



OPPORTUNITIES4AUTISM

Un espectro de oportunidades: formación de profesionales sobre cómo contratar y apoyar a personas con autismo en el entorno laboral

2020-1-PL01-KA202-081445

CURRÍCULUM FORMATIVO PARA FORMADORES DE FP (IO1)

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

2

CURRÍCULUM

3

MÓDULO 1 ¿QUÉ ES EL AUTISMO?	4
MÓDULO 2 DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON TEA EN EL ENTORNO LABORAL	10
MÓDULO 3 DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS CON TEA. FORTALEZAS DE LAS PERSONAS CON TEA COMO EMPLEADOS.	16
MÓDULO 4 DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON TEA EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL	24
MÓDULO 5 PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON TEA. CREACIÓN DE UN PROCESO DE CONTRATACIÓN ADAPTADO A LAS PERSONAS CON AUTISMO.	31
MÓDULO 6 PROCESOS DE INCORPORACIÓN, ADAPTACIÓN Y PUESTA EN MARCHA PARA EMPLEADOS CON TEA. ORGANIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.	39

INTRODUCCIÓN

El autismo es una discapacidad del desarrollo que dura toda la vida. Es un trastorno espectral, también denominado trastorno del espectro autista (TEA). Se utiliza la palabra «espectro» porque, aunque todas las personas con TEA comparten tres áreas principales de dificultad (comunicación e interacción social, flexibilidad de pensamiento), el trastorno afecta a las personas de formas muy diferentes. Algunos pueden llevar una vida relativamente independiente, mientras que otros necesitarán apoyo especializado durante toda su vida. En la actualidad, entre 1 de cada 100 y 1 de cada 150 individuos están diagnosticados con autismo, lo que supone alrededor de 3,3 millones de personas con autismo en la Unión Europea (Autism-Europe, 2009). Los estudios indican que, en toda la Unión Europea, entre el 76 % y el 90 % de los adultos con TEA están desempleados (The National Autistic Society, 2013). Estas estadísticas podrían no resultar sorprendentes dado que las personas con autismo suelen tener dificultades con los aspectos sociales y comunicativos del trabajo (es decir, comprender instrucciones, entrevistas, trabajar en equipo). Sin embargo, los mayores obstáculos laborales a los que se enfrentan las personas con TEA no están causados por su discapacidad, sino por la falta de acceso a oportunidades y por el estigma y la discriminación hacia su condición (Autism-Europe,



Szczecińska
Szkoła Wyższa



2014). A pesar de ello, los adultos con autismo suelen tener muchas ganas de trabajar y muchos puntos fuertes que pueden convertirlos en empleados sobresalientes (por ejemplo, atención al detalle, lealtad, fiabilidad) (Redman, S. et al., 2009). Simplemente necesitan ayuda para superar las barreras y dificultades a las que se enfrentan. En toda Europa, hay una grave carencia de educación y formación para dotar a las personas con autismo de las capacidades profesionales, sociales y de comunicación necesarias para el empleo.

Cuando una persona con TEA busca empleo, independientemente de que haya conseguido o no una educación apropiada, suele enfrentarse al estigma y la discriminación por su autismo. Incluso si una persona no revela su trastorno a un posible empleador, lo más probable es que sea rechazada porque los empleadores interpretan sus dificultades de comunicación e interacción social como señales claras de que no es un empleado adecuado, en lugar de ver que con apoyo especializado la persona podría desempeñar bien el trabajo. Además, para quienes consiguen un empleo, conservarlo es otro reto, ya que la combinación de dificultades inherentes, falta de apoyo y actitudes sociales puede ser abrumadora para una persona con TEA (Autism-Europe, 2014).

El proyecto tiene los siguientes objetivos:

- Comprender las ventajas de una plantilla neurodiversa.
- Entender el autismo.
- Aumentar la concienciación sobre las dificultades a las que puede enfrentarse una persona con TEA en el espacio laboral.
- Crear un proceso de contratación adaptado al autismo.
- Diseñar un espacio de trabajo adaptado al autismo.

CURRÍCULUM

El resultado O1 es un currículum original e innovador generado por todos los socios bajo la dirección de expertos en diseño curricular. Este resultado contiene la información necesaria para aumentar las habilidades y competencias de los formadores de FP para educar a empresarios y directivos sobre cómo reconocer y apoyar a las personas con TEA en el entorno laboral. Por tanto, su objetivo es el desarrollo personal y profesional de los empleados. Hay que tener en cuenta:

Consideramos que este currículum formativo, que es la base del paquete educativo junto con el resto de OI con los que está interconectado, es el puente entre la teoría y la praxis, ya que prácticamente familiarizará a los formadores de FP con todo el



paquete educativo elaborado, de forma concreta. El currículum es una fuente esencial que ayudará a los formadores de FP a formar a empresarios y directivos sobre la mejor manera de apoyar e incluir a las personas con TEA en el ámbito laboral.

El objetivo es formar a los formadores de FP sobre el TEA, que a su vez enseñarán a los empleadores, centrándose en las características y particularidades específicas que tiene una persona con TEA, que deben tenerse muy en cuenta tanto durante el proceso de contratación como durante el empleo.

Para establecer un plan de estudios adecuado y relevante para Opportunities4Autism, todos los socios crearon grupos de discusión formados por 5 personas, 2 de las cuales eran formadores de FP y las restantes idealmente empleadores y/o directivos. Aunque los detalles del contenido del currículum fueron establecidos a través de estos grupos de discusión, también nos ayudaron a especificar los temas:

- Comprender el autismo.
- Problemas y dificultades a los que se enfrentan las personas con autismo en relación con el empleo.
- Puntos fuertes de las personas con autismo en relación con el empleo.
- Los derechos laborales en los contextos internacional, europeo y nacional.
- Hacer que el proceso de contratación sea accesible para las personas con autismo.

MÓDULO 1 ¿QUÉ ES EL AUTISMO?

TÍTULO DEL MÓDULO **¿QUÉ ES EL AUTISMO?**



Szczecińska
Szkoła Wyższa



**OBJETIVOS
GENERALES**

Conocimiento: conocer los aspectos básicos de los trastornos del espectro autista; cuestiones de trastornos genéticos y múltiples discapacidades; fundamentos de psiquiatría, psicopatología y neurología; enfermedades y problemas médicos seleccionados relacionados con los trastornos del espectro autista.

Habilidades: desarrollo de habilidades; voluntad de utilizar conocimientos básicos sobre personas con trastornos del espectro autista en la labor de RR. HH.

Competencias sociales: sensibilizar a los formadores de RR. HH. sobre la necesidad de ampliar constantemente su entendimiento en el campo de los conocimientos básicos en la labor de asesoramiento con personas del espectro autista.

**RESULTADOS DEL
APRENDIZAJE**

Tras completar el módulo, el participante tendrá el siguiente conocimiento y habilidades:

- Conoce los síntomas médicos y psicológicos en gente con trastornos del espectro autista, incluida la anatomía y fisiología de su sistema nervioso en relación con déficits y anomalías del desarrollo.
- Conoce los problemas de los trastornos genéticos y las discapacidades vinculadas del espectro autista.
- Tiene un gran conocimiento sobre el funcionamiento específico de la gente con trastornos del espectro autista en los aspectos médico, psicológico y de asesoramiento.
- Conoce los conceptos de trabajar con TEA en profundidad, además de los diversos factores determinantes de la eficacia de las intervenciones adoptadas.
- Conoce y comprende el proceso de adaptación de los requisitos a las necesidades especiales de las personas con trastornos del espectro autista.
- Conoce y comprende la metodología de las actividades que activan a las personas con TEA.
- Conoce y comprende la importancia de desarrollar los gustos e intereses de las personas con TEA.

	<ul style="list-style-type: none"> • Puede evaluar críticamente sus propios conocimientos y habilidades y utilizarlos en el proceso de resolución de procesos complejos de asesoramiento y formación en el trabajo con personas del espectro autista.
DURACIÓN	10 horas
MATERIALES NECESARIOS	Multimedia, presentaciones PPT, vídeos instructivos/documentales sobre ejemplos de síntomas de autismo, ejemplos de documentos médicos/juicios en el diagnóstico del espectro autista, bolígrafos, materiales y cuadernos de trabajo para estudiantes.
UNIDADES	
UNIDAD 1	<p>1. Introducción a la etiología del trastorno (2 h):</p> <ol style="list-style-type: none"> Introducción a la naturaleza del autismo: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es el autismo? - Principales características/síntomas del autismo. - Evolución histórica de la comprensión del autismo. Un breve repaso de los fundamentos de la psiquiatría, la psicopatología y la neurología en el contexto del autismo: ¿cómo funciona el cerebro de una persona en el espectro autista? Ejemplos de trastornos del espectro autista (trastornos de integración sensorial, trastornos de ansiedad, trastornos depresivos, disfunción del TDAH, TOC, epilepsia, etc.), ejemplos de trastornos genéticos.

UNIDAD 2

2. Niveles de gravedad del trastorno del espectro autista (según el DSM5). Capacidad para reconocer síntomas de trastornos (2 h):

- a. Nivel 1 Necesidad de apoyo
- b. Nivel 2 Necesidad de apoyo considerable
- c. Nivel 3 Necesidad de apoyo muy considerable

El formador presenta los síntomas básicos de los trastornos del espectro autista mencionados, trabaja con presentaciones, muestra películas, tests psicológicos, cita síntomas y comportamientos clave. Los materiales y conocimientos apoyan la capacidad de reconocer los distintos tipos de trastornos del espectro autista.

UNIDAD 3

3. Motivación, concentración y capacidad de comunicación de los formadores (3 h):

a. Motivación:

- por qué se debería contratar a un empleado con espectro autista: introducción,
- asesoramiento sobre cómo enseñar a futuros formadores/personal de RR. HH. a comunicar, motivar y apoyar a los empleados en el espectro autista.

b. Centrarse en el objetivo (el objetivo es educar a formadores eficaces y empáticos, empleados de RR. HH. que trabajen con personas del espectro autista en el futuro):

- Desarrollar la competencia profesional de los formadores en el contexto de:

- comunicación correcta con personas en el espectro autista,
- apoyar, motivar y desarrollar las habilidades profesionales de las personales en el espectro autista según enfoques directivos y no directivos.

- Habilidades comunicativas:

- el papel de la comunicación interpersonal y de la comunicación alternativa,
- discusión de métodos seleccionados de trabajo educativo y su transferibilidad al trabajo profesional, como el Programa Knill, Morning Circle, Move to Learn.

	<p><i>Nota: el formador vuelve a presentar el objetivo del módulo y de toda la formación y destaca los resultados del aprendizaje. A continuación, el formador utiliza la formación para demostrar diferentes maneras de motivar a futuros formadores/personal de RR. HH. para que trabajen con personas con autismo (por ejemplo, mostrando los aspectos positivos de contratar a personas con autismo, aprendiendo a comunicarse con dichas personas y apoyándolas para que alcancen sus objetivos).</i></p>
<p>UNIDAD 4</p>	<p>Una formación ejemplar de habilidades prosociales/comunicativas en términos de competencias del formador y de la persona que apoya a un empleado con espectro autista. El papel y las tareas del formador: «sombra» (3h).</p> <p><i>Nota: el formador reitera el objetivo del módulo y de toda la formación y destaca los resultados del aprendizaje resultantes. A continuación, pide a los alumnos que expongan brevemente los problemas que pueden surgir al comunicarse con personas en el espectro autista. Sugerencia: el formador interpreta el papel de una persona con diferentes déficits en el espectro autista, los alumnos escriben los aspectos positivos de contratar a una persona así e intentan establecer contacto con el formador, escriben los sentimientos positivos que surgen en el proceso de comunicación con una persona con TEA. Tras esto, identifican las dificultades y retos y <u>preparan una lista de competencias y habilidades que quieren/necesitan adquirir en los siguientes módulos para poder formar/ayudar a personas en el espectro autista en el trabajo.</u></i></p>
<p>COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS</p>	<p><i>Los participantes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>participarán en un test/prueba de autoevaluación sobre los conocimientos adquiridos en el Módulo I,</i> • <i>elaborarán una lista de competencias y aptitudes de un formador de RR. HH. que se ocupe de personas con TEA.</i>

<p>EVALUACIÓN DEL MÓDULO</p>	<p><i>El módulo se evaluará mediante un cuestionario de evaluación relacionado con la realización de las actividades. Tras recoger los resultados de los cuestionarios, el formador los comparará con los resultados de la prueba de evaluación de los conocimientos de los alumnos del módulo, analizando el nivel de conocimientos obtenidos y la satisfacción con el módulo.</i></p>
<p>CONTENIDO DE LAS PRESENTACIONES Y MATERIAL ADICIONAL</p>	<p>PRESENTACIONES PPT sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. las causas de las disfunciones asociadas a los TEA, b. los diferentes tipos de autismo y sus síntomas, la particularidad de las necesidades de formación de las personas del espectro autista y c. las competencias del formador y de la persona que apoya al trabajador en el espectro autista. <p>VIDEOS sobre: ejemplos de síntomas del autismo, ejemplos de maneras de comunicación con personas con autismo, películas científicas sobre temas médicos en el ámbito del autismo, etc.</p> <p>ARCHIVOS ADJUNTOS: copias impresas de presentaciones multimedia, listas de sitios web necesarios e importantes que describan los síntomas del autismo, enlaces a sitios web con vídeos estructurales, ejemplos de declaraciones médicas/psicológicas relativas al diagnóstico en el ámbito del autismo.</p> <p>UNIDAD 1 Introducción a la etiología del trastorno</p> <p>La presentación ofrece información general sobre el autismo. Abarca la historia del autismo, su espectro, prevalencia y síntomas. También muestra cómo apoyar a las personas con autismo y da consejos sobre cómo tratar con ellas.</p> <p>https://docs.google.com/presentation/d/1h-Pyy7iIJO5IwrcALRcHJ5-Ehb2hUqCR/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p> <p>El texto presenta la historia del autismo, enumera sus características, habla de las comorbilidades, así como de sus subtipos. El texto también habla sobre el empleo de las personas con autismo.</p>

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

UNIDAD 2

La presentación explica las reacciones de la gente con autismo a lo que ven y escuchan.

<https://docs.google.com/presentation/d/11kxKN1sItICVYCgjj5CYjRijeXTNtgzd/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Video 1

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

La película habla sobre las enfermedades que coexisten con el autismo, específicamente las relacionadas con la psicología.

Video 2

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

Este video habla sobre las causas del autismo y explica lo que es.

UNIDAD 3

Video 3

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

La película trata sobre trabajar con gente con autismo y sobre las técnicas que apoyan el trabajo.

Video 4

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

Esta película es una entrevista con Nemanja Jović, que tiene autismo, y en la entrevista habla de su trabajo, cómo lo consiguió y cómo es. También habla de las relaciones con sus compañeros.

Video 5

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

En este video, un trabajador de restaurante habla sobre trabajar con gente con autismo.

UNIDAD 4

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

Este estudio de diseño de caso único evaluó los efectos de una intervención de modelado de vídeo (MV) en las habilidades de servicio al cliente de cinco adultos jóvenes con trastorno del espectro autista (TEA). Las conductas objetivo fueron la verbalización de frases de saludo, servicio y cierre contextualizadas en entornos laborales comunitarios. Un enfoque sistemático de análisis visual indicó la presencia de una relación funcional en todos los participantes. Los compañeros de trabajo, los preparadores laborales y los supervisores aplicaron con éxito la intervención de MV durante la condición de generalización. Los sondeos de mantenimiento realizados a las 2 y 4 semanas indicaron que la mayoría de las habilidades de atención al cliente se mantuvieron. Los resultados indicaron que el MV también fue eficaz para mejorar la calidad de las interacciones con los clientes. Se discuten las implicaciones para la investigación y la práctica relacionadas con el empleo competitivo de adultos jóvenes con TEA.

MÓDULO 2 DIFICULTADES DE LAS PERSONAS CON TEA EN EL ENTORNO LABORAL

Dificultades de las personas con TEA en el entorno laboral.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



FUNDACIÓN
intras

TÍTULO DEL MÓDULO	
OBJETIVOS GENERALES	<p>Conocimiento: adquirir conocimientos sobre las dificultades de las personas con TEA en la vida profesional y social. Apoyar la formación de hábitos y habilidades prácticas necesarias en la vida social y profesional, para ayudar y apoyar la mejora de la autonomía, personalización y socialización de las personas con TEA.</p> <p>Habilidades: adquirir conocimientos sobre diferentes formas de comunicación para motivar y apoyar la mejora de las habilidades profesionales y sociales en el ámbito laboral de las personas con TEA.</p> <p>Competencias sociales: aceptación de las imperfecciones/falta de plena capacidad (física y psicológica) de los empleados con TEA y capacidad para inspirar confianza en su propia eficacia y éxito.</p>
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	<p><i>Tras completar el módulo, el participante tendrá los siguientes conocimientos y habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conoce en profundidad el proceso cognitivo de las personas en el espectro autista (en términos biológicos, psicológicos y sociales) y las necesidades laborales especiales que se dan. ● Es capaz de planificar, aplicar y evaluar un programa de apoyo a personas con trastorno del espectro autista, predecir el curso y los efectos de las actividades de contratación previstas y la planificación del trabajo, utilizando diversos métodos, técnicas y herramientas, incluidas técnicas avanzadas de información y comunicación. ● Es capaz de diseñar y llevar a cabo reuniones de contratación y de servicio/trabajo para personas con trastornos del espectro autista en diferentes etapas laborales, como realizar entrevistas, llevar a cabo evaluaciones de actividades realizadas y apoyar en la resolución de problemas en el trabajo con TEA o problemas de comunicación con el equipo. ● Está preparado para mostrar apoyo, asesoramiento y motivación a las personas con TEA en el lugar de trabajo.

DURACIÓN	10 horas
MATERIALES NECESARIOS	Multimedia, presentaciones PPT, vídeos instructivos sobre entrevistas de trabajo y entrevistas de apoyo para personas con TEA, bolígrafos, material y cuaderno de ejercicios para el alumno.
UNIDADES	
UNIDAD 1	<p>1. Introducción al tema (2 h):</p> <p>Dificultades/debilidades en el trabajo profesional de las personas con TEA (ejemplos):</p> <ul style="list-style-type: none"> - dificultades sociales y de comunicación, como no establecer contacto visual con otras personas, no comprender las relaciones interpersonales y las normas sociales o no ser capaz de construir enunciados más largos, - incomprensión total o parcial de conceptos abstractos, metáforas y sentido figurado, - dificultades de concentración y comportamiento, incluido el cumplimiento de determinados rituales, - dificultades específicas en el ámbito emocional que pueden surgir al trabajar con personas con TEA, - comportamientos estereotipados, - rasgos de comportamiento agresivo (incluyendo autolesiones, ataques emocionales, inestabilidad emocional, problemas de motivación), - trastornos adicionales, como discapacidad intelectual, parálisis cerebral, deficiencias visuales y auditivas y los consiguientes problemas de comunicación. <p><i>Propuesta: el formador presenta las dificultades comunicativas/sociales/disfuncionales básicas de las personas con TEA en el proceso de contratación y en el trabajo, trabaja con presentaciones, muestra</i></p>

películas, tests psicológicos, cita ejemplos de comportamiento. Los materiales y conocimientos apoyan la capacidad de reconocer los diferentes problemas y dificultades de las personas con trastorno del espectro autista. **Los participantes en el módulo elaboran una lista de los «puntos débiles» de las personas con TEA, comprueban en qué área puede haber riesgos en la cooperación y el desempeño de las tareas profesionales.**

UNIDAD 2

2. Formas de comunicación interpersonal/social con personas con TEA para reducir las dificultades en el lugar de trabajo (5 h):

- a) La política interna de personal de la empresa con respecto a las personas con TEA:
- la forma en que la empresa se comunica con el exterior,
 - el diseño de la página web,
 - política de estructuración y redacción de los anuncios de contratación,
 - normas y procedimientos para comunicarse con las personas con TEA antes de la entrevista,
 - política de procedimiento de solicitud.
- b) Adaptación de los requisitos, la comunicación y el apoyo a las personas con TEA en el entorno laboral:
- principios de comunicación en entrevistas,
 - cómo presentar la política de la empresa al aceptar un empleo,
 - estructura de la empresa,
 - responsabilidades y derechos del trabajador,
 - el flujo de documentos,
 - requisitos y expectativas relativos al puesto de trabajo,
 - sistema de recompensas y consecuencias del incumplimiento de las tareas laborales,
 - cómo presentar las normas de comunicación en la empresa.

Sugerencia: tras debatir los temas de la unidad (unas 3 horas), el formador propone un taller basado en escenas y simulaciones de situaciones específicas presentadas en la materia de las unidades de esta parte del módulo. El formador presta atención a la corrección de la comunicación, la aplicación de las normas de comunicación en línea con la reducción de las dificultades de las personas con TEA en el lugar de trabajo.

<p>UNIDAD 3</p>	<p>3. Retos y dificultades en la elaboración de un plan de entrevistas; taller (3 h):</p> <p>Preparación de una agenda de entrevista inicial: diseño de un plan hipotético de entrevista inicial basado en el diagnóstico y la descripción de un caso individual de una persona con TEA que solicita un puesto de trabajo.</p> <p><i>Los participantes también pueden preparar escenarios para apoyar entrevistas de trabajo en relación con diferentes tipologías de autismo o para diferentes puestos de trabajo; trabajo en grupos. Sugerencia: cada grupo trabaja en la preparación de un escenario de entrevista basado en la diversidad de tipologías de autismo.</i></p>
<p>COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS</p>	<p>Los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - participarán en un taller de formación interpersonal (comunicación social con personas con TEA), adquiriendo así competencias prácticas, - elaborarán una lista de «puntos débiles» de las personas con TEA, - prepararán un escenario para apoyar una entrevista de trabajo en relación con diferentes tipologías de autismo o para diferentes puestos de trabajo.
<p>EVALUACIÓN DEL MÓDULO</p>	<p><i>El módulo se evaluará mediante un cuestionario de evaluación de la enseñanza. Tras recoger los resultados de los cuestionarios, el formador los comparará con los resultados de la prueba de evaluación de los conocimientos del módulo, analizando el nivel de conocimientos adquiridos y la satisfacción con el módulo.</i></p>
	<p>PRESENTACIONES PPT sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. temas de cada módulo, b. competencias y habilidades del formador y de la persona que apoya al empleado con trastorno del espectro autista.

**ANEXOS
MATERIAL
ADICIONAL**

DE

PELÍCULAS sobre: ejemplos de dificultades comunicativas en personas con TEA, ejemplos de formas de comunicación de las personas con autismo, etc.

ARCHIVOS ADJUNTOS: copias impresas de presentaciones multimedia, listas de sitios web necesarios e importantes, enlaces a sitios web con vídeos instructivos, modelos de certificados médicos/psicológicos de diagnóstico en el ámbito del autismo para apoyar el proceso de contratación y las responsabilidades,

Presentación sobre el tema:

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

Obstáculos para el éxito en el empleo:

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

Unidad 1 – Introducción al tema: dificultades/debilidades en el trabajo profesional de las personas con TEA (ejemplos).

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

8 obstáculos habituales en el empleo:

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

Actividad de «arrastrar y soltar»:

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

Unidad 2 - Formas de comunicación interpersonal/social con personas con TEA para reducir las dificultades en el lugar de trabajo

Tarea: intenta responder a las siguientes preguntas:

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

Mapa mental:

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

Actividad de «arrastrar y soltar»:

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

Tarea sobre discriminación directa e indirecta:

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

Unidad 3 - Retos y dificultades en la elaboración de una entrevista

Tarea: indique el grado de compromiso de su organización con las siguientes cinco áreas de integración laboral:

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

Lista de control de ajustes razonables:

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

Modelo de política de ajustes razonables:

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

MÓDULO 3 DESARROLLO Y GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS DE LOS EMPLEADOS CON TEA. FORTALEZAS DE LAS PERSONAS CON TEA COMO EMPLEADOS.

TÍTULO DEL MÓDULO	Desarrollo y gestión de las competencias de los empleados con TEA. Fortalezas de las personas con TEA como empleados.
OBJETIVOS GENERALES	<p>Conocimiento: conocimientos y habilidades que permitan el inicio de actividades independientes en el ámbito de la creación de modelos de competencias de empleados con TEA.</p> <p>Habilidades: desarrollo de la capacidad para apoyar a los empleados con TEA en su desarrollo profesional y social.</p> <p>Competencias sociales: desarrollo de competencias de comunicación eficaz, motivación y construcción de relaciones positivas entre el equipo y el empleado con TEA. Capacidad para animar a los empleados a profundizar en sus competencias, talentos y habilidades, además de implicarse en el desarrollo profesional.</p>
RESULTADOS DEL APRENDIZAJE	<p><i>Tras completar el módulo, el participante tendrá los siguientes conocimientos y habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Es conscientes de la necesidad de desarrollar habilidades para motivar y apoyar a los empleados con TEA en el entorno laboral. Conoce los principios de creación de herramientas útiles en el estudio de la eficacia de los empleados con TEA. • Comprende y reconoce los problemas derivados de las diferencias intergeneracionales de los empleados con TEA. • Puede diagnosticar el método de gestión actual en la empresa/compañía, teniendo en cuenta la disfunción/discapacidad/edad de sus empleados. • Es capaz de sensibilizar y dotar al personal directivo/de RR. HH. de conocimientos y competencias sobre el aprovechamiento del potencial de desarrollo de los empleados que presentan diversas disfunciones relacionadas con el espectro autista.

	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de preparar a una organización/empresa para aceptar a personas con TEA, indicar sus ventajas y fortalezas como empleados.
DURACIÓN	10 horas
MATERIALES NECESARIOS	Multimedia, presentaciones PPT, vídeos instructivos de conversaciones de apoyo, motivación de personas con TEA para desarrollar sus competencias y habilidades en el trabajo, bolígrafos, material y cuaderno de ejercicios para los alumnos.
UNIDADES	
UNIDAD 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de los formadores y del contenido del módulo (10 min). 2. Actividades dinámicas y para romper el hielo (10 min). 3. Introducción al tema: ventajas/fortalezas de las personas con TEA (40 min). 4. El formador habla de los puntos fuertes de las personas con TEA a partir de un breve vídeo: https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM 5. El formador divide al grupo en subgrupos y pide a cada grupo que escriba el mayor número posible de fortalezas de las personas con TEA. 6. El formador distribuye a los grupos una lista de «puntos fuertes» de las personas con TEA y les pide que añadan las cualidades que no han sido descritas por el formador, sino que han sido «descubiertas» durante la sesión de lluvia de ideas. El formador pide a cada grupo que intente añadir en la «ficha de trabajo en grupo de puntos fuertes» aquellas profesiones en las que las ventajas de las personas con TEA pueden ser cruciales. El grupo, junto con el formador, resume brevemente el trabajo enumerando los sectores en los que las personas con TEA pueden ser empleados muy útiles (30 min).

- a. Características útiles en el trabajo:
- alto nivel de conocimientos técnicos (por ejemplo, excelentes aptitudes en TI),
 - cumplimiento meticuloso de las tareas,
 - centrarse en los detalles,
 - alta concentración durante actividades rutinarias y movimientos repetitivos,
 - memoria para los hechos y las cifras (útil, por ejemplo, en el sector financiero y contable),
 - enfoque lógico y sin emociones de las tareas,
 - destreza manual,
 - credibilidad (honestidad de las declaraciones),
 - cumplimiento estricto de los procedimientos,
 - sentirse cómodos en equipos con una estructura específica, con una jerarquía de personal establecida, una clara división de responsabilidades y acciones determinadas como correctas o no.
- b. Las actividades más eficaces para gente con TEA:
- introducir datos en bases de datos,
 - edición de textos,
 - trabajo de investigación,
 - rellenar formularios,
 - copiar, escanear, clasificar, enviar información,
 - gestión del correo entrante y saliente,
 - archivar,
 - trabajar en la biblioteca,
 - industria de las TI, especialmente trabajo con software,
 - plegar, empaquetar, apilar, clasificar y otras actividades repetitivas a un ritmo moderado en el proceso de producción.

*Nota: el formador propone un debate e intenta establecer con el grupo **una lista de profesiones/lugares de trabajo en los que las características de las personas con TEA serán especialmente útiles en el trabajo.***

UNIDAD 2

2. Herramientas para diagnosticar y apoyar el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados con TEA (1h)

1. Ejemplos de escenas en las que se utiliza la herramienta de la observación (y de la entrevista y la conversación) y conversaciones de apoyo en la contratación (escoger 2-3 escenas) (aprox. 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. El test de roles de equipo de Belbin identifica los rasgos de comportamiento de un individuo y los define bajo un rol de equipo. Un equipo eficaz suele estar formado por una mezcla de personas con atributos diferentes y complementarios. Para sacar el máximo partido de un equipo, es beneficioso conocer el conjunto de habilidades de sus miembros y dividir el trabajo en consecuencia. El grupo completa el test de Belbin y analiza los resultados. (1h)

Propuesta: el formador presenta brevemente las herramientas de apoyo al proceso de desarrollo de competencias, habilidades e intereses de los empleados con TEA, señala y enfatiza la importancia de las herramientas para disfunciones específicas del espectro autista.

UNIDAD 3

3. Preparación para trabajar con un empleado con TEA, desarrollo de las capacidades del empleado, motivación y apoyo; taller (5h):



Szczecińska
Szkoła Wyższa



El formador presenta el tema e inicia un debate sobre qué condiciones se deben cumplir para que un empleado con TEA sienta que el espacio en el que va a trabajar es seguro para él. Los resultados del debate se anotan en un rotafolio.

El grupo se divide en subgrupos, los participantes preparan brevemente escenas y cómo informarán a un futuro empleado con TEA sobre:

a. Asegurarse de que al empleado se informa de:

- organización de la empresa, su misión y sus objetivos,
- compañeros/equipo con los que trabajará, marcando la estructura y dependencias en la empresa,
- normas de trabajo: reglamentos y procedimientos,
- lugar de trabajo: lugar y responsabilidad de este lugar, tareas, deberes y normas de seguridad.

b. Conocer al empleado, sus intereses, habilidades, competencias, posibilidades, necesidades, utilizando el tema 2 y determinando:

- ¿Quién es, qué es, cuáles son sus habilidades, competencias, tipo de personalidad?
- ¿Qué motiva al empleado?
- ¿Cómo comunicarse para establecer un vínculo y lograr la mejor relación profesional?

Sugerencia: el formador prepara, con los participantes, escenas y diagramas diversos de los métodos mencionados para diagnosticar las habilidades/competencias/intereses de un empleado, haciendo hincapié en las necesidades de comunicación de las personas con TEA.

El resultado final del taller debe ser la creación de un mapa de competencias y diagnóstico de habilidades:

1. Competencias individuales del empleado.
2. Competencias sociales.
3. Competencias de gestión.
4. Competencias profesionales.

Un ejemplo de modelo de mapa de competencias para diagnosticar los puntos fuertes de un empleado:

COMPETENCIAS SOCIALES	COMPETENCIAS INDIVIDUALES	COMPETENCIAS DE GESTIÓN	COMPETENCIAS PROFESIONALES	HABILIDADES/ INTERESES (ejemplo)
Desarrollar una relación	Obtener resultados (espíritu empresarial)	Desarrollar una organización eficiente	Administración/ mantenimiento de registros	TI
Compartir conocimiento y experiencia	Innovación y flexibilidad	Desarrollo de equipos	Negociación	Arte/música
Identificarse con la empresa	Pensamiento analítico	Delegación	Orientación empresarial	Literatura
Comunicación	Independencia	Motivación	Conocimiento y aplicación de los procedimientos	Física cuántica
Enfoque en el cliente	Toma de decisiones	Pensamiento estratégico	Habilidades de TI	Técnica
Trabajo/colaboración en equipo	Solución de problemas	Planificación	Habilidades técnicas	Ciencia
Resolución de conflictos	Conciencia/ fiabilidad	Liderazgo	Conocimiento profesional	Astronomía
Cooperación en la empresa	Desarrollo profesional/ disposición para aprender	Gestión de proyectos	Gestión del proceso	Cocina
Influencia	Autogestión	Gestión del equipo	Conocimiento de lenguas extranjeras	Deporte

<p>UNIDAD 4</p>	<p>4. Apoyar los puntos fuertes y las competencias clave de los empleados con TEA (2h):</p> <p>a. Prestar atención a si la empresa ha:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dado forma a la política de RR. HH., con maneras de mantener en la empresa a los empleados talentosos con TEA. ● Construido un ambiente motivacional que fomente el desarrollo y refuerce la identificación con la empresa en empleados con TEA (motivación laboral, autosatisfacción laboral, correcta comunicación con el equipo). ● Planeado las trayectorias profesionales y preparado una estrategia de desarrollo del personal (incluidos los empleados con TEA). <p>b. Técnicas y habilidades en el ámbito de la motivación y la gestión de empleados con TEA con diversas disfunciones: qué debe recordarse y qué debe ponerse en práctica en el trabajo diario con dichos empleados.</p> <p><i>Nota: el grupo prepara un modelo de planificación de itinerarios para el desarrollo de competencias y trayectorias profesionales de trabajadores con TEA basado en mapas de competencias de trabajadores previamente preparados (durante el taller sobre el tema 3), distinguiendo la diversidad de disfunciones/habilidades/competencias. Además, el grupo trabaja en parejas sobre casos prácticos presentados por los siguientes trabajadores con TEA. Se leen sus historias, su desarrollo profesional y su trabajo con otras personas comprensivas. Basándose en esto, los participantes preparan una lista de consejos y apoyo/motivación para los trabajadores con TEA sobre cómo planificar el desarrollo de sus habilidades y sus trayectorias profesionales.</i></p>
<p>COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS</p>	<p><i>El participante colaborará en:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>El caso práctico sobre la elaboración de un mapa de competencias para empleados con TEA.</i> ● <i>La simulación del modelo de planificación de la trayectoria de desarrollo del empleado con TEA (lista de ocupaciones para personas con TEA).</i> ● <i>Debates supervisados.</i>

<p>EVALUACIÓN DEL MÓDULO</p>	<p><i>El módulo se evaluará mediante un cuestionario de evaluación relacionado con la realización de las actividades. Tras recoger los resultados de los cuestionarios, el formador los comparará con los resultados del test de evaluación de los conocimientos de los alumnos del módulo y analizará el nivel de conocimientos obtenidos y la satisfacción con el módulo.</i></p>
<p>CONTENIDO DE LAS PRESENTACIONES Y MATERIAL ADICIONAL</p>	<p>PRESENTACIONES PPT sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. los temas de cada módulo, b. las competencias y habilidades para motivar y apoyar a un empleado en el espectro autista. <p>VIDEOS sobre: ejemplos de diagnóstico de capacidades y competencias profesionales de personas con TEA, ejemplos de formas de comunicación con personas con autismo en el proceso de familiarización con el empleado por parte de la dirección del departamento/empresa (mantenimiento de las normas de comunicación con personas con TEA), etc.</p> <p>ARCHIVOS ADJUNTOS: copias impresas de presentaciones multimedia, listas de sitios web necesarios e importantes, enlaces a sitios web con vídeos estructurados, declaraciones médicas/psicológicos ejemplares sobre el diagnóstico de autismo que apoyen el proceso de motivación, desarrollo y responsabilidades.</p> <p>Unidad 1 - Introducción al tema: ventajas/fortalezas de la gente con TEA</p> <p>Presentación del formador y del contenido del taller:</p> <p>https://docs.google.com/presentation/d/1eiApX5lhKXwUupXyWDRWGdtZuOdDwzqV/edit#slide=id.p1</p> <p>Juegos de integración y juegos que aumenten la energía del grupo:</p> <p>https://docs.google.com/document/d/1sX6ZW9Ym6qcCxN_8MaHfR_kME8MXBz5Z/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true</p> <p>Tarea:</p> <p>https://docs.google.com/document/d/1g4kxseoLDV1snWGdzza39e07AO1DA3A/edit</p>

Presentación de los puntos fuertes de los empleados con TEA:

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

Unidad 2 - Herramientas para diagnosticar y apoyar el desarrollo de competencias y habilidades de los empleados con TEA

Ejemplos de conversaciones de apoyo (vídeos) con personas con TEA:

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

Presentación de herramientas para diagnosticar y apoyar el desarrollo de competencias y capacidades de empleados con TEA; test de Belbin:

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

Test de Belbin (ficha):

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

Unidad 3 - Preparación para trabajar con un empleado con TEA, desarrollo de las capacidades del empleado, motivación y apoyo; taller

Presentación sobre cómo trabajar con un empleado con TEA, desarrollar sus capacidades, motivarle y apoyarle:

<https://docs.google.com/presentation/d/1VourHeDpdIIYlghmaR4zkt1xXc8njyEp/edit>

Mapa de competencias; ficha de trabajo en parejas:

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

Unidad 4 - Apoyar los puntos fuertes y las competencias clave de los empleados con TEA

Presentación sobre el apoyo a los puntos fuertes y las competencias clave de los TEA:

<https://docs.google.com/presentation/d/1s6yOSK1YiaElpV9KTV3K1PPcDIVh4M1/edit>

Ficha de trabajo en grupo. Casos prácticos de personas con TEA:

https://docs.google.com/document/d/1su-CtWJxIw_bb5urs3IJ-68Y5sELMHZT/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

MÓDULO 4 DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON TEA EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL, EUROPEO Y NACIONAL

TÍTULO DEL MÓDULO	Derechos laborales de las personas con tea en un contexto internacional, europeo y nacional.
OBJETIVOS GENERALES	<p>Conocimiento: conocer las disposiciones aplicables de la legislación laboral y de la legislación relativa a la atención de las personas con discapacidad por parte del Estado.</p> <p>Habilidades: capacidad para aplicar la ley en el trabajo/empresa. Aprovechar los descuentos, subvenciones y desgravaciones fiscales. Libre circulación en las disposiciones de la legislación laboral internacional, europea y nacional relativas a las personas con discapacidad, incluidas las personas con TEA.</p> <p>Competencias sociales: construir relaciones positivas entre la empresa/equipo y los empleados con TEA.</p>

<p>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE</p>	<p><i>Tras completar el módulo, el participante tendrá los siguientes conocimientos y habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprende la esencia del derecho laboral en relación con las personas con discapacidad, su carácter y la especificidad de sus normas, además de su lugar en el ordenamiento jurídico. • Conoce la relación entre el derecho laboral de las personas con discapacidad y otras áreas del derecho, reglamentos y ordenanzas relativos a las personas con discapacidad. • Complementa sus conocimientos con información sobre otros ámbitos del derecho relativos a las personas con discapacidad. • Es consciente de los roles sociales desempeñados como parte de las obligaciones profesionales para ayudar a las personas con TEA. • Conoce las normas de contratación de personas con TEA. • Es capaz de conectar las disposiciones de la legislación laboral con los procesos clave de RR. HH.: gestión de competencias, remuneración, formación, desarrollo y contratación. • Analiza el rendimiento de los empleados con TEA utilizando la legislación laboral y la jurisprudencia para el tipo de autismo.
<p>DURACIÓN</p>	<p>10 horas</p>
<p>MATERIALES NECESARIOS</p>	<p>Multimedia, presentaciones PPT, legislación laboral, normativa del ministerio sobre el apoyo a las personas con TEA, bolígrafos, material y cuaderno de ejercicios para los alumnos.</p>
<p>UNIDADES UNIDAD 1</p>	<p>1. Derecho laboral internacional, europeo y nacional (4h):</p>

a. Nivel nacional:

- Ley de rehabilitación profesional y empleo de las personas con discapacidad.
- Disposiciones sobre condiciones detalladas, criterios y normas para la aplicación de medidas y actividades de rehabilitación profesional.
- Disposiciones sobre criterios, métodos y otras cuestiones pertinentes para la aplicación de las medidas de política activa de empleo.
- Ley sobre el empleo y combatir el desempleo.
- Disposiciones sobre el método detallado, los costes y los criterios para evaluar la capacidad para trabajar y la posibilidad de emplear o mantener el empleo de las personas con discapacidad.
- Disposiciones sobre subsidios y apoyo a las personas con autismo. Disposiciones sobre subsidios y apoyo a trastornos.
- Otras normativas del país.

b. Nivel internacional:

- Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, «DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, p. 1. 16.
- Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU y la Convención Internacional de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Otras normativas internacionales y europeas para personas con discapacidad.

*Nota: el formador analiza con el grupo todos los privilegios previstos en la legislación laboral tanto para los empresarios como para las personas con discapacidad. **Se está creando una «tabla de ventajas; una guía positiva» que contiene argumentos y un conjunto de disposiciones legales a favor de la contratación de personas con TEA.***

UNIDAD 2

2. Preparación para el empleo de un trabajador con TEA, es decir, una persona con discapacidad (4h):

- a. Definir la política de RR. HH. de la empresa con respecto a las personas con TEA e incluir a una persona responsable de atender a las personas con discapacidad en la empresa.
- b. Definir las condiciones de uso y preparación del puesto de trabajo (facilitar la concentración y mantener la salud y la seguridad que pueden verse afectadas por la disfunción del trabajador).
- c. Determinar el alcance de las funciones, siguiendo la legislación laboral (incluido el tiempo de trabajo, los viajes de negocios, etc.); este punto debe repetirse a lo largo de todo el proceso de adaptación en todos sus niveles.

Sugerencia: el formador prepara escenas y diagramas sobre varios tipos de conversaciones con los participantes, presentando al empleado las unidades de derecho laboral de las personas con discapacidad mencionadas previamente, haciendo hincapié en las necesidades de comunicación de las personas con TEA.

*Durante el taller, el formador señala a los participantes la importancia del proceso de conocer los derechos y privilegios según la legislación laboral; junto con el grupo, **diseñan el proceso y desarrollan procedimientos para la normativa que contiene los derechos y obligaciones de un empleado con TEA en la empresa**, es decir:*

- *Presentación de las normas de trabajo: estructura, relevos, instalaciones, normativa externa e interna, reglamentos y procedimientos.*
- *Presentación al trabajador del lugar de trabajo: lugar y responsabilidad de este lugar, tareas, funciones y normas de seguridad.*

UNIDAD 3

3. Uso eficaz de las disposiciones del derecho laboral en la planificación de la carrera profesional de una persona con TEA (2h):

	<p>a. Configurar la política de personal, teniendo en cuenta las disposiciones de la legislación laboral relativas a las personas con discapacidad. Planificar las trayectorias profesionales y preparar una estrategia de desarrollo del personal (incluidos los empleados con TEA).</p> <p>b. Construir un ambiente de motivación que propicie el apoyo, el desarrollo y el fortalecimiento de la identificación con la empresa entre los empleados con TEA a través de alivio y apoyo derivados de la normativa legal y de atención a las personas con discapacidad.</p> <p>c. Concienciación sobre la adaptación correcta y eficaz de un empleado con TEA al equipo/empresa.</p> <p>d. Supervisión y control del cumplimiento de la legislación laboral en relación con los trastornos.</p> <p><i>Nota: el formador da importancia a los retos y la posibilidad de cometer errores que pueden aparecer en el proceso de adaptación en el entorno empresarial de un empleado con TEA. Debate sobre las consecuencias y riesgos.</i></p>
<p>COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS</p>	<p><i>El participante tomará parte en:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>El estudio de la ley.</i> • <i>La creación de guías en los talleres sobre los temas 1 y 2 («tabla de beneficios» y los procedimientos de los reglamentos que contienen los derechos y obligaciones de un empleado con TEA en la empresa).</i> • <i>Debates supervisados.</i>
<p>EVALUACIÓN DEL MÓDULO</p>	<p><i>El módulo se evaluará mediante un cuestionario de evaluación relacionado con la realización de las actividades. Tras recoger los resultados de los cuestionarios, el formador los comparará con los resultados de la prueba de evaluación de los conocimientos de los alumnos del módulo, analizando el nivel de conocimientos obtenidos y la satisfacción con el módulo.</i></p>
	<p>PRESENTACIONES PPT sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • los temas de cada módulo,

**ANEXOS
MATERIAL
ADICIONAL**

DE

- competencias y habilidades del formador/especialista en RR. HH. y de la persona que apoya al empleado en el espectro autista.

ARCHIVOS ADJUNTOS: copias impresas de presentaciones multimedia, listas de sitios web necesarios e importantes, enlaces a sitios web con disposiciones legales, certificados médicos/psicológicos ejemplares sobre diagnósticos de autismo que apoyen el proceso de adaptación en la empresa y la asunción de funciones. Modelos de solicitud de desgravaciones, ayudas, exenciones fiscales para los centros de trabajo que emplean a personas con discapacidad.

Unidad 1

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

Actividad 1

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

Actividad 2

<https://docs.google.com/document/d/1UqR67-wLai2jfJre3N2FGJvvWRYBE6FF/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Unidad 2

<https://docs.google.com/document/d/1LznRWpTBhBwru2SWRwxtBlbBUVI3x1tE/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Actividad 3



Szczecińska
Szkoła Wyższa



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

Actividad 4

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

Actividad 5

https://docs.google.com/document/d/1HKAyVWBDwa_Kgg9y5-rfAQQ5AsQ1b6if/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true

Unidad 3

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

Actividad 6

<https://docs.google.com/document/d/1ld7e1TvUk8CjUr2ct1OXENNOBBur38aV/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Actividad 7

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

Actividad 8,9,10

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

Actividad 11

<https://docs.google.com/document/d/10-CecEFPjPrvZb1QZQafeENzWtj7jQr/edit?usp=sharing&oid=100867528159186563241&rtpof=true&sd=true>

Actividad 12

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

Actividad 13

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

MÓDULO 5 PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON TEA. CREACIÓN DE UN PROCESO DE CONTRATACIÓN ADAPTADO A LAS PERSONAS CON AUTISMO.

TÍTULO MÓDULO	DEL Proceso de contratación de personas con tea. Creación de un proceso de contratación adaptado a las personas con autismo.
OBJETIVOS GENERALES	Conocimiento: conocer las técnicas más adecuadas de reclutamiento y selección de trabajadores con TEA en el mercado laboral interno y externo.



Szczecińska
Szkoła Wyższa



	<p>Habilidades: ser capaz de preparar y realizar una entrevista de trabajo profesional y gestionar el proceso de reclutamiento y selección de personas con TEA para diversos puestos.</p> <p>Competencias sociales: ser capaz de llevar a cabo el reclutamiento y la selección con empatía y supervisar el proceso que incluya candidatos con TEA. Ser capaz de desarrollar una estrategia de empresa respetuosa con el autismo, apreciar el talento de las personas con TEA y facilitar su acceso a las oportunidades profesionales.</p>
<p>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE</p>	<p><i>Tras completar el módulo, el participante tendrá los siguientes conocimientos y habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Es consciente del trastorno del espectro autista (TEA), sus rasgos comunes y las necesidades especiales relacionadas con el entorno laboral. • Es capaz de analizar los procesos de contratación de la empresa, identificar y ajustar las prácticas que puedan resultar discriminatorias para las personas con TEA. • Sabe cómo dirigirse a los posibles candidatos con TEA y animarlos a solicitar un puesto de trabajo. • Es capaz de preparar y dirigir el proceso de reclutamiento y selección en todas sus fases, implicando a candidatos con TEA y garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades. • Es capaz de comunicarse con éxito con candidatos con TEA y facilitar el entendimiento mutuo. • Es capaz de crear y aplicar herramientas de apoyo a la contratación, como un cuestionario para entrevistas o alternativas a una entrevista conversacional para puestos específicos, en función de las necesidades del lugar de trabajo y respetando al mismo tiempo las necesidades de los candidatos con TEA. • Aumenta la confianza en uno mismo para manejar situaciones desafiantes o atípicas que posiblemente se den durante el proceso de reclutamiento y selección de personas con TEA. • Es capaz de concluir el proceso de contratación y selección, aceptando o rechazando candidatos y evaluando el proceso.
<p>DURACIÓN</p>	<p>10 horas</p>

**MATERIALES
NECESARIOS**

Material formativo: presentaciones PPT, multimedia, vídeos instructivos e ilustrativos sobre entrevistas de trabajo y entrevistas de apoyo a personas con TEA y uso de estrategias alternativas de contratación, así como fichas de trabajo para los alumnos.

Material adicional: pantalla, rotafolio, rotuladores, bolígrafos, papeles.

**UNIDADES
UNIDAD 1**

1. Preparación del proceso de contratación (2h):

a. Introducción

- i. Repasar brevemente los puntos principales de los módulos anteriores.
- ii. Resumir los conocimientos clave sobre los TEA.
- iii. Destacar las ventajas de contratar a personas con TEA.
- iv. Identificar las dificultades habituales a las que se enfrentan las personas con TEA a la hora de buscar y solicitar un empleo.

Sugerencia de actividad; el formador dirige un debate con los participantes del módulo sobre:

- *La situación de las personas con TEA en el mercado laboral.*
- *Formas de llegar a los candidatos con TEA utilizando métodos tradicionales y modernos.*
- *Canales útiles para llegar a los candidatos con TEA sobre diferentes perfiles laborales (redes sociales, diseño de páginas web, selección de periódicos y revistas, radio, etc.).*
- *El alcance y la recepción de los medios de comunicación para las personas con TEA (prestando atención y explorando qué medios de comunicación utilizan las personas*

con TEA en sectores concretos, como sitios web específicos, foros o grupos de noticias).

Sugerencia de actividad: debatir el significado de un empleador con un perfil atractivo para una persona con TEA. ¿Por qué deben cuidar su imagen los empresarios que quieren contratar talentos con TEA? ¿Cómo puede una persona con TEA reconocer a un empleador excelente?

b. Comunicación externa y presentación del empleador

- i. Imagen del empleador/empleador respetuoso con el autismo.

c. Descripción del trabajo

- i. Establecer un perfil del candidato (basado en competencias).
- ii. Preparar/revisar una descripción del puesto de acuerdo con las necesidades de los candidatos neurodiversos.

d. Métodos de reclutamiento

- i. Reclutamiento externo: fuentes especializadas de gran alcance y reclutamiento de profesionales, trabajadores, aprendices y talentos con TEA.
- ii. Reclutamiento interno.

e. Anuncio de empleo

- i. Contenido.
- ii. Estructura.
- iii. AIDA - Atención, interés, deseo, acción.
- iv. Medios de publicación (selección de medios de comunicación para la persona con TEA y el perfil del puesto, como redes sociales, diseño de páginas web, selección de periódicos y revistas o radio).

Sugerencia de actividad: el formador prepara con los participantes diversos tipos de anuncios de empleo, teniendo en cuenta las necesidades de comunicación de las personas con TEA.

UNIDAD 2

f. Solicitud de empleo

- i. Formulario de solicitud.
- ii. Procedimiento de solicitud y apoyo a los candidatos con TEA.
- iii. Evaluación de la solicitud del candidato (CV, carta de motivación, etc.).

2. Ajustes en el proceso de contratación de candidatos con TEA (2h):

- a. Analizar la política de personal de la empresa en relación con la diversidad, la neurodiversidad y el empleo de personas con discapacidad, además de revisar los procedimientos de contratación y selección utilizados habitualmente para determinar la base de referencia para los ajustes.
- b. Preparación y apoyo del candidato
 - i. Comunicación previa a la invitación, comprensión de las necesidades especiales del candidato, proporcionar información adicional al candidato y, si es necesario, búsqueda de apoyo profesional adicional.
- c. Los ajustes del entorno
 - i. El lugar.
 - ii. El momento.
 - iii. La gente involucrada.
 - iv. Otros ajustes.
- d. Comunicación
 - i. Posibles problemas de comunicación (una entrevista conversacional se basa en gran medida en las habilidades sociales y de comunicación, los candidatos autistas pueden tener dificultades para «venderse» en una entrevista, incluso si tienen todas las habilidades adecuadas).
 - ii. Cómo facilitar la comunicación durante una entrevista de trabajo: hablar de forma clara y abierta o usar herramientas de apoyo.

Sugerencia de actividad: el formador presenta a los alumnos un ejemplo de perfil de un candidato con TEA (puede utilizar un vídeo) y les pide que propongan ajustes del proceso de contratación estándar en función de las necesidades especiales del candidato.

UNIDAD 3

3. Proceso de selección, métodos y herramientas (4h):

a. Entrevista

- i. Preparación previa a la entrevista y comunicación con el candidato.
- ii. Planificar el proceso y el lugar de la entrevista (incluyendo instrucciones claras para el candidato sobre la llegada, el lugar, el horario y las personas responsables).
- iii. Planificación y preparación del contenido de la entrevista (preguntas, calendario, comunicación con las personas implicadas, responsable de contratación, responsable de diversidad, profesionales externos).
- iv. Realización de una entrevista de trabajo con candidatos neurodiversos.

Sugerencia de actividad; el formador inicia las escenas:

Ejercicio I. Taller práctico de varios modelos de entrevista:

- modelo biográfico,
- modelo basado en criterios,
- modelo de análisis de la situación profesional,
- modelo de análisis de acontecimientos críticos y
- un modelo basado en la situación.

Ejercicio II. Simulación: los cuestionarios preparados previamente para la entrevista se ponen a prueba debido a los errores cometidos por el reclutador durante la entrevista con una persona con TEA.

b. Alternativas a la entrevista de trabajo tradicional

- i. Entrevista asistida, conversación informal.
- ii. Formas escritas de evaluación (cuestionarios, ensayos, portafolio).
- iii. Pruebas de aptitud y destreza.
- iv. Prueba de trabajo/prueba de un día.
- v. Evaluación a través de una actividad informal, gamificación.

Sugerencia de actividad: análisis de un caso práctico (en vídeo o por escrito), representación de una entrevista de trabajo.

UNIDAD 4

4. Seguimiento de la contratación y la selección (2h):

a. Evaluación de los resultados de la contratación y selección de candidatos

- i. Evaluación del candidato.
- ii. Comprobación de referencias.

b. Retroalimentación al candidato

- i. Candidato aceptado: comunicar la oferta de empleo, facilitar toda la información y las instrucciones para los siguientes pasos, poner al candidato en contacto con las personas responsables de la incorporación.
- ii. Candidato rechazado: proporcionar al candidato retroalimentación sensible y útil, ofrecerle oportunidades alternativas (si procede, futuros puestos vacantes, programa de asesoramiento, etc.).

c. Ofrecer un contrato de trabajo

- i. Opciones de contratos y acuerdos de trabajo y normativa pertinente en los países socios (en referencia al módulo 4).
- ii. Ajustes del contrato de trabajo en función de las necesidades del nuevo empleado (por ejemplo, horario laboral, lugar de trabajo, posibilidad de teletrabajo, etc.).

d. Evaluación del proceso

- i. Evaluación del proceso de contratación, reuniendo la opinión de todas las personas implicadas, incluido el candidato. Elaboración de una lista de puntos positivos y oportunidades de mejora.

	<p>Sugerencia de actividad: el formador puede realizar una simulación sobre cómo dar retroalimentación a los candidatos que participan en el proceso de contratación y pedir a los alumnos que preparen una carta para rechazar a un candidato con TEA que no haya superado el proceso de contratación.</p>
<p>COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS</p>	<p>Los conocimientos, habilidades y competencias desarrollados por los alumnos, así como los cambios de actitudes, creencias y comportamientos dentro del módulo 5, se observarán y evaluarán durante las actividades de grupo, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Simulaciones y juegos de rol. ● Ejercicios prácticos en talleres. ● Análisis de casos prácticos de la empresa y ejemplos externos. ● Redacción de un plan de necesidades de entrevistas de trabajo. ● Otras actividades y debates. <p>Al final del módulo, se evaluarán los conocimientos, las capacidades y las competencias de los alumnos mediante un cuestionario de evaluación: un test de 10 preguntas cerradas con múltiples respuestas correctas. Para aprobar el módulo, los participantes deberán obtener al menos un 75 % de respuestas correctas.</p> <p>La evaluación del módulo formará parte de la evaluación global de Opportunities4autism, uniendo los resultados de la evaluación de los 6 módulos.</p>
<p>EVALUACIÓN DEL MÓDULO</p>	<p>La aplicación del módulo en términos de calidad y adecuación de su contenido y organización se evaluará mediante un cuestionario de evaluación cumplimentado por los alumnos después de cada sesión (evaluación del proceso de formación).</p>
<p>CONTENIDO DE LAS PRESENTACIONES Y</p>	<p>PRESENTACIONES PPT: cada una de las unidades del módulo (4), incluido el contenido de la formación, comentarios y sugerencias para los formadores en las notas a pie de página, lista de recursos útiles y lecturas complementarias.</p>

**MATERIAL
ADICIONAL**

MULTIMEDIA: vídeos con ejemplos de entrevistas de trabajo, problemas de comunicación y buenas prácticas en la contratación y selección de personas con TEA.

OTROS MATERIALES: casos prácticos, juegos de rol, ejemplos prácticos.

Módulo 5 Planificación (IO2)

Módulo 5 Evaluación de las competencias de los alumnos (IO2)

Formulario de evaluación de la formación (IO2)

Unidad 1

Presentación para preparar una contratación respetuosa con el autismo:

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

Unidad 2 Ajustes en el proceso de contratación de candidatos con TEA

Presentación sobre la contratación respetuosa con el autismo:

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

Unidad 3 Proceso de selección, métodos y herramientas

La presentación expone el proceso de selección respetuoso con el autismo:

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

Unidad 4 Seguimiento de la contratación y la selección

Una presentación que continúa con el tema de la contratación y la selección respetuosas con el autismo:

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

MÓDULO 6 PROCESOS DE INCORPORACIÓN, ADAPTACIÓN Y PUESTA EN MARCHA PARA EMPLEADOS CON TEA. ORGANIZACIÓN DEL LUGAR DE TRABAJO.

TÍTULO DEL MÓDULO	Procesos de incorporación, adaptación y puesta en marcha para empleados con TEA. Organización del lugar de trabajo.
OBJETIVOS GENERALES	<p>Conocimiento: conocer las fases de adaptación de la introducción de empleados con TEA al entorno laboral y el papel de RR. HH. en cada una de ellas.</p> <p>Habilidades: desarrollar habilidades para apoyar y desarrollar a los empleados con TEA en el proceso de adaptación a su incorporación al entorno laboral.</p> <p>Competencias sociales: Desarrollo de competencias comunicativas útiles y establecimiento de relaciones positivas entre el equipo y el empleado con TEA.</p>



Szczecińska
Szkoła Wyższa



<p>RESULTADOS DEL APRENDIZAJE</p>	<p><i>Tras completar el módulo, el participante tendrá los siguientes conocimientos y habilidades:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Es consciente de la necesidad de desarrollar habilidades para apoyar y desarrollar la motivación de los empleados con TEA en el entorno laboral. • Es consciente de la importancia de una presentación amable y profesional de un nuevo empleado con trastorno del espectro autista a la empresa/equipo. • Conoce las etapas de la incorporación de un nuevo empleado con TEA al entorno laboral de la empresa y comprende el papel de RR. HH. en cada una de ellas. • Conoce y puede utilizar las herramientas y métodos empleados en el proceso de adaptación de los nuevos empleados, con especial énfasis en los empleados con TEA. • Conoce la importancia de los ámbitos de utilización de los conocimientos adquiridos en el proceso de adaptación por parte de los nuevos empleados (reglamentos, normas relativas a la toma de decisiones o al flujo de documentos, etc.) para la gestión eficaz de los procesos de trabajo en equipo o por proyectos o para el desempeño de las funciones profesionales. • Es capaz de desarrollar sus propias competencias de comunicación efectiva y construir relaciones positivas dentro de un equipo. • Es consciente de los errores más frecuentes en la implantación de empleados con TEA y conoce las consecuencias de estos errores en el proceso de trabajo en equipo/profesional.
<p>DURACIÓN</p>	<p>10 horas</p>
<p>MATERIALES NECESARIOS</p>	<p>Multimedia, presentaciones PPT, vídeos instructivos sobre conversaciones organizativas y conversaciones de apoyo a personas con TEA en un nuevo lugar de trabajo, bolígrafos, material y cuaderno de ejercicios para los alumnos.</p>
<p>UNIDADES</p>	

UNIDAD 1

1. El papel de RR. HH. en el proceso de adaptación (1h):

- a. Responsabilidad de introducir a un empleado con TEA en el entorno laboral.
- b. La importancia del proceso de adaptación: la presentación de todas las normas y reglamentos y de las obligaciones y privilegios en el trabajo es la base para una comunicación correcta y la comprensión de la finalidad prevista del puesto ocupado por la persona con TEA.

Sugerencia: el formador presenta las necesidades/dificultades básicas que debe identificar una empresa a la hora de introducir a un empleado con TEA en el entorno laboral y dirige un debate/luvia de ideas con los participantes del módulo sobre el tema:

- *Determinar la política de personal de la empresa con respecto a las personas con TEA, incluida la persona responsable del proceso de adaptación de este empleado.*
- *Determinar el aspecto y la preparación del lugar de trabajo (facilitar la concentración y mantener la salud y la seguridad que se pueden ver afectadas por la disfunción del empleado).*
- *Determinar el alcance de las responsabilidades; este punto debe repetirse a lo largo de todo el proceso de adaptación en todos sus niveles.*

UNIDAD 2

2. Herramientas utilizadas y apoyo a la adaptación de los empleados con TEA (1h):

- a. Instrucciones del lugar de trabajo.
- b. Formación en el puesto de trabajo.
- c. Orientación.
- d. Retroalimentación.
- e. Supervisión durante el proceso.

Propuesta: el formador presenta brevemente las herramientas de apoyo al proceso de adaptación de los empleados con TEA, señala y subraya la importancia de las herramientas para disfunciones específicas del espectro autista. Conocer las herramientas ayudará a preparar un taller sobre el tema 3 de este módulo.

UNIDAD 3

3. Áreas de adaptación de un empleado con TEA en el trabajo; taller (6h):

- a. Presentar al empleado la organización de la empresa, su misión y objetivos.

- b. Presentar al empleado los compañeros/equipo con los que trabajará, marcando la estructura y dependencias en la empresa.
- c. Presentar el principio de trabajo: reglamentos y procedimientos.
- d. Presentar al trabajador el lugar de trabajo: lugar y responsabilidad de este lugar, tareas, obligaciones y normas de seguridad.

*Sugerencia: El formador prepara juegos de rol con los participantes **y diagramas de varios tipos de conversaciones que introducen al empleado los temas mencionados, haciendo hincapié en las necesidades de comunicación de las personas con TEA.***

*Durante el taller, el formador señala a los participantes la importancia del proceso de adaptación y de los procedimientos de adaptación y, junto con el grupo, **diseñan el proceso y desarrollan procedimientos y herramientas tales como:***

- **Adaptación de los nuevos empleados: objetivos, normas y etapas.**
- **Pasos prácticos de la adaptación de los empleados.**
- **Ámbito de aplicación.**
- **Elementos que facilitan la adaptación.**
- **El alcance de los paquetes de información que debe recibir un empleado con TEA y su forma.**
- **Una forma de resumen y evaluación de la implementación (merece la pena reflexionar sobre la eficacia de dicha implementación, encontrando puntos fuertes, como la experiencia y las buenas prácticas para el futuro, y puntos débiles, pues al poner en manifiesto los errores cometidos en la fase de implementación, podemos evitar cometerlos en el futuro y asegurar la clarificación y correcta comunicación en caso de que la persona con TEA no entienda las unidades o no haga bien su trabajo como consecuencia de una formación/introducción incorrecta).**

UNIDAD 4

4. Uso eficaz de las herramientas para introducir en el trabajo a nuevos empleados con TEA y consecuencias de un proceso de adaptación ineficaz (2h):

	<p>a. Configuración de la política de personal (conciencia de la voluntad de retener a los empleados talentosos con TEA y conciencia de un alto nivel de rotación debido a las dificultades específicas de comunicación y a las oportunidades a veces limitadas derivadas de la disfunción de los empleados).</p> <p>b. Construir un ambiente motivador que favorezca el desarrollo y refuerce la identificación con la empresa de los empleados con TEA (aceptación de las normas de la empresa, cumplimiento de las obligaciones, comunicación positiva con el equipo y los superiores, bienestar en el trabajo).</p> <p>c. Planificar las trayectorias profesionales y preparar una estrategia de desarrollo del personal (incluidos los empleados con TEA).</p> <p>d. Conocimiento de cómo llevar a cabo una adaptación correcta y eficaz de un empleado con TEA en el contexto de los retos contemporáneos de la gestión de RR. HH., la gestión del cambio y la gestión de la diversidad generacional.</p> <p><i>Nota: el formador da importancia a los tipos de retos y errores mencionados previamente, que pueden aparecer en el proceso de adaptación de un empleado con TEA. Debate sobre la coherencia.</i></p>
<p>COMPROBACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS</p>	<p><i>El participante tomará parte en:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Un caso práctico sobre la introducción de un nuevo empleado con TEA al proceso de adaptación a la empresa.</i> ● <i>Un taller de formación/habilidades de RR. HH., donde desarrollará herramientas y mecanismos incluidos en el tema 3.</i> ● <i>Debates supervisados.</i>
<p>EVALUACIÓN DEL MÓDULO</p>	<p><i>El módulo se evaluará mediante un cuestionario de evaluación relacionado con la realización de las actividades. Tras recoger los resultados de los cuestionarios, el formador los comparará con los resultados de la prueba de evaluación de los conocimientos de los alumnos del módulo y analizará el nivel de conocimientos obtenidos y la satisfacción con el módulo.</i></p>
	<p>PRESENTACIONES PPT sobre:</p>

CONTENIDO DE LAS PRESENTACIONES Y MATERIAL ADICIONAL

a. Los temas de cada módulo.

b. Las competencias y habilidades del formador/especialista en RR. HH. y de la persona que apoya al empleado con espectro autista.

VIDEOS sobre: ejemplos de conversaciones y las consiguientes dificultades de comunicación con personas con TEA, ejemplos de formas de comunicación con personas con autismo en el proceso de organización del lugar de trabajo (manteniendo los principios de comunicación con personas con TEA), etc.

ARCHIVOS ADJUNTOS: copias impresas de presentaciones multimedia, listas de sitios web necesarios e importantes, enlaces a sitios web con estructuras y vídeos, certificados médicos/psicológicos ejemplares relativos al diagnóstico del autismo que apoyen el proceso de adaptación en la empresa y la asunción de funciones.

Explicación del tema:

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



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

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente las opiniones del autor, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



Szczecińska
Szkoła Wyższa

