιτείται, της προτεινόμενης μεθοδολογίας και δραστηριοτήτων, των μαθησιακών στόχων και της τελικής αξιολόγησης ικανοτήτων.

Το υλικό προσφέρει στους εκπαιδευτές ΕΕΚ πρακτικά παραδείγματα δραστηριοτήτων, στοχαστικές ασκήσεις και πρότυπα που θα χρησιμοποιηθούν κατά την παράδοση της εκπαίδευσης Opportunities4autism καθώς και συστάσεις για πηγές πληροφοριών και περαιτέρω ανάγνωση.

Επιπλέον, μέσω του Εγχειριδίου του εκπαιδευτή, οι εκπαιδευτές ΕΕΚ θα εξοικειωθούν με το πρόγραμμα σπουδών (IO1), τον Οδηγό (IO3) και την πλατφόρμα ηλεκτρονικής μάθησης (IO4), τα οποία είναι άμεσα διασυνδεδεμένα, ώστε να μπορούν να τα εφαρμόσουν στην εκπαίδευση τους, περιβάλλοντα κατά την εργασία με μαθητές ΕΕΚ (εργοδότες και διευθυντές)



Διαταραχή αυτιστικού φάσματος: Τι πρέπει να γνωρίζουν οι εργοδότες;

Η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD) είναι μια δια βίου αναπτυξιακή πάθηση, που συνήθως επηρεάζει την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση ενός ατόμου με άλλα άτομα και το περιβάλλον. Όλα τα άτομα με ASD μοιράζονται δύο βασικούς τομείς δυσκολίας: την κοινωνική επικοινωνία και τα στερεότυπα και επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων. Ορίζεται ως φάσμα, επειδή η έκφραση και η σοβαρότητα των συμπτωμάτων μπορεί να διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των ατόμων.

Προκλήσεις στο εργασιακό περιβάλλον

Το να ξεκινήσετε μια νέα δουλειά είναι κατά κάποιο τρόπο αγχωτικό για όλους. Ωστόσο, τα άτομα που επηρεάζονται από ASD μπορεί να αντιμετωπίζουν ορισμένες πρόσθετες προκλήσεις που σχετίζονται με τα συμπτώματα της κατάστασής τους.

Οι **δυσκολίες με την κοινωνική επικοινωνία και την αλληλεπίδραση** είναι συχνά το πιο ορατό εμπόδιο για την ένταξη στο χώρο εργασίας. Τα άτομα με αυτισμό μπορεί να ενοχλούνται από τη στενή επαφή με άλλους εργαζόμενους και να αγχώνονται από την προσδοκία να κοινωνικοποιηθούν. Σε αυτό το πλαίσιο, η ευαισθητοποίηση μεταξύ των μελών της ομάδας και των διευθυντών φαίνεται απαραίτητη για να διασφαλιστεί ότι οι ανάγκες του υπαλλήλου με ASD γίνονται κατανοητές και σεβαστές.

Μερικά άτομα μπορεί επίσης να έχουν δυσκολίες να εκφραστούν λεκτικά και να κατανοήσουν τους άλλους. Η **κυριολεκτική σκέψη και η παρερμηνεία της μη λεκτικής γλώσσας** εμποδίζουν επίσης την αμοιβαία κατανόηση. Για να διευκολυνθεί η επικοινωνία με τον εργαζόμενο με ASD, θα πρέπει να προτιμάται η σαφής, συγκεκριμένη και ολοκληρωμένη γλώσσα, αποφεύγοντας τις διπλές αισθήσεις, την ειρωνεία, τις μεταφορές ή τις περιττές χειρονομίες. Ένας δάσκαλος που ενεργεί ως ενδιάμεσος μεταξύ του αυτιστικού ατόμου και των συνεργατών του μπορεί να υποστηρίξει σθεναρά την επικοινωνία και να προωθήσει την εκτίμηση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.

Άλλες προκλήσεις μπορεί να προκληθούν από **αισθητηριακή υπερευαισθησία**. Ο θόρυβος, οι μυρωδιές και τα οπτικά ερεθίσματα του χώρου εργασίας μπορεί να είναι πολύ ενοχλητικά και, σε ορισμένες περιπτώσεις, μπορεί να οδηγήσουν σε άγχος ή ακόμα και νευρική κατάρρευση.

Οι εργοδότες μπορούν να βοηθήσουν παρέχοντας στον εργαζόμενο ακουστικά, επιτραπέζια φωτιστικά αντί για έντονο κεντρικό φωτισμό ή, όπου είναι δυνατόν, ένα ιδιωτικό γραφείο για την ελαχιστοποίηση των ερεθισμάτων. Οι εργοδότες μπορούν επίσης να δημιουργήσουν έναν ήρεμο και ασφαλή χώρο όπου ο εργαζόμενος μπορεί να περάσει τα διαλείμματά του ή όπου μπορεί να βρει καταφύγιο όταν αισθάνεται καταβεβλημένος.

Η **ακαμψία της σκέψης** μπορεί επίσης να προκαλέσει κάποια προβλήματα στους υπαλλήλους με ASD όταν αντιμετωπίζουν αλλαγές στη δομή της εργάσιμης ημέρας, απροσδόκητες εργασίες ή διακυμάνσεις στις προτεραιότητες εργασίας. Ένα άτομο με αυτισμό μπορεί να έχει δυσκολίες να αλλάξει την προσοχή του από τη μια εργασία στην άλλη κατόπιν αιτήματος, νιώθοντας άγχος και άγχος.



Για να βοηθήσει στην αντιμετώπιση του άγχους του εργαζομένου, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ευελιξία και αυτονομία στον προγραμματισμό της εργασίας.

Οφέλη από την απασχόληση ατόμων με ASD

Και ποια είναι τα οφέλη από την απασχόληση ενός ατόμου με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού; Λοιπόν, ως επί το πλείστον το ίδιο με το να επιβιβάζεσαι σε οποιοδήποτε ικανό και πιστό άτομο.

Τα αυτιστικά άτομα έχουν πολλές δεξιότητες να προσφέρουν και έχουν ταλέντα σε διάφορους τομείς, από την τέχνη, τη μουσική, τη χειροτεχνία, τα μαθηματικά, τις τεχνολογίες πληροφοριών μέχρι την κηπουρική ή την παρασκευή πίτσας. Τα τυπικά δυνατά σημεία μπορεί να περιλαμβάνουν **την ισχυρή μνήμη**, **την τήρηση των κανόνων** και **την προσοχή στη λεπτομέρεια** ή την ικανότητα να εκτελείς **επαναλαμβανόμενες** εργασίες με μεγάλη **ακρίβεια**.

Επιπλέον, ολόκληρη η ομάδα εργασίας μπορεί να επωφεληθεί από τη σημαντική **νευροποικιλομορφία** μαθαίνοντας από τις διαφορές, εξερευνώντας νέες απόψεις και εξελίσσοντάς προς μια πιο ανοιχτή και χωρίς αποκλεισμούς κοινότητα.

Για να μπορέσουν να εκτιμήσουν τα δυνατά σημεία του εργαζομένου και να μην χάσουν ένα μεγάλο ταλέντο, οι εργοδότες πρέπει να κατανοήσουν καλύτερα την πάθηση, να μάθουν να αναγνωρίζουν τα συμπτώματά της και να σέβονται τις ατομικές διαφορές.

Ο ρόλος του Ανθρώπινου Δυναμικού και της Διοίκησης στην ένταξη στο χώρο εργασίας των ατόμων με ASD

Πριν ξεκινήσουν τον προγραμματισμό και την παράδοση του εκπαιδευτικού προγράμματος, οι εκπαιδευτές πρέπει να έχουν σαφή κατανόηση του ρόλου των διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών προσωπικού στη διαδικασία πρόσληψης και ένταξης στο χώρο εργασίας ατόμων με ASD.

Μεταξύ άλλων, ο ρόλος των εργοδοτών, του ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών προσωπικού περιλαμβάνει:

- ✓ Καλή γνώση των σχετικών νομικών κανονισμών κατά των διακρίσεων και προώθηση της εφαρμογής τους·
- ✓ Διασφάλιση ίσων ευκαιριών σε όλους τους υποψηφίους και τους εργαζόμενους.
- ✓ Εκτίμηση και προώθηση της διαφορετικότητας στο χώρο εργασίας.
- ✓ Έχοντας επίγνωση της ASD, των χαρακτηριστικών και των συνεπειών της στην εργασία·
- ✓ Να είναι σε θέση να αναγνωρίζει και να σέβεται τις ατομικές ειδικές ανάγκες.
- ✓ Να είστε πρόθυμοι να μάθετε περισσότερα για την πάθηση και να εξετάσετε μεμονωμένες ιδιαιτερότητες.
- ✓ Να είναι σε θέση να προσαρμόζει τις οργανωτικές πολιτικές, τις διαδικασίες και τη λειτουργία καθώς και το εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να διασφαλίσει ίσες ευκαιρίες για διαφορετικούς υποψηφίους και εργαζόμενους.
- ✓ Έχοντας χρήσιμες επαφές με επαγγελματική υποστήριξη.



Από την άλλη πλευρά, ο ρόλος των εργοδοτών, του ανθρώπινου δυναμικού και των διευθυντών προσωπικού δεν καλύπτει:

- ✓ Διάγνωση ή αξιολόγηση της ψυχικής ή σωματικής κατάστασης ενός υποψηφίου ή ενός υπαλλήλου.
- ✓ Παροχή οποιασδήποτε θεραπείας/θεραπείας.
- ✓ Κρίνοντας τους ανθρώπους με βάση τη συμπεριφορά και τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.
- ✓ Κοινή χρήση πληροφοριών σχετικά με την υγεία ενός υποψηφίου ή ενός υπαλλήλου με άλλα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των συναδέλφων και των προϊσταμένων χωρίς τη ρητή άδεια του ατόμου.

Μάθηση στην ενήλικη ηλικία

Όταν σχεδιάζουν μια εκπαίδευση, οι εκπαιδευτές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες **αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων**. Η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μαθαίνουν οι άνθρωποι είναι ένα ουσιαστικό σκαλοπάτι για την αποτελεσματική μεταφορά γνώσης, την ενίσχυση και την οικοδόμηση νέων ικανοτήτων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Η μάθηση μπορεί να οριστεί ως μια **μεταμορφωτική διαδικασία** λήψης πληροφοριών που – όταν εσωτερικεύονται και αναμειγνύονται με αυτά που έχουμε βιώσει – αλλάζουν αυτά που γνωρίζουμε και βασίζονται σε αυτά που κάνουμε. Βασίζεται στην εισαγωγή, τη διαδικασία και τον προβληματισμό.¹

Ο **στόχος της μάθησης** είναι μια αλλαγή συμπεριφορών, σκέψεων και συναισθημάτων από την παρούσα κατάσταση στην επιθυμητή κατάσταση που ορίζεται ως μαθησιακοί στόχοι. Αλλαγή **συμπεριφορών** (δεξιότητες και ικανότητες), **σκέψεων** (γνώση) και **συναισθημάτων** (στάσεις).

Η **μάθηση κατηγοριοποιείται σε τρεις τομείς** που διατυπώθηκαν από μια ομάδα ερευνητών με επικεφαλής τον Benjamin Bloom το 1956.

- Ο γνωστικός τομέας αναφέρεται στη γνώση (σκέψεις)
- Ο τομέας συμπεριφοράς αναφέρεται στην πρακτική εφαρμογή (δεξιότητες)
- Ο συναισθηματικός τομέας αναφέρεται σε στάσεις και πεποιθήσεις (συναίσθημα)

Οι αποτελεσματικές μαθησιακές δραστηριότητες θα πρέπει πάντα να προωθούν και τους τρεις τομείς. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να εφαρμοστούν διαφορετικές τεχνικές μάθησης για να στοχεύσουν τους τρεις τομείς²:

- **Γνωστικά** : διαλέξεις, καταγισμός ιδεών, συζητήσεις, παρουσίαση

¹Bingham, T., Conner, ML, & Pink, DH (2010). Η Νέα Κοινωνική Μάθηση: Ένας Οδηγός για τον Μετασχηματισμό Οργανισμών μέσω των Social Media.

² National Highway Institute (2018): Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design. Μάθημα Ανάπτυξης Εκπαιδευτών NHI. [Σε σύνδεση]. [Πρόσβαση στις 18-06-2021] Πηγή: <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/PR%20Pre-course%20Reading%20Assignment.pdf>



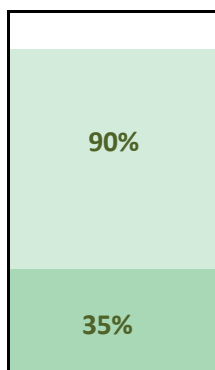
- **Συμπεριφορική** : παιχνίδια ρόλων, προσομοιώσεις, επίδειξη-παρατήρηση-προσέγγιση εφαρμογής
- **Συναισθηματική** : ασκήσεις αποσαφήνισης αξιών, δραστηριότητες αναζήτησης συναίνεσης, μελέτες περιπτώσεων

Τα **μαθησιακά στυλ** επηρεάζουν επίσης τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουμε και διατηρούμε νέες γνώσεις και δεξιότητες. Τρία βασικά στυλ μάθησης είναι:

- Οπτικός
- Ακουστικός
- Κινησθητική

ΤΡΟΠΟΣ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ	Κανάλια εκμάθησης	Μάθηση σημαίνει
Οπτικός	<ul style="list-style-type: none"> - Κοιτάζοντας - Βλέπων - Προβολή - Βλέποντας - Παρατηρητικός 	<ul style="list-style-type: none"> - Παρακολούθηση βίντεο - Γράψιμο και σχέδιο - ΑΝΑΓΝΩΣΗ - Παρατηρώντας πρακτικές επιδείξεις
Ακουστικός	<ul style="list-style-type: none"> - Ακούγοντας - Ακρόαση - Ομιλία 	<ul style="list-style-type: none"> - Διαλέξεις - Ομαδικές συζητήσεις - καταιγισμός ιδεών - Άτυπες συνομιλίες - Αφήγηση ιστοριών, μελέτες περιπτώσεων και πρακτικά παραδείγματα
Κινησθητική	<ul style="list-style-type: none"> - Εμπειρία - Εκτέλεση - Αφορών 	<ul style="list-style-type: none"> - Παιχνίδια ρόλων - Προσομοίωση - Πρακτικές επιδείξεις - Γραφή - Άλλες πρακτικές δραστηριότητες

Πίνακας 1: Στυλ, κανάλια και μέσα μάθησης με βάση το Εθνικό Ινστιτούτο Αυτοκινητοδρόμων (2018): Αρχές Εκμάθησης Ενηλίκων & Σχεδιασμός Εκπαιδευτικών Συστημάτων.





10%

Θυμηθείτε:

Οι άνθρωποι διατηρούν περίπου:

10% από αυτό που βλέπουν (οπτικό)

35% από αυτά που βλέπουν και ακούν
(συνδυασμός οπτικού και ακουστικού)

90% από αυτά που βλέπουν, ακούν και
κάνουν (οπτικά, ακουστικά και
κινησθητικά).



Χαρακτηριστικά ειδικά για την εκπαίδευση ενηλίκων που επηρεάζουν τα κίνητρα, τη δέσμευση και τον αντίκτυπο των μαθησιακών δραστηριοτήτων περιλαμβάνουν ³:

1. Προϋπάρχουσα γνώση
2. Ευθύνη και αυτονομία
3. Μάθηση με προσανατολισμό στο στόχο
4. Μάθηση προσανατολισμένη στην πρακτική
5. Συνεργατική μάθηση

1. Προϋπάρχουσα γνώση

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι φέρνουν εμπειρία και αυτογνωσία στη μάθηση και χρησιμοποιούν προϋπάρχουσες γνώσεις και εμπειρία ζωής/εργασίας που επηρεάζει σημαντικά την ικανότητά τους να παρατηρούν, να ερμηνεύουν, να θυμούνται και να εφαρμόζουν πληροφορίες. Για να υποστηρίξει τη μάθηση των ενηλίκων, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αναγνωρίσει και να εκμεταλλευτεί την προϋπάρχουσα γνώση των εκπαιδευομένων και να τους ενθαρρύνει να αναλογιστούν το προηγούμενο πλεονέκτημά τους και να το συνδέσουν με νέες εισροές.

Εάν οι αρχικές γνώσεις, η εμπειρία και οι πεποιθήσεις ενός εκπαιδευόμενου αγνοηθούν, η κατανόηση που αναπτύσσουν μπορεί να είναι πολύ διαφορετική από αυτή που σκοπεύει ο εκπαιδευτής.

2. Ευθύνη και αυτονομία

Οι ενήλικες εκπαιδευόμενοι είναι υπεύθυνοι για τη ζωή τους, τις αποφάσεις τους καθώς και τη μάθηση. Για να αυξήσουν το ενδιαφέρον τους για μάθηση και να τους κρατήσουν παρακινημένους και αφοσιωμένους, η αυτονομία τους πρέπει να αναγνωρίζεται και να γίνεται σεβαστή, ενισχύοντας παράλληλα την ικανότητά τους να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τη δική τους μαθησιακή διαδικασία.

³Bransford, JD, Brown, AL, Rodney, RC (2000): How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School. National Academy Press. Ουάσιγκτον, DC ISBN 0-309-07036-8)



Στους ενήλικες εκπαιδευόμενους πρέπει να προσφέρονται ευκαιρίες για **αυτοαξιολόγηση** και **προβληματισμό** σχετικά με τη δική τους μάθηση για την εσωτερίκευση και τη διατήρηση πληροφοριών.

3. Μάθηση με προσανατολισμό στο στόχο

Για να ενθαρρυνθεί η αποτελεσματική μάθηση των ενηλίκων, οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να πειστούν για τη σύνδεση μεταξύ των μαθησιακών αποτελεσμάτων με τους δικούς τους επαγγελματικούς ή/και προσωπικούς στόχους. Επομένως, η μάθηση με γνώμονα το στόχο, την εργασία ή το πρόβλημα είναι η καλύτερη προσέγγιση στη μάθηση με βάση την εργασία ενηλίκων.

4. Μάθηση προσανατολισμένη στην πρακτική

Οι ενήλικες παρακινούνται να μάθουν εάν γνωρίζουν γιατί μαθαίνουν και βλέπουν τον πρακτικό αντίκτυπο της μάθησης. Για το λόγο αυτό, οι θεωρητικές πληροφορίες θα πρέπει να συνδέονται με πραγματικές και εργασιακές καταστάσεις. Αυτή η προσέγγιση υποστηρίζει επίσης την κατανόηση και όχι την απομνημόνευση και την ανάπτυξη χρήσιμης γνώσης.

5. Συνεργατική μάθηση

Στη μάθηση των ενηλίκων, η συνεργατική προσέγγιση είναι καλύτερη επιλογή, καθώς οι ενήλικες συνήθως δεν δέχονται έγκυρες οδηγίες. Σε ένα συνεργατικό περιβάλλον, οι εκπαιδευόμενοι θα αλληλεπιδρούν και θα οικοδομούν σχέσεις με τους συνομηλίκους και τους εκπαιδευτές τους, και έτσι βελτιώνουν τη μάθησή τους.

Το μοντέλο 5E

Το μοντέλο 5E ⁴είναι ένα εκπαιδευτικό εργαλείο το οποίο είναι εξαιρετικά κατάλληλο για εκπαίδευση και εκπαίδευση επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού και εργοδοτών καθώς σέβεται το κύριο χαρακτηριστικό της μάθησης των ενηλίκων που εξηγήθηκε στην προηγούμενη ενότητα.

Το μοντέλο 5E ονομάζεται μετά από τις πέντε φάσεις του: Engage, Explore, Explain, Elaborate και Evaluate, και εστιάζει στο να επιτρέπει στους μαθητές να κατανοήσουν νέες έννοιες και να οικοδομήσουν μια ισχυρή βάση γνώσης μέσω της ενεργού **συμμετοχής**. ⁵Ενσωμάτωσε προσέγγιση **βασισμένη στην έρευνα**, με στόχο να εμπλέξει τους μαθητές, να τους παρακινήσει να μάθουν και να τους καθοδηγήσει προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Το μοντέλο 5E βασίζεται επίσης στην **κονστрукτιβιστική θεωρία** για τη μάθηση, η οποία προτείνει ότι οι άνθρωποι κατασκευάζουν ενεργά τη δική τους γνώση και ότι η πραγματικότητα καθορίζεται από τις εμπειρίες του μαθητή ⁶και η νέα γνώση βασίζεται στα θεμέλια της προηγούμενης μάθησης ⁷.

⁴Bybee & Landes, 1990

⁵Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται. Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται | Πανεπιστήμιο Lesley. (v). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

⁶Elliott, SN, Kratochwill, TR, Littlefield Cook, J. & Travers, J. (2000). Εκπαιδευτική ψυχολογία: Αποτελεσματική διδασκαλία, αποτελεσματική μάθηση (3η έκδ.). Boston, MA: McGraw-Hill College.

⁷Phillips, DC (1995). Το καλό, το κακό και το άσχημο: Τα πολλά πρόσωπα του κονστрукτιβισμού. Εκπαιδευτικός ερευνητής, 24(7), 5-12.



Ο εφαρμοσμένος κονστρουκτιβισμός απαιτεί από τους εκπαιδευτές να ενσωματώσουν την έρευνα, την εξερεύνηση και την αξιολόγηση στην εκπαίδευση και να αναλάβουν το ρόλο του διευκολυντή, καθοδηγώντας τους μαθητές καθώς αποκτούν νέες γνώσεις.

Α. Φάσεις του μοντέλου Ε5⁸

1. ΕΝΑΣΧΟΛΩ

Στην πρώτη φάση του μαθησιακού κύκλου επιδιώξτε δύο στόχους: (1) να αναλύσετε τις υπάρχουσες γνώσεις των μαθητών και να εντοπίσετε τυχόν κενά γνώσης και (2) να αυξήσετε το ενδιαφέρον των μαθητών για τις έννοιες και τα θέματα που θα ασχοληθούν, ώστε οι μαθητές να είναι έτοιμοι να μάθω.⁹

Πώς να το κάνεις:

- Θέτοντας στους εκπαιδευόμενους ανοιχτές ερωτήσεις σχετικά με τις προηγούμενες γνώσεις και την εμπειρία τους, καθώς και για τις πεποιθήσεις και τις στάσεις τους
- Άνοιγμα ομαδικής συζήτησης
- Διανομή ερωτηματολογίου
- Ζητώντας από τους εκπαιδευόμενους να γράψουν όλες τις πληροφορίες που γνωρίζουν για το θέμα

Παράδειγμα

Παράδειγμα δραστηριότητας:

Τι γνωρίζετε για τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ASD); Συμπληρώστε αυτές τις προτάσεις με τις δικές σας λέξεις:

Το ASD είναι...

Αυτά είναι τα τυπικά συμπτώματα της ASD...

Πιστεύω ότι τα άτομα με ASD είναι...

Πιστεύω ότι τα άτομα με ASD δεν μπορούν...

Η προσωπική μου εμπειρία με το ASD είναι...

Άτομα με ASD σε χώρο εργασίας...

1. Εξερευνώ

Κατά τη δεύτερη φάση, οι μαθητές εξερευνούν ενεργά τη νέα έννοια μέσω συγκεκριμένων και πρακτικών εμπειριών μάθησης που προωθούν τη διανοητική εστίαση στην έννοια. Αυτή η φάση

⁸Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται. Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται | Πανεπιστήμιο Lesley. (v). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

⁹Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται. Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται | Πανεπιστήμιο Lesley. (v). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



επικεντρώνεται στο μαθητή και ο εκπαιδευτής έχει το ρόλο του συντονιστή ή του συμβούλου. Οι εκπαιδευόμενοι ενθαρρύνονται να εφαρμόζουν δεξιότητες, όπως η παρατήρηση, η ερώτηση, η διερεύνηση, ο έλεγχος προβλέψεων, η υποβολή υποθέσεων και η επικοινωνία, με άλλους συνομηλίκους.

Πως να το κάνεις:

- Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να ανταλλάξουν και να συζητήσουν τις γνώσεις, τις πεποιθήσεις και τις απόψεις τους σε μικρές ομάδες
- Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να μοιραστούν μια προσωπική δήλωση για το θέμα, να την εξηγήσουν στην υπόλοιπη ομάδα και να καλέσουν τους συμμετέχοντες να την ρωτήσουν
- Δείξτε στους εκπαιδευόμενους ένα βίντεο που δείχνει μια τυπική κατάσταση ζωής ή εργασίας ατόμων με ASD, ζητήστε τους να σκεφτούν τους λόγους πίσω από τις συμπεριφορές που παρατηρήθηκαν

Αυτή η φάση είναι μοναδική γιατί απαιτείται από τους εκπαιδευόμενους να συμμετάσχουν σε μια διανοητική διαδικασία εξερεύνησης και εμπειρίας μιας έννοιας, πριν αυτή εισαχθεί ή εξηγηθεί από τον εκπαιδευτή.

Παράδειγμα δραστηριότητας:

Παράδειγμα

Παρακολουθήστε το παρακάτω σύντομο βίντεο και προσπαθήστε να απαντήσετε σε αυτές τις ερωτήσεις (ατομικά ή ομαδικά).

<https://www.youtube.com/watch?v=ZsRdpPMAvfs>

Γιατί ο άντρας επανέλαβε την ερώτηση πολλές φορές;

Αν ήσασταν εσείς οι δεξιώσεις, τι θα σκεφτόσασταν για ένα άτομο που παρουσιάζεται με αυτόν τον τρόπο;

2. Εξηγώ

Η τρίτη φάση είναι μια φάση που καθοδηγείται από τον δάσκαλο και στόχος της είναι να βοηθήσει τους μαθητές να συνθέσουν νέες γνώσεις και να κάνουν ερωτήσεις εάν χρειάζονται περαιτέρω διευκρίνιση.¹⁰

Πως να το κάνεις:

- Ζητήστε από τους μαθητές να μοιραστούν όσα έμαθαν κατά την προηγούμενη φάση της Εξερεύνησης και να δώσουν σωστές απαντήσεις και διευκρινίσεις όπου χρειάζεται.
- Παρέχετε ορισμούς, εξηγήστε τις έννοιες που αναφέρονται παρέχοντας αρκετές λεπτομέρειες, θεωρητικές, πραγματικές, επιστημονικές και τεχνικές πληροφορίες και προσθέστε πρακτικά παραδείγματα, περιπτώσεις και καλές πρακτικές.

¹⁰ Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται. Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται | Πανεπιστήμιο Lesley. (v). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



- Χρησιμοποιήστε διαφορετικό εκπαιδευτικό υλικό, όπως βίντεο, μελέτες περιπτώσεων ή διαδραστικές δραστηριότητες για να ενισχύσετε την κατανόηση.
- Χρησιμοποιήστε εκπαιδευτικό υλικό που παρέχεται στο πρόγραμμα σπουδών Opportunities4autism (Ενότητα 1 – 6, [σύνδεσμος εδώ](#)).

3. Επεξεργάζομαι

Στη φάση της επεξεργασίας, δίνεται χώρος στους εκπαιδευόμενους να εφαρμόσουν όσα έμαθαν, ώστε να μπορέσουν να αναπτύξουν μια βαθύτερη κατανόηση. Ο κύριος στόχος αυτού του βήματος είναι να εμπεδώσει τις γνώσεις των μαθητών πριν από την αξιολόγηση.

Πως να το κάνεις:

- Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να κάνουν μια σύντομη παρουσίαση ή να πραγματοποιήσουν πρόσθετες έρευνες για να ενισχύσουν νέες δεξιότητες.
- Ενθαρρύνετε τους εκπαιδευόμενους να ελέγξουν την κατανόηση με τους συμμαθητές τους.
- Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να διερευνήσουν μελέτες περιπτώσεων και να βρουν πρωτότυπες λύσεις.
- Εμπλέξτε τους εκπαιδευόμενους στο παιχνίδι ρόλων.
- Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να σκεφτούν την πραγματική ζωή και την εργασιακή κατάσταση όπου μπορούν να εφαρμόσουν τις νέες γνώσεις και δεξιότητές τους.
- Αναθέστε στους εκπαιδευόμενους εργασίες για το σπίτι ή μια αυτοδιαχειριζόμενη εργασία.

Παράδειγμα

Ενα παράδειγμα:

Μετά την ολοκλήρωση της Ενότητας 5 για τη Πρόσληψη, ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να πραγματοποιήσουν έρευνα μέσω διαδικτύου για πρόσθετες πληροφορίες ή σχετικά παραδείγματα ιδιαιτεροτήτων πρόσληψης και επιλογής ατόμων με ASD και να προτείνουν τρεις τροποποιήσεις στην τρέχουσα διαδικασία πρόσληψης και επιλογής προκειμένου να εξασφαλιστεί ίσων ευκαιριών για τους υποψηφίους με ASD.

4. Αξιολογώ

Το μοντέλο 5E επιτρέπει τόσο **την επίσημη όσο και την άτυπη αξιολόγηση**.¹¹ Κατά τη διάρκεια μιας εκπαίδευσης που βασίζεται στην έρευνα, η αξιολόγηση θα πρέπει να θεωρείται ως μια συνεχής διαδικασία, με τους εκπαιδευτές να κάνουν παρατηρήσεις στους εκπαιδευόμενους καθώς εφαρμόζουν νέες έννοιες και δεξιότητες και να αναζητούν στοιχεία ότι οι εκπαιδευόμενοι

¹¹Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται. Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται | Πανεπιστήμιο Lesley. (v). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



έχουν τροποποιήσει ή αναπτύξει τη σκέψη τους και εάν προσεγγίζουν προβλήματα σε ένα διαφορετικό τρόπο με βάση αυτά που έμαθαν.¹²

Άλλα χρήσιμα στοιχεία της φάσης Αξιολόγησης περιλαμβάνουν την αυτοαξιολόγηση, την αξιολόγηση από ομοτίμους, τις γραπτές εργασίες και τις εξετάσεις.

Πως να το κάνεις:

- Οργανώστε μια συνεδρία αξιολόγησης στο τέλος του εκπαιδευτικού προγράμματος. Ζητήστε από κάθε εκπαιδευόμενο να πει τι έμαθε, γράψτε το σε post-it ή σε ένα flipchart, ενθαρρύνετε την αξιολόγηση από ομοτίμους, συνοψίστε τα μαθησιακά αποτελέσματα της ομάδας και συγκρίνετε τα με μαθησιακούς στόχους.
- Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να κάνουν προφορική ή γραπτή αυτοαξιολόγηση. Ζητήστε τους να αξιολογήσουν τις αλλαγές στις γνώσεις τους (σκέψεις και επίγνωση), τις δεξιότητες και τις ικανότητες (ικανότητες), τις πεποιθήσεις και τις στάσεις τους (συναισθήματα και αξίες).
- Παρέχετε συνοπτικά κουίζ ή τεστ.
- Χρησιμοποιήστε τα ερωτηματολόγια τελικής αξιολόγησης που παρέχονται στις Ενότητες 1 – 6 του Opportunities4autism, ([σύνδεσμος εδώ](#)).

Παράδειγμα δραστηριότητας:

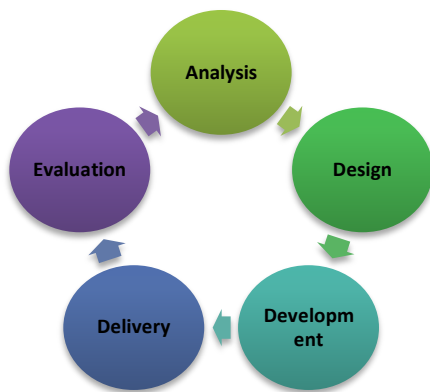
Παράδειγμα

Επιστρέψτε στο παράδειγμα της πρώτης φάσης «Εμπλοκή» ρωτώντας «Τι γνωρίζετε για τη ASD;», διαβάστε τις απαντήσεις σας και τροποποιήστε τις σύμφωνα με όσα μάθατε κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης.

Κύκλος Εκπαίδευσης

Ένας λεπτομερής οδηγός βήμα προς βήμα σχετικά με τον τρόπο εκτέλεσης ολόκληρης της εκπαιδευτικής διαδικασίας παρέχει την έννοια του **κύκλου εκπαίδευσης**, που αποτελείται από πέντε αλληλένδετα βήματα – Ανάλυση, Σχεδιασμός, Ανάπτυξη, Παράδοση και Αξιολόγηση. Οι πέντε φάσεις εναλλάσσονται, πράγμα που σημαίνει ότι η τελική αξιολόγηση είναι πάντα μια εισροή για μια άλλη αρχική ανάλυση των αναγκών κατάρτισης.

