



OPPORTUNITIES 4
AUTISM



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



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Podręcznik trenera VET

Opracowany przez

CESIE, Włochy



cecilie.lamonica@cesie.org

Alessia Valenti

Alessiavalenti@cesie.org



Spis treści

Podręcznik trenera VET	1
Wstęp	3
Zaburzenia ze spektrum autyzmu: co pracodawcy powinni wiedzieć?	4
Nauka w wieku dorosłym	7
Model 5E	10
Cykl treningowy	14
Krok 1: Analiza	14
Krok 2: Zaprojektuj i opracuj	16
Krok 3: Dostarcz	23
Krok 4: Ocena	27
Bibliografia	29
Załącznik 1 - Plany sesji szkoleniowych dla modułów	31
Moduł 1 - Plan sesji szkoleniowej	31
Moduł 1 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów	36
Moduł 1 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów	40
Moduł 2 - Plan sesji szkoleniowej	41
Moduł 2 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów	47
Moduł 2 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów	48
Moduł 3 - Plan sesji szkoleniowej	49
Moduł 4 - Plan sesji szkoleniowej	58
Moduł 4 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów	67
Moduł 4 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów	74
Moduł 5 - Plan sesji szkoleniowej	77
Moduł 5 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów	81



Moduł 5 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów	83
Moduł 6 - Plan sesji szkoleniowej	88
Moduł 6 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów	93
Moduł 6 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów	94
Załącznik 2 – Oceny kompetencji	96
Moduł 1 - Ocena kompetencji	96
Moduł 2 – Ocena kompetencji	99
Moduł 3 – Ocena kompetencji	101
Moduł 4 – Ocena kompetencji	108
Moduł 5 – Ocena kompetencji	111
Moduł 6 – Ocena kompetencji	114



Wstęp

Podręcznik ten jest przeznaczony dla wszystkich trenerów VET, którzy zapewniają specjalistom ds. zasobów ludzkich, rekruterom, menedżerom ds. różnorodności i integracji, kierownikom personelu, liderom zespołów i pracodawcom szkolenia i edukację w zakresie zatrudnienia i integracji zawodowej osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu (ASD).

Celem Podręcznika jest pomoc trenerom VET w praktycznym zastosowaniu programu nauczania Opportunities4autism oferując przewodnik krok po kroku przez proces planowania, organizacji i realizacji efektywnego szkolenia.

Po pierwsze, Podręcznik przedstawia zaburzenie ze spektrum autyzmu (ASD) i niektóre jego cechy mające wpływ na zatrudnienie.

Ponieważ szkolenie Opportunities4autism jest przeznaczone w szczególności dla specjalistów HR i pracodawców, Podręcznik zawiera przydatne podstawy teoretyczne dotyczące uczenia się dorosłych, aby wesprzeć trenerów VET w efektywnym prowadzeniu szkoleń.

Model 5E został wyjaśniony i zaproponowany jako wysoce odpowiednie narzędzie do programu szkoleniowego Opportunities4autism. Aby ułatwić planowanie i realizację szkoleń, w Podręczniku zastosowano koncepcję cyklu szkoleniowego, prowadząc czytelników przez główne etapy, w tym analizę, projektowanie i rozwój, realizację i ocenę.

Dodatkowo wymieniono i wyjaśniono podejścia metodologiczne odpowiednie do szkolenia Opportunities4autism.

Na koniec Podręcznik zawiera przykładowe plany sesji dla każdego z 6 modułów w tym czas trwania, wymagane materiały szkoleniowe i pomocnicze, sugerowaną metodologię i działania, cele nauczania oraz końcową ocenę kompetencji.

Materiał oferuje trenerom VET praktyczne przykłady działań, refleksyjne ćwiczenia i szablony do wykorzystania podczas szkolenia Opportunities4autism, a także zalecenia dotyczące źródeł informacji i dalszej lektury.

Dodatkowo, poprzez Podręcznik trenera, trenerzy VET zapoznają się z programem nauczania (IO1), Przewodnikiem (IO3) oraz platformą e-learningową (IO4), które są ze sobą bezpośrednio połączone, aby móc zastosować je w swoich konteksty podczas pracy z osobami uczącymi się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego (pracodawcy i menedżerowie)

Zaburzenia ze spektrum autyzmu: co pracodawcy powinni wiedzieć?

Zaburzenia ze spektrum autyzmu (ASD) to trwający całe życie stan rozwojowy, który zazwyczaj wpływa na komunikację i interakcje danej osoby z innymi ludźmi i środowiskiem. Wszystkie osoby z ASD dzielą dwa główne obszary trudności:



komunikację społeczną oraz stereotypowe i powtarzające się wzorce zachowań, zainteresowań i działań. Jest definiowany jako spektrum, ponieważ ekspresja i nasilenie objawów mogą się znacznie różnić u poszczególnych osób.

Wyzwania w środowisku pracy

Rozpoczęcie nowej pracy jest w jakiś sposób stresujące dla każdego. Niemniej jednak osoby dotknięte ASD mogą napotkać dodatkowe wyzwania związane z objawami ich choroby.

Trudności z komunikacją i interakcją społeczną są często najbardziej widoczną barierą integracji w miejscu pracy. Osoby z autyzmem mogą być zaniepokojone bliskością innych pracowników i zestresowane oczekiwaniem na kontakty towarzyskie. Z tego względu konieczne wydaje się podnoszenie świadomości wśród członków zespołu i menedżerów, aby potrzeby pracownika z ASD były rozumiane i respektowane.

Niektóre osoby mogą mieć również trudności z wyrażaniem się werbalnie i rozumieniem innych. **Dośłowne myślenie błędna interpretacja języka niewerbalnego** również utrudniać wzajemne zrozumienie. Aby ułatwić komunikację z pracownikiem z ASD, należy preferować język jasny, konkretny i pełny, unikając dwuznaczności, ironii, metafor czy zbędnych gestów. Tutor pełniący rolę pośrednika między osobą autystyczną a jej współpracownikami może mocno wspierać komunikację i promować docenianie różnorodności w miejscu pracy.

Inne wyzwania mogą być spowodowane przez **nadwrażliwość sensoryczną**. Hałas, zapachy i bodźce wizualne w miejscu pracy mogą być bardzo niepokojące, a w niektórych przypadkach mogą prowadzić do niepokoju, a nawet załamania nerwowego.

Pracodawcy mogą pomóc, zapewniając pracownikowi słuchawki, lampy stołowe zamiast ostrego oświetlenia centralnego lub, w miarę możliwości, prywatny gabinet, aby zminimalizować bodźce. Pracodawcy mogą również stworzyć spokojną, bezpieczną przestrzeń, w której pracownik będzie mógł spędzać przerwy lub znaleźć schronienie, gdy poczuje się przytłoczony.

Th **nieugiętość myśli** może również sprawiać pewne problemy pracownikom z ASD w obliczu zmian w strukturze dnia pracy, nieoczekiwanych zadań lub zmian w priorytetach pracy. Osoba z autyzmem może mieć trudności z przełączaniem uwagi z jednego zadania na inne na żądanie, czując się zestresowana i niespokojna.

Aby pomóc pracownikowi radzić sobie ze stresem, pracodawca powinien zapewnić mu jak największą elastyczność i samodzielność w planowaniu pracy.

Korzyści z zatrudniania osób z ASD

A jakie są **korzyści** zatrudniania osoby ze spektrum autyzmu? Cóż, w większości to samo, co wejście na pokład jakiegokolwiek kompetentnej i lojalnej osoby.



Osoby z autyzmem mają wiele umiejętności do zaoferowania i mają talenty w różnych dziedzinach, od sztuki, muzyki, rzemiosła, matematyki, technologii informatycznych po ogrodnictwo czy robienie pizzy. Typowe mocne strony mogą obejmować **mocna pamięć, przestrzeganie zasad, dbałość o szczegóły** lub zdolność do wykonania **powtarzalnego** zadania z **superprecyzją**.

Ponadto cały zespół roboczy może skorzystać z major **neuroróżnorodność** ucząc się na podstawie różnic, odkrywając nowe punkty widzenia i ewoluując w kierunku bardziej otwartej i integracyjnej społeczności.

Aby móc docenić mocne strony pracownika i nie przegapić wielkiego talentu, pracodawcy muszą lepiej zrozumieć tę przypadłość, nauczyć się rozpoznawać jej symptomy i szanować indywidualne różnice.

Rola Zasobów Ludzkich i Zarządzania w integracji w miejscu pracy osób z ASD

Przed przystąpieniem do planowania i realizacji szkolenia trenerzy muszą mieć jasne zrozumienie roli kierowników HR i kierowników personelu w procesie rekrutacji i integracji w miejscu pracy osób z ASD.

Między innymi rola pracodawców, HR i menedżerów personelu obejmuje:

- ✓ Dobra znajomość odpowiednich antydyskryminacyjnych przepisów prawnych i promowanie ich stosowania;
- ✓ Zapewnienie równych szans wszystkim kandydatom i pracownikom;
- ✓ Docenianie i promowanie różnorodności w miejscu pracy;
- ✓ Świadomość ASD, jego cech i implikacji dla pracy;
- ✓ Zdolność rozpoznawania i szanowania indywidualnych specjalnych potrzeb;
- ✓ Chęć dowiedzenia się więcej o stanie i rozważenia indywidualnych cech;
- ✓ Umiejętność dostosowania polityki, procesów i działania organizacji oraz środowiska pracy w celu zapewnienia równych szans neuro różnorodnym kandydatom i pracownikom;
- ✓ Posiadanie przydatnych kontaktów do profesjonalnego wsparcia.

Z drugiej strony rola pracodawców, HR i kierowników personelu nie obejmuje:

- ✓ Diagnozowanie lub ocena stanu psychicznego lub fizycznego kandydata lub pracownika;
- ✓ Zapewnienie jakiegokolwiek leczenia lub terapii;
- ✓ Ocenianie ludzi na podstawie ich zachowania i cechy osobiste;
- ✓ Udostępnianie informacji o stanie zdrowia kandydata lub pracownika innym osobom, w tym współpracownikom i przełożonym, bez wyraźnej zgody tej osoby.



Nauka w wieku dorosłym

Planując szkolenie, trenerzy muszą wziąć pod uwagę specyficzne zasady uczenia się dorosłych. Zrozumienie, w jaki sposób ludzie się uczą, jest niezbędnym krokiem do skutecznego transferu wiedzy, podnoszenia i budowania nowych kompetencji podczas szkoleń.

Uczenie się można zdefiniować jako transformujący proces przyjmowania informacji, które – po zinternalizowaniu i zmieszaniu z tym, czego doświadczyliśmy – zmieniają naszą wiedzę i opierają się na tym, co robimy. Opiera się na danych wejściowych, procesie i refleksji.¹

Celem uczenia się jest zmiana zachowań, myśli i uczuć ze stanu obecnego do stanu pożądanego określonego jako cele uczenia się. Zmiana zachowań (umiejętności i kompetencji), myśli (wiedza) i uczuć (postaw).

Nauka dzieli się natrzy domeny sformułowane przez grupę badaczy kierowaną przez Benjamina Blooma w 1956 roku.

- Domena poznawcza odnosi się do wiedzy (myśli)
- Domena behawioralna odnosi się do praktycznego zastosowania (umiejętności)
- Domena afektywna odnosi się do postaw i przekonań (uczuć)

Skuteczne działania edukacyjne powinny zawsze promować wszystkie trzy dziedziny. W tym celu należy zastosować różne techniki uczenia się ukierunkowane na te trzy domeny²:

- **Poznawcze: wykłady, burza mózgów, dyskusje, prezentacja**
- **Behawioralne: odgrywanie ról, symulacje, podejście demonstracyjne-obszernawacyjne-aplikacyjne**
- **Afektywne: ćwiczenia wyjaśniające wartości, działania na rzecz konsensusu, studia przypadków**

Style uczenia się wpływają również na sposób, w jaki się uczymy i zapamiętujemy nową wiedzę i umiejętności. Trzy podstawowe style uczenia się to:

- Wizualny
- Słuchowy
- kinestetyczny

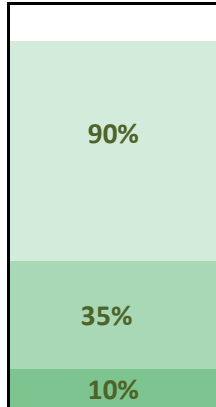
¹Bingham, T., Conner, ML i różowy, DH (2010). Nowe uczenie się społecznościowe: przewodnik po przekształcaniu organizacji za pośrednictwem mediów społecznościowych .

² National Highway Institute (2018): Zasady projektowania systemów uczenia się dorosłych i instruktażowych. Kurs doskonalenia instruktorskiego NHI. [online]. [Dostęp 18-06-2021]
Źródło: <https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/PR%20Pre-course%20Reading%20Assignment.pdf>



Styl uczenia się	Kanały nauki	Nauka oznacza
Wizualny	<ul style="list-style-type: none"> - patrząc - Widzenie - Oglądanie - Oglądanie - Obserwacja 	<ul style="list-style-type: none"> - Oglądanie wideo - Pisanie i rysowanie - Czytanie - Obserwacja pokazów praktycznych
Słuchowy	<ul style="list-style-type: none"> - Słuchający - Przesłuchanie - Mówienie 	<ul style="list-style-type: none"> - Wykłady - Dyskusje grupowe - Burza mózgów - Nieformalne rozmowy - Narracja, studia przypadków i praktyczne przykłady
kinestetyczny	<ul style="list-style-type: none"> - Doświadczenie - Wykonanie - Wzruszające 	<ul style="list-style-type: none"> - Scenki - Symulacja - Praktyczne pokazy - Pismo - Inne zajęcia praktyczne

Tabela 1: Style, kanały i środki uczenia się Na podstawie National Highway Institute (2018): Principles of Adult Learning & Instructional Systems Design.



Pamiętać:

Ludzie zachowują około:

10% tego, co widzą (wizualne)

35% tego, co widzą i słyszą (połączenie wizualne i słuchowe)

90% tego, co widzą, słyszą i robią (wzrokowo, słuchowo i kinestetycznie).





Charakterystyka charakterystyczna dla uczenia się dorosłych które wpływają na motywację, zaangażowanie i wpływ działań edukacyjnych obejmują³:

1. Wcześniejsza wiedza
2. Odpowiedzialność i samodzielność
3. Uczenie się zorientowane na cel
4. Nauka zorientowana na praktykę
5. Uczenie się oparte na współpracy

1. Wcześniejsza wiedza

Dorośli słuchacze wnoszą do nauki doświadczenie i samoświadomość oraz wykorzystują wcześniej posiadaną wiedzę i doświadczenie życiowe/zawodowe, co znacząco wpływa na ich zdolność dostrzegania, interpretowania, zapamiętywania i stosowania informacji. Aby wspierać uczenie się dorosłych, trener powinien rozpoznawać i wykorzystywać istniejącą wcześniej wiedzę uczestników oraz zachęcać ich do refleksji nad ich wcześniejszymi atutami i łączenia ich z nowymi wkładami.

Jeśli początkowa wiedza, doświadczenie i przekonania ucznia są ignorowane, zrozumienie, które rozwija, może bardzo różnić się od zamierzeń trenera.

2. Odpowiedzialność i samodzielność

Dorośli uczący się są odpowiedzialni za własne życie, decyzje i proces uczenia się. Aby wzbudzić ich zainteresowanie nauką oraz utrzymać ich motywację i zaangażowanie, należy uznać i szanować ich autonomię, jednocześnie wzmacniając ich zdolność do brania odpowiedzialności za własny proces uczenia się.

Dorosłym stażystom należy zaoferować możliwości samooceny i refleksji nad własnym uczeniem się, aby przyswoić i zachować informacje.

3. Uczenie się zorientowane na cel

Aby zachęcić dorosłych do skutecznego uczenia się, uczestnicy muszą być przekonani o związku między efektami uczenia się a ich własnymi celami zawodowymi i/lub osobistymi. Dlatego uczenie się zorientowane na cel, zadanie lub problem jest najlepszym podejściem w uczeniu się dorosłych w miejscu pracy.

4. Nauka zorientowana na praktykę

Dorośli są zmotywowani do nauki, jeśli wiedzą, dlaczego się uczą i widzą praktyczne skutki uczenia się. Z tego powodu informacje teoretyczne powinny być powiązane z

³Bransford, JD, Brown, AL, Rodney, RC (2000): Jak ludzie się uczą: mózg, umysł, doświadczenie i szkoła. Prasa Akademii Narodowej. Waszyngton, DC ISBN 0-309-07036-8)



rzeczywistymi sytuacjami życiowymi i zawodowymi. Takie podejście sprzyja również zrozumieniu, a nie zapamiętywaniu, oraz rozwijaniu przydatnej wiedzy.

