



OPPORTUNITIES4AUTISM

**Spektrum możliwości: szkolenie specjalistów w zakresie rekrutacji
i wspierania osób z autyzmem w miejscu pracy**

2020-1-PL01-KA202-081445

PROGRAM SZKOLENIOWY (IO1)

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE 2

PROGRAM PROGRAMOWY 3

MODUŁ 1 – ZNACZENIE AUTYZMU4

MODUŁ 2 - TRUDNOŚCI OSÓB Z ASD W MIEJSCU PRACY11

MODUŁ 3 – ROZWIJANIE I ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI PRACOWNIKÓW Z ASD. MOCNE STRONY OSÓB Z ASD JAKO PRACOWNIKÓW17

MODUŁ 4 – PRAWA PRACOWNICZE OSÓB Z ASD W KONTEKŚCIE MIĘDZYNARODOWYM, EUROPEJSKIM I KRAJOWYM26

MODUŁ 5 - PROCES REKRUTACJI OSÓB Z ASD. TWORZENIE PROCESU REKRUTACJI PRZYJAZNEGO OSOBOM AUTYSTYCZNYM33

MODUŁ 6 - PROCESY ONBOARDINGU, ADAPTACYJNE I WDROŻENIOWE DLA PRACOWNIKÓW ASD. ORGANIZACJA MIEJSCA PRACY.41



Szczecińska
Szkoła Wyższa



WSTĘP

Autyzm jest spektrum rozwojowym trwającym całe życie. Jest to schorzenie, określane również jako zaburzenie ze spektrum autyzmu (ASD). Słowo „spektrum” jest używane, ponieważ podczas gdy wszystkie osoby z ASD mają wspólne trzy główne obszary trudności (komunikacja społeczna i interakcja, elastyczność myślenia), choroba wpływa na ludzi na bardzo różne sposoby. Niektórzy są w stanie prowadzić stosunkowo niezależne życie, podczas gdy inni będą wymagać specjalistycznego wsparcia przez całe życie.

Obecnie od 1 na 100 do 1 na 150 osób diagnozuje się autyzm, co daje około 3,3 miliona osób z autyzmem w Unii Europejskiej (Autism-Europe, 2009). Badania wskazują, że w całej Unii Europejskiej od 76% do 90% dorosłych osób z autyzmem jest bezrobotnych (The National Autistic Society, 2013). Biorąc pod uwagę, że osoby z autyzmem często borykają się ze społecznymi i komunikacyjnymi aspektami pracy (tj. rozumieniem poleceń, wywiadami, pracą w zespole) statystyki te mogą nie wydawać się zaskakujące. Jednak największe przeszkody w zatrudnieniu, na jakie napotykają osoby z ASD, nie są spowodowane ich niepełnosprawnością, ale brakiem dostępu do możliwości oraz stygmatyzacją i dyskryminacją w związku z ich stanem (Autism-Europe, 2014). Pomimo tego, dorośli z autyzmem często naprawdę chcą pracować i mają wiele mocnych stron, które mogą uczynić z nich potencjalnie wybitnych pracowników (tj. dbałość o szczegóły, lojalność, niezawodność) (Redman, S. i in., 2009). Po prostu potrzebują pomocy w pokonywaniu barier i napotykaną przez nich trudności. W całej Europie istnieje poważny brak edukacji i szkoleń, które mogłyby wyposażać osoby z autyzmem w umiejętności zawodowe, społeczne i komunikacyjne wymagane do zatrudnienia.

Kiedy osoba z ASD szuka pracy, niezależnie od tego, czy zdobyła odpowiednie wykształcenie, czy też nie, często spotyka się z stygmatyzacją i dyskryminacją związaną z jej autyzmem. Nawet jeśli dana osoba nie ujawni potencjalnemu pracodawcy swojego stanu, prawdopodobnie zostanie odrzucona, ponieważ pracodawcy interpretują jej trudności w komunikacji i interakcjach społecznych jako wyraźne oznaki, że nie są odpowiednimi pracownikami, zamiast widzieć, że przy określonych formach wsparcia osoba może dobrze wykonywać swoją pracę. Co więcej, dla tych, którym uda się zdobyć pracę, utrzymanie jej jest kolejnym wyzwaniem, ponieważ połączenie nieodłącznych trudności, braku wsparcia i postaw społecznych może być przytłaczające dla osoby z ASD (Autism-Europe, 2014).

Projekt ma następujące cele:

- Zrozumienie korzyści płynących z zatrudniania osób z autyzmem
- zrozumienie autyzmu
- zwiększenie świadomości trudności, jakie osoba z ASD może napotkać w miejscu pracy
- Stworzenie procesu rekrutacji przyjaznego autyzmowi.
- Projektowanie miejsca pracy przyjaznego autyzmowi



Szczecińska
 Szkoła Wyższa



PROGRAM

Produkt O1 to oryginalny i innowacyjny program nauczania stworzony przez wszystkich partnerów pod kierunkiem ekspertów w zakresie projektowania programów nauczania. Wynik ten zawiera informacje niezbędne do podnoszenia umiejętności i kompetencji trenerów VET w zakresie edukacji pracodawców i menedżerów w zakresie rozpoznawania i wspierania osób z ASD w miejscu pracy. Ma więc na celu rozwój osobisty i zawodowy pracodawców. Biorąc pod uwagę:

Uważamy, że ten program szkoleniowy, który jest podstawą Pakietu Edukacyjnego, wraz z pozostałymi IO, z którymi jest powiązany, wypełnia lukę między teorią a praktyką, ponieważ praktycznie zapozna trenerów VET z całym wyprodukowanym Pakietem Edukacyjnym, w konkretny sposób. Program nauczania jest nieocenionym źródłem wsparcia i umożliwi trenerom VET szkolenie pracodawców i menedżerów w zakresie najlepszego wspierania i włączania osób z ASD w miejsce pracy.

Celem jest szkolenie trenerów VET w zakresie ASD, którzy z kolei będą szkolić pracodawców, koncentrując się na specyficznych cechach i specyfikach osoby z ASD, które należy poważnie wziąć pod uwagę zarówno podczas procesu rekrutacji, jak i zatrudnienia.

Aby ustanowić odpowiedni i odpowiedni program nauczania autyzmu w zakresie szans, wszyscy partnerzy utworzyli grupy fokusowe składające się z 5 osób, z których 2 były trenerami kształcenia i szkolenia zawodowego, a pozostali byli pracodawcami i/lub menedżerami.

Chociaż szczegóły treści programu nauczania ustalone za pośrednictwem tych grup fokusowych pomogły nam określić tematy programu nauczania:

- Zrozumieć autyzm
- Problemy i trudności napotymane przez osoby z autyzmem w związku z zatrudnieniem
- Mocne strony osób z autyzmem a zatrudnienie
- Prawa pracownicze w kontekście międzynarodowym, europejskim i krajowym
- Ułatwienie procesu rekrutacji osobom z autyzmem



Szczecińska
 Szkoła Wyższa



MODUŁ 1 ZNACZENIE AUTYZMU

Znaczenie autyzmu.	
TYTUŁ MODUŁU	
CELE OGÓLNE	<p>Wiedza: Poznanie podstawowych aspektów zaburzeń ze spektrum autyzmu; zagadnienia zaburzeń genetycznych i wielorakich niepełnosprawności; podstawy psychiatrii, psychopatologii i neurologii; chorób i wybranych problemów medycznych związanych z zaburzeniami ze spektrum autyzmu.</p> <p>Umiejętności: Rozwijanie umiejętności – Chęć wykorzystania podstawowej wiedzy o osobach z zaburzeniami ze spektrum autyzmu w pracy HR.</p> <p>Kompetencje społeczne: Uwrażliwić trenerów HR na konieczność ciągłego poszerzania swojej wiedzy w zakresie podstawowej wiedzy w pracy coachingowej z osobami ze spektrum autyzmu.</p>
WYNIKI NAUKI	<p><i>Po ukończeniu modułu uczestnik posiada następującą wiedzę:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy poznają medyczne i psychologiczne objawy zaburzeń u osób ze spektrum autyzmu, w tym anatomię i fizjologię układu nerwowego w kontekście deficytów i nieprawidłowości rozwojowych u osób ze spektrum autyzmu. • Uczestnicy poznają problematykę zaburzeń genetycznych i niepełnosprawności powiązanych osób ze spektrum autyzmu. • Uczestnicy posiadają pogłębioną wiedzę na temat specyfiki funkcjonowania osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu w aspekcie medycznym, psychologicznym i doradczym • Uczestnicy poznają dogłębnie koncepcje pracy z ASD oraz różne determinanty skuteczności podejmowanych interwencji. • Uczestnicy znają i rozumieją proces dostosowywania wymagań do specjalnych potrzeb osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu.

	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy znają i rozumieją metodykę działań aktywizujących osoby z ASD. • Uczestnicy znają i rozumieją znaczenie rozwijania gustów i zainteresowań osób z ASD. • Uczestnicy potrafią krytycznie ocenić własną wiedzę i umiejętności oraz wykorzystać je w procesie rozwiązywania złożonych procesów coachingowych i szkoleniowych w pracy z osobami ze spektrum autyzmu.
CZAS TRWANIA	10 godzin
POTRZEBNE MATERIAŁY	Multimedia, prezentacje PPT, filmy instruktażowe/dokumentalne na przykładach objawów autyzmu, przykładowe dokumenty/orzeczenia medyczne w diagnostyce spektrum autyzmu, długopisy, materiały dla uczniów, zeszyty ćwiczeń dla uczniów.
JEDNOSTKI	
ROZDZIAŁ 1	<p>1. Wprowadzenie do etiologii choroby (2 godz.):</p> <ol style="list-style-type: none"> Wprowadzenie do natury autyzmu: <ul style="list-style-type: none"> - Co to jest autyzm? - Główne cechy/objawy autyzmu, - Historyczny rozwój rozumienia autyzmu. Krótki przegląd podstaw psychiatrii i psychopatologii oraz neurologii w kontekście autyzmu – jak działa mózg osoby ze spektrum autyzmu? Przykłady zaburzeń ze spektrum autyzmu (zaburzenia integracji sensorycznej, zaburzenia lękowe, zaburzenia depresyjne, dysfunkcja ADHD, OCD, padaczka itp.), przykłady zaburzeń genetycznych.

ROZDZIAŁ 2

2. Poziomy nasilenia zaburzeń ze spektrum autyzmu (wg DSM5). Umiejętność rozpoznawania objawów zaburzeń takich jak (2 godz.):

- a. Poziom 1 Wymagający wsparcia
- b. Poziom 2 Wymagający znacznego wsparcia
- c. Poziom 3 Wymagający bardzo znacznego wsparcia

Trener przedstawia podstawowe objawy ww. zaburzeń ze spektrum autyzmu, pracuje nad prezentacjami, pokazuje filmy, testy psychologiczne, przytacza kluczowe objawy i zachowania – materiały i wiedza wspierają umiejętność rozpoznawania różnych typów zaburzeń ze spektrum autyzmu.

ROZDZIAŁ 3

3. motywacja, koncentracja i umiejętności komunikacyjne trenerów (3 godz.):

A. Motywacja:

- Dlaczego warto zatrudnić pracownika ze spektrum autyzmu – wstęp,
- Doradztwo jak uczyć przyszłych trenerów/kadr HR komunikacji, motywowania i wspierania pracowników ze spektrum autyzmu,

B. Skupienie na celu (celem jest wykształcenie skutecznych i empatycznych trenerów, pracowników HR pracujących w przyszłości z osobami ze spektrum autyzmu):

- Rozwijanie kompetencji zawodowych trenerów w kontekście:

- poprawnej komunikacji z osobami ze spektrum autyzmu,
- wspieranie, motywowanie i rozwijanie umiejętności zawodowych osób ze spektrum autyzmu w oparciu o podejście dyrektywne i niedyrektywne.

- Umiejętności komunikacyjne:

- rola komunikacji interpersonalnej i komunikacji alternatywnej,
- omówienie wybranych metod pracy wychowawczej i możliwości ich przeniesienia do pracy zawodowej, np. Knill Programme, Morning Circle, Move to Learn.

Uwaga: Trener jeszcze raz przedstawia cel modułu i całego szkolenia oraz podkreśla uzyskane efekty uczenia się. Następnie trener wykorzystuje szkolenie, aby zademonstrować różne sposoby motywowania przyszłych trenerów/kadr HR do pracy z osobami ze spektrum autyzmu (np. cele).

JEDNOSTKA 4

Przykładowy trening umiejętności prospołecznych/komunikacyjnych pod kątem kompetencji trenera i osoby wspierającej pracownika ze spektrum autyzmu. Rola i zadania trenera - "cień" (3h).

Uwaga: Trener powtarza cel modułu i całego szkolenia oraz podkreśla wynikające z niego efekty uczenia się. Następnie prosi kursantów o krótkie przedstawienie problemów, które mogą pojawić się w komunikacji z osobami ze spektrum autyzmu. Sugestia: Trener wciela się w rolę osoby z różnymi deficytami ze spektrum autyzmu, kursanci wypisują pozytywne aspekty zatrudnienia takiej osoby i próbują nawiązać kontakt z trenerem, zapisują pozytywne odczucia, które pojawiają się w trakcie komunikacji z osobą z ASD oraz zidentyfikować trudności i wyzwania, przygotować listę kompetencji i umiejętności, które chcą/muszą nabyć w kolejnych modułach, aby móc szkolić/pomagać osobom ze spektrum autyzmu w pracy.

WIEDZA WERYFIKACJA

Uczestnik:

- wziąć udział w teście/quizie samooceny dotyczącym zdobytej wiedzy z Modułu I,



Szczecińska
 Szkoła Wyższa



	<ul style="list-style-type: none"> • <i>przygotuje listę kompetencji i umiejętności trenera HR, który będzie opiekował się osobami z ASD.</i>
<p>OCENA MODUŁU</p>	<p><i>Moduł zostanie oceniony za pomocą ankiety ewaluacyjnej związanej z prowadzeniem zajęć. Po zebraniu wyników z kwestionariuszy, trener porówna je z wynikami testu oceniającego wiedzę uczniów z modułu – analizuje poziom zdobytej wiedzy i zadowolenie z modułu.</i></p>
<p>SPIS TREŚCI PREZENTACJI MATERIAŁY DODATKOWE</p>	<p>PREZENTACJE PPT na temat:</p> <ol style="list-style-type: none"> przyczyny dysfunkcji związanych z ASD różne typy autyzmu i ich objawy, specyfika potrzeb szkoleniowych osób ze spektrum autyzmu kompetencje trenera i osoby wspierającej pracownika ze spektrum autyzmu <p>FILMY przedstawiające: przykłady objawów autyzmu, przykłady sposobów komunikowania się z autyzmem, filmy naukowe o tematyce medycznej z zakresu autyzmu itp.</p> <p>ZAŁĄCZNIKI: wydruki prezentacji multimedialnych, wykazy niezbędnych, ważnych stron internetowych opisujących objawy autyzmu, linki do stron z filmami strukturalnymi, przykładowe wypowiedzi medyczne/psychologiczne dotyczące diagnozy z zakresu autyzmu</p> <p>ROZDZIAŁ 1 Wprowadzenie do etiologii choroby</p> <p>Prezentacja zawiera ogólne informacje na temat autyzmu. Obejmuje historię autyzmu, jego spektrum, rozpowszechnienie i objawy. Prezentacja pokazuje również, jak wspierać osoby z autyzmem i podaje wskazówki, jak sobie z takimi osobami radzić.</p> <p>https://docs.google.com/presentation/d/1h-Pyy7iIJO5IwrcALRcHJ5-Ehb2hUqCR/edit?usp=sharing&ouid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p> <p>Tekst przedstawia historię autyzmu, wymienia jego cechy, mówi o chorobach współistniejących, a także o jego podtypach. Tekst dotyczy również zatrudniania osób z autyzmem.</p>

https://docs.google.com/document/d/1ce6JSIjvGM_2s0b9Wn0ndJVgbJBSA-P5/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

ROZDZIAŁ 2

Prezentacja wyjaśnia reakcje osób z autyzmem na to, co widzą i słyszą.

<https://docs.google.com/presentation/d/11kxKN1sItICVYCGjg5CYjRijeXTNtgzd/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Wideo 1

https://drive.google.com/file/d/1Q1SpNZz1Ct_EMvabQ911Yv2eTmNKln2X/view?usp=sharing

Film opowiada o chorobach współistniejących z autyzmem, zwłaszcza tych związanych z psychologią.

Wideo 2

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

Ten film mówi o przyczynach autyzmu i wyjaśnia, czym jest autyzm.

ROZDZIAŁ 3

Wideo 3

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

Film opowiada o pracy z osobami z autyzmem oraz o technikach wspomagających pracę.

Wideo 4

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

Ten film to wywiad z Nemanją Joviciem. Nemanja Jović ma autyzm i w jednym z wywiadów opowiada o swojej pracy, jak ją dostał i jak wygląda. Mówi też o relacjach z kolegami.

Wideo 5

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

W tym filmie pracownik restauracji opowiada o pracy z osobami z autyzmem.

JEDNOSTKA 4

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

To pojedyncze studium przypadku oceniało wpływ interwencji modelowania wideo (VM) na umiejętności obsługi klienta pięciu młodych dorosłych z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD). Zachowaniami docelowymi były werbalizacja zwrotów powitalnych, usługowych i końcowych w kontekście kontekstu pracy w społeczności. Systematyczne podejście do analizy wizualnej wykazało obecność relacji funkcjonalnej dla wszystkich uczestników. Współpracownicy, trenerzy pracy i przełożeni z powodzeniem zastosowali interwencję VM podczas warunku uogólnienia. Sondy konserwacyjne przeprowadzone po 2 i 4 tygodniach wykazały, że większość umiejętności obsługi klienta została utrzymana. Wyniki wykazały, że VM był również skuteczny w poprawie jakości interakcji z klientami. Omówiono implikacje dla badań i praktyki związane z konkurencyjnym zatrudnieniem młodych dorosłych z ASD.

MODUŁ 2 TRUDNOŚCI OSÓB Z ASD W MIEJSCU PRACY

TYTUŁ MODUŁU	Trudności osób z ASD w miejscu pracy.
CELE OGÓLNE	<p>Wiedza-Zdobycie wiedzy na temat trudności osób z ASD w życiu zawodowym i społecznym. Wspieranie kształtowania nawyków i praktycznych umiejętności potrzebnych w życiu społecznym i zawodowym, pomoc i wspieranie poprawy samodzielności, personalizacji i socjalizacji osób z ASD.</p> <p>Umiejętności-Zdobycie wiedzy na temat różnych sposobów komunikowania się motywującego, wspierającego doskonalenie umiejętności zawodowych i społecznych w miejscu pracy osób z ASD.</p> <p>Kompetencje społeczne-Akceptacja niedoskonałości/braku pełnej sprawności (fizycznej i psychicznej) pracowników z ASD oraz umiejętność wzbudzania wiary we własną skuteczność i sukces.</p>
WYNIKI NAUKI	<p><i>Po ukończeniu modułu uczestnik posiada następującą wiedzę:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy mają dogłębne zrozumienie procesów poznawczych osób ze spektrum autyzmu (w aspektach biologicznych, psychologicznych i społecznych) oraz wynikających z nich specjalnych potrzeb związanych z pracą. • Uczestnicy potrafią zaplanować, wdrożyć i ocenić program wsparcia osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu, przewidzieć przebieg i efekty planowanych działań rekrutacyjnych oraz zaplanować pracę, wykorzystując różnorodne metody, techniki i narzędzia, w tym zaawansowane techniki informacyjne i komunikacyjne. • Uczestnicy potrafią projektować i przeprowadzać spotkania rekrutacyjne i służbowo-pracowe dla osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu na różnych etapach pracy, przeprowadzać wywiady, dokonywać ewaluacji

	<p>realizowanych działań, wspierać w rozwiązywaniu problemów w pracy z ASD czy problemów komunikacyjnych z zespołem .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy są gotowi okazywać wsparcie, rady i motywację osobom z ASD w miejscu pracy.
CZAS TRWANIA	10 godzin
WYMAGANE MATERIAŁY	Multimedia, prezentacje PPT, filmy instruktażowe dotyczące rozmów kwalifikacyjnych i rozmów wspierających dla osób z ASD, długopisy, materiały dla uczniów, zeszyt ćwiczeń.
JEDNOSTKI	
ROZDZIAŁ 1	<p>Wprowadzenie do tematu (2 godz.):</p> <p>Trudności/słabości w pracy zawodowej osób z ASD (np.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - trudności w komunikacji społecznej, np. brak kontaktu wzrokowego z innymi ludźmi, niezrozumienie relacji międzyludzkich i zasad społecznych, brak umiejętności konstruowania dłuższych wypowiedzi, - całkowite lub częściowe niezrozumienie pojęć abstrakcyjnych, metafor, wyrażeń figuratywnych, - trudności z koncentracją i zachowaniem, w tym trzymaniem się pewnych rytuałów, - specyficzne trudności w sferze emocjonalnej, które mogą pojawić się podczas pracy z osobami z ASD: - formy zachowań stereotypowych, - cechy zachowań agresywnych (m.in. samookaleczenia, napady emocjonalne, niestabilność emocjonalna, problemy z motywacją), - dodatkowe zaburzenia, np. niepełnosprawność intelektualna, mózgowo porażenie dziecięce, zaburzenia widzenia i słuchu oraz wynikające z tego problemy z komunikacją.

Propozycja: Trener przedstawia podstawowe trudności komunikacyjne/społeczne/dysfunkcyjne osób z ASD w procesie rekrutacji i pracy, pracuje z prezentacjami, pokazuje filmy, testy psychologiczne, przytacza przykłady zachowań – materiały i wiedza wspierają umiejętność rozpoznawania różnych problemów i trudności osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu. Uczestnicy modułu tworzą listę „słabych punktów” osób z ASD, sprawdzają, w jakim obszarze mogą wystąpić zagrożenia we współpracy i wykonywaniu obowiązków zawodowych.

ROZDZIAŁ 2

2. Sposoby komunikacji interpersonalnej/społecznej z osobami z ASD w celu zmniejszenia trudności w miejscu pracy (5 h):

a) wewnętrzną politykę personalną firmy wobec osób z ASD:

- sposób komunikowania się firmy na zewnątrz,
- projekt strony internetowej,
- zasady dotyczące struktury i pisania ogłoszeń rekrutacyjnych,
- zasady i procedury komunikowania się z osobami z ASD przed wywiadem,
- zasady postępowania aplikacyjnego.

b) Dostosowanie wymagań, komunikacja i wsparcie osób z ASD w środowisku pracy:

- zasady komunikacji na rozmowie kwalifikacyjnej,
- jak przedstawić politykę firmy przy przyjmowaniu pracy:
- struktura firmy,
- obowiązki i prawa pracownika,
- obieg dokumentów,
- wymagania i oczekiwania dotyczące stanowiska pracy,
- system nagród i konsekwencji niewykonywania zadań służbowych,
- jak przedstawić zasady komunikacji w firmie.

Sugestia: po omówieniu zagadnień jednostkowych (około 3 godzin) trener proponuje warsztat oparty na scenkach i symulacjach konkretnych sytuacji przedstawionych w temacie JEDNOSTKI tej części modułu. Trener zwraca uwagę na poprawność komunikacji, stosowanie zasad komunikacji zgodnie z redukcją trudności osób z ASD w miejscu pracy

<p>ROZDZIAŁ 3</p>	<p>3. Wyzwania i trudności w konstruowaniu planu wywiadu – warsztat (3 h):</p> <p>Przygotowanie wstępnej agendy rozmowy kwalifikacyjnej - opracowanie wstępnego planu scenariusza rozmowy kwalifikacyjnej na podstawie diagnozy i opisu indywidualnego przypadku osoby z ASD ubiegającej się o pracę.</p> <p><i>Uczestnicy mogą również przygotować scenariusze wspomagające rozmowy kwalifikacyjne w odniesieniu do różnych typologii autyzmu lub dla różnych zawodów – praca w grupach. Sugestia: każda grupa pracuje nad przygotowaniem scenariusza wywiadu w oparciu o różnorodność typów autyzmu.</i></p>
<p>WIEDZA WERYFIKACJA</p>	<p>Uczestnik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - weźmie udział w warsztacie dotyczącym treningu interpersonalnego (komunikacja społeczna z osobami z ASD), zdobywając tym samym praktyczne umiejętności, - sporządzić listę „słabych punktów” osób z ASD, - przygotować scenariusz wspierający rozmowę kwalifikacyjną w odniesieniu do różnych typologii autyzmu lub do różnych zawodów.
<p>OCENA MODUŁU</p>	<p><i>Moduł zostanie oceniony za pomocą ankiety ewaluacyjnej dotyczącej nauczania. Po zebraniu wyników ankiet, trener porówna je z wynikami modułu sprawdzającego wiedzę - analizując poziom zdobytej wiedzy i satysfakcji z modułu.</i></p>
<p>ZAŁĄCZNIKI</p>	<p>PREZENTACJE PPT na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. poszczególne tematy modułów B. kompetencji i umiejętności trenera oraz osoby wspierającej pracownika ze spektrum autyzmu

**DODATKOWE
MATERIAŁY**

FILMY pokazujące: przykłady trudności komunikacyjnych osób z ASD, przykłady sposobów komunikowania się osób z autyzmem itp.

ZAŁĄCZNIKI: wydruki prezentacji multimedialnych, wykazy niezbędnych, ważnych stron internetowych, linki do stron z filmami instruktażowymi, wzory zaświadczeń lekarskich/psychologicznych do diagnozy w zakresie autyzmu do wsparcia procesu rekrutacji i odpowiedzialności

Prezentacja na temat

<https://docs.google.com/presentation/d/1Hqwevun6ndOiHBz7VGHWJSltyBXsHjo/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Przeszkody w udanym zatrudnieniu

<https://docs.google.com/document/d/1r00ewLj5heHG12znTzd6yJ18nhkwOELR/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Część 1 – Wprowadzenie do tematu: Trudności/słabości w pracy zawodowej osób z ASD (np.).

https://drive.google.com/file/d/1_UxLj4Z4y2WYeNe34yKV_WE-5RHmTS8h/view?usp=sharing

8 typowych przeszkód w zatrudnieniu

https://drive.google.com/file/d/1z9ZRiODW_yWuup7URPPz5wT_tj3fSR3Q/view?usp=sharing

Przeciwnij i upuć aktywność

https://drive.google.com/file/d/1Ams8tR_AvMnNYzc9pUJv2riPoQuVdxrj/view?usp=sharing

Jednostka 2 - Sposoby komunikacji interpersonalnej/społecznej z osobami z ASD w celu zmniejszenia trudności w miejscu pracy

Zadanie: Spróbuj odpowiedzieć na następujące pytania

<https://drive.google.com/file/d/1mGYSLTxy1-lvQgNSsFDRB5mewKjp2vTk/view?usp=sharing>

Mapa myśli

<https://drive.google.com/file/d/1ZhrUiAaKWzF2KWt6MFQOmVKDNbvgWSWh/view?usp=sharing>

Przeciagnij i upuść aktywność

<https://drive.google.com/file/d/1IkqCDAvXZdSle9DivRAJ9jc1RoLTpr5Y/view?usp=sharing>

Zadanie dotyczące dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej

https://drive.google.com/file/d/1tNFLS_F60ZhHeNy0_mEacPgTd3TXS8bO/view?usp=sharing

Część 3 - Wyzwania i trudności w konstruowaniu wywiadu

Zadanie: Proszę wskazać, w jakim stopniu Państwa organizacja jest zaangażowana w pięć następujących obszarów integracji w miejscu pracy

https://docs.google.com/document/d/1MlzgW9IPYiNgmNvBuf0gy_QNITtjeBu3/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Lista kontrolna rozsądnej korekty

https://docs.google.com/document/d/12RoEzyqXPhmPNVRAHvMUNUyHWn7WiTN_/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Wzór zasad rozsądnego dostosowania

<https://docs.google.com/document/d/1wgjpCYBdxLdQm3z9hAFi0Y0q7zcJgkxG/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

MODUŁ 3 ROZWIJANIE I ZARZĄDZANIE KOMPETENCJAMI PRACOWNIKÓW Z ASD. MOCNE STRONY OSÓB Z ASD JAKO PRACOWNIKÓW

<p>TYTUŁ MODUŁU</p>	<p>Rozwijanie i zarządzanie kompetencjami pracowników z ASD. Mocne strony osób z ASD jako pracowników.</p>
<p>CELE OGÓLNE</p>	<p>Wiedza:Wiedza i umiejętności umożliwiające podjęcie samodzielnych działań w zakresie budowania modeli kompetencyjnych pracowników z ASD.</p> <p>Umiejętności:Rozwój umiejętności wspierania pracowników z ASD w rozwoju zawodowym i społecznym.</p> <p>Kompetencje społeczne:Rozwój kompetencji skutecznej komunikacji, motywowania i budowania pozytywnych relacji między zespołem a pracownikiem z ASD. Umiejętność zachęcania pracowników do pogłębiania swoich kompetencji, talentów i zdolności oraz angażowania się w rozwój zawodowy.</p>
<p>WYNIKI NAUKI</p>	<p><i>Po ukończeniu modułu uczestnik posiada następującą wiedzę i umiejętności:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ma świadomość potrzeby rozwijania umiejętności motywowania i wspierania pracowników z ASD w środowisku pracy Pozna zasady tworzenia narzędzi pomocnych w badaniu efektywności pracowników z ASD • Rozumie i rozpoznaje problemy wynikające z różnic międzypokoleniowych pracowników z ASD. • Potrafi zdiagnozować aktualny sposób zarządzania w przedsiębiorstwie/spółce z uwzględnieniem dysfunkcji/niepełnosprawności/wieku jej pracowników. • Potrafi uwrażliwić i wyposażyć kadrę zarządzającą/HR w wiedzę i umiejętności dotyczące wykorzystania potencjału rozwojowego pracowników reprezentujących różne dysfunkcje związane ze spektrum autyzmu. • Potrafi przygotować organizację/firmę do przyjęcia osób z ASD, wskazać ich zalety i mocne strony jako pracowników.

CZAS TRWANIA	10 godzin
POTRZEBNE MATERIAŁY	Multimedia, prezentacje PPT, filmy instruktażowe rozmów wsparcia, motywowanie osób z ASD do rozwijania swoich kompetencji i umiejętności w pracy, długopisy, materiały dla uczniów, zeszyt ćwiczeń dla uczniów.
JEDNOSTKI	
ROZDZIAŁ 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentacja trenerów i treści modułu (10 min) 2. Zajęcia przełamujące lody/energetyzujące (10 min) 3. Wprowadzenie do tematu - Zalety/mocne strony osób z ASD (40 min) 4. Trener omawia mocne strony osób z ASD na podstawie krótkiego filmu https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM 5. Trener dzieli grupę na podgrupy i prosi każdą grupę o wypisanie jak największej liczby mocnych stron osób z ASD. 6. Trener rozdaje grupom listę „mocnych stron” osób z ASD i prosi o dodanie cech, które nie zostały opisane przez trenera, ale zostały „odkryte” podczas burzy mózgów. Trener prosi każdą grupę, aby spróbowała dodać do „grupowej karty pracy mocnych stron” te zawody, w których zalety osób z ASD mogą być kluczowe. Grupa wraz z trenerem krótko podsumowuje pracę, wymieniając branże, w których osoby z ASD mogą być bardzo pożądanymi pracownikami (30 min).

a. Funkcje przydatne w pracy:

- wysoki poziom umiejętności technicznych (np. doskonałe kwalifikacje w zakresie IT),
- skrupulatne wykonywanie zadań,
- skup się na szczegółach,
- wysoka koncentracja podczas rutynowych czynności i powtarzalnych ruchów,
- zapamiętywanie faktów i liczb (pomocne np. w branży finansowo-księgowej),
- logiczne, pozbawione emocji podejście do zadań,
- sprawność manualna,
- wiarygodność (szczerowość wypowiedzi),
- ściśle przestrzeganie procedur,
- świetnie odnajduje się w zespołach o określonej strukturze, z ustaloną hierarchią personelu, jasnym podziałem obowiązków i działań określanych jako słuszne lub nie.

b. najskuteczniejsze zajęcia dla osób z ASD:

- wprowadzanie danych do baz danych,
- edycja tekstu,
- Praca badawcza,
- wypełnianie formularzy,
- kopiowanie, skanowanie, sortowanie, przesyłanie informacji,
- obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej,
- archiwizacja,
- praca w bibliotece,
- branża IT - szczególnie praca z oprogramowaniem,
- składanie, pakowanie, układanie w stosy, sortowanie i inne powtarzalne czynności w umiarkowanym tempie w procesie produkcyjnym.

Uwaga: Trener proponuje dyskusję i próbuje z grupą ustalić listę zawodów/miejsc pracy, w których cechy osób z ASD będą szczególnie przydatne w pracy.

ROZDZIAŁ 2

Narzędzia do diagnozowania i wspierania rozwoju kompetencji i zdolności pracowników z ASD (1h)

1. Przykładowe sceny z wykorzystaniem zarówno narzędzia obserwacji (oraz wywiadu i rozmowy) jak i rozmów wspomagających w rekrutacji (do wyboru 2-3 sceny) (ok. 30 min)

<https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4>
<https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc>
https://www.youtube.com/watch?v=-_nLbeunH_0
<https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXPIxvc>
https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4
https://www.youtube.com/watch?v=_UDQx4o2yjE&t=134s

2. Test Inwentarza Ról Zespołowych Belbina identyfikuje cechy behawioralne jednostki i definiuje je w ramach roli zespołowej. Skuteczny zespół to zazwyczaj mieszanka ludzi o różnych, uzupełniających się cechach. Aby jak najlepiej wykorzystać zespół, dobrze jest zrozumieć zestaw umiejętności jego członków i odpowiednio podzielić pracę. Wypełnijcie w grupie Test Belbina i przedyskutujcie wyniki. (1h)

Propozycja: Trener pokrótce przedstawia narzędzia wspierające proces rozwijania kompetencji, umiejętności i zainteresowań pracowników z ASD, wskazuje i podkreśla znaczenie narzędzi dla konkretnych dysfunkcji ze spektrum autyzmu.

ROZDZIAŁ 3

Przygotowanie do pracy z pracownikiem z ASD, rozwijanie umiejętności pracownika, motywowanie, wspieranie - warsztat (5h)

Trener przedstawia temat i inicjuje dyskusję o tym, jakie warunki powinien spełnić pracownik z ASD, aby czuł, że przestrzeń, w której będzie pracował, będzie dla niego bezpieczna. Wyniki dyskusji zapisywane są na flipcharcie.

Grupa dzieli się na podgrupy, uczestnicy krótko przygotowują scenki i sposób, w jaki poinformują przyszłego pracownika z ASD o:

a. Dopilnowanie, aby pracownik otrzymał:

- organizacja firmy, jej misja i cele,
- współpracowników/zespół, z którymi będzie pracował, zaznaczając strukturę i zależności w firmie,
- zasady pracy: regulaminy i procedury,
- miejsce pracy: miejsce i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki i zasady bezpieczeństwa.

b. Poznanie pracownika, jego zainteresowań, umiejętności, kompetencji, możliwości, potrzeb – korzystając z tematu 2 i określając:

- Kim on/ona jest, czym on/ona jest, jakie ma/jej umiejętności, kompetencje, typ osobowości?
- Co motywuje pracownika?
- Jak komunikować się, aby nawiązać więź i osiągnąć jak najlepsze relacje zawodowe?

Propozycja: Trener wraz z uczestnikami przygotowuje scenki i diagramy różnych typów w/w metod diagnozy umiejętności/kompetencji/zainteresowań pracownika, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb komunikacyjnych osób z ASD.

Efektem końcowym warsztatu powinno być stworzenie Mapy Kompetencji – diagnoza umiejętności:

1. Kompetencje osobiste pracownika
2. Kompetencje społeczne
3. Kompetencje kierownicze
4. Kompetencje zawodowe

Przykładowy model mapy kompetencji do diagnozy mocnych stron pracownika:

KOMPETENCJE SPOŁECZNE	KOMPETENCJE OSOBISTE	KOMPETENCJE KIEROWNICZE	KOMPETENCJE ZAWODOWE	UMIĘTNOŚCI / ZAINTERESOWANIA (przykład)
Budowanie relacji	Osiąganie wyników (przedsiębiorczość)	Budowanie sprawnej organizacji	Administracja / prowadzenie dokumentacji	TO
Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	Innowacyjność i elastyczność	Budowanie zespołów	Negocjowanie	Sztuka / Muzyka
Identyfikacja z firmą	Myślenie analityczne	Delegacja	Orientacja biznesowa	Literatura
Komunikatywność	Niezależność	Motywowanie	Procedury - wiedza i zastosowanie	Fizyka kwantowa
Orientacja na klienta	Podejmowanie decyzji	Strategiczne myślenie	Umiejętności informatyczne	Technika
Praca zespołowa / współpraca zespołowa	Rozwiązywanie problemów	Planowanie	Umiejętności techniczne	Nauka
Rozwiązanie konfliktu	Sumienność / rzetelność	Przywództwo	Profesjonalna wiedza	Astronomia
Współpraca wewnątrz firmy	Rozwój zawodowy / gotowość do nauki	Zarządzanie projektami	Zarządzanie procesem	Kulinarny
Wpływ	Samozarządzanie	Zarządzanie zespołem	Znajomość języków obcych	Sport

JEDNOSTKA 4

7. Wspieranie mocnych stron i kluczowych kompetencji pracowników ASD (2h)

a. Zwrócenie uwagi na to, czy firma posiada:

- Kształtowanie polityki kadrowej – sposoby zatrzymania w firmie utalentowanych pracowników z ASD,
- Budowanie atmosfery motywacyjnej sprzyjającej rozwojowi i wzmacniającej identyfikację z firmą (motywacja do pracy, satysfakcja z pracy, poprawna komunikacja z zespołem) u pracowników z ASD.

	<ul style="list-style-type: none"> • Planowanie ścieżek kariery i przygotowanie strategii rozwoju personelu (w tym pracowników z ASD). <ul style="list-style-type: none"> b. techniki i umiejętności z zakresu motywowania i kierowania pracownikami z ASD z różnymi dysfunkcjami – o czym należy pamiętać i co wdrażać w codziennej pracy z takimi pracownikami. <p><i>Uwaga: grupa przygotowuje model planowania ścieżek rozwoju kompetencji i ścieżek karier pracowników z ASD na podstawie wcześniej przygotowanych (podczas warsztatu tematu 3) map kompetencji pracowników, wyróżniających różnorodność dysfunkcji / umiejętności / kompetencji / zdolności. Dodatkowo grupa pracuje w parach nad studiami przypadków przedstawionymi przez następujących pracowników z ASD. Przeczytaj ich historie, ich rozwój zawodowy i pracę z innymi wspierającymi ludźmi. Na tej podstawie uczestnicy przygotowują listę porad i wsparcia/motywacji dla pracowników z ASD, jak planować rozwój swoich umiejętności i ścieżki kariery.</i></p>
<p>WIEDZA WERYFIKACJA</p>	<p>Uczestnik weźmie udział w:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studium przypadku dotyczące przygotowania mapy kompetencji dla pracowników z ASD • W symulacji modelu planowania ścieżki rozwoju pracownika z ASD (lista zawodów dla osób z ASD) • Moderowane dyskusje
<p>OCENA MODUŁU</p>	<p>Moduł zostanie oceniony za pomocą ankiety ewaluacyjnej związanej z prowadzeniem zajęć. Po zebraniu wyników z kwestionariuszy, trener porówna je z wynikami testu oceniającego wiedzę uczniów z modułu – analizuje poziom zdobytej wiedzy i zadowolenie z modułu.</p>
<p>SPIS TREŚCI PREZENTACJI MATERIAŁY DODATKOWE</p>	<p>PREZENTACJE PPT na temat:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. poszczególne tematy modułów b. kompetencji i umiejętności motywowania, wspierania pracownika ze spektrum autyzmu <p>FILMY prezentujące: przykłady diagnozowania zdolności i kompetencji zawodowych osób z ASD, przykłady sposobów komunikowania się z osobami z autyzmem w procesie poznawania pracownika przez kierownictwo działu/firmy (zachowanie zasad komunikowania się z osobami z autyzmem) AZS) itp.</p> <p>ZAŁĄCZNIKI: wydruki prezentacji multimedialnych, listy niezbędnych, ważnych stron internetowych, linki do stron z ustrukturyzowanymi filmami, przykładowe wypowiedzi medyczne/psychologiczne dotyczące diagnozy autyzmu wspierające proces motywacji, rozwoju i odpowiedzialności</p>

Część 1 - Wprowadzenie do tematu - Zalety/mocne strony osób z ASD

Prezentacja trenera i treści warsztatu

<https://docs.google.com/presentation/d/1eiApX5IhKXwUupXyWDRWGdtZuOdDwzqV/edit#slide=id.p1>

Gry i zabawy integracyjne oraz podnoszące energię grupy

https://docs.google.com/document/d/1sX6ZW9Ym6qcCxN_8MaHfR_kME8MXBz5Z/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Zadanie

<https://docs.google.com/document/d/1g4kxbseoLDV1snWGdzza39e07AO1DA3A/edit>

Prezentacja prezentująca mocne strony pracowników z ASD

https://docs.google.com/presentation/d/114Fy5E4UTqQkTQWz_pLGWhuj2-4ABVgj/edit?usp=drive_web&oid=100783448062620026410&rtpof=true

Unit 2 – Narzędzia diagnozowania i wspierania rozwoju kompetencji i zdolności pracowników z ASD

Przykłady wspierających rozmów (filmy) z osobami z ASD

https://docs.google.com/document/d/1WTNbwao9_x6MItnREE81VnO_nWv5YZF2/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Prezentacja na temat narzędzi do diagnozowania i wspierania rozwoju kompetencji i zdolności pracowników z ASD-testem Belbina

<https://docs.google.com/presentation/d/179C8mhU6sgEVEsGghKuur-plpSNwdQ6w/edit#slide=id.p1>

Test Belbina (karta)

https://docs.google.com/document/d/1J_1EJrByJnfigpzQXsdpfudWbYJRW5n/edit

Część 3 - Przygotowanie do pracy z pracownikiem z ASD, rozwijanie umiejętności pracownika, motywowanie, wspieranie - warsztat

Prezentacja o tym, jak pracować z pracownikiem z ASD, rozwijać jego umiejętności, motywować, wspierać

<https://docs.google.com/presentation/d/1VourHeDpdIIYIghmaR4zkt1xXc8njyEp/edit>

Mapa kompetencji – karta pracy w parach

https://docs.google.com/document/d/1zbd0CoC57R_uFP3uRxdK11ekMvgS1oH1/edit

Część 4 – Wspieranie mocnych stron i kluczowych kompetencji pracownika z ASD

Prezentacja na temat Wspieranie mocnych stron i kluczowych kompetencji ASD

<https://docs.google.com/presentation/d/1s6yOSK1YiiaElpV9KTV3K1PPcDIVh4M1/edit>

Karta pracy w grupie. Studia przypadków osób z ASD

https://docs.google.com/document/d/1su-CtWJxlw_bb5urs3lJ-68Y5sELMHZT/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

MODUŁ 4 PRAWA PRACOWNICZE OSÓB Z ASD W KONTEKŚCIE MIĘDZYNARODOWYM, EUROPEJSKIM I KRAJOWYM

TYTUŁ MODUŁU	Prawa pracownicze osób z ASD w kontekście międzynarodowym, europejskim i krajowym.
CELE OGÓLNE	<p>Wiedza:Zapoznanie się z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz ustawą o opiece państwa nad osobami niepełnosprawnymi.</p> <p>Umiejętności:Umiejętność stosowania prawa w pracy/firmie. Korzystanie ze zniżek, dotacji, ulg podatkowych. Swobodny przepływ przepisów międzynarodowego, europejskiego i krajowego prawa pracy w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, w tym osób z ASD.</p> <p>Kompetencje społeczne:Budowanie pozytywnych relacji pomiędzy firmą/zespołem a pracownikiem z ASD.</p>
WYNIKI NAUKI	<p><i>Po ukończeniu modułu uczestnik posiada następującą wiedzę i umiejętności:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy rozumieją istotę prawa pracy w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, jego charakter i specyfikę norm, miejsce w systemie prawnym. • Uczestnicy poznają związek między prawem pracy osób niepełnosprawnych a innymi dziedzinami prawa, regulacjami i rozporządzeniami dotyczącymi osób niepełnosprawnych. • Uczestnicy uzupełniają wiedzę o informacje z innych dziedzin prawa dotyczących osób niepełnosprawnych. • Uczestnicy są świadomi ról społecznych pełnionych w ramach obowiązków zawodowych związanych z pomocą osobom z ASD. • Uczestnicy poznają zasady zatrudniania osób z ASD. • Uczestnicy potrafią powiązać przepisy prawa pracy z kluczowymi procesami HR - zarządzaniem kompetencjami, wynagradzaniem, szkoleniami i rozwojem, rekrutacją. • Uczestnicy analizują wyniki pracowników z ASD, korzystając z prawa pracy i orzecznictwa dotyczącego rodzaju autyzmu.
CZAS TRWANIA	10 godzin

<p>POTRZEBNE MATERIAŁY</p>	<p>Multimedia, prezentacje PPT, przepisy prawa pracy, rozporządzenia ministerialne wspierające osoby z ASD, długopisy, materiały studenckie, zeszyt ćwiczeń dla studentów.</p>
<p>JEDNOSTKI ROZDZIAŁ 1</p>	<p>1. Międzynarodowe, europejskie i krajowe prawo pracy (4h):</p> <p>a. Poziom krajowy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ustawa o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. • Przepisy dotyczące szczegółowych warunków, kryteriów i standardów realizacji działań i działań w rehabilitacji zawodowej. • Przepisy dotyczące kryteriów, metod i innych kwestii związanych z wdrażaniem środków aktywnej polityki zatrudnienia. • Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. • Przepisy dotyczące szczegółowego sposobu, kosztów i kryteriów oceny zdolności do pracy oraz możliwości zatrudnienia lub utrzymania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. • Przepisy dotyczące zasiłków, wsparcia dla osób z autyzmem Przepisy dotyczące zasiłków i wsparcia dla osób z zaburzeniami. • Inne przepisy w twoim kraju. <p>b. Poziom międzynarodowy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia na rzecz praw osób niepełnosprawnych 2021-2030. • Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 1. 16.

- Plan działania dotyczący europejskiego filaru praw socjalnych.
- Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ oraz Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.
- Inne międzynarodowe i europejskie przepisy dotyczące osób niepełnosprawnych

Uwaga: Trener analizuje z grupą wszystkie przywileje wynikające z prawa pracy zarówno dla pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych. Powstaje „tabela świadczeń – pozytywny przewodnik”, zawierająca argumenty i zbiór przepisów prawnych przemawiających za zatrudnianiem osób z ASD.

ROZDZIAŁ 2

2. Przygotowanie do zatrudnienia pracownika z ASD - czyli osoby niepełnosprawnej (4h)

- A. Określenie polityki personalnej firmy wobec osób z ASD – w tym wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za opiekę nad osobą niepełnosprawną w firmie,
- B. Określenie warunków użytkowania i przygotowania stanowiska pracy (ułatwienie koncentracji oraz zachowanie bezpieczeństwa i higieny pracy ze względu na dysfunkcję pracownika,
- c. Ustalenie zakresu obowiązków, zgodnego z prawem pracy (m.in. czas pracy, wyjazdy służbowe itp.) – ten punkt należy powtarzać w całym procesie adaptacji na wszystkich jego poziomach.

	<p><i>Sugestia: Trener przygotowuje scenki i schematy różnych typów rozmów z uczestnikami, wprowadzając pracownika w ww. JEDNOSTKI prawa pracy osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb komunikacyjnych osób z ASD.</i></p> <p><i>W trakcie warsztatu trener zwraca uwagę uczestników na znaczenie procesu poznawania praw i przywilejów wynikających z prawa pracy – wspólnie z grupą opracowujemy proces i opracowujemy procedury regulaminów zawierających prawa i obowiązki pracownika z ASD w firmie - czyli:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Przedstawienie zasad pracy: struktury, ulg, udogodnień, regulaminów zewnętrznych i wewnętrznych, regulaminów i procedur.</i> • <i>Przedstawienie pracownikowi stanowiska pracy: miejsce i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki, zasady bezpieczeństwa.</i>
<p>ROZDZIAŁ 3</p>	<p>3. Efektywne wykorzystanie przepisów prawa pracy w planowaniu kariery zawodowej osoby z ASD (2h):</p> <ul style="list-style-type: none"> c. Kształtowanie polityki personalnej z uwzględnieniem przepisów prawa pracy dotyczących osób niepełnosprawnych. Planowanie ścieżek kariery i przygotowanie strategii rozwoju personelu (w tym pracowników z ASD). d. Budowanie atmosfery motywacji sprzyjającej wspieraniu, rozwojowi i wzmocnieniu identyfikacji z firmą wśród pracowników z ASD poprzez ulgi i wsparcie wynikające z przepisów prawa oraz opiekę nad osobami niepełnosprawnymi. e. Świadomość prawidłowej i skutecznej adaptacji pracownika z ASD do zespołu/firmy. f. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy w zakresie zaburzeń. <p><i>Uwaga: Trener zwraca uwagę na wyzwania i możliwość popełniania błędów, jakie mogą pojawić się w procesie adaptacji w środowisku korporacyjnym pracownika z ASD. Dyskusja na temat konsekwencji i zagrożeń.</i></p>
<p>WERYFIKACJA WIEDZY</p>	<p><i>Uczestnik weźmie udział w:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Studium prawa.</i> • <i>Tworzenie poradników na warsztatach z tematów 1 i 2 („tabela korzyści” i procedury regulaminu zawierające prawa i obowiązki pracownika z ASD w firmie)</i>

<p>OCENA MODUŁU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Moderowane dyskusje.</i> <p><i>Moduł zostanie oceniony za pomocą ankiety ewaluacyjnej związanej z prowadzeniem zajęć. Po zebraniu wyników z kwestionariuszy, trener porówna je z wynikami testu oceniającego wiedzę uczniów z modułu – analizuje poziom zdobytej wiedzy i zadowolenie z modułu.</i></p>
<p>ZAŁĄCZNIKI MATERIAŁY DODATKOWE</p>	<p>PREZENTACJE PPT na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • poszczególne tematy modułów • kompetencje i umiejętności trenera/specjalisty HR oraz osoby wspierającej pracownika ze spektrum autyzmu <p>ZAŁĄCZNIKI: wydruki prezentacji multimedialnych, wykazy niezbędnych, ważnych stron internetowych, linki do stron z przepisami prawa, przykładowe zaświadczenia lekarskie/psychologiczne dotyczące diagnostyki autyzmu wspomagające proces adaptacji w firmie i podjęcia obowiązków. Wzory wniosków o ulgi, wsparcie, zwolnienia podatkowe dla zakładów pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne.</p> <p>Rozdział 1</p> <p>https://docs.google.com/document/d/1wK6FO7W9xUX6MZp6LxInZsj3dqQwWUHT/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p> <p>Aktywność 1</p> <p>https://docs.google.com/document/d/1QBqNQOG1XviUzTbNPqgCO69JTHzYgQoL/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p> <p>Aktywność 2</p> <p>https://docs.google.com/document/d/1UqR67-wLai2jfJre3N2FGJvvWRYBE6FF/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p> <p>Rozdział 2</p>

<https://docs.google.com/document/d/1LznRWpTBhBwru2SWRwxBlbBUV13x1tE/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Aktywność 3

<https://docs.google.com/document/d/114ZcQRJvOwf-2NASWk9SEHY-pvRKhtGd/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Aktywność 4

https://docs.google.com/document/d/1v_yUzaesrbYtS7N1ovVb5aUVqCCAICTT/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Aktywność 5

https://docs.google.com/document/d/1HKAYVWBDwa_Kgg9y5-rfAQQ5AsQ1b6if/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Rozdział 3

<https://docs.google.com/document/d/1Dmn8O5XP04j5ph8nS-IMUonqB1PAyqHN/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Aktywność 6

<https://docs.google.com/document/d/1Id7e1TvUk8CjUr2ct1OXENNOBBur38aV/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Aktywność 7

https://docs.google.com/document/d/1dHdD2r2cN8ZPRI0Ps7jqJfXnB_MDt6FG/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Ćwiczenie 8,9,10

https://docs.google.com/document/d/1QjwslJY0Wihm0bdpo_NhNvL71WIO4P-y/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Aktywność 11

<https://docs.google.com/document/d/10-CecEFWPjPrvZb1QZQafeENzWtj7jQr/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Aktywność 12

<https://docs.google.com/document/d/1KZDaMhRgxKzNS6FeMvAc8XmkDYdaGUix/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Aktywność 13

<https://docs.google.com/document/d/1PKnGXMkCBHYv0s4rJi96XSvn8IXaPxpX/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

MODUŁ 5 PROCES REKRUTACJI DLA OSÓB Z ASD. TWORZENIE PROCESU REKRUTACJI PRZYJAZNEGO OSOBOM AUTYSTYCZNYM

TYTUŁ MODUŁU	Proces rekrutacji dla osób z ASD. Stworzenie procesu rekrutacji przyjaznego autystom.
CELE OGÓLNE	Wiedza: Poznanie najodpowiedniejszych technik rekrutacji i selekcji pracowników z ASD z wewnętrznego i zewnętrznego rynku pracy.

	<p>Umiejętności: Umieć przygotować i przeprowadzić profesjonalną rozmowę kwalifikacyjną oraz pokierować procesem rekrutacji i selekcji osób z ASD na różne stanowiska.</p> <p>Kompetencje społeczne: Umieć empatycznie przeprowadzić rekrutację i selekcję oraz nadzorować proces z udziałem kandydatów z ASD. Zdolność do opracowania strategii firmy przyjaznej autyzmowi, docenienie talentów osób z ASD i ułatwienie im dostępu do możliwości kariery.</p>
<p>WYNIKI NAUKI</p>	<p><i>Po ukończeniu modułu uczestnicy będą:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bądź świadomy zaburzeń ze spektrum autyzmu (ASD), jego wspólnych cech i związanych z nimi specjalnych potrzeb w środowisku pracy. • Umieć analizować procesy rekrutacyjne firmy, identyfikować i dostosowywać praktyki potencjalnie dyskryminujące osoby z ASD. • Dowiedz się, jak zwracać się do potencjalnych kandydatów z ASD i zachęcać ich do ubiegania się o pracę. • Umieć przygotować i przeprowadzić kompleksowy proces rekrutacji i selekcji, angażując kandydatów z ASD przy jednoczesnym zapewnieniu równych szans. • Być w stanie skutecznie komunikować się z kandydatami z ASD i ułatwiać wzajemne zrozumienie. • Umieć tworzyć i stosować narzędzia wspomagające rekrutację, takie jak kwestionariusz rozmowy kwalifikacyjnej lub alternatywy dla rozmowy konwersacyjnej na określone stanowiska zgodnie z potrzebami miejsca pracy z poszanowaniem potrzeb kandydatów z ASD. • Zbuduj pewność siebie w radzeniu sobie z trudnymi lub niestandardowymi sytuacjami, które mogą wystąpić podczas procesu rekrutacji i selekcji osób z ASD. • Być w stanie zakończyć proces rekrutacji i selekcji, akceptując lub odrzucając kandydatów oraz oceniając proces.
<p>CZAS TRWANIA</p>	<p>10 godzin</p>

<p>POTRZEBNE MATERIAŁY</p>	<p>Materiały szkoleniowe: prezentacje PPT, filmy multimedialne, instruktażowe i ilustracyjne dotyczące rozmów kwalifikacyjnych oraz rozmów wspierających osoby z ASD i wykorzystania alternatywnych strategii rekrutacji, karty pracy dla stażystów</p> <p>Materiały dodatkowe: Ekran, flipchart, mazaki, długopisy, papiery</p>
<p>JEDNOSTKI ROZDZIAŁ 1</p>	<p>1. Przygotowanie procesu rekrutacyjnego(2 godziny)</p> <p>a. Wstęp</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Krótkie odświeżenie głównych punktów poprzednich modułów ii. Podsumowanie kluczowej wiedzy o ASD iii. Podkreślanie korzyści płynących z zatrudniania osób z ASD iv. Identyfikacja typowych trudności napotykanych przez osoby z ASD podczas poszukiwania i ubiegania się o pracę <p><i>Propozycja aktywności: Trener prowadzi dyskusję z uczestnikami modułu na temat:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Sytuacja osób z ASD na rynku pracy.</i> • <i>Sposoby dotarcia do kandydatów z ASD metodami tradycyjnymi i nowoczesnymi.</i> • <i>Kanały korzystne dla dotarcia do kandydatów z ASD dla różnych profili zawodowych (media społecznościowe, projektowanie stron internetowych, wybór gazet i czasopism lub radia itp.).</i> • <i>Zasięg i odbiór mediów dla osób z ASD (zwrócenie uwagi i zbadanie, z jakich mediów korzystają osoby z ASD w danej branży – konkretne strony internetowe, fora, grupy dyskusyjne).</i> <p><i>Propozycja aktywności: Omów znaczenie atrakcyjnego pracodawcy dla osoby z ASD. Dlaczego pracodawcy, którzy chcą zatrudniać talenty z ASD, powinni dbać o swoją markę? Jak osoba z ASD może rozpoznać doskonałego pracodawcę?</i></p>

- b. Komunikacja zewnętrzna i prezentacja pracodawcy**
 - i. Employer branding/Pracodawca przyjazny autyzmowi
- c. Opis pracy**
 - i. Ustalenie profilu kandydata (w oparciu o kompetencje)
 - ii. Przygotowanie/weryfikacja opisu stanowiska zgodnie z potrzebami kandydatów neuroatypowych
- d. Kanały rekrutacyjne**
 - i. Rekrutacja zewnętrzna: wyspecjalizowane źródła dotarcia i rekrutacji profesjonalistów, pracowników, stażystów i talentów z ASD
 - ii. Rekrutacja wewnętrzna
- e. Oferta pracy**
 - i. Treść
 - ii. Struktura
 - iii. AIDA - uwaga, zainteresowanie, pragnienie, działanie
 - iv. Kanały publikacji (dobór mediów dla osoby z ASD i profilu pracy (media społecznościowe, projektowanie stron internetowych, wybór gazet i czasopism lub radia)

Propozycja aktywności: Trener przygotowuje z uczestnikami różnego rodzaju ogłoszenia o pracę, uwzględniając potrzeby komunikacyjne osób z ASD.
- f. Podanie o pracę**
 - i. Formularz zgłoszeniowy
 - ii. Procedura aplikacyjna i wsparcie dla kandydatów z ASD
 - iii. Ocena aplikacji kandydata (CV, list motywacyjny itp.)

JEDNOSTKI 2

- 2. Dostosowanie procesu rekrutacji kandydatów z ASD(2 godziny)**
 - a. Analiza polityki personalnej firmy w zakresie różnorodności, neuroróżnorodności, zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz przegląd standardowo stosowanych procedur rekrutacji i selekcji pod kątem określenia bazy do dostosowań

- b. Przygotowanie i wsparcie kandydata
 - i. Komunikacja przed zaproszeniem, zrozumienie specjalnych potrzeb kandydata, przekazanie kandydatowi dodatkowych informacji, w razie potrzeby poszukiwanie dodatkowego profesjonalnego wsparcia
- c. Dostosowania środowiska
 - i. Miejsce
 - ii. wycucie czasu
 - iii. Ludzie zamieszani
 - iv. Inne korekty
- d. Komunikacja
 - i. Możliwe wyzwania komunikacyjne (rozmowa kwalifikacyjna w dużej mierze opiera się na umiejętnościach społecznych i komunikacyjnych, autystyczni kandydaci mogą mieć trudności z „sprzedaniem się” podczas rozmowy kwalifikacyjnej, nawet jeśli mają wszystkie odpowiednie umiejętności)
 - ii. Jak ułatwić komunikację podczas rozmowy kwalifikacyjnej: jasny i otwarty sposób mówienia, wykorzystanie narzędzi wspierających

***Propozycja aktywności:** Trener przedstawia stażystom przykładowy profil kandydata z ASD (może wykorzystać film) i prosi o zaproponowanie zmian w standardowym procesie rekrutacji zgodnie ze specjalnymi potrzebami kandydata.*

JEDNOSTKI 3

3. Proces selekcji, metody i narzędzia(4 godziny)

a. Wywiad

- i. Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i komunikacja z kandydatem
- ii. Zaplanowanie procesu i oprawy rozmowy kwalifikacyjnej (w tym jasne instrukcje dla kandydata dotyczące przyjazdu, miejsca, czasu, osób odpowiedzialnych)

- iii. Planowanie i przygotowanie treści rozmowy kwalifikacyjnej (pytania, czas, komunikacja z zaangażowanymi osobami (menedżer ds. rekrutacji, menedżer ds. różnorodności, profesjonaliści zewnątrzni)
- iv. Przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatami na neuro różnorodność

Propozycja zajęć: trener inicjuje sceny:

Ćwiczenie I. Praktyczny warsztat różnych modeli wywiadów:

- *model biograficzny*
- *model oparty na kryteriach*
- *model analizy sytuacji zawodowej*
- *model analizy zdarzeń krytycznych*
- *model oparty na sytuacji*

Ćwiczenie II. symulacja: wcześniej przygotowane kwestionariusze do wywiadu są testowane pod kątem błędów rekrutera popełnionych podczas wywiadu z osobą z ASD.

b. Alternatywy dla tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej

- i. Wywiad wspomagany, rozmowa nieformalna
- ii. Pisemne formy oceny (kwestionariusze, esej, portfolio)
- iii. Testy zdolności i umiejętności
- iv. Praca próbna/test jednodniowy
- v. Ocenianie poprzez aktywność nieformalną, grywalizacja

Propozycja aktywności: analiza studium przypadku (wideo lub pisemna), rozmowa kwalifikacyjna z odgrywaniem ról

JEDNOSTKI 4

4. Nadzór nad rekrutacją i selekcją (2 godziny)

a. Ocena wyników rekrutacji i selekcja kandydatów

- i. Ocena kandydata
- ii. Sprawdzenie referencji

b. Informacja zwrotna dla kandydata

- i. Kandydat zaakceptowany: przekaz ofertę pracy, przekaz wszystkie informacje i instrukcje dotyczące dalszych kroków, skontaktuj kandydata z osobami odpowiedzialnymi za onboarding
- ii. Kandydat odrzucony: przekaz kandydatowi wrażliwe i przydatne informacje zwrotne, zaoferuj alternatywne możliwości (przyszłe wolne stanowiska, program mentoringu itp., jeśli dotyczy)

c. Oferuje umowę o pracę

- i. Możliwości umowy o pracę i umowy o pracę oraz odpowiednie przepisy w krajach partnerskich (odnoszące się do Modułu 4)
- ii. Dostosowanie umowy o pracę do potrzeb nowego pracownika (np. godziny pracy, miejsce pracy, możliwość pracy zdalnej itp.)

d. Ocena procesu

- i. Ocena procesu rekrutacji, zebranie informacji zwrotnej od wszystkich zaangażowanych osób, w tym od kandydata. Sporządzanie listy sukcesów i możliwości poprawy.

***Propozycja aktywności:** Trener może przeprowadzić symulację udzielania informacji zwrotnej kandydatom uczestniczącym w procesie rekrutacji i poprosić stażystów o przygotowanie listu odmownego do kandydata z ASD, który nie przeszedł procesu rekrutacji.*

•

WIEDZA WERYFIKACJA

Wiedza, umiejętności i kompetencje rozwijane przez stażystów oraz zmiany postaw, przekonań i zachowań w ramach modułu 5 będą obserwowane i oceniane podczas zajęć grupowych, takich jak:

- *Symulacje i odgrywanie ról*
- *Praktyczne ćwiczenia warsztatowe*
- *Analiza studiów przypadku z praktyki firmy oraz przykładów zewnętrznych*
- *Sporządzenie planu rozmowy kwalifikacyjnej wymaga*

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Inne zajęcia i dyskusje</i> <p><i>Na zakończenie modułu wiedza, umiejętności i kompetencje uczestników zostaną ocenione za pomocą kwestionariusza oceny – testu z 10 pytaniami zamkniętymi z wieloma poprawnymi odpowiedziami. Aby zaliczyć moduł, kursanci będą musieli uzyskać co najmniej 75% poprawnych odpowiedzi.</i></p> <p><i>Ocena modułu będzie częścią ogólnej oceny Opportunities4autism, łącząc wyniki oceny wszystkich 6 modułów.</i></p>
<p>OCENA MODUŁU</p>	<p><i>Ocena realizacji modułu pod względem jakości oraz adekwatności merytorycznej i organizacyjnej zostanie dokonana na podstawie ankiety ewaluacyjnej wypełnianej przez kursantów po każdej sesji (ocena procesu szkoleniowego).</i></p>
<p>SPIS TREŚCI PREZENTACJI MATERIAŁY DODATKOWE</p>	<p>PREZENTACJE PPT dla każdej z JEDNOSTEK modułu (4) wraz z treścią szkolenia, komentarzami i sugestiami dla trenerów w przypisach, listą przydatnych zasobów i dalszą lekturą</p> <p>MULTIMEDIA: filmy prezentujące przykłady rozmów kwalifikacyjnych, wyzwania komunikacyjne oraz dobre praktyki w rekrutacji i selekcji osób z ASD</p> <p>INNE MATERIAŁY: studia przypadków, scenariusze odgrywania ról, przykłady z praktyki</p> <p>Plan modułu 5 (IO2) Moduł 5 Ocena kompetencji stażystów (IO2) Formularz oceny szkolenia (IO2)</p> <p>Rozdział 1</p> <p>Prezentacja przygotowująca do rekrutacji przyjaznej autyzmowi</p> <p>https://docs.google.com/presentation/d/1SqSSEOBQivHkp--JroSgrCnz3eYDJ9cm/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p>

Unit 2 Dostosowanie procesu rekrutacji kandydatów z ASD

Prezentacja na temat rekrutacji przyjaznej autyzmowi

<https://docs.google.com/presentation/d/1-pisZr1WqRRtWWIFVLGpwHzA7gj6LF0u/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Jednostka 3 Proces selekcji, metody i narzędzia

Prezentacja przedstawia proces selekcji przyjaznej autyzmowi

<https://docs.google.com/presentation/d/1u1zUb0ezd--v8tZgi9Y4sf3ize3kEZ4H/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Dział 4 Działania następcze w zakresie rekrutacji i selekcji

Prezentacja kontynuująca temat rekrutacji i selekcji przyjaznej autyzmowi

<https://docs.google.com/presentation/d/1ubSqp-nwQsAa8KRhKMR0vd7myBV7AITG/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

MODUŁ 6 PROCESY WDRAŻANIA, ADAPTOWANIA I WDROŻENIA DLA PRACOWNIKÓW ASD. ORGANIZACJA MIEJSCA PRACY.

TYTUŁ MODUŁU	O procesach boardingowych i adaptacyjno-wdrożeniowych dla pracowników ASD. Organizacja miejsca pracy.
CELE OGÓLNE	Wiedza -Zapoznanie się z etapami adaptacji wprowadzania pracowników z ASD do środowiska pracy oraz rolą HR na każdym etapie.

	<p>Umiejętności-Rozwijanie umiejętności wspierania i rozwijania pracowników z ASD w procesie adaptacji ich wprowadzenia do środowiska pracy</p> <p>Kompetencje społeczne.Rozwój kompetencji efektywnej komunikacji i budowanie pozytywnych relacji między zespołem a pracownikiem z ASD.</p>
<p>WYNIKI NAUKI</p>	<p><i>Po ukończeniu modułu uczestnik posiada następującą wiedzę i umiejętności:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy są świadomi konieczności rozwijania umiejętności wspierania i rozwijania motywacji pracowników z ASA w środowisku pracy. • Uczestnicy są świadomi, jak ważne jest przyjazne i profesjonalne wprowadzenie nowego pracownika ze spektrum autyzmu do firmy/zespołu. • Uczestnicy znają etapy wprowadzania nowego pracownika z ASD w środowisko pracy firmy oraz rozumieją rolę HR na każdym z tych etapów. • Uczestnicy znają i potrafią stosować narzędzia i metody stosowane w procesie adaptacji nowych pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z ASD. • Uczestnicy znają znaczenie obszarów wykorzystania wiedzy nabytej w procesie adaptacji przez nowych pracowników (regulaminy, zasady podejmowania decyzji, obiegu dokumentów itp.) obowiązki zawodowe. • Uczestnik potrafi rozwijać własne kompetencje skutecznej komunikacji i budowania pozytywnych relacji w zespole. • Uczestnicy są świadomi najczęstszych błędów wdrożeniowych pracowników z ASD oraz znają konsekwencje tych błędów w procesie pracy zespołowej/zawodowej.
<p>CZAS TRWANIA</p>	<p>10 godzin</p>
<p>POTRZEBNE MATERIAŁY</p>	<p>Multimedia, prezentacje PPT, filmy instruktażowe dotyczące rozmów organizacyjnych i rozmów wspierających osoby z ASD w nowym miejscu pracy, długopisy, materiały dla studentów, zeszyt ćwiczeń dla studentów.</p>

<p>JEDNOSTKI</p>	
<p>ROZDZIAŁ 1</p>	<p>1. Rola HR w procesie adaptacji (1h)</p> <p>a. Odpowiedzialność za wprowadzenie pracownika z ASD do środowiska pracy .</p> <p>b. Znaczenie procesu adaptacyjnego: przedstawienie wszystkich zasad i przepisów oraz obowiązków i przywilejów w pracy jest podstawą prawidłowej komunikacji i zrozumienia oczekiwanego celu stanowiska zajmowanego przez osobę z ASD.</p> <p><i>Sugestia: Trener przedstawia podstawowe potrzeby/trudności, które powinna zidentyfikować firma, wprowadzając pracownika z ASD do środowiska pracy i prowadzi dyskusję/burzę mózgów z uczestnikami modułu na temat: Ustalenie polityki personalnej firmy wobec ludzi z ASD – w tym osoby odpowiedzialnej za proces adaptacji tego pracownika,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Określenie wyglądu i przygotowania stanowiska pracy (ułatwienie koncentracji oraz zachowanie bezpieczeństwa i higieny pracy ze względu na dysfunkcję pracownika,</i> • <i>Określenie zakresu odpowiedzialności – ten punkt należy powtarzać w całym procesie adaptacji na wszystkich jego poziomach.</i>
<p>ROZDZIAŁ 2</p>	<p>2. Stosowane narzędzia i wspomaganie adaptacji pracowników z ASD (1h)</p> <p>a. Instrukcje dotyczące miejsca pracy</p> <p>b. Podczas pracowniczego szkolenia</p> <p>c. Coaching</p> <p>d. Informacja zwrotna</p> <p>e. Monitorowanie procesu</p> <p><i>Propozycja: Trener pokrótce przedstawia narzędzia wspierające proces adaptacji pracowników z ASD, wskazuje i podkreśla znaczenie narzędzi w konkretnych dysfunkcjach ze spektrum autyzmu. Znajomość narzędzi pomoże Ci w przygotowaniu warsztatu na temat 3 tego modułu.</i></p>
<p>ROZDZIAŁ 3</p>	<p>3. Obszary adaptacji pracownika z ASD w pracy – warsztat (6h)</p> <p>c. Przedstawienie pracownikowi organizacji firmy, jej misji i celów.</p> <p>d. Przedstawienie pracownika ze współpracownikami/zespołem, z którym będzie pracował, zaznaczenie struktury i zależności w firmie.</p>

- e. Przedstawienie zasad pracy: regulaminów i procedur.
- f. Przedstawienie pracownikowi stanowiska pracy: miejsce i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki, zasady bezpieczeństwa.

Sugestia: Trener przygotowuje odgrywanie ról z uczestnikami oraz schematy różnych typów rozmów wprowadzających pracownika w wyżej wymienione tematy, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb komunikacyjnych osób z ASD.

Podczas warsztatu trener zwraca uwagę uczestników na znaczenie procesu adaptacji i procedur adaptacyjnych – wspólnie z grupą projektują proces, opracowują procedury i narzędzia takie jak:

- **Adaptacja nowych pracowników – cele, zasady i etapy.**
- **Praktyczne kroki adaptacji pracowników.**
- **Zakres wdrożenia.**
- **Elementy ułatwiające adaptację.**
- **Zakres pakietów informacyjnych, które powinien otrzymywać pracownik z ASD oraz ich forma.**
- **Forma podsumowania i oceny wdrożenia (warto zastanowić się nad skutecznością takiego wdrożenia, znaleźć mocne strony (doświadczenia i dobre praktyki na przyszłość) i słabe strony (uwypuklając błędy popełnione na etapie wdrożenia, możemy uniknąć ich popełnienia w przyszłości i zapewnić wyjaśnienie i poprawną komunikację w przypadku, gdy osoba z ASD nie rozumie JEDNOSTEK lub nie wykonuje prawidłowo swojej pracy w wyniku nieprawidłowego szkolenia/wprowadzenia).**

JEDNOSTKA 4

4. **Efektywne wykorzystanie narzędzi wdrażania nowych pracowników z ASD do pracy i konsekwencje nieskutecznego procesu adaptacji (2h):**
 - a. Kształtowanie polityki personalnej (świadomość chęci zatrzymania utalentowanych pracowników z ASD oraz świadomość wysokiego poziomu rotacji ze względu na specyficzne trudności komunikacyjne i czasami ograniczone możliwości wynikające z dysfunkcji pracowników).
 - b. Budowanie atmosfery motywacyjnej sprzyjającej rozwojowi i wzmacniającej identyfikację z firmą u pracowników z ASD (akceptacja regulaminu firmy, wykonywanie obowiązków, pozytywna komunikacja z zespołem i przełożonymi, dobre samopoczucie w miejscu pracy).
 - c. Planowanie ścieżek kariery i przygotowanie strategii rozwoju personelu (w tym pracowników z ASD).

	<p>d. Świadomość jak przeprowadzić prawidłową i efektywną adaptację pracownika z ASD w kontekście wyzwań współczesnego zarządzania zasobami ludzkimi Zarządzanie zmianą,</p> <ul style="list-style-type: none"> zarządzania różnorodnością pokoleniową. <p><i>Uwaga: trener zwraca uwagę na rodzaje wyżej wymienionych wyzwań i błędów, które mogą pojawić się w procesie adaptacji pracownika do ASD. Dyskusja na temat spójności.</i></p>
<p>WERYFIKACJA WIEDZY</p>	<p><i>Uczestnik weźmie udział w:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>Studium przypadku Wprowadzenia nowego pracownika z ASD w proces adaptacji w firmie</i> <i>Szkolenie / warsztat umiejętności HR, opracuje narzędzia i schematy zawarte w temacie 3.</i> <i>Moderowane dyskusje</i>
<p>OCENA MODUŁU</p>	<p><i>Moduł zostanie oceniony za pomocą ankiety ewaluacyjnej związanej z prowadzeniem zajęć. Po zebraniu wyników z kwestionariuszy, trener porówna je z wynikami testu oceniającego wiedzę uczniów z modułu – analizuje poziom zdobytej wiedzy i zadowolenie z modułu.</i></p>
<p>SPIS TREŚCI PREZENTACJI MATERIAŁY DODATKOWE</p>	<p>PREZENTACJE PPT na temat:</p> <p>A. poszczególne tematy modułów</p> <p>B. kompetencje i umiejętności trenera/specjalisty HR oraz osoby wspierającej pracownika ze spektrum autyzmu</p> <p>FILMY prezentujące: przykłady rozmów i wynikające z nich trudności komunikacyjne osób z ASD, przykłady sposobów komunikowania się z osobami z autyzmem w procesie organizowania miejsca pracy (zachowania zasad komunikowania się z osobami z ASD), itp.</p> <p>ZAŁĄCZNIKI: wydruki prezentacji multimedialnych, wykazy niezbędnych, ważnych stron internetowych, linki do stron ze strukturami i filmami, przykładowe zaświadczenia lekarskie/psychologiczne dotyczące diagnostyki autyzmu wspomagające proces adaptacji w firmie i podjęcia obowiązków.</p> <p>Wyjaśnienie tematu: https://docs.google.com/document/d/14GV06dVQRafjrjZfma-NoJMxMN36X2nQPEaohL6_a6o/edit?usp=sharing</p>



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

Projekt ten został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.



Szczecińska
Szkoła Wyższa