¹²Ballone Duran, L., & Duran, E. (2004). The 5E Instructional Model: A Learning Cycle Approach for Inquiry-based Science Teaching. *The Science Education Review*, 3(2), 49–58. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1058007.pdf>



Εικόνα 2: Κύκλος προπόνησης

Βήμα 1: Ανάλυση

Οποιαδήποτε εκπαίδευση ξεκινά με την ανάλυση αναγκών. Οι εταίροι του έργου Opportunities4autism διεξήγαγαν μια αρχική έρευνα στην Πολωνία, την Ιταλία, την Ισπανία, τη Σερβία και την Κύπρο, συμπεριλαμβανομένων ομάδων εστίασης και συνεντεύξεων με ψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, εργοδότες και άλλους ενδιαφερόμενους για να διερευνήσουν τις προκλήσεις, τις ανάγκες και τις ευκαιρίες που σχετίζονται με τον αυτισμό στον εργασιακό χώρο. και τι πρέπει να γνωρίζουν οι εργοδότες για να υποστηρίξουν τους υπαλλήλους τους με αυτισμό.

Πριν από την έναρξη της εκπαίδευσης με μια ομάδα εκπαιδευομένων, θα πρέπει να γίνει μια **αξιολόγηση των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών αναγκών** για να γίνει κατανοητή η αρχική θέση. Η ανάλυση των **αναγκών κατάρτισης** θα πρέπει να έχει ως αποτέλεσμα τον καθορισμό των **στόχων κατάρτισης**.

Για να εξερευνήσετε το επίπεδο κατανόησης του αυτισμού από τους εκπαιδευόμενους, μπορείτε να οργανώσετε μια ομαδική συζήτηση, μια ατομική συνέντευξη ή να ζητήσετε από τους εκπαιδευόμενους να ολοκληρώσουν ένα τεστ κουίζ.

Παράδειγμα

Πόσα Γνωρίζετε για τον Αυτισμό;
Μόνο μία απάντηση είναι σωστή.

1. Ο αυτισμός είναι πολύ πιο συνηθισμένος από ό,τι πιστεύαμε προηγουμένως. Ποιος είναι ο επιπολασμός της διαταραχής του φάσματος του αυτισμού (ASD) στον ευρωπαϊκό πληθυσμό;¹³

- A) 1%
- B) 3%
- Γ) 7%

¹³ Αυτιστική Ευρώπη. Πηγαίνετε στην Autism Europe. (v). <https://www.autismeurope.org/about-autism/prevalence-rate-of-autism/>.



Ο αυτισμός είναι πιο συχνός στους άνδρες παρά στις γυναίκες.¹⁴

Μια αληθεια

B) Λάθος

Γ) Δεν υπάρχουν στοιχεία για μια τέτοια δήλωση

3. Ένα άτομο με αυτισμό έχει δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία. Ποιο από αυτά είναι ένα παράδειγμα αυτού;

A) Το άτομο δεν καταλαβαίνει την προφορική γλώσσα

B) Το άτομο δεν συμπαθεί τους άλλους ανθρώπους

Γ) Το άτομο δυσκολεύεται να κατανοήσει τις σκέψεις, τις προθέσεις και τις απόψεις άλλων ανθρώπων

4. Ποια είναι κάποια άλλα κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων με ASD;

A) Εξαιρετικές μαθηματικές δεξιότητες, Καλλιτεχνικά ταλέντα, Αλαλία

B) Επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά και ρουτίνες, Ειδικά ενδιαφέροντα, Αισθητηριακή υπερευαισθησία

Γ) Χαμηλή νοημοσύνη, Παχυσαρκία, Τηλεπάθεια

5. Ποιες είναι οι πιο πιθανές αιτίες αυτισμού;¹⁵

A) Συναισθηματική στέρηση στην παιδική ηλικία

B) Εμβολιασμός και τοξικό περιβάλλον

Γ) Είναι μια γενετική πάθηση

6. Η διάνοια των ατόμων με ASD είναι συνήθως ¹⁶:

A) Κάτω από το μέσο όρο

B) Πάνω από το μέσο όρο

Γ) Διαφέρει μεταξύ ατόμων

7. Τι είναι μια αποτελεσματική παρέμβαση για άτομα με ASD;¹⁷

A) Φαρμακευτική αγωγή

B) Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς

Γ) Χειρουργική εγκεφάλου

Βρείτε τις σωστές απαντήσεις παρακάτω.¹⁸

¹⁴Η κατάσταση του φάσματος του αυτισμού εντοπίζεται τουλάχιστον τέσσερις φορές πιο συχνά στους άνδρες από τις γυναίκες. Fombonne, E. (2009). Επιδημιολογία διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών. Παιδιατρική Έρευνα, 65(6), 591–598.

¹⁵Γα ακριβή αίτια είναι ακόμα άγνωστα, αλλά υπάρχουν καλές ενδείξεις ότι η ανεπαίσθητη άτυπη εγκεφαλική λειτουργία μπορεί να κρύβεται πίσω από τις διαφορές στη σκέψη και τη συμπεριφορά. Είναι επίσης σαφές ότι ο αυτισμός είναι εξαιρετικά γενετικός. Εμπλέκονται πολλά γονίδια.

¹⁶Ενώ ορισμένα παιδιά και ενήλικες στο φάσμα του αυτισμού έχουν ήπια έως σοβαρή νοητική ανεπάρκεια, η πνευματική λειτουργία πολλών άλλων είναι εντός και σε ορισμένες περιπτώσεις πάνω από το φυσιολογικό εύρος. <https://learning.elucidat.com/course/5fd77dd9cb31f-5fe3521fec660>

¹⁷Εφαρμοσμένη Ανάλυση Συμπεριφοράς (ABA), μια παρέμβαση για τον αυτισμό στην οποία χρησιμοποιούνται αρχές χειρουργικής προετοιμασίας για την ενίσχυση των «επιθυμητών» συμπεριφορών (π.χ. περισσότερη ομιλία και επικοινωνία) και τη μείωση των «ανεπιθύμητων» συμπεριφορών.

¹⁸1 A, 2 A, 3 C, 4 B, 5 C, 6 C, 7 B



Βήμα 2: Σχεδιασμός και ανάπτυξη

Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης περιγράφει **τι** , **πού** , **ποιος** , **πότε** και **πώς** να εκπαιδευτεί.

Τι

Για να καθοριστεί Τι πρόκειται να εκπαιδευτεί, τα αποτελέσματα της ανάλυσης αναγκών χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό **της μάθησης στόχους** . Ο μαθησιακός στόχος δηλώνει την αναμενόμενη **ικανότητα** , **γνώση** , **δεξιότητα** , **συμπεριφορά** και **στάση** του εκπαιδευόμενου. Το πρόγραμμα σπουδών Opportunities4autism παρέχει ένα σύνολο αναμενόμενων **προσανατολισμένων στον μαθητή μαθησιακών στόχων** για κάθε Ενότητα ([σύνδεσμος εδώ](#)).

Ο καθορισμός συγκεκριμένων στόχων της εκπαίδευσης θα πρέπει να εστιάζεται στα εξής :

- ✓ Αύξηση **της γνώσης**
- ✓ Βελτίωση **στάσεων**
- ✓ Ανάπτυξη **δεξιοτήτων** και **ικανοτήτων** σε συγκεκριμένες **εργασίες**
- ✓ Βελτίωση της εργασιακής **συμπεριφοράς και εκτέλεση**

Χρησιμοποιήστε τα αποτελέσματα από την προηγούμενη ανάλυση για να απαντήσετε σε αυτές τις ερωτήσεις ¹⁹:

- Ποιες **πληροφορίες** θέλετε να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι;
- Τι θέλετε να κάνουν με αυτές τις πληροφορίες;
- Ποιες **δεξιότητες** και **ικανότητες** θέλετε να αποκτήσουν ή να βελτιώσουν;
- Πώς θέλετε οι εκπαιδευόμενοι να **επιδείξουν** τις δεξιότητες;
- Τι **στάση** πρέπει να έχουν οι εκπαιδευόμενοι μετά την εκπαίδευση;
- Αν τους ρωτήσετε μετά την εκπαίδευση για το τι έμαθαν, πώς πρέπει να απαντήσουν;

Στην περίπτωση των μαθησιακών στόχων, περισσότερα δεν σημαίνει καλύτερα. Μην είστε πολύ φιλόδοξοι και ορίστε έναν εύλογο αριθμό αναμενόμενων μαθησιακών στόχων για κάθε συνεδρία.

- ✓ Ένας έως τρεις **μαθησιακοί στόχοι ανά συνεδρία είναι επαρκείς και εφικτό να επιτευχθούν.**

Οι μαθησιακοί στόχοι πρέπει να είναι σαφείς στον **εκπαιδευτή** , να κοινοποιούνται και να εξηγούνται σωστά στους **εκπαιδευόμενους** . Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να πείτε στους εκπαιδευόμενους τι θα ξέρουν και τι θα μπορούν να κάνουν στο τέλος της εκπαίδευσης.

¹⁹Hamza, M. (2012): *Οδηγός Εκπαιδευτικού Υλικού Ανάπτυξης* . Σουηδική Υπηρεσία Πολιτικών Ασφαλειών (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5[online]. [Πρόσβαση στις 01-09-2018] Πηγή: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>



- ✓ **Εάν οι μαθητές γνωρίζουν τι πρέπει να μάθουν, υπάρχει μεγαλύτερη πιθανότητα να το μάθουν.**

Για να διαμορφώσετε και να καθορίσετε μαθησιακούς στόχους προτείνουμε να ακολουθήσετε την **ταξινόμηση του Boom**.

Επίπεδο Μπλουμ	Βασικά Ρήματα	Παράδειγμα μαθησιακού στόχου
Δημιουργώ	σχεδιάζω, διατυπώνω, κατασκευάζω, επινοώ, δημιουργείω, συνθέτω, παράγω, παράγω, τροποποιώ, αναπτύσσω.	Μέχρι το τέλος αυτού του μαθήματος, ο μαθητής θα είναι σε θέση να σχεδιάσει ένα πρωτότυπο πρόβλημα εργασίας που θα αφορά την αρχή της διατήρησης της ενέργειας.
Αξιολογώ	επιλέγω, υποστηρίζω, συσχετίζω, καθορίζω, υπερασπίζομαι, κρίνω, βαθμολογώ, συγκρίνω, αντιπαραβάλλω, υποστηρίζω, δικαιολογώ, υποστηρίζω, πείθω, επιλέγω, αξιολογώ.	Μέχρι το τέλος αυτού του μαθήματος, ο μαθητής θα είναι σε θέση να προσδιορίσει εάν η χρήση της διατήρησης της ενέργειας ή της διατήρησης της ορμής θα ήταν καταλληλότερη για την επίλυση ενός προβλήματος δυναμικής.
Αναλύει	ταξινομώ, αναλύω, κατηγοριοποιώ, αναλύω, διάγραμμα, εικονογραφώ, επικρίνω, απλοποιώ, συσχετίζω.	Στο τέλος αυτού του μαθήματος, ο μαθητής θα είναι σε θέση να διαφοροποιήσει τη δυναμική και την κινητική ενέργεια.
Ισχύουν	υπολογισμός, πρόβλεψη, εφαρμογή, επίλυση, εικονογράφηση, χρήση, επίδειξη, προσδιορισμός, μοντελοποίηση, εκτέλεση, παρουσίαση.	Στο τέλος αυτού του μαθήματος, ο μαθητής θα είναι σε θέση να υπολογίσει την κινητική ενέργεια ενός βλήματος.
Καταλαβαίνω	περιγράψτε, εξηγήστε, παραφράστε, επαναδιατυπώστε, δώστε πρωτότυπα παραδείγματα, συνοψίστε, αντιπαραθέστε, ερμηνεύστε, συζητήστε.	Μέχρι το τέλος αυτού του μαθήματος, ο μαθητής θα είναι σε θέση να περιγράψει τους τρεις νόμους της κίνησης του Νεύτωνα με δικά του λόγια
Θυμάμαι	λίστα, απαγγελία, περίγραμμα, ορισμός, όνομα, αντιστοίχιση, απόσπασμα, ανάκληση,	Στο τέλος αυτού του μαθήματος, ο μαθητής θα είναι σε θέση να απαγγείλει τους τρεις νόμους της κίνησης του Νεύτωνα.



αναγνώριση, ετικέτα,
αναγνώριση.

Πίνακας 2: Μαθησιακά αντικειμενικά παραδείγματα. Προσαρμογή από τον Nelson Baker στο Georgia Tech²⁰

ΟΠΟΥ

Μέσα στη φάση του σχεδιασμού, θα πρέπει να σκεφτείτε πού θα γίνει η εκπαίδευση. Πρώτα απ' όλα, θα πρέπει να αποφασίσετε εάν θα οργανωθεί επί τόπου, εκτός εργασίας ή σε εναλλαγή.

Κάντε μια λίστα με τοποθεσίες όπου θα πραγματοποιηθεί η εκπαίδευση για κάθε ενότητα και κάθε ομάδα εκπαιδευομένων, σκεφτείτε να κάνετε κράτηση σε ένα ήρεμο μέρος για το τελικό τεστ αξιολόγησης ικανότητας.

Ορίστε ένα ευνοϊκό περιβάλλον μάθησης. Εξετάστε τον χώρο εκπαίδευσης και εντοπίστε περισπασμούς στο περιβάλλον, δυσλειτουργία της εργονομίας ή τεχνολογικά εμπόδια και αφαιρέστε όλα τα πιθανά εξωτερικά εμπόδια στη μάθηση.

Εξετάστε το ενδεχόμενο **επισκέψεων μελέτης εκτός έδρας** για να υποστηρίξετε την κατανόηση της ASD από τους εκπαιδευόμενους και την εκμάθηση καλών πρακτικών.

ΟΤΑΝ

Για να εξοικονομήσετε χρόνο στην εργασία, παρέχετε στους εκπαιδευόμενους υλικό για ατομική μάθηση (π.χ. σχετικά άρθρα, ενδιαφέροντα βίντεο που παρουσιάζουν τυπικές καταστάσεις κ.λπ.).

Αυτές είναι μερικές βασικές πτυχές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τον προγραμματισμό της εκπαίδευσης:

- Τι θα προπονήσεις
- Πόσο χρόνο χρειάζεστε (μία συνεδρία ή περισσότερες συνεδρίες)
- Ελέγξτε τη διαθεσιμότητα των εκπαιδευομένων
- Ελέγξτε το δικό σας πρόγραμμα και άλλα καθήκοντα εργασίας
- Ελέγξτε εάν άλλοι υπάλληλοι μπορούν να καλύψουν κανονικές λειτουργίες εργασίας (αν η εκπαίδευση πραγματοποιείται σε ώρες εργασίας)
- Ελέγξτε τη διαθεσιμότητα των πόρων και την τοποθεσία εκπαίδευσης

ΠΟΥ

Εκπαιδευόμενοι

²⁰ Ο Nelson Baker στο Georgia Tech στο SHABATURA, Jessica. Η Ταξινόμηση του Μπλουμ για τη σύνταξη αποτελεσματικών μαθησιακών στόχων. Πανεπιστήμιο του Αρκάνσας [σε απευθείας σύνδεση]. 2013 [2020-12-05]. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://tips.uark.edu/using-blooms-taxono>



Σχηματίστε μια ομάδα εκπαιδευομένων: συμφωνήστε με τον διευθυντή τους ποιοι υπάλληλοι θα επιλεγούν για την εκπαίδευση και προσκαλέστε τους, παρέχοντάς τους πληροφορίες σχετικά με τον σκοπό της εκπαίδευσης, το περιεχόμενο και τις πρακτικές λεπτομέρειες. Η εκπαίδευση Opportunities4autism στοχεύει ειδικά σε υπευθύνους προσλήψεων, HR και διευθυντές προσλήψεων, εσωτερικούς διαχειριστές ποικιλομορφίας και ένταξης, αλλά μπορείτε να αποφασίσετε να εμπλέξετε άλλα άτομα που ασχολούνται με το θέμα, εάν υπάρχει.

Προπονητής

Ο εκπαιδευτής στον οποίο έχει ανατεθεί η εκπαίδευση του Opportunities4autism θα πρέπει να έχει **ισχυρό υπόβαθρο στον τομέα της πρόσληψης, της επιλογής προσωπικού, της εισαγωγής και της επιβίβασης, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, της ένταξης και της διαχείρισης της διαφορετικότητας**. Ταυτόχρονα, ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει **ισχυρή γνώση της κατάστασης του φάσματος του αυτισμού**, να γνωρίζει τα κοινά χαρακτηριστικά και τις μεταβλητές του και να έχει **ισχυρή αίσθηση ηθικής** όταν ασχολείται με το θέμα.

Παρακάτω, συνοψίζουμε άλλα βασικά χαρακτηριστικά ενός ιδανικού προπονητή. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως λίστα ελέγχου κατά την επιλογή ενός νέου εκπαιδευτή αλλά και ως εργαλείο για τον προσδιορισμό των μαθησιακών αναγκών του εκπαιδευτή.

Ένας εξαιρετικός προπονητής:

- έχει ισχυρές τεχνικές δεξιότητες: γνώση του τομέα και του χώρου εργασίας
- έχει ισχυρές προπονητικές δεξιότητες
- έχει άριστες επικοινωνιακές δεξιότητες
- είναι σε θέση να δίνει εποικοδομητική ανατροφοδότηση
- έχει δεξιότητες διευκόλυνσης
- έχει διοικητικές και ηγετικές ικανότητες
- έχει καλές διαπροσωπικές δεξιότητες
- έχει δεξιότητες παρακίνησης
- έχει καλή κατανόηση του πώς μαθαίνουν οι άνθρωποι
- γνωρίζουν πώς να σχεδιάζουν, να σχεδιάζουν, να αναπτύσσουν και να παρέχουν εκπαίδευση
- γνωρίζουν πώς να θέτουν μαθησιακούς στόχους
- έχει καλή γνώση των μεθοδολογιών εκπαίδευσης και ξέρει πώς να τις εφαρμόζει
- έχει την ικανότητα να μεταφέρει γνώση
- είναι σε θέση να αξιολογήσει τις δεξιότητες και τις επιδόσεις των εκπαιδευομένων



Κατά την παροχή της εκπαίδευσης Opportunities4autism, εξετάστε το ενδεχόμενο να προσκαλέσετε **εξωτερικούς ειδικούς** για τη ASD, την εργασιακή ολοκλήρωση και τη νευροποικιλομορφία και άτομα με προσωπική εμπειρία, όπως επαγγελματίες που εργάζονται με άτομα με ASD και άτομα που επηρεάζονται προσωπικά από ASD, που αντιπροσωπεύουν επιτυχημένες μελέτες περιπτώσεων και καλές πρακτικές.

ΠΣΣ

Μεθοδολογία εκπαίδευσης

Υπάρχουν πολλές αποτελεσματικές μεθοδολογίες όσον αφορά την εκπαίδευση ενηλίκων. Κατά τη φάση του προπονητικού σχεδιασμού, θα πρέπει να αποφασίσετε ποια μέθοδος εκπαίδευσης και ο συνδυασμός τους θα εφαρμοστεί για κάθε δραστηριότητα. Ένας καλός συνδυασμός μεθόδων βοηθά στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων, στην αποφυγή της μονοτονίας και στη διατήρηση της συμμετοχής των εκπαιδευομένων.

Για τους σκοπούς της εκπαίδευσης Opportunities4autism, προτείνονται οι ακόλουθες μέθοδοι εκπαίδευσης:

1. Ομαδική Εκπαίδευση

Η ομαδική εκπαίδευση διεξάγεται για περισσότερους εκπαιδευόμενους ταυτόχρονα, ιδανικά να μην ξεπερνούν τους 12 συμμετέχοντες προκειμένου να καταστεί δυνατή η αλληλεπίδραση μεταξύ όλων. Η εκπαίδευση περισσότερων ανθρώπων ταυτόχρονα είναι επωφελής εάν χρειάζεται να παρέχετε τις ίδιες πληροφορίες σε όλους. Οι ομαδικές συνεδρίες είναι κατάλληλες ειδικά όταν παρέχονται θεωρητικές πληροφορίες και για την υποστήριξη της ομότιμης και συνεργατικής μάθησης, καθώς οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να συζητούν περιπτωσιολογικές μελέτες, να συγκρίνουν τις απόψεις τους και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες παιχνιδιού ρόλων.

2. Διάλεξη

Η φύση της διάλεξης είναι κατάλληλη όταν χρειάζεται να μεταφέρουμε μεγαλύτερο όγκο πληροφοριών σε ένα ή πολλά άτομα. Αυτή η μέθοδος είναι αποτελεσματική όταν ο στόχος μας είναι να αναπτύξουμε θεωρητικές γνώσεις, να βελτιώσουμε την κατανόηση και να αυξήσουμε την ευαισθητοποίηση.

Ο εκπαιδευτής που δίνει μια διάλεξη πρέπει να είναι καλός ομιλητής, ικανός να εμμένει στο θέμα και να προγραμματίζει τον χρόνο που αφιερώνεται σε κάθε θέμα και υποθέμα. Θα πρέπει να υπάρχει ένα τμήμα που προορίζεται για ερωτήσεις και απαντήσεις και ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι σε θέση να διευκολύνει την αλληλεπίδραση των συμμετεχόντων και να δίνει επαρκείς απαντήσεις.



Οι διαλέξεις απαιτούν συνήθως χαμηλά έξοδα και λιγότερο χρόνο, ένα κοινό πρόβλημα είναι ότι το κοινό παραμένει μάλλον παθητικό. ²¹Για να γίνει μια διάλεξη πιο αποτελεσματική και ελκυστική, μπορεί να συνοδεύεται από ενδεικτική παρουσίαση, βίντεο ή ανταλλαγή εμπειριών και ομαδικές συζητήσεις περιπτώσεων και πρακτικά παραδείγματα.

3. Συζητήσεις

Οι συζητήσεις και οι συζητήσεις είναι χρήσιμες προσθήκες στις διαλέξεις, επειδή επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να εξερευνήσουν και να μοιραστούν την κατανόησή τους για τις έννοιες που μόλις έμαθαν. Σκεφτείτε το ενδεχόμενο να μοιράσετε μια λίστα ερωτήσεων ή θεμάτων για να παρακινήσετε μια συζήτηση.²²

4. Μελέτη περίπτωσης

Η μελέτη περίπτωσης είναι μια συμπεριφορική μέθοδος εκπαίδευσης που επικεντρώνεται στην ανάλυση και επίλυση προβλημάτων. Απαιτεί την ενεργό συμμετοχή των εκπαιδευομένων, την εφαρμογή των γνώσεών τους και την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων. ²³Η μελέτη περίπτωσης μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μικρές ομάδες, σε ζευγάρια ή μεμονωμένα.

Προτεινόμενη διαδικασία:

1. Δίνεται στους εκπαιδευόμενους μια περιγραφή μιας κατάστασης σχετικής με το θέμα που μελετάται.
2. Αφήστε τους εκπαιδευόμενους να συζητήσουν πιθανές λύσεις στις καταστάσεις και να προτείνουν τι θα μπορούσε να είχε γίνει καλύτερα.
3. Όταν προτείνετε λύσεις, ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να εξετάσουν το συγκεκριμένο πλαίσιο του χώρου εργασίας τους.
4. Ο εκπαιδευτής θα δώσει στη συνέχεια μια βέλτιστη λύση στο πρόβλημα, ενώ θα είναι ανοιχτός να συζητήσει και να αποδεχτεί πρωτότυπες λύσεις που προτείνονται από τους εκπαιδευόμενους.
5. Ο εκπαιδευτής μπορεί να κάνει πρόσθετες ερωτήσεις για να ξεκινήσει μια συζήτηση και να εμβαθύνει την κατανόηση της κατάστασης: Ήταν αυτή η λύση επαρκής; Θα ήταν αποδεκτή μια τέτοια λύση στη δουλειά σας; Μπορείτε να σκεφτείτε εναλλακτικές; Γιατί είναι σημαντικό να ενεργούμε με αυτόν τον τρόπο; Υπάρχουν επακόλουθες ενέργειες που πρέπει να κάνουν οι ηθοποιοί;

5. Επίδειξη

²¹Hamza, M. (2012): Οδηγός Εκπαιδευτικού Υλικού Ανάπτυξης. Σουηδική Υπηρεσία Πολιτικών Ασφαλειών (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [σε απευθείας σύνδεση]. [Πρόσβαση στις 01-09-2018] Πηγή: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>

²²Σχεδιασμός Εκπαιδευτικής Συνεδρίας: Οργάνωση Βασικών Εννοιών για Μάθηση. Μαθησιακές Δεξιότητες από το MindTools.com. <https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>.

²³Hamza, M. (2012): Οδηγός Εκπαιδευτικού Υλικού Ανάπτυξης. Σουηδική Υπηρεσία Πολιτικών Ασφαλειών (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [σε απευθείας σύνδεση]. [Πρόσβαση στις 01-09-2018] Πηγή: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>



Η επίδειξη είναι μια μέθοδος εκπαίδευσης προσανατολισμένη στη συμπεριφορά και είναι ένας απλός τρόπος πρακτικής εκπαίδευσης.²⁴ Ο εκπαιδευτής θα δείξει πώς γίνεται μια εργασία, περιγράφοντας τη διαδικασία ενώ ο εκπαιδευόμενος παρατηρεί προσεκτικά. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευόμενος καλείται να επαναλάβει την επέμβαση. Αυτή η μέθοδος υποστηρίζει σθεναρά την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων και διεγείρει την κατανόηση και τη διατήρηση, και παρέχει στους εκπαιδευόμενους ένα μοντέλο που πρέπει να ακολουθήσουν. Η νέα δεξιότητα μπορεί να οικοδομηθεί ακόμη πιο αποτελεσματικά εάν η παρατήρηση-επίδειξη ακολουθείται από την εμπειρία των εκπαιδευόμενων στην πραγματική εφαρμογή και αλληλεπίδραση. Για να το κάνετε αυτό, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε **το παιχνίδι ρόλων**.

6. Παιχνίδι ρόλων

Στο παιχνίδι ρόλων, ανατίθεται στους εκπαιδευόμενους να αναπαράγουν καταστάσεις επίλυσης προβλημάτων παρόμοιες με αυτές που μπορεί να συναντήσουν στον χώρο εργασίας τους. Τους ζητείται να μελετήσουν μια κατάσταση, να αναλάβουν τους ρόλους και να προσπαθήσουν να την επιλύσουν. Στη συνέχεια, οι εκπαιδευόμενοι με τον εκπαιδευτή αναλύουν την κατάσταση, συζητούν και αξιολογούν πιθανές λύσεις.

Ο εκπαιδευτής θα παρατηρήσει, θα παρέχει ανατροφοδότηση και θα διορθώσει τη συμπεριφορά και τη στάση του ασκούμενου αμέσως.²⁵ Άλλοι εκπαιδευόμενοι μπορούν να κληθούν να υποβάλουν τα σχόλιά τους και να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις.

7. Μεικτή προπόνηση

Η συνδυασμένη μεθοδολογία επιτρέπει την απομακρυσμένη παράδοση εκπαίδευσης καθώς συνδυάζει τη χρήση διαδικτυακού εκπαιδευτικού υλικού και εργαλείων για διαδικτυακή αλληλεπίδραση με παραδοσιακές μεθόδους που βασίζονται στην τάξη.

Η συνδυασμένη μεθοδολογία είναι χρήσιμη ειδικά στην τρέχουσα πανδημία COVID-19 και στο πλαίσιο των σχετικών περιορισμών, που δεν επιτρέπουν ή δυσκολεύουν όλους τους εκπαιδευόμενους να συναντώνται παρουσία.

Τα διαδικτυακά σεμινάρια είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη εναλλακτική λύση στα παραδοσιακά μαθήματα κατάρτισης. Υπάρχουν πολλές διαθέσιμες επιλογές διαδικτυακού σεμιναρίου. Όταν επιλέγετε το εργαλείο, λάβετε υπόψη τις ανάγκες σας όσον αφορά το μέγεθος του κοινού, τις χρησιμοποιούμενες μεθοδολογίες εκπαίδευσης και ιδιαίτερα την εμπειρία του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων με και την πρόσβαση σε διαφορετικά εργαλεία.

Ορισμένες επιλογές εργαλείων webinar περιλαμβάνουν: *Zoom, GoToWebinar, Cisco WebEx, Adobe Connect, Google Hangouts*.

Αυτά τα μέσα επιτρέπουν τη ζωντανή κοινή χρήση διαφανειών, βίντεο και άλλου υλικού και επιτρέπουν την αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευομένων και του εκπαιδευτή καθώς και μεταξύ των εκπαιδευομένων (π.χ. δωμάτια *Zoom*). Εξετάστε εφαρμογές για κινητές συσκευές

²⁴ ίδιος

²⁵ ίδιος



για παρακολούθηση ομαδικής επικοινωνίας, ανταλλαγή πληροφοριών, υλικού καθώς και για την ανάθεση και παρακολούθηση δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται εξ αποστάσεως. Μπορείτε να μοιραστείτε πιο ουσιαστικό υλικό μέσω δωρεάν υπηρεσιών cloud, όπως το *Google Drive* ή το *Dropbox*.

Βήμα 3: Παράδοση

Η παράδοση της εκπαίδευσης σημαίνει αλληλεπίδραση με τους εκπαιδευόμενους σύμφωνα με τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποιότητα της αρχικής ανάλυσης, το σχέδιο εκπαίδευσης, το αναπτυγμένο περιεχόμενο και τον εκπαιδευτή. Εάν τα προηγούμενα βήματα είναι καλά προετοιμασμένα και ο εκπαιδευτής είναι κατάλληλος, η παράδοση της εκπαίδευσης θα είναι πολύ πιο εύκολη.

Δομή παροχής εκπαίδευσης

Συνιστάται να ξεκινάτε κάθε συνεδρία με μια **δραστηριότητα διάσπασης πάγου** ή ένα **δυναμωτικό** για να ζεσταθούν οι εκπαιδευόμενοι και να ενθαρρύνετε τη συμμετοχή και την αλληλεπίδρασή τους.

Παράδειγμα

Παραδείγματα δραστηριοτήτων διάσπασης πάγου, δυναμωτικών και προθερμανσης

Warmups και Energizers: <https://resources.jhpiego.org/system/files/resources/icebreak3.pdf>

5 Best Training Energizer Activities for Workshops: <https://hrdqstore.com/blogs/hrdq-blog/5-best-training-energizer-activities-for-workshops>

Βιβλιοθήκη τεχνικών διευκόλυνσης: <https://www.sessionlab.com/library/energiser>

7 STAR Training Icebreakers and Energizers: <https://trainingindustry.com/articles/content-development/7-star-training-icebreakers-and-energizers/>

Online Energizers: <https://trainings.350.org/resource/online-energizers/>

Οργανώστε τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες για να εναλλάσσετε πιο παθητικές και ενεργητικές μεθοδολογίες, προκειμένου να διατηρήσετε την προσοχή και το ενδιαφέρον των εκπαιδευομένων, προγραμματίστε επαρκή διαλείμματα κατά τη διάρκεια της προπόνησης.

Συμβουλή: όταν παραδίδετε εκπαίδευση, εστιάστε στη σαφήνεια και τη δομή αυτών που λέτε. Αποφύγετε να μεταπηδάτε από το ένα θέμα στο άλλο και μην χάνετε χρόνο να εξετάζετε λεπτομέρειες όταν δεν είναι απαραίτητο. Όσο πιο σαφές και πιο ουσιαστικό είναι το περιεχόμενο της εκπαίδευσης, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να το θυμούνται οι εκπαιδευόμενοι. Δοκιμάστε αυτήν την άσκηση για να εκτιμήσετε τη σημασία της δομής στην απομνημόνευση νέων πληροφοριών.



Δομημένη επικοινωνία²⁶

Παράδειγμα

1. Εξετάστε τη σειρά συμβόλων παρακάτω για 15 δευτερόλεπτα και προσπαθήστε να τη

€?€*#!**€ξ#?!#*€€ξ*#!*?#ξ!*€ξ#?!#€?€*#!*

2. Τώρα καλύψτε τον πίνακα και αναπαραγάγετε τον στο παρακάτω πλαίσιο.

3. Απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Πόσα από τα σύμβολα μπορέσατε να αναπαραγάγετε μέχρι το πρώτο σφάλμα;
- Πόσα σύμβολα € υπήρχαν στον πίνακα;
- Πόσο χρόνο θα χρειαστείτε για να απομνημονεύσετε ολόκληρο τον πίνακα;

4. Τώρα εξετάστε μια άλλη σειρά συμβόλων για 15 δευτερόλεπτα και προσπαθήστε να τη

€€€€€€€€ξξξξξ???)!!!!*****#####

5. Καλύψτε τον πίνακα και αναπαραγάγετε τον στο παρακάτω πλαίσιο.