5. **Uczenie się oparte na współpracy**

W uczeniu się dorosłych podejście oparte na współpracy jest lepszym wyborem, ponieważ dorośli zwykle nie akceptują dobrze autorytatywnych wskazówek. W środowisku współpracy, stażyci będą wchodzić w interakcje i budować relacje ze swoimi rówieśnikami i trenerami, a tym samym poprawiać swoją naukę.

Model 5E

Model 5E⁴ to narzędzie instruktażowe, które doskonale nadaje się do szkolenia i edukacji specjalistów HR i pracodawców, ponieważ respektuje główną cechę uczenia się dorosłych wyjaśnioną w poprzedniej sekcji.

Nazwa modelu 5E pochodzi od jego pięciu faz: zaangażowania, eksploracji, wyjaśnienia, opracowania i oceny, i koncentruje się na umożliwieniu uczniom zrozumienia nowych koncepcji i zbudowania mocnych podstaw wiedzy poprzez aktywne uczestnictwo.⁵ Zastosowano w nim podejście oparte na dociekaniu, mające na celu zaangażowanie uczniów, zmotywowanie ich do nauki i poprowadzenie ich w kierunku rozwoju umiejętności. Model 5E opiera się również na konstruktywistycznej teorii uczenia się, która sugeruje, że ludzie aktywnie konstruują własną wiedzę, a rzeczywistość jest zdeteminowana przez doświadczenia uczącego się⁶ a nowa wiedza jest budowana na fundamencie wcześniejszej nauki⁷.

Stosowany konstruktywizm wymaga od trenerów włączenia do szkolenia dociekań, eksploracji i oceny oraz przyjęcia roli facylitatora, prowadzącego uczących się podczas zdobywania nowej wiedzy.

Fazy modelu E5⁸

1. Angażować się

W pierwszej fazie cyklu uczenia się należy dążyć do realizacji dwóch celów: (1) przeanalizować istniejącą wiedzę uczniów i zidentyfikować wszelkie luki w wiedzy oraz

⁴Bybee & Landes, 1990

⁵Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E. Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E | Uniwersytet Lesleya. (nd). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

⁶Elliott, SN, Kratochwill, TR, Littlefield Cook, J. & Travers, J. (2000). Psychologia edukacyjna: skuteczne nauczanie, efektywne uczenie się (wyd. 3). Boston, MA: McGraw-Hill College.

⁷Phillips, DC (1995). Dobro, zło i brzydota: wiele twarzy konstruktywizmu. *Badacz edukacyjny*, 24(7), 5-12.

⁸Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E. Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E | Uniwersytet Lesleya. (nd). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



(2) wzbudzić zainteresowanie uczniów koncepcjami i tematami, które mają być omówione, tak aby uczniowie byli gotowi uczyć się.⁹

Jak to zrobić:

- Zadawanie stażystom pytań wstępnych dotyczących ich wcześniejszej wiedzy i doświadczenia, a także ich wizerzenia i postawy
- Otwarcie dyskusji grupowej
- Rozpowszechnianie ankiety
- Poproś uczestników o zapisanie wszystkich informacji, które znają na dany temat

Przykład

Przykład aktywności:

Co wiesz o zaburzeniach ze spektrum autyzmu (ASD)? Uzupełnij te zdania własnymi słowami:

ASD to...

To są typowe objawy ASD...

Uważam, że osoby z ASD są...

Uważam, że osoby z ASD nie mogą...

Moje osobiste doświadczenie z ASD jest...

Osoby z ASD w miejscu pracy...

2. Badać

Podczas drugiej fazy uczniowie aktywnie badają nową koncepcję poprzez konkretne i praktyczne doświadczenia edukacyjne, które promują mentalne skupienie się na tej koncepcji. Ta faza jest skoncentrowana na uczniu, a trener pełni rolę facylitatora lub konsultanta. Praktykantów zachęca się do stosowania umiejętności, takich jak obserwacja, zadawanie pytań, badanie, testowanie przewidywań, stawianie hipotez i komunikowanie się z innymi rówieśnikami.

Jak to zrobić:

- Poproś uczestników o wymianę i przedyskutowanie swojej wiedzy, przekonań i opinii w małych grupach
- Poproś uczestników o osobiste oświadczenie na ten temat, wyjaśnij je reszcie grupy i zaproś uczestników do kwestionowania to

⁹Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E. Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E | Uniwersytet Lesleya. (nd). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



- Pokaż kursantom film przedstawiający typową sytuację życiową lub zawodową osób z ASD, poproś ich, aby zastanowili się nad przyczynami obserwowanych zachowań

Ta faza jest wyjątkowa, ponieważ uczestnicy muszą zaangażować się w mentalny proces odkrywania i doświadczania koncepcji, zanim zostanie ona przedstawiona lub wyjaśniona przez trenera.

Przykład

Przykład aktywności:

Obejrzyj poniższy krótki film i spróbuj odpowiedzieć na te pytania (indywidualnie lub w grupie).

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

Dlaczego mężczyzna wielokrotnie powtarzał pytanie?

Gdybyś był na przyjęciu, co pomyślałbyś o osobie prezentującej się w ten sposób?

3. Wyjaśnić

Trzecia faza jest fazą prowadzoną przez nauczyciela, a jej celem jest pomoc uczniom w syntezie nowej wiedzy i zadawaniu pytań, jeśli potrzebują dalszych wyjaśnień.¹⁰

Jak to zrobić:

- Poproś uczniów, aby podzielili się tym, czego nauczyli się podczas poprzedniej fazy Eksploracji i w razie potrzeby udzielili poprawnych odpowiedzi i wyjaśnień.
- Podaj definicje, wyjaśnij omawiane pojęcia, podając wystarczająco dużo szczegółów, informacji teoretycznych, rzeczowych, naukowych i technicznych oraz dodaj praktyczne przykłady, przypadki i dobre praktyki.
- Korzystaj z różnych materiałów szkoleniowych, takich jak filmy wideo, studia przypadków lub zajęcia interaktywne, aby zwiększyć zrozumienie.
- Skorzystaj z materiałów szkoleniowych zawartych w programie *Możliwości4autyzm* (Moduł 1 – 6, [link tutaj](#)).

4. Wyszukany

W fazie opracowywania stażyści mają przestrzeń do zastosowania tego, czego się nauczyli, aby mogli rozwinąć głębsze zrozumienie. Głównym celem tego kroku jest ugruntowanie wiedzy uczniów przed oceną.

Jak to zrobić:

¹⁰Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E. Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E | Uniwersytet Lesleya. (nd). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.



- Poproś uczestników o krótką prezentację lub przeprowadzenie dodatkowych badań w celu wzmocnienia nowych umiejętności.
- Zachęć uczestników szkolenia, aby sprawdzili, czy rozumieją się ze swoimi rówieśnikami.
- Poproś stażystów o zbadanie studiów przypadków i zaproponowanie oryginalnych rozwiązań.
- Zaangażuj uczniów w odgrywanie ról.
- Poproś uczestników, aby zastanowili się nad rzeczywistymi sytuacjami życiowymi i zawodowymi, w których mogą zastosować swoją nową wiedzę i umiejętności.
- Przydziel stażystom pracę domową lub zadanie do samodzielnego wykonania.

Przykład

Przykład:

Na zakończenie Modułu 5 dotyczącego Rekrutacji poproś kursantów o przeprowadzenie internetowego wyszukiwania dodatkowych informacji lub odpowiednich przykładów specyfiki rekrutacji i selekcji osób z ASD oraz o zaproponowanie trzech modyfikacji obecnej procedury rekrutacji i selekcji w celu zapewnić równe szanse kandydatom z ASD.

5. Oceniać

Model 5E umożliwia zarówno ocenę formalną, jak i nieformalną.¹¹ Podczas szkolenia opartego na dociekaniu ocena powinna być postrzegana jako ciągły proces, w którym trenerzy dokonują obserwacji uczestników szkolenia, gdy stosują oni nowe koncepcje i umiejętności oraz szukają dowodów na to, że uczestnicy zmodyfikowali lub rozwinęli swoje myślenie oraz czy podchodzą do problemów w sposób inny sposób, w zależności od tego, czego się nauczyli.¹²

Inne pomocne elementy fazy oceny obejmują samoocenę, ocenę koleżeńską, prace pisemne i egzaminy.

Jak to zrobić:

- Zorganizuj sesję ewaluacyjną na zakończenie szkolenia. Poproś każdego uczestnika, aby powiedział, czego się nauczył, zapisz to na samoprzylepnych kartkach lub flipcharcie, zachęć do wzajemnej oceny, podsumuj efekty uczenia się grupy i porównaj je z celami uczenia się.

¹¹Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E. Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E | Uniwersytet Lesleya. (nd). <https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

¹²Ballone Duran, L., & Duran, E. (2004). Model instruktazowy 5E: podejście oparte na cyklu uczenia się w nauczaniu przedmiotów ścisłych opartych na dociekaniach. Przegląd edukacji naukowej, 3 (2), 49–58. Dostępne pod adresem: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1058007.pdf>



- Poproś uczestników szkolenia o ustną lub pisemną samoocenę. Poproś ich, aby ocenili zmiany w ich wiedzy (myślach i świadomości), umiejętnościach i kompetencjach (zdolności), przekonaniach i postawach (uczucia i wartości).
- Zapewnij podsumowujące quizy lub testy.
- Skorzystaj z końcowych kwestionariuszy ewaluacyjnych zawartych w Modułach 1 – 6 Opportunities4autism, ([link tutaj](#)).

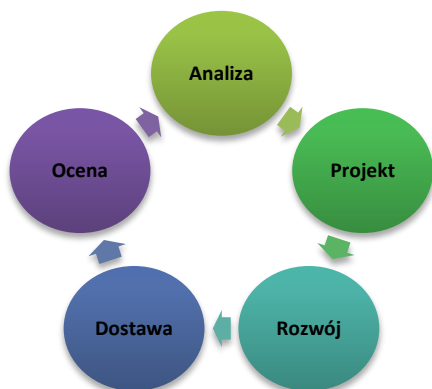
Przykład aktywności:

Przykład

Wróć do przykładu z pierwszej fazy „Zaangażuj się”, pytając „Co wiesz o ASD?”, przeczytaj swoje odpowiedzi i zmodyfikuj je zgodnie z tym, czego nauczyłeś się podczas szkolenia.

Cykl treningowy

Szczegółowy przewodnik krok po kroku, jak przeprowadzić cały proces szkoleniowy, przedstawia koncepcję cyklu szkoleniowego, składającego się z pięciu powiązanych ze sobą kroków – Analiza, Projektowanie, Rozwój, Realizacja i Ocena. Pięć faz odbywa się cyklicznie, co oznacza, że ocena końcowa jest zawsze podstawą do kolejnej wstępnej analizy potrzeb szkoleniowych.



Rysunek 2: Cykl treningowy

Krok 1: Analiza

Każde szkolenie zaczyna się od analizy potrzeb. Partnerzy projektu Opportunities4autism przeprowadzili wstępne badania w Polsce, Włoszech, Hiszpanii, Serbii i na Cyprze, w tym grupy fokusowe i wywiady z psychologami, pracownikami socjalnymi, pracodawcami i innymi zainteresowanymi stronami, aby zbadać wyzwania, potrzeby i możliwości związane z autyzmem w miejscu pracy, oraz co pracodawcy powinni wiedzieć, aby wspierać swoich pracowników z autyzmem.



Przed przystąpieniem do szkolenia z grupą kursantów należy dokonać oceny konkretnych potrzeb szkoleniowych w celu zrozumienia pozycji wyjściowej. Wynikiem analizy potrzeb szkoleniowych powinno być określenie celów szkoleniowych.

Aby zbadać poziom zrozumienia autyzmu przez kursantów, można zorganizować dyskusję grupową, wywiad indywidualny lub poprosić kursantów o wypełnienie testu quizu.

Przykład

Ile wiesz o autyzmie?

Tylko jedna odpowiedź jest prawidłowa.

1. Autyzm jest znacznie bardziej powszechny niż wcześniej sądzono. Jaka jest częstość występowania zaburzeń ze spektrum autyzmu (ASD) w populacji europejskiej?¹³

- A) 1%
- B) 3%
- C) 7%

Autyzm występuje częściej u mężczyzn niż u kobiet.¹⁴

- A) Prawda
- B) Fałsz
- C) Nie ma dowodów na takie stwierdzenie

3. Osoba z autyzmem ma trudności w komunikacji społecznej. Który z nich jest tego przykładem?

- A) Osoba nie rozumie języka mówionego
- B) Osoba nie lubi innych ludzi
- C) Osoba ma trudności ze zrozumieniem myśli, intencji i punktów widzenia innych ludzi

4. Jakie są inne wspólne cechy osób z ASD?

- A) Wyjątkowe zdolności matematyczne, Talenty artystyczne, Mutyzm
- B) Powtarzające się zachowania i rutyny, Specjalne zainteresowania, Nadwrażliwość sensoryczna
- C) Niski intelekt, otyłość, telepatia

5. Jakie są najbardziej prawdopodobne przyczyny autyzmu?¹⁵

- A) Deprywacja emocjonalna w dzieciństwie
- B) Szczepienia i toksyczne środowisko
- C) Jest to choroba genetyczna

¹³Autyzm Europa. Idź do autyzmu Europy. (nd). <https://www.autismeurope.org/about-autism/prevalence-rate-of-autism/>.

¹⁴Schorzenie ze spektrum autyzmu identyfikowane jest co najmniej czterokrotnie częściej u mężczyzn niż u kobiet. Fombonne, E. (2009). Epidemiologia całościowych zaburzeń rozwoju. *Badania Pediatryczne*, 65(6), 591-598.

¹⁵Dokładne przyczyny wciąż nie są znane, ale istnieją dobre dowody na to, że za różnicami w myśleniu i zachowaniu mogą leżeć subtelnie nietypowe funkcje mózgu. Oczywiście jest również, że autyzm jest wysoce genetyczny. W grę wchodzi wiele genów.



6. Intelpekt osób z ASD jest zwykle¹⁶:

- A) Średnia poniżej
- B) Powyżej średniej
- C) Różni się u poszczególnych osób

7. Jaka jest skuteczna interwencja dla osób z ASD?¹⁷

- A) Leki
- B) Stosowana analiza behawioralna
- C) Chirurgia mózgu

Znajdź poprawne odpowiedzi poniżej.¹⁸

Krok 2: Zaprojektuj i opracuj

Projekt szkolenia określa, co, gdzie, kto, kiedy i jak ma być szkolony.

CO

Aby ustalić CO ma być szkolone, wykorzystuje się wyniki analizy potrzeb do ustalenia celów uczenia się. Cel uczenia się określa oczekiwane kompetencje, wiedzę, umiejętności, zachowanie i postawę osoby szkolonej. Program nauczania Opportunities4autism zapewnia zestaw oczekiwanych celów nauczania zorientowanych na ucznia dla każdego modułu ([link tutaj](#)).

Należy skoncentrować się na ustaleniu szczegółowych celów szkolenia:

- ✓ Zwiększanie wiedzy
- ✓ Poprawa postaw
- ✓ Budowanie umiejętności i kompetencji w konkretnych zadaniach
- ✓ Poprawa zachowania i wydajności pracy

Wykorzystaj wyniki poprzedniej analizy, aby odpowiedzieć na te pytania¹⁹:

- Jakich informacji chcesz nauczyć kursantów?
- Co chcesz, żeby zrobili z tymi informacjami?
- Jakie umiejętności i kompetencje chcesz, aby zdobyli lub udoskonaili?
- W jaki sposób chcesz, aby stażyci zademonstrowali swoje umiejętności?

¹⁶Podczas gdy niektóre dzieci i dorośli ze spektrum autyzmu mają upośledzenie umysłowe od łagodnego do ciężkiego, funkcjonowanie intelektualne wielu innych mieści się w normalnym zakresie, aw niektórych przypadkach powyżej. <https://learning.elucidat.com/course/5fd77dd9cb31f-5fe3521fec660>

¹⁷Stosowana analiza behawioralna (ABA), interwencja w autyzmie, w której zasady warunkowania instrumentalnego są wykorzystywane do wzmacniania „pożądanych” zachowań (np. więcej mowy i komunikacji) oraz ograniczania „niepożądanych” zachowań.

¹⁸1 A, 2 A, 3 C, 4 B, 5 C, 6 C, 7 B

¹⁹Hamza, M. (2012): Przewodnik po materiałach szkoleniowych dla rozwoju. Szwedzka Agencja ds. Zagrożeń Cywilnych (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [online]. [Dostęp 01-09-2018] Źródło: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>



- Jakie nastawienie powinni mieć uczestnicy po szkoleniu?
- Jeśli zapytasz ich po szkoleniu, czego się nauczyli, jak powinni odpowiedzieć?

W przypadku celów uczenia się więcej nie znaczy lepiej. Nie bądź zbyt ambitny i ustal rozsądną liczbę oczekiwanych celów uczenia się dla każdej sesji.

- ✓ **Jeden do trzech celów nauczania na sesję jest wystarczający i wykonalny do osiągnięcia.**

Cele nauczania muszą być jasne dla trenera, wspólne i odpowiednio wyjaśnione uczestnikom. Oznacza to, że powinieneś powiedzieć uczestnikom, co będą wiedzieć i umieć zrobić po zakończeniu szkolenia.

- ✓ **Jeśli uczniowie wiedzą, czego mają się nauczyć, istnieje większa szansa, że się tego nauczą.**

Aby sformułować i określić cele nauczania, sugerujemy stosowanie taksonomii Booma.

Poziom Blooma	Kluczowe czasowniki	Przykładowy cel nauczania
Tworzyć	projektować, formułować, budować, wymyślać, tworzyć, komponować, generować, wyprowadzać, modyfikować, rozwijać.	Pod koniec tej lekcji uczeń będzie potrafił zaprojektować oryginalne zadanie domowe dotyczące zasady zachowania energii.
Oceniać	wybierać, wspierać, odnosić, określać, bronić, osądzać, oceniać, porównywać, kontrastować, argumentować, uzasadniać, wspierać, przekonywać, wybierać, oceniać.	Pod koniec tej lekcji uczeń będzie w stanie określić, czy zastosowanie zasady zachowania energii czy zasady zachowania pędu byłoby bardziej odpowiednie do rozwiązania problemu dynamiki.
Analizować	klasyfikować, rozkładać, kategoryzować, analizować, diagramować, ilustrować, krytykować, upraszczać, kojarzyć.	Pod koniec tej lekcji uczeń będzie potrafił rozróżnić energię potencjalną i kinetyczną.



Stosować	obliczać, przewidywać, stosować, rozwiązywać, ilustrować, wykorzystywać, demonstrować, określać, modelować, wykonywać, prezentować.	Pod koniec tej lekcji uczeń będzie w stanie obliczyć energię kinetyczną pocisku.
Zrozumieć	opisywać, wyjaśniać, parafrazować, przekształcać, podawać oryginalne przykłady, streszczać, kontrastować, interpretować, dyskutować.	Pod koniec tej lekcji uczeń będzie w stanie opisać własnymi słowami trzy prawa dynamiki Newtona
Pamiętać	wymienić, wyrecytować, zarysować, zdefiniować, nazwać, dopasować, zacytować, przypomnieć, zidentyfikować, oznaczyć, rozpoznać.	Pod koniec tej lekcji uczeń będzie potrafił wyrecytować trzy prawa dynamiki Newtona.

Tabela 2: Przykłady celów uczenia się. Na podstawie Nelsona Bakera z Georgia Tech²⁰

GDZIE

Już na etapie planowania warto zastanowić się, gdzie odbędzie się szkolenie. Przede wszystkim należy zdecydować, czy będzie on organizowany w miejscu pracy, poza nim, czy też naprzemiennie.

Zrób listę miejsc, w których odbędzie się szkolenie dla każdego modułu i każdej grupy kursantów, rozważ rezerwację spokojnego miejsca na końcowy test oceniający kompetencje.

Stwórz sprzyjające środowisko do nauki. Zbadaj miejsce szkolenia i zidentyfikuj czynniki rozpraszające uwagę w otoczeniu, nieprawidłową ergonomię lub przeszkody technologiczne i usuń wszelkie możliwe zewnętrzne bariery w nauce.

Rozważ wizyty studyjne poza miejscem pracy, aby pomóc uczestnikom w zrozumieniu ASD i poznaniu dobrych praktyk.

²⁰Nelson Baker z Georgia Tech w SHABATURA, Jessica. Taksonomia Blooma do pisania skutecznych celów uczenia się. Uniwersytet Arkansas [online]. 2013 [2020-12-05]. Dostępne pod adresem: <https://tips.uark.edu/using-blooms-taxono>



GDY

Aby zaoszczędzić trochę czasu w miejscu pracy, zapewnij stażystom materiały do indywidualnej nauki (np. odpowiednie artykuły, ciekawe filmy przedstawiające typowe sytuacje itp.).

Oto kilka kluczowych aspektów, które należy wziąć pod uwagę przy planowaniu szkolenia:

- Co będziesz trenować
- Ile czasu potrzebujesz (jedna sesja lub więcej krótszych sesji)
- Sprawdź dostępność stażystów
- Sprawdź swój harmonogram i inne obowiązki w pracy
- Sprawdź, czy inni pracownicy mogą wykonywać normalne czynności służbowe (jeśli szkolenie odbywa się w godzinach pracy)
- Sprawdź dostępność zasobów i miejsce szkolenia

KTO

Stażyci

Stwórz grupę stażystów: uzgodnij z przełożonym, którzy pracownicy zostaną wybrani do szkolenia i zaproś ich, informując o celu szkolenia, treści i szczegółach praktycznych. Szkolenie Opportunities4autism jest skierowane w szczególności do rekruterów, menedżerów ds. HR i zatrudniania, wewnętrznych menedżerów ds. różnorodności i integracji, ale w stosownych przypadkach możesz zdecydować się na zaangażowanie innych osób zainteresowanych tematem.

Trener

Trener, któremu powierzono szkolenie Opportunities4autism, powinien mieć solidne doświadczenie w zakresie rekrutacji, selekcji personelu, wdrażania i onboardingu, zarządzania zasobami ludzkimi, włączania i zarządzania różnorodnością. Jednocześnie trener musi mieć solidną wiedzę na temat spektrum autyzmu, być świadomym jego wspólnych cech i zmiennych oraz mieć silne poczucie etyki w zajmowaniu się tym tematem.

Poniżej podsumowujemy inne kluczowe cechy idealnego trenera. Może służyć jako lista kontrolna przy wyborze nowego trenera, ale także jako narzędzie do identyfikacji potrzeb szkoleniowych trenera.

Doskonały trener:

- posiada silne umiejętności techniczne: znajomość dziedziny i miejsca pracy



- ma silne umiejętności treningowe
- posiada doskonałe umiejętności komunikacyjne
- potrafi udzielić konstruktywnej informacji zwrotnej
- posiada umiejętności facylitowania
- posiada umiejętności zarządcze i przywódcze
- ma dobre umiejętności interpersonalne
- posiada umiejętności motywacyjne
- dobrze rozumie, w jaki sposób ludzie się uczą
- wiedzieć, jak planować, projektować, rozwijać i przeprowadzać szkolenia
- wiedzieć, jak wyznaczać cele uczenia się
- dobrze zna metodyki szkoleniowe i umie je stosować
- posiada umiejętność przekazywania wiedzy
- jest w stanie ocenić umiejętności i wyniki uczniów

Prowadząc szkolenie Opportunities4autism, rozważ zaproszenie zewnętrznych ekspertów w zakresie ASD, integracji w pracy i neuroróżnorodności oraz osób z osobistym doświadczeniem, takich jak profesjonaliści pracujący z osobami z ASD i osobami osobiście dotkniętymi ASD, reprezentujących udane studia przypadków i dobre praktyki.

JAK

Metodyka szkolenia

Istnieje wiele skutecznych metod, jeśli chodzi o szkolenie dorosłych. W fazie planowania treningu powinieneś zdecydować, która metoda treningowa i ich kombinacja zostaną zastosowane do każdej aktywności. Dobre połączenie metod pomaga osiągnąć cele uczenia się, uniknąć monotonii i utrzymać zaangażowanie uczestników.

Na potrzeby szkolenia Opportunities4autism proponowane są następujące metody treningowe:

1. Trening grupowy

Szkolenia grupowe prowadzone są dla większej liczby kursantów w tym samym czasie, najlepiej nie przekraczającej 12 uczestników, aby umożliwić interakcję między wszystkimi. Szkolenie większej liczby osób w tym samym czasie jest korzystne, jeśli trzeba zapewnić wszystkim te same informacje. Sesje grupowe są odpowiednie



zwłaszcza w przypadku dostarczania informacji teoretycznych oraz wspierania uczenia się peer-to-peer i współpracy, ponieważ stażyści mogą omawiać studia przypadków, porównywać swoje punkty widzenia i angażować się w odgrywanie ról.

2. Wykład

Charakter wykładu jest odpowiedni, gdy potrzebujemy przekazać większą ilość informacji jednej lub wielu osobom. Ta metoda jest skuteczna, gdy naszym celem jest pogłębienie wiedzy teoretycznej, lepsze zrozumienie i podniesienie świadomości.

Trener prowadzący wykład powinien być dobrym mówcą, potrafić trzymać się tematu i zaplanować czas poświęcony na każdy temat i podtemat. Powinna istnieć sekcja zarezerwowana na pytania i odpowiedzi, a trener powinien być w stanie ułatwić uczestnikom interakcję i udzielić odpowiednich odpowiedzi.

Wykłady zwykle wymagają niewielkich nakładów finansowych i mniej czasu, częstym problemem jest to, że słuchacze pozostają raczej bierni.²¹ Aby wykład był bardziej efektywny i wciągający, może mu towarzyszyć prezentacja ilustracyjna, filmy wideo lub dzielenie się doświadczeniami oraz grupowe dyskusje przypadków i praktycznych przykładów.

3. Dyskusje

Dyskusje i debaty są przydatnym dodatkiem do wykładów, ponieważ pozwalają kursantom odkrywać i dzielić się zrozumieniem pojęć, których właśnie się nauczyli. Rozważ wręczenie listy pytań lub tematów, aby zachęcić do dyskusji.²²

4. Studium przypadku

Studium przypadku to behawioralna metoda szkolenia skoncentrowana na analizie i rozwiązywaniu problemów. Wymaga aktywnego zaangażowania kursantów, zastosowania ich wiedzy i rozwijania nowych umiejętności.²³ Studium przypadku można stosować w małych grupach, parach lub indywidualnie.

Proponowana procedura:

1. Kursantom przedstawiany jest opis sytuacji związanej z badanym tematem.
2. Pozwól uczestnikom omówić możliwe rozwiązania sytuacji i zasugeruj, co można było zrobić lepiej.

²¹Hamza, M. (2012): Przewodnik po materiałach szkoleniowych dla rozwoju. Szwedzka Agencja ds. Zagrożeń Cywilnych (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [online]. [Dostęp 01-09-2018] Źródło: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>

²²Planowanie sesji szkoleniowej: organizowanie kluczowych koncepcji uczenia się. Umiejętności uczenia się z MindTools.com. <https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>.

²³Hamza, M. (2012): Przewodnik po materiałach szkoleniowych dla rozwoju. Szwedzka Agencja ds. Zagrożeń Cywilnych (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [online]. [Dostęp 01-09-2018] Źródło: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>



3. Proponując rozwiązania, poproś stażystów o uwzględnienie specyficznego kontekstu ich miejsca pracy.
4. Trener poda następnie optymalne rozwiązanie problemu, jednocześnie będąc na nie otwartym, nie mówiąc o zaakceptowaniu oryginalnych rozwiązań zaproponowanych przez kursantów.
5. Trener może zadać dodatkowe pytania, aby zainicjować dyskusję i pogłębić zrozumienie sytuacji: Czy to rozwiązanie było odpowiednie? Czy takie rozwiązanie może być do przyjęcia w twojej pracy? Czy możesz pomyśleć o alternatywach? Dlaczego ważne jest, aby działać w ten sposób? Czy aktorzy powinni podjąć jakieś działania następcze?

5. Demonstracja

Demonstracja jest metodą szkolenia zorientowaną na zachowanie i jest prostym sposobem szkolenia praktycznego.²⁴ Trener zademonstruje, jak wykonuje się zadanie, opisując procedurę, podczas gdy stażysta uważnie obserwuje. Następnie szkoleny jest proszony o powtórzenie operacji. Ta metoda silnie wspiera rozwój umiejętności praktycznych, stymuluje zrozumienie i zapamiętywanie oraz zapewnia kursantom wzór do naśladowania. Nowa umiejętność może być budowana jeszcze skuteczniej, jeśli po obserwacji-demonstracji uczestnicy doświadczają prawdziwego zastosowania i interakcji. Aby to zrobić, możesz użyć odgrywania ról.

6. Odgrywanie ról

Podczas odgrywania ról stażyści mają odgrywać sytuacje rozwiązywania problemów, podobne do tych, które mogą napotkać w swoim miejscu pracy. Są proszeni o zbadanie sytuacji, wcielenie się w role i próbę jej rozwiązania. Następnie kursanci wraz z trenerem analizują sytuację, dyskutują i oceniają możliwe rozwiązania.

Trener będzie obserwował, udzielał informacji zwrotnej i natychmiast korygował zachowanie i postawę kursanta.²⁵ Inni stażyści mogą zostać poproszeni o przedstawienie opinii i zaproponowanie alternatywnych rozwiązań.

7. Trening mieszany

Metodologia mieszana umożliwia prowadzenie szkoleń zdalnych, ponieważ łączy wykorzystanie materiałów szkoleniowych online i narzędzi do interakcji online z tradycyjnymi metodami w klasie.

Metodyka mieszana przydaje się szczególnie w obecnej pandemii COVID-19 oraz w kontekście związanych z nią obostrzeń, które nie pozwalają lub utrudniają wszystkim uczestnikom spotkania na miejscu.

²⁴ten sam

²⁵ten sam



Webinaria są szeroko stosowaną internetową alternatywą dla tradycyjnych szkoleń. Dostępnych jest wiele opcji webinarów. Wybierając narzędzie, weź pod uwagę swoje potrzeby pod względem wielkości grupy odbiorców, stosowanych metodologii szkoleniowych, a zwłaszcza doświadczenia trenera i uczestników szkolenia oraz dostępu do różnych narzędzi.

Niektóre opcje narzędzi do webinarów obejmują: Zoom, GoToWebinar, Cisco WebEx, Adobe Connect, Google Hangouts.

Środki te umożliwiają udostępnianie na żywo slajdów, filmów i innych materiałów oraz umożliwiają interakcję między uczestnikami a trenerem, a także między uczestnikami (np. pokoje Zoom). Rozważ aplikacje mobilne do śledzenia komunikacji grupowej, dzielenia się informacjami, materiałami oraz do przydzielania i śledzenia czynności wykonywanych na odległość. Bardziej treściwe materiały można udostępniać za pośrednictwem bezpłatnych usług w chmurze, takich jak Google Drive czy Dropbox.

Krok 3: Dostarcz

Prowadzenie szkolenia oznacza interakcję z uczestnikami zgodnie z projektem szkolenia i jest silnie uzależnione od jakości wstępnej analizy, planu szkolenia, opracowanych treści i trenera. Jeśli poprzednie kroki są dobrze przygotowane, a trener jest wykwalifikowany, przeprowadzenie szkolenia będzie znacznie łatwiejsze.

Struktura realizacji szkoleń

Zaleca się rozpoczęcie każdej sesji od przełamania lodów lub energetyzatora, aby rozgrzać uczestników i zachęcić ich do zaangażowania i interakcji.

Przykłady działań przełamujących lody, energetyzujących i rozgrzewających

Przykłady

Rozgrzewki i energizery: <https://resources.ihpiego.org/system/files/resources/icebreak3.pdf>

5 najlepszych ćwiczeń Energizer na warsztaty: <https://hrdqstore.com/blogs/hrdq-blog/5-best-training-energizer-activities-for-workshops>

Biblioteka technik facylitacyjnych: <https://www.sessionlab.com/library/energiser>

7 lodołamaczy i energetyzatorów treningowych

GWIAZD: <https://trainingindustry.com/articles/content-development/7-star-training-icebreakers-and-energizers/>

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

Zorganizuj działania szkoleniowe, aby naprzemiennie stosować bardziej pasywne i aktywne metody, aby utrzymać uwagę i zainteresowanie uczestników, zaplanuj wystarczającą liczbę przerw podczas sesji szkoleniowej.

Wskazówka: Podczas szkolenia skup się na przejrzystości i strukturze tego, co mówisz. Unikaj przeskakiwania z jednego tematu do drugiego i nie trać czasu na wchodzenie w szczegóły, gdy nie jest to konieczne. Im jaśniejsza i bardziej znacząca jest treść



szkolenia, tym większe prawdopodobieństwo, że uczestnicy ją zapamiętają. Wypróbuj to ćwiczenie, aby docenić znaczenie struktury w zapamiętywaniu nowych informacji.

Ustrukturyzowana komunikacja²⁶

Ćwiczenia

1. Przyglądaj się poniższej tablicy symboli przez 15 sekund i spróbuj ją zapamiętać.

€?€*#!**€£#?!#*€€£*#!*?#£!*€£#?!#€?€*#!*

2. Teraz zakryj macierz i odtwórz ją w ramce poniżej.

3. Odpowiedz na następujące pytania:

- Ile symboli udało Ci się odtworzyć do pierwszego błędu?
- Ile symboli € było w tablicy?
- Ile czasu potrzebowałeś na zapamiętanie całej tablicy?

4. Teraz przez 15 sekund badaj kolejną tablicę symboli i spróbuj ją zapamiętać.

€€€€€€€€££££????????!!!!*****###

5. Zakryj macierz i odtwórz ją w ramce poniżej.

6. Odpowiedz na następujące pytania:

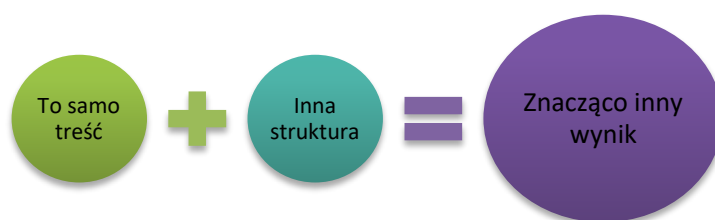
- Ile symboli udało Ci się odtworzyć do pierwszego błędu?
- Ile symboli € było w tablicy?
- Ile czasu potrzebowałeś na zapamiętanie całej tablicy?

Pewnie lepiej ci poszło w drugiej próbie, prawda? Byłeś w stanie zapamiętać wers w znacznie krótszym czasie i być może nie popełniłeś żadnego błędu podczas jego odtwarzania.

Dlaczego?

Co mówi ci struktura twojego szkolenia?

²⁶Na podstawie Keeps, EJ, Stolovitch HD (2002): Mówienie nie jest treningiem - Rozdział 6: pięciostopniowy model tworzenia wspianiałej sesji treningowej. ASTD Naciśnij. ISBN 1-56286-328-2



Rysunek 3: Znaczenie struktury

Plan sesji szkoleniowej dla modułów Opportunities4autims

Przed rozpoczęciem każdego szkolenia przygotuj program szkolenia zawierający:

- Temat szkolenia
- Data, godzina i czas trwania
- Miejsce
- Cele nauczania i oczekiwane efekty
- Metody i narzędzia szkoleniowe
- Zasoby i materiały szkoleniowe

Poinformuj z wyprzedzeniem o sesjach stażystów i współpracowników, których może dotyczyć szkolenie.

Realizacja szkolenia powinna być podzielona na więcej sesji zgodnie z modułami szkoleniowymi. Podziel moduły, jeśli czas trwania przekracza 4 godziny.

Prowadząc szkolenie, postępuj zgodnie z dobrze przygotowanym planem, który pomoże Ci upewnić się, że wszystkie tematy zostały omówione we właściwej kolejności, cele zostały osiągnięte, a czas był przestrzegany.

Wstęp			
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera	5 minut	Prezentacja/slajdy/broszura/inne	Trener przedstawiony uczestnikom szkolenia, w tym swoje doświadczenie
Prezentacja uczestników, przełamywanie lodów/zasilacz	15 minut	Karty pracy/flipchart/kolory i papiery	Wszyscy stażysci zaangażowani i aktywnie uczestniczący, nauczyli się lepiej poznać
Prezentacja tematów poruszanych na sesji	5 minut	Prezentacja/slajdy/materiały drukowane/inne	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia
Ważność tematu, oczekiwane efekty	5 minut	Prezentacja/filmy/inne	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności



Tabela 3 Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autism – Wprowadzenie

Sesja główna: Moduł X				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Rozdział 1	10 minut	Prezentacja/arkusze pracy/wideo/studium przypadku/sce nariusz odgrywania ról/inne	Wykład/dyskusja/pokaz/studium przypadku/odgrywanie ról/inne	Umieść tutaj oczekiwane efekty uczenia się na podstawie celów uczenia się utworzonych na podstawie taksonomii Blooma - Kursanci potrafią: Twórz, oceniaj, analizuj, stosuj, zrozum, zapamiętaj...
Rozdział 2

Tabela 4: Plan sesji treningowej Opportunities4autism – Jednostki

Wniosek				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Podsumuj sesję	10 minut	Prezentacja/arkusze robocze/wideo /studium przypadku/sce nariusz odgrywania ról	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi	10 minut	Flipchart/tablica	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia	10 minut	Kwestionariusze oceny	Stażyci wypełniają ankiety oceniające skuteczność i	Zebrano wypełnione



			jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu	20 minut	Formularz oceny kompetencji/Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu

Tabela 5: Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autism – Wnioski

Proszę zapoznać się z Aneksiem I, aby zapoznać się z planem sesji szkoleniowych dla każdego z 6 modułów.

Krok 4: Ocena

Ocena

Ocena szkolenia

Ewaluacja służy ocenie sukcesu sesji szkoleniowej. Jego celem jest ocena poziomu satysfakcji kursantów i zrozumienie, który aspekt można poprawić, aby program szkolenia był jak najbardziej efektywny.

Ocena szkolenia powinna zawierać następujące punkty:

- ✓ Cel i cele szkolenia
- ✓ Oprawa i organizacja szkolenia
- ✓ Treść szkolenia
- ✓ Metody treningu
- ✓ Wymiana i interakcja
- ✓ Trener
- ✓ Wyniki
- ✓ Przydatność szkolenia w pracy i życiu

Każda sesja powinna kończyć się ewaluacją. Rozdaj formularz ewaluacyjny, prosząc uczestników o wyrażenie opinii na temat organizacji szkolenia, jego treści i trenera. Zobacz przykład poniżej.

Instrukcje: Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się z każdym stwierdzeniem.

- 1 – Nie zgadzam się
- 2 – Raczej się nie zgadzam
- 3 – Całkowicie się zgadzam
- 4 – Pełna zgoda

Przykład

Zadowolenie ze szkolenia	1	2	3	4	Nie dotyczy
--------------------------	---	---	---	---	-------------



Zrozumiałem cele szkolenia					
Uznałem, że cele szkolenia są odpowiednie i rozsądne					
Warunki treningowe były odpowiednie i wygodne					
Miałem wystarczająco dużo czasu, aby zapamiętać i zapamiętać nowe informacje					
Miałem wystarczająco dużo okazji do zastanowienia się nad nauką					
Materiały szkoleniowe były łatwe do naśladowania					
Trudność szkolenia była odpowiednia do mojego pochodzenia i doświadczenia					
Zastosowane metody szkoleniowe były adekwatne do celów szkolenia					
Zastosowane metody umożliwiły mi aktywny udział w szkoleniu					
Czułem się zaangażowany w trening					
Skorzystałem z interakcji peer-to-peer					
Trener był dobrze przygotowany i miał odpowiednią wiedzę					
Trener wzbudził moje zainteresowanie tematem					
Zdobyłem nową wiedzę					
Nabyłem nowe umiejętności					
Uważam, że szkolenie było przydatne w mojej praktyce zawodowej					
Czuję się zachęcony do pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności w zakresie szkoleń					

Użyj wyników oceny szkolenia, aby odpowiednio dostosować program szkolenia i przyszłe sesje.

Ocena kompetencji

Każdy moduł Opportunities4autism zakończy się oceną kompetencji.

Ocena kompetencji Opportunities4autism	
Numer modułu	X
Tytuł modułu	<i>Napisz tytuł</i>
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	100 punktów
Minimalny wynik pozytywny	75%

Zobacz Aneks II, aby zapoznać się z testem oceny kompetencji dla każdego z 6 modułów.



Bibliografia

Autyzm Europa. Idź do autyzmu Europy. (nd).<https://www.autismeurope.org/about-autism/prevalence-rate-of-autism/>.

Schorzenie ze spektrum autyzmu identyfikowane jest co najmniej czterokrotnie częściej u mężczyzn niż u kobiet. Fombonne, E. (2009). Epidemiologia całościowych zaburzeń rozwoju. *Badania Pediatryczne*, 65(6), 591-598

Ballone Duran, L., & Duran, E. (2004). Model instruktażowy 5E: podejście oparte na cyklu uczenia się w nauczaniu przedmiotów ścisłych opartych na dociekaniach. *Przegląd edukacji naukowej*, 3 (2), 49–58. Dostępne pod adresem: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1058007.pdf>

Bingham, T., Conner, ML i różowy, DH (2010). Nowe uczenie się społecznościowe: przewodnik po przekształcaniu organizacji za pośrednictwem mediów społecznościowych .

Bransford, JD, Brown, AL, Rodney, RC (2000): Jak ludzie się uczą: mózg, umysł, doświadczenie i szkoła. Prasa Akademii Narodowej. Waszyngton, DC ISBN 0-309-07036-8)

Elliott, SN, Kratochwill, TR, Littlefield Cook, J. & Travers, J. (2000). Psychologia edukacyjna: skuteczne nauczanie, efektywne uczenie się (wyd. 3). Boston, MA: McGraw-Hill College.

Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E. Wzmacnianie uczniów: objaśnienie modelu 5E | Uniwersytet Lesleya. (nd).<https://lesley.edu/article/empowering-students-the-5e-model-explained>.

Hamza, M. (2012): Przewodnik po materiałach szkoleniowych dla rozwoju. Szwedzka Agencja ds. Zagrożeń Cywilnych (MSB). ISBN 978-91-7383-303-5 [online]. [Dostęp 01-09-2018] Źródło:<https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/26433.pdf>

Keeps, EJ, Stolovitch HD (2002): Mówienie nie jest treningiem - Rozdział 6: pięciostopniowy model tworzenia wspaniałej sesji treningowej. ASTD Naciśnij. ISBN 1-56286-328-2

Nelson Baker z Georgia Tech w SHABATURA, Jessica. Taksonomia Blooma do pisania skutecznych celów uczenia się. Uniwersytet Arkansas [online]. 2013 [2020-12-05]. Dostępne pod adresem: <https://tips.uark.edu/using-blooms-taxono>

National Highway Institute (2018): Zasady projektowania systemów uczenia się dorosłych i instruktażowych. Kurs doskonalenia instruktorskiego NHI. [online]. [Dostęp 18-06-2021] Źródło:<https://www.nhi.fhwa.dot.gov/downloads/freebies/172/PR%20Pre-course%20Reading%20Assignment.pdf>



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM

Phillips, DC (1995). Dobro, zło i brzydota: wiele twarzy konstrukttywizmu. *Badacz edukacyjny*, 24(7), 5-12.

Planowanie sesji szkoleniowej: organizowanie kluczowych koncepcji uczenia się. Umiejętności uczenia się z MindTools.com. <https://www.mindtools.com/pages/article/planning-training-session.htm>.



Załącznik 1 - Plany sesji szkoleniowych dla modułów

Moduł 1 - Plan sesji szkoleniowej

Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autisms	
Numer modułu	1
Tytuł modułu	Znaczenie autyzmu
Czas trwania	10 godz
Liczba sesji i czas trwania każdej sesji:	Wprowadzenie: 60 minut Część I - Czym jest autyzm: 120 minut Część II - Koncepcje wyjaśniające: 90 minut Część III – Podtypy autyzmu i heterogeniczność spektrum: 90 minut Część IV – Podejście oparte na mocnych stronach: 90 minut Jednostka V – Wytyczne dla pracodawców: 90 minut Wniosek: 60 minut

Wstęp			
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera, rozpoczynająca się grą w imię	10 minut	Kartka papieru lub pusty slajd z nazwiskiem trenera	Trener przedstawił kursantom
Prezentacja kursantów – gra w imiona	15 minut	Arkusze papieru lub pusty slajd z czterema kolumnami	Wszyscy stażyści zaangażowani i aktywnie uczestniczący, stażyści nauczyli się lepiej poznać
Prezentacja tematów poruszanych na sesji	20 minut	prezentacja Powerpoint	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia



Ważność tematu, oczekiwane efekty	15 minut	prezentacja Powerpoint	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności
--	----------	------------------------	--

Część I: Czym jest autyzm?				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Wstęp	15 minut	Lista pytań pochodzących z Kwestionariusza Wiedzy o Autyzmie	Indywidualne wypełnienie ankiety. Dyskusja grupowa na temat wątpliwości.	Stażyści są zmotywowani do poszerzania swojej wiedzy.
Rozdział 1 Krótka historia autyzmu	15 minut	Prezentacja/ Materiał pisemny	Wykład	Praktykanci podsumowują i wyjaśniają punkty zwrotne w historii autyzmu.
Rozdział 2 Podstawowe cechy autyzmu	60 minut	Prezentacja/ Materiał pisemny/wideo	Wykład/prezentacja objawów autystycznych w krótkich filmach/dyskusja na temat wyróżniających się cech i poszukiwania konsensusu	Wszyscy uczestnicy potrafili rozpoznać i sklasyfikować podstawowe cechy autystyczne.
Rozdział 3 Warunki współwystępujące	15 minut	Prezentacja/ Materiał pisemny/wideo	Wykład i dyskusja	Stażyści mogą wymienić najczęstsze współwystępujące schorzenia.
Jednostka 4 Etiologia i czynniki ryzyka	15 minut	Tablica demonstracyjna/ Prezentacja/ Materiał pisemny/wideo	Wykład i dyskusja	Kursanci porównują istotne czynniki ryzyka z tymi, które nie zostały udowodnione.

Część II: Pojęcia wyjaśniające				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat



Rozdział 1 Hipoteza teorii umysłu	30 minut	Prezentacja/Materiał pisemny/ Gra w empatię	Wykład/dyskusja/odgrywanie ról/symulacja	Kursanci wykazują się zrozumieniem koncepcji teorii umysłu.
Rozdział 2 Dysfunkcje wykonawcze hipoteza	30 minut	Prezentacja/Materiał pisemny/	Wykład/dyskusja	Każdy kursant może zilustrować, w jaki sposób wykorzystuje funkcje wykonawcze w codziennych czynnościach.
Rozdział 3 Słaba centralna hipoteza koherencji	30 minut	Prezentacja/ Materiał pisemny/ Zdjęcie/Flip chart	Wykład/dyskusja/symulacja	Kursanci przewidują, jak osoba o słabej koherencji centralnej będzie postrzegać otoczenie.

Część III: Podtypy autyzmu i heterogeniczność spektrum				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Rozdział 1 Związek między językiem a inteligencją	20 minut	Prezentacja/materiał pisemny	Wykład, dyskusja	Stażyci porównują funkcje językowe i intelektualne u osób ze spektrum.
Rozdział 2 Heterogeniczność w widmie	50 minut	Prezentacja/materiał pisemny/artykuł naukowy/flip chart	Wykład, studia przypadków, dyskusja	Każdy uczestnik demonstruje różnice w obrębie spektrum.
Rozdział 3 Poziomy wsparcia	20 minut	Karta pracy - tabela	Określenie poziomu wsparcia u wybranej osoby z autyzmem/dyskusja	Kursanci potrafią określić i wyjaśnić poziom wsparcia.



Część IV: Podejście oparte na mocnych stronach				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Rozdział 1 Autyzm z innej perspektywy	30 minut	Deskryptory siły zatrudnienia/ wgląd autoetnograficzny	Tworzenie własnych deskryptorów siły / dyskusja	Na koniec zajęć kursanci będą mogli określić swoje mocne strony w miejscu pracy i porównać je z osobami z autyzmem.
Rozdział 2 Deficyty jako korzyści	30 minut	Prezentacja/materiał pisemny/wideo	Wykład	Kursanci uzyskują wgląd w zalety osób z autyzmem w miejscu pracy.
Rozdział 3 Identyfikacja mocnych stron pracowników	30 minut	Scenariusz odgrywania ról	Odgrywanie ról	Kursanci argumentują i uzasadniają swoje opinie na temat mocnych stron pracowników.

Dział V: Wytyczne dla pracodawców				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Rozdział 1 Co powinien wiedzieć pracodawca? Świadomość dyskryminacji	30 minut	Prezentacja/ Materiał pisemny/ Tabela z terminami zdolnymi	Wykład/analiza terminów zdolnych i dyskusja na temat ich alternatyw – Działanie w poszukiwaniu konsensusu	Kursanci stają się świadomi subtelnej dyskryminacji. Rozumieją, że terminy związane z autyzmem mogą mieć różne konotacje w różnych grupach społecznych.
Rozdział 2 Harmonogramy, procedury i AAC	40 minut	Wideo	Wykład/dyskusja	Stażyści mogą zilustrować korzyści płynące z harmonogramów i AAC dla pracownika na widmie.
Rozdział 3	20 minut	Prezentacja/materiał pisemny	Wykład	Kursanci potrafią wymienić i wyjaśnić techniki



Programy szkoleniowe, monitorowanie i superwizja				behawioralne najczęściej stosowane w programach szkoleniowych. Potrafią również wyjaśnić kluczowe punkty monitoringu i nadzoru.
---	--	--	--	---

Wniosek				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Podsumuj sesję	20 minut	Tablica demonstracyjna	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi	20 minut	Tablica demonstracyjna	Sesja/diskusja z pytaniami otwartymi	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia	10 minut	Kwestionariusze oceny	Stażyci wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu	10 minut	Formularz oceny kompetencji/Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 80% skuteczność



Moduł 1 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów

Przygotowanie

Przeczytaj uważnie dokument słowny „Znaczenie autyzmu” i towarzyszącą mu prezentację. Pierwszy moduł składa się ze wstępu, pięciu sesji i zakończenia. Treść pięciu sesji jest zawarta w poniższym dokumencie i prezentacji. W celu realizacji szkolenia dostarczone filmy i inne materiały muszą zostać przeanalizowane i przygotowane przed szkoleniem. Przewiduje się, że część wstępna i końcowa potrważą po 60 minut, pierwsza sesja 120 minut, a wszystkie pozostałe po 90 minut.

Wstęp

Na początku części wprowadzającej przedstawi się kursantom i podziękują za ich gotowość i chęć udziału w szkoleniu. Przygotuj kartkę papieru z czterema kolumnami. W pierwszej kolumnie wpisz swoje imię. Następnie w drugiej napisz, kto nadał ci imię. W trzeciej znaczenie twojego imienia, a w czwartej jeden do dwóch przymiotników, które Twoim zdaniem najlepiej Cię opisują. Kolejne rubryki zostaną wypełnione w ten sam sposób, tak aby każdy z kursantów podał te same informacje. Jest to działanie motywacyjne, które przełamuje lody i pozwala uczestnikom na wzajemne poznanie się. Następnie przedstaw zawartość modułu i oczekiwane efekty za pomocą udostępnionej prezentacji „Prezentacja tematów”.

Sesja I

Wstęp

Rozdaj uczestnikom kwestionariusz składający się z dziewięciu pozycji, który otrzymałeś w dokumencie Wiedza o autyzmie. Pytania zostały wzięte i dostosowane z „Kwestionariusza wiedzy o autyzmie” (Harris i in., 2017). Przedyskutuj z uczestnikami, czy i w jakim stopniu są pewni swoich odpowiedzi. Na tym etapie nie jest konieczne rozwiązywanie dylematów, a jedynie zachęcanie do dyskusji i motywowanie kursantów do dalszych działań.

Rozdział 1

Przedstaw krótką prezentację na temat historii autyzmu, korzystając z dostarczonych materiałów.

Rozdział 2

Odtwórz pierwszy film kursantów przedstawiający osobę z autyzmem wysokofunkcjonującą. Kursanci powinni wymienić zachowania, które są nietypowe i które ich zdaniem należą do spektrum autyzmu. Zrób to samo z innym filmem przedstawiającym osobę z ciężkim autyzmem. Następnie przedstaw kluczowe kryteria diagnostyczne autyzmu za pomocą ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu”. Poproś uczestników o sklasyfikowanie cech autyzmu zaobserwowanych w filmie na kategorii i podkategorii upośledzonej komunikacji społecznej i stereotypowych działań.



Rozdział 3

Obejrzyj film o współwystępujących warunkach. Przedyskutujcie krótko, czy ich przeszłe doświadczenia i wiedza potwierdzają to, co usłyszeli.

Jednostka 4

Zapytaj, jakie czynniki mogą powodować autyzm. Zapisz odpowiedzi na flipcharcie. Następnie pokaż film eksperta od autyzmu, który mówi o czynnikach ryzyka autyzmu. Uczestnicy szkolenia powinni porównać przedstawione informacje ze swoimi odpowiedziami oraz wskazać podobieństwa i różnice.

Sesja II

Rozdział 1

Rozpocznij sesję od „Gry w empatię”. Pokaż zdjęcia z prezentacji „Sesja II” lub innej wybranej przez siebie prezentacji i poproś uczestników, aby wybrali jedno zdjęcie i opowiedzieli, co powiedzieli osobie na zdjęciu, aby ta osoba zareagowała w ten sposób. Następnie przedstaw fragment ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu”, w którym wyjaśniona jest teoria umysłu. Podziel kursantów na pary. Pierwszy praktykant powinien mieć rozwiniętą teorię umysłu, a drugi powinien udawać, że w ogóle nie ma teorii umysłu. Następnie każdy z nich powinien wyjaśnić swojej parze, co widzi na zdjęciach (emotikony i figury geometryczne z prezentacji „Sesja II”). Możesz zrobić więcej podobnych prezentacji.

Rozdział 2

Korzystanie z ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu”, krótko przedstawia dysfunkcje wykonawcze. Omów w grupie, w jaki sposób respondenci wykorzystują swoje funkcje wykonawcze do wykonywania pracy, chodzenia do sklepu, ochrony przed pandemią itp.

Rozdział 3

Korzystanie z ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu” przedstawia pokrótce koncepcję koherencji centralnej. Następnie pokaż ostatnie zdjęcie w prezentacji „Sesja II” tylko jednemu uczestnikowi. Jego zadaniem jest skupienie uwagi tylko na tej części zdjęcia, na której widoczny jest znak drogowy. Powinien opisać go tak szczegółowo, jak to możliwe, aby inni uczestnicy mogli odgadnąć, który to znak. Jeden z uczniów powinien narysować ten znak na flipcharcie. Zdjęcie jest następnie pokazywane wszystkim uczestnikom szkolenia i powinni przedyskutować, jak bardzo różni się to zdjęcie od tego, co jest narysowane na flipcharcie.

Sesja III

Rozdział 1

Rozpocznij prezentację od pytania o związek między inteligencją a mową. Zadaj uczestnikom szkolenia pytania: „Czy dobrze funkcjonujące osoby z autyzmem zawsze mają rozwiniętą mowę? Czy osoba z niepełnosprawnością intelektualną zawsze ma



funkcjonalną niepełnosprawność językową? Czy niewerbalne osoby z autyzmem zawsze mają niepełnosprawność intelektualną? „Po krótkiej dyskusji grupowej przedstawicie podtypy autyzmu, wykorzystując odpowiednią część ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu”.

Rozdział 2

Rozdaj uczestnikom krótkie opisy respondentów z badań Brossa i in. (2020). Otrzymałeś cały artykuł i skup się na analizie rozdziału „Ustawienia dotyczące zatrudnienia stażystów i społeczności”. Praktykanci, indywidualnie lub w parach, powinni przeczytać opis jednego respondenta i zaznaczyć dane dotyczące płci, wieku, rasy, diagnozy, współwystępujące warunki, doświadczenie zawodowe i inne szczegóły, które uznają za ważne. Następnie przedstaw dane na flipcharcie dla każdej z pięciu osób z autyzmem. Podczas dyskusji w grupie określ podobieństwa i różnice między respondentami. Wykorzystując odpowiednią część ppt Dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu” wskazuje na niejednorodność spektrum autyzmu.

Rozdział 3

Rozdaj stażystom tabelę opisującą poziom zapotrzebowania na wsparcie (dokument „Poziomy wsparcia”). Indywidualnie lub w parach, uczestnicy szkolenia powinni określić poziom zapotrzebowania na wsparcie jednej osoby z autyzmem, którą znają, a następnie wyjaśnić swoją ocenę pozostałym uczestnikom. Dla każdej osoby z autyzmem ocenia się odrębnie poziom zapotrzebowania na wsparcie w zakresie komunikacji społecznej oraz czynności stereotypowych i powtarzalnych. Po dokonaniu oceny powinni wyjaśnić grupie swoje oceny. Ewentualnie wszyscy uczestnicy oceniają poziom potrzeby wsparcia tej samej osoby z autyzmem pokazany na filmie w Sesji I.

Sesja IV

Rozdział 1

Rozdaj uczestnikom Tabelę 3 z dokumentu Deskrytory mocnych stron. Wyjaśnij, że jest to tabela sporządzona przez badacza z autyzmem, opisująca jego mocne strony w wykonywaniu różnych zadań. Oczekuje się, że stażyści sporządzą podobną tabelę, wymieniając swoje mocne strony w ramach kategorii wyróżnionych na wykresie.

Rozdział 2

Korzystając z odpowiedniej sekcji ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu” przedstawia uczestnikom szkolenia potencjalne korzyści płynące z obecności osób z autyzmem w miejscu pracy. Prześlij film ze świadectwem pedagoga specjalnego, który wspiera pracowników z autyzmem.

Rozdział 3

Praktykanci pracują w parach. Jeden stażysta pełni rolę trenera, a drugi pracodawcy. „Trener” wybiera jeden z zawodów z listy: technik laboratoryjny, programista komputerowy, bibliotekarz, monter w fabryce, mechanik AGD, statystyk, kserokopiarka, mycie podłóg, uzupełnianie półek, pielęgnacja roślin. Następnie przedstawia



„pracodawcy” pozytywne strony osób z autyzmem w wykonywaniu tej pracy. „Pracodawca” zadaje pytania i wyraża wątpliwości co do przystosowania miejsca pracy. Następnie uczestnicy zamieniają się rolami.

Sesja V

Rozdział 1

Rozpocznij tę sesję od krótkiej prezentacji na temat informowania pracodawców osób z autyzmem o dyskryminacji, korzystając z odpowiedniej części ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu”. Rozpowszechnij Tabelę 1 z Bottema-Beutel et al. (2020). Praktykanci powinni przeanalizować terminy zdolne i ich alternatywy oraz przedyskutować, które warunki preferują i dlaczego.

Rozdział 2

Zaprezentuj uczestnikom film, w którym ekspert od autyzmu mówi o harmonogramach oraz alternatywnej i wspomagającej komunikacji w pracy z osobami z autyzmem. Omów doświadczenia z przeszłości i możliwe uprzedzenia.

Rozdział 3

Używając odpowiedniej części ppt. dokument „Moduł 1 Znaczenie autyzmu”, zapoznają kursantów z programami szkolenia oraz koniecznością monitorowania i superwizji. Zwróć uwagę, że temat ten zostanie bardziej szczegółowo omówiony w innych modułach.

Wniosek

Ta część powinna zawierać ogólny przegląd treści Modułu 1. Rozpocznij od doświadczeń i obserwacji uczestników. Każdy z nich powinien napisać na naklejce, jaka jest jego zdaniem najważniejsza rzecz, której nauczył się w ramach pierwszego modułu. Umieść naklejki na flipcharcie i przeczytaj je. To otwiera dyskusję na nierozwiązane kwestie. Za pomocą pytań otwartych uczestnicy wskazują swoje wątpliwości, które można od razu rozwiązać, lub zapisują je i omawiają w jednym z kolejnych modułów. Na koniec rozdaj ankiety do oceny skuteczności i jakości sesji oraz oceny kompetencji.

Podejmować właściwe kroki

Pracodawca sporządza krótki raport na temat pracownika z autyzmem. Sprawozdanie powinno zawierać opis jego cech, specyficznych potrzeb wsparcia, współwystępujących uwarunkowań, mocnych stron, pozytywnych i negatywnych wpływów najbliższego otoczenia (rodzina, współpracownicy, instruktorzy itp.). Raport jest analizowany indywidualnie lub w małych grupach i szukane są rozwiązania ewentualnych problemów.

Ocena kompetencji

Ocena kompetencji odbywa się za pomocą pytań wielokrotnego wyboru. Na każde z dziesięciu pytań podane są cztery możliwe odpowiedzi. Jest tylko jedna poprawna odpowiedź. Każda poprawna odpowiedź daje jeden punkt. Minimalna liczba punktów wymagana do zaliczenia testu wynosi 8.



Moduł 1 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów

- Kryteria diagnostyczne autyzmu DSM-5. <https://www.autismspeaks.org/autism-diagnosis-criteria-dsm-5>
- Bissonnette, B. i Coaching, PFM (2008). Przewodnik dla pracodawców dotyczący zespołu Aspergera. <https://www.antioch.edu/wp-content/uploads/2017/01/ASDEmpGuide.pdf>
- Bottema-Beutel, K., Kapp, SK, Lester, JN, Sasson, NJ i Hand, BN (2021). Unikanie języka zdolnego: sugestie dla badaczy autyzmu. Autyzm w wieku dorosłym, 3(1), 18-29. DOI: 10.1089/auto.2020.0014
- Cherry K. Jak teoria umysłu pomaga nam zrozumieć innych? <https://www.verywellmind.com/theory-of-mind-4176826>
- Pozytywy autyzmu <https://autismawarenesscentre.com/the-positives-of-autism/>



Moduł 2 - Plan sesji szkoleniowej

Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autisms	
Numer modułu	2
Tytuł modułu	TRUDNOŚCI OSÓB Z ASD W MIEJSCU PRACY
Czas trwania	6 godz
Liczba sesji i czas trwania każdej sesji:	Wprowadzenie: 30 minut Część I – Przeszkody w skutecznym zatrudnieniu: 45 minut Część II - Usuwanie barier w miejscu pracy: 150 minut Część III – Zasady obowiązujące w miejscu pracy: 45 minut Wniosek: 30 minut

Wstęp			
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Spodziewany rezultat
Aktywność energetyzująca	10 minut	Brak materiałów	Wszyscy stażyści zaangażowani i aktywnie uczestniczący
Prezentacja tematów poruszanych na sesji	5 minut	Prezentacja/slajd 2	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia
Ważność tematu, oczekiwane efekty	15 minut	Wideo: Zatrudnianie pracowników z autyzmem https://youtu.be/3b5OGx-v6Aq Slajd 3	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności



Jednostka I: Przeszkody w udanym zatrudnieniu				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
A. Przeszkody w dopasowywaniu zatrudnienia	15 minut	Fiszki (8 typowych przeszkód w zatrudnieniu) Lub wersja internetowa: https://view.genial.ly/61824fd1e3faa30ded6e7ebe/interactive-content-link-obstacles-to-their-definitions	Dopasowywanie aktywności w parach/małych grupach	Praktykanci potrafią rozpoznać i podać przykłady głównych trudności, z jakimi borykają się osoby z ASD
B. Przeszkody w zatrudnieniu	15 minut	Prezentacja slajdów 4-5 (https://view.genial.ly/60ec15371d3b560da6aa958b/interactive-content-common-obstacles)	Dyskusja Mała wymiana poglądów na temat istniejących barier, z jakimi spotykają się na co dzień osoby ze spektrum autyzmu, w związku z zatrudnieniem Zasoby cyfrowe do skomentowania: https://youtu.be/Lk4qs8jGN4U https://youtu.be/GAehvcnFjml	Praktykanci mogą podać przykłady głównych trudności, z jakimi borykają się osoby z ASD
C. „Komunikacja a trudności społeczne” pasujące działanie	15 minut	Fiszki Trudności społeczne a trudności komunikacyjne lub online przez: https://view.genial.ly/60ec02601d3b560da6aa93fa/inter	Aktywność indywidualna i dyskusja	Stażyści potrafią rozróżnić różnice pomiędzy trudnościami społecznymi i komunikacyjnymi



		<u>ractive-content-correct-</u> <u>group</u>		
--	--	---	--	--

Jednostka II: Usuń bariery w miejscu pracy				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Usuń bariery w miejscu pracy	5 minut	Wideo: zasady i procedury dotyczące najlepszych praktyk https://youtu.be/eK7gYUb3Zis Slajd 7	Wideo/dyskusja	Praktykanci potrafią rozpoznać i opisać różne rodzaje dostosowań w miejscu pracy
	15 minut	Karta pracy – „Dostosowanie pytań” (praca w grupach, aby odpowiedzieć na pytania) Slajd 8	Aktywność grupowa/burza mózgów	
Dostosowanie miejsca pracy	20 minut	Slajd 9-11	Wykład Dyskusja nad pytaniem 1	
Korekty fizyczne	5 minut	Arkusz roboczy „Przystosowania fizyczne” burza mózgów	Burza mózgów	Praktykanci potrafią rozpoznać i podać przykłady przystosowania fizycznego
	15 minut	Film: przygotowywanie miejsca pracy (3 min) https://youtu.be/SsaRI1uNLPw Slajd 12	Wideo/dyskusja Dyskusja nad pytaniem 2a	
	5 minut	Arkusz roboczy „Dostosowanie ról	Burza mózgów	Praktykanci potrafią rozpoznać i opisać różne



„Dostosowanie do roli stanowiska i procesu zarządzania		zawodowych i procesów zarządzania” burza mózgów		rodzaje przystosowania miejsca pracy
	10 minut	Przeciagnij i upuść czynność: https://view.genial.ly/60f6b67460cfc50dc0798ea6/interactive-content-adjustments-sorting-activity Również w ulotce „Wstaw do prawej kolumny”	Aktywność w parach	
	5 minut	Slajd 13	Dyskusja nad pytaniem 2b	
„Dostosowanie praktyk społecznych/kulturowych w organizacji”	5 minut	Arkusze robocze „Dostosowanie praktyk społecznych/kulturowych w organizacji” burza mózgów	Burza mózgów	Stażyści potrafią rozpoznać i podać przykłady „Dostosowania praktyk społecznych/kulturowych w organizacji”
	5 minut	Slajd 14	Omówienie pytania 2c	
	10 minut	Slajd 15-18	Omówienie pytań od 3 do 6	Stażyści mogą przygotować się i dostosować dostosowania dla każdej osoby
	20 minut	Slajd 19	Aktywność indywidualna i dyskusja w grupie. Porównajcie nawzajem swoje odpowiedzi	Stażyści mogą przygotować projekt planu dostosowawczego dla swojej firmy
2. Przyjmowanie perspektywy jest dwustronne: nieporozumienia	5 minut	Slajd 20-21	Dyskusja	Praktykanci mogą podać przykład nieporozumienia spowodowanego dwustronnym



3. Dyskryminacja: bezpośrednia vs pośrednia	10 minut	Slajd 22	Dyskusja	przyjmowaniem perspektywy
	15 minut	Dopasowanie aktywności Arkusz roboczy Dyskryminacja bezpośrednia a pośrednia Lub online: https://view.genial.ly/60f6b15f08cc870dc7c90dd1/interactive-content-join-words	Indywidualna aktywność	Stażyści potrafią rozróżnić różnice między dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią

Część III: Zasady obowiązujące w miejscu pracy

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Rozdział 3 Zasady w miejscu pracy	45 minut	Kwestionariusz racjonalnych dostosowań	Dyskusja i praktyka	Praktykanci zapoznają się z zalecanymi szablonami
		Wzór zasad dotyczących rozsądnych korekt	Dyskusja i praktyka	Praktykanci zapoznają się z zalecanymi szablonami
		Lista kontrolna rozsądnych korekt	Dyskusja i praktyka	Praktykanci zapoznają się z zalecanymi szablonami

Wniosek

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Podsumuj sesję	15 minut	Notka przylepna	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz,	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

			której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi		Flipchart/tablica	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia	5 minut	Kwestionariusze oceny	Stażyci wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu	10 minut	Formularz oceny kompetencji/Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu



Moduł 2 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów

Przygotowanie

Niektóre materiały będą musiały być przygotowane wcześniej do treningu fizycznego. Wydrukuj wystarczającą liczbę kopii następujących materiałów: Arkusz ćwiczeń „Dyskryminacja bezpośrednia vs pośrednia”, Mapa myśli „Dostosowania fizyczne”, Mapa myśli „Dostosowania do ról zawodowych i procesów zarządzania”, Mapa myśli „Dostosowania praktyk społecznych/kulturowych w organizacji”, Pytania Arkusz „Korekty”.

Poniższy materiał należy wydrukować, zalaminować i wyciąć na fiszki.

- Fiszki z komunikacją a trudnościami społecznymi
- 8 Typowe przeszkody pasujące do aktywności
- Zabawa „Wstaw do prawej kolumny”.

Wstęp

Aktywność Energizera - Instrukcje Przeptyw

Opowiedz uczestnikom. Poproś wszystkich uczestników o powstanie. Powiedz im, że zamierzasz udzielić im instrukcji, w którym kierunku mają patrzeć. Muszą odwrócić głowę (tylko głowę, nie tułów) i spojrzeć we właściwym kierunku.

Wyjaśnij szczegóły. Kiedy powiesz „w górę”, uczestnicy powinni przechylić głowę i spojrzeć na sufit (lub niebo). Kiedy powiesz „Do dołu”, uczestnicy powinni opuścić głowę i spojrzeć na podłogę (lub na stopy). Kiedy powiesz „w lewo”, uczestnicy powinni obrócić głowy w lewo. Kiedy powiesz „Prawo”, uczestnicy powinni obrócić głowy w prawo.

Dawać wskazówki. Wypowiedz słowa w górę, w dół, w lewo i w prawo w losowej kolejności i zachęć uczestników do wykonania twoich instrukcji. Kontynuuj udzielanie wskazówek w dość szybkim tempie.

Zmień znaczenie słów. Po około minucie powiedz uczestnikom, że zamierzasz dokonać zmiany. Od teraz góra będzie oznaczać dół i odwrotnie. Więc kiedy powiesz „w dół”, uczestnicy powinni spojrzeć w sufit. Podobnie, gdy powiesz „w górę”, uczestnicy powinni spojrzeć w dół na swoje stopy. Wyjaśnij, że znaczenie słów lewo i prawo pozostaje takie samo. Wywołaj cztery kierunki w losowej kolejności i poproś uczestników, aby postępowali zgodnie z instrukcjami. Przypomnij im jednak, że muszą zapamiętać nowe znaczenie słów góra i dół. Zobaczysz wiele „błędów” i dużo zawstydzonego śmiechu.

Zakończ sesję. Po około minucie ogłoś koniec ćwiczenia.

Odprawa



Zapytaj uczestników, jak trudno było postępować zgodnie z instrukcjami, gdy znaczenie słów zostało zmienione. Poproś ich, aby omówili podobne doświadczenia, które mogli mieć w prawdziwym życiu.

Punkty nauki

Trudno jest nauczyć się nowych pojęć bez oduczenia się niektórych starych.

Stary sposób robienia rzeczy koliduje z nauką nowych procedur.

Wskazówki dotyczące prowadzenia tej działalności online

Prosta czynność do przeprowadzenia online — o ile wszyscy są przed kamerą internetową i są obecni w narzędziu do wideokonferencji, to jest prowadzone w bardzo podobny sposób, jak warsztaty na żywo!

Najlepiej mieć wyłączony widok galerii dla wszystkich uczestników, aby każdy mógł zobaczyć wszystkich podczas tego ćwiczenia.

Jednostka 1, 2, 3

W przypadku części 1, 2 i 3 upewnij się, że wszystkie materiały są przygotowane (fiszki, arkusze ćwiczeń itp.) i dostępne są wszystkie filmy. Zachęcaj do dyskusji wśród uczestników.

Wniosek

Daj uczestnikom możliwość zadawania pytań. Jest to czas na ocenę nie tylko tego, czego uczestnicy się nauczyli i co zapamiętali, ale także jakości organizacji i treści szkolenia oraz trenera(ów).

Podejmować właściwe kroki

nie dotyczy

Ocena kompetencji

Patrz załącznik II

Moduł 2 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów

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



Moduł 3 - Plan sesji szkoleniowej

Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autisms	
Numer modułu	3
Tytuł modułu	Rozwijanie i zarządzanie kompetencjami pracowników z ASD. Mocne strony pracowników z ASD
Czas trwania	10 godz
Liczba sesji i czas trwania każdej sesji:	Wprowadzenie: 60 minut Część I - Zalety/mocne strony osób z ASD: 75 minut Jednostka II – Narzędzia diagnozowania i wspomaganie rozwoju kompetencji i zdolności osób z ASD: 120 minut Jednostka III - Przygotowanie do pracy z pracownikiem z ASD, rozwijanie umiejętności pracownika, motywowanie, wspieranie: 240 minut Jednostka IV - Wspieranie mocnych stron i kluczowych kompetencji pracowników z ASD: 90 minut Wniosek: 15 minut

Wstęp			
Kluczowe punkty	Czas	Materiały	Oczekiwane wyniki
Powitanie i prezentacja trenera	10 minut	Prezentowanie trenera kursantom i prezentacja treści szkolenia na warsztatach. Prezentacja (przykładowa prezentacja pkt 1.1)	Poznanie trenera przez uczestników warsztatów. Zapoznanie się z treścią warsztatu i czasem jego trwania. Zrozumienie ogólnego celu treści warsztatu. Kursanci są świadomi wagi tematu i są zmotywowani do pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności.
Prezentacja kursantów, przełamywanie lodów/ćwiczenia aktywizujące	35 minut	Wybrany scenariusz ćwiczeń do „przełamywania lodów”. (att.1.2.), arkusze A4, koc, 3 sznurki po 10 metrów	Wszyscy stażyści są zaangażowani i aktywnie uczestniczą, stażyści muszą się lepiej poznać.



Ustalenie zasad podczas warsztatu	15 minut	Ustalenie zasad warsztatu – forma umowy (zał. 1.3 – metodyka)	Uczestnicy zrozumieli, jak ważne jest zaangażowanie i uczestnictwo w treści warsztatu oraz potwierdzili chęć przestrzegania wspólnie uzgodnionej umowy dotyczącej zasad warsztatu.
--	----------	---	--

Jednostka I: Zalety/mocne strony osób z ASD				
Kluczowe punkty	Czas	Materiały	Metodologia	Oczekiwane wyniki
Cechy osób z ASD przydatne w pracy najskuteczniejszych działań dla osób z ASD	75 minut	Film - https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM flipchart, mazaki, długopisy, prezentacja multimedialna (zał. 1.5), karta pracy grupowej (zał. 1.4)	<p>Trener omawia mocne strony osób z ASD na podstawie krótkiego filmu (15 min)</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=PQcAZrQfWzM oraz prezentacja (załącznik 1.5)</p> <p>Trener dzieli grupę na podgrupy i prosi każdą grupę o wypisanie jak największej liczby mocnych stron osób z ASD.</p> <p>Trener rozdaje grupom listę „mocnych stron” osób z ASD i prosi o dodanie cech, które nie zostały wcześniej opisane przez trenera, ale zostały „odkryte” podczas sesji burzy mózgów. Trener prosi każdą grupę, aby spróbowała dodać do tabeli grupowej „mocne strony” zawody, w których zalety</p>	<p>Kursanci mogą: sporządzić listę mocnych stron i zalet osób z ASD, ocenić możliwości osób z ASD pod kątem zawodów/ predyspozycje zawodowe, przeanalizować mocne strony osób z ASD, aby pozytywnie zidentyfikować efektywne zadania, które można im przypisać oraz zawody, w których mogą one realizować i rozwijać swoje mocne strony.</p>



			<p>osób z ASD mogą być kluczowe (20 min) Grupa wraz z trenerem podsumowuje krótko pracę wymieniając branże, w których osoby z ASD mogą być bardzo pożądanymi pracownikami (10 min) 5. podsumowanie, pytania, zamknięcie (15min).</p>	
--	--	--	--	--

Jednostka II: Narzędzia do diagnozowania i wspierania rozwoju kompetencji i zdolności pracowników z ASD

Kluczowe punkty	Czas	Materiały	Metodologia	Oczekiwane wyniki
<p>Tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obserwacja • Wywiad/Rozmowa • Warsztat/ • Szkolenie • Coaching • Informacja zwrotna • Monitorowanie procesu 	120 minut	<p>materiały metodyczne poszerzające wiedzę z zakresu oraz oparta na nich prezentacja multimedialna (zał. 2.1) - filmy (spis filmów (zał. 2.2)</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=9iKkVUrfNd4</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Cyr7LhZj1Cc</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=-nLbeunH_0</p>	<p>Trener pokrótce przedstawia narzędzia wspierające proces rozwijania kompetencji, umiejętności i zainteresowań pracowników z ASD. Znajomość narzędzi pomoże w poznaniu, wsparciu i motywowaniu pracowników z ASD do dalszego rozwoju – przydatna w warsztacie z tematu 3, poz. mi</p> <p>1. Wykład (ok. 45 min) – prezentacja (att. 2.1) 2. Przykładowe sceny z wykorzystaniem zarówno narzędzia obserwacji (i</p>	<p>Kursanci mogą: zidentyfikować listę narzędzi do diagnozowania i wspierania rozwoju osób z ASD, ocenić dobór narzędzi dla osób z ASD ze względu na zawody/ predyspozycji zawodowych, analizować mocne strony osób z ASD w celu zaplanowania i wspierania ich rozwoju i umiejętności w korzystny sposób, stosować narzędzia obserwacji, wywiadu czy szkoleń, aby</p>



	<p>https://www.youtube.com/watch?v=lqe0dXPIxvc</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=cH9_ba_zsU4</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=UDQx4o2yjE&t=134s (ok. 30 min), karty, długopisy.</p>	<p>wywiadu i rozmowy) jak i wywiadów wspomagających rekrutację (do wyboru 2-3 sceny) (ok. 30 min) (wideo, at. 2.2)</p> <p>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</p> <p>3. Dyskusja, podsumowanie: Podział na podgrupy – każda grupa omawia jedną scenę w kontekście: jakie metody diagnostyczne i wspomagające zostały zastosowane w scenach przez ankieterów z osobami z ASD? (15 minut) Prezentacja wniosków grup (15 min) Podsumowanie, pytania, zamknięcie (15 min)</p>	<p>wspierać osoby z ASD w rozwijaniu ich kompetencji w pracy, rozumieć potrzebę narzędzi mentoringowych, coachingowych i szkoleniowych w podnoszeniu kompetencji i osiągnięciu sukcesów w pracy osób z ASD.</p>
--	--	---	---



Jednostka III: Przygotowanie do pracy z pracownikiem z ASD, rozwijanie umiejętności pracownika, motywowanie, wspieranie

Kluczowe punkty	Czas	Materiały	Metodologia	Oczekiwane wyniki
<p>a. Zapewnienie, że pracownik otrzyma:</p> <ul style="list-style-type: none"> organizacja firmy, jej misja i cele, koledzy/ zespołu, z którym będzie pracował, podkreślając strukturę i relacje w firmie, zasady pracy: regulaminy i procedury, miejsce pracy: lokalizacja i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki i zasady bezpieczeństwa. <p>b. Poznanie pracownika, jego zainteresowań, umiejętności,</p>	240 minut	flipchart, długopisy, mazaki, kartki, załącznik 3.1 – 7 szt. – karta pracy grupowej do przygotowania sceny, Test Belbina - tyle sztuk, ilu jest uczestników warsztatu (zał. 3.2), prezentacja dotycząca testu Belbina, załącznik 3.3, prezentacja multimedialna na temat potrzeby rozwijania kompetencji pracowników z ASD (zał. 3.4), materiały ze scenariusza warsztatu (att. 3.5 i 3.6).	<p>Przygotowanie do pracy (1 godz.)</p> <p>a. Trener inicjuje dyskusję, jakie warunki należy spełnić, aby pracownik z ASD miał poczucie, że przestrzeń, w której będzie pracował, będzie dla niego bezpieczna. Wyniki dyskusji zapisywane są na flipcharcie.</p> <p>Grupa dzieli się na podgrupy (4 osoby), uczestnicy krótko przygotowują scenkę (na podstawie załącznika 3.1 – karta pracy grupowej do przygotowania sceny) oraz w jaki sposób poinformują przyszłego pracownika z ASD o: przedstawienie organizacji firmy, jej misji i celów, prezentacja nt współpracowników/zespół, z którym będzie pracował, z podkreśleniem struktury i relacji w firmie, regulamin pracy: regulaminy i procedury,</p>	<p>Praktykanci mogą: Stworzyć przyjazną atmosferę i komunikację przy wprowadzaniu pracownika z ASD do nowego miejsca pracy, ocenić i rozpoznać role zespołowe pracownika z ASD, zastosować różne techniki poznania umiejętności i kompetencji pracownika z ASD, zrozumieć mechanizmy rządzące wprowadzaniem pracownika do struktur firmy, dbałość o ciągły rozwój kompetencji pracownika z ASD i całego zespołu</p>



**kompetencji,
zdolności, potrzeb –
wykorzystanie tematu
2 i ustalenie:**

- Kim jest, czym się interesuje, jakie umiejętności, kompetencje, typ osobowości ma pracownik z ASD?
- Co motywuje pracownika?
- Jak się komunikować, aby nawiązać relację i osiągnąć jak najlepszą współpracę?

wprowadzenie do pracy:
miejsca i odpowiedzialności
za miejsce, zadań,
obowiązków i zasad
bezpieczeństwa.

omówienie scen. Trener pyta
osoby słuchające prezentacji
scen, jak postrzegały
wprowadzenie pracowników
do pracy w firmie, jakie były
ich ogólne wrażenia po
wysłuchaniu przygotowanych
scen.

2. Poznanie pracownika, jego
zainteresowań, umiejętności,
kompetencji, zdolności,
potrzeb (łącznie 3 godz.)
- Wykonanie testu Belbina,
(1,5 godziny - test +
dyskusja) poznanie ról
zespołowych członków
warsztatu (test att. 3.2)
Omówienie testu Belbina i
znaczenia ról zespołowych –
prezentacja (att. 3.3)
Mapa kompetencji
Krótkie wprowadzenie, trener
podkreśla znaczenie
znajomości kompetencji
pracowników z ASD –
prezentacja (zał. 3.4)



			<p>Warsztat (opis scenariusza w zał. 3.5), arkusz wywiadu (zał. 3.6) (1 godz.).</p> <p>- Podsumowanie (15 min)</p> <p>Dyskusja, które kompetencje osób z ASD najprawdopodobniej będą wymagały wsparcia, a które mogą być na bardzo wysokim poziomie. Wnioski, pytania, podsumowanie (15 min).</p>	
--	--	--	---	--

Jednostka IV: Wspieranie mocnych stron i kluczowych kompetencji pracowników z ASD

Kluczowe punkty	Czas	Materiały	Metodologia	Oczekiwane wyniki
<ul style="list-style-type: none"> Opracowywanie polityk HR – sposobów zatrzymania w firmie utalentowanych pracowników z ASD, Planowanie ścieżek kariery i 	90 minut	Karty, długopisy, flipchart, arkusze studium przypadku różnych osób z ASD (att. 4.2)	<p>1. Warsztat/ćwiczenie (załącznik 4.1) - praca w grupach (1h)</p> <p>- Grupa zostaje podzielona na podgrupy (3 podgrupy). Każda grupa przygotowuje porady i wsparcie/motywację dla pracowników z ASD w zakresie planowania rozwoju kompetencji i</p>	<p>Kursanci mogą: Stwórz listę zalet i mocnych stron osób z ASD, oceń możliwości osób z ASD w zakresie zawodów/ predyspozycje zawodowe, przeanalizować mocne strony osób z ASD, aby pozytywnie zidentyfikować efektywne zadania, które można im przypisać oraz</p>



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

OPPORTUNITIES 4 AUTISM

<p>przygotowywanie strategii rozwoju pracowników (w tym pracowników z ASD) z uwzględnieniem technik motywowania i zarządzania pracownikami z ASD i różnymi niepełnosprawnościami – o czym pamiętać i co wdrażać w codziennej pracy z takimi pracownikami</p>			<p>ścieżek kariery pracowników z ASD (studium przypadku, karta pracy, at. 4.2). Każda grupa otrzymuje 3 studia przypadków. Zaleca się przygotowanie porady w oparciu o wiedzę z warsztatów na temat mapy kompetencji.</p> <p>2. Podsumowaniem warsztatu jest praca w grupach i dyskusja (30 minut) oraz wnioski na temat sposobów wspierania mocnych stron pracowników z ASD. Trener odczytuje wskazówki źródłowe ze scenariusza warsztatu, grupa konfrontuje je z własnymi kartami pracy.</p> <p>3. Zakończenie, pytania, podsumowanie (15 min)</p>	<p>zawody, w których mogą one realizować i rozwijać swoje mocne strony, zastosować umiejętności zdobyte na warsztacie w praktyce/pracy z osobami z ASD .</p>
--	--	--	--	--

Wnioski

Kluczowe punkty	Czas	Materiały	Metodologia	Oczekiwane wyniki
-----------------	------	-----------	-------------	-------------------



Podsumowanie każdej sesji - obowiązkowe	Okolo 5 minut	Tablica demonstracyjna/ plansze, karty	Ćwiczenie grupowe: każdy uczestnik wymienia co najmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na karteczce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Kursanci opanowali wszystkie oczekiwane efekty uczenia się.
Pytania i odpowiedzi po każdej sesji	Okolo 10 minut	-	Sesja pytań otwartych	Odpowiadanie na pytania stażystów, wyjaśnianie wątpliwości
Ocena końcowa szkolenia, ocena kompetencji - tylko na koniec sesji modułu		Kwestionariusze oceny	Stażyci wypełniają kwestionariusze w celu oceny skuteczności i jakości sesji, w tym treści i organizacji. Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Zbiór wypełnionych kwestionariuszy od wszystkich uczestników. Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu



Moduł 4 - Plan sesji szkoleniowej

Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autisms	
Numer modułu	4
Tytuł modułu	Prawa pracownicze osób z ASD w kontekście międzynarodowym, europejskim i krajowym
Czas trwania	10 godz
Liczba sesji i czas trwania każdej sesji:	Jednostka I – Międzynarodowe przepisy referencyjne dotyczące praw człowieka, niepełnosprawności i ASD: 120 minut Część II – Europejskie regulacje referencyjne dotyczące praw człowieka, niepełnosprawności i ASD: 120 minut Jednostka III – Przepisy prawa na poziomie krajowym w celu zatrudnienia i przygotowania pracownika z ASD: 360 minut

Część I: Międzynarodowe regulacje referencyjne dotyczące praw człowieka, niepełnosprawności i ASD

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera	5 minut	-	Trener przedstawia się uczestnikom szkolenia, podając swoje pochodzenie	Powitanie i prezentacja trenera
Prezentacja uczestników, przełamywanie lodów/zasilacz	10 minut	Karty pracy/flipchart/kolory i papiery	Wszyscy stażyści zaangażowani i aktywnie uczestniczący, stażyści uczą się lepiej poznawać	Prezentacja uczestników, przełamywanie lodów/zasilacz
Prezentacja tematów poruszanych na sesji	5 minut	Prezentacja/slajdy/materiały drukowane/inne	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia	Prezentacja tematów poruszanych na sesji
Ważność tematu, oczekiwane efekty	5 minut	Prezentacja/filmy/inne	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do



			doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności	doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności
<p>Rozdział 1 1. Międzynarodowy kontekst prawny A. Odniesienia prawne dotyczące praw człowieka B. Odniesienia prawne dotyczące praw osób niepełnosprawnych C. Odniesienia prawne dotyczące praw pracowniczych i osób niepełnosprawnych D. Międzynarodowe uznanie spektrum zaburzeń autystycznych</p>	90 minut	Prezentacja Powerpoint, Prawo międzynarodowe, podstawowe materiały piśmienne, Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030, (Prawa człowieka / zatrudnienie / niepełnosprawność / ASD)	Wykład i dyskusja	<ul style="list-style-type: none"> - Ustalenie kontekstu i uświadomienie uczestnikom warunków pracy osób niepełnosprawnych na całym świecie - Zrozumienie zastosowania podejścia opartego na prawach człowieka do zatrudniania osób niepełnosprawnych - Zapoznać się z podstawowymi instrumentami międzynarodowymi wyznaczającymi standardy w zakresie ustalania, uznawania i przestrzegania praw osób niepełnosprawnych - Nabywa pojęcia dotyczące stosowania instrumentów prawa międzynarodowego w prawie krajowym - Burza mózgów na temat znaczenia i implikacji niektórych artykułów CPRD poprzez kierowane pytania i wymyślony przypadek



				- Dowiedz się o programie na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030
Podsumuj sesję	120 minut	Prezentacja/arkusze robocze/wideo/studium przypadku/scenariusz odgrywania ról	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi		Flipchart/tablica	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia		Kwestionariusze oceny	Stażyci wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu		Formularz oceny kompetencji/Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu

Część II: Europejskie regulacje referencyjne dotyczące praw człowieka, niepełnosprawności i ASD

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera	5 minut	Slajdy prezentacji/	Trener przedstawił uczestnikom szkolenia, w tym swoje pochodzenie	Powitanie i prezentacja trenera



<p>Prezentacja uczestników i tematów, przełamywanie lodów/energetyzator</p>	<p>10 minut</p>	<p>Pytania i odpowiedzi</p>	<p>Wszyscy stażyści zaangażowani i aktywnie uczestniczący, stażyści nauczyli się lepiej poznać</p>	<p>Lepsza i bardziej dynamiczna energia w grupie sprzyjająca skupieniu uwagi podczas tej sesji</p>
<p>Rozdział 2 A. Kontekst europejski: odniesienia prawne dotyczące praw człowieka i niepełnosprawności, dokumenty normatywne, wyrażają europejską świadomość na temat zaburzeń autystycznych B. Europejska strategia dotycząca zatrudnienia i niepełnosprawności w minionych i przyszłych dziesięcioleciach C. Inne narzędzia UE mające wpływ na dziedzinę niepełnosprawności: ESF, ANED, HGLD, EASPD, EDF, europejskie prawo dostępności,</p>	<p>120 minut</p>	<p>Prezentacja PowerPoint, Prawodawstwo międzynarodowe, podstawowe materiały piśmienne, odniesienia europejskie, strategie i dokumenty dotyczące praw osób niepełnosprawnych</p>	<p>Wykład i dyskusja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ustal kontekst i pokaż podstawy, na których opierają się kompetencje legislacyjne i wykonawcze UE w zakresie praw osób niepełnosprawnych - Wyjaśnienie podziału kompetencji między UE a krajami UE - Podsumuj, jak i kiedy pojawiły się pierwsze odniesienia do praw osób niepełnosprawnych - Pokaż niektóre ewolucje od WE do obecnej UE - Nauczyc pojęcia prawa pracy - Poinstruować, w jaki sposób pracodawcy otrzymują wsparcie i pomoc finansową na zatrudnianie osób borykających się z niepełnosprawnościami - Poinformuj o istnieniu dokumentów chroniących osoby z autyzmem - Wymienić cele europejskiej strategii



europejskie raporty na temat polityki w tej dziedzinie.				dotyczącej niepełnosprawności w minionej i przyszłej dekadzie - Pokaż pozytywne działania promujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Europie - Wymienić inne narzędzia UE, które mają wpływ na dziedzinę niepełnosprawności, takie jak Europejski Fundusz Społeczny, Grupa Wysokiego Szczebła ds. Niepełnosprawności czy Europejskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
Podsumuj sesję	120 minut	Prezentacja/arkusze robocze/wideo/studium przypadku/scenariusz odgrywania ról	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi		Flipchart/tablica	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia		Kwestionariusze oceny	Stażyści wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć,	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów



w tym merytoryczną i
organizacyjną

Jednostka III: Przepisy prawa na poziomie krajowym w celu zatrudnienia i przygotowania pracownika z ASD

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera i grupy	5 minut		Trener i grupa przedstawiają siebie i swoje pochodzenie	Powitanie i prezentacja trenera oraz jego przeszłości
Prezentacja tematów; działanie przełamujące lody i oczekiwane rezultaty	10 minut	Akcja Ice Break	Wszyscy stażyści zaangażowani i aktywnie uczestniczący	Przełamywanie lodów i refleksja nad podobieństwami i różnicami między ludźmi Szkoleniowcy są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności
Sesja 1 1. Krajowe normy i główne inicjatywy według krajów: Hiszpania, Polska, Włochy, Cypr, Serbia	100 minut	Prezentacja Powerpoint Ustawodawstwo krajowe (zatrudnienie/niepełnosprawność) Artykuły biurowe, Dostęp do Internetu, Wyświetlanie wideo Dyskusja kierowana Samocena	Wykład i dyskusje na temat konkretnych przypadków zaangażowanych krajów Sesja opiera się na analizie porównawczej sytuacji w każdym kraju	<ul style="list-style-type: none"> - Uczestnik zna system aktów prawnych i instytucji wykonawczych na szczeblu krajowym - Uczestnik zna główne regulacje na szczeblu lokalnym dotyczące zatrudnienia i niepełnosprawności



				<ul style="list-style-type: none">- Uczestnik zna poziom zaangażowania swojego kraju w problematykę autyzmu- Uczestnik zna działania rządu na rzecz włączenia osób niepełnosprawnych na rynek pracy
Sesja 2 Strategia firmy przy zatrudnianiu osób z ASD A. Ramy prawne B. Kierunki i etapy strategii firmy	120 minut	Prezentacja Powerpoint Ustawodawstwo krajowe (zatrudnienie/niepełnosprawność) Artykuły biurowe, Dostęp do Internetu, Wyświetlanie wideo Dyskusja kierowana Samoocena	Wykład i dyskusja poprzez analizę ram prawnych mających zastosowanie do działalności gospodarczej. Wykrywanie możliwych negatywnych wpływów i procesów w polityce firmy	<ul style="list-style-type: none">- Uczestnik pozna ramy prawne mające zastosowanie do firm- Uczestnik potrafi powiązać przepisy prawa z kluczową polityką HR- Uczestnik może negatywnie wpłynąć na przestrzeganie praw człowieka przez firmę
Sesja 3 Przepisy prawa dotyczące zatrudniania i miejsca pracy według krajów: Hiszpania, Polska, Włochy, Cypr, Serbia	100 minut	Prezentacja Powerpoint Ustawodawstwo krajowe (zatrudnienie/niepełnosprawność) Artykuły biurowe, Dostęp do Internetu, Wyświetlanie wideo Dyskusja kierowana	Wykład i dyskusje na temat konkretnych przypadków zaangażowanych krajów Sesja opiera się na analizie porównawczej sytuacji w każdym kraju	<ul style="list-style-type: none">- Uczestnicy wiedzą, jak ASD jest prawnie rozpoznawane- Uczestnik potrafi powiązać przepisy prawa krajowego z



<ul style="list-style-type: none"> - Prawne uznanie niepełnosprawności / TEA - Umowy i warunki pracy - Pomoc finansowa i ulgi podatkowe <p>Świadomość</p>		<p>Samooceana</p>		<p>warunkami pracy i umowami</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uczestnicy wiedzą, jak ich kraje zachowują się prawnie, aby oferować firmom korzyści w zakresie integracji i niepełnosprawności - Uczestnik analizuje pracę pracowników z ASD, korzystając z prawa pracy i orzecznictwa dotyczącego rodzaju autyzmu
<p>Podsumuj jednostkę 3</p>	<p>Wstęp: 15 minut</p> <p>Sesja 1: 100 minut</p> <p>Sesja 2: 120 minut</p> <p>Sesja 3: 100 minut</p> <p>Wniosek: 35 minut</p>	<p>Prezentacja Powerpoint Ustawodawstwo krajowe (zatrudnienie/niepełnosprawność) CRPD, Wytyczne dotyczące biznesu, Cele zrównoważonego rozwoju Agendy 2030 Artykuły biurowe, Dostęp do Internetu, Wyświetlanie wideo Dyskusja kierowana Samooceana</p>	<p>Wykład i dyskusje na temat konkretnych przypadków zaangażowanych krajów. Wykład i dyskusja poprzez analizę ram prawnych mających zastosowanie do działalności gospodarczej. Wykrywanie możliwych negatywnych wpływów i procesów w polityce firmy</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników



Pytania i odpowiedzi	15 minut	Flipchart/tablica	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione - Jeśli nie ma wątpliwości, dyskusja posłuży podkreśleniu kluczowych punktów
Ocena szkolenia	15 minut	Kwestionariusze oceny	Stażyci wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu	5 minut	Formularz oceny kompetencji/Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu



Moduł 4 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów

Przygotowanie

Przeczytaj uważnie cały dokument słowny „PRAWA PRACOWNICZE OSÓB Z ASD W KONTEKŚCIE MIĘDZYNARODOWYM, EUROPEJSKIM I KRAJOWYM” oraz towarzyszącą mu prezentację. Czwarty moduł składa się ze wstępu, trzech rozdziałów i zakończenia. Przewiduje się, że część wstępna i końcowa trwać będą po 35 minut. Pierwsza Jednostka jest dostarczana w trakcie jednej sesji trwającej 90 min. Druga jednostka jest dostarczana w jednej sesji trwającej 120 min. Trzecia jednostka jest realizowana w trzech sesjach trwających odpowiednio 100 min, 120 min i 100 min. Treść tych pięciu sesji jest zawarta w poniższym dokumencie i prezentacji. W celu realizacji szkolenia dostarczone filmy i inne materiały muszą zostać przeanalizowane i przygotowane przed szkoleniem.

Wstęp

Przeczytaj uważnie cały dokument słowny „PRAWA PRACOWNICZE OSÓB Z ASD W KONTEKŚCIE MIĘDZYNARODOWYM, EUROPEJSKIM I KRAJOWYM” oraz towarzyszącą mu prezentację. Czwarty moduł składa się ze wstępu, trzech rozdziałów i zakończenia. Przewiduje się, że część wstępna i końcowa trwać będą po 35 minut. Pierwsza Jednostka jest dostarczana w trakcie jednej sesji trwającej 90 min. Druga jednostka jest dostarczana w jednej sesji trwającej 120 min. Trzecia jednostka jest realizowana w trzech sesjach trwających odpowiednio 100 min, 120 min i 100 min. Treść tych pięciu sesji jest zawarta w poniższym dokumencie i prezentacji. W celu realizacji szkolenia dostarczone filmy i inne materiały muszą zostać przeanalizowane i przygotowane przed szkoleniem.

Rozdział 1

Wstęp

Teraz, po dokonaniu pierwszego wprowadzenia, zajmiesz się trudnością zatrudnienia osób z ASD / niepełnosprawnością. Znaczenie posiadania ustawodawstwa chroniącego ich prawa na wszystkich poziomach. Zapoznasz się z pojęciem praw człowieka i podstawowymi koncepcjami stosowania prawa międzynarodowego.

Sesja 1.1

Rozdaj trenerom karty pracy do ćwiczeń 1 i 2 oraz przekaż im ppt i odpowiednią część „Modułu 4”.

Na początku każdej sesji upewnij się, że szkolenie jest dostosowane do potrzeb uczestników poprzez rozgrzewkę.



Rozpocznij od krótkich ram koncepcyjnych i kontekstowych: tło, ustawodawstwo dotyczące niepełnosprawności, struktura ram prawnych, stosowanie prawa międzynarodowego.

Postępuj zgodnie z wyjaśnieniem międzynarodowych przepisów referencyjnych dotyczących praw człowieka, niepełnosprawności i ASD: Powszechna deklaracja praw człowieka, Międzynarodowe paktów praw człowieka, Konwencja o prawach dziecka, Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (CRPD), The praw dzieci niepełnosprawnych, Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (KONW) i jej artykuł 27.

Wyjaśniając Konwencję o Prawach Osób Niepełnosprawnych, przeprowadź debatę wokół definicji „racjonalnego usprawnienia” wskazanej w MOD4. Aktywność 1.

W część pierwsza, uczestnicy są proszeni o zastanowienie się nad znaczeniem „rozsądnego przystosowania” w sytuacji Henry'ego, osoby zmagającej się z ASD, która właśnie została zatrudniona w papierowym biurze: Jakie zajęcia i przystosowania mogą być dla niego odpowiednie?

W drugiej części uczestnicy proszeni są o podzielenie się informacjami na temat funkcjonowania takich przepisów w kraju, z którego pochodzą, oraz o przeprowadzenie burzy mózgów na temat implikacji (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych) usprawnień w miejscu pracy.

Zgodnie z art. 27 KPON przeanalizuj punkt po punkcie z uczestnikami korzystając z karty pracy MOD4. Aktywność 2

Tym razem grupa przegląda niektóre cytaty z artykułu 27 KPPR. Za pomocą kilku kierowanych pytań grupa jest proszona o przeprowadzenie burzy mózgów na temat znaczenia prawa, jego ograniczeń, implikacji i aspektów etycznych.

Zakończ krótką prezentacją na temat międzynarodowego uznania spektrum zaburzeń autystycznych

Rozdział 2

Wstęp

Dostarcz prowadzącym karty pracy związane z ćwiczeniem 3 i 4, odpowiednią część „Modułu 4” oraz odpowiednie s.

Aby stworzyć więź i zasiać pozytywną energię w grupie, zagrać w grę w tajemnicze numery identyfikacyjne. Każdy praktykant będzie musiał napisać na karteczce samoprzylepnej ciąg liter i cyfr. Części tych sekwencji powinny mieć dla nich znaczenie. Na przykład: 1994-2B-5yD może reprezentować osobę urodzoną w 1994 roku, która ma 2 braci i tańczy od 5 lat. Po minucie lub dwóch trener zawoła uczestnika, aby pokazał



swoją karteczkę samoprzylepną, podczas gdy grupa próbuje odgadnąć znaczenie sekwencji. Gra kończy się, gdy wszyscy zostaną przesłuchani.

Teraz możesz przedstawić treść tej sesji i jej oczekiwane efekty, omówić czas jej trwania, czas itp. Daj uczestnikom możliwość zadawania pytań dotyczących kursu.

Sesja 2.1

Następnie zaczniesz dostarczać treści kursu: Europejskie regulacje referencyjne dotyczące praw człowieka, niepełnosprawności i ASD.

Wyjaśnij europejski kontekst prawny: traktaty o Unii Europejskiej, traktat lizboński i amsterdamski. Europejskie odniesienia prawne dotyczące praw człowieka i niepełnosprawności, europejskie dokumenty normatywne dotyczące praw pracowniczych i niepełnosprawności.

Mówiąc o prawach pracowniczych i niepełnosprawności, poprowadź dyskusję na temat koncepcji nieproporcjonalnego obciążenia, jak wskazano w MOD4. Aktywność 3

Opierając się na artykule 5 Dyrektywy o Równości Zatrudnienia, uczestnicy proszeni są o utworzenie małych grup składających się z 2 lub 3 osób i przedyskutowanie, w którym przypadku, dla niektórych podanych przykładów (praca w restauracji, sklepie z gramiami wideo...), możliwe jest zatrudnienie osoby zmagającej się z ASD lub z drugiej strony, jak mogłoby to stanowić „nieproporcjonalne obciążenie dla pracodawcy”.

Kontynuuj europejską strategię dotyczącą zatrudnienia i niepełnosprawności: europejskie strategie dotyczące niepełnosprawności na lata 2010-2020 i 2021-2030.

Podczas wyjaśniania Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Niepełnosprawności rozpocznij dyskusję w grupie, myśląc o Europie bez barier, jak wskazano w MOD4. Aktywność 4

Kontekst jest ustalony: trener zaprasza uczestników, aby odgadli, że żyją w roku 2121, w epoce, w której Europa stała się wolna od barier, a osoby zmagające się z niepełnosprawnościami wyrażają swoje talenty i w pełni korzystają z przysługujących im praw. Stażyści to studenci prawa, którzy natknęli się na europejskie strategie dotyczące osób niepełnosprawnych na lata 2010-2030.

Korzystając z odrobiny wyobraźni i poczucia przewidywania, wszyscy porównują te stare cele (wymienione w arkuszu) z obecną sytuacją w 2121 roku, w taki sam sposób, w jaki patrzylibyśmy obecnie na niektóre średniowieczne aspekty, takie jak wysoki wskaźnik zabójstw lub polowań na czarownice.

Podobnie jak w przypadku poprzedniego ćwiczenia, trener może wzbogacić debatę o kolejne pomysły, jeśli uczestnicy mają trudności z przejściem dalej. Ponadto, jeśli niektóre z wymienionych celów nie pasują do gry, trener może pominąć niektóre z nich.



Następnie wyjaśnij pozytywne działania promujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Europie i zastanów się nad nimi, jak wskazano w MOD4.
Aktywność 5

Opierając się na pozytywnych środkach wymienionych w programie szkolenia (system kwotowy, zatrudnienie wspierane i zatrudnienie chronione), grupa jest zapraszana do otwartej dyskusji na temat tych aspektów: Czy ktoś kiedykolwiek widział to w swoim osobistym doświadczeniu? Czy uważają to za środek etyczny, pozytywny, negatywny? W jaki sposób takie działania przyniosły firmie korzyść, a wręcz przeciwnie, zaszkodziły?

Trener może ożywić dyskusję dodatkowymi pomysłami, pytaniami lub anegdotami, jeśli grupa nie czuje się zainspirowana.

Następnie dokonaj krótkiej prezentacji innych narzędzi UE mających wpływ na dziedzinę niepełnosprawności.

Wejść teraz, jak jest ekspresowe europejskie uznanie i świadomość spektrum zaburzeń autystycznych.

Rozdział 3

Wstęp

Rozdaj trenerom arkusze robocze do ćwiczeń 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13 oraz przekaż im ppt i odpowiednią część „Modułu 4”.

Po prezentacji nauczyciela rozpoczniemy sesję prostym ćwiczeniem przełamującym lody:

„Podobieństwa i różnice”: celem jest sprawienie, aby członkowie zespołu dowiedzieli się, w jaki sposób są do siebie podobni i różni, oraz nawiązali kontakt na poziomie osobistym.

Wszyscy lubimy mieć w sobie coś wyjątkowego. Ale wszyscy lubimy też wiedzieć, że jesteśmy podobni w jakiś sposób. Ten lodolamacz pozwala dowiedzieć się tych rzeczy o naszych współpracownikach.

- Daj każdemu uczestnikowi kartkę papieru i długopis.
- Poproś wszystkich, aby narysowali na swoich kartkach trzy kolumny z nagłówkami: nazwa, podobne i inne.
- Poproś swój zespół, aby zmieszał się ze sobą i dowiedz się, co mają ze sobą wspólnego, a co innego.
- Po zatrzymaniu zegara zwycięzcą zostaje osoba, która wpisze jak najwięcej imion na swojej karcie



To uwrażliwia grupę na nasze różnice i jednocześnie podkreśla, że wszyscy jesteśmy równi w prawach, a nauczyciel poprowadzi wnioski do wprowadzenia znaczenia systemu prawnego chroniącego osoby niepełnosprawne.

Sesja 3.1

Rozpocznij prezentację od poprzedniego quizu zgodnie z Arkuszem MOD4. Aktywność 6. Jest to wstępny kwestionariusz, w którym nauczyciel zadaje na antenie pytania różnym uczestnikom.

Wszyscy studenci aktywnie uczestniczą w oparciu o swoje doświadczenie zawodowe i życiowe z każdego z krajów.

Nauczyciel wyciągnie globalne wnioski dla każdego pytania, oceniając poziom wiedzy uczniów na dany temat w ich własnym kraju.

Służy jako motywacja do kolejnych działań, w celu pogłębienia dociekań i wiedzy.

Poprzednie działanie posłużyło poznaniu punktu wyjścia wiedzy uczestników. Teraz nauczyciel prosi uczestników, aby przyłączyli się do grup zgodnie z ich krajem pochodzenia, używając dokumentu MOD4. Aktywność 7.

Studenci będą pracować nad badaniem istotnych informacji o charakterze prawnym z ich kraju pochodzenia.

W pierwszej części skupimy się na dokumentach normatywnych. Wyszukiwanie zostanie podzielone na przepisy chroniące prawa człowieka / Obowiązujące przepisy dotyczące zatrudnienia i niepełnosprawności.

Druga część będzie skierowana na badanie konkretnych odniesień prawnych w kwestii autyzmu.

Nauczyciel poprosi przedstawiciela każdej grupy, aby podzielił się wynikami i poprowadzi dyskusję z przewodnikiem porównującą wszystkie kraje, a następnie zagłębi się w treść teoretyczną w tym zakresie.

Następnie trener będzie nauczał części krajowych dokumentów normatywnych dotyczących praw pracowniczych i osób niepełnosprawnych według krajów.

Sesja 3.2

Aby kontynuować strategię firmy przy zatrudnianiu osób z ASD, zacznij prezentować stażystom film wideo, w którym ramy prawne są łatwe do zrozumienia, jak wskazano w Arkuszu MOD4. Ćwiczenie 8,9,10

Działanie to polega na retransmisji filmów przeplatanych transmisją treści teoretycznych.



Nauczyciel wyjaśni ramy prawne, a następnie pokaże wideo odpowiadające każdemu z nich.

Dzięki tej aktywności możliwe jest utrwalenie wiedzy, podsumowanie treści i podkreślenie ważnych punktów.

Dodatkowo możesz przedyskutować w grupie, kiedy uważa się to za dyskryminację ze względu na niepełnosprawność lub zastanowić się nad koncepcją racjonalnych usprawnień i zintegrować je zgodnie z teoretyczną częścią Konwencji.

Po tej części podkreśl odpowiedzialność firm za przestrzeganie praw człowieka i sposób, w jaki mogą prowadzić swoją działalność w tym sensie, stosując Wytyczne i Agendę 2030.

Zagłębiając się w Zasady przewodnie, wyjaśnij pracodawcy kierunek i kroki w celu promowania włączenia osób niepełnosprawnych, najpierw podejmując zobowiązanie.

Po drugie, dowiedz się, jakie prawa chroni Konwencja przed czytaniem biznesowym? Identyfikacja możliwych negatywnych wpływów za pomocą dokumentu MOD4. Aktywność 11.

Działanie to polega na zastanowieniu się z punktu widzenia firmy, które artykuły KPON mają zastosowanie oraz czy strategia firmy jest spójna lub w jakich punktach należy ją zmodyfikować.

Nauczyciel prosi uczestników, aby zebrali się w grupy (2-4 osobowe). Każda grupa będzie udawać, że jest firmą.

Każdej grupie rozda ulotkę.

Wyjaśni, że wybrane zostały artykuły KPDO, które dotyczą zatrudniania osób niepełnosprawnych.

W przypadku każdego artykułu poprosi grupę o przeczytanie i zastanowienie się nad pytaniami, które firma może sobie zadać, aby znaleźć możliwy negatywny wpływ na jej strategię.

Dostarczono przykłady, aby można było ukierunkować działanie w przypadku konieczności przełamania lodów.

Po trzecie, naucz, jak ustanowić procedury i przydzielić menedżerów i zasoby, aby złagodzić i naprawić możliwe skutki.

W czwartym i ostatnim kroku wspomnij o celach zrównoważonego rozwoju związanych z niepełnosprawnością, aby promować określone działania, które wniosą wkład w Agendę 2030.



Sesja 3.3

Ta część jest studium porównawczym pięciu krajów europejskich, na temat wymagań prawnych dotyczących zatrudniania osoby z autyzmem.

Zobacz arkusz roboczy: MOD4. Aktywność 12. Jest to wstępny kwestionariusz, w którym nauczyciel zadaje na antenie pytania różnym uczestnikom.

Wszyscy studenci aktywnie uczestniczą w oparciu o swoje doświadczenie zawodowe i życiowe z każdego z krajów.

Nauczyciel wyciągnie globalne wnioski dla każdego pytania, oceniając poziom wiedzy uczniów na dany temat w ich własnym kraju.

Służy jako motywacja do kolejnych działań, w celu pogłębienia dociekań i wiedzy.

Poprzednie działanie posłużyło poznaniu punktu wyjścia wiedzy uczestników. Teraz nauczyciel prosi uczestników, aby dołączyli do grup zgodnie z ich krajem pochodzenia, jak wskazano w arkuszu MOD4. Aktywność 13.

Poprzednie działanie posłużyło poznaniu punktu wyjścia wiedzy uczestników. Teraz nauczyciel prosi uczestników, aby dołączyli do grup zgodnie z ich krajem pochodzenia

Studenci będą pracować nad badaniem istotnych informacji o charakterze prawnym z ich kraju pochodzenia.

Nauczyciel rozda wydrukowane ćwiczenie z częściami do przestudiowania.

Pierwsza część poświęcona będzie prawnemu uznaniu ASD/niepełnosprawności. Następnie dochodzi do znalezienia konkretnych warunków według rodzajów umów dla osób niepełnosprawnych.

Później pogłębi się pomoc publiczna i ulgi podatkowe dla firm zatrudniających osoby z ASD/niepełnosprawnością. Wreszcie, będą nadal badać poziom zaangażowania kraju w podnoszenie świadomości na temat autyzmu.

Nauczyciel poprosi przedstawiciela każdej grupy, aby podzielił się wynikami i poprowadzi dyskusję z przewodnikiem porównującą wszystkie kraje, a następnie zagłębi się w treść teoretyczną w tym zakresie.

Wniosek

Ta część powinna zawