



OPPORTUNITIES4AUTISM

Ένα φάσμα ευκαιριών: εκπαίδευση επαγγελματιών του χώρου σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης και υποστήριξης ατόμων με αυτισμό στο χώρο εργασίας

2020-1-PL01-KA202-081445

VET TRAINER CURRICULUM (IO1)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 2

ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ 3

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 - Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ 4

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 - ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ 11

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 -ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ASD. ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΪΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΔ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 17

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 - ΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ 26

ΕΝΟΤΗΤΑ 5 - ΔΙΑΔΙΚΑΣΪΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΑΔ. ΔΗΜΙΟΥΡΓΪΑ ΜΪΑΣ ΦΪΛΙΚΪΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΑΥΤΪΣΤΙΚΟΨ ΔΪΑΔΪΚΑΣΪΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ 33

ΕΝΟΤΗΤΑ 6 - ΔΪΑΔΪΚΑΣΪΕΣ ΕΪΣΑΓΩΓΪΗΣ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΪΗΣ ΚΑΪ ΕΦΑΡΜΟΓΪΗΣ ΓΪΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΜΕ ASD. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΕΡΓΑΣΪΑΣ. 41



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
Intras

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο αυτισμός είναι μια δια βίου αναπτυξιακή αναπηρία. Πρόκειται για μια κατάσταση του φάσματος που αναφέρεται επίσης ως διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΦΑ). Η λέξη "φάσμα" χρησιμοποιείται επειδή, ενώ όλα τα άτομα με ΔΦΑ μοιράζονται τρεις κύριους τομείς δυσκολίας (κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση, ευελιξία της σκέψης), η πάθηση επηρεάζει τους ανθρώπους με πολύ διαφορετικούς τρόπους. Κάποιοι είναι σε θέση να ζήσουν σχετικά ανεξάρτητη ζωή, ενώ άλλοι θα χρειαστούν μια ζωή εξειδικευμένη υποστήριξη.

Σήμερα, μεταξύ 1 στα 100 και 1 στα 150 άτομα διαγιγνώσκονται με αυτισμό, που αντιστοιχεί σε περίπου 3,3 εκατομμύρια άτομα με αυτισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Autism-Europe, 2009). Μελέτες δείχνουν ότι σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση μεταξύ 76% και 90% των ενηλίκων με ΔΦΑ είναι άνεργοι (The National Autistic Society, 2013). Δεδομένου ότι τα άτομα με αυτισμό συχνά δυσκολεύονται με τις κοινωνικές και επικοινωνιακές πτυχές της εργασίας (π.χ. κατανόηση οδηγιών, συνεντεύξεις, εργασία σε μια ομάδα), τα στατιστικά αυτά στοιχεία μπορεί να μην προκαλούν έκπληξη. Ωστόσο, τα μεγαλύτερα εμπόδια στην απασχόληση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΦΑ δεν οφείλονται στην αναπηρία τους, αλλά στην έλλειψη πρόσβασης σε ευκαιρίες και στο στίγμα και τις διακρίσεις σε σχέση με την κατάστασή τους (Autism-Europe, 2014). Παρόλα αυτά, οι ενήλικες με αυτισμό συχνά θέλουν πραγματικά να εργαστούν και έχουν πολλά δυνατά σημεία που μπορούν να τους καταστήσουν δυνητικά εξαιρετικούς εργαζόμενους (π.χ. προσοχή στη λεπτομέρεια, αφοσίωση, αξιοπιστία) (Redman, S. et al., 2009) Απλώς χρειάζονται βοήθεια για να ξεπεράσουν τα εμπόδια και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν. Σε ολόκληρη την Ευρώπη, υπάρχει σοβαρή έλλειψη εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα μπορούσε να δώσει στα άτομα με αυτισμό τις επαγγελματικές, κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες που απαιτούνται για την απασχόληση.

Όταν ένα άτομο με ΔΦΑ αναζητά εργασία, ανεξάρτητα από το αν κατάφερε να αποκτήσει μια σχετική εκπαίδευση ή όχι, συχνά έρχεται αντιμέτωπο με το στίγμα και τις διακρίσεις που σχετίζονται με τον αυτισμό του. Ακόμα και αν ένα άτομο δεν αποκαλύψει την κατάστασή του σε έναν πιθανό εργοδότη, οι πιθανότητες είναι να απορριφθεί, επειδή οι εργοδότες ερμηνεύουν τις δυσκολίες επικοινωνίας και κοινωνικής αλληλεπίδρασης ως σαφή σημάδια ότι δεν είναι κατάλληλοι εργαζόμενοι, αντί να δουν ότι με συγκεκριμένες μορφές υποστήριξης το άτομο θα μπορούσε να αποδώσει καλά στην εργασία. Επιπλέον, για όσους καταφέρνουν να βρουν μια θέση εργασίας, η διατήρησή της αποτελεί μια άλλη πρόκληση, καθώς ο συνδυασμός των εγγενών δυσκολιών, της έλλειψης υποστήριξης και της κοινωνικής συμπεριφοράς μπορεί να είναι συντριπτικός για ένα άτομο με ΔΦΑ (Autism-Europe, 2014).

Το έργο έχει τους ακόλουθους στόχους:

- Κατανόηση των πλεονεκτημάτων ενός εργατικού δυναμικού με νευρική ποικιλομορφία



- κατανόηση του αυτισμού
- αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίσει ένα άτομο με ΔΦΑ στον εργασιακό χώρο
- Δημιουργία μιας φιλικής προς τον αυτισμό διαδικασίας πρόσληψης.
- Σχεδιασμός ενός χώρου εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό

ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Το αποτέλεσμα Ο1 είναι ένα πρωτότυπο και καινοτόμο πρόγραμμα σπουδών που δημιουργήθηκε από όλους τους εταίρους υπό την καθοδήγηση των εμπειρογνομόνων σχεδιασμού του προγράμματος σπουδών. Το αποτέλεσμα αυτό περιέχει τις απαραίτητες πληροφορίες για την αύξηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των εκπαιδευτών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την εκπαίδευση εργοδοτών και διευθυντών σχετικά με τον τρόπο αναγνώρισης και υποστήριξης ατόμων με ΔΦΑ στον χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, στοχεύει στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εργοδοτών. Λαμβάνοντας υπόψη:

Θεωρούμε ότι αυτό το εκπαιδευτικό πρόγραμμα σπουδών που αποτελεί τη βάση του Εκπαιδευτικού Πακέτου, μαζί με τα υπόλοιπα ΔΟ με τα οποία διασυνδέεται, γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ θεωρίας και πράξης, αφού πρακτικά θα εξοικειώσει τους εκπαιδευτές ΕΕΚ με το σύνολο του Εκπαιδευτικού Πακέτου που παράγεται, με συγκεκριμένο τρόπο. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα είναι μια ανεκτίμητη πηγή που θα υποστηρίξει και θα καταστήσει τους εκπαιδευτές ΕΕΚ ικανούς να εκπαιδεύσουν εργοδότες και διευθυντές για το πώς να υποστηρίξουν και να συμπεριλαμβάνουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα άτομα με ΔΦΑ στον εργασιακό χώρο.

Στόχος είναι να εκπαιδευτούν οι εκπαιδευτές ΕΕΚ για τη ΔΦΑ, οι οποίοι με τη σειρά τους θα εκπαιδεύσουν τους εργοδότες, εστιάζοντας στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και τις ιδιαιτερότητες που έχει ένα άτομο με ΔΦΑ, τα οποία θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη τόσο κατά τη διαδικασία πρόσληψης όσο και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης. Για να καταρτιστεί ένα κατάλληλο και σχετικό πρόγραμμα σπουδών oportENOTHTAies4autism, όλοι οι εταίροι δημιούργησαν ομάδες εστίασης αποτελούμενες από 5 άτομα, εκ των οποίων οι 2 ήταν εκπαιδευτές ΕΕΚ και οι υπόλοιποι ιδανικά εργοδότες ή/και διευθυντές. Αν και οι λεπτομέρειες του περιεχομένου του προγράμματος σπουδών που καθορίστηκαν μέσω αυτών των ομάδων εστίασης, μας βοήθησαν να προσδιορίσουμε τα θέματα του προγράμματος σπουδών:

Κατανόηση του αυτισμού:

- Θέματα και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αυτισμό σε σχέση με την απασχόληση



Szczecińska
Szkoła Wyższa



- Δυνατά σημεία των ατόμων με αυτισμό σε σχέση με την απασχόληση
- Δικαιώματα απασχόλησης σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο
- Να καταστεί η διαδικασία πρόσληψης προσβάσιμη για τα άτομα με αυτισμό

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΑΥΤΙΣΜΟΥ

ΤΙΤΛΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ Το νόημα του αυτισμού.	
ΓΕΝΙΚΟΪ ΣΤΟΧΟΙ	<p>Γνώση: Γνωριμία με τις βασικές πτυχές των διαταραχών του φάσματος του αυτισμού- θέματα γενετικών διαταραχών και πολλαπλών αναπηριών- βασικά στοιχεία ψυχιατρικής, ψυχοπαθολογίας και νευρολογίας- ασθένειες και επιλεγμένα ιατρικά προβλήματα που σχετίζονται με τις διαταραχές του φάσματος του αυτισμού.</p> <p>Δεξιότητες: Ανάπτυξη δεξιοτήτων- Προθυμία χρήσης βασικών γνώσεων σχετικά με τα άτομα με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού στην εργασία HR.</p> <p>Κοινωνικές ικανότητες: Να ευαισθητοποιήσει τους εκπαιδευτές ανθρώπινου δυναμικού στην ανάγκη συνεχούς διεύρυνσης των γνώσεών τους στον τομέα των βασικών γνώσεων στην προπονητική εργασία με άτομα στο φάσμα του αυτισμού.</p>
ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	<p><i>Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο συμμετέχων έχει τις ακόλουθες γνώσεις:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα ιατρικά και ψυχολογικά συμπτώματα των διαταραχών σε άτομα στο φάσμα του αυτισμού, συμπεριλαμβανομένης της ανατομίας και της φυσιολογίας του νευρικού συστήματος στο πλαίσιο των ελλειμμάτων και των αναπτυξιακών ανωμαλιών σε άτομα στο φάσμα του αυτισμού. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα θέματα των γενετικών διαταραχών και των αναπηριών των συνδεδεμένων ατόμων από το φάσμα του αυτισμού.

	<ul style="list-style-type: none"> • Οι συμμετέχοντες έχουν εμπειριστατωμένη γνώση της ειδικής λειτουργίας των ατόμων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού από ιατρική, ψυχολογική και συμβουλευτική άποψη. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τις έννοιες της εμπειριστατωμένης εργασίας με τις ΔΦΑ και τους διάφορους καθοριστικούς παράγοντες της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων που λαμβάνονται. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν και κατανοούν τη διαδικασία προσαρμογής των απαιτήσεων στις ειδικές ανάγκες των ατόμων με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν και κατανοούν τη μεθοδολογία των δραστηριοτήτων που ενεργοποιούν τα άτομα με ΔΦΑ. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν και κατανοούν τη σημασία της ανάπτυξης των προτιμήσεων και των ενδιαφερόντων των ατόμων με ΔΦΑ. • Οι συμμετέχοντες μπορούν να αξιολογούν κριτικά τις δικές τους γνώσεις και δεξιότητες και να τις χρησιμοποιούν στη διαδικασία επίλυσης σύνθετων διαδικασιών προπόνησης και κατάρτισης στην εργασία με άτομα στο φάσμα του αυτισμού.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	10 ώρες
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ	Πολυμέσα, παρουσιάσεις PPT, εκπαιδευτικά / ντοκιμαντέρ βίντεο με παραδείγματα συμπτωμάτων αυτισμού, παραδείγματα ιατρικών εγγράφων / κρίσεων στη διάγνωση του φάσματος του αυτισμού, στυλό, υλικό για μαθητές, τετράδια εργασίας για μαθητές.
ΕΝΟΤΗΤΕΣ	

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

1. Εισαγωγή στην αιτιολογία της νόσου (2 ώρες):

Εισαγωγή στη φύση του αυτισμού:

- Τι είναι ο αυτισμός;
 - Τα κύρια χαρακτηριστικά/συμπτώματα του αυτισμού,
 - Ιστορική εξέλιξη της κατανόησης του αυτισμού.
- a. Μια σύντομη επισκόπηση των βασικών αρχών της ψυχιατρικής και της ψυχοπαθολογίας και της νευρολογίας στο πλαίσιο του Αυτισμού - πώς λειτουργεί ο εγκέφαλος ενός ατόμου στο φάσμα του Αυτισμού;
- b. Παραδείγματα διαταραχών του φάσματος του αυτισμού (διαταραχές αισθητηριακής ολοκλήρωσης, αγχώδεις διαταραχές, καταθλιπτικές διαταραχές, δυσλειτουργία της ΔΕΠΥ, ΙΨΔ, επιληψία κ.λπ.), παραδείγματα γενετικών διαταραχών.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

2. Επίπεδα σοβαρότητας για διαταραχές του φάσματος του αυτισμού (σύμφωνα με το DSM5) .Ικανότητα αναγνώρισης συμπτωμάτων διαταραχών όπως (2 ώρες):

- a. Επίπεδο 1 Απαιτείται υποστήριξη
- b. Επίπεδο 2 Απαιτείται ουσιαστική υποστήριξη
- c. Επίπεδο 3 Απαιτείται πολύ ουσιαστική υποστήριξη

Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τα βασικά συμπτώματα των προαναφερόμενων διαταραχών του φάσματος του αυτισμού, επεξεργάζεται παρουσιάσεις, προβάλλει ταινίες, ψυχολογικά τεστ, παραθέτει βασικά συμπτώματα και συμπεριφορές - τα υλικά και οι γνώσεις υποστηρίζουν την ικανότητα αναγνώρισης διαφόρων τύπων διαταραχών του φάσματος του αυτισμού.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

3. κίνητρα, εστίαση και επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτών (3 ώρες):

a. Κίνητρα:

- Γιατί πρέπει να προσλάβετε έναν εργαζόμενο στο φάσμα του αυτισμού - εισαγωγή,
- Συμβουλές για το πώς να διδάξετε στους μελλοντικούς εκπαιδευτές/προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού πώς να επικοινωνούν, να παρακινούν και να υποστηρίζουν τους εργαζόμενους στο φάσμα του αυτισμού,

b. Επικεντρωθείτε στο στόχο (ο στόχος είναι να εκπαιδεύσετε αποτελεσματικούς και ενσυναισθητικούς εκπαιδευτές, υπαλλήλους Ανθρώπινου Δυναμικού που θα εργάζονται στο μέλλον με άτομα στο φάσμα του αυτισμού):

- Ανάπτυξη της επαγγελματικής επάρκειας των εκπαιδευτών στο πλαίσιο: correct communication with persons on the Autism Spectrum,

- Υποστήριξη, παρακίνηση και ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού με βάση κατευθυντικές και μη-κατευθυντικές προσεγγίσεις

- Δεξιότητες επικοινωνίας:

- ο ρόλος της διαπροσωπικής επικοινωνίας και της εναλλακτικής επικοινωνίας,
- συζήτηση επιλεγμένων μεθόδων εκπαιδευτικού έργου και της δυνατότητας μεταφοράς τους στην επαγγελματική εργασία, π.χ. Πρόγραμμα Knill, Πρωινός κύκλος, Move to Learn.

Σημείωση: Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τον στόχο της ενότητας και ολοκλήρης της κατάρτισης για άλλη μια φορά και υπογραμμίζει τα μαθησιακά αποτελέσματα που προκύπτουν. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί την εκπαίδευση για να παρουσιάσει διάφορους τρόπους παρακίνησης των μελλοντικών εκπαιδευτών/προσωπικού προσωπικού για να εργαστούν με άτομα στο φάσμα του αυτισμού (π.χ. παρουσιάζοντας τις θετικές πλευρές της πρόσληψης ατόμων με αυτισμό, μαθαίνοντας να επικοινωνούν με τα άτομα αυτά και υποστηρίζοντάς τα στην επίτευξη των στόχων τους).

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

Μια υποδειγματική εκπαίδευση προκοινωνικών / επικοινωνιακών δεξιοτήτων όσον αφορά τις ικανότητες του εκπαιδευτή και του ατόμου που υποστηρίζει έναν εργαζόμενο με φάσμα αυτισμού. Ο ρόλος και τα καθήκοντα του εκπαιδευτή - "σκιά" (3 ώρες).

	<p>Σημείωση: Ο εκπαιδευτής επαναλαμβάνει τον στόχο της ενότητας και ολόκληρης της κατάρτισης και υπογραμμίζει τα μαθησιακά αποτελέσματα που προκύπτουν. Στη συνέχεια ζητά από τους εκπαιδευόμενους να περιγράψουν εν συντομία τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν κατά την επικοινωνία με άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Προτάσεις: Ο εκπαιδευτής παίζει το ρόλο ενός ατόμου με διάφορα ελλείμματα στο φάσμα του αυτισμού, οι εκπαιδευόμενοι καταγράφουν τις θετικές πτυχές της απασχόλησης ενός τέτοιου ατόμου και προσπαθούν να έρθουν σε επαφή με τον εκπαιδευτή, καταγράφουν τα θετικά συναισθήματα που προκύπτουν κατά τη διαδικασία της επικοινωνίας με ένα άτομο με ΔΦΑ και εντοπίζουν τις δυσκολίες και τις προκλήσεις, <u>να καταρτίσουν έναν κατάλογο ικανοτήτων και δεξιοτήτων που θέλουν/χρειάζονται να αποκτήσουν στις ακόλουθες ενότητες προκειμένου να είναι σε θέση να εκπαιδεύουν/βοηθούν άτομα στο φάσμα του αυτισμού στην εργασία τους.</u></p>
<p>ΕΠΑΛΉΘΕΥΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ</p>	<p>Συμμετέχοντες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • συμμετέχετε σε τεστ αυτοαξιολόγησης/κουίζ σχετικά με τις αποκτηθείσες γνώσεις της Ενότητας Ι, • θα προετοιμάσουν έναν κατάλογο ικανοτήτων και δεξιοτήτων ενός εκπαιδευτή ανθρώπινου δυναμικού που θα φροντίζει άτομα με ΔΦΑ.
<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</p>	<p>Η ενότητα θα αξιολογηθεί μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης σχετικά με τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων. Μετά τη συλλογή των αποτελεσμάτων από τα ερωτηματολόγια, ο εκπαιδευτής θα τα συγκρίνει με τα αποτελέσματα του τεστ αξιολόγησης των γνώσεων των σπουδαστών από την ενότητα - αναλύοντας το επίπεδο των γνώσεων που αποκτήθηκαν και την ικανοποίηση από την ενότητα.</p>
<p>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ</p>	<p>ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ PPT για:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. τα αίτια της δυσλειτουργίας που συνδέεται με τη ΔΦΑ b. τους διάφορους τύπους αυτισμού και τα συμπτώματά τους, την ιδιαιτερότητα των εκπαιδευτικών αναγκών των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού c. τις αρμοδιότητες του εκπαιδευτή και του ατόμου που υποστηρίζει τον εργαζόμενο με φάσμα αυτισμού <p>B'INTEO S showing: examples of autism symptoms, examples of ways of communicating with autism, scientific films on medical topics in the field of autism, etc.</p>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ: εκτυπώσεις πολυμεσικών παρουσιάσεων, κατάλογοι απαραίτητων, σημαντικών δικτυακών τόπων που περιγράφουν τα συμπτώματα του αυτισμού, σύνδεσμοι προς δικτυακούς τόπους με δομικά βίντεο, παραδείγματα ιατρικών/ψυχολογικών δηλώσεων σχετικά με τη διάγνωση στον τομέα του αυτισμού

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 Εισαγωγή στην αιτιολογία της νόσου

Η παρουσίαση παρέχει γενικές πληροφορίες για τον αυτισμό. Καλύπτει την ιστορία του αυτισμού, το φάσμα του, τον επιπολασμό και τα συμπτώματά του. Η παρουσίαση δείχνει επίσης πώς να υποστηρίξετε τα άτομα με αυτισμό και δίνει συμβουλές για το πώς να αντιμετωπίζετε τα άτομα αυτά.

<https://docs.google.com/presentation/d/1h-Pyy7iIJO5lwrcALRcHJ5-Ehb2hUqCR/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Το κείμενο παρουσιάζει την ιστορία του αυτισμού, απαριθμεί τα χαρακτηριστικά του, μιλάει για τις συννοσηρότητες, καθώς και για τους υποτύπους του. Το κείμενο ασχολείται επίσης με την απασχόληση των ατόμων με αυτισμό.

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Η παρουσίαση εξηγεί τις αντιδράσεις των ατόμων με αυτισμό σε αυτά που βλέπουν και ακούν.

<https://docs.google.com/presentation/d/11kxKN1sItICVYCgJg5CYjRijeXTNtgzd/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Βίντεο 1

https://drive.google.com/file/d/1Q1SpNZz1Ct_EMvabQ911Yv2eTmNKIn2X/view?usp=sharing

Η ταινία μιλάει για τις ασθένειες που συνυπάρχουν με τον αυτισμό, ιδίως αυτές που σχετίζονται με την ψυχολογία.

Βίντεο 2

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

Αυτό το Βίντεο μιλάει για τις αιτίες του αυτισμού και εξηγεί τι είναι ο αυτισμός.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Βίντεο 3

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

Αυτή η ταινία αφορά την εργασία με άτομα με αυτισμό και τις τεχνικές που υποστηρίζουν την εργασία.

Βίντεο 4

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

Αυτή η ταινία είναι μια συνέντευξη με τον Nemanja Jović. Ο Nemanja Jović έχει αυτισμό και σε μια συνέντευξη μιλάει για τη δουλειά του, πώς την απέκτησε και πώς μοιάζει. Μιλά επίσης για τις σχέσεις με τους συναδέλφους του.

Βίντεο 5

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

Σε αυτό το Βίντεο , ένας υπάλληλος εστιατορίου μιλάει για την εργασία του με άτομα με αυτισμό.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

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

Αυτή η μελέτη σχεδιασμού μίας περίπτωσης αξιολόγησε τις επιδράσεις μιας παρέμβασης μοντελοποίησης Βίντεο (VM) στις δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών πέντε νεαρών ενηλίκων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ). Ο προφορικός εκφρασμός των φράσεων χαιρετισμού, εξυπηρέτησης και κλεισίματος που σχετιζόταν με περιβάλλοντα απασχόλησης σε επιχειρήσεις ήταν οι συμπεριφορές-στόχοι. Μια συστηματική προσέγγιση της οπτικής ανάλυσης έδειξε την παρουσία μιας λειτουργικής σχέσης για όλους τους συμμετέχοντες. Οι συνάδελφοι, οι προπονητές εργασίας και οι προϊστάμενοι εφάρμοσαν με επιτυχία την παρέμβαση VM κατά τη διάρκεια της συνθήκης γενίκευσης. Οι δοκιμασίες διατήρησης που πραγματοποιήθηκαν σε 2 και 4 εβδομάδες έδειξαν ότι οι περισσότερες δεξιότητες εξυπηρέτησης πελατών διατηρήθηκαν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το VM ήταν επίσης αποτελεσματικό στην ενίσχυση της ποιότητας των αλληλεπιδράσεων με τους πελάτες. Συζητούνται οι επιπτώσεις για την έρευνα και την πρακτική που σχετίζονται με την ανταγωνιστική απασχόληση νεαρών ενηλίκων με ΔΦΑ.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ASD ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ



ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ	Δυσκολίες των ατόμων με ΔΦΑ στον εργασιακό χώρο.
<p>ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ</p>	<p>Γνώση - Απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις δυσκολίες των ατόμων με ΔΦΑ στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή. Να υποστηρίξει τη διαμόρφωση συνηθειών και πρακτικών δεξιοτήτων που απαιτούνται στην κοινωνική και επαγγελματική ζωή, να βοηθήσει και να υποστηρίξει τη βελτίωση της αυτονομίας, της εξατομίκευσης και της κοινωνικοποίησης των ατόμων με ΔΦΑ.</p> <p>Δεξιότητες - Η απόκτηση γνώσεων σχετικά με διαφορετικούς τρόπους επικοινωνίας για την παρακίνηση, την υποστήριξη της βελτίωσης των επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων στο χώρο εργασίας των ατόμων με ΔΦΑ.</p> <p>Κοινωνικές ικανότητες - Αποδοχή των ατελειών / έλλειψη πλήρους ικανότητας (σωματικής και ψυχολογικής) των εργαζομένων με ΔΦΑ και ικανότητα να εμπνέουν εμπιστοσύνη στη δική τους αποτελεσματικότητα και επιτυχία.</p>
<p>ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</p>	<p><i>Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο συμμετέχων έχει τις ακόλουθες γνώσεις:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι συμμετέχοντες κατανοούν σε βάθος τη γνωστική διαδικασία των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού (από βιολογική, ψυχολογική και κοινωνική άποψη) και τις ειδικές ανάγκες που προκύπτουν από την εργασία. • Οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να σχεδιάζουν, να εφαρμόζουν και να αξιολογούν ένα πρόγραμμα υποστήριξης ατόμων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού, να προβλέπουν την πορεία και τα αποτελέσματα των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων πρόσληψης και του προγραμματισμού εργασίας, χρησιμοποιώντας μια ποικιλία μεθόδων, τεχνικών και εργαλείων, συμπεριλαμβανομένων προηγμένων τεχνικών πληροφόρησης και επικοινωνίας. • Οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να σχεδιάζουν και να υλοποιούν συναντήσεις πρόσληψης και εξυπηρέτησης/εργασίας για άτομα με διαταραχές του φάσματος του αυτισμού σε διάφορα στάδια της εργασίας, να διεξάγουν συνεντεύξεις, να πραγματοποιούν αξιολογήσεις

	<p>υλοποιημένων δραστηριοτήτων, να υποστηρίζουν στην επίλυση προβλημάτων στην εργασία με ΔΦΑ ή προβλημάτων επικοινωνίας με την ομάδα.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι συμμετέχοντες είναι έτοιμοι να δείξουν υποστήριξη, συμβουλές και κίνητρα σε άτομα με ΔΦΑ στον εργασιακό χώρο.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	10 ώρες
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ	Πολυμέσα, παρουσιάσεις PPT, εκπαιδευτικά Βίντεο για συνεντεύξεις εργασίας και συνεντεύξεις υποστήριξης για άτομα με ΔΦΑ, στυλό, υλικό για μαθητές, τετράδιο εργασιών για μαθητές.
ΕΝΟΤΗΤΕΣ	
ΕΝΟΤΗΤΑ 1	<p>Εισαγωγή στο θέμα (2 ώρες): Δυσκολίες/αδυναμίες στην επαγγελματική εργασία των ατόμων με ΔΦΑ (π.χ.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία, π.χ. δεν κάνει οπτική επαφή με άλλους ανθρώπους, δεν κατανοεί τις διαπροσωπικές σχέσεις και τους κοινωνικούς κανόνες, δεν είναι σε θέση να κατασκευάσει μεγαλύτερες δηλώσεις, - πλήρης ή μερική μη κατανόηση αφηρημένων εννοιών, μεταφορών, μεταφορικών εκφράσεων, - δυσκολίες συγκέντρωσης και συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένης της προσκόλλησης σε ορισμένες τελετουργίες, - ειδικές δυσκολίες στον συναισθηματικό τομέα που μπορεί να προκύψουν κατά την εργασία με άτομα με ΔΦΑ: - μορφές στερεοτυπικής συμπεριφοράς, - χαρακτηριστικά επιθετικής συμπεριφοράς (συμπεριλαμβανομένου του αυτοτραυματισμού, των συναισθηματικών επιθέσεων, της συναισθηματικής αστάθειας, των προβλημάτων κινήτρων),

- πρόσθετες διαταραχές, π.χ. νοητική αναπηρία, εγκεφαλική παράλυση, προβλήματα όρασης και ακοής και τα συνακόλουθα προβλήματα επικοινωνίας.

Πρόταση: Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τις βασικές δυσκολίες επικοινωνίας/κοινωνικές/δυσλειτουργικές δυσκολίες των ατόμων με ΔΦΑ κατά τη διαδικασία πρόσληψης και στην εργασία, εργάζεται με παρουσιάσεις, προβάλλει ταινίες, ψυχολογικά τεστ, παραθέτει παραδείγματα συμπεριφοράς - το υλικό και οι γνώσεις υποστηρίζουν την ικανότητα αναγνώρισης των διαφόρων προβλημάτων και δυσκολιών των ατόμων με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού. Οι συμμετέχοντες στην ενότητα δημιουργούν έναν κατάλογο των "αδύναμων σημείων" των ατόμων με ΔΦΑ, ελέγχουν σε ποιον τομέα μπορεί να υπάρχουν κίνδυνοι στη συνεργασία και στην εκτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

2. Τρόποι διαπροσωπικής/κοινωνικής επικοινωνίας με άτομα με ΔΦΑ για τη μείωση των δυσκολιών στον εργασιακό χώρο (5 ώρες):

α) την εσωτερική πολιτική προσωπικού της εταιρείας έναντι των ατόμων με ΔΦΑ:

- τον τρόπο με τον οποίο η εταιρεία επικοινωνεί εξωτερικά,
- ο σχεδιασμός του δικτυακού τόπου,
- την πολιτική σχετικά με τον τρόπο δόμησης και σύνταξης των αγγελιών πρόσληψης,
- κανόνες και διαδικασίες για την επικοινωνία με άτομα με ΔΦΑ πριν από τη συνέντευξη,
- πολιτική για τη διαδικασία υποβολής αιτήσεων.

β) Προσαρμογή των απαιτήσεων, της επικοινωνίας και της υποστήριξης των ατόμων με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον:

- αρχές της επικοινωνίας κατά τη συνέντευξη,
- πώς να παρουσιάσετε τις πολιτικές της εταιρείας κατά την αποδοχή μιας θέσης εργασίας:
- δομή της εταιρείας,
- τις ευθύνες και τα δικαιώματα του εργαζομένου,
- τη ροή των εγγράφων,
- απαιτήσεις και προσδοκίες σχετικά με τη θέση εργασίας,
- το σύστημα ανταμοιβών και τις συνέπειες της μη εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων,

	<p>- τον τρόπο παρουσίασης των κανόνων επικοινωνίας στην εταιρεία.</p> <p><i>Πρόταση: μετά τη συζήτηση των θεμάτων ΕΝΟΤΗΤΑ (περίπου 3 ώρες), ο εκπαιδευτής προτείνει ένα εργαστήριο βασισμένο σε σκηνές και προσομοιώσεις συγκεκριμένων καταστάσεων που παρουσιάζονται στο θέμα ΕΝΟΤΗΤΕΣ αυτού του μέρους της ενότητας. Ο εκπαιδευτής δίνει προσοχή στην ορθότητα της επικοινωνίας, στην εφαρμογή των κανόνων επικοινωνίας σύμφωνα με τη μείωση των δυσκολιών των ατόμων με ΔΦΑ στον εργασιακό χώρο</i></p>
<p>ΕΝΟΤΗΤΑ 3</p>	<p>3. Προκλήσεις και δυσκολίες στην κατασκευή ενός σχεδίου συνέντευξης - εργαστήριο (3 ώρες):</p> <p>Προετοιμασία μιας αρχικής ατζέντας συνέντευξης - σχεδιασμός ενός σχεδίου σεναρίου αρχικής συνέντευξης με βάση τη διάγνωση και την περιγραφή μιας μεμονωμένης περίπτωσης ενός ατόμου με ΔΦΑ που υποβάλλει αίτηση για εργασία.</p> <p><i>Οι συμμετέχοντες μπορούν επίσης να προετοιμάσουν σενάρια για την υποστήριξη συνεντεύξεων εργασίας σε σχέση με διαφορετικές τυπολογίες αυτισμού ή για διαφορετικές θέσεις εργασίας - εργασία σε ομάδες. Πρόταση: κάθε ομάδα εργάζεται για την προετοιμασία ενός σεναρίου συνέντευξης με βάση την ποικιλομορφία των τύπων αυτισμού.</i></p>
<p>ΕΠΑΛΉΘΕΥΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ</p>	<p>Συμμετέχων:</p> <ul style="list-style-type: none"> - θα λάβουν μέρος σε εργαστήριο διαπροσωπικής εκπαίδευσης (κοινωνική επικοινωνία με άτομα με ΔΦΑ), αποκτώντας έτσι πρακτικές δεξιότητες, - να προετοιμάσουν έναν κατάλογο με τα "αδύνατα σημεία" των ατόμων με ΔΦΑ, - να προετοιμάσουν ένα σενάριο για την υποστήριξη μιας συνέντευξης εργασίας σε σχέση με διαφορετικές τυπολογίες αυτισμού ή για διαφορετικές θέσεις εργασίας.

**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ
ΕΝΟΤΗΤΑΣ**

Η ενότητα θα αξιολογηθεί μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης της διδασκαλίας. Μετά τη συλλογή των αποτελεσμάτων των ερωτηματολογίων, ο εκπαιδευτής θα τα συγκρίνει με τα αποτελέσματα του τεστ αξιολόγησης των γνώσεων της ενότητας - αναλύοντας το επίπεδο των αποκτηθεισών γνώσεων και την ικανοποίηση από την ενότητα.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ
ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ**

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ PPT για:

α. μεμονωμένα θέματα ενότητας

β. ικανότητες και δεξιότητες του εκπαιδευτή και του ατόμου που υποστηρίζει τον εργαζόμενο με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού

ΤΑΙΝΙΕΣ που δείχνουν: παραδείγματα δυσκολιών επικοινωνίας ατόμων με ΔΦΑ, παραδείγματα τρόπων επικοινωνίας ατόμων με αυτισμό, κ.λπ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ: εκτυπώσεις πολυμεσικών παρουσιάσεων, κατάλογοι απαραίτητων, σημαντικών δικτυακών τόπων, σύνδεσμοι προς δικτυακούς τόπους με εκπαιδευτικά Βίντεο s, δείγματα ιατρικών/ψυχολογικών πιστοποιητικών για διάγνωση στον τομέα του αυτισμού για την υποστήριξη της διαδικασίας πρόσληψης και των αρμοδιοτήτων

Παρουσίαση για το θέμα

<https://docs.google.com/presentation/d/1Hqwcun6ndOiHBz7VGHWJSltgyBXsHjo/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Εμπόδια στην επιτυχή απασχόληση

<https://docs.google.com/document/d/1r00ewLj5heHGI2znTzd6yJ18nhkwOELR/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 – Εισαγωγή στο θέμα: Δυσκολίες/αδυναμίες στην επαγγελματική εργασία των ατόμων με ΔΦΑ (π.χ.).

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

8 κοινά εμπόδια στην απασχόληση

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

Δραστηριότητα drag and drop

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 - Τρόποι διαπροσωπικής/κοινωνικής επικοινωνίας με άτομα με ΔΦΑ για τη μείωση των δυσκολιών στον εργασιακό χώρο

Εργασία: Προσπαθήστε να απαντήσετε στις ακόλουθες ερωτήσεις

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

Χάρτης μυαλού

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

Δραστηριότητα drag and drop

<https://drive.google.com/file/d/1lkgCDAvXZdSle9DivRAJ9jc1RoLTpr5Y/view?usp=sharing>

Εργασία σχετικά με τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 - Προκλήσεις και δυσκολίες στην κατασκευή μιας συνέντευξης

Εργασία: Παρακαλείσθε να δηλώσετε πόσο δεσμευμένος είναι ο οργανισμός σας στους ακόλουθους πέντε τομείς της ενσωμάτωσης στον χώρο εργασίας

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

Κατάλογος ελέγχου εύλογης προσαρμογής

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

Πρότυπο πολιτικής εύλογης προσαρμογής

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΪΡΙΣΗ ΤΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΣΑΔ. ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΔ ΩΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ Ανάπτυξη και διαχείριση των ικανοτήτων των εργαζομένων με ΔΦΑ.
Δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΦΑ ως εργαζομένων.

ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

Γνώση: Γνώσεις και δεξιότητες που επιτρέπουν την έναρξη ανεξάρτητων δραστηριοτήτων στον τομέα της οικοδόμησης μοντέλων ικανοτήτων εργαζομένων με ΔΦΑ.

Δεξιότητες: Ανάπτυξη της ικανότητας υποστήριξης των εργαζομένων με ΔΦΑ στην επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη.

Κοινωνικές ικανότητες: Ανάπτυξη ικανοτήτων αποτελεσματικής επικοινωνίας, παρακίνησης και οικοδόμησης θετικών σχέσεων μεταξύ της ομάδας και του εργαζομένου με ΔΦΑ. Η ικανότητα

	ενθάρρυνσης των εργαζομένων να εμβαθύνουν τις ικανότητες, τα ταλέντα και τις ικανότητές τους και να συμμετέχουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη.
ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	<p><i>Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο συμμετέχων έχει τις ακόλουθες γνώσεις και δεξιότητες:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Έχει επίγνωση της ανάγκης ανάπτυξης δεξιοτήτων για την παρακίνηση και την υποστήριξη των εργαζομένων με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον Θα μάθει τις αρχές δημιουργίας εργαλείων που βοηθούν στη μελέτη της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων με ΔΦΑ. • Κατανοεί και αναγνωρίζει τα προβλήματα που προκύπτουν από τις διαγενεακές διαφορές των εργαζομένων με ΔΦΑ. • Μπορούν να διαγνώσουν την τρέχουσα μέθοδο διαχείρισης στην επιχείρηση/εταιρεία, λαμβάνοντας υπόψη τη δυσλειτουργία/αναπηρία/ηλικία των εργαζομένων της. • Είναι σε θέση να ευαισθητοποιήσει και να εξοπλίσει τη διοίκηση / το προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού με γνώσεις και δεξιότητες σχετικά με την αξιοποίηση του αναπτυξιακού δυναμικού των εργαζομένων που εκπροσωπούν διάφορες δυσλειτουργίες που σχετίζονται με το φάσμα του αυτισμού. • Μπορεί να προετοιμάσει έναν οργανισμό / εταιρεία να δεχτεί άτομα με ΔΦΑ, να υποδείξει τα πλεονεκτήματα και τα δυνατά τους σημεία ως εργαζόμενους.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	10 ώρες
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ	Πολυμέσα, παρουσιάσεις PPT, εκπαιδευτικά Βίντεο για συζητήσεις υποστήριξης, παρακίνηση ατόμων με ΔΦΑ να αναπτύξουν τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους στην εργασία, στυλό, υλικό για μαθητές, βιβλίο εργασίας για μαθητές.
ΕΝΟΤΗΤΕΣ	

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

1. Παρουσίαση των εκπαιδευτών και του περιεχομένου της ενότητας (10 λεπτά)
 2. Δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου/ενεργοποίηση (10 λεπτά)
 3. Εισαγωγή στο θέμα - Πλεονεκτήματα/δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΦΑ (40 λεπτά)
4. Ο εκπαιδευτής συζητά τα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΦΑ α με βάση ένα σύντομο Βίντεο

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

5. Ο εκπαιδευτής χωρίζει την ομάδα σε υποομάδες και ζητά από κάθε ομάδα να καταγράψει όσο το δυνατόν περισσότερα δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΦΑ.
6. Ο εκπαιδευτής μοιράζει στις ομάδες έναν κατάλογο με τα "δυνατά σημεία" των ατόμων με ΔΦΑ και τους ζητά να προσθέσουν τα χαρακτηριστικά που δεν έχουν περιγραφεί από τον εκπαιδευτή, αλλά έχουν "ανακαλυφθεί" κατά τη διάρκεια του καταιγισμού ιδεών. Ο εκπαιδευτής ζητά από κάθε ομάδα να προσπαθήσει να προσθέσει στην "κάρτα εργασίας της ομάδας με τα δυνατά σημεία" εκείνα τα επαγγέλματα στα οποία τα πλεονεκτήματα των ατόμων με ΔΦΑ μπορούν να είναι καθοριστικά. Η ομάδα, μαζί με τον εκπαιδευτή, συνοψίζει εν συντομία την εργασία απαριθμώντας τους κλάδους στους οποίους τα άτομα με ΔΦΑ μπορούν να είναι πολύ επιθυμητοί εργαζόμενοι (30 λεπτά).
 - a. Χαρακτηριστικά χρήσιμα στην εργασία:
 - υψηλό επίπεδο τεχνικών δεξιοτήτων (π.χ. άριστα προσόντα στην πληροφορική),
 - σχολαστική εκπλήρωση των καθηκόντων,
 - εστίαση στις λεπτομέρειες,
 - υψηλή συγκέντρωση κατά τη διάρκεια δραστηριοτήτων ρουτίνας και επαναλαμβανόμενων κινήσεων,
 - μνήμη γεγονότων και αριθμών (χρήσιμο π.χ. στον οικονομικό και λογιστικό τομέα),

- λογική, χωρίς συναισθήματα προσέγγιση των καθηκόντων,
- χειρωνακτική επιδεξιότητα,
- αξιοπιστία (ειλικρίνεια των δηλώσεων),
- αυστηρή τήρηση των διαδικασιών,
- να βρίσκεστε εξαιρετικά σε ομάδες με συγκεκριμένη δομή, με καθορισμένη ιεραρχία προσωπικού, σαφή κατανομή αρμοδιοτήτων και ενέργειες που καθορίζονται ως σωστές ή μη.

Οι πιο αποτελεσματικές δραστηριότητες για άτομα με ΔΦΑ:

- εισαγωγή δεδομένων σε βάσεις δεδομένων,
- επεξεργασία κειμένου,
- ερευνητικές εργασίες,
- συμπλήρωση εντύπων,
- αντιγραφή, σάρωση, ταξινόμηση, αποστολή πληροφοριών,
- χειρισμός εισερχόμενης και εξερχόμενης αλληλογραφίας,
- αρχειοθέτηση,
- εργασία στη βιβλιοθήκη,
- βιομηχανία πληροφορικής - ιδίως εργασία με λογισμικό,
- αναδίπλωση, συσκευασία, στοίβαξη, ταξινόμηση και άλλες επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες με μέτριο ρυθμό στην παραγωγική διαδικασία.

Σημείωση: Ο εκπαιδευτής προτείνει μια συζήτηση και προσπαθεί με την ομάδα να καταρτίσει έναν κατάλογο επαγγελματών/χώρων εργασίας στους οποίους τα χαρακτηριστικά των ατόμων με ΔΦΑ θα είναι ιδιαίτερα χρήσιμα στην εργασία.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Εργαλεία για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων με ΔΦΑ (1h)

1. Ενδεικτικές σκηνές με χρήση του εργαλείου της παρατήρησης (και της συνέντευξης και της συνομιλίας) και της υποστήριξης των συνομιλιών στην πρόσληψη (επιλέξτε 2-3 σκηνές) (περίπου 30 λεπτά)

<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. Το τεστ Belbin Team Role Inventory προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά συμπεριφοράς ενός ατόμου και τα ορίζει στο πλαίσιο ενός ομαδικού ρόλου. Μια αποτελεσματική ομάδα αποτελείται συνήθως από ένα μείγμα ατόμων με διαφορετικά, συμπληρωματικά χαρακτηριστικά. Για να αξιοποιήσετε στο έπακρο μια ομάδα, είναι ωφέλιμο να κατανοήσετε τις δεξιότητες των μελών της και να κατανέμετε την εργασία αναλόγως. Η ομάδα συμπληρώνει το τεστ Belbin και συζητά για τα αποτελέσματα. (1h)

Πρόταση: Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει συνοπτικά τα εργαλεία που υποστηρίζουν τη διαδικασία ανάπτυξης ικανοτήτων, δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων των εργαζομένων με ΔΑΦ, επισημαίνει και τονίζει τη σημασία των εργαλείων για συγκεκριμένες δυσλειτουργίες του φάσματος του αυτισμού.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

Προετοιμασία για την εργασία με έναν εργαζόμενο με ΔΦΑ, ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων, παρακίνηση, υποστήριξη - εργαστήριο (5 ώρες)

Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει το θέμα και ξεκινά μια συζήτηση σχετικά με το ποιες προϋποθέσεις πρέπει να πληρούνται ώστε ένας εργαζόμενος με ΔΦΑ να αισθάνεται ότι ο χώρος στον οποίο θα εργαστεί θα είναι ασφαλής γι' αυτόν. Τα αποτελέσματα της συζήτησης καταγράφονται σε ένα flipchart.

Η ομάδα χωρίζεται σε υποομάδες, οι συμμετέχοντες προετοιμάζουν εν συντομία τις σκηνές και τον τρόπο με τον οποίο θα ενημερώσουν έναν μελλοντικό εργαζόμενο με ΔΦΑ για:

a. Βεβαιωθείτε ότι ο εργαζόμενος λαμβάνει:

- την οργάνωση της εταιρείας, την αποστολή και τους στόχους της,
- τους συναδέλφους/ομάδα με τους οποίους θα συνεργαστεί, επισημαίνοντας τη δομή και τις εξαρτήσεις στην εταιρεία,
- κανόνες εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες,
- χώρος εργασίας: χώρος και ευθύνη για τον χώρο αυτό, καθήκοντα, καθήκοντα και κανόνες ασφαλείας.

Γνωριμία με τον εργαζόμενο, τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τις δυνατότητες, τις ανάγκες του - χρησιμοποιώντας το θέμα 2 και καθορίζοντας:

- Ποιος/α είναι, τι είναι, ποιες είναι οι δεξιότητες, οι ικανότητες, ο τύπος της προσωπικότητάς του/της;
- Τι παρακινεί τον εργαζόμενο;
- Πώς να επικοινωνήσετε για να δημιουργήσετε δεσμό και να επιτύχετε την καλύτερη επαγγελματική σχέση;

Πρόταση: Ο εκπαιδευτής μαζί με τους συμμετέχοντες προετοιμάζει σκηνές και διαγράμματα διαφόρων τύπων των προαναφερθέντων μεθόδων διάγνωσης των δεξιοτήτων / ικανοτήτων / ενδιαφερόντων ενός εργαζομένου, με ιδιαίτερη έμφαση στις επικοινωνιακές ανάγκες των ατόμων με ΔΦΑ.

Το τελικό αποτέλεσμα του εργαστηρίου θα πρέπει να είναι η δημιουργία ενός Χάρτη Ικανοτήτων - διάγνωση των δεξιοτήτων:

1. Προσωπικές ικανότητες του εργαζομένου
2. Κοινωνικές ικανότητες
3. Διαχειριστικές ικανότητες

4. Επαγγελματικές ικανότητες

Ένα υποδειγματικό μοντέλο ενός χάρτη ικανοτήτων για τη διάγνωση των δυνατών σημείων ενός εργαζομένου:

ΚΟΙΝΩΝΙΚΉ ΕΠΆΡΚΕΙΑ	ΠΡΟΣΩΠΙΚΈΣ ΙΚΑΝΌΤΗΤΕΣ	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΙΚΈΣ ΙΚΑΝΌΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΉ ΕΠΆΡΚΕΙΑ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ / ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ (παράδειγμα)
Χτίζοντας μια σχέση	Επίτευξη αποτελεσμάτων (Επιχειρηματικότητα)	Οικοδόμηση ενός αποτελεσματικού οργανισμού	Διοίκηση / τήρηση αρχείων	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΉ
Ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών	Καινοτομία και ευελιξία	Δημιουργία ομάδων	Διαπραγμάτευση	Τέχνη / Μουσική
Ταύτιση με την εταιρεία	Αναλυτική σκέψη	Αντιπροσωπεία	Επιχειρηματικός προσανατολισμός	Λογοτεχνία
Επικοινωνιακότητα	Ανεξαρτησία	Παρακίνηση	Διαδικασίες γνώση και εφαρμογή	κβαντική φυσική
Εστίαση στον πελάτη	Λήψη αποφάσεων	Στρατηγική σκέψη	Δεξιότητες πληροφορικής	Τεχνική
Ομαδική εργασία/ομαδική συνεργασία	Αντιμετώπιση προβλημάτων	Σχεδιασμός	Τεχνικές δεξιότητες	Επιστήμη
Επίλυση της σύγκρουσης	Ευσυνειδησία / αξιοπιστία	Ηγεσία	Επαγγελματικές γνώσεις	Αστρονομία

Συνεργασία εντός της εταιρείας	Επαγγελματική ανάπτυξη / ετοιμότητα για μάθηση	Διαχείριση έργου	Διαχείριση διαδικασιών	Μαγειρική
Επιρροή	Αυτοδιαχείριση	Διαχείριση ομάδας	Γνώση ξένων γλωσσών	Αθλητισμός

ΕΝΟΤΗΤΑ 4

1. Υποστήριξη των δυνατών σημείων και των βασικών ικανοτήτων των υπαλλήλων της ASD (2 ώρες)

- Δώστε προσοχή στο αν η εταιρεία έχει:
- Διαμόρφωση της πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού - τρόπους διατήρησης ταλαντούχων εργαζομένων με ΔΦΑ στην εταιρεία,
- Δημιουργία ατμόσφαιρας κινήτρων που ευνοεί την ανάπτυξη και ενισχύει την ταύτιση με την εταιρεία (εργασιακά κίνητρα, εργασιακή αυτοικανοποίηση, σωστή επικοινωνία με την ομάδα) στους εργαζόμενους με ΔΦΑ.
- Σχεδιασμός των διαδρομών σταδιοδρομίας και προετοιμασία μιας στρατηγικής ανάπτυξης του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ΔΦΑ).
- Τεχνικές και δεξιότητες στον τομέα της παρακίνησης και διαχείρισης εργαζομένων με ΔΦΑ με διάφορες δυσλειτουργίες
- Τι πρέπει να θυμόμαστε και τι πρέπει να εφαρμόζουμε στην καθημερινή εργασία με τέτοιους εργαζόμενους.

Σημείωση: η ομάδα προετοιμάζει ένα μοντέλο σχεδιασμού των διαδρομών για την ανάπτυξη των ικανοτήτων και την επαγγελματική σταδιοδρομία των εργαζομένων με ΔΦΑ με βάση τους χάρτες των ικανοτήτων των εργαζομένων που έχουν προετοιμαστεί προηγουμένως (κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου για το θέμα 3), διακρίνοντας την ποικιλομορφία των δυσλειτουργιών / δεξιοτήτων / ικανοτήτων /

	<p>ικανοτήτων. Επιπλέον, η ομάδα εργάζεται σε ζεύγη πάνω σε μελέτες περιπτώσεων που παρουσιάζονται από τους ακόλουθους εργαζόμενους με ΔΦΑ. Διαβάστε τις ιστορίες τους, την επαγγελματική τους εξέλιξη και τη συνεργασία τους με άλλους υποστηρικτικούς ανθρώπους. Με βάση αυτό, οι συμμετέχοντες ετοιμάζουν έναν κατάλογο συμβουλών και υποστήριξης/παρακίνησης για τους εργαζόμενους με ΔΦΑ σχετικά με τον τρόπο σχεδιασμού της ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους και της επαγγελματικής τους πορείας.</p>
<p>ΕΠΑΛΉΘΕΥΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ</p>	<p>Ο συμμετέχων θα λάβει μέρος σε:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μελέτη περίπτωσης για την προετοιμασία ενός χάρτη ικανοτήτων για εργαζόμενους με ΔΦΑ • Στην προσομοίωση του μοντέλου σχεδιασμού της πορείας ανάπτυξης των εργαζομένων με ΔΦΑ (κατάλογος επαγγελμάτων για άτομα με ΔΦΑ) • Συντονισμένες συζητήσεις
<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</p>	<p>Η ενότητα θα αξιολογηθεί μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης σχετικά με τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων. Μετά τη συλλογή των αποτελεσμάτων από τα ερωτηματολόγια, ο εκπαιδευτής θα τα συγκρίνει με τα αποτελέσματα του τεστ αξιολόγησης των γνώσεων των σπουδαστών από την ενότητα - αναλύοντας το επίπεδο των γνώσεων που αποκτήθηκαν και την ικανοποίηση από την ενότητα.</p>
<p>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ</p>	<p>ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ PPT για:</p> <ol style="list-style-type: none"> α. μεμονωμένα θέματα ενότητας β. ικανότητες και δεξιότητες για την παρακίνηση, υποστήριξη ενός εργαζομένου με φάσμα αυτισμού <p>ΒΪΝΤΕΟ S παρουσιάζοντας: παραδείγματα διάγνωσης των επαγγελματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων με ΔΦΑ, παραδείγματα τρόπων επικοινωνίας με τα άτομα με αυτισμό κατά τη διαδικασία γνωριμίας με τον εργαζόμενο από τη διοίκηση του τμήματος/επιχείρησης (τήρηση των κανόνων επικοινωνίας με τα άτομα με ΔΦΑ), κ.λπ.</p> <p>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ: εκτυπώσεις πολυμεσικών παρουσιάσεων, κατάλογοι απαραίτητων, σημαντικών δικτυακών τόπων, σύνδεσμοι προς δικτυακούς τόπους με δομημένα Βίντεο s, υποδειγματικές ιατρικές / ψυχολογικές δηλώσεις σχετικά με τη διάγνωση του αυτισμού που υποστηρίζουν τη διαδικασία παρακίνησης, ανάπτυξης και ευθυνών</p> <p>ΕΝΟΤΗΤΑ 1 - Εισαγωγή στο θέμα - Πλεονεκτήματα/δυνατά σημεία των ατόμων με ΔΦΑ</p>

Παρουσίαση του εκπαιδευτή και του περιεχομένου του εργαστηρίου

<https://docs.google.com/presentation/d/1eiApX5lhKXwUupXyWDRWGdtZuOdDwzqV/edit#slide=id.p1>

Παιχνίδια ενσωμάτωσης και παιχνίδια που ανεβάζουν την ενέργεια της ομάδας

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

Εργασία

<https://docs.google.com/document/d/1g4kxseoLDV1snWGdzza39e07AO1DA3A/edit>

Παρουσίαση των δυνατών σημείων των εργαζομένων με ΔΦΑ

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 - Εργαλεία για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων με ΔΦΑ

Παραδείγματα υποστηρικτικών συζητήσεων (Βίντεο s) με άτομα με ΔΦΑ

https://docs.google.com/document/d/1WTNbwao9_x6MltNREE8IVnO_nWv5YZF2/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Παρουσίαση εργαλείων για τη διάγνωση και την υποστήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων με ΔΦΑ - τεστ Belbin

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

Δοκιμή Belbin (κάρτα)

https://docs.google.com/document/d/1J__1EJrByJnfigpzQXsdpfudWbYJRW5n/edit

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 - Προετοιμασία για την εργασία με έναν εργαζόμενο με ΔΦΑ, ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων, παρακίνηση, υποστήριξη – εργαστήριο

Παρουσίαση σχετικά με τον τρόπο εργασίας με έναν εργαζόμενο με ΔΦΑ, την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του, την παροχή κινήτρων, την υποστήριξη του

<https://docs.google.com/presentation/d/1VourHeDpdllYlghmaR4zkt1xXc8njyEp/edit>

Χάρτης ικανοτήτων- κάρτα εργασίας ζεύγους

https://docs.google.com/document/d/1zbd0CoC57R_uFP3uRxdKI1ekMvgS1oH1/edit

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 - Υποστήριξη των δυνατών σημείων και των βασικών ικανοτήτων των εργαζομένων με ΔΦΑ

Παρουσίαση σχετικά με την υποστήριξη των δυνατών σημείων και των βασικών ικανοτήτων του εργαζομένου με ΔΦΑ

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

Ομαδικό φύλλο εργασίας. Μελέτες περιπτώσεων των ατόμων με ΔΦΑ

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΣΑΑ ΣΕ ΔΙΕΘΝΕΣ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΪΣΙΟ



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
intras

ΤΙΤΛΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ	Τα εργασιακά δικαιώματα των ατόμων με ΔΦΑ σε διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό πλαίσιο.
ΓΕΝΙΚΟΪ ΣΤΟΧΟΙ	<p>Γνώση: Γνωριμία με τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και της νομοθεσίας σχετικά με τη φροντίδα των ατόμων με αναπηρία από το κράτος.</p> <p>Δεξιότητες: Ικανότητα εφαρμογής του νόμου στην εργασία/επιχείρηση. Εκμετάλλευση εκπνώσεων, επιδοτήσεων, φορολογικών ελαφρύνσεων. Ελεύθερη κυκλοφορία στις διατάξεις της διεθνούς, ευρωπαϊκής και εθνικής εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ΔΦΑ.</p> <p>Κοινωνικές ικανότητες: Οικοδόμηση θετικών σχέσεων μεταξύ της εταιρείας/ομάδας και ενός εργαζομένου με ΔΦΑ.</p>
ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	<p><i>Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο συμμετέχων έχει τις ακόλουθες γνώσεις και δεξιότητες:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι συμμετέχοντες κατανοούν την ουσία του εργατικού δικαίου σε σχέση με τα άτομα με αναπηρία, τον χαρακτήρα και την ιδιαιτερότητα των κανόνων του, τη θέση του στο νομικό σύστημα. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τη σχέση μεταξύ του εργατικού δικαίου των ατόμων με αναπηρία και άλλων τομέων δικαίου, κανονισμών και διαταγμάτων που αφορούν τα άτομα με αναπηρία. • Οι συμμετέχοντες συμπληρώνουν τις γνώσεις τους με πληροφορίες για άλλους τομείς του δικαίου που αφορούν τα άτομα με αναπηρία. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τους κοινωνικούς ρόλους που επιτελούνται στο πλαίσιο των επαγγελματικών καθηκόντων για τη βοήθεια των ατόμων με ΔΑΦ. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τους κανόνες απασχόλησης ατόμων με ΔΦΑ. • Οι συμμετέχοντες είναι σε θέση να συνδέουν τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας με βασικές διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού - διαχείριση ικανοτήτων, αμοιβές, κατάρτιση και ανάπτυξη, προσλήψεις. • Οι συμμετέχοντες αναλύουν την απόδοση των εργαζομένων με ΔΦΑ χρησιμοποιώντας το εργατικό δίκαιο και τη νομολογία για τον τύπο του αυτισμού .
	10 ώρες

ΔΙΑΡΚΕΙΑ	
ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ	Πολυμέσα, παρουσιάσεις PPT, νομοθεσία για την απασχόληση, κανονισμοί του υπουργείου που υποστηρίζουν τα άτομα με ΔΦΑ, στυλό, υλικό για τους μαθητές, τετράδιο ασκήσεων για τους μαθητές.
ΕΝΟΤΗΤΕΣ	



Szczecińska
Szkoła Wyższa



ΕΝΟΤΗΤΑ 1

3. Διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό εργατικό δίκαιο (4 ώρες): National level:

- Νόμος για την επαγγελματική αποκατάσταση και την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.
- Διατάξεις σχετικά με τις λεπτομερείς προϋποθέσεις, τα κριτήρια και τα πρότυπα για την εφαρμογή των μέτρων και των δραστηριοτήτων επαγγελματικής αποκατάστασης.
- Διατάξεις σχετικά με τα κριτήρια, τη μέθοδο και άλλα θέματα που σχετίζονται με την εφαρμογή μέτρων ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης.
- Νόμος για την απασχόληση και την αντιμετώπιση της ανεργίας.
- Διατάξεις σχετικά με τη λεπτομερή μέθοδο, το κόστος και τα κριτήρια για την αξιολόγηση της ικανότητας για εργασία και της δυνατότητας απασχόλησης ή διατήρησης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία.
- Διατάξεις σχετικά με τα επιδόματα, την υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό Διατάξεις σχετικά με τα επιδόματα και την υποστήριξη των διαταραχών.
- Άλλες διατάξεις που ισχύουν στη χώρα σας. International level
- Στρατηγική για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030.
- Οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, ΕΕ L 303 της 02/12/2000, σ. 1. 16.
- Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.
- Οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ και η Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.
- Άλλοι διεθνείς και ευρωπαϊκοί κανονισμοί για τα άτομα με αναπηρία.

Σημείωση: Ο εκπαιδευτής αναλύει με την ομάδα όλα τα προνόμια που προβλέπει η εργατική νομοθεσία τόσο για τους εργοδότες όσο και για τα άτομα με αναπηρία. Δημιουργείται ένας "πίνακας παροχών - ένας θετικός οδηγός", ο οποίος περιέχει επιχειρήματα και μια σειρά νομικών διατάξεων υπέρ της απασχόλησης ατόμων με ΔΑΔ.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

2. Προετοιμασία για την απασχόληση εργαζομένου με ΔΦΑ - δηλαδή ατόμου με αναπηρία (4h)

a. Καθορισμός της πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού της εταιρείας απέναντι στα άτομα με ΔΦΑ - συμπεριλαμβανομένου ενός ατόμου που είναι υπεύθυνο για τη φροντίδα ενός ατόμου με αναπηρία στην εταιρεία,

b. Καθορισμός των συνθηκών χρήσης και προετοιμασίας του χώρου εργασίας (διευκόλυνση της συγκέντρωσης και διατήρηση της υγείας και της ασφάλειας λόγω της δυσλειτουργίας του εργαζομένου,

a. Καθορισμός του εύρους των καθηκόντων, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας, των επαγγελματικών ταξιδιών κ.λπ.) - το σημείο αυτό θα πρέπει να επαναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας προσαρμογής σε όλα τα επίπεδά της.

Πρόταση: Ο εκπαιδευτής προετοιμάζει σκηνές και διαγράμματα διαφόρων τύπων συνομιλιών με τους συμμετέχοντες, εισάγοντας τον εργαζόμενο στις προαναφερθείσες ΕΝΟΤΗΤΕΣ του εργατικού δικαίου των ατόμων με αναπηρία, με ιδιαίτερη έμφαση στις επικοινωνιακές ανάγκες των ατόμων με ΔΦΑ. Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου, ο εκπαιδευτής επισημαίνει στους συμμετέχοντες τη σημασία της διαδικασίας γνωριμίας με τα δικαιώματα και τα προνόμια που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία - μαζί με την ομάδα σχεδιάζουν τη διαδικασία και αναπτύσσουν διαδικασίες για τους κανονισμούς που περιέχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις ενός εργαζομένου με ΔΦΑ στην επιχείρηση - δηλαδή:

Παρουσίαση των κανόνων εργασίας:

- *Δομή, διευκολύνσεις, εγκαταστάσεις, εξωτερικοί και εσωτερικοί κανονισμοί, κανονισμοί και διαδικασίες.*
- *Παρουσίαση στον εργαζόμενο του χώρου εργασίας: θέση και ευθύνη για τη θέση αυτή, καθήκοντα, καθήκοντα, κανόνες ασφαλείας.*

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

2. Αποτελεσματική χρήση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για τον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας ενός ατόμου με ΔΦΑ (2h):

a. Διαμόρφωση της πολιτικής προσωπικού, λαμβάνοντας υπόψη τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τα άτομα με αναπηρία. Σχεδιασμός της σταδιοδρομίας και προετοιμασία μιας στρατηγικής ανάπτυξης του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ΔΦΑ).

	<p>b. Δημιουργία ατμόσφαιρας κινήτρων που ευνοούν την υποστήριξη, την ανάπτυξη και την ενίσχυση της ταύτισης με την εταιρεία μεταξύ των εργαζομένων με ΔΦΑ μέσω ελαφρύνσεων και υποστήριξης που απορρέουν από τις νομικές ρυθμίσεις και τη φροντίδα για τα άτομα με αναπηρία.</p> <p>c. Ενημέρωση για τη σωστή και αποτελεσματική προσαρμογή ενός εργαζομένου από ΔΦΑ στην ομάδα/επιχείρηση.</p> <p>d. Εποπτεία και έλεγχος της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας σε σχέση με τις διαταραχές.</p> <p><i>Σημείωση: Ο εκπαιδευτής εφιστά την προσοχή στις προκλήσεις και την πιθανότητα να γίνουν λάθη που μπορεί να εμφανιστούν κατά τη διαδικασία προσαρμογής στο εταιρικό περιβάλλον ενός εργαζομένου με ΔΦΑ. Συζήτηση σχετικά με τις συνέπειες και τις απειλές.</i></p>
<p>ΕΠΑΛΉΘΕΥΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ</p>	<p>Ο συμμετέχων θα λάβει μέρος σε:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μελέτη του νόμου. • Δημιουργία οδηγών σε εργαστήρια για τα θέματα 1 και 2 ("πίνακας παροχών" και οι διαδικασίες των κανονισμών που περιέχουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις ενός εργαζομένου με ΔΑΦ στην εταιρεία) • Συντονισμός συζητήσεων.
<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</p>	<p>Η ενότητα θα αξιολογηθεί μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης σχετικά με τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων. Μετά τη συλλογή των αποτελεσμάτων από τα ερωτηματολόγια, ο εκπαιδευτής θα τα συγκρίνει με τα αποτελέσματα του τεστ αξιολόγησης των γνώσεων των σπουδαστών από την ενότητα - αναλύοντας το επίπεδο των γνώσεων που αποκτήθηκαν και την ικανοποίηση από την ενότητα.</p>
<p>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ</p>	<p>ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ PPT για:</p> <ul style="list-style-type: none"> • μεμονωμένα θέματα ενότητας • ικανότητες και δεξιότητες του εκπαιδευτή/ειδικού ανθρώπινου δυναμικού και του ατόμου που υποστηρίζει τον εργαζόμενο με φάσμα αυτισμού

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ: εκτυπώσεις πολυμεσικών παρουσιάσεων, κατάλογοι απαραίτητων, σημαντικών δικτυακών τόπων, σύνδεσμοι προς δικτυακούς τόπους με νομικές διατάξεις, υποδειγματικά ιατρικά/ψυχολογικά πιστοποιητικά σχετικά με τη διάγνωση του αυτισμού που υποστηρίζουν τη διαδικασία προσαρμογής στην επιχείρηση και την ανάληψη καθηκόντων. Υποδείγματα αιτήσεων για ελαφρύνσεις, ενισχύσεις, φοροαπαλλαγές για τους χώρους εργασίας που απασχολούν άτομα με αναπηρία.

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

<https://docs.google.com/document/d/1wK6FO7W9xUX6MZp6LxInZsj3dqQwWUHT/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Δραστηριότητα 1

<https://docs.google.com/document/d/1QBqNQOG1XviUzTbNPqgCO69JTHzYgQoL/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Δραστηριότητα 2

<https://docs.google.com/document/d/1UqR67-wLai2jfJre3N2FGJvWRYBE6FF/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

<https://docs.google.com/document/d/1LznRWpTBhBwru2SWRwxtBibBUVI3x1tE/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Δραστηριότητα 3

<https://docs.google.com/document/d/1I4ZcQRJvOwf-2NASWk9SEHY-pvRKhTgd/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Δραστηριότητα 4



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

Δραστηριότητα 5

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

ENOTHTA 3

<https://docs.google.com/document/d/1Dmn8O5XP04j5ph8nS-IMUongB1PAyqHN/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Δραστηριότητα 6

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

Δραστηριότητα 7

https://docs.google.com/document/d/1dHDd2r2cN8ZPRI0Ps7jqJfXnB_MDt6FG/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Δραστηριότητα 8,9,10

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

Δραστηριότητα 11

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

Δραστηριότητα 12

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

Δραστηριότητα 13

<https://docs.google.com/document/d/1PKnGXMkCBHYv0s4rJi96XSVn8IXaPxpX/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

ΕΝΟΤΗΤΑ 5 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΓΙΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ASD. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ ΦΙΛΙΚΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΑΥΤΙΣΤΙΚΟΎΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΊΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

ΤΙΤΛΟΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ Διαδικασία πρόσληψης ατόμων με ΔΦΑ.
Δημιουργία μιας φιλικής προς τους αυτιστικούς διαδικασίας πρόσληψης.

ΓΕΝΙΚΟΊ ΣΤΟΧΟΙ

Γνώση: Απόκτηση γνώσεων σχετικά με τις καταλληλότερες τεχνικές πρόσληψης και επιλογής εργαζομένων με ΔΦΑ από την εσωτερική και εξωτερική αγορά εργασίας.

Δεξιότητες: Να είναι σε θέση να προετοιμάζει και να διεξάγει μια επαγγελματική συνέντευξη και να διαχειρίζεται τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής ατόμων με ΔΦΑ για διάφορες θέσεις εργασίας.

Κοινωνικές ικανότητες: Να είναι σε θέση να διεξάγει με ενσυναίσθηση την πρόσληψη και την επιλογή και να επιβλέπει τη διαδικασία που αφορά υποψηφίους με ΔΦΑ. Να είναι σε θέση να αναπτύσσει στρατηγική φιλική προς τον αυτισμό της εταιρείας, να εκτιμά τα talέντα των ατόμων με ΔΦΑ και να διευκολύνει την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες σταδιοδρομίας.

<p>ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</p>	<p><i>Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, οι εκπαιδευόμενοι θα:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Να γνωρίζουν τη διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ), τα κοινά χαρακτηριστικά της και τις σχετικές ειδικές ανάγκες στο εργασιακό περιβάλλον. • Να είναι σε θέση να αναλύουν τις διαδικασίες πρόσληψης της εταιρείας, να εντοπίζουν και να προσαρμόζουν πρακτικές που ενδεχομένως εισάγουν διακρίσεις σε άτομα με ΔΦΑ. • Να γνωρίζουν πώς να απευθύνονται σε δυνητικούς υποψηφίους με ΔΦΑ και να τους ενθαρρύνουν να υποβάλουν αίτηση για μια θέση εργασίας. • Να είστε σε θέση να προετοιμάζετε και να διεξάγετε τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής σε όλο το φάσμα της, με τη συμμετοχή υποψηφίων με ΔΦΑ, διασφαλίζοντας παράλληλα τις ίσες ευκαιρίες. • Να είναι σε θέση να επικοινωνούν με τους υποψηφίους με ΔΦΑ με επιτυχία και να διευκολύνουν την αμοιβαία κατανόηση. • Να είναι σε θέση να δημιουργούν και να εφαρμόζουν υποστηρικτικά εργαλεία πρόσληψης, όπως ένα ερωτηματολόγιο συνέντευξης ή εναλλακτικές της συνέντευξης με συνομιλία για συγκεκριμένες θέσεις ανάλογα με τις ανάγκες του χώρου εργασίας, σεβόμενοι τις ανάγκες των υποψηφίων με ΔΦΑ. • Να αναπτύσσουν αυτοπεποίθηση στο χειρισμό δύσκολων ή μη τυποποιημένων καταστάσεων που ενδεχομένως να προκύψουν κατά τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής με άτομα με ΔΦΑ. • Να είναι σε θέση να ολοκληρώνουν τη διαδικασία πρόσληψης και επιλογής, αποδεχόμενοι ή απορρίπτοντας υποψηφίους και αξιολογώντας τη διαδικασία.
<p>ΔΙΑΡΚΕΙΑ</p>	<p>10 ώρες</p>
<p>ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ</p>	<p>Εκπαιδευτικό υλικό: Βίντεο για τις συνεντεύξεις εργασίας και τις συνεντεύξεις που υποστηρίζουν άτομα με ΔΦΑ και τη χρήση εναλλακτικών στρατηγικών πρόσληψης, φύλλα εργασίας για τους εκπαιδευόμενους.</p> <p>Πρόσθετο υλικό: Οθόνη, flipchart, μαρκαδόροι, στυλό, χαρτιά</p>

ΕΝΟΤΗΤΕΣ
ΕΝΟΤΗΤΑ 1

1. Προετοιμασία της διαδικασίας πρόσληψης (2 ώρες)

a. Εισαγωγή

- i. Ανακεφαλαιώνοντας εν συντομία τα κύρια σημεία των προηγούμενων ενότητων
- ii. Σύνοψη των βασικών γνώσεων σχετικά με τη ΔΦΑ
- iii. Ανάδειξη των πλεονεκτημάτων της απασχόλησης ατόμων με ΔΦΑ
- iv. Προσδιορισμός των κοινών δυσκολιών που αντιμετωπίζουν τα άτομα με ΔΦΑ κατά την αναζήτηση και την υποβολή αίτησης για εργασία

Πρόταση για μια Δραστηριότητα: Ο εκπαιδευτής διεξάγει συζήτηση με τους συμμετέχοντες στην ενότητα σχετικά με:

- Η κατάσταση των ατόμων με ΔΦΑ στην αγορά εργασίας.
- Τρόποι προσέγγισης των υποψηφίων με ΔΦΑ με τη χρήση παραδοσιακών και σύγχρονων μεθόδων.
- Κανάλια που πλεονεκτούν για την προσέγγιση υποψηφίων με ΔΦΑ για διάφορα επαγγελματικά προφίλ (μέσα κοινωνικής δικτύωσης, σχεδιασμός ιστότοπου, επιλογή εφημερίδων και περιοδικών ή ραδιοφώνου κ.λπ.)
- Η εμβέλεια και η υποδοχή των μέσων ενημέρωσης για τα άτομα με ΔΦΑ (δίνοντας προσοχή και διερευνώντας ποια μέσα ενημέρωσης χρησιμοποιούνται από τα άτομα με ΔΦΑ σε έναν συγκεκριμένο κλάδο - ειδικοί ιστότοποι, φόρουμ, ομάδες ειδήσεων).

Πρόταση για μια Δραστηριότητα: Συζητήστε την έννοια του ελκυστικού εργοδότη για ένα άτομο με ΔΦΑ. Γιατί οι εργοδότες που θέλουν να προσλάβουν ταλέντα με ΔΦΑ πρέπει να φροντίζουν για το εμπορικό τους σήμα; Πώς μπορεί ένα άτομο με ΔΦΑ να αναγνωρίσει έναν εξαιρετικό εργοδότη;

a. Εξωτερική επικοινωνία και παρουσίαση του εργοδότη

- i. Επωνυμία εργοδότη/φιλικός προς τον αυτισμό εργοδότης

b. Περιγραφή της θέσης εργασίας Setting a candidate profile (competence-based)

ii. Προετοιμασία/αναθεώρηση της περιγραφής θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες των νευρο-άτυπων υποψηφίων

b. Κανάλια πρόσληψης

i. Εξωτερικές προσλήψεις: εξειδικευμένες πηγές προσέγγισης και πρόσληψης επαγγελματιών, εργαζομένων, ασκούμενων και ταλέντων με ΔΦΑ

ii. Εσωτερική πρόσληψη

c. Αγγελία εργασίας Content

i. Δομή

ii. AIDA - Προσοχή, Ενδιαφέρον, Επιθυμία, Δράση

iii. Κανάλια δημοσίευσης (επιλογή μέσων για το άτομο με ΔΦΑ και το προφίλ εργασίας (μέσα κοινωνικής δικτύωσης, σχεδιασμός ιστότοπου, επιλογή εφημερίδων και περιοδικών ή ραδιοφώνου)

iv. **Πρόταση για μια Δραστηριότητα: Ο εκπαιδευτής προετοιμάζει μαζί με τους συμμετέχοντες διάφορους τύπους ανακοινώσεων εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες επικοινωνίας των ατόμων με ΔΦΑ.**

c. Αίτηση εργασίας

i. Έντυπο αίτησης

ii. Διαδικασία υποβολής αιτήσεων και υποστήριξη των υποψηφίων με ΔΦΑ

iii. Αξιολόγηση της αίτησης του υποψηφίου (βιογραφικό σημείωμα, επιστολή κινήτρων κ.λπ.)

ΕΝΟΤΗΤΕΣ 2

2. Προσαρμογές στη διαδικασία πρόσληψης για υποψηφίους με ΔΦΑ (2 ώρες)

i. Ανάλυση της πολιτικής προσωπικού της εταιρείας όσον αφορά τη διαφορετικότητα, τη νευροδιαφορετικότητα, την απασχόληση ατόμων με αναπηρία και επανεξέταση των

τυποποιημένων διαδικασιών πρόσληψης και επιλογής για τον εντοπισμό της βάσης για προσαρμογές

ii. Προετοιμασία και υποστήριξη του υποψηφίου

iii. Επικοινωνία πριν από την πρόσκληση, κατανόηση των ειδικών αναγκών του υποψηφίου, παροχή πρόσθετων πληροφοριών στον υποψήφιο, αναζήτηση πρόσθετης επαγγελματικής υποστήριξης, εάν χρειάζεται

iv. Οι προσαρμογές του περιβάλλοντος

v. Ο τρόπος διεξαγωγής

i. i. Χρονισμός

ii. ii. Εμπλεκόμενα άτομα

iii. iii. Άλλες προσαρμογές

f. Επικοινωνία

i. i. Πιθανές επικοινωνιακές δυσκολίες (για συνέντευξη με συζήτηση βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες, οι αυτιστικοί υποψήφιοι μπορεί να δυσκολευτούν να "πουλήσουν τον εαυτό τους" σε μια συνέντευξη, ακόμη και αν έχουν όλες τις σωστές δεξιότητες)

ii. iv. Πώς να διευκολύνετε την επικοινωνία κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης εργασίας: σαφής και ανοιχτός τρόπος ομιλίας, χρήση υποστηρικτικών εργαλείων

Πρόταση για Δραστηριότητα: Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει στους εκπαιδευόμενους ένα παράδειγμα προφίλ ενός υποψηφίου με ΔΦΑ (μπορεί να χρησιμοποιήσει ένα Βίντεο) και τους ζητά να προτείνουν προσαρμογές στην τυπική διαδικασία πρόσληψης σύμφωνα με τις ειδικές ανάγκες του υποψηφίου.

ΕΝΟΤΗΤΕΣ 3

3. Διαδικασία επιλογής, μέθοδοι και εργαλεία (4 ώρες)

vi. Συνέντευξη

- i. Προετοιμασία πριν από τη συνέντευξη και επικοινωνία με τον υποψήφιο
- ii. Σχεδιασμός της διαδικασίας και του σκηνοικού της συνέντευξης (συμπεριλαμβανομένων σαφών οδηγιών προς τον υποψήφιο σχετικά με την άφιξη, τον τόπο διεξαγωγής, το χρονοδιάγραμμα, τους υπεύθυνους)
- iii. Σχεδιασμός και προετοιμασία του περιεχομένου της συνέντευξης (ερωτήσεις, χρονοδιάγραμμα, επικοινωνία με τους εμπλεκόμενους (υπεύθυνος πρόσληψης, υπεύθυνος διαφορετικότητας, εξωτερικοί επαγγελματίες)
- iv. Διεξαγωγή συνέντευξης εργασίας με υποψηφίους με νευροδιαφορετικότητα

Πρόταση για δραστηριότητες: ο εκπαιδευτής ξεκινά τις σκηνές:

Πρακτικό εργαστήριο διαφόρων μοντέλων συνέντευξης:

- βιογραφικό μοντέλο
- μοντέλο με βάση τα κριτήρια
- μοντέλο ανάλυσης της επαγγελματικής κατάστασης
- μοντέλο ανάλυσης κρίσιμων γεγονότων
- μοντέλο με βάση την κατάσταση

Άσκηση II. προσομοίωση: τα ερωτηματολόγια που είχαν προετοιμαστεί προηγουμένως για τη συνέντευξη δοκιμάζονται λόγω των λαθών που έκανε ο υπεύθυνος προσλήψεων κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με ένα άτομο με ΔΦΑ.

vii. **Εναλλακτικές λύσεις αντί της παραδοσιακής συνέντευξης εργασίας**

- i. Συνέντευξη με βοήθεια, ανεπίσημη συζήτηση
- ii. Γραπτές μορφές αξιολόγησης (ερωτηματολόγια, δοκίμιο, χαρτοφυλάκιο)
- iii. Τεστ ικανοτήτων και δεξιοτήτων
- iv. Δοκιμασία εργασίας/δοκιμασία μιας ημέρας

- v. Αξιολόγηση μέσω και άτυπης Δραστηριότητα, παιχνιδοποίηση

Suggestion for an Activity: *ανάλυση μελέτης περίπτωσης (Βίντεο ή γραπτή), παιχνίδι ρόλων συνέντευξης εργασίας*

ΕΝΟΤΗΤΕΣ 4

3. Παρακολούθηση πρόσληψης και επιλογής (2 ώρες)

Αξιολόγηση αποτελεσμάτων πρόσληψης και επιλογή υποψηφίων

- i. Αξιολόγηση των υποψηφίων
- ii. Έλεγχος συστατικών επιστολών

a. Ανατροφοδότηση του υποψηφίου

- i. Ο υποψήφιος έγινε δεκτός:

ανακοινώνει την προσφορά εργασίας, παρέχει όλες τις πληροφορίες και οδηγίες για τα επόμενα βήματα, φέρνει τον υποψήφιο σε επαφή με τα άτομα που είναι υπεύθυνα για την πρόσληψη.

Απόρριψη υποψηφίου: παροχή ευαίσθητης και χρήσιμης ανατροφοδότησης στον υποψήφιο, προσφορά εναλλακτικών ευκαιριών (μελλοντικές ανοικτές θέσεις, πρόγραμμα καθοδήγησης κ.λπ. κατά περίπτωση)

Προσφορά σύμβασης εργασίας

- i. Επιλογές συμβάσεων και συμφωνιών εργασίας και σχετικοί κανονισμοί στις χώρες εταίρους (αναφορά στην Ενότητα 4)
- ii. Προσαρμογές της σύμβασης εργασίας σύμφωνα με τις ανάγκες του νέου εργαζομένου (π.χ. ώρες εργασίας, τόπος εργασίας, δυνατότητα home office κ.λπ.)

Αξιολόγηση της διαδικασίας

	<p>iii. Αξιολόγηση της διαδικασίας πρόσληψης, συλλέγοντας ανατροφοδότηση από όλους τους εμπλεκόμενους, συμπεριλαμβανομένου του υποψηφίου. Κατάρτιση καταλόγου επιτυχιών και ευκαιριών για βελτίωση.</p> <p>Πρόταση για μια Δραστηριότητα: Ο εκπαιδευτής μπορεί να εκτελέσει μια προσομοίωση σχετικά με την παροχή ανατροφοδότησης στους υποψηφίους που συμμετέχουν στη διαδικασία πρόσληψης και να ζητήσει από τους εκπαιδευόμενους να προετοιμάσουν μια επιστολή απόρριψης προς έναν υποψήφιο με ΔΑΔ που δεν πέρασε τη διαδικασία πρόσληψης.</p>
<p>ΕΠΑΛΉΘΕΥΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <p>Οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εκπαιδευομένων που αναπτύχθηκαν, καθώς και οι αλλαγές στις στάσεις, τις πεποιθήσεις και τη συμπεριφορά στο πλαίσιο της Ενότητας 5 θα παρατηρηθούν και θα αξιολογηθούν κατά τη διάρκεια των ομαδικών δραστηριοτήτων, όπως:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσομοιώσεις και παιχνίδια ρόλων • Πρακτικές ασκήσεις εργαστηρίου • Ανάλυση μελετών περίπτωσης από την πρακτική της εταιρείας και εξωτερικά παραδείγματα • Σύνταξη σχεδίου συνέντευξης εργασίας • Άλλες δραστηριότητες και συζητήσεις <p>Με την ολοκλήρωση της ενότητας, οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες των εκπαιδευομένων θα αξιολογηθούν με ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης - ένα τεστ με 10 ερωτήσεις κλειστού τύπου με πολλαπλές σωστές απαντήσεις. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να επιτύχουν τουλάχιστον 75% των σωστών απαντήσεων για να περάσουν την ενότητα.</p> <p>Η αξιολόγηση της ενότητας θα αποτελέσει μέρος της συνολικής αξιολόγησης Opportunities4autism, που θα συνδυάζει τα αποτελέσματα της αξιολόγησης και των 6 ενοτήτων.</p>
<p>ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ</p>	<p>Η εφαρμογή της ενότητας όσον αφορά την ποιότητα και την επάρκεια του περιεχομένου και της οργάνωσής της θα αξιολογηθεί με ερωτηματολόγιο αξιολόγησης που θα συμπληρώσουν οι εκπαιδευόμενοι μετά από κάθε συνεδρία (αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας).</p>

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ
ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ**

RPT ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ κάθε ενότητας ΕΝΟΤΗΤΕΣ που περιλαμβάνουν το περιεχόμενο της κατάρτισης, σχόλια και προτάσεις για τους εκπαιδευτές στις υποσημειώσεις, κατάλογο χρήσιμων πηγών και περαιτέρω ανάγνωσης

ΠΟΛΥΜΕΣΑ: Βίντεο s που παρουσιάζουν παραδείγματα συνεντεύξεων εργασίας, επικοινωνιακές προκλήσεις και καλές πρακτικές στην πρόσληψη και επιλογή ατόμων με ΔΦΑ

ΑΛΛΟ ΥΛΙΚΟ: μελέτες περιπτώσεων, σενάρια παιχνιδιού ρόλων, παραδείγματα από την πράξη

Ενότητα 5 Σχέδιο (IO2)

Ενότητα 5 Αξιολόγηση των ικανοτήτων των εκπαιδευομένων (IO2)

Έντυπο αξιολόγησης της κατάρτισης (IO2)

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Παρουσίαση για την προετοιμασία προσλήψεων φιλικών προς τον αυτισμό

<https://docs.google.com/presentation/d/1SqSSEOBQivHkp--JroSgrCnz3eYDJ9cm/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 Προσαρμογές στη διαδικασία πρόσληψης για υποψηφίους με ΔΦΑ

Παρουσίαση σχετικά με την πρόσληψη προσωπικού φιλικού προς τον αυτισμό

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 3 Διαδικασία επιλογής, μέθοδοι και εργαλεία

Η παρουσίαση παρουσιάζει τη φιλική προς τον αυτισμό διαδικασία επιλογής

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 Παρακολούθηση πρόσληψης και επιλογής

Μια παρουσίαση που συνεχίζει το θέμα της φιλικής προς τον αυτισμό πρόσληψης και επιλογής

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

ΕΝΟΤΗΤΑ 6 ΔΙΑΔΙΚΑΣΪΕΣ ΕΙΣΪΔΟΥ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΪΗΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΪΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΗΣ ASD. ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΪΡΟΥ ΕΡΓΑΣΪΑΣ.

ΤΪΤΛΟΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΔιαδικασΪες επιβΪβασης, προσαρμογΪς και εφαρμογΪς για τους υπαλλΪλους της ASD.

Οργάνωση του χΪρου εργασΪας.

ΓΕΝΙΚΟΪ ΣΤΟΧΟΪ

ΓνΪση - Να μάθουν για τα σΪδια προσαρμογΪς της εισαγωγΪς εργαζομένων με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον και το ρΪλο του Ανθρώπινου Δυναμικού σε κάθε σΪδιο.

ΔεξιΪτητες - Ανάπτυξη δεξιΪτων για την υποστήριξη και την ανάπτυξη των εργαζομένων με ΔΦΑ κατά τη διαδικασία προσαρμογΪς της εισαγωγΪς τους στο εργασιακό περιβάλλον

Κοινωνική επάρκεια. Ανάπτυξη αποτελεσματικών ικανοτήτων επικοινωνΪας και οικοδόμηση θετικών σχέσεων μεταξύ της ομάδας και του εργαζομένου με ΔΦΑ.



<p>ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ</p>	<p><i>Μετά την ολοκλήρωση της ενότητας, ο συμμετέχων έχει τις ακόλουθες γνώσεις και δεξιότητες:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν την ανάγκη ανάπτυξης δεξιοτήτων για την υποστήριξη και την ανάπτυξη των κινήτρων των εργαζομένων με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τη σημασία της φιλικής και επαγγελματικής εισαγωγής ενός νέου εργαζόμενου με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού στην εταιρεία/ομάδα. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα στάδια της εισαγωγής ενός νέου εργαζόμενου με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον της εταιρείας και κατανοούν το ρόλο του ανθρώπινου δυναμικού σε καθένα από αυτά τα στάδια. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν και μπορούν να χρησιμοποιούν εργαλεία και μεθόδους που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία προσαρμογής νέων εργαζομένων με ιδιαίτερη έμφαση στους εργαζόμενους με ΔΦΑ. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τη σημασία των τομέων χρήσης των γνώσεων που αποκτώνται κατά τη διαδικασία προσαρμογής των νέων εργαζομένων (κανονισμοί, κανόνες σχετικά με τη λήψη αποφάσεων ή τη ροή εγγράφων κ.λπ.) για την αποτελεσματική διαχείριση των διαδικασιών εργασίας της ομάδας ή του έργου ή για την άσκηση των επαγγελματικών καθηκόντων. • Ο συμμετέχων είναι σε θέση να αναπτύξει τις δικές του/της ικανότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας και να οικοδομήσει θετικές σχέσεις στο πλαίσιο μιας ομάδας. • Οι συμμετέχοντες γνωρίζουν τα συχνότερα λάθη κατά την εφαρμογή των εργαζομένων με ΔΑΔ και γνωρίζουν τις συνέπειες αυτών των λαθών στην ομαδική/επαγγελματική διαδικασία εργασίας.
<p>ΔΙΑΡΚΕΙΑ</p>	<p>10 ώρες</p>
<p>ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΥΛΙΚΑ</p>	<p>Πολυμέσα, παρουσιάσεις PPT, εκπαιδευτικά Βίντεο για οργανωτικές συζητήσεις και συζητήσεις που υποστηρίζουν άτομα με ΔΦΑ σε έναν νέο εργασιακό χώρο, στυλό, υλικό για μαθητές, βιβλίο εργασίας για μαθητές.</p>

<p>ΕΝΟΤΗΤΕΣ</p>	
<p>ΕΝΟΤΗΤΑ 1</p>	<p>1. Ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού στη διαδικασία προσαρμογής (1 ώρα)</p> <p>a. Ευθύνη για την εισαγωγή ενός εργαζομένου με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον .</p> <p>b. Η σημασία της διαδικασίας προσαρμογής: η παρουσίαση όλων των κανόνων και κανονισμών και των καθηκόντων και προνομίων στην εργασία αποτελεί τη βάση για τη σωστή επικοινωνία και την κατανόηση του αναμενόμενου σκοπού της θέσης που κατέχει το άτομο με ΔΦΑ. Πρόταση: Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει τις βασικές ανάγκες/δυσκολίες που πρέπει να εντοπίσει μια επιχείρηση κατά την εισαγωγή ενός εργαζομένου με ΔΦΑ στο εργασιακό περιβάλλον και οδηγεί σε συζήτηση/καταιγισμό ιδεών με τους συμμετέχοντες της ενότητας για το θέμα: Καθορισμός της πολιτικής προσωπικού της εταιρείας απέναντι στα άτομα με ΔΦΑ - συμπεριλαμβανομένου του υπεύθυνου για τη διαδικασία προσαρμογής αυτού του εργαζομένου,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Καθορισμός της εμφάνισης και της προετοιμασίας του χώρου εργασίας (διευκόλυνση της συγκέντρωσης και διατήρηση της υγείας και της ασφάλειας λόγω της δυσλειτουργίας του εργαζομένου, • Καθορισμός του εύρους των αρμοδιοτήτων - το σημείο αυτό θα πρέπει να επαναλαμβάνεται καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας προσαρμογής σε όλα τα επίπεδά της.
<p>ΕΝΟΤΗΤΑ 2</p>	<p>1. Εργαλεία που χρησιμοποιούνται και υποστηρίζουν την προσαρμογή των εργαζομένων με ΔΦΑ (1h)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Οδηγίες για το χώρο εργασίας 2. Εκπαίδευση στο χώρο εργασίας 3. Προπόνηση 4. Ανατροφοδότηση 5. Παρακολούθηση της διαδικασίας <p><i>Πρόταση: Ο εκπαιδευτής παρουσιάζει συνοπτικά τα εργαλεία που υποστηρίζουν τη διαδικασία προσαρμογής των εργαζομένων με ΔΑΦ, επισημαίνει και τονίζει τη σημασία των εργαλείων σε συγκεκριμένες δυσλειτουργίες του φάσματος του αυτισμού. Η γνώση των εργαλείων θα σας βοηθήσει να προετοιμάσετε ένα εργαστήριο για το θέμα 3 αυτής της ενότητας.</i></p>

ΕΝΟΤΗΤΑ 3

6. Τομείς προσαρμογής ενός εργαζομένου με ΔΦΑ στην εργασία - εργαστήριο (6 ώρες)

- a. Παρουσίαση στον εργαζόμενο της οργάνωσης της εταιρείας, της αποστολής και των στόχων της.
- b. Παρουσίαση στον εργαζόμενο των συναδέλφων/ομάδας με τους οποίους θα συνεργαστεί, επισημαίνοντας τη δομή και τις εξαρτήσεις στην εταιρεία.
- c. Παρουσίαση της αρχής της εργασίας: κανονισμοί και διαδικασίες.
- d. Παρουσίαση στον εργαζόμενο του χώρου εργασίας: θέση και ευθύνη για τη θέση αυτή, καθήκοντα, καθήκοντα, κανόνες ασφαλείας.

Πρόταση: Ο εκπαιδευτής προετοιμάζει παιχνίδι ρόλων με τους συμμετέχοντες και διαγράμματα διαφόρων τύπων συνομιλιών που εισάγουν τον εργαζόμενο στα προαναφερθέντα θέματα, με ιδιαίτερη έμφαση στις επικοινωνιακές ανάγκες των ατόμων με ΔΦΑ.

Κατά τη διάρκεια του εργαστηρίου, ο εκπαιδευτής επισημαίνει στους συμμετέχοντες τη σημασία της διαδικασίας προσαρμογής και των διαδικασιών προσαρμογής - μαζί με την ομάδα σχεδιασμός της διαδικασίας, ανάπτυξη διαδικασιών και εργαλείων όπως:

- Προσαρμογή των νέων εργαζομένων - στόχοι, κανόνες και στάδια.
- Πρακτικά βήματα προσαρμογής των εργαζομένων.
- Πεδίο εφαρμογής.
- Στοιχεία που διευκολύνουν την προσαρμογή.
- Το πεδίο εφαρμογής των πακέτων πληροφοριών που πρέπει να λαμβάνει ένας εργαζόμενος με ΔΦΑ και η μορφή τους.
- Μια μορφή σύνοψης και αξιολόγησης της εφαρμογής (αξίζει να αναλογιστούμε την αποτελεσματικότητα της εν λόγω εφαρμογής, βρίσκοντας δυνατά σημεία (εμπειρία και καλές πρακτικές για το μέλλον) και αδυναμίες (επισημαίνοντας τα λάθη που έγιναν στο στάδιο της εφαρμογής, μπορούμε να αποφύγουμε να τα κάνουμε στο μέλλον και να εξασφαλίσουμε διευκρινίσεις και σωστή επικοινωνία σε περίπτωση που το άτομο με ΔΑΦ δεν κατανοεί τις

	<p><u>ΕΝΟΤΗΤΕΣ ή δεν κάνει σωστά τη δουλειά του ως αποτέλεσμα λανθασμένης εκπαίδευσης/εισαγωγής).</u></p>
<p>ΕΝΟΤΗΤΑ 4</p>	<p>7. Αποτελεσματική χρήση εργαλείων για την εισαγωγή νέων εργαζομένων με ΔΦΑ στην εργασία και οι συνέπειες μιας αναποτελεσματικής διαδικασίας προσαρμογής (2 ώρες): Διαμόρφωση της πολιτικής προσωπικού (συνειδητοποίηση της βούλησης να διατηρηθούν ταλαντούχοι εργαζόμενοι με ΔΦΑ και συνειδητοποίηση του υψηλού επιπέδου εναλλαγής λόγω συγκεκριμένων δυσκολιών επικοινωνίας και ενίοτε περιορισμένων ευκαιριών που προκύπτουν από τη δυσλειτουργία των εργαζομένων). Δημιουργία ατμόσφαιρας κινήτρων που ευνοεί την ανάπτυξη και ενισχύει την ταύτιση με την εταιρεία στους εργαζόμενους με ΔΦΑ (αποδοχή των κανόνων της εταιρείας, εκτέλεση των καθηκόντων, θετική επικοινωνία με την ομάδα και τους προϊστάμενους, ευημερία στο χώρο εργασίας).</p> <ol style="list-style-type: none"> Σχεδιασμός της σταδιοδρομίας και προετοιμασία μιας στρατηγικής ανάπτυξης του προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με ΔΦΑ). Ενημέρωση για τον τρόπο πραγματοποίησης μιας σωστής και αποτελεσματικής προσαρμογής ενός εργαζομένου με ΔΦΑ στο πλαίσιο των σύγχρονων προκλήσεων της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού Διαχείριση αλλαγών, διαχείριση της διαφορετικότητας των γενεών. <p><i>Σημείωση: ο εκπαιδευτής εφιστά την προσοχή στους τύπους των προαναφερθέντων προκλήσεων και σφαλμάτων που μπορεί να εμφανιστούν κατά τη διαδικασία προσαρμογής ενός εργαζομένου στη ΔΦΑ. Συζήτηση σχετικά με τη συνέπεια.</i></p>
<p>ΓΝΩΣΗ VERYFICATION</p>	<p>Ο συμμετέχων θα λάβει μέρος σε:</p> <ul style="list-style-type: none"> Μελέτη περίπτωσης για την εισαγωγή ενός νέου εργαζομένου με ΔΦΑ στη διαδικασία προσαρμογής σε μια εταιρεία Εργαστήριο κατάρτισης / δεξιοτήτων ανθρώπινου δυναμικού, θα αναπτύξει εργαλεία και σχήματα που περιλαμβάνονται στο θέμα 3. Συντονισμένες συζητήσεις

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Η ενότητα θα αξιολογηθεί μέσω ερωτηματολογίου αξιολόγησης σχετικά με τη διεξαγωγή των δραστηριοτήτων. Μετά τη συλλογή των αποτελεσμάτων από τα ερωτηματολόγια, ο εκπαιδευτής θα τα συγκρίνει με τα αποτελέσματα του τεστ αξιολόγησης των γνώσεων των σπουδαστών από την ενότητα - αναλύοντας το επίπεδο των γνώσεων που αποκτήθηκαν και την ικανοποίηση από την ενότητα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΠΡΟΣΘΕΤΟ ΥΛΙΚΟ

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΕΙΣ ΡΡΤ για:

α. μεμονωμένα θέματα ενότητας

β. ικανότητες και δεξιότητες του εκπαιδευτή/ειδικού ανθρώπινου δυναμικού και του ατόμου που υποστηρίζει τον εργαζόμενο με φάσμα αυτισμού

ΒΪΝΤΕΟ παρουσιάζοντας: παραδείγματα συνομιλιών και τις προκύπτουσες δυσκολίες επικοινωνίας των ατόμων με ΔΦΑ, παραδείγματα τρόπων επικοινωνίας με τα άτομα με αυτισμό κατά τη διαδικασία οργάνωσης του χώρου εργασίας (διατηρώντας τις αρχές της επικοινωνίας με τα άτομα με ΔΦΑ) κ.λπ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ: εκτυπώσεις πολυμεσικών παρουσιάσεων, κατάλογοι απαραίτητων, σημαντικών δικτυακών τόπων, σύνδεσμοι προς δικτυακούς τόπους με δομικά και Βίντεο s, υποδειγματικά ιατρικά/ψυχολογικά πιστοποιητικά σχετικά με τη διάγνωση του αυτισμού που υποστηρίζουν τη διαδικασία προσαρμογής στην εταιρεία και την ανάληψη καθηκόντων.

Επεξήγηση του θέματος:

https://docs.google.com/document/d/14GVo6dVQRafjrjZfma-NoJMxMN36X2nQPEaohL6_a6o/edit?usp=sharing

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



OPPORTUNITIES 4
AUTISM



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



Szczecińska
Szkoła Wyższa