6. Απαντήστε στις ακόλουθες ερωτήσεις:

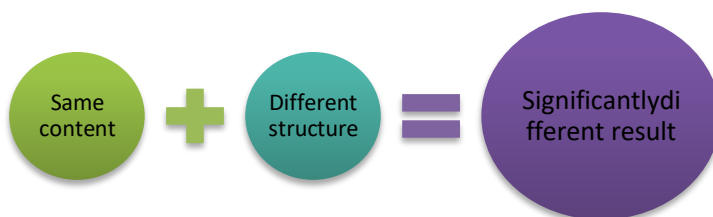
- Πόσα από τα σύμβολα μπορέσατε να αναπαραγάγετε μέχρι το πρώτο σφάλμα;
- Πόσα σύμβολα € υπήρχαν στον πίνακα;
- Πόσο χρόνο θα χρειαστείτε για να απομνημονεύσετε ολόκληρο τον πίνακα;

Μάλλον τα πήγες καλύτερα στη δεύτερη δοκιμή, σωστά; Καταφέρατε να απομνημονεύσετε τη γραμμή σε πολύ μικρότερο χρόνο και ίσως να μην είχατε κάνει κανένα λάθος κατά την αναπαραγωγή της.

Γιατί;

Τι σας λέει η δομή της παράδοσης της εκπαίδευσης σας;

²⁶Based on Keeps, EJ, Stolovitch HD (2002): *Telling Ain't Training* – Κεφάλαιο 6: Ένα μοντέλο πέντε βημάτων για τη δημιουργία εξαιρετικής προπονητικής συνεδρίας. Τύπος ASTD. ISBN 1-56286-328-2



Εικόνα 3: Η σημασία της δομής

Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης για ενότητες Opportunities4autism

Πριν από την παράδοση κάθε προπονητικής συνεδρίας, ετοιμάστε ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα που περιλαμβάνει:

- Θέμα εκπαίδευσης
- Ημερομηνία, ώρα και διάρκεια
- Θέση
- Μαθησιακοί στόχοι και αναμενόμενα αποτελέσματα
- Μέθοδοι και εργαλεία εκπαίδευσης
- Πόροι και υλικά κατάρτισης

Ενημερώστε εκ των προτέρων τους εκπαιδευόμενους και τους συναδέλφους που μπορεί να επηρεαστούν από την εκπαίδευση σχετικά με τις συνεδρίες.

Η παράδοση της εκπαίδευσης θα πρέπει να χωρίζεται σε περισσότερες συνεδρίες ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ενότητες. Διαχωρίστε τις ενότητες εάν η διάρκεια υπερβαίνει τις 4 ώρες.

Όταν παραδίδετε μια εκπαιδευτική συνεδρία, ακολουθήστε ένα **καλά προετοιμασμένο σχέδιο** που θα σας βοηθήσει να βεβαιωθείτε ότι όλα τα θέματα έχουν καλυφθεί με τη σωστή σειρά, οι στόχοι επιτεύχθηκαν και τηρήθηκε ο χρόνος.

Εισαγωγή			
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή	5 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/μπροσούρα/άλλο	Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει στους εκπαιδευόμενους, συμπεριλαμβανομένου του ιστορικού του/της
Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, μια δραστηριότητα σπάσεως πάγου/ενεργοποιητή	15 λεπτά	Φύλλα εργασίας/flirchart/χρώματα και χαρτιά	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετείχαν και συμμετέχουν ενεργά, οι εκπαιδευόμενοι έμαθαν να γνωρίζονται καλύτερα
Παρουσίαση των θεμάτων που	5 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/έντυπο υλικό/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το



εξετάστηκαν στη συνεδρία			περιεχόμενο της εκπαίδευσης
Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα	5 λεπτά	Παρουσίαση/βίντεο/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους

Πίνακας 3 Opportunities4autism Training session plan - Εισαγωγή

Κύρια Συνεδρία: Ενότητα Χ				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Μονάδα 1	10 λεπτά	Παρουσίαση/ φύλλα εργασίας/βίντεο/μελέτη περίπτωσης/σενάριο ρόλων/άλλο	Διάλεξη/συζήτηση/επίδειξη/μελέτη περίπτωσης/παιχνίδι ρόλων/άλλο	Τοποθετήστε εδώ τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα με βάση τους μαθησιακούς στόχους που διαμορφώθηκαν στην ταξινόμηση του Bloom - Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν: Δημιουργήστε, αξιολογήστε, αναλύστε, εφαρμόστε, κατανοήστε, θυμηθείτε...
Μονάδα 2

Πίνακας 4: Opportunities4autism Training session plan - Units

συμπέρασμα				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα



Συνοψίστε τη συνεδρία	10 λεπτά	Παρουσίαση/ φύλλα εργασίας/βίντεο/μελέτη περίπτωσης/σενάριο ρόλων	Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, γράψτε το σε ένα post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους
Ερωτήσεις και απαντήσεις	10 λεπτά	Flipchart/Whiteboard	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευομένων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης	10 λεπτά	Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους
Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο τελική συνεδρία ενότητας	20 λεπτά	Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.

Πίνακας 5: Πρόγραμμα εκπαιδευτικής συνεδρίας Opportunities4autism - Συμπέρασμα

Ανατρέξτε στο **Παράρτημα Ι** για το πρόγραμμα προπονήσεων για καθεμία από τις 6 Ενότητες.

Βήμα 4: Αξιολόγηση

Εκτίμηση

Αξιολόγηση εκπαίδευσης

Η αξιολόγηση χρησιμεύει για την αξιολόγηση της επιτυχίας μιας προπονητικής συνεδρίας. Σκοπός του είναι να αξιολογήσει το επίπεδο ικανοποίησης των εκπαιδευομένων και να κατανοήσει ποια πτυχή μπορεί να βελτιωθεί για να γίνει το εκπαιδευτικό πρόγραμμα πιο αποτελεσματικό.

Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα σημεία:



- ✓ Σκοπός και στόχοι της εκπαίδευσης
- ✓ Ρύθμιση και οργάνωση εκπαίδευσης
- ✓ Εκπαιδευτικό περιεχόμενο
- ✓ Μέθοδοι εκπαίδευσης
- ✓ Ανταλλαγή και αλληλεπίδραση
- ✓ Προπονητής
- ✓ Αποτελέσματα
- ✓ Χρησιμότητα της εκπαίδευσης για την εργασία και τη ζωή

Κάθε συνεδρία πρέπει να τελειώνει με αξιολόγηση. Διανείμετε ένα έντυπο αξιολόγησης ζητώντας από τους συμμετέχοντες να δώσουν τα σχόλιά τους σχετικά με την οργάνωση της εκπαίδευσης, το περιεχόμενό της και τον εκπαιδευτή. Δείτε ένα παράδειγμα παρακάτω.

Οδηγίες: Υποδείξτε πόσο συμφωνείτε με κάθε δήλωση.

- 1 – Διαφωνώ
- 2 – Διαφωνώ αρκετά
- 3 – Συμφωνώ απόλυτα
- 4 – Συμφωνώ απόλυτα

Παράδειγμα

Ικανοποίηση από την εκπαίδευση	1	2	3	4	Δεν εφαρμόζεται
Κατάλαβα τους στόχους της εκπαίδευσης					
Βρήκα τους στόχους εκπαίδευσης επαρκείς και λογικούς					
Το περιβάλλον προπόνησης ήταν κατάλληλο και άνετο					
Είχα αρκετό χρόνο για να θυμηθώ και να διατηρήσω νέες πληροφορίες					
Είχα αρκετή ευκαιρία να αναλογιστώ τη μάθηση					
Το εκπαιδευτικό υλικό ήταν εύκολο να ακολουθηθεί					
Η δυσκολία της προπόνησης ήταν ανάλογη με το υπόβαθρο και την εμπειρία μου					
Οι μέθοδοι εκπαίδευσης που χρησιμοποιήθηκαν ήταν κατάλληλες για τους εκπαιδευτικούς στόχους					
Οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν μου επέτρεψαν να συμμετέχω ενεργά στην εκπαίδευση					
Ένιωσα να ασχολούμαι με την προπόνηση					
Επωφελήθηκα από την αλληλεπίδραση μεταξύ ομοτίμων					
Ο εκπαιδευτής ήταν καλά προετοιμασμένος και είχε επαρκή εμπειρία					
Ο εκπαιδευτής μου κίνησε το ενδιαφέρον για το θέμα					
Απέκτησα νέες γνώσεις					
Απέκτησα νέες δεξιότητες					



Πιστεύω ότι η εκπαίδευση ήταν χρήσιμη για την επαγγελματική μου πρακτική					
Νιώθω ενθαρρυντικός να εμβαθύνω τις γνώσεις και τις δεξιότητές μου στο θέμα της εκπαίδευσης					

Χρησιμοποιήστε τα αποτελέσματα της αξιολόγησης της εκπαίδευσης για να προσαρμόσετε ανάλογα το πρόγραμμα εκπαίδευσης και τις μελλοντικές συνεδρίες.

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Κάθε ενότητα Opportunities4autism θα ολοκληρώνεται με αξιολόγηση ικανότητας.

Αξιολόγηση ικανότητας Opportunities4autism	
Αριθμός ενότητας	X
Τίτλος ενότητας	<i>Γράψε τον τίτλο</i>
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	100 βαθμοί
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	75 %

Ανατρέξτε στο **Παράρτημα II** για μια δοκιμασία αξιολόγησης ικανότητας για καθεμία από τις 6 ενότητες.



βι βλι ογραφι κές αναφορές

Αυτιστική Ευρώπη. Πηγαίνετε στην Autism Europe. (v). <https://www.autismeurope.org/about-autism/prevalence-rate-of-autism/> .

Η κατάσταση του φάσματος του αυτισμού εντοπίζεται τουλάχιστον τέσσερις φορές πιο συχνά στους άνδρες από τις γυναίκες. Fombonne, E. (2009). Επιδημιολογία διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών. Παιδιατρική Έρευνα, 65(6), 591–598

Ballone Duran, L., & Duran, E. (2004). The 5E Instructional Model: A Learning Cycle Approach for Inquiry-based Science Teaching. *The Science Education Review*, 3(2), 49–58. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1058007.pdf>

Bingham, T., Conner, ML, & Pink, DH (2010). Η Νέα Κοινωνική Μάθηση: Ένας Οδηγός για τον Μετασχηματισμό Οργανισμών μέσω των Social Media.

Bransford, JD, Brown, AL, Rodney, RC (2000): *How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School*. National Academy Press. Ουάσιγκτον, DC ISBN 0-309-07036-8)

Elliott, SN, Kratochwill, TR, Littlefield Cook, J. & Travers, J. (2000). Εκπαιδευτική ψυχολογία: Αποτελεσματική διδασκαλία, αποτελεσματική μάθηση (3η έκδ.). Boston, MA: McGraw-Hill College.

Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται. Ενδυνάμωση των μαθητών: Το μοντέλο 5E εξηγείται | Πανεπιστήμιο Lesley. (v). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained> .

Hamza, M. (2012): *Οδηγός Εκπαιδευτικού Υλικού Ανάπτυξης* . Σουηδική Υπηρεσία Πολιτικών Ασφαλειών (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5[online]. [Πρόσβαση στις 01-09-2018] Πηγή: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>

Keeps, EJ, Stolovitch HD (2002): *Telling Ain't Training* – Κεφάλαιο 6: Ένα μοντέλο πέντε βημάτων για τη δημιουργία εξαιρετικής προπονητικής συνεδρίας. Τύπος ASTD. ISBN 1-56286-328-2

Ο Nelson Baker στο Georgia Tech στο SHABATURA, Jessica. Η Ταξινόμηση του Μπλουμ για τη σύνταξη αποτελεσματικών μαθησιακών στόχων. Πανεπιστήμιο του Αρκάνσας [σε απευθείας σύνδεση]. 2013 [2020-12-05]. Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <https://tips.uark.edu/using-blooms-taxono>

National Highway Institute (2018): *Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design*. Μάθημα Ανάπτυξης Εκπαιδευτών NHI. [Σε σύνδεση]. [Πρόσβαση στις 18-06-2021] Πηγή: <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/PR%20Pre-course%20Reading%20Assignment.pdf>

Phillips, DC (1995). Το καλό, το κακό και το άσχημο: Τα πολλά πρόσωπα του κοστροκτιβισμού. Εκπαιδευτικός ερευνητής, 24(7), 5-12.



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Σχεδιασμός Εκπαιδευτικής Συνεδρίας: Οργάνωση Βασικών Εννοιών για Μάθηση. Μαθησιακές Δεξιότητες από το MindTools.com. <https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>.



Παράρτημα 1 - Σχέδια συνεδριών κατάρτισης για ενότητες

Ενότητα 1 - Πρόγραμμα προπονητικής συνεδρίας

Σχέδιο Εκπαιδευτικής Συνεδρίας Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	1
Τίτλος ενότητας	Η έννοια του Αυτισμού
Διάρκεια	10h
Αριθμός συνεδριών και διάρκεια κάθε συνεδρίας:	Εισαγωγή: 60 λεπτά Ενότητα I - Τι είναι ο αυτισμός: 120 λεπτά Ενότητα II - Επεξηγηματικές έννοιες: 90 λεπτά Ενότητα III - Υπότυποι αυτισμού και ετερογένεια φάσματος: 90 λεπτά Ενότητα IV - Προσέγγιση με βάση τις δυνάμεις: 90 λεπτά Ενότητα V - Οδηγίες για εργοδότες: 90 λεπτά Συμπέρασμα: 60 λεπτά

Εισαγωγή			
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή, ξεκινώντας με ένα παιχνίδι ονομάτων	10 λεπτά	Φύλλο χαρτιού ή μια άδεια διαφάνεια με το προσωπικό όνομα ενός εκπαιδευτή	Ο εκπαιδευτής παρουσίασε τους εκπαιδευόμενους
Παρουσίαση των εκπαιδευομένων – παιχνίδι ονομάτων	15 λεπτά	Φύλλο χαρτιού ή μια κενή διαφάνεια με τέσσερις στήλες	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετείχαν και συμμετέχουν ενεργά, οι εκπαιδευόμενοι έμαθαν να γνωρίζονται καλύτερα



Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία	20 λεπτά	παρουσίαση powerpoint	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης
Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα	15 λεπτά	παρουσίαση powerpoint	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους

Ενότητα Ι: Τι είναι ο αυτισμός;				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Εισαγωγή	15 λεπτά	Λίστα ερωτήσεων που προέρχονται από το Ερωτηματολόγιο Γνώσης Αυτισμού	Ατομική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Ομαδική συζήτηση για αμφιβολίες.	Οι εκπαιδευόμενοι παρακινούνται να διευρύνουν τις γνώσεις τους.
Μονάδα 1 Μια σύντομη ιστορία του αυτισμού	15 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό	Διάλεξη	Οι εκπαιδευόμενοι συνοψίζουν και εξηγούν σημεία καμπής στην ιστορία του αυτισμού.
Μονάδα 2 Βασικά χαρακτηριστικά του αυτισμού	60 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό/Βίντεο	Διάλεξη/παρουσίαση αυτιστικών συμπτωμάτων σε σύντομο βίντεο/συζήτηση για εξέχοντα χαρακτηριστικά και αναζήτηση συναίνεσης	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι μπορούσαν να αναγνωρίσουν και να ταξινομήσουν βασικά αυτιστικά χαρακτηριστικά.
Ενότητα 3 Συνοπάρχουσες συνθήκες	15 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό/Βίντεο	Διάλεξη και συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναφέρουν τις πιο συχνές συνοπάρχουσες καταστάσεις.
Ενότητα 4 Αιτιολογία και παράγοντες κινδύνου	15 λεπτά	Flipchart/ Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό/Βίντεο	Διάλεξη και συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι συγκρίνουν σημαντικούς παράγοντες κινδύνου με αυτούς που δεν έχουν αποδειχθεί.



Ενότητα II: Επεξηγηματικές έννοιες				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Μονάδα 1 Υπόθεση θεωρίας του νου	30 λεπτά	Παρουσίαση/Γραπτό υλικό/ Παιχνίδι ενσυναίσθησης	Διάλεξη/συζήτηση/παιχνίδι ρόλων/προσομοίωση	Οι εκπαιδευόμενοι επιδεικνύουν την κατανόηση της έννοιας της θεωρίας του νου.
Μονάδα 2 Εκτελεστικές δυσλειτουργίες υπόθεση	30 λεπτά	Παρουσίαση/Γραπτό υλικό/	Διάλεξη/συζήτηση	Κάθε εκπαιδευόμενος μπορεί να απεικονίσει πώς χρησιμοποιεί εκτελεστικές λειτουργίες σε καθημερινές δραστηριότητες.
Ενότητα 3 Υπόθεση ασθενούς κεντρικής συνοχής	30 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό/ Φωτογραφία/Διαγραφή	Διάλεξη/συζήτηση/ προσομοίωση	Οι εκπαιδευόμενοι προβλέπουν πώς ένα άτομο με φτωχή κεντρική συνοχή θα αντίληφθεί το περιβάλλον.

Ενότητα III: Υπότυποι αυτισμού και ετερογένεια φάσματος				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Μονάδα 1 Σχέση γλώσσας και νοημοσύνης	20 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό	Διάλεξη, συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι αντιπαραβάλλουν τη γλώσσα και τις πνευματικές λειτουργίες σε άτομα του φάσματος.
Μονάδα 2 Ετερογένεια εντός του φάσματος	50 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό/ επιστημονικό άρθρο/ flip chart	Διάλεξη, περιπτωσιολογικές μελέτες, συζήτηση	Κάθε εκπαιδευόμενος επιδεικνύει διαφορές εντός του φάσματος.



Ενότητα 3 Επίπεδα υποστήριξης	20 λεπτά	Φύλλο εργασίας - πίνακας	Προσδιορισμός του επιπέδου υποστήριξης σε επιλεγμένο άτομο με αυτισμό/συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να καθορίσουν και να εξηγήσουν το επίπεδο υποστήριξης.
---	----------	--------------------------	--	--

Ενότητα IV: Προσέγγιση με βάση τα δυνατά σημεία				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Μονάδα 1 Ο αυτισμός από διαφορετική οπτική γωνία	30 λεπτά	Περιγραφείς δύναμης απασχόλησης/ αυτο-εθνογραφική ενόραση	Δημιουργία περιγραφικών δυνάμεων/συζήτηση	Στο τέλος του μαθήματος οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση να προσδιορίσουν τις δυνάμεις τους στον χώρο εργασίας και να τις συγκρίνουν με αυτές των ατόμων με αυτισμό.
Μονάδα 2 Τα ελλείμματα ως παροχές	30 λεπτά	Παρουσίαση/ υλικό/βίντεο	Διάλεξη	Οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν εικόνα για τα πλεονεκτήματα των ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας.
Ενότητα 3 Προσδιορισμός των δυνατοτήτων των εργαζομένων	30 λεπτά	Σενάριο ρόλων	Παιχνίδι ρόλου	Οι εκπαιδευόμενοι διαφωνούν και αιτιολογούν τις απόψεις τους για τα δυνατά σημεία των εργαζομένων.

Ενότητα V: Οδηγίες για τους εργοδότες				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Μονάδα 1 Τι πρέπει να γνωρίζει ο εργοδότης;	30 λεπτά	Παρουσίαση/ Γραπτό υλικό/ Πίνακας με όρους ικανοποίησης	Διάλεξη/ανάλυση όρων ικανοτήτων και συζήτηση για τις εναλλακτικές τους –	Οι εκπαιδευόμενοι αντιλαμβάνονται τις λεπτές διακρίσεις. Κατανοούν ότι οι



Εναισθητοποίηση για τις διακρίσεις			Δραστηριότητα αναζήτησης συναίνεσης	όροι που σχετίζονται με τον αυτισμό μπορεί να έχουν διαφορετική σημασία σε διάφορες κοινωνικές ομάδες.
Μονάδα 2 Προγράμματα, ρουτίνες και AAC	40 λεπτά	βίντεο	Διάλεξη/συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να εξηγήσουν τα οφέλη των προγραμμάτων και AAC για τον εργαζόμενο στο φάσμα.
Ενότητα 3 Προγράμματα κατάρτισης, παρακολούθηση και επίβλεψη	20 λεπτά	Παρουσίαση/Γραπτό υλικό	Διάλεξη	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να απαριθμήσουν και να εξηγήσουν τις τεχνικές συμπεριφοράς που χρησιμοποιούνται συχνότερα σε προγράμματα κατάρτισης. Μπορούν επίσης να εξηγήσουν κρίσιμα σημεία παρακολούθησης και εποπτείας.

συμπέρασμα				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Συνοψίστε τη συνεδρία	20 λεπτά	Flipchart	Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια των συνεδριών, γράψτε το σε ένα post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους



Ερωτήσεις και απαντήσεις	20 λεπτά	Flipchart	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων/συζήτηση	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευομένων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης	10 λεπτά	Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους
Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο τελική συνεδρία ενότητας	10 λεπτά	Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 80%.



Ενότητα 1 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές

Παρασκευή

Διαβάστε προσεκτικά το λεκτικό έγγραφο «Η έννοια του αυτισμού» και τη συνοδευτική παρουσίαση. Η πρώτη ενότητα αποτελείται από μια εισαγωγή, πέντε συνεδρίες και ένα συμπέρασμα. Το περιεχόμενο των πέντε συνεδριών περιλαμβάνεται στο παρακάτω έγγραφο και παρουσίαση. Για την πραγματοποίηση της εκπαίδευσης, τα παρεχόμενα βίντεο και άλλο υλικό πρέπει να αναλυθούν και να προετοιμαστούν πριν από την εκπαίδευση. Αναμένεται ότι το εισαγωγικό και το καταληκτικό μέρος θα διαρκούν 60 λεπτά το καθένα, η πρώτη συνεδρία είναι 120 λεπτά και όλα τα άλλα 90 λεπτά το καθένα.

Εισαγωγή

Στην αρχή του εισαγωγικού μέρους, παρουσιάστε τον εαυτό σας στους εκπαιδευόμενους και εκφράστε την ευγνωμοσύνη σας για την ετοιμότητα και την προθυμία τους να συμμετάσχουν στην εκπαίδευση. Ετοιμάστε ένα φύλλο χαρτιού με τέσσερις στήλες. Στην πρώτη στήλη, γράψτε το όνομά σας. Μετά στο δεύτερο γράψε ποιος σου έδωσε το όνομα. Στο τρίτο, η σημασία του ονόματός σου, και στο τέταρτο, ένα έως δύο επίθετα που, κατά τη γνώμη σου, σε περιγράφουν καλύτερα. Οι παρακάτω στήλες θα συμπληρωθούν με τον ίδιο τρόπο, ώστε καθένας από τους εκπαιδευόμενους να δίνει τα ίδια στοιχεία. Αυτή είναι μια δραστηριότητα παρακίνησης που σπάει τον πάγο και επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να γνωριστούν μεταξύ τους. Στη συνέχεια, παρουσιάστε το περιεχόμενο της ενότητας και τα αναμενόμενα αποτελέσματα χρησιμοποιώντας την παρουσίαση «Παρουσίαση των θεμάτων» που σας παρέχεται.

Συνεδρία I

Εισαγωγή

Μοιράστε στους εκπαιδευόμενους το ερωτηματολόγιο των εννέα σημείων που σας δόθηκε στο έγγραφο Γνώσης για τον Αυτισμό. Οι ερωτήσεις ελήφθησαν και προσαρμόστηκαν από το «Ερωτηματολόγιο γνώσεων για τον αυτισμό» (Harris et al., 2017). Συζητήστε με τους εκπαιδευόμενους εάν και σε ποιο βαθμό είναι σίγουροι για τις απαντήσεις τους. Δεν είναι απαραίτητο να επιλύσουμε διλήμματα σε αυτή τη φάση, αλλά μόνο να ενθαρρύνουμε τη συζήτηση και να παρακινήσουμε τους εκπαιδευόμενους για περαιτέρω δραστηριότητες.

Μονάδα 1

Κάντε μια σύντομη παρουσίαση για την ιστορία του αυτισμού χρησιμοποιώντας το παρεχόμενο υλικό.

Μονάδα 2

Παίξτε το πρώτο βίντεο των εκπαιδευομένων που δείχνει ένα άτομο με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να απαριθμήσουν συμπεριφορές που είναι άτυπες και που κατά τη γνώμη τους ανήκουν στο φάσμα του αυτισμού. Κάντε το ίδιο με ένα άλλο βίντεο που δείχνει ένα άτομο με σοβαρό αυτισμό. Στη συνέχεια, παρουσιάστε τα βασικά διαγνωστικά κριτήρια για τον αυτισμό χρησιμοποιώντας το PPT. έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία



του αυτισμού». Ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να ταξινομήσουν τα χαρακτηριστικά του αυτισμού, που παρατηρούνται στο βίντεο, σε κατηγορίες και υποκατηγορίες διαταραγμένης κοινωνικής επικοινωνίας και στερεοτυπικών δραστηριοτήτων.

Ενότητα 3

Παρακολουθήστε ένα βίντεο σχετικά με τις συνυπάρχουσες συνθήκες. Συζητήστε εν συντομία εάν οι προηγούμενες εμπειρίες και οι γνώσεις τους επιβεβαιώνουν αυτά που άκουσαν.

Ενότητα 4

Ρωτήστε ποιοι παράγοντες θα μπορούσαν να προκαλέσουν αυτισμό. Γράψτε τις απαντήσεις στο flip-chart. Στη συνέχεια, δείξτε ένα βίντεο ενός ειδικού στον αυτισμό που μιλάει για παράγοντες κινδύνου για αυτισμό. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να συγκρίνουν τις παρουσιαζόμενες πληροφορίες με τις απαντήσεις τους και να εντοπίσουν ομοιότητες και διαφορές.

Συνεδρία II

Μονάδα 1

Ξεκινήστε τη συνεδρία με το «Παιχνίδι Ενσυναίσθησης». Δείξτε τις φωτογραφίες από την παρουσίαση «Session II» ή κάποια άλλη παρουσίαση της επιλογής σας και ζητήστε από τους εκπαιδευόμενους να επιλέξουν μία φωτογραφία και να πουν τι είπαν στο άτομο της φωτογραφίας, ώστε το άτομο να αντέδρασε με αυτόν τον τρόπο. Στη συνέχεια, παρουσιάστε το μέρος του ppt. έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού» στο οποίο επεξηγείται η θεωρία του νου. Χωρίστε τους εκπαιδευόμενους σε ζευγάρια. Ο πρώτος εκπαιδευόμενος πρέπει να έχει ανεπτυγμένη θεωρία του νου και ο άλλος να προσποιείται ότι δεν έχει καθόλου θεωρία του νου. Στη συνέχεια, ο καθένας από αυτούς θα πρέπει να εξηγήσει στο ζευγάρι του τι βλέπει στις φωτογραφίες (emotion και γεωμετρικά σχήματα από την παρουσίαση "Session II"). Μπορείτε να κάνετε περισσότερες παρόμοιες παρουσιάσεις.

Μονάδα 2

Χρησιμοποιώντας το PPT. έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού», παρουσιάζονται συνοπτικά οι δυσλειτουργίες στελεχών. Συζητήστε στην ομάδα πώς οι ερωτηθέντες χρησιμοποιούν τις εκτελεστικές τους λειτουργίες για να κάνουν δουλειά, να πηγαίνουν στο κατάστημα, να προστατεύονται από πανδημίες κ.λπ.

Ενότητα 3

Χρησιμοποιώντας το PPT. έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού», παρουσιάζετε συνοπτικά την έννοια της κεντρικής συνοχής. Στη συνέχεια, δείξτε την τελευταία φωτογραφία στην παρουσίαση «Session II» σε έναν μόνο εκπαιδευόμενο. Το καθήκον του είναι να εστιάζει μόνο στο μέρος της φωτογραφίας όπου φαίνεται το σήμα κυκλοφορίας. Θα πρέπει να το περιγράψει με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες, ώστε οι άλλοι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να μαντέψουν ποιο σημάδι είναι. Ένας από τους εκπαιδευόμενους θα πρέπει να σχεδιάσει αυτό το σημάδι στο flip chart. Στη συνέχεια, η φωτογραφία αποκαλύπτεται σε όλους τους εκπαιδευόμενους και θα πρέπει να συζητήσουν πόσο διαφορετική είναι η φωτογραφία από αυτό που σχεδιάζεται στο flip chart.



Συνεδρία III

Μονάδα 1

Ξεκινήστε την παρουσίαση με μια ερώτηση σχετικά με τη σχέση νοημοσύνης και ομιλίας. Κάντε ερωτήσεις στους εκπαιδευόμενους: «Τα άτομα υψηλής λειτουργικότητας με αυτισμό έχουν πάντα ανεπτυγμένη ομιλία; Ένα άτομο με διανοητική αναπηρία έχει πάντα λειτουργική γλωσσική αναπηρία; Τα μη λεκτικά άτομα με αυτισμό έχουν πάντα διανοητική αναπηρία; Μετά από μια σύντομη ομαδική συζήτηση, παρουσιάστε τους υποτύπους του αυτισμού χρησιμοποιώντας το κατάλληλο μέρος της σελίδας. Έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού».

Μονάδα 2

Διανείμετε στους εκπαιδευόμενους σύντομες περιγραφές των ερωτηθέντων από την έρευνα των Bross et al. (2020). Έχετε λάβει ολόκληρη την εργασία και επικεντρωθείτε στο κεφάλαιο "Ασκούμενοι και ρυθμίσεις απασχόλησης στην κοινότητα" για ανάλυση. Οι εκπαιδευόμενοι, μεμονωμένα ή σε ζευγάρια, πρέπει να διαβάσουν την περιγραφή ενός ερωτώμενου και να τονίσουν δεδομένα σχετικά με το φύλο, την ηλικία, τη φυλή, τη διάγνωση, συνθήκες εμφάνισης, εργασιακή εμπειρία και άλλες λεπτομέρειες που θεωρούν σημαντικές. Στη συνέχεια, παρουσιάστε τα δεδομένα σε ένα flip chart για καθένα από τα πέντε άτομα με αυτισμό. Κατά τη διάρκεια της ομαδικής συζήτησης, εντοπίστε ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των ερωτηθέντων. Χρησιμοποιώντας το κατάλληλο μέρος της PPT Έγγραφο "Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού", υποδεικνύουν την ετερογένεια του φάσματος του αυτισμού.

Ενότητα 3

Μοιράστε στους εκπαιδευόμενους ένα διάγραμμα που περιγράφει το επίπεδο ανάγκης για υποστήριξη (έγγραφο «Επίπεδα υποστήριξης»). Ατομικά ή σε ζευγάρια, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να καθορίσουν το επίπεδο ανάγκης για υποστήριξη από ένα άτομο με αυτισμό που γνωρίζουν και στη συνέχεια να εξηγήσουν την αξιολόγησή τους στους άλλους εκπαιδευόμενους. Για κάθε άτομο με αυτισμό αξιολογείται χωριστά το επίπεδο ανάγκης για υποστήριξη σύμφωνα με την κοινωνική επικοινωνία και τις στερεότυπες και επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες. Μετά την αξιολόγηση, θα πρέπει να εξηγήσουν τις αξιολογήσεις τους στην ομάδα. Εναλλακτικά, όλοι οι εκπαιδευόμενοι αξιολογούν το επίπεδο ανάγκης για υποστήριξη του ίδιου ατόμου με αυτισμό που φαίνεται στο βίντεο της Συνεδρίας I.

Συνεδρία IV

Μονάδα 1

Διανείμετε στους εκπαιδευόμενους τον Πίνακα 3 από το έγγραφο περιγραφικών δυνατοτήτων. Εξηγήστε ότι αυτό είναι ένα διάγραμμα που συντάχθηκε από έναν ερευνητή με αυτισμό που περιγράφει τα δικά του δυνατά σημεία στην ολοκλήρωση διαφορετικών εργασιών. Οι εκπαιδευόμενοι αναμένεται να καταρτίσουν έναν παρόμοιο πίνακα, αναφέροντας τα δυνατά τους σημεία στις κατηγορίες που επισημαίνονται στο διάγραμμα.

Μονάδα 2

Χρησιμοποιώντας την κατάλληλη ενότητα του PPT. έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού», παρουσιάζουν στους εκπαιδευόμενους τα πιθανά οφέλη των ατόμων με αυτισμό στο



χώρο εργασίας. Ανεβάστε ένα βίντεο με τη μαρτυρία ειδικής παιδαγωγού που παρέχει υποστήριξη σε εργαζόμενους με αυτισμό.

Ενότητα 3

Οι εκπαιδευόμενοι εργάζονται σε ζευγάρια. Ο ένας ασκούμενος έχει το ρόλο του εκπαιδευτή και ο άλλος του εργοδότη. Ο "εκπαιδευτής" επιλέγει μία από τις εργασίες από τη λίστα: τεχνικός εργαστηρίου, προγραμματιστής υπολογιστών, βιβλιοθηκάριος, συναρμολόγηση εργοστασίων, επισκευαστής συσκευών, στατιστικολόγος, λειτουργία φωτοτυπιών, καθαρισμός δαπέδων, ανανέωση ραφιών, φροντίδα φυτών. Στη συνέχεια, παρουσιάζει στον «εργοδότη» τις θετικές πλευρές των ατόμων με αυτισμό κατά την εκτέλεση αυτής της εργασίας. Ο «εργοδότης» κάνει ερωτήσεις και εκφράζει αμφιβολίες για την προσαρμογή του χώρου εργασίας. Στη συνέχεια, οι εκπαιδευόμενοι αλλάζουν τους ρόλους τους.

Συνεδρία V

Μονάδα 1

Ξεκινήστε αυτή τη συνεδρία με μια σύντομη παρουσίαση σχετικά με την ενημέρωση των εργοδοτών ατόμων με αυτισμό σχετικά με τις διακρίσεις χρησιμοποιώντας την κατάλληλη ενότητα της PPT. Έγγραφο «Ενότητα 1 Σημασία του αυτισμού». Διανείμετε τον Πίνακα 1 από τους Bottema-Beutel et al. (2020). Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να αναλύσουν τους ικανούς όρους και τις εναλλακτικές τους και να συζητήσουν ποιους όρους προτιμούν και γιατί.

Μονάδα 2

Παρουσιάστε στους εκπαιδευόμενους ένα βίντεο στο οποίο ένας ειδικός στον αυτισμό μιλάει για χρονοδιαγράμματα και εναλλακτική και επαυξητική επικοινωνία στην εργασία με άτομα με αυτισμό. Συζητήστε προηγούμενες εμπειρίες και πιθανές προκαταλήψεις.

Ενότητα 3

Χρησιμοποιώντας το κατάλληλο μέρος του PPT. Έγγραφο «Ενότητα 1 Η έννοια του αυτισμού», εισάγει τους εκπαιδευόμενους στα εκπαιδευτικά προγράμματα και την αναγκαιότητα παρακολούθησης και επίβλεψης. Επισημάνετε ότι αυτό το θέμα θα αναλυθεί σε άλλες ενότητες με περισσότερες λεπτομέρειες.

συμπέρασμα

Αυτή η ενότητα θα πρέπει να παρέχει μια γενική επισκόπηση του περιεχομένου της Ενότητας 1. Ξεκινήστε με τις εμπειρίες και τις παρατηρήσεις των εκπαιδευομένων. Καθένας από αυτούς θα πρέπει να γράψει στο αυτοκόλλητο τι είναι κατά τη γνώμη του το πιο σημαντικό πράγμα που έμαθε στην πρώτη ενότητα. Βάλτε τα αυτοκόλλητα στο flipchart και διαβάστε τα. Αυτό ανοίγει τη συζήτηση για όλα ζητήματα. Μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου, οι εκπαιδευόμενοι επισημαίνουν τις αμφιβολίες τους που μπορούν να επιλυθούν άμεσα ή σημειώνουν και τις συζητούν σε μία από τις παρακάτω ενότητες. Τέλος, διανείμετε ερωτηματολόγια για να αξιολογήσετε την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των συνεδριών, καθώς και την αξιολόγηση των ικανοτήτων.



Ακολουθώ

Ο εργοδότης συντάσσει μια σύντομη αναφορά για έναν εργαζόμενο με αυτισμό. Η αναφορά θα πρέπει να περιέχει περιγραφή των χαρακτηριστικών του, των ειδικών αναγκών του για υποστήριξη, των συνθηκών που συνυπάρχουν, των δυνατών σημείων, των θετικών και αρνητικών επιρροών του άμεσου περιβάλλοντος (οικογένεια, συνάδελφοι, εκπαιδευτές κ.λπ.). Η έκθεση αναλύεται μεμονωμένα ή σε μικρές ομάδες και βρίσκονται λύσεις σε πιθανά προβλήματα.

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Η αξιολόγηση ικανοτήτων πραγματοποιείται μέσω ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής. Για καθεμία από τις δέκα ερωτήσεις, προσφέρονται τέσσερις πιθανές απαντήσεις. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση. Κάθε σωστή απάντηση δίνει έναν βαθμό. Ο ελάχιστος αριθμός πόντων που απαιτούνται για την επιτυχία του τεστ είναι 8.

Ενότητα 1 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές

- DSM-5 Διαγνωστικά κριτήρια αυτισμού. <https://www.autismspeaks.org/autism-diagnosis-criteria-dsm-5>
- Bissonnette, B., & Coaching, PFM (2008). The Employers Guide to Syndrome Asperger. <https://www.antioch.edu/wp-content/uploads/2017/01/ASDEmpGuide.pdf>
- Bottema-Beutel, K., Kapp, SK, Lester, JN, Sasson, NJ, & Hand, BN (2021). Αποφυγή της ικανότητας γλώσσας: Προτάσεις για ερευνητές του αυτισμού. *O Autism in Adulthood*, 3(1), 18-29. DOI: 10.1089/αυτ.2020.0014
- Cherry, K. Πώς η θεωρία του νου μας βοηθά να κατανοήσουμε τους άλλους; <https://www.verywellmind.com/theory-of-mind-4176826>
- Τα θετικά του αυτισμού <https://autismawarenesscentre.com/the-positives-of-autism/>



Ενότητα 2 - Πρόγραμμα προπονητικής συνεδρίας

Σχέδιο Εκπαιδευτικής Συνεδρίας Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	2
Τίτλος ενότητας	ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Διάρκεια	6h
Αριθμός συνεδριών και διάρκεια κάθε συνεδρίας:	Εισαγωγή: 30 λεπτά Ενότητα I - Εμπόδια στην επιτυχή απασχόληση: 45 λεπτά Ενότητα II - Αφαιρέστε τα εμπόδια στο χώρο εργασίας: 150 λεπτά Ενότητα III - Πολιτικές στο χώρο εργασίας: 45 λεπτά Συμπέρασμα: 30 λεπτά

Εισαγωγή			
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Δραστηριότητα ενεργοποίηση	10 λεπτά	Χωρίς υλικά	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν και συμμετέχουν ενεργά
Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία	5 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνεια 2	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης
Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα	15 λεπτά	Βίντεο: Πρόσληψη Αυτιστικών Εργαζομένων https://youtu.be/3b5OGx-v6Ao Διαφάνεια 3	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους

Ενότητα I: Εμπόδια στην επιτυχή απασχόληση



Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
ένα. Εμπόδια στη δραστηριότητα αντιστοίχισης απασχόλησης	15 λεπτά	Flashcards (8 κοινά εμπόδια στην απασχόληση) Ή διαδικτυακή έκδοση: https://view.genial.ly/61824fd1e3faa30ded6e7ebe/interactive-content-link-obstacles-to-their-definitions	Δραστηριότητα αντιστοίχισης σε ζευγάρια/μικρές ομάδες	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναγνωρίσουν και να δώσουν παραδείγματα για τις κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ASD
σι. Εμπόδια στην απασχόληση	15 λεπτά	Διαφάνεια παρουσίασης 4-5 (https://view.genial.ly/60ec15371d3b560da6aa958b/interactive-content-common-obstacles)	Συζήτηση Μικρή ανταλλαγή ιδεών για τα υπάρχοντα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού σε καθημερινή βάση, σε σχέση με την απασχόληση Ψηφιακές πηγές για σχολιασμό: https://youtu.be/Lk4qs8jGN4U https://youtu.be/GAehvcnFjmI	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να δώσουν παραδείγματα για τις κύριες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ASD
ντο. «Επικοινωνία εναντίον κοινωνικών δυσκολιών» δραστηριότητα αντιστοίχισης	15 λεπτά	Flashcards Κοινωνικές και Επικοινωνιακές Δυσκολίες ή διαδικτυακά μέσω: https://view.genial.ly/60ec02601d3b560da6aa93fa/interactive-content-correct-group	Ατομική δραστηριότητα και συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να διακρίνουν τις διαφορές μεταξύ κοινωνικών και επικοινωνιακών δυσκολιών



Ενότητα II: Αφαιρέστε τα εμπόδια στο χώρο εργασίας				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Αφαιρέστε τα εμπόδια στο χώρο εργασίας	5 λεπτά	Βίντεο: πολιτικές και διαδικασίες βέλτιστων πρακτικών https://youtu.be/eK7gYUb3Zis Διαφάνεια 7	Βίντεο/συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναγνωρίσουν και να περιγράψουν τους διαφορετικούς τύπους προσαρμογών στο χώρο εργασίας
Προσαρμογές στο χώρο εργασίας	15 λεπτά	Φύλλο εργασίας- «Προσαρμογή ερωτήσεων» (εργασία σε ομάδες για να απαντήσετε στις ερωτήσεις) Διαφάνεια 8	Ομαδική δραστηριότητα/καταιγισμός ιδεών	
	20 λεπτά	Διαφάνεια 9-11	Διάλεξη Συζήτηση της ερώτησης 1	
Φυσικές Προσαρμογές	5 λεπτά	Φύλλο εργασίας «Φυσικές προσαρμογές» καταιγισμός ιδεών	καταιγισμός ιδεών	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναγνωρίσουν και να δώσουν παραδείγματα σωματικών προσαρμογών
	15 λεπτά	Βίντεο: προετοιμασία του χώρου εργασίας σας (3 λεπτά) https://youtu.be/SsaRI1uNLPw Διαφάνεια 12	Βίντεο/συζήτηση Συζήτηση της ερώτησης 2α	
«Προσαρμογές στον εργασιακό ρόλο και στη διαδικασία διαχείρισης	5 λεπτά	Φύλλο εργασίας «Προσαρμογές σε ρόλους εργασίας και διαδικασίες διαχείρισης» καταιγισμός ιδεών	καταιγισμός ιδεών	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναγνωρίσουν και να περιγράψουν τον διαφορετικό τύπο προσαρμογής στο χώρο εργασίας



	10 λεπτά	Δραστηριότητα μεταφοράς και απόθεσης: https://view.genial.ly/60f6b67460cfc50dc0798ea6/interactiv-e-content-adjustments-sorting-activity	Δραστηριότητα σε ζευγάρια	
	5 λεπτά	Επίσης στο φυλλάδιο "Βάλτε στη δεξιά στήλη"		
«Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού»	5 λεπτά	Διαφάνεια 13	Συζήτηση της ερώτησης 2β	
	5 λεπτά	Φύλλο εργασίας «Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού» καταταγισμός ιδεών	καταταγισμός ιδεών	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αναγνωρίσουν και να δώσουν παραδείγματα «Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού»
	5 λεπτά	Διαφάνεια 14	Συζήτηση της ερώτησης 2γ	
	10 λεπτά	Διαφάνεια 15-18	Συζήτηση των ερωτήσεων 3 έως 6	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να προετοιμαστούν και να προσαρμόσουν προσαρμογές για κάθε άτομο
	20 λεπτά	Διαφάνεια 19	Ατομική δραστηριότητα και ομαδική συζήτηση. Συγκρίνετε ο ένας τις απαντήσεις του άλλου	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να προετοιμάσουν ένα προσχέδιο σχεδίου προσαρμογών για την εταιρεία τους
2. Η λήψη προοπτικών είναι διπλή: Παρεξηγήσεις	5 λεπτά	Διαφάνεια 20-21	Συζήτηση	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να δώσουν ένα παράδειγμα παρεξήγησης που προκαλείται από την αμφίπλευρη λήψη προοπτικής



3. Διακρίσεις: Άμεση vs Έμμεση	10 λεπτά	Διαφάνεια 22	Συζήτηση	
	15 λεπτά	<p>Δραστηριότητα αντιστοίχισης Φύλλο εργασίας Άμεση έναντι έμμεσης διάκρισης</p> <p>Ή διαδικτυακά: https://view.genial.ly/60f6b15f08cc870dc7c90dd1/interactiv-e-content-join-words</p>	Ατομική δραστηριότητα	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να διακρίνουν τις διαφορές μεταξύ Άμεσης και Έμμεσης Διάκρισης

Ενότητα III: Πολιτικές στο χώρο εργασίας				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Ενότητα 3 Πολιτικές στο χώρο εργασίας	45 λεπτά	Ερωματολόγιο Λογικών Προσαρμογών	Συζήτηση και εξάσκηση	Οι εκπαιδευόμενοι εξοικειώνονται με τα προτεινόμενα πρότυπα
		Πρότυπο πολιτικής εύλογων προσαρμογών	Συζήτηση και εξάσκηση	Οι εκπαιδευόμενοι εξοικειώνονται με τα προτεινόμενα πρότυπα
		Λίστα ελέγχου εύλογων προσαρμογών	Συζήτηση και εξάσκηση	Οι εκπαιδευόμενοι εξοικειώνονται με τα προτεινόμενα πρότυπα

συμπέρασμα				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Συνοψίστε τη συνεδρία	15 λεπτά	Δημοσιεύστε το σημείωμα	Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, γράψτε το σε ένα	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους



			post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.	
Ερωτήσεις και απαντήσεις		Flipchart/Whiteboard	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευομένων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης	5 λεπτά	Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους
Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο τελική συνεδρία ενότητας	10 λεπτά	Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.



Ενότητα 2 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές

Παρασκευή

Μέρος του υλικού θα πρέπει να προετοιμαστεί εκ των προτέρων για τη φυσική προπόνηση. Εκτυπώστε αρκετά αντίγραφα των ακόλουθων: Φύλλο δραστηριοτήτων «Άμεση εναντίον Έμμεσης Διάκρισης», Χάρτης μυαλού «φυσικές προσαρμογές», νοητικός χάρτης «Προσαρμογές στον ρόλο της εργασίας και στις διαδικασίες διαχείρισης», νοητικός χάρτης «Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού», Ερωτήσεις Φύλλο «Προσαρμογές».

Το παρακάτω υλικό πρέπει να εκτυπωθεί, να πλαστικοποιηθεί και να κοπεί σε κάρτες flash.

- Flashcards Επικοινωνία εναντίον Κοινωνικών Δυσκολιών
- 8 Κοινά εμπόδια που ταιριάζουν δραστηριότητα
- Δραστηριότητα «Βάλτε στη δεξιά στήλη».

Εισαγωγή

Δραστηριότητα Energizer - Οδηγίες Ροή

Ενημερώστε τους συμμετέχοντες. Ζητήστε από όλους τους συμμετέχοντες να σηκωθούν. Πείτε τους ότι πρόκειται να τους δώσετε οδηγίες προς ποια κατεύθυνση να κοιτάζουν. Πρέπει να γυρίσουν το κεφάλι τους (μόνο το κεφάλι, όχι το σώμα) και να κοιτάζουν προς την κατάλληλη κατεύθυνση.

Εξηγήστε τις λεπτομέρειες. Όταν λέτε «Πάνω», οι συμμετέχοντες θα πρέπει να γείρουν το κεφάλι τους και να κοιτάζουν την οροφή (ή τον ουρανό). Όταν λέτε «Κάτω», οι συμμετέχοντες θα πρέπει να χαμηλώσουν το κεφάλι τους και να κοιτάζουν το πάτωμα (ή τα πόδια τους). Όταν λέτε «Αριστερά», οι συμμετέχοντες πρέπει να γυρίσουν το κεφάλι τους προς τα αριστερά. Όταν λέτε «Σωστά», οι συμμετέχοντες πρέπει να γυρίσουν το κεφάλι τους προς τα δεξιά.

Δώστε οδηγίες. Πείτε τις λέξεις πάνω, κάτω, αριστερά και δεξιά με τυχαία σειρά και ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να ακολουθήσουν τις οδηγίες σας. Συνεχίστε να δίνετε οδηγίες με αρκετά γρήγορο ρυθμό.

Αλλάξτε τη σημασία των λέξεων. Μετά από περίπου ένα λεπτό, πείτε στους συμμετέχοντες ότι πρόκειται να κάνετε μια αλλαγή. Από εδώ και πέρα, πάνω θα σημαίνει κάτω και το αντίστροφο. Έτσι, όταν λέτε «Κάτω», οι συμμετέχοντες θα πρέπει να κοιτάζουν ψηλά στο ταβάνι. Ομοίως, όταν λέτε «Επάνω», οι συμμετέχοντες θα πρέπει να κοιτάζουν κάτω στα πόδια τους. Εξηγήστε ότι η σημασία των λέξεων αριστερά και δεξιά παραμένουν η ίδια. Αναφέρετε τις τέσσερις κατευθύνσεις με τυχαία σειρά και ζητήστε από τους συμμετέχοντες να ακολουθήσουν τις οδηγίες. Θυμίστε τους, ωστόσο, ότι πρέπει να θυμούνται τη νέα σημασία των λέξεων πάνω-κάτω. Θα δείτε πολλά «λάθη» και πολλά αμήχανα γέλια.



Ολοκληρώστε τη συνεδρία . Ανακοινώστε το τέλος της δραστηριότητας μετά από ένα λεπτό περίπου.

Απολογισμός

Ρωτήστε τους συμμετέχοντες πόσο δύσκολο ήταν να ακολουθήσουν οδηγίες όταν άλλαξαν οι έννοιες των λέξεων. Ζητήστε τους να συζητήσουν τυχόν παρόμοιες εμπειρίες που μπορεί να είχαν στην πραγματική τους ζωή.

Μάθησι ανά Σημεία

Είναι δύσκολο να μάθεις νέες έννοιες χωρίς να ξεμάθεις κάποιες παλιές έννοιες.

Ο παλιός τρόπος να κάνεις πράγματα παρεμβαίνει στην εκμάθηση νέων διαδικασιών.

Συμβουλές για την εκτέλεση αυτής της δραστηριότητας στο διαδίκτυο

Μια απλή δραστηριότητα που εκτελείται στο Διαδίκτυο - εφόσον έχετε όλους στην κάμερα web και είναι παρόντες στο εργαλείο σας για τηλεδιάσκεψη, αυτή εκτελείται με τον ίδιο τρόπο όπως ένα ζωντανό εργαστήριο!

Κατά προτίμηση να έχετε ενεργοποιημένη την προβολή γκαλερί για όλους τους συμμετέχοντες, ώστε όλοι να μπορούν να δουν τους πάντες κατά τη διάρκεια αυτής της άσκησης.

Ενότητα 1, 2, 3

Για τις Ενότητες 1, 2 και 3, βεβαιωθείτε ότι έχετε προετοιμάσει όλα τα υλικά (φλας, φύλλα εργασίας κ.λπ.) και ότι όλα τα βίντεο είναι διαθέσιμα. Ενθαρρύνετε τη συζήτηση μεταξύ των συμμετεχόντων.

συμπέρασμα

Δώστε την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να κάνουν ερωτήσεις. Αυτή είναι η στιγμή για να αξιολογήσετε, όχι μόνο αυτά που έμαθαν και θυμούνται οι συμμετέχοντες, αλλά και την ποιότητα του εκπαιδευτικού οργανισμού και του περιεχομένου καθώς και του εκπαιδευτή(-ών).

Ακολουθώ

α/α

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Βλέπε παράρτημα II

Ενότητα 2 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές

- <https://spectrumofhope.com/workplace-challenges-autism/>
- <https://worksupport.com/documents/JVRautismHendricks.pdf>
- <https://dareuk.org/dare-adjustments-toolkit>
- <https://www.ambitiousaboutautism.org.uk/sites/default/files/employment-autism/documents/employment-toolkit-for-employers-ambitious-about-autism.pdf>
- <http://www.onethingforautism.com.au/8-workplace-things/>



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM



Ενότητα 3 - Πρόγραμμα προπονητικής συνεδρίας

Σχέδιο Εκπαιδευτικής Συνεδρίας Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	3
Τίτλος ενότητας	Ανάπτυξη και διαχείριση των ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD. Δυνατά σημεία των εργαζομένων με ASD
Διάρκεια	10h
Αριθμός συνεδριών και διάρκεια κάθε συνεδρίας:	Εισαγωγή: 60 λεπτά Ενότητα I - Πλεονεκτήματα/Πλεονεκτήματα των ατόμων με ASD: 75 λεπτά Ενότητα II - Τα εργαλεία για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των ικανοτήτων των ατόμων με ASD: 120 λεπτά Ενότητα III - Προετοιμασία για εργασία με εργαζόμενο με ASD, ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργαζομένου, παρακίνηση, υποστήριξη: 240 λεπτά Ενότητα IV - Υποστήριξη των δυνατοτήτων και των βασικών ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD: 90 λεπτά Συμπέρασμα: 15 λεπτά

Εισαγωγή			
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικά	Αναμενόμενα αποτελέσματα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή	10 λεπτά	Εισαγωγή του εκπαιδευτή στους εκπαιδευόμενους και παρουσίαση του εκπαιδευτικού περιεχομένου του εργαστηρίου. Παρουσίαση (δείγμα παρουσίας στο 1.1)	Γνωριμία με τον εκπαιδευτή από τους συμμετέχοντες του εργαστηρίου. Γνωριμία με το περιεχόμενο του εργαστηρίου και τη διάρκειά του. Κατανόηση του γενικού σκοπού του περιεχομένου του εργαστηρίου. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να εμβαθύνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους.



Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, σπάσιμο του πάγου/ ασκήσεις ενεργοποίησης	35 λεπτά	Σενάριο άσκησης επιλογής για «σπάσιμο του πάγου». (att.1.2.), φύλλα Α4, μια κουβέρτα, 3 κορδόνια των 10 μέτρων	Όλοι οι ασκούμενοι ασχολούνται και συμμετέχουν ενεργά, οι ασκούμενοι έχουν γνωρίσει καλύτερα ο ένας τον άλλον.
Καθορισμός κανόνων κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου	15 λεπτά	Καθιέρωση των αρχών του εργαστηρίου - μια μορφή σύμβασης (υπόψη 1.3 - μεθοδολογία)	Οι συμμετέχοντες κατανόησαν τη σημασία της ενασχόλησης και της συμμετοχής στο περιεχόμενο του εργαστηρίου και επιβεβαίωσαν την προθυμία τους να ακολουθήσουν τους αμοιβαία συμφωνημένους κανόνες της σύμβασης του εργαστηρίου.

Ενότητα Ι: Πλεονεκτήματα/δυνατά σημεία των ατόμων με ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικά	Μεθοδολογία	Αναμενόμενα αποτελέσματα
Χαρακτηριστικά των ατόμων με ASD που είναι χρήσιμα στην εργασία τις πιο αποτελεσματικές δραστηριότητες για τα άτομα με ASD	75 λεπτά	Ταινία - https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM flipchart, μαρκαδόροι, στυλό, παρουσίαση πολυμέσων (συνημμένο 1.5), φύλλο ομαδικής εργασίας (υπόψη 1.4)	Ο εκπαιδευτής συζητά τα δυνατά σημεία των ατόμων με ASD με βάση μια ταινία μικρού μήκους (15 λεπτά) https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM και η παρουσίαση (παράρτημα 1.5) Ο εκπαιδευτής χωρίζει την ομάδα σε υποομάδες και ζητά από κάθε ομάδα να γράψει όσο το δυνατόν περισσότερα δυνατά σημεία των ατόμων με ASD. Ο εκπαιδευτής μοιράζει μια λίστα με τα «δυνατά σημεία» των ατόμων με ASD στις	Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν: δημιουργήστε μια λίστα με τα δυνατά σημεία και τα πλεονεκτήματα των ατόμων με ASD, αξιολογήστε τις ικανότητες των ατόμων με ASD ως προς τα επαγγέλματα/επαγγελματικές ικανότητες, αναλύστε τα δυνατά σημεία των ατόμων με ASD για να προσδιορίσετε θετικά αποτελεσματικά καθήκοντα που μπορούν να ανατεθούν σε τέτοια άτομα και επαγγέλματα στα οποία μπορούν να συνειδητοποιήσουν και να



			<p>ομάδες και τους ζητά να προσθέσουν τις ιδιότητες που δεν έχουν περιγραφεί προηγουμένως από τον εκπαιδευτή αλλά έχουν «ανακαλυφθεί» κατά τη διάρκεια της συνεδρίας καταγισμού ιδεών. Ο εκπαιδευτής ζητά από κάθε ομάδα να προσπαθήσει να προσθέσει στο γράφημα της ομάδας «δυνατά σημεία» τα επαγγέλματα στα οποία τα πλεονεκτήματα των ατόμων με ASD μπορεί να είναι καθοριστικά (20 λεπτά)</p> <p>Η ομάδα, μαζί με τον εκπαιδευτή, συνοψίζει εν συντομία την εργασία παραθέτοντας τους κλάδους στους οποίους τα άτομα με ASD μπορεί να είναι πολύ επιθυμητοί υπάλληλοι (10 λεπτά)</p> <p>5. περίληψη, ερωτήσεις, κλείσιμο (15min).</p>	<p>αναπτύξουν τα δυνατά τους σημεία.</p>
--	--	--	--	--

Ενότητα II: Εργαλεία για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικά	Μεθοδολογία	Αναμενόμενα αποτελέσματα
---------------	--------	-------	-------------	--------------------------



<p>Θέματα:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Παρατήρηση • Συνέντευξη/Συζήτηση • ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ/ • Εκπαίδευση • Προπόνηση • Ανατροφοδότηση • Παρακολούθηση διαδικασίας 	<p>120 λεπτά</p>	<p>μεθοδολογικό υλικό που επεκτείνει τις γνώσεις του πεδίου και παρουσίαση πολυμέσων βασισμένη σε αυτά (υπόψη 2.1) - ταινίες (κατάλογος ταινιών (βλ. 2.2)</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=-nLbeunH_0</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXPIxvc</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=UDQx4o2yjE&t=134s (περίπου 30 λεπτά), κάρτες, στυλό.</p>	<p>Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει συνοπτικά εργαλεία που υποστηρίζουν τη διαδικασία ανάπτυξης ικανοτήτων, δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων των εργαζομένων με ASD. Η γνώση των εργαλείων θα βοηθήσει στη γνωριμία, την υποστήριξη και την παρακίνηση των εργαζομένων με ASD για περαιτέρω ανάπτυξη - χρήσιμη στο εργαστήριο για το θέμα 3, θέμα. μι</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Διάλεξη (περίπου 45 λεπτά) – παρουσίαση (att. 2.1) 2. Δείγμα σκηνών χρησιμοποιώντας το εργαλείο τόσο της παρατήρησης (και της συνέντευξης και της συνομιλίας) όσο και των υποστηρικτικών συνεντεύξεων πρόσληψης (επιλέξτε 2-3 σκηνές) (περίπου 30 λεπτά) (βίντεο κλιπ, att. 2.2) <p>https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=-nLbeunH_0</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXPIxvc</p>	<p>Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν: προσδιορίστε μια λίστα με τα εργαλεία για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ατόμων με ASD, αξιολογήστε την επιλογή των εργαλείων για τα άτομα με ASD ως προς τα επαγγέλματα/ επαγγελματικές ικανότητες, ανάλυση των δυνατοτήτων των ατόμων με ASD προκειμένου να σχεδιάσουν και να υποστηρίξουν την ανάπτυξη και τις ικανότητές τους με ευεργετικό τρόπο, να εφαρμόσουν εργαλεία παρατήρησης, συνέντευξης ή εκπαίδευσης για να υποστηρίξουν τα άτομα με ASD στην ανάπτυξη των ικανοτήτων τους στην εργασία, να κατανοήσουν την ανάγκη για εργαλεία καθοδήγησης, καθοδήγησης και εκπαίδευσης για τη βελτίωση των ικανοτήτων και της επιτυχίας στην εργασία των ατόμων με ASD.</p>
--	------------------	--	---	---



			<p>https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4 https://www.youtube.com/watch?v=UDQx4o2yjE&t=134s</p> <p>3.Συζήτηση, περίληψη: Χωρισμός σε υποομάδες - κάθε ομάδα συζητά μια σκηνή στο πλαίσιο: ποιες διαγνωστικές και υποστηρικτικές μέθοδοι χρησιμοποιήθηκαν στις σκηνές από τους ερευνητές με άτομα με ASD; (15 λεπτά) Παρουσίαση των συμπερασμάτων των ομάδων (15 λεπτά) Περίληψη, ερωτήσεις, κλείσιμο (15 λεπτά)</p>	
--	--	--	--	--

Ενότητα III: Προετοιμασία για συνεργασία με έναν εργαζόμενο με ASD, ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργαζομένου, παρακίνηση, υποστήριξη

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικά	Μεθοδολογία	Αναμενόμενα αποτελέσματα
<p>α. Εξασφάλιση ότι παρουσιάζεται στον εργαζόμενο:</p> <ul style="list-style-type: none"> • την οργάνωση της εταιρείας, την αποστολή και τους στόχους της, 	240 λεπτά	<p>flipchart, στυλό, μαρκαδόρους, φύλλα χαρτιού, παράρτημα 3.1 - 7 τεμάχια - φύλλο ομαδικής εργασίας για την προετοιμασία της σκηνής, Τεστ Belbin - όσα κομμάτια υπάρχουν στο εργαστήριο</p>	<p>Προετοιμασία για εργασία (1 ώρα) α. Ο εκπαιδευτής ξεκινά μια συζήτηση σχετικά με το ποιες προϋποθέσεις πρέπει να πληρούνται προκειμένου ένας εργαζόμενος με ASD να αισθάνεται ότι ο χώρος στον</p>	<p>Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν: Δημιουργήστε μια φιλική ατμόσφαιρα και επικοινωνία κατά την εισαγωγή ενός υπαλλήλου με ASD σε έναν νέο χώρο εργασίας, αξιολογήστε και αναγνωρίστε τους ρόλους</p>



<ul style="list-style-type: none"> • οι συνάδελφοι/ • ομάδα με την οποία θα συνεργαστεί, τονίζοντας τη δομή και τις σχέσεις εντός της εταιρείας, • κανόνες εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες, • χώρος εργασίας: τοποθεσία και ευθύνη για τη συγκεκριμένη τοποθεσία, καθήκοντα, καθήκοντα και κανόνες ασφαλείας. <p>β. Γνωριμία με τον εργαζόμενο, τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τις ανάγκες του/της - χρησιμοποιώντας το θέμα 2 και καθιερώνοντας:</p>		<p>(υπόψη 3.2), παρουσίαση σχετικά με τη δοκιμή Belbin, συνημμένο 3.3, παρουσίαση πολυμέσων για την ανάγκη ανάπτυξης ικανοτήτων εργαζομένων με ASD (συνημμένο 3.4), υλικά από το σενάριο του εργαστηρίου (att. 3.5 και 3.6).</p>	<p>οποίο θα εργαστεί θα είναι ασφαλής για αυτόν. Τα αποτελέσματα της συζήτησης είναι γραμμένα σε ένα flipchart.</p> <p>Η ομάδα χωρίζεται σε υποομάδες (4 άτομα), οι συμμετέχοντες προετοιμάζουν εν συντομία μια σκηνή (με βάση το συνημμένο 3.1 - φύλλο ομαδικής εργασίας για την προετοιμασία μιας σκηνής) και πώς θα ενημερώσουν έναν μελλοντικό υπάλληλο με ASD για:</p> <p>παρουσιάζοντας την οργάνωση της εταιρείας, την αποστολή και τους στόχους της, παρουσίαση του συναδέλφου/ομάδα με την οποία θα συνεργαστεί, τονίζοντας τη δομή και τις σχέσεις στην εταιρεία, κανόνες εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες, εισαγωγή στην εργασία: τον τόπο και την ευθύνη για τον τόπο, τα καθήκοντα, τα καθήκοντα και τους κανόνες ασφαλείας.</p> <p>συζήτηση των σκηνών. Ο εκπαιδευτής ρωτά τα άτομα που</p>	<p>της ομάδας ενός υπαλλήλου με ASD, χρησιμοποιήστε διάφορες τεχνικές για να μάθετε τις δεξιότητες και τις ικανότητες ενός υπαλλήλου με ASD, κατανοήστε τους μηχανισμούς που διέπουν την εισαγωγή του υπάλληλου στις δομές της εταιρείας, φροντίδα για τη συνεχή ανάπτυξη των ικανοτήτων ενός υπαλλήλου με ASD και ολόκληρης της ομάδας</p>
---	--	--	---	---



<ul style="list-style-type: none">• Ποιος/α είναι, τι τον/την ενδιαφέρει, ποιες δεξιότητες, ικανότητες, τύπο προσωπικότητας έχει ο εργαζόμενος με ASD;• Τι παρακινεί έναν εργαζόμενο;• Πώς να επικοινωνήσετε για να δημιουργήσετε μια σχέση και να επιτύχετε την καλύτερη δυνατή σχέση εργασίας;			<p>ακούν τις παρουσιάσεις των σκηνών πώς αντιλήφθηκαν την εισαγωγή των εργαζομένων στην εργασία στην εταιρεία, ποιες ήταν οι γενικές εντυπώσεις τους από τα άτομα που άκουσαν τις προετοιμασμένες σκηνές.</p> <p>2. Γνωριμία με τον εργαζόμενο, τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τις ανάγκες του/της (σύνολο 3 ώρες)</p> <ul style="list-style-type: none">- Εκτέλεση του τεστ Belbin, (1,5 ώρα - τεστ + συζήτηση) <p>γνωριμία με τους ρόλους της ομάδας των μελών του εργαστηρίου (test att. 3.2)</p> <p>Συζήτηση για το τεστ Belbin και τη σημασία των ρόλων της ομάδας - παρουσίαση (υπόψη 3.3)</p> <p>Χάρτης αρμοδιοτήτων</p> <p>Σύντομη εισαγωγή, ο εκπαιδευτής τονίζει τη σημασία της γνώσης των ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD - παρουσίαση (υπόψη 3.4)</p> <p>Εργαστήριο (περιγραφή του σεναρίου στο att. 3.5), φύλλο συνέντευξης (att. 3.6) (1 h).</p> <ul style="list-style-type: none">- Περίληψη (15 λεπτά)	
--	--	--	--	--



			<p>Συζήτηση ποιες ικανότητες των ατόμων με ASD είναι πιο πιθανό να χρειάζονται υποστήριξη και ποιες ικανότητες μπορεί να είναι σε πολύ υψηλό επίπεδο. Συμπέρασμα, ερωτήσεις, περίληψη (15 λεπτά).</p>	
--	--	--	---	--

Ενότητα IV: Υποστήριξη των δυνατοτήτων και των βασικών ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικά	Μεθοδολογία	Αναμενόμενα αποτελέσματα
<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού - τρόποι διατήρησης των ταλαντούχων εργαζομένων με ASD στην εταιρεία, • Σχεδιασμός σταδιοδρομίας και προετοιμασία στρατηγικών ανάπτυξης του προσωπικού 	90 λεπτά	<p>Κάρτες, στυλό, flipchart, φύλλα μελέτης περίπτωσης διαφορετικών ατόμων με ASD (υπόψη 4.2)</p>	<p>1. Εργαστήριο/άσκηση (παράρτημα 4.1) - εργασία σε ομάδες (1 ώρα) - Η ομάδα χωρίζεται σε υποομάδες (3 υποομάδες). Κάθε ομάδα προετοιμάζει συμβουλές και υποστήριξη/κίνητρα για τους υπαλλήλους με ASD σχετικά με τον προγραμματισμό της ανάπτυξης ικανοτήτων και της σταδιοδρομίας των εργαζομένων με ASD (μελέτη περίπτωσης, φύλλο εργασίας, σημ. 4.2). Κάθε</p>	<p>Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν: Δημιουργήστε μια λίστα με τα πλεονεκτήματα και τα δυνατά σημεία των ατόμων με ASD, αξιολογήστε τις ικανότητες των ατόμων με ASD σε σχέση με επαγγέλματα/ επαγγελματικές ικανότητες, αναλύστε τα δυνατά σημεία των ατόμων με ASD για να προσδιορίσετε θετικά αποτελεσματικά καθήκοντα που μπορούν να ανατεθούν σε τέτοια άτομα και επαγγέλματα στα οποία μπορούν να</p>



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

<p>(συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ASD), συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών παρακίνησης και διαχείρισης των εργαζομένων με ASD και διάφορες αναπηρίες - τι να θυμάστε και τι να εφαρμόσετε στην καθημερινή εργασία με αυτούς τους υπαλλήλους</p>			<p>ομάδα λαμβάνει 3 μελέτες περιπτώσεων. Συνιστάται η προετοιμασία των συμβουλών με βάση τις γνώσεις από το εργαστήριο σχετικά με τον χάρτη ικανοτήτων.</p> <p>2. Το εργαστήριο συνοψίζεται με ομαδική εργασία και συζήτηση (30 λεπτά) και συμπεράσματα για τους τρόπους υποστήριξης των δυνατοτήτων των εργαζομένων με ASD. Ο εκπαιδευτής διαβάζει τις συμβουλές πηγής από το σενάριο του εργαστηρίου, η ομάδα τους αντιμετωπίζει με τα δικά της φύλλα εργασίας.</p> <p>3. Κλείσιμο, ερωτήσεις, περίληψη (15 λεπτά)</p>	<p>συνειδητοποιήσουν και να αναπτύξουν τις δυνάμεις τους, να εφαρμόσουν τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν στο εργαστήριο για εξάσκηση/εργασία με άτομα με ASD .</p>
--	--	--	--	--

συμπεράσματα				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικά	Μεθοδολογία	Αναμενόμενα αποτελέσματα
Περίληψη κάθε συνεδρίας - υποχρεωτική	Περίπου 5 λεπτά	Flipchart/ σανίδες, κάρτες	Ομαδική άσκηση: κάθε συμμετέχων παραθέτει τουλάχιστον ένα πράγμα που	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

			έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, το γράφει σε μια κολλώδη σημείωση και το βάζει στο flipchart.	κατακτήθηκαν από τους εκπαιδευόμενους.
Ερωτήσεις και απαντήσεις μετά από κάθε συνεδρία	Περίπου 10 λεπτά	-	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντώντας σε ερωτήσεις εκπαιδευόμενων, διευκρίνιση των ανησυχιών
Τελική αξιολόγηση της εκπαίδευσης, αξιολόγηση ικανοτήτων - μόνο τέλος ενότητας		Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των συνεδριών, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης. Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν στις ερωτήσεις αξιολογώντας το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Συλλογή συμπληρωμένων ερωτηματολογίων από όλους τους συμμετέχοντες. Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.



Ενότητα 4 - Πρόγραμμα προπονητικής συνεδρίας

Σχέδιο Εκπαιδευτικής Συνεδρίας Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	4
Τίτλος ενότητας	Εργασιακά δικαιώματα ατόμων με ASD σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο
Διάρκεια	10h
Αριθμός συνεδριών και διάρκεια κάθε συνεδρίας:	Ενότητα I - Διεθνείς κανονισμοί αναφοράς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αναπηρία και την ASD: 120 λεπτά Ενότητα II - Ευρωπαϊκός κανονισμός αναφοράς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αναπηρία και την ASD: 120 λεπτά Ενότητα III - Διατάξεις νόμου σε εθνικό επίπεδο για την πρόσληψη και προετοιμασία υπαλλήλου με ASD: 360 λεπτά

Ενότητα I: Διεθνείς κανονισμοί αναφοράς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αναπηρία και την ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή	5 λεπτά	-	Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τον εαυτό του/της στους εκπαιδευόμενους συμπεριλαμβανομένου του ιστορικού του/της	Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή
Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, μια δραστηριότητα σπάσεως πάγου/ενεργοποιητή	10 λεπτά	Φύλλα εργασίας/flipchart/χρώματα και χαρτιά	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετέχουν και συμμετέχουν ενεργά, οι εκπαιδευόμενοι μαθαίνουν να γνωρίζονται καλύτερα	Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, μια δραστηριότητα σπάσεως πάγου/ενεργοποιητή



Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία	5 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/έντυπο υλικό/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης	Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία
Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα	5 λεπτά	Παρουσίαση/βίντεο/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους
Μονάδα 1 1. Διεθνές νομικό πλαίσιο ένα. Νομικές αναφορές για τα ανθρώπινα δικαιώματα σι. Νομικές αναφορές σε δικαιώματα αναπηρίας ντο. Νομικές αναφορές σε εργασιακά και αναπηρικά δικαιώματα ρε. Διεθνής αναγνώριση του φάσματος της αυτιστικής διαταραχής	90 λεπτά	Παρουσίαση Powerpoint, Διεθνής νομοθεσία, βασικό υλικό γραφικής ύλης, ατζέντα 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη, (Ανθρώπινα δικαιώματα /απασχόληση/αναπηρία/AAA)	Διάλεξη και συζητήσεις	<ul style="list-style-type: none"> - Καθορίστε το πλαίσιο και ενημερώστε τους συμμετέχοντες σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των ατόμων με αναπηρία σε όλο τον κόσμο - Κατανόηση της εφαρμογής της Προσέγγισης που βασίζεται στα Ανθρώπινα Δικαιώματα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία - Εξοικείωση με τα βασικά διεθνή μέσα που θέτουν πρότυπα σχετικά με τον καθορισμό, την αναγνώριση και την τήρηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία - Απόκτηση αντιλήψεων σχετικά με την εφαρμογή διεθνών νομικών πράξεων στο εσωτερικό δίκαιο - Καταιγισμός ιδεών σχετικά με το νόημα και τις επιπτώσεις



				ορισμένων άρθρων του CPRD μέσα από καθοδηγούμενες ερωτήσεις και μια φανταστική περίπτωση - Μάθετε για την ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη
Συνοψίστε τη συνεδρία	120 λεπτά	Παρουσίαση/φύλλα εργασίας/βίντεο/μελέτη περίπτωσης/σενάριο ρόλων	Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, γράψτε το σε ένα post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους
Ερωτήσεις και απαντήσεις		Flipchart/Whiteboard	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευομένων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης		Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους
Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο τελική συνεδρία ενότητας		Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.



Ενότητα II: Ευρωπαϊκοί κανονισμοί αναφοράς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αναπηρία και την ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή	5 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/	Ο εκπαιδευτής παρουσίασε τους εκπαιδευόμενους συμπεριλαμβανομένου του ιστορικού του/της	Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή
Παρουσίαση των εκπαιδευομένων και θεμάτων, μια δραστηριότητα που σπάει πάγο/ενεργοποιεί	10 λεπτά	Ερωτήσεις και απαντήσεις	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετείχαν και συμμετέχουν ενεργά, οι εκπαιδευόμενοι έμαθαν να γνωρίζονται καλύτερα	Μια καλύτερη και πιο δυναμική ενέργεια στην ομάδα για να τονωθεί η προσοχή κατά τη διάρκεια αυτής της συνεδρίας
Μονάδα 2 ένα. Ευρωπαϊκό πλαίσιο: νομικές αναφορές για τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις αναπηρίες, κανονιστικά έγγραφα, έκφραση ευρωπαϊκής ευαισθητοποίησης σχετικά με τις αντιστιτικές διαταραχές σι. Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την Αναπηρία κατά τις προηγούμενες και τις μελλοντικές δεκαετίες	120 λεπτά	Παρουσίαση PowerPoint, Διεθνής νομοθεσία, βασικό υλικό γραφικής ύλης, ευρωπαϊκές αναφορές, στρατηγικές και έγγραφα σχετικά με τα δικαιώματα αναπηρίας	Διάλεξη και συζητήσεις	<ul style="list-style-type: none"> - Καθορίστε το πλαίσιο και δείξτε τις βάσεις στις οποίες βασίζονται οι νομοθετικές και εκτελεστικές αρμοδιότητες της ΕΕ σχετικά με τα δικαιώματα αναπηρίας - Αποσαφήνιση της κατανομής αρμοδιοτήτων μεταξύ της ΕΕ και των χωρών της ΕΕ - Συνοψίστε πώς και πότε έγιναν οι πρώτες αναφορές στα δικαιώματα αναπηρίας - Δείξτε κάποιες εξελίξεις από την ΕΚ στην τρέχουσα ΕΕ - Διδάσκουν έννοιες εργατικού δικαίου - Δώστε οδηγίες στον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

<p>ντο. Άλλα εργαλεία της ΕΕ με αντίκτυπο στον τομέα της αναπηρίας: ESF, ANED, HGLD, EASPD, EDF, Ευρωπαϊκός νόμος για την προσβασιμότητα, ευρωπαϊκές εκθέσεις σχετικά με τις πολιτικές στο θέμα.</p>				<p>λαμβάνουν υποστήριξη και οικονομική βοήθεια για να προσλάβουν άτομα που αντιμετωπίζουν αναπηρίες</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ενημερώστε για την ύπαρξη εγγράφων που προστατεύουν τα άτομα με αυτισμό - Αναφέρετε τους στόχους της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την αναπηρία κατά την προηγούμενη και τη μελλοντική δεκαετία - Δείξτε τα θετικά μέτρα που προάγουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη - Αναφέρετε άλλα εργαλεία της ΕΕ που έχουν αντίκτυπο στον τομέα της αναπηρίας, όπως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, η Ομάδα Υψηλού Επιπέδου για την Αναπηρία ή το Ευρωπαϊκό Φόρουμ για την Αναπηρία.
<p>Συνοψίστε τη συνεδρία</p>	<p>120 λεπτά</p>	<p>Παρουσίαση/φύλλα εργασίας/βίντεο/μελέτη περίπτωσης/σενάριο ρόλων</p>	<p>Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, γράψτε το σε ένα post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.</p>	<p>Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους</p>



Ερωτήσεις και απαντήσεις		Flipchart/Whiteboard	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευμένων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης		Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους

Ενότητα III: Νομοθετικές διατάξεις σε εθνικό επίπεδο για την πρόσληψη και προετοιμασία υπαλλήλου με ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή και της ομάδας	5 λεπτά		Ο εκπαιδευτής και η ομάδα παρουσιάζουν τον εαυτό τους και το ιστορικό τους	Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή και του ιστορικού του
Παρουσίαση των θεμάτων. δραστηριότητα σπασίματος πάγου και αναμενόμενα αποτελέσματα	10 λεπτά	Δραστηριότητα Ice Break	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν και συμμετέχουν ενεργά	Σπάζοντας τον πάγο και αναλογιστείτε τις ομοιότητες και τις διαφορές των ανθρώπων Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους



<p>Συνεδρία 1 1. Εθνικές κανονιστικές και κύριες πρωτοβουλίες ανά χώρας: Ισπανία, Πολωνία, Ιταλία, Κύπρος, Σερβία</p>	<p>100 λεπτά</p>	<p>Παρουσίαση PowerPoint Εθνική νομοθεσία (απασχόληση/αναπηρία) Προμήθειες γραφείου, Πρόσβαση στο διαδίκτυο, Εμφάνιση βίντεο Καθοδηγούμενη συζήτηση αυτοαξιολόγηση</p>	<p>Διάλεξη και συζητήσεις για τις ιδιαίτερες περιπτώσεις των εμπλεκόμενων χωρών Η σύνοδος βασίζεται σε μια συγκριτική ανάλυση της κατάστασης σε κάθε χώρα</p>	<ul style="list-style-type: none">- Ο συμμετέχων γνωρίζει το νομοθετικό σύστημα και τα εκτελεστικά όργανα σε εθνικό επίπεδο- Ο συμμετέχων γνωρίζει τους κύριους κανονισμούς σε τοπικό επίπεδο σχετικά με την απασχόληση και την αναπηρία- Ο συμμετέχων γνωρίζει το επίπεδο εμπλοκής της χώρας του στον τομέα του αυτισμού- Ο συμμετέχων γνωρίζει τα κυβερνητικά μέτρα για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας
<p>Συνεδρία 2 Η στρατηγική της εταιρείας κατά την πρόσληψη ατόμων με ASD ένα. Νομικό πλαίσιο σι. Κατεύθυνση και βήματα της στρατηγικής της εταιρείας</p>	<p>120 λεπτά</p>	<p>Παρουσίαση PowerPoint Εθνική νομοθεσία (απασχόληση/αναπηρία) Προμήθειες γραφείου, Πρόσβαση στο διαδίκτυο, Εμφάνιση βίντεο Καθοδηγούμενη συζήτηση αυτοαξιολόγηση</p>	<p>Διάλεξη και συζητήσεις με ανάλυση του νομικού πλαισίου που εφαρμόζεται στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ανίχνευση πιθανών αρνητικών επιπτώσεων και διεργασιών στην πολιτική της εταιρείας</p>	<ul style="list-style-type: none">- Ο συμμετέχων θα γνωρίζει το νομικό πλαίσιο που ισχύει για τις εταιρείες- Ο συμμετέχων είναι σε θέση να συνδέσει τις διατάξεις του νόμου με τη βασική πολιτική ανθρώπινου δυναμικού- Ο συμμετέχων μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την



				εταιρεία στη συμμόρφωση με τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
<p>Συνεδρία 3 Νομοθετικές διατάξεις σχετικά με τις προσλήψεις και τους χώρους εργασίας ανά χώρα:</p> <p>Ισπανία, Πολωνία, Ιταλία, Κύπρος, Σερβία</p> <ul style="list-style-type: none"> - Νομική αναγνώριση της αναπηρίας / TEA - Συμβάσεις και συνθήκες εργασίας - Οικονομική ενίσχυση και φορολογικά οφέλη <p>Επίγνωση</p>	100 λεπτά	<p>Παρουσίαση PowerPoint Εθνική νομοθεσία (απασχόληση/αναπηρία) Προμήθειες γραφείου, Πρόσβαση στο διαδίκτυο, Εμφάνιση βίντεο Καθοδηγούμενη συζήτηση αυτοαξιολόγηση</p>	<p>Διάλεξη και συζητήσεις για τις ιδιαίτερες περιπτώσεις των εμπλεκόμενων χωρών Η σύνοδος βασίζεται σε μια συγκριτική ανάλυση της κατάστασης σε κάθε χώρα</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν πώς αναγνωρίζεται νομικά η ASD - Ο συμμετέχων είναι σε θέση να συνδέσει τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας σύμφωνα με τους όρους εργασίας και τις συμβάσεις - Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν πώς συμπεριφέρονται νόμιμα οι χώρες τους για να προσφέρουν οφέλη σε εταιρείες όσον αφορά την ένταξη και την αναπηρία - Ο συμμετέχων αναλύει την απόδοση των εργαζομένων με ASD χρησιμοποιώντας το εργατικό δίκαιο και τη νομολογία για τον τύπο του Αυτισμού



<p>Συνοψίστε την Ενότητα 3</p>	<p>Εισαγωγή: 15 λεπτά Συνεδρία 1: 100 λεπτά Συνεδρία 2: 120 λεπτά Συνεδρία 3: 100 λεπτά Συμπέρασμα: 35 λεπτά</p>	<p>Παρουσίαση PowerPoint Εθνική νομοθεσία (απασχόληση/αναπηρία) CRPD, Guiding Principles on Business, 2030 Agenda SDGs Προμήθειες γραφείου, Πρόσβαση στο διαδίκτυο, Εμφάνιση βίντεο Καθοδηγούμενη συζήτηση αυτοαξιολόγηση</p>	<p>Διάλεξη και συζητήσεις για τις ιδιαίτερες περιπτώσεις των εμπλεκόμενων χωρών. Διάλεξη και συζητήσεις με ανάλυση του νομικού πλαισίου που εφαρμόζεται στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ανίχνευση πιθανών αρνητικών επιπτώσεων και διεργασιών στην πολιτική της εταιρείας</p>	<p>- Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους</p>
<p>Ερωτήσεις και απαντήσεις</p>	<p>15 λεπτά</p>	<p>Flipchart/Whiteboard</p>	<p>Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων</p>	<p>Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευόμενων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες - Εάν δεν υπάρχουν αμφιβολίες, η συζήτηση θα χρησιμεύσει για να τονιστούν τα βασικά σημεία</p>
<p>Αξιολόγηση εκπαίδευσης</p>	<p>15 λεπτά</p>	<p>Ερωτηματολόγια αξιολόγησης</p>	<p>Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης</p>	<p>Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους</p>



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο τελική συνεδρία ενότητας	5 λεπτά	Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.
---	---------	--	--	---------------------------------------



Ενότητα 4 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές

Παρασκευή

Διαβάστε προσεκτικά ολόκληρο το Word έγγραφο «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ» και τη συνοδευτική παρουσίαση. Η τέταρτη ενότητα αποτελείται από μια εισαγωγή, τρεις ενότητες και ένα συμπέρασμα. Αναμένεται ότι το εισαγωγικό και το τελικό μέρος θα διαρκέσουν 35 λεπτά το καθένα. Η πρώτη ενότητα παραδίδεται σε μία συνεδρία 90 λεπτών. Η δεύτερη Ενότητα παραδίδεται σε μία συνεδρία 120 λεπτών. Η τρίτη Ενότητα παραδίδεται σε τρεις συνεδρίες των 100 λεπτών, 120 λεπτών και 100 λεπτών, αντίστοιχα. Το περιεχόμενο αυτών των πέντε συνεδριών περιλαμβάνεται στο έγγραφο και την παρουσίαση που ακολουθεί. Για την πραγματοποίηση της εκπαίδευσης, τα παρεχόμενα βίντεο και άλλο υλικό πρέπει να αναλυθούν και να προετοιμαστούν πριν από την εκπαίδευση.

Εισαγωγή

Διαβάστε προσεκτικά ολόκληρο το word έγγραφο «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ» και τη συνοδευτική παρουσίαση. Η τέταρτη ενότητα αποτελείται από μια εισαγωγή, τρεις ενότητες και ένα συμπέρασμα. Αναμένεται ότι το εισαγωγικό και το τελικό μέρος θα διαρκέσουν 35 λεπτά το καθένα. Η πρώτη ενότητα παραδίδεται σε μία συνεδρία 90 λεπτών. Η δεύτερη Ενότητα παραδίδεται σε μία συνεδρία 120 λεπτών. Η τρίτη Ενότητα παραδίδεται σε τρεις συνεδρίες των 100 λεπτών, 120 λεπτών και 100 λεπτών, αντίστοιχα. Το περιεχόμενο αυτών των πέντε συνεδριών περιλαμβάνεται στο έγγραφο και την παρουσίαση που ακολουθεί. Για την πραγματοποίηση της εκπαίδευσης, τα παρεχόμενα βίντεο και άλλο υλικό πρέπει να αναλυθούν και να προετοιμαστούν πριν από την εκπαίδευση.

Μονάδα 1

Εισαγωγή

Τώρα, που έγινε η πρώτη εισαγωγή, θα αναφερθείτε στο δύσκολο των ατόμων με ASD / αναπηρία να απασχοληθούν. Η σημασία της ύπαρξης νομοθεσίας που προστατεύει τα δικαιώματά τους σε όλα τα επίπεδα. Θα εισαγάγετε την έννοια των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και τις βασικές έννοιες εφαρμογής των διεθνών νόμων.

Συνεδρία 1.1

Μοιράστε στους εκπαιδευτές τα Φύλλα Εργασίας για τις δραστηριότητες 1 και 2 και δώστε τους το PPT και το κατάλληλο μέρος της «Ενότητα 4».

Στην αρχή κάθε συνεδρίας, βεβαιωθείτε ότι η εκπαίδευση είναι ευθυγραμμισμένη με τις ανάγκες των συμμετεχόντων μέσω μιας συζήτησης προθέρμανσης.



Ξεκινήστε με ένα σύντομο εννοιολογικό και συμφραζόμενο πλαίσιο: ιστορικό, νομοθεσία για την αναπηρία, δομή του νομικού πλαισίου, εφαρμογή του διεθνούς δικαίου.

Ακολουθήστε την επεξήγηση των διεθνών κανονισμών αναφοράς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αναπηρία και την ASD: Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, Διεθνή Συμβόλαια για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού, Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD), δικαιώματα των παιδιών με αναπηρία, Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) και το άρθρο 27 της.

Κατά την εξήγηση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, διεξάγετε μια συζήτηση γύρω από τον ορισμό της «εύλογης προσαρμογής» όπως αναφέρεται στο MOD4. Δραστηριότητα 1 .

Σε ένα πρώτο μέρος, οι συμμετέχοντες καλούνται να σκεφτούν την έννοια της «εύλογης προσαρμογής» μέσα από την κατάσταση του Henry, ενός ατόμου που παλεύει με ASD και που μόλις προσλήφθηκε σε ένα γραφείο χαρτιού: Τι είδους δραστηριότητες και καταλύματα μπορούν να είναι κατάλληλα για αυτόν;

Σε ένα δεύτερο μέρος, οι συμμετέχοντες καλούνται να μοιραστούν σχετικά με τη λειτουργία τέτοιων νόμων στη χώρα από την οποία προέρχονται και να κάνουν καταϊγισμό ιδεών σχετικά με τις επιπτώσεις (τόσο θετικές όσο και αρνητικές) των προσαρμογών στο χώρο εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθ. 27 του CRPD, αναλύστε το σημείο προς σημείο με τους συμμετέχοντες χρησιμοποιώντας το φύλλο εργασίας MOD4. Δραστηριότητα 2

Αυτή τη φορά, η ομάδα προχωρά σε ανασκόπηση ορισμένων αποσπασμάτων του άρθρου 27 του CPRD. Μέσα από κάποιες καθοδηγούμενες ερωτήσεις, η ομάδα καλείται να κάνει καταϊγισμό ιδεών σχετικά με τις έννοιες του νόμου, τα όριά του, τις επιπτώσεις του και τις ηθικές του πλευρές.

Ολοκληρώστε με μια σύντομη παρουσίαση για τη διεθνή αναγνώριση του φάσματος της αυτιστικής διαταραχής

Μονάδα 2

Εισαγωγή

Δώστε στους συντονιστές τα Φύλλα Εργασίας που σχετίζονται με τη Δραστηριότητα 3 και 4, το κατάλληλο μέρος της «Ενότητας 4» και τη σχετική σελίδα.

Για να δημιουργήσετε έναν δεσμό και να δημιουργήσετε μια θετική ενέργεια στην ομάδα, θα παίξετε το παιχνίδι των μυστηριωδών αριθμών ταυτότητας. Κάθε εκπαιδευόμενος θα πρέπει να γράψει σε ένα post-it μια ακολουθία γραμμάτων και αριθμών. Μέρη αυτών των ακολουθιών θα πρέπει να έχουν νόημα για αυτά. Για παράδειγμα: το 1994-2B-5yD θα μπορούσε να αντιπροσωπεύει ένα άτομο που γεννήθηκε το 1994, που έχει 2 αδέρφια και χορεύει εδώ και 5 χρόνια. Μετά από ένα ή δύο λεπτά, ο εκπαιδευτής θα καλέσει έναν συμμετέχοντα να δείξει το



post-it του, ενώ η ομάδα προσπαθεί να μαντέψει το νόημα της ακολουθίας. Το παιχνίδι σταματά όταν όλοι έχουν πάρει συνέντευξη.

Τώρα, μπορείτε να παρουσιάσετε το περιεχόμενο αυτής της συνεδρίας και τα αναμενόμενα αποτελέσματά της, να συζητήσετε τη διάρκεια και το χρονοδιάγραμμά της, κ.λπ. Δώστε στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να σας κάνουν ερωτήσεις σχετικά με το μάθημα.

Συνεδρία 2.1

Στη συνέχεια, θα αρχίσετε να παραδίδετε το περιεχόμενο του μαθήματος: Ευρωπαϊκοί κανονισμοί αναφοράς για τα ανθρώπινα δικαιώματα, την αναπηρία και την ASD.

Εξηγήστε το ευρωπαϊκό νομικό πλαίσιο: Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της Λισαβόνας και του Άμστερνταμ. Ευρωπαϊκές νομικές αναφορές για τα ανθρώπινα δικαιώματα και την αναπηρία, ευρωπαϊκά κανονιστικά έγγραφα για τα δικαιώματα απασχόλησης και αναπηρίας.

Ενώ μιλάμε για τα δικαιώματα απασχόλησης και αναπηρίας καθοδηγούμε μια συζήτηση σχετικά με την έννοια της δυσανάλογης επιβάρυνσης όπως υποδεικνύεται στο MOD4. Δραστηριότητα 3

Βασιζόμενοι στο άρθρο 5 της Οδηγίας για την Ισότητα στην Απασχόληση, οι συμμετέχοντες καλούνται να σχηματίσουν μικρές ομάδες των 2 ή 3 ατόμων και να συζητήσουν σε ποια περίπτωση, για ορισμένα παραδείγματα (θέσεις εργασίας σε εστιατόριο, σε κατάσταση βιντεοπαιχνιδιών...), είναι δυνατό να προσληφθεί ένα άτομο που αντιμετωπίζει ASD ή πώς, από την άλλη πλευρά, αυτό θα μπορούσε να αντιπροσωπεύει «δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη».

Συνεχίστε με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και την Αναπηρία: Ευρωπαϊκές Στρατηγικές για την Αναπηρία 2010-2020 και 2021-2030.

Κατά την εξήγηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την Αναπηρία, ξεκινήστε μια ομαδική συζήτηση σκεπτόμενη μια Ευρώπη χωρίς εμπόδια, όπως αναφέρεται στο MOD4. Δραστηριότητα 4

Ορίζεται ένα πλαίσιο: Ο εκπαιδευτής καλεί τους συμμετέχοντες να καταλάβουν ότι ζουν στο έτος 2121, σε μια εποχή όπου η Ευρώπη έχει γίνει χωρίς φραγμούς και όπου τα άτομα που αγωνίζονται με αναπηρίες εκφράζουν τα ταλέντα τους και απολαμβάνουν πλήρως τα δικαιώματά τους. Οι εκπαιδευόμενοι είναι φοιτητές Νομικής που σκοντάφτουν στις Ευρωπαϊκές Στρατηγικές για την Αναπηρία από το 2010 έως το 2030.

Χρησιμοποιώντας λίγη φαντασία και μια αίσθηση προσμονής, ο καθένας συγκρίνει αυτούς τους παλιούς στόχους (που αναφέρονται στο φύλλο εργασίας) με την τρέχουσα κατάσταση το 2121, με τον ίδιο τρόπο που θα εξετάζαμε επί του παρόντος ορισμένες μεσαιωνικές πτυχές, όπως τα υψηλά ποσοστά ανθρωποκτονιών ή το κυνήγι μαγισσών.

Όσο για την προηγούμενη δραστηριότητα, ο εκπαιδευτής μπορεί να τροφοδοτήσει τη συζήτηση με περισσότερες ιδέες εάν οι συμμετέχοντες δυσκολεύονται να προχωρήσουν. Επίσης, εάν



κάποιοι από τους στόχους που αναφέρονται δεν φαίνεται να ταιριάζουν με το παιχνίδι, ο εκπαιδευτής είναι ελεύθερος να παραλείψει κάποιους από αυτούς.

Στη συνέχεια, εξηγήστε τα θετικά μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρώπη και σκεφτείτε σχετικά με αυτά, όπως αναφέρεται στο MOD4. Δραστηριότητα 5

Βασιζόμενη στα θετικά μέτρα που αναφέρονται στο πρόγραμμα σπουδών κατάρτισης (σύστημα ποσοτώσεων, υποστηριζόμενη απασχόληση και προστατευόμενη απασχόληση), η ομάδα καλείται να συζητήσει ανοιχτά αυτές τις πτυχές: Το έχει δει ποτέ κανείς κάτι τέτοιο στην προσωπική του εμπειρία; Το θεωρούν ως ηθικό, θετικό, αρνητικό μέτρο; Πώς ωφέλησαν τέτοιες ενέργειες την εταιρεία ή, αντίθετα, την έβλαψαν;

Ο εκπαιδευτής μπορεί να τροφοδοτήσει τη συζήτηση με κάποιες πρόσθετες ιδέες, ερωτήσεις ή ανέκδοτα αν η ομάδα δεν αισθάνεται έμπνευση.

Ακολουθήστε μια σύντομη παρουσίαση των άλλων εργαλείων της ΕΕ με αντίκτυπο στον τομέα της αναπηρίας.

Εισάγετε τώρα πώς είναι η ρητή ευρωπαϊκή αναγνώριση και ευαισθητοποίηση του Φάσματος της Αυτιστικής Διαταραχής.

Ενότητα 3

Εισαγωγή

Μοιράστε στους εκπαιδευτές τα Φύλλα Εργασίας για τις δραστηριότητες 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 και 13 και δώστε τους το PPT και το κατάλληλο μέρος της «Ενότητα 4».

Μετά την παρουσίαση του δασκάλου, θα ξεκινήσουμε τη συνεδρία με μια απλή δραστηριότητα παγοθραυστικού:

"Ομοιότητες & Διαφορές": Ο στόχος είναι να πειστούν τα μέλη της ομάδας να μάθουν πώς είναι παρόμοια και διαφορετικά μεταξύ τους και να συνδεθούν σε προσωπικό επίπεδο.

Σε όλους μας αρέσει να έχουμε κάτι μοναδικό πάνω μας. Αλλά, επίσης, όλοι μας αρέσει να ξέρουμε ότι μοιάζουμε κατά κάποιο τρόπο. Αυτός ο παγοθραύστης επιτρέπει τη χρήση για να μάθετε αυτά τα πράγματα για τους συναδέλφους μας.

- Δώστε σε κάθε συμμετέχοντα ένα κομμάτι χαρτί και στυλό.
- Ζητήστε από όλους να σχεδιάσουν τρεις στήλες στο χαρτί τους με τις επικεφαλίδες: όνομα, παρόμοια και διαφορετική.
- Βάλτε την ομάδα σας να συναναστραφεί μεταξύ τους και να μάθετε τι έχουν παρόμοια και διαφορετικά μεταξύ τους.
- Αφού σταματήσει το ρολόι, νικητής είναι το άτομο που έχει συμπληρώσει όσο το δυνατόν περισσότερα ονόματα στην κάρτα του



Αυτό ευαισθητοποιεί την ομάδα στις διαφορές μας και ταυτόχρονα τονίζει ότι είμαστε όλοι ίσοι σε δικαιώματα και ο δάσκαλος θα οδηγήσει στο συμπέρασμα να εισαγάγει τη σημασία του νομικού συστήματος που προστατεύει τα άτομα με αναπηρία.

Συνεδρία 3.1

Ξεκινήστε την παρουσίαση με ένα προηγούμενο κουίζ σύμφωνα με το φύλλο εργασίας MOD4. Δραστηριότητα 6 . Αυτό είναι ένα προκαταρκτικό ερωτηματολόγιο στο οποίο ο δάσκαλος θα στείλει ερωτήσεις στον αέρα στους διαφορετικούς συμμετέχοντες.

Όλοι οι μαθητές συμμετέχουν ενεργά με βάση την επαγγελματική και ζωτική εμπειρία τους από κάθε χώρα.

Ο δάσκαλος θα κάνει συνολικά συμπεράσματα για κάθε ερώτηση, αξιολογώντας το επίπεδο γνώσης των μαθητών σχετικά με το θέμα στη χώρα τους.

Λειτουργεί ως κίνητρο για την επόμενη δραστηριότητα, προκειμένου να εμβαθύνει η έρευνα και η γνώση.

Η προηγούμενη δραστηριότητα έχει χρησιμεύσει για τη γνώση του σημείου εκκίνησης της γνώσης των συμμετεχόντων. Τώρα, ο δάσκαλος ζητά από τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε ομάδες ανάλογα με τη χώρα προέλευσής τους χρησιμοποιώντας το έγγραφο MOD4. Δραστηριότητα 7.

Οι μαθητές θα εργαστούν στη διερεύνηση σχετικών πληροφοριών νομικής φύσεως από τη χώρα καταγωγής τους.

Το πρώτο μέρος θα επικεντρωθεί σε κανονιστικά έγγραφα. Η αναζήτηση θα χωριστεί σε νομοθεσία που προστατεύει τα Ανθρώπινα Δικαιώματα / Ισχύουσα νομοθεσία για την απασχόληση και την αναπηρία.

Το δεύτερο μέρος θα κατευθυνθεί στη διερεύνηση συγκεκριμένων νομικών αναφορών στο θέμα του αυτισμού.

Ο δάσκαλος θα ζητήσει έναν εκπρόσωπο ανά ομάδα για να μοιραστεί τα αποτελέσματα και θα οδηγήσει μια καθοδηγούμενη συζήτηση συγκρίνοντας όλες τις χώρες και στη συνέχεια θα εμβαθύνει στο θεωρητικό περιεχόμενο από αυτή την άποψη.

Μετά από αυτό, ο εκπαιδευτής θα διδάξει το μέρος των Εθνικών κανονιστικών εγγράφων για τα δικαιώματα απασχόλησης και αναπηρίας ανά χώρα.

Συνεδρία 3.2

Για να συνεχίσετε με τη στρατηγική της Εταιρείας κατά την πρόσληψη ατόμων με ASD, αρχίστε να παρουσιάζετε στους εκπαιδευόμενους ένα βίντεο στο οποίο το νομικό πλαίσιο είναι εύκολα κατανοητό, όπως αναφέρεται στο Φύλλο Εργασίας MOD4. Δραστηριότητα 8,9,10



Αυτή η δραστηριότητα συνίσταται στην αναμετάδοση των βίντεο παρεμβάλλοντάς τα με τη μετάδοση θεωρητικού περιεχομένου.

Ο δάσκαλος θα εξηγήσει ένα νομοθετικό πλαίσιο και στη συνέχεια θα δείξει το βίντεο που αντιστοιχεί στο καθένα.

Με αυτή τη δραστηριότητα είναι δυνατό να εμποδωθούν οι γνώσεις, να συνοψιστούν τα περιεχόμενα και να τονιστούν τα σημαντικά σημεία.

Επιπλέον, μπορείτε να συζητήσετε σε μια ομάδα τότε θεωρείται διάκριση λόγω αναπηρίας ή να σκεφτείτε την έννοια των εύλογων προσαρμογών και να τις ενσωματώσετε σύμφωνα με το θεωρητικό μέρος της Σύμβασης.

Μετά από αυτό το μέρος, επιμένετε στην ευθύνη των Εταιρειών για το σεβασμό των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και πώς μπορούν να ασκήσουν τις δραστηριότητές τους με αυτή την έννοια, εφαρμόζοντας τις Κατευθυντήριες Αρχές και την Ατζέντα 2030.

Εμβαθύνοντας στις Κατευθυντήριες Αρχές, εξηγήστε την κατεύθυνση και τα βήματα στον εργοδότη για την προώθηση της ένταξης στην αναπηρία, αναλαμβάνοντας πρώτα μια δέσμευση.

Δεύτερον, μάθετε ποια δικαιώματα προστατεύει η Σύμβαση από μια επαγγελματική ανάγνωση; Προσδιορισμός πιθανών αρνητικών επιπτώσεων χρησιμοποιώντας το έγγραφο MOD4. Δραστηριότητα 11.

Αυτή η δραστηριότητα συνίσταται στον προβληματισμό από την πλευρά της εταιρείας, ποια άρθρα της CRPD εφαρμόζονται και εάν η στρατηγική της εταιρείας είναι συνεπής ή σε ποια σημεία πρέπει να τροποποιηθεί.

Ο δάσκαλος θα ζητήσει από τους συμμετέχοντες να συγκεντρωθούν σε ομάδες (2-4 άτομα). Κάθε ομάδα θα προσποιηθεί ότι είναι μια εταιρεία.

Θα μοιράσει ένα φυλλάδιο σε κάθε ομάδα.

Θα εξηγήσει ότι έχουν επιλεγεί τα άρθρα του ΚΠΑΑ που αφορούν την απασχόληση ατόμων με αναπηρία.

Για κάθε άρθρο, θα ζητήσει από την ομάδα να διαβάσει και να σκεφτεί ερωτήσεις που μπορεί να κάνει η εταιρεία στον εαυτό της για να βρει πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στη στρατηγική της.

Παρέχονται παραδείγματα ώστε η δραστηριότητα να μπορεί να κατευθυνθεί σε περίπτωση που είναι απαραίτητο να σπάσει ο πάγος.

Τρίτον, διδάξτε πώς να καθιερώνετε διαδικασίες και να εκχωρείτε διαχειριστές και πόρους για τον μετριασμό και την επιδιόρθωση πιθανών επιπτώσεων.



Και για το τέταρτο και τελευταίο βήμα, αναφέρετε τους ΣΒΑ που σχετίζονται με την αναπηρία για να προωθήσετε ορισμένες ενέργειες που θα συμβάλουν στην Ατζέντα 2030.

Συνεδρία 3.3

Αυτή η ενότητα είναι μια συγκριτική μελέτη πέντε ευρωπαϊκών χωρών, σχετικά με το τι απαιτούν οι νομικές διατάξεις κατά την πρόσληψη ενός ατόμου με αυτισμό.

Δείτε το φύλλο εργασίας : MOD4. Δραστηριότητα 12 . Αυτό είναι ένα προκαταρκτικό ερωτηματολόγιο στο οποίο ο δάσκαλος θα στείλει ερωτήσεις στον αέρα στους διαφορετικούς συμμετέχοντες.

Όλοι οι μαθητές συμμετέχουν ενεργά με βάση την επαγγελματική και ζωτική εμπειρία τους από κάθε χώρα.

Ο δάσκαλος θα κάνει συνολικά συμπεράσματα για κάθε ερώτηση, αξιολογώντας το επίπεδο γνώσης των μαθητών σχετικά με το θέμα στη χώρα τους.

Λειτουργεί ως κίνητρο για την επόμενη δραστηριότητα, προκειμένου να εμβαθύνει η έρευνα και η γνώση.

Η προηγούμενη δραστηριότητα έχει χρησιμεύσει για τη γνώση του σημείου εκκίνησης της γνώσης των συμμετεχόντων. Τώρα, ο δάσκαλος ζητά από τους συμμετέχοντες να ενταχθούν σε ομάδες ανάλογα με τη χώρα προέλευσής τους, όπως υποδεικνύεται στο φύλλο εργασίας MOD4. Δραστηριότητα 13.

Η προηγούμενη δραστηριότητα έχει χρησιμεύσει για τη γνώση του σημείου εκκίνησης της γνώσης των συμμετεχόντων. Τώρα, ο δάσκαλος ζητά από τους συμμετέχοντες να συμμετάσχουν σε ομάδες ανάλογα με τη χώρα καταγωγής τους

Οι μαθητές θα εργαστούν στη διερεύνηση σχετικών πληροφοριών νομικής φύσεως από τη χώρα καταγωγής τους.

Ο δάσκαλος θα μοιράσει την έντυπη άσκηση με τις ενότητες που θα μελετηθούν.

Το πρώτο μέρος θα επικεντρωθεί στη νομική αναγνώριση της ASD/αναπηρίας. Έπειτα, έρχεται η εύρεση συγκεκριμένων προϋποθέσεων ανάλογα με τα είδη της σύμβασης για τα άτομα με αναπηρία.

Αργότερα, θα εμβαθύνει σε κρατικές ενισχύσεις και φορολογικά οφέλη για εταιρείες που προσλαμβάνουν άτομα με ASD / αναπηρία. Τέλος, θα συνεχίσουν να διερευνούν το επίπεδο συμμετοχής που έχει η χώρα στην ευαισθητοποίηση για τον αυτισμό.

Ο δάσκαλος θα ζητήσει έναν εκπρόσωπο ανά ομάδα για να μοιραστεί τα αποτελέσματα και θα οδηγήσει μια καθοδηγούμενη συζήτηση συγκρίνοντας όλες τις χώρες και στη συνέχεια θα εμβαθύνει στο θεωρητικό περιεχόμενο από αυτή την άποψη.



συμπέρασμα

Αυτή η ενότητα θα πρέπει να παρέχει μια γενική επισκόπηση του περιεχομένου της Ενότητας 1. Ξεκινήστε με τις εμπειρίες και τις παρατηρήσεις των εκπαιδευομένων. Καθένας από αυτούς θα πρέπει να γράψει στο αυτοκόλλητο τι είναι κατά τη γνώμη του το πιο σημαντικό πράγμα που έμαθε στην πρώτη ενότητα. Βάλτε τα αυτοκόλλητα στο flipchart και διαβάστε τα. Αυτό ανοίγει τη συζήτηση για άλλα ζητήματα. Μέσω ερωτήσεων ανοιχτού τύπου, οι εκπαιδευόμενοι επισημαίνουν τις αμφιβολίες τους που μπορούν να επιλυθούν άμεσα ή σημειώνουν και τις συζητούν σε μία από τις παρακάτω ενότητες. Τέλος, διανείμετε ερωτηματολόγια για να αξιολογήσετε την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των συνεδριών, καθώς και την αξιολόγηση των ικανοτήτων.

Είναι σημαντικό να υπενθυμίσουμε στους εκπαιδευόμενους ότι οι συνθήκες εργασίας ενός εργαζομένου, ιδιαίτερα που πάσχει από αναπηρίες, θα πρέπει πάντα να λαμβάνουν υπόψη τους εθνικούς, ευρωπαϊκούς και διεθνείς νομικούς κανονισμούς. Κάποιες πιο επιτρεπτικές συμπεριφορές μπορεί να συμβούν εάν τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος συμφωνήσουν σε αυτό με σαφή και επίσημο τρόπο, αρκεί να μην έρχεται σε αντίθεση με τους κανονισμούς που αναφέρονται παραπάνω.

Ακολουθώ

Ο εργοδότης συντάσσει τεκμηρίωση με τα κύρια βήματα που πρέπει να ακολουθήσει και το σχετικό νομικό πλαίσιο.

Η έκθεση θα επανεξετάζεται μία φορά το χρόνο και θα ενημερώνεται σύμφωνα με τους ισχύοντες κανονισμούς.

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Αφενός, η γνώση και η μαεστρία που έχουν οι εκπαιδευτικοί στις ειδικές και γενικές ικανότητες του τίτλου ή των τίτλων όπου αναπτύσσεται η διδακτική τους πρακτική.

Από την άλλη πλευρά, ο τρόπος με τον οποίο η δασκάλα ξέρει να εκτιμά στον μαθητή τα αποτελέσματα που έχει αποκομίσει από τη μαθησιακή διαδικασία.

Η αξιολόγηση ικανοτήτων πραγματοποιείται μέσω ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής. Για καθεμία από τις δέκα ερωτήσεις, προσφέρονται τέσσερις πιθανές απαντήσεις. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση. Κάθε σωστή απάντηση δίνει έναν βαθμό. Ο ελάχιστος αριθμός πόντων που απαιτούνται για την επιτυχία του τεστ είναι 8.

Ενότητα 4 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές

- Οι κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς (OHE) - <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/Foundations/policy-guideline-foundations-final.pdf>



- Καλή πρακτική στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία - https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_en.pdf
- Ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για όλους - Autism Europe (UE) - https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/05/KE-04-19-351-EL-N_compressed-2.pdf
- Αναπηρία στο χώρο εργασίας: Εταιρικές πρακτικές – ILO (UE) - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf
- Assisting People with Autism - The National Disability Authority IRL) - <https://nda.ie/Publications/Employment/Employment-Publications/Assisting-People-with-Autism-Guidance-for-Line-Managers-HR-Professionals.pdf>
- Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas (ES) - <http://www.autismo.org.es/sites/default/files/guia-empresa-y-ddhh-cermi.pdf>
- Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo (ES) - https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf
- Orientaciones a la empresa sobre la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger (TEA nivel1) (ES) - <https://aspergermalaga.es/AMSA/wp-content/uploads/2020/11/Gu%C3%ADa-para-la-inclusi%C3%B3n-laboral-del-trabajador-TEA-1.pdf>
- Βασιλικό Διάταγμα 1/2013, για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και την Κοινωνική τους Ένταξη, Ισπανία
- Βασιλικό Διάταγμα 2/2015 για το Καταστατικό των Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, Ισπανία
- Βασιλικό διάταγμα 290/2004, που ρυθμίζει τους θύλακες εργασίας ως μέτρο για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, Ισπανία
- Νόμος 31/1995 για την Πρόληψη του Εργατικού Κινδύνου, Ισπανία
- Βασιλικό Διάταγμα 818/2021, που ρυθμίζει τα κοινά προγράμματα ενεργοποίησης για την απασχόληση του Εθνικού Συστήματος Απασχόλησης, Ισπανία
- Βασιλικό διάταγμα 870/2007, που ρυθμίζει το πρόγραμμα υποστηριζόμενης απασχόλησης ως μέτρο για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στη συνήθη αγορά εργασίας, Spai
- <https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacid>



- [ad.html](#)
- <https://sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm
- <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/enlaces/1211891517654/Tramite>
- <https://javiorsagardoy.com/informacion-laboral/atencion-a-la-dependencia/tipos-de-contratos-de-trabajadores-con-discapacidad->
- Zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych - Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (niepelnosprawni.gov.pl)
- Zatrudnienie niepełnosprawnego 2021 – dofinansowanie do wynagrodzeń z PFRON i ulgi – warunki, wysokość, kwoty, stopnie niepełnosprawności (blogarama.com)
- Work4Psy – Αναφορά ανασκόπησης βιβλιογραφίας, <https://cesie.org/en/resources/work4psy-literature-review-report/>
- L'autismo nel panorama giuridico italiano, Articolo, 09/11/2015
- <https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/01/la-sindrome-autistica-nel-panorama-giuridico-italiano>
- Autismo e lavoro: una piramide da rovesciare, <https://www.portale-autismo.it/autismo-lavoro-piramide-rovesciare/>
- Leggi e Diritti delle persone con Disturbo dello Spettro Autistico, <http://www.studiosalvago.it/leggi-e-diritti/>
- Lavoratori diversamente abili, <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Disabili.aspx>
- Legislatura 17^a - Dossier n. 466 - https://www.senato.it/japp/bgt/showdoc/17/DOSSIER/0/1009310/index.html?parte=dossier_dossier1-sezione_sezione14-h1_h13
- Autismo ed inclusione sociale: le opportunità per l'inserimento lavorativo, <http://www.tieniamente.it/2020/09/autismo-inclusione-sociale-opportunita-inserimento-lavorativo/>
- Νόμος για την Επαγγελματική Αποκατάσταση και Απασχόληση Ατόμων με Αναπηρία, Σερβία - https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_zaposljava_vanju_osoba_sa_invaliditetom.html
- Νόμος για την πρόληψη των διακρίσεων κατά των ατόμων με αναπηρία, Σερβία - https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_diskriminacije_osoba_sa_invaliditetom.html
- <http://www.mlssi.gov.cy/mlssi/dsid/dsid.nsf/All/5E5F3AD92A3FA954C2257AA100466BA1?OpenDocument>
- Μη έγγραφο της Επιτροπής σχετικά με τη θέσπιση σε επίπεδο ΕΕ του πλαισίου που απαιτείται από το άρθρο. 33.2 της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Αύγουστος 2012



Ενότητα 5 - Πρόγραμμα προπονητικής συνεδρίας

Σχέδιο Εκπαιδευτικής Συνεδρίας Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	5
Τίτλος ενότητας	Διαδικασία πρόσληψης ατόμων με ASD: Δημιουργία μιας διαδικασίας πρόσληψης φιλικής προς τον αυτισμό
Διάρκεια	10 ώρες
Αριθμός συνεδριών και διάρκεια κάθε συνεδρίας:	Εισαγωγή (80 λεπτά) Ενότητα I - Προετοιμασία της διαδικασίας πρόσληψης (60 λεπτά) Ενότητα II - Πρόσληψη φιλική προς τον αυτισμό (180 λεπτά) Ενότητα III - Διαδικασία επιλογής φιλική προς τον αυτισμό (240 λεπτά) Ενότητα IV - Πρόσληψη και επιλογή φιλική προς τον αυτισμό: παρακολούθηση (120 λεπτά) Συμπέρασμα (125 λεπτά)

Εισαγωγή			
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή	10 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/μπροσούρα	Ο εκπαιδευτής παρουσίασε τους εκπαιδευόμενους
Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, μια δραστηριότητα σπάσεως πάγου/ενεργοποιητή	45 λεπτά	Φύλλα εργασίας/flipchart/χρώματα και χαρτιά	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι που συμμετείχαν και συμμετέχουν ενεργά, οι εκπαιδευόμενοι έμαθαν να γνωρίζονται καλύτερα
Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία	10 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/έντυπο υλικό	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης
Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα	15 λεπτά	Παρουσίαση/βίντεο/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους



Κύριες Συνεδρίες					
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα	
Μονάδα 1 Προετοιμασία της διαδικασίας πρόσληψης	60 λεπτά	Παρουσίαση/ Φύλλα εργασίας και στυλό / Βίντεο/ Κουίζ Kahoot	Διάλεξη/ Επίδειξη/ περίπτωσης/ Κουίζ	Συζήτηση/ Μελέτη	<ul style="list-style-type: none">- Καθορίστε τις βασικές γνώσεις σχετικά με τη ASD.- Κατανοήστε τα οφέλη από την απασχόληση ατόμων με ASD.- Προσδιορίστε κοινές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ASD κατά την αναζήτηση και την αίτηση για εργασία.- Εφαρμόστε εξωτερική επικοινωνία και παρουσίαση φιλική προς τον αυτισμό.- Αναλύστε και επανεξετάστε τις αξίες της εταιρείας.- Υποστηρίξτε ένα περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και φιλικό προς τον αυτισμό.
Μονάδα 2 Πρόσληψη φιλική προς τον αυτισμό	180 λεπτά	Παρουσίαση/ Φύλλα εργασίας και στυλό	Διάλεξη/ Επίδειξη/ περίπτωσης	Συζήτηση/ Μελέτη	<ul style="list-style-type: none">- Καθορίστε ένα μοντέλο ικανότητας φιλικό προς τον αυτισμό.- Προσδιορίστε τις βασικές ικανότητες.- Υλοποιήστε μια αγγελία εργασίας φιλική προς τον αυτισμό.- Επιλέξτε διαφορετικά κανάλια στρατολόγησης.



					<ul style="list-style-type: none">- Σχεδιάστε μια φιλική προς τον αυτισμό διαδικασία αίτησης εργασίας.- Αναπτύξτε μια φιλική προς τον αυτισμό διαδικασία πρόσληψης.
Ενότητα 3 Διαδικασία επιλογής φιλική προς τον αυτισμό	240 λεπτά	Παρουσίαση/ Βίντεο/ Φύλλα εργασίας και στυλό	Διάλεξη/ Επίδειξη/ περίπτωσης	Συζήτηση/ Μελέτη	<ul style="list-style-type: none">- Δημιουργήστε μια φιλική προς τον αυτισμό προσέγγιση στον προσυμπτωματικό έλεγχο.- Υποστηρίξτε μια φιλική προς τον αυτισμό προσέγγιση για μια συνέντευξη.- Επιλέξτε μια συνιστώμενη μεθοδολογία συνέντευξης.- Καθορίστε καλές δεξιότητες επικοινωνίας κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης για δουλειά.- Προσδιορίστε και εφαρμόστε εναλλακτικές στην παραδοσιακή συνέντευξη εργασίας.
Ενότητα 4 Πρόσληψη και επιλογή φιλική προς τον αυτισμό: παρακολούθηση	120 λεπτά	Παρουσίαση/ Φύλλα εργασίας και στυλό	Διάλεξη/ Επίδειξη/Μελέτη περίπτωσης	Συζήτηση/	<ul style="list-style-type: none">- Καθορίστε ένα αποτελεσματικό εργαλείο για μια δίκαιη αξιολόγηση υποψηφίων.- Προσδιορίστε τι είναι προκατάληψη και πώς να την αποφύγετε.- Εφαρμογή θετικής προσέγγισης για την επιλογή των υποψηφίων.



				<ul style="list-style-type: none"> - Διατυπώστε τα κατάλληλα σχόλια της συνέντευξης προς τον υποψήφιο. - Αξιολογήστε τη διαδικασία πρόσληψης ατόμων με ASD.
--	--	--	--	---

συμπέρασμα				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Συνοψίστε τη συνεδρία	45 λεπτά	Παρουσίαση / φύλλα εργασίας / στυλό	Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, γράψτε το σε ένα post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους
Ερωτήσεις και απαντήσεις	30 λεπτά	Flipchart / whiteboard	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευομένων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης	20 λεπτά	Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους
Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο	30 λεπτά	Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/ Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

τελική συνεδρία
ενότητας

αναπτύχθηκαν κατά τη
διάρκεια της εκπαιδευτικής
ενότητας



Ενότητα 5 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές

Παρασκευή

Η προετοιμασία απαιτεί συμβουλές και οδηγίες για τον τρόπο αντιμετώπισης του θέματος. Απαιτεί επίσης διαχείριση χρόνου, κράτηση κατάλληλης θέσης και διασφάλιση ότι το υλικό είναι έτοιμο για κάθε συνεδρία.

Για να γνωρίζετε πώς να αντιμετωπίσετε το θέμα, είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων. Η εκμάθηση αυτών των αρχών και η περιστροφή των συνεδριών γύρω από αυτήν, θα βελτιστοποιήσει την εκπαίδευση ως πολύτιμη εμπειρία για τους συμμετέχοντες.

Μια καλή προετοιμασία απαιτεί καλή γνώση της δομής των συνεδριών εκπαίδευσης και του χρονοδιαγράμματος. Η επανάληψη πολλές φορές πριν από την εκπαίδευση είναι ένα σημαντικό βήμα για να κατακτήσετε το περιεχόμενο και τη διαχείριση χρόνου. Ο εκπαιδευτής θα μπορούσε επίσης να μοιραστεί μια απλοποιημένη εκδοχή της προπόνησης με τους συμμετέχοντες εκ των προτέρων, ώστε να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι την ημέρα της.

Μια καλή προετοιμασία σημαίνει επίσης καλή γνώση του περιεχομένου της εκπαίδευσης. Ο εκπαιδευτής πρέπει να κατακτήσει το θέμα και να προβλέψει τις ερωτήσεις που θα μπορούσαν να τεθούν από τους εκπαιδευόμενους. Για να προετοιμάσει τις απαντήσεις στις πιθανές ερωτήσεις, ο εκπαιδευτής μπορεί να ρίξει μια ματιά στις αναφορές που υποδεικνύονται στο εκπαιδευτικό υλικό.

Εισαγωγή

Η εισαγωγή θα χωριστεί σε 4 μέρη:

- Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή

Η εκπαιδευτής παρουσίασε τον εαυτό της/του και τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται στους εκπαιδευόμενους με σαφή και περιεκτικό τρόπο. Μαζί με την κοινοποίηση του ονόματός του/της, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να δώσει κάποιες πληροφορίες για το ιστορικό του/του και να επιλέξει λεπτομέρειες που είναι σχετικές με την παρουσίαση και να τον βοηθήσουν να καθιερωθεί ως ειδικός στο επιλεγμένο θέμα. Αυτό το μέρος δεν πρέπει να ξεπερνά τα 10 λεπτά για να μην χάσει την προσοχή των εκπαιδευομένων.

- Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, μια δραστηριότητα σπάσεως πάγου/ενεργοποιητή

Η προπόνηση μπορεί να περιλαμβάνει δεκάδες άτομα, μερικά από τα οποία μπορεί να μην είναι εξοικειωμένα μεταξύ τους. Είναι σημαντικό για την πορεία της εκπαίδευσης όλοι οι εμπλεκόμενοι εκπαιδευόμενοι να γνωριστούν καλύτερα μεταξύ τους.

Επομένως, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να επιλέξει ένα παγοθραυστικό για να δημιουργήσει ένα ωραίο και ασφαλές περιβάλλον. Είναι επίσης καλή ιδέα να χωρίσετε την ομάδα σε μικρότερες ομάδες για να οδηγήσετε σε ένα πιο χαλαρό και ευνοϊκό περιβάλλον μάθησης.

- Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία



Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να εισάγει το θέμα με συνοπτικό και οργανωμένο τρόπο. Εάν χρειάζεται, ο εκπαιδευτής μπορεί να μιλήσει για τις πηγές και τη μέθοδο.

Για να προσελκύσει τους συμμετέχοντες από την αρχή, να τραβήξει το ενδιαφέρον τους και να τους βοηθήσει να επικεντρωθούν σε αυτά που πρόκειται να μοιραστεί ο εκπαιδευτής, ο εκπαιδευτής πρέπει να τους κάνει να κατανοήσουν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης.

- Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα

Οι συμμετέχοντες πρέπει επίσης να γνωρίζουν ότι αυτό που παρουσιάζει ο εκπαιδευτής είναι σημαντικό. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο να δώσει στατιστικά στοιχεία για να βοηθήσει στην παράδοση της σημασίας του μηνύματος. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει επίσης να μοιραστεί πώς αυτή η παρουσίαση μπορεί να εμπλουτίσει τη ζωή τους ή να τους βοηθήσει να αναπτύξουν νέες δεξιότητες.

Ενότητα 1, 2, 3 και 4

Κάθε μονάδα θα πρέπει να προετοιμαστεί εκ των προτέρων και θα πρέπει να επιλεγεί ένας ενεργοποιητής πριν από την έναρξη της συνεδρίας. Τα θέματα θα πρέπει να είναι καλά προετοιμασμένα για να απαντήσουν σε οποιοδήποτε ερωτήσεις μπορεί να τεθούν. Για την προετοιμασία των θεμάτων, συνιστάται να ρίξετε μια ματιά στο πρόγραμμα σπουδών και στις πρόσθετες αναφορές.

- Ενότητα 1 : Προετοιμασία της διαδικασίας πρόσληψης
- Ενότητα 2: Πρόσληψη φιλική προς τον αυτισμό
- Ενότητα 3: Διαδικασία επιλογής φιλική προς τον αυτισμό
- Ενότητα 4: Πρόσληψη και επιλογή φιλική προς τον αυτισμό: παρακολούθηση

Για να προσαρμόσει το περιεχόμενο στην εμπειρία του/της, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο να πει μια σύντομη και σχετική ιστορία, καθώς μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία σχέσεων με τους συμμετέχοντες. Η ιστορία μπορεί να είναι ιδεαλιστική ή να προκαλεί σκέψη, αλλά θα πρέπει να είναι σύντομη και να περιέχει σχετικές πληροφορίες.

Κατά τη διάρκεια κάθε συνεδρίας, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να αισθάνονται ενθουσιασμένοι με την παρουσίαση όντας ενεργητικός ομιλητής. Μαζί με την αλλαγή του τόνου της φωνής, ο εκπαιδευτής πρέπει να βεβαιωθεί ότι χρησιμοποιεί χειρονομίες και χαμογελά σε όλη την ομιλία.

Εκτός από τις συμμετοχικές δραστηριότητες, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να παρακινήσει τους εκπαιδευόμενους να συμμετάσχουν θέτοντας ερωτήσεις ανοιχτού τύπου που απαιτούν είτε να σηκώσουν το χέρι τους είτε να σηκωθούν για να απαντήσουν. Αυτό τους ενθαρρύνει να είναι πιο προσεκτικοί ακροατές και μπορεί να τους βοηθήσει να προβληματιστούν σχετικά με το περιεχόμενο της παρουσίασης.

Απαιτείται επίσης να τους ρωτάτε τακτικά εάν έχουν κάποια ερώτηση ή εάν κάτι δεν είναι ξεκάθαρο.

Είναι σημαντικό να χρησιμοποιείτε οπτικά βοηθήματα. Ωστόσο, η χρήση του δεν σημαίνει ότι το έχετε ως φόντο. Εάν στα slideshow υπάρχουν γραφικά, infographics, βίντεο, εικόνες και άλλα



οπτικά στοιχεία, είναι καλύτερα ο εκπαιδευτής να το δείχνει και να το εξηγεί με τα χέρια ενώ μιλάει. Καθοδηγεί την παρουσίαση και βοηθά τους ανθρώπους να παραμείνουν ενδιαφέρον και να μην διχάζονται ανάμεσα στην ακρόαση και την κατανόηση των οπτικών στοιχείων.

συμπέρασμα

Στο τέλος της ενότητας, οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εκπαιδευομένων θα αξιολογηθούν από ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης – ένα τεστ με 10 κλειστές ερωτήσεις με πολλαπλές σωστές απαντήσεις. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επιτύχουν τουλάχιστον το 75% των σωστών απαντήσεων για να περάσουν την ενότητα.

Η αξιολόγηση της ενότητας θα αποτελέσει μέρος της συνολικής αξιολόγησης Opportunities4autism, ενώνοντας τα αποτελέσματα αξιολόγησης και των 6 ενότητων.

Ακολουθώ

→ Γράψτε μια αναφορά εργαστηρίου.

→ Δώστε υλικά εργαστηρίου σε πολλές εταιρείες.

→ Διατηρήστε στρατηγικές επικοινωνίες και συνεργασία με τους συμμετέχοντες του εργαστηρίου.

→ Ανοίξτε έναν εικονικό χώρο για να μοιραστείτε εμπειρίες και αποτελέσματα των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εκπαιδευομένων που αναπτύχθηκαν καθώς και οι αλλαγές στις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τη συμπεριφορά που επιτεύχθηκαν στο πλαίσιο της Ενότητας 5 θα παρατηρηθούν και θα αξιολογηθούν κατά τη διάρκεια των ομαδικών δραστηριοτήτων όπως:

- Προσομοιώσεις και παιχνίδια ρόλων
- Πρακτικές ασκήσεις εργαστηρίου
- Κουίζ Kahoot
- Ανάλυση περιπτώσεων από την πρακτική της εταιρείας και εξωτερικά παραδείγματα
- Ανάγκες για τη σύνταξη ενός σχεδίου συνέντευξης εργασίας
- Συζητήσεις

Ενότητα 5 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές

- *Απασχόληση αυτιστικών ατόμων – οδηγός για εργοδότες*, Εθνική Εταιρεία Αυτιστικών. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers>
- *Οφέλη από την πρόσληψη ατόμων με αυτισμό*, Διεθνές Συμβούλιο Διαπιστευτηρίων και Προτύπων Συνεχιζόμενης Εκπαίδευσης. - <https://ibcces.org/blog/2015/07/08/benefits-of-hiring-people-with-autism/9>



- *Neurodiversity as a Competitive Advantage* , Harvard Business Review. - <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-competitive-advantage>
- Όπου οι αυτιστικοί υποψήφιοι (και άλλοι) κάνουν λάθος σε συνεντεύξεις για δουλειά , σταδιοδρομίες ηλεκτρονικών οικονομικών. - <https://www.efinancialcareers.it/news/2020/11/autism-job-interviews>
- Οφέλη από την απασχόληση αυτιστικών ατόμων , βίντεο στο Youtube. - https://www.youtube.com/results?search_query=benefits+of+employing+autistic+people
- *Disabilità intellettive, alcuni dati* , Anffas Nazionale. - [http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20milioni%20di%20persone,\(il%2010%2C7%25\)](http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20milioni%20di%20persone,(il%2010%2C7%25))
- *Αυτισμός και απασχόληση χωρίς αποκλεισμούς* , Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html
- *Autism at Work: A Global Program* , Chase. - <https://www.youtube.com/watch?v=RrSGoK7jI2M>
- *Employer branding* , Wikipedia. - https://en.wikipedia.org/wiki/Employer_branding
- *Ο μετρητής εργοδοτών φιλικό προς τον αυτισμό και το Asperger* , Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/the-autism-friendly-employer-meter>
- *Ψηφιακός κόσμος φιλικός προς τον αυτισμό* , Ζωντανός Αυτισμός. - <https://livingautism.com/autism-friendly-digital-world/>
- *Πώς να δημιουργήσετε έναν ιστότοπο φιλικό προς τον αυτισμό* , HeX Productions. - <https://www.horlix.com/making-your-autism-friendly-website/>
- *Μεταμορφώνοντας ζωές και αλλάζοντας συμπεριφορές* , Εθνική Εταιρεία Αυτισμού. - <https://www.autism.org.uk/>
- *Επισκόπηση SAP Autism at Work* , SAP. - <https://www.youtube.com/watch?v=VweAtdc3dyM>
- *Τι είναι η περιγραφή εργασίας;* , WikiJob. - <https://www.wikijob.co.uk/content/application-advice/job-applications/what-job-description>
- *Περιγραφές θέσεων εργασίας με βάση τις ικανότητες.* - <http://www.waljob.net/download/hrbook/HRM%20-%20Briefcase%20Books%20-%20Hiring%20Great%20People.pdf>
- *Πρακτικές Neurodiverse – Πώς να προσλάβετε άτομα με αυτισμό* , Εστίαση επαγγελματικών υπηρεσιών. Neurodiversity Talent Agency. - <https://focusps.ca/neurodiverse-practices-hire-people-autism/>
- *Τι είναι ο αυτισμός;* , Εθνική Αυτιστική Εταιρεία. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism>



- Πώς να διεξάγετε συνεντεύξεις εργασίας με υποψηφίους που έχουν αυτισμό , The Conversation. - <https://theconversation.com/how-to-conduct-job-interviews-with-candidates-who-have-autism-123152>
- The Dos & Don'ts της συνέντευξης με υποψήφιους για εργασία με αυτισμό , Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/interviewing-autistic-candidates>
- Αυτιστική εξουθένωση, εξηγείται , Spectrum News. - <https://www.spectrumnews.org/news/autistic-burnout-explained/>
- Βελτίωση του μειονεκτήματος για άτομα που αναζητούν εργασία με αυτισμό: Μια αρχική αξιολόγηση των προσαρμοσμένων ερωτήσεων συνέντευξης για την απασχόληση , Κέντρο Εφαρμοσμένης Έρευνας για τον Αυτισμό, Πανεπιστήμιο του Μπαθ, Ηνωμένο Βασίλειο και Κέντρο Έρευνας στον Αυτισμό και την Εκπαίδευση, University College London, UK. - <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10114129/1/Job%20interview%20paper%20FINAL%20ACCEPTED%20AUTHORS%20VERSION.pdf>
- Οι διαφορετικοί τύποι συνεντεύξεων για δουλειά και τι να περιμένετε , Morgan McKinley. - <https://www.morganmckinley.com/article/different-types-job-interviews-and-what-expect>
- Συνεντεύξεις με βάση τις ικανότητες , ISC Professional. - <https://www.interview-skills.co.uk/free-information/interview-guide/competency-based-interviews>
- Συμβουλές συνέντευξης & αποκωδικοποίηση των ερωτήσεων: Οδηγός για συνεντεύξεις εργασίας για μαθητές με Asperger και ASD, Recruit Guelph. - <https://www.recruitguelph.ca/cecs/sites/uoguelph.ca.cecs/files/public/Asperger%27s%20and%20ASD%20Job%20Interview%20Tips.pdf>
- Έλεγχος με Μέσο Προϋπηρεσιακού Τεστ , SHRM. - <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/screeningbymeansofpreemploymenttesting.aspx>
- Να αποκαλύψω ή να μην αποκαλύψω; Employment Tool Kit , Autism Speaks. - <https://www.autismspeaks.org/tool-kit-excerpt/disclose-or-not-disclose>
- Αποκάλυψη του αυτισμού σας - ένας οδηγός για αυτιστικούς ενήλικες , National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/diagnosis/disclosing-your-autism/autistic-adults>
- Πρέπει να αποκαλύψω τον αυτισμό μου σε έναν υποψήφιο εργοδότη; , Ειδήσεις ΗΠΑ. - <https://health.usnews.com/wellness/articles/2018-11-08/should-i-disclose-my-autism-to-a-prospective-employer>
- Είναι νόμιμο να ρωτάς για την ψυχική υγεία σε συνεντεύξεις για δουλειά; , Σύνδεση Προσλήψεων. - <https://www.recruitment-connection.co.uk/index.php/2018/02/is-it-legal-to-ask-about-mental-health-in-job-interviews/>
- Συνεντεύξεις Αυτισμού και Εργασίας , Βίντεο YouTube. - <https://www.youtube.com/watch?v=GPxaRpVoQ2g>



- *Gamification στην πρόσληψη*, μίσθωση. - <https://recruiterbox.com/blog/gamification-in-recruiting#:~:text=Gamification%20can%20be%20an%20effective,they%20would%20do%20if%20hired>.
- *Designing Gamified Interventions for Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review*, Barros.V, Brancher.J, Camargo.M και Miranda.R. - https://www.researchgate.net/publication/337108684_Designing_Gamified_Interventions_for_Autism_Spectrum_Disorder_A_Systematic_Review
- *8 λόγοι για τους οποίους οι υπεύθυνοι προσλήψεων πρέπει να είναι προσεκτικοί όταν χρησιμοποιούν το gamification για την εξέταση υποψηφίων*, Meritocracy. - <https://meritocracy.is/blog/2018/11/29/8-reasons-why-recruiters-should-be-careful-when-using-gamification-to-screen-candidates/>
- *Gamification for Recruitment and Job Training: Model, Taxonomy, and Challenges*, IEEE Xplore. - <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9050550>
- *Αποτελεσματική πρόσληψη και επιλογή*, Saylor. - <https://learn.saylor.org/mod/page/view.php?id=6121>
- *Πώς να προσελκύσετε ένα πιο πολυσχιδές εργατικό δυναμικό*, The Telegraph. - <https://www.telegraph.co.uk/business/autism-in-workplace/attract-neurodiverse-workforce/>
- *Ανθρώπινοι πόροι: πρόσληψη και επιλογή*, Open Learn. - <https://www.open.edu/openlearn/money-business/human-resources/human-resources-recruitment-and-selection/content-section-2>
- *Κατανοώντας τις προκαταλήψεις σας*, Πανεπιστήμιο Ουάσιγκτον. - <https://psych.wustl.edu/news/understanding-your-biases>
- *Πώς να αναγνωρίσετε και να κατακτήσετε την ασυνείδητη προκατάληψη*, ιδεαλιστής. - <https://www.idealists.org/en/careers/unconscious-bias-recognize>
- *Τι είναι η Γνωστική Προκατάληψη;*, Πολύ καλά μυαλό. - <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>
- *10 τρόποι για να μειώσετε την προκατάληψη των συνεντευξιαζόμενων*, LinkedIn. - <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/ways-to-reduce-interviewer-bias>
- *Person-Organization Fit*, Morley.M. - [https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20\(1996\)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%D](https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20(1996)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%D)
- *The Right Way to Check Someone's References*, Harvard Business Review. - <https://hbr.org/2016/07/the-right-way-to-check-someones-references>



Ενότητα 6 - Σχέδιο συνεδρίας εκπαίδευσης

Σχέδιο Εκπαιδευτικής Συνεδρίας Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	6
Τίτλος ενότητας	Σχετικά με τις διαδικασίες επιβίβασης και προσαρμογής και εφαρμογής για υπαλλήλους ASD. Οργάνωση του χώρου εργασίας.
Διάρκεια	9:45 λεπτά
Αριθμός συνεδριών και διάρκεια κάθε συνεδρίας:	Ενότητα I - Ο ρόλος του HR στη διαδικασία προσαρμογής: 2h10min Ενότητα II - Εργαλεία που χρησιμοποιούνται και υποστηρίζουν την προσαρμογή των εργαζομένων με ASD: 2h Ενότητα III - Περιοχές προσαρμογής εργαζόμενου με ASD στην εργασία – Εργαστήριο: 2ώ Ενότητα IV - Αποτελεσματική χρήση εργαλείων για την εισαγωγή νέων εργαζομένων με ASD στην εργασία και οι συνέπειες μιας αναποτελεσματικής διαδικασίας προσαρμογής: 3 ώρες Συμπέρασμα: 35 λεπτά

Ενότητα I: Ο ρόλος του HR στη διαδικασία προσαρμογής				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Καλωσόρισμα και παρουσίαση του εκπαιδευτή	5 λεπτά	-	Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τον εαυτό του/της στους εκπαιδευόμενους συμπεριλαμβανομένου του ιστορικού του/της	Περιεχόμενο γενικού ενδιαφέροντος
Παρουσίαση των εκπαιδευομένων, μια δραστηριότητα σπάσεως πάγου/ενεργοποιητή	10 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/έντυπ ο υλικό/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης	Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία



Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία	10 λεπτά	Παρουσίαση/βίντεο/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους	Οι εκπαιδευόμενοι έχουν επίγνωση της σημασίας του θέματος και παρακινούνται να βελτιώσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους
Η σημασία του θέματος, τα αναμενόμενα αποτελέσματα	5 λεπτά	Παρουσίαση/διαφάνειες/έντυπο υλικό/άλλο	Οι εκπαιδευόμενοι κατανόησαν το θέμα και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης	Παρουσίαση των θεμάτων που εξετάστηκαν στη συνεδρία

Ενότητα Ι: Ο ρόλος του HR στη διαδικασία προσαρμογής				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Ενότητα 1 (Συνεδρία 1) 1.2 διαδικασίες πρόσληψης / προσωπικής επιλογής σε εταιρείες γενικού επιπέδου για υπαλλήλους 1.3 πρόσληψη και αναπηρία	40 λεπτά	φύλλα εργασίας/έγγραφα για να αποκτήσετε σωστή μάθηση	Διάλεξη και συζητήσεις.	θα βρείτε μια γενική περιγραφή για την πρόσληψη και την προσωπική επιλογή, συγκεκριμένα περιεχόμενα, επεξηγηματικό βίντεο, υπηρεσίες επιλογής σελίδας aetari για άτομα με τσάι, δωρεάν εργαλείο πρόσβασης.
Ενότητα 1 (Συνεδρία 2) 1.4 προσωπική επιλογή και αναπηρία 1.5 ενημέρωση και ευαισθητοποίηση στην εργασία 1.6 διασφαλίζει ότι οι όροι της σύμβασης είναι σαφείς	50 λεπτά	φύλλα εργασίας/έγγραφα για να αποκτήσετε σωστή μάθηση	Διάλεξη και συζητήσεις.	Βρίσκουν τις κατάλληλες πληροφορίες για να μπορέσουν να πραγματοποιήσουν μια επιλογή προσωπικού χωρίς διακρίσεις και λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό



<p>Ενότητα 1 (Συνεδρία 3) 1.7 γενικές πληροφορίες σχετικά με την ακοή, τις αισθητηριακές διανοητικές διαταραχές</p> <p>1.8 συμπληρωματικά υλικά βοήθειας</p>	50 λεπτά	φύλλα εργασίας/έγγραφα για να αποκτήσετε σωστή μάθηση	Οι συμμετέχοντες στο μάθημα θα μπορούν να παρακολουθήσουν ένα βίντεο όπου μπορούν να δουν τα επιτεύγματα ενός ατόμου με αυτισμό στην αναζήτηση εργασίας	Βρίσκουν τις κατάλληλες πληροφορίες για να μπορέσουν να πραγματοποιήσουν μια επιλογή προσωπικού χωρίς διακρίσεις και λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό
---	----------	---	---	--

Ενότητα II: Εργαλεία που χρησιμοποιούνται και υποστηρίζουν την προσαρμογή των εργαζομένων με ASD

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
<p>Ενότητα 2 (Συνεδρία 1) 2.1 γενικές έννοιες</p> <p>2.3 ερωτηματολόγιο</p>	120 λεπτά	ερωτηματολόγιο, σχήματα, έγγραφα για την απόκτηση σωστής μάθησης	Καθένας από τους συμμετέχοντες του μαθήματος πρέπει να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο που βρίσκεται σε αυτήν την ενότητα για να επαληθεύσει ότι έχει λάβει τα απαραίτητα δεδομένα για να συνεχίσει με την ενότητα.	Οι συμμετέχοντες βρίσκουν τα εργαλεία για τις εταιρείες για να βοηθήσουν τους υπαλλήλους με ASD να προσαρμοστούν στην εργασία.

Ενότητα III: Τομείς προσαρμογής εργαζομένου με ASD στην εργασία – Εργαστήριο

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
<p>Ενότητα 3 (Συνεδρία 1) 3.1 Προτάσεις προετοιμασίας εργαστηρίου</p>	120 λεπτά	Ερωτηματολόγια, σχήματα, έγγραφα για την απόκτηση σωστής μάθησης	Μέσω ενός βίντεο και μιας συνέντευξης που έχει σχεδιαστεί ειδικά για άτομα με αυτισμό, οι συμμετέχοντες	Σε αυτή την ενότητα θα επισημανθούν τα ακόλουθα σημεία:



<p>3.2 συμπληρωματικά υλικά βοήθειας</p>			<p>πρέπει να απαντήσουν σε ένα ερωτηματολόγιο.</p>	<p>1. Παρουσίαση του υπαλλήλου του οργανισμού της εταιρείας, της αποστολής και των στόχων της. 2. Παρουσίαση του εργαζομένου σε συναδέλφους/ομάδα με τους οποίους θα συνεργαστεί, επισημάνση της δομής και των εξαρτήσεων στην εταιρεία. 3. Παρουσίαση της αρχής της εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες. Παρουσίαση στον υπάλληλο του χώρου εργασίας: τόπος και ευθύνη για αυτόν τον τόπο, καθήκοντα, καθήκοντα, κανόνες ασφαλείας.</p>
--	--	--	--	---

Ενότητα IV: Αποτελεσματική χρήση εργαλείων για την εισαγωγή νέων εργαζομένων με ASD στην εργασία και τις συνέπειες μιας αναποτελεσματικής διαδικασίας προσαρμογής

Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
<p>4.1 περιγραφή των ατόμων με αυτισμό και των ταλέντων τους καθώς και των αδυναμιών τους 4.2 οι δυνατότητες των ατόμων με ASD</p>	<p>60 λεπτά</p>	<p>φύλλα εργασίας/έγγραφα για να αποκτήσετε σωστή μάθηση</p>	<p>Διάλεξη και συζητήσεις.</p>	<p>Η πολιτική προσωπικού σε αυτό το τμήμα, η επίγνωση της βούλησης για διατήρηση ταλαντούχων υπαλλήλων με ASD και η επίγνωση του υψηλού επιπέδου εναλλαγής λόγω συγκεκριμένων δυσκολιών επικοινωνίας και, μερικές φορές, περιορισμένων</p>



				ευκαιριών που προκύπτουν από δυσλειτουργία των εργαζομένων θα αντιμετωπιστούν.
4.3 Σχεδιασμός σταδιοδρομίας και προετοιμασία στρατηγικής ανάπτυξης προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με asd):	60 λεπτά	Καλές πρακτικές	Ο συμμετέχων στο μάθημα πρέπει να διαβάσει τις περιπτώσεις καλών πρακτικών για να μπορέσει να το εφαρμόσει αργότερα.	Αυτή η συνεδρία είναι πολύ πρακτική και έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε οι εταιρείες να μαθαίνουν για καλές πρακτικές και να μπορούν να τις εφαρμόσουν.
4.4 περισσότερες σχετικές πληροφορίες 4.5 Οι κοινωνικές προσδοκίες απαιτούν διδασκαλία 4.6 περίπτωση πρακτική	60 λεπτά	Έγγραφο προς ανάγνωση, παρουσίαση, μελέτη περίπτωσης	Μόλις διαβάσει ολόκληρη την ενότητα, ο συμμετέχων του μαθήματος πρέπει να πραγματοποιήσει την πρακτική περίπτωση όπου μπορεί να εφαρμόσει όλα όσα έμαθαν κατά τη διάρκεια του μαθήματος.	Λίστα με πράγματα που πρέπει να λάβουν υπόψη και να γνωρίζουν οι υπεύθυνοι προσλήψεων και οι εταιρείες για τα άτομα με αυτισμό και την αξία τους στην αγορά εργασίας:

συμπέρασμα				
Βασικά σημεία	χρόνος	Υλικό	Μεθοδολογία	Αναμενόμενο αποτέλεσμα
Συνοψίστε τη συνεδρία	15 λεπτά	Δημοσιεύστε το σημείωμα	Ομαδική δραστηριότητα: κάθε εκπαιδευόμενος ονομάζει τουλάχιστον ένα πράγμα που έμαθε κατά τη διάρκεια της συνεδρίας, γράψτε το σε ένα post-it και τοποθετήστε το σε ένα flipchart.	Όλα τα αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα καλύπτονται από τους εκπαιδευόμενους



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

OPPORTUNITIES 4 ΑΥΤΙΣΜ

Ερωτήσεις και απαντήσεις	5 λεπτά	Flipchart/Whiteboard	Ανοιχτή συνεδρία ερωτήσεων	Απαντήθηκαν οι ερωτήσεις των εκπαιδευόμενων, διευκρινίστηκαν οι αμφιβολίες
Αξιολόγηση εκπαίδευσης	5 λεπτά	Ερωτηματολόγια αξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι συμπληρώνουν ερωτηματολόγια για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα της συνεδρίας, συμπεριλαμβανομένου του περιεχομένου και της οργάνωσης	Συλλέχθηκαν συμπληρωμένα ερωτηματολόγια από όλους τους εκπαιδευόμενους
Αξιολόγηση ικανοτήτων – μόνο τελική συνεδρία ενότητας	10 λεπτά	Έντυπο αξιολόγησης ικανοτήτων/Έντυπο αυτοαξιολόγησης	Οι εκπαιδευόμενοι απαντούν σε ερωτήσεις που αξιολογούν το επίπεδο γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ενότητας	Ποσοστό επιτυχίας τουλάχιστον 75%.



Ενότητα 6 - Οδηγίες, συμβουλές και πρόσθετες πληροφορίες για εκπαιδευτές

Παρασκευή

Αυτή η ενότητα προορίζεται για εταιρείες και εργαζόμενους να παρέχουν εκπαίδευση και πρακτικά εργαλεία σε επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, σε υπεύθυνους προσλήψεων, διευθυντές διαφορετικότητας και ένταξης, διευθυντές προσωπικού, επικεφαλής ομάδων και εργοδότες, κατάρτιση και εκπαίδευση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασιακής ένταξης ατόμων με αυτισμό φάσμα. διαταραχή (TEA).

Ο στόχος του Εγχειριδίου είναι να βοηθήσει τις εταιρείες να γνωρίζουν πώς να προσαρμόζουν τον χώρο εργασίας σε άτομα με Αυτισμό, καθώς και να ενθαρρύνει τους υπαλλήλους να συνεργάζονται ώστε να μπορούν να βοηθήσουν πιθανούς εργαζόμενους με ASD στο χώρο εργασίας τους.

Αρχικά, η Ενότητα παρουσιάζει τι πρέπει να λάβουμε υπόψη για τα άτομα με ASD και τι πρέπει να γνωρίζουμε γι' αυτά, ώστε η εργασία να είναι όσο το δυνατόν πιο προσαρμοσμένη.

Δεδομένου ότι η εκπαίδευση Opportunities4autisms προορίζεται ειδικά για επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού και εργοδότες, η ενότητα παρέχει μια χρήσιμη θεωρητική βάση για την εκπαίδευση ενηλίκων για να βοηθήσει τις εταιρείες και τους υπαλλήλους να εκπαιδούνται για την προσαρμογή της εργασίας και της λειτουργικότητάς της σε άτομα με ASD.

Για να προετοιμάσετε αυτήν την ενότητα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, θα πρέπει να έχετε στη διάθεσή σας τα απαραίτητα μέσα για να έχετε πρόσβαση στα βίντεο που πρέπει να παίξετε σε όλη τη διάρκεια του μαθήματος. Πρέπει επίσης να εκτυπώσετε τα τεστ και τα κουίζ για να τα κάνετε με τον σωστό τρόπο. Θυμηθείτε ότι είναι απαραίτητο να λάβετε πληροφορίες σχετικά με τον ορισμό του αυτισμού και τα χαρακτηριστικά του (που καθιερώνονται σε άλλες ενότητες) πριν ολοκληρώσετε την πρακτική περίπτωση που βρίσκεται στην ενότητα 6.

Εισαγωγή

Πριν ξεκινήσουν, οι συμμετέχοντες στο μάθημα καλούνται να σχολιάσουν εάν είχαν ποτέ εμπειρία εργασίας με άτομο με αυτισμό. Με αυτόν τον τρόπο, επιτυγχάνουμε μια ανταλλαγή εμπειριών που στο τέλος της ενότητας καλό θα είναι να θυμόμαστε να δούμε τι θα έκανε ο καθένας από τους συμμετέχοντες τώρα που έχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και γνώσεις.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες θα εξηγηθούν ποιες γνώσεις θα αποκτήσουν με την ενότητα 6. Αυτές είναι οι ακόλουθες:

Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο συμμετέχων θα έχει τις ακόλουθες γνώσεις και δεξιότητες:

- Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν την ανάγκη να αναπτύξουν δεξιότητες για την υποστήριξη και την ανάπτυξη των κινήτρων των εργαζομένων με ASA στο εργασιακό περιβάλλον.



- Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τη σημασία της φιλικής και επαγγελματικής εισαγωγής ενός νέου υπαλλήλου με διαταραχή φάσματος αυτισμού στην εταιρεία/ομάδα.
- Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα στάδια εισαγωγής ενός νέου υπαλλήλου με ASD στο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας και κατανοούν τον ρόλο του HR σε καθένα από αυτά τα στάδια.
- Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν και μπορούν να χρησιμοποιήσουν εργαλεία και μεθόδους που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία προσαρμογής των νέων εργαζομένων, με ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζόμενους με ASD.
- Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τη σημασία των τομέων χρήσης της γνώσης που αποκτήθηκε στη διαδικασία προσαρμογής από τους νέους υπαλλήλους (κανονισμοί, κανόνες σχετικά με τη λήψη αποφάσεων ή τη ροή εγγράφων κ.λπ.) για την αποτελεσματική διαχείριση των διαδικασιών εργασίας ομάδας ή έργου ή για την εκτέλεση επαγγελματικά καθήκοντα.
- Οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να αναπτύξουν τις δικές τους ικανότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας και να οικοδομήσουν θετικές σχέσεις μέσα σε μια ομάδα.
- Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα πιο συχνά λάθη στην εφαρμογή των εργαζομένων με ASD και γνωρίζουν τις συνέπειες αυτών των λαθών στην ομαδική/επαγγελματική διαδικασία εργασίας.

Ενότητα 1, 2, 3 και 4

Για τις Ενότητες 1, 2 και 4, βεβαιωθείτε ότι έχει προετοιμαστεί όλο το υλικό (φύλλα εργασίας, βίντεο, ερωτηματικά κ.λπ.) και ότι όλα τα βίντεο είναι διαθέσιμα. Ενθαρρύνετε τη συζήτηση μεταξύ των συμμετεχόντων.

συμπέρασμα

Θυμηθείτε ότι αυτή η ενότητα χρησιμοποιείται έτσι ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να πραγματοποιήσουν επιλογή προσωπικού, συνεντεύξεις και όλες τις απαραίτητες εργασιακές διαδικασίες που σχετίζονται με ένα άτομο με αυτισμό. Αυτό έχει πολύ σημαντική αξία, καθώς μιλάμε για ευκαιρίες, ισότητα, μη διάκριση κ.λπ. Επομένως, οι συμμετέχοντες θα πρέπει να κάνουν όλες τις ερωτήσεις που έχετε και να προσπαθήσουν να κάνουν αυτή την ενότητα πρακτική μάθηση που μπορούν να χρησιμοποιήσουν στο μέλλον. Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορέσουν να αλλάξουν τον κόσμο.

Αξιολόγηση ικανοτήτων

Οι ικανότητες που θα αποκτήσετε αναπτύσσονται στην εισαγωγή.

Ενότητα 6 - Προτεινόμενοι πόροι και περαιτέρω ανάγνωση για εκπαιδευτές

- Μεταβείτε στον σύνδεσμο του βίντεο κάντε κλικ εδώ (ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΜΥΘΟΙ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ)
<https://www.youtube.com/channel/UCI6QcXatdaEAaRTRjl3dc0w>
- ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΩΡΕΑΝ ΣΕΛΙΔΑ ΘΑ ΣΑΣ ΒΟΗΘΗΣΕΙ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΣΕΤΕ ΠΡΟΦΙΛ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΑ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ:
<http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea/>



- Aguilar, M (2005), Προετοιμάζοντας τη συνέντευξη για δουλειά, UNAM: México.
- Chiavenato, Idalberto (1999) Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, McGraw-Hill Interamericana, SA, Κολομβία,
- Claver Cortés, E, Gascó Gascó, JL, Llopis Taverner, J. (2001). Ανθρώπινο Δυναμικό στην Εταιρεία: Μια Προσέγγιση Διαχείρισης. (Δεύτερη έκδοση) Editorial Cívitas, Μαδρίτη.
- Equipo Vértice (2007) Επιλογή προσωπικού, Editorial Vértice, Μάλαγα
- Olleros Izard, Manuel (2005) Η διαδικασία πρόσληψης και επιλογής προσωπικού, Βαρκελώνη, Gestión 2000.
- Πόροι Διαδικτύου:
- Abellán García, Antonio; Hidalgo Checa, Rosa M^a. (2011). Ορισμοί της αναπηρίας στην Ισπανία, αρ. 109 Αναφορές πύλης ηλικιωμένων. Μαδρίτη. (<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>)
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, ενότητα n^o4, Η διαδικασία πρόσληψης, επιλογής και εισαγωγής μιας εταιρείας χωρίς αποκλεισμούς. Κόστα Ρίκα.
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, ενότητα n^o4, Η διαδικασία πρόσληψης, επιλογής και εισαγωγής μιας εταιρείας χωρίς αποκλεισμούς. Κόστα Ρίκα.
- Ιστοσελίδα του Ιδρύματος Adecco (Azimut) (<https://fundacionadecco.org/azimut/>)
- Ιστοσελίδα FSC Inserta (Fundación Once) (<http://www.fsc-inserta.es/>)
- Ιστότοπος Incluyeme (www.incluyeme.com)
- Ιστοσελίδα του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) (www.who.int/es/)
- Ιστοσελίδα της Κρατικής Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΣΕΠΕ) (<https://www.sepe.es/>)
- Ιστοσελίδα SINPROMI (<http://www.sinpromi.es/>)
- Εταιρικό βίντεο FSC Inserta (<https://www.youtube.com/watch?v=wsrgpoxFwB4>)
- Εταιρικό βίντεο SINPROMI (<https://www.youtube.com/watch?v=xpUQlJKWFo>)
- <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea>



Παράρτημα 2 - Αξιολογήσεις Ικανοτήτων

Ενότητα 1 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων

Αξιολόγηση ικανοτήτων Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	1
Τίτλος ενότητας	Η έννοια του αυτισμού
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	10 βαθμοί
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	80 %

Οδηγίες για εκπαιδευόμενους:

Η αξιολόγηση ικανοτήτων πραγματοποιείται μέσω ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής. Για καθεμία από τις δέκα ερωτήσεις, προσφέρονται τέσσερις πιθανές απαντήσεις. Υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση. Κάθε σωστή απάντηση δίνει έναν βαθμό. Ο ελάχιστος αριθμός πόντων που απαιτούνται για την επιτυχία του τεστ είναι 8.

Υπολογισμός πόντων:

Ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση 1. Ο όρος φάσμα του αυτισμού υποδηλώνει ότι:

- a) όλα τα άτομα με αυτισμό έχουν τα ίδια συμπτώματα
- b) υπάρχει μεγάλη ετερογένεια συμπτωμάτων
- c) ο αυτισμός συνοδεύεται από προβλήματα όρασης
- d) τα παιδιά με αυτισμό έχουν ειδικές ικανότητες

Ερώτηση 2. Το χτύπημα με τα χέρια και τα δάχτυλα είναι:

- a) στερεότυπες κινήσεις
- b) σημάδια εγκεφαλικής βλάβης
- c) σημάδια ότι το παιδί βαριέται
- d) υπάρχει μόνο σε μη λεκτικά παιδιά

Ερώτηση 3. Όλα τα άτομα με αυτισμό έχουν:

- a) νοητικές αναπηρίες
- b) σύνδρομο εύθραυστου X
- c) δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία
- d) επιθετική συμπεριφορά



Ερώτηση 4. Ένας γνωστός παράγοντας κινδύνου για την εμφάνιση αυτισμού είναι:

- a) πατρική ηλικία
- b) συναισθηματικά αποκομμένη μητέρα
- c) εμβολιασμός
- e) επισκληρίδιο αναλγησία

Ερώτηση 5. Ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες σχετίζονται με εκτελεστικές λειτουργίες;

- a) συναισθηματική αναγνώριση
- b) εξαιρετικές δεξιότητες στο να χειρίζεστε μηχανή
- c) σχεδίαση
- d) αδρές κινητικές δεξιότητες

Ερώτηση 6. Η θεωρία του νου είναι:

- a) ικανότητα κατανόησης ψυχικών καταστάσεων
- b) ένας τρόπος σκέψης των παιδιών με αυτισμό
- c) μια θεωρία για το πώς σκέφτεται το παιδί με αυτισμό
- d) ψυχολογική θεωρία για το πώς «λειτουργεί» ο εγκέφαλος

Ερώτηση 7. Το επίπεδο υποστήριξης

- a) δεν εξαρτάται από το πλαίσιο
- b) δεν αλλάζει με την πάροδο του χρόνου
- c) εξαρτάται από το πλαίσιο και δεν αλλάζει ποτέ
- d) εξαρτάται από το πλαίσιο και μπορεί να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου

Ερώτηση 8. Προσανατολισμός στη λεπτομέρεια:

- a) είναι πάντα αδυναμία στο εργασιακό περιβάλλον
- b) είναι πάντα πλεονέκτημα
- c) θα μπορούσε μερικές φορές να θεωρηθεί ως πλεονέκτημα
- d) δεν σχετίζεται με τη δουλειά

Ερώτηση 9. Ικανότητα είναι:

- a) κίνημα για τα δικαιώματα του αυτισμού
- b) η άποψη ότι τα άτομα με αυτισμό έχουν διαφορετικές ικανότητες
- c) διακρίσεις λόγω αναπηρίας
- d) κατάσταση αυτισμού υψηλής λειτουργικότητας

Ερώτηση 10. Η διδασκαλία σύνθετων εργασιών με τη διάσπασή τους σε μικρότερα διαδοχικά βήματα είναι γνωστή ως:

- a) προτρέποντας
- b) αλυσοδέοντας



- c) πρίπλασμα
- d) ενίσχυση

Λύση:

Ερώτηση 1 -

Ερώτηση 2 -

Ερώτηση 3 -

Ερώτηση 4 -

Ερώτηση 5 -

Ερώτηση 6 -

Ερώτηση 7 -

Ερώτηση 8 -

Ερώτηση 9 -

Ερώτηση 10 -



Ενότητα 2 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων

Αξιολόγηση ικανοτήτων Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	2
Τίτλος ενότητας	Δυσκολίες ατόμων με ASD στο χώρο εργασίας
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	100 βαθμοί
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	75 %

Οδηγίες για εκπαιδευόμενους:

Δώστε ένα αντίγραφο του ερωτηματολογίου αξιολόγησης σε κάθε συμμετέχοντα. Εξηγήστε ότι υπάρχει μόνο 1 σωστή απάντηση σε κάθε ερώτηση. Αφήστε 10 λεπτά στους συμμετέχοντες να απαντήσουν. Στο τέλος μπορείτε να συζητήσετε τις ερωτήσεις μία προς μία, ομαδικά.

Υπολογισμός πόντων:

Ερώτηση μίας επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση πολλαπλής επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / μερικώς σωστή απάντηση 0,5 βαθμοί / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση 1. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί εμπόδιο στην απασχόληση ειδικά για άτομα με ASD.

- a) Αναλφαβητισμός
- b) Νοητικά ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ
- c) Επιθετική συμπεριφορά
- d) Κοινωνικές αναπηρίες

Ερώτηση 2. Η ικανότητα κατανόησης οδηγιών ή η «ανάγνωση μεταξύ των γραμμών», είναι παραδείγματα ποιας δεξιότητας;

- a) Γνωστικές Λειτουργικές Δεξιότητες
- b) Κοινωνικές δεξιότητες
- c) Δεξιότητες επικοινωνίας
- d) Γλωσσικές δεξιότητες

Ερώτηση 3. Με βάση τις κύριες δυσκολίες που σχετίζονται με τον αυτισμό, ποιες είναι οι πιο συχνές ανάγκες υποστήριξης;

- a) Φυσική, Κοινωνική, Επικοινωνιακή, Ψυχική υγεία και ευεξία, Ανάγκες δεξιοτήτων και εμπειρίας



- b) Σωματική, Κοινωνική, Γνωστική, Ψυχική υγεία και ευεξία, Συμπεριφορικές ανάγκες
- c) Φυσική, Γλώσσα, Γνωστική, Ψυχική υγεία και ευεξία, ανάγκες δεξιοτήτων και εμπειρίας
- d) Φυσική, Κοινωνική, Γνωστική, Ψυχική υγεία και ευεξία, ανάγκες δεξιοτήτων και εμπειρίας

Ερώτηση 4. Οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας κατηγοριοποιούνται σε 3 τύπους. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ υπάρχει σε ένα από αυτά;

- a) Προσαρμογές σε φυσικό χώρο και εξοπλισμό
- b) Προσαρμογές στον ρόλο της εργασίας και στις διαδικασίες διαχείρισης
- c) Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού
- d) Προσαρμογές στο περιβάλλον του χώρου εργασίας

Ερώτηση 5. Ποια από τα παρακάτω είναι παραδείγματα προσαρμογών φυσικού χώρου και εξοπλισμού;

- a) Εργονομική καρέκλα
- b) Φιμέ γυαλιά
- c) Αποφύγετε το ανοιχτό γραφείο αν είναι δυνατόν
- d) Όλα τα παραπάνω

Ερώτηση 6. Ποια από τα παρακάτω είναι παραδείγματα προσαρμογών στον ρόλο της εργασίας και στις διαδικασίες διαχείρισης;

- a) Ευέλικτο ωράριο εργασίας για αποφυγή μετακινήσεων σε ώρες αιχμής
- b) Καθαρή σήμανση σε όλο το κτίριο και καθορισμένους ήσυχους χώρους
- c) Συνάδελφοι συνειδητοποιούν ότι φορούν δυνατά αρώματα
- d) Πρόσβαση σε καθοδήγηση ηλικιωμένων

Ερώτηση 7. Ποια από τα παρακάτω αποτελούν παραδείγματα προσαρμογών σε κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές;

- a) Ελαχιστοποιήστε τις περιττές συναντήσεις πρόσωπο με πρόσωπο
- b) Εκπαίδευση προσωπικού σε θέματα νευροποικιλομορφίας και ειδικών αναγκών
- c) Δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας όπου είναι δυνατόν
- d) Περισσότερος χρόνος για εργασίες

Ερώτηση 8. Ποιους πόρους απαιτούν οι προσαρμογές;

- a) χρόνος
- b) Οικονομικό κόστος
- c) Χώρος



d) Όλα τα παραπάνω

Ερώτηση 9. Οι χαλαρές υποχρεώσεις σε κοινωνικές δεσμεύσεις, η εργασία κοντά σε οικείους και κατανοητούς συναδέλφους και η διανομή φυλλαδίων πριν από την εκπαίδευση/παρουσιάσεις (για να παρακολουθήσετε ό,τι συζητείται προφορικά), αποτελούν παραδείγματα ποιου είδους προσαρμογών;

- a) Προσαρμογές σε φυσικό χώρο και εξοπλισμό
- b) Προσαρμογές στον ρόλο της εργασίας και στις διαδικασίες διαχείρισης
- c) Προσαρμογές στις κοινωνικές/πολιτιστικές πρακτικές εντός του οργανισμού
- d) Κανένα από τα παραπάνω

Ερώτηση 10. Πώς μπορείτε να αξιολογείτε περιοδικά την αποτελεσματικότητα των προσαρμογών ή/και να προσδιορίζετε νέες προσαρμογές για έναν συγκεκριμένο υπάλληλο;

- a) Επακόλουθες συζητήσεις που μπορούν να προγραμματιστούν ή ακόμα και να ενσωματωθούν σε δοκιμαστικές συναντήσεις με τον εργαζόμενο
- b) Δεν χρειάζεται να προσαρμόσετε προσαρμογές για μια συγκεκριμένη ανάγκη υπαλλήλου.
- c) Εάν ο υπάλληλος δεν παραπονιέται, μπορείτε να υποθέσετε ότι όλα λειτουργούν καλά
- d) Αρκεί η προϋπηρεσιακή συζήτηση με τον εργαζόμενο. Οι ανάγκες τους δεν αλλάζουν.

Λύση:

Ερώτηση 1 – Α

Ερώτηση 2 – Γ

Ερώτηση 3 – Δ

Ερώτηση 4 – Δ

Ερώτηση 5 – Δ

Ερώτηση 6 – Α

Ερώτηση 7 – Β

Ερώτηση 8 – Δ

Ερώτηση 9 – Γ

Ερώτηση 10 – Α

Ενότητα 3 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων

Αξιολόγηση ικανοτήτων Opportunities4autisms



Αριθμός ενότητας	3
Τίτλος ενότητας	Ανάπτυξη και διαχείριση των ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD. Τα δυνατά σημεία των ατόμων με ASD ως εργαζόμενοι.
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	64
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	75 % (48 βαθμοί)

Υπολογισμός πόντων:

Για κάθε ερώτηση, υπάρχει ένας συγκεκριμένος αριθμός μέγιστων πόντων που πρέπει να κερδίσετε.

Ερώτηση 1. Να αναφέρετε τουλάχιστον πέντε χαρακτηριστικά των δυνατοτήτων των ατόμων με ASD ως εργαζόμενοι (1 χαρακτηριστικό 1 βαθμός, μέγιστος αριθμός μορίων - 5 βαθμοί).

Ερώτηση 2. Ποια είναι η διάγνωση των ρόλων της ομάδας σύμφωνα με το Belbin Test; (σωστή απάντηση 10 βαθμοί)

Ερώτηση 3. Καταγράψτε τουλάχιστον πέντε από τις πιο αποτελεσματικές επαγγελματικές δραστηριότητες για τα άτομα με ASD (1 χαρακτηριστικό 1 βαθμός, το πολύ 5 βαθμοί).



Ερώτηση 4. Καταγράψτε πέντε εργαλεία που γνωρίζετε για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD (1 χαρακτηριστικό 1 βαθμός, μέγιστος αριθμός πόντων - 5 βαθμοί).

Ερώτηση 5. Η προετοιμασία για εργασία με έναν υπάλληλο με ASD περιλαμβάνει (σημειώστε τη σωστή απάντηση - 5 μονάδες):

- a) Βεβαιωθείτε ότι ο εργαζόμενος είναι εξοικειωμένος με: την οργάνωση της εταιρείας, την αποστολή και τους στόχους της, και τους συναδέλφους/ομάδες με τους οποίους θα συνεργαστεί, τονίζοντας τη δομή και τις σχέσεις εντός της εταιρείας. Κανόνες εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες. Σταθμός εργασίας: τοποθεσία και ευθύνη για αυτήν την τοποθεσία, εργασίες, καθήκοντα και κανόνες ασφαλείας.
- b) Επικοινωνία με τέτοιο τρόπο ώστε να δημιουργηθεί δεσμός και να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή σχέση εργασίας και μια ευχάριστη και φιλική ατμόσφαιρα εργασίας.

Ερώτηση 6. Ο χάρτης διάγνωσης ικανοτήτων και δεξιοτήτων ενός υπαλλήλου με ASD περιλαμβάνει ένα σύστημα (σημειώστε τη σωστή απάντηση - 5 μονάδες):

- a) Ανάλυση SWOT των δυνατών και αδυναμιών του εργαζομένου
- b) Αναλύστε τις προσωπικές ικανότητες των εργαζομένων, τις κοινωνικές ικανότητες, τις διοικητικές ικανότητες και τις επαγγελματικές ικανότητες.

Ερώτηση 7. Καταγράψτε τρία, βασικά οφέλη από την ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων με ASD (1 χαρακτηριστικό 2 βαθμοί, μέγιστος αριθμός μορίων - 6 βαθμοί).



Ερώτηση 8. Περιγράψτε τη μέθοδο συντονισμένης συζήτησης για την υποστήριξη ενός υπαλλήλου με ASD, σε τι αποτελείται; (σημείο 10 σωστής απάντησης):

Ερώτηση 9. Η ανάπτυξη εργαζομένων με ASD γίνεται υπό τις προϋποθέσεις (σημειώστε τη σωστή απάντηση - 5 μονάδες):

- a) Όταν ο στόχος της ανάπτυξης ικανοτήτων αποτελεί πρόκληση για τον εργαζόμενο και η επίτευξή του πρέπει να είναι πηγή ικανοποίησης και η επίτευξη του στόχου συνδέεται με την επίτευξη άλλων οφελών. Οι στόχοι αναλύονται σε στάδια, η επίτευξη των οποίων ελέγχεται και ο εργαζόμενος λαμβάνει ανατροφοδότηση σχετικά με την επίδραση του ελέγχου.
- b) Όταν υπάρχουν φιλικές κοινωνικές εγκαταστάσεις στην εργασία και ο εργοδότης προσφέρει ένα πακέτο παροχών.

Ερώτηση 10. Αναφέρετε τον βαθμό στον οποίο συμφωνείτε με κάθε δήλωση.

- a) 1 τμχ. - Διαφωνώ
- b) 2 pkt. – Μάλλον διαφωνώ
- c) 3pkt – μάλλον συμφωνώ
- d) 4pkt – Συμφωνώ απόλυτα

Ικανοποίηση από την προπόνηση	1	2	3	4	N/A
Κατάλαβα τους στόχους της εκπαίδευσης σχετικά με την ανάγκη για το θέμα της υποστήριξης των δυνατοτήτων των εργαζομένων με ASD.					
Οι γνώσεις που απέκτησα από την εκπαίδευση διεύρυναν την κατανόησή μου για το θέμα της					



υποστήριξης των δυνατοτήτων των εργαζομένων με
ASD.

Λύση:

Ερώτηση 1 – Οι σωστές απαντήσεις είναι:

- υψηλό επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων (π.χ. άριστα προσόντα στην πληροφορική),
- σχολαστική ολοκλήρωση εργασιών,
- προσοχή στη λεπτομέρεια,
- υψηλή συγκέντρωση κατά τη διάρκεια καθημερινών δραστηριοτήτων και επαναλαμβανόμενων κινήσεων,
- μνήμη για γεγονότα και αριθμούς (χρήσιμο π.χ. σε χρηματοοικονομικά και λογιστικά),
- λογική και αντισυναισθηματική προσέγγιση στα καθήκοντα,
- χειρωνακτική επιδεξιότητα,
- αξιολογία (ειλικρίνεια του λόγου),
- αυστηρή τήρηση των διαδικασιών,
- άριστες διαπροσωπικές δεξιότητες σε δομημένες ομάδες με καθιερωμένη ιεραρχία προσωπικού, σαφή κατανομή ευθυνών και ενέργειες που προσδιορίζονται ως σωστές ή όχι.

Ερώτηση 2 - Σωστή απάντηση:



Diagnosis of Team Roles

Team role diagnosis provides valuable information about the specific functioning of the individuals in the team and the whole team, which is a mosaic of various team roles and natural predispositions. Role diagnosis can be used to:

- build a new team,
- include the optimal person in the team,
- increase the effectiveness of team activities
- and – manage careers according to individual talents and acceptable weaknesses.

AUTISM

Ερώτηση 3 - Σωστές απαντήσεις:

- την εισαγωγή δεδομένων σε βάσεις δεδομένων,
- επεξεργασία κειμένου,
- ερευνητικό έργο,



- συμπληρώνοντας έντυπα,
- αντιγραφή, σάρωση, ταξινόμηση, διανομή πληροφοριών,
- χειρισμός εισερχόμενης και εξερχόμενης αλληλογραφίας,
- αρχειοθέτηση,
- δουλεύοντας σε βιβλιοθήκη,
- Βιομηχανία πληροφορικής - ειδικά η εργασία με λογισμικό,
- δίπλωμα, συσκευασία, στοίβαξη, αρχειοθέτηση και άλλες επαναλαμβανόμενες εργασίες σε μια γρήγορη διαδικασία παραγωγής.

Ερώτηση 4 - Σωστές απαντήσεις:

- Παρατήρηση
- Συνέντευξη
- ΜΙΛΑ ρε
- ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ
- Εκπαίδευση
- Προπόνηση
- Ανατροφοδότηση
- Παρακολούθηση διαδικασίας
- Εκπαιδευτικό πρόγραμμα

Ερώτηση 5 - Α

Ερώτηση 6 - Β

Ερώτηση 7 - Σωστές απαντήσεις:

- Αγοραία αξία του εργαζομένου
- Ασφάλεια εργασίας
- Επίπεδο μισθού
- Κύρους και σημασία στην οργάνωση / αυτοπεποίθηση
- Επαγγελματισμός / Εξειδίκευση
- Δυνατότητα πολυεπαγγελματισμού / πολυχρηστικότητας
- Ευκολία στην εύρεση εργασίας
- Ικανοποίηση της ανάγκης για αυτοεκπλήρωση
- Διεύρυνση της γνωστικής προοπτικής

Ερώτηση 8 - Σωστή απάντηση:



Methods and techniques for supporting/training the persons with ASD

Moderated discussion can be used to change attitudes and overcome resistance to change. During the discussion, the tutor activates all the participants - confronting different points of view, works on clarifying the understanding of concepts and modifying attitudes (it can be used for sociotechnical purposes). Relevant content is noted on the board. Each discussion requires a summary at the end. The principles of proper discussion :

- be active and open to all the participants,
- the group should not consist of more than twelve people,
- use whiteboards or flipcharts,
- keep neutrality towards the proposals,
- group discussion requires skilful leading, resourcefulness, preparation and understanding of one's role by the leader.

AUTISM

Ερώτηση 9 - Α

Ερώτηση 10 - Μέγιστος αριθμός βαθμών 8



Ενότητα 4 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων

Αξιολόγηση ικανοτήτων Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	4
Τίτλος ενότητας	Εργασιακά δικαιώματα ατόμων με ASD σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	100 βαθμοί
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	75 %

Υπολογισμός πόντων:

Ερώτηση μίας επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση πολλαπλής επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / μερικώς σωστή απάντηση 0,5 βαθμοί / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση 1: Το εννοιολογικό πλαίσιο για τη διαδικασία της ανθρώπινης ανάπτυξης βασίζεται κανονιστικά σε...

- Γενικό σχόλιο Νο. 9 (2006): Τα δικαιώματα των παιδιών με αναπηρία
- Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (X)
- Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη
- Σύμβαση 159 για την Επαγγελματική Αποκατάσταση και την Απασχόληση (Άτομα με Αναπηρία)

Ερώτηση 2 : Πού μπορούμε να βρούμε πιο αναλυτικά το νομικό πλαίσιο που θεσπίζει τις υποχρεώσεις του Κράτους σε σχέση με την εργασία και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία;

- Τέχνη. 17 Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία
- Τέχνη. 27 Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα
- Τέχνη. 27 Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (X)
- Τέχνη. 13 Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων

Ερώτηση 3: Σε ποιους κανονισμούς μπορούν να βασιστούν τα κράτη μέλη της ΕΕ για να εφαρμόσουν τις αρμοδιότητές τους στην απασχόληση και την αναπηρία;

- Το Ακαδημαϊκό Δίκτυο Ευρωπαίων Εμπειρογνομόνων για την Αναπηρία (ANED)
- 2000/78/ΕΚ Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, 2000 και -Γενικός κανονισμός απαλλαγής κατά κατηγορία, 2014 (X)
- Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
- Κανένα από τα παραπάνω



Ερώτηση 4: Με ποια μέτρα προωθεί η Ευρώπη την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον;

- a) Το σύστημα των ποσοτώσεων
- b) Υποστηριζόμενη απασχόληση
- c) Προστατευμένη απασχόληση
- d) Όλα είναι σωστά (X)

Ερώτηση 5: Ποια νομικά πλαίσια πρέπει να λάβει υπόψη κάθε στρατηγική που στοχεύει στην πιο υπεύθυνη διαχείριση της αναπηρίας στη σφαίρα επιρροής της εταιρείας;

- a) Η Διεθνής Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία
- b) Οι κατευθυντήριες αρχές για τις επιχειρήσεις και τα δικαιώματα του ανθρώπου
- c) Η Ατζέντα 2030 και οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης
- d) Όλα είναι σωστά (X)

Ερώτηση 6 : Τι μπορεί να σημαίνει για μια εταιρεία η συμμόρφωση με τους τρεις διεθνείς άξονες για την αναπηρία;

- a) Βεβαιωθείτε ότι η εταιρεία δεν έχει αρνητικό αντίκτυπο στα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία
- b) Πάρτε ως αναφορά στη στρατηγική της εταιρείας, τους ενιαίους κανόνες που έχουν αναγνωριστεί διεθνώς
- c) Δεν είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη
- d) Τα Α και Β είναι σωστά

Ερώτηση 7 Πώς μπορούν οι εταιρείες να διασφαλίσουν ότι σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα;

- a) Οι εταιρείες συμμορφώνονται πάντα με τα ανθρώπινα δικαιώματα
- b) Με τη λήψη δημόσιας δέσμευσης, τον εντοπισμό πιθανών αρνητικών επιπτώσεων, τη θέσπιση διαδικασιών για τον μετριασμό και την επισκευή τους και τη συμβολή στους ΣΒΑ που σχετίζονται με την αναπηρία
- c) Κάνοντας μηνιαία επιθεώρηση εργασίας
- d) Είναι αδύνατο για τις εταιρείες να πληρούν όλες τις απαιτήσεις

Ερώτηση 8 Τι θεωρείται προληπτικό μέτρο στην εταιρεία για τον μετριασμό πιθανών αρνητικών επιπτώσεων;

- a) Μίσθωση διαφορετικού ασκούμενου κάθε μήνα για να εξετάζει τις επιπτώσεις
- b) Ορισμός τμήματος πληροφορικής υπεύθυνος για την πολιτική διαφοροποίησης
- c) Για να οργανώσετε αυτή τη λειτουργία εσωτερικά, αναθέτοντας διαχειριστές και πόρους
- d) Ανάπτυξη μιας πολιτικής απορρόφησης



Ερώτηση 9 : Ποιο νομικό πλαίσιο σημαίνει ΕΥΚΑΙΡΙΑ και ευθύνη εκ μέρους των εταιρειών σε σχέση με αυτή τη συλλογικότητα (ASD/AMEA);

- a) Στόχοι της ατζέντας 2030
- b) Οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση
- c) Το σύστημα των ποσοστώσεων
- d) Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα

Ερώτηση 10 Μπορεί μια εταιρεία να αρνηθεί εύλογη προσαρμογή σε οποιονδήποτε εργαζόμενο;

- a) Μπορεί να αρνηθεί, γιατί δεν είναι υποχρέωση για κανέναν
- b) Η άρνηση εύλογης διαμονής στους εργαζομένους συνιστά διάκριση σύμφωνα με την Οδηγία για την Ισότητα στην Απασχόληση, εκτός εάν η εφαρμογή της στέγασης θα δημιουργούσε «δυσανάλογη επιβάρυνση» για τον εργοδότη
- c) Όχι, γιατί συνιστά διάκριση
- d) Ναι, μπορεί, γιατί δεν υπάρχει Δημόσιο Ταμείο που να μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία στήριξης.

Λύση:

Ερώτηση 1 – Β) Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (X)

Ερώτηση 2 - Γ) Άρθ. 27 Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (X)

Ερώτηση 3 - Β) Οδηγία 2000/78/EK για την ισότητα στην απασχόληση, 2000 και -Γενικός κανονισμός απαλλαγής κατά κατηγορία, 2014 (X)

Ερώτηση 4 - Δ) Όλα είναι σωστά (X)

Ερώτηση 5 - Δ) Όλα είναι σωστά (X)

Ερώτηση 6 - Δ) Τα Α και Β είναι σωστά

Ερώτηση 7 - Β) Με την ανάληψη δημόσιας δέσμευσης, τον εντοπισμό πιθανών αρνητικών επιπτώσεων, τη θέσπιση διαδικασιών για τον μετριασμό και την επισκευή τους και τη συμβολή στους ΣΒΑ που σχετίζονται με την αναπηρία

Ερώτηση 8 - Γ) Να οργανωθεί εσωτερικά αυτή η λειτουργία, με ανάθεση διευθυντών και πόρων

Ερώτηση 9 - Α) Στόχοι της Ατζέντας 2030

Ερώτηση 10 - Β) Η άρνηση εύλογης διαμονής στους εργαζομένους συνιστά διάκριση σύμφωνα με την οδηγία για την ισότητα στην απασχόληση, εκτός εάν η εφαρμογή της στέγασης θα συνεπαγόταν «δυσανάλογη επιβάρυνση» για τον εργοδότη



Ενότητα 5 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων

Αξιολόγηση ικανοτήτων Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	5
Τίτλος ενότητας	Διαδικασία πρόσληψης για άτομα με ASD: Δημιουργία μιας διαδικασίας στρατολόγησης φιλικής προς τον αυτισμό
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	100 βαθμοί
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	75 %

Υπολογισμός πόντων:

Ερώτηση μίας επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση πολλαπλής επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / μερικώς σωστή απάντηση 0,5 βαθμοί / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση 1: Ποιες είναι οι ειδικές ιδιότητες των ατόμων με ASD; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 1)

- Ισχυρή μνήμη.
- Υψηλά επίπεδα συγκέντρωσης και έντονη εστίαση.
- Γρήγορη ανάγνωση.
- Τεχνική ικανότητα, όπως στην πληροφορική.

Ερώτηση 2: Ποιες είναι οι συνήθεις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ASD όταν αναζητούν και κάνουν αίτηση για δουλειά; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 1)

- Φυσική απροσπέλαση.
- Κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση.
- Αισθητηριακή υπερευαισθησία.
- Η ακαμψία της σκέψης.

Ερώτηση 3: Τι μπορούν να κάνουν οι εργοδότες για να διαχειριστούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ASD; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 1)

- Χρησιμοποιήστε σαφή, συγκεκριμένη και ολοκληρωμένη γλώσσα.
- Γράψτε τις ερωτήσεις τους.
- Προσλάβετε έναν ενδιάμεσο δάσκαλο.
- Δημιουργήστε έναν ήρεμο και ασφαλή χώρο.



Ερώτηση 4: Τι πρέπει να χρησιμοποιούν οι εργοδότες στη αγγελία εργασίας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 2)

- a) Χρησιμοποιήστε συνοπτική και απλή γλώσσα.
- b) Εστιάστε στις ακριβείς δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τον ρόλο.
- c) Χρησιμοποιήστε γραφικά.
- d) Εξηγήστε τη συντομογραφία ή τους ειδικούς όρους.

Ερώτηση 5: Ποιοι είναι οι καλύτεροι τρόποι προσέγγισης των υποψηφίων με ASD; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 2)

- a) Συνεργασία με εξειδικευμένα γραφεία εργασίας.
- b) Χρησιμοποιώντας το LinkedIn.
- c) Πλησιάζει κατευθείαν.
- d) Συνεργασία με Πανεπιστήμια, σχολεία και εξειδικευμένους οργανισμούς και έργα υποστήριξης ατόμων με ASD.

Ερώτηση 6: Πώς πρέπει να είναι η τοποθεσία της συνέντευξης για δουλειά και η αλληλεπίδραση της συνέντευξης; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 3)

- a) Η φυσική τοποθεσία πρέπει να είναι τόσο ήσυχη όσο και ιδιωτική.
- b) Το δωμάτιο δεν πρέπει να είναι πολύ κρύο ή ζεστό.
- c) Ρωτήστε αν ο χώρος και το σκηνικό είναι άνετα.
- d) Μπείτε κατευθείαν στο θέμα.

Ερώτηση 7: Ποια μεθοδολογία συνέντευξης πρέπει να χρησιμοποιούν οι εργοδότες; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 3)

- a) Συνέντευξη υπόθεσης.
- b) Δομημένη συνέντευξη.
- c) Συνέντευξη σε πάνελ.
- d) Συνέντευξη με βάση την ικανότητα και τη συμπεριφορά.

Ερώτηση 8: Ποιες είναι οι εναλλακτικές στην παραδοσιακή συνέντευξη εργασίας; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 3)

- a) Παιχνιδοποίηση.
- b) Διαδικτυακή συνέντευξη.
- c) Υποβοηθούμενη συνέντευξη.
- d) Τεστ ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Ερώτηση 9: Ποιες είναι οι λίγες νοητικές ασκήσεις που αμφισβητούν τις υποθέσεις του εργοδότη; (Ερώτηση πολλαπλών επιλογών) (Ενότητα 4)



- a) Καταγράφοντας το.
- b) Υποκατάσταση.
- c) Εξατομίκευση.
- d) Επιβραδύνοντας.

Ερώτηση 10: Τι πρέπει να περιέχει η ανατροφοδότηση όταν ο υποψήφιος γίνει δεκτός;

- a) Η προσφορά εργασίας.
- b) Πληροφορίες και οδηγίες για τα επόμενα βήματα.
- c) Δυνατότητα συζήτησης για τυχόν δυσκολίες ή ερωτήσεις.
- d) Η επόμενη εργασία που πρέπει να κάνει ο υποψήφιος.

Λύση:

Ερώτηση 1 – Α) Β) Δ).

Ερώτηση 2 - Β) Γ) Δ).

Ερώτηση 3 - Α) Γ) Δ).

Ερώτηση 4 - Α) Β) Δ).

Ερώτηση 5 - Α) Γ) Δ).

Ερώτηση 6 - Α) Β) Γ).

Ερώτηση 7 - Β) Δ).

Ερώτηση 8 - Α) Γ) Δ).

Ερώτηση 9 - Β) Γ) Δ).

Ερώτηση 10 - Α) Β) Γ).



Ενότητα 6 - Αξιολόγηση Ικανοτήτων

Αξιολόγηση ικανοτήτων Opportunities4autisms	
Αριθμός ενότητας	6
Τίτλος ενότητας	Σχετικά με τις διαδικασίες επιβίβασης και προσαρμογής και εφαρμογής για υπαλλήλους ASD. Οργάνωση του χώρου εργασίας.
Αριθμός ερωτήσεων	10
Μέγιστη βαθμολογία	100 βαθμοί
Ελάχιστο σκορ επιτυχίας	75 %

Οδηγίες για εκπαιδευόμενους:

Δώστε ένα αντίγραφο του ερωτηματολογίου αξιολόγησης σε κάθε συμμετέχοντα. Εξηγήστε ότι υπάρχει μόνο 1 σωστή απάντηση σε κάθε ερώτηση. Αφήστε 10 λεπτά στους συμμετέχοντες να απαντήσουν. Στο τέλος μπορείτε να συζητήσετε τις ερωτήσεις μία προς μία, ομαδικά.

Υπολογισμός πόντων:

Ερώτηση μίας επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση πολλαπλής επιλογής: σωστή απάντηση 1 βαθμός / μερικώς σωστή απάντηση 0,5 βαθμοί / λανθασμένη απάντηση 0 βαθμοί

Ερώτηση 1: Όταν πρόκειται για την προσαρμογή μιας εργασίας σε ένα άτομο με αυτισμό, ποια είναι η καλύτερη επιλογή;

- Πρέπει να δημιουργηθεί εργασία προσαρμοσμένη στο άτομο με αναπηρία.
- Το άτομο με αναπηρία πρέπει να προσαρμοστεί στην εργασία που έχει ήδη δημιουργήσει.
- Σε καμία περίπτωση μια δουλειά δεν θα προσαρμοστεί για κανέναν. Η προσαρμογή δεν είναι σημαντική.

Ερώτηση 2: Κατά τη διαδικασία παρακολούθησης:

- Αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, αξιολόγηση της απόδοσης, του εργασιακού περιβάλλοντος και της καθιερωμένης υποστήριξης.
- Αυτό περιλαμβάνει, αξιολόγηση της απόδοσης και παροχή ελευθερίας στον εργαζόμενο να κάνει αυτό που θέλει.
- Όλες οι προηγούμενες απαντήσεις είναι σωστές.

Ερώτηση 3 Τα εργαλεία που πρέπει να χρησιμοποιήσουν οι εταιρείες για να υποστηρίξουν τον εργαζόμενο με ASD στην εργασία τους είναι:

- Εκπαίδευση στην εργασία, καθοδήγηση, διαδικασία παρακολούθησης.



- b) Οδηγίες στο χώρο εργασίας, εκπαίδευση στην εργασία, καθοδήγηση, διαδικασία παρακολούθησης.
- c) Οδηγίες στο χώρο εργασίας, εκπαίδευση στην εργασία, καθοδήγηση.

Ερώτηση 4 Ποιες στρατηγικές επικοινωνίας θεωρείτε κατάλληλες για την εργασία με άτομα με ASD;

- a) Πρέπει να προσεγγίσουμε το άτομο με ASD και να του δώσουμε σαφείς και ακριβείς οδηγίες.
- b) Είναι ιδανικό να επικοινωνείτε με οπτική υποστήριξη και να τους κοιτάτε πάντα στα μάτια
- c) Θα αναζητήσουμε τεχνολογικούς πόρους που μας βοηθούν στην επικοινωνία, για παράδειγμα: εταιρική συνομιλία, email κ.λπ.

Επιλογή Δ) Όλες οι απαντήσεις είναι σωστές

Ερώτηση 5 Πώς πρέπει να σχεδιάσω την κοινή εργασία με άτομο του TEA;

- a) Θα βασίσω τις κοινές εργασίες με οπτικά χρονοδιαγράμματα και ρητή χρονομέτρηση.
- b) Θα υποστηρίξω την εργασία ως πρότυπο, ώστε να μπορείτε να με μιμηθείτε και να γίνω παράδειγμα.
- c) Πιστεύω ότι δεν είναι απαραίτητο να κάνουμε τελετουργικά τα καθήκοντα.
- d) Τα Α και Β είναι σωστά.

Ερώτηση 6 Εάν βρίσκεστε σε μια κατάσταση όπου το άτομο με ASD δεν κατανοεί την εργασία που πρέπει να εκτελέσει, τι θα κάνατε;

- a) Στείλτε τα στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού
- b) Καλέστε τον υπεύθυνο της περιοχής
- c) Βοηθήστε τον παρέχοντάς του συναισθηματική υποστήριξη αυτή τη στιγμή και αναζητήστε βοήθεια από έναν δάσκαλο ή υπηρεσία ανθρώπινου δυναμικού.
- d) Νομίζω ότι πρέπει να του δώσω χώρο και θα ηρεμήσει

Ερώτηση 7: Βάλτε τον εαυτό σας σε μια κατάσταση: φανταστείτε ότι ο σύντροφός σας με ASD βρίσκεται σε μια επικοινωνιακή κατάσταση όπου δεν έχει την ικανότητα να ανταποκριθεί, τι θα κάναμε σε αυτήν την περίπτωση;

- a) Πρότεινε στον σύντροφό μου έναν άλλο τρόπο επικοινωνίας, για παράδειγμα να τον γράψω.
- b) Χρησιμοποιήστε οπτικές κάρτες που βοηθούν στην κατανόηση της πιο οπτικής κατάστασης.
- c) Δώστε του την ευκαιρία να επικοινωνήσει μαζί μου με άλλα οπτικοακουστικά μέσα, για παράδειγμα.
- d) Όλα τα παραπάνω.



Ερώτηση 8: Κατά τη φάση της «ενημέρωσης στο χώρο εργασίας» θα πρέπει:

- a) Ετοιμάστε εκπλήξεις ώστε το άτομο με αυτισμό που πρόκειται να αρχίσει να δουλεύει να ξεκινήσει τη δουλειά του με ενθουσιασμό.
- b) Πάντα να προσδοκάτε το άτομο με αυτισμό για οτιδήποτε σχετίζεται με τη δουλειά του και τα καθήκοντά του.
- c) Προβλέψτε μόνο το μέρος όπου θα πραγματοποιήσετε την εργασία σας.

Ερώτηση 9: Συστάσεις για εταιρείες:

- a) Θα πρέπει να πραγματοποιούνται τακτικές συναντήσεις με την ομάδα εργασίας για να επιλύονται τυχόν αμφιβολίες, ερωτήσεις ή προβλήματα που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας.
- b) Να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο προτάσεων ώστε ο καθένας να μπορεί να εκφράσει τις διαφορετικές απόψεις του σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας ή τις αμφιβολίες του σχετικά με την ομάδα εργασίας κ.λπ., χωρίς να λογοδοτήσει άμεσα και ρητά για κάτι τέτοιο, αλλά με ανώνυμο τρόπο.
- c) Όλες οι προηγούμενες απαντήσεις είναι σωστές.

Ερώτηση 10: Οι στοχευμένες παρεμβάσεις στην εκτέλεση της εργασίας είναι:

- a) Παροχή και διατήρηση πόρων στο χώρο εργασίας για να βοηθήσει τον εργαζόμενο να κάνει τη δουλειά του καλύτερα.
- b) Προώθηση της απόκτησης κοινωνικών δεξιοτήτων και προσωπικής αυτονομίας.
- c) Όλες οι προηγούμενες απαντήσεις είναι σωστές.

Λύση:

Ερώτηση 1 – Α

Ερώτηση 2 – Α

Ερώτηση 3 – Β

Ερώτηση 4 – Δ

Ερώτηση 5 – Δ

Ερώτηση 6 – Γ

Ερώτηση 7 – Δ

Ερώτηση 8 – Β

Ερώτηση 9 – Γ

Ερώτηση 10 – Γ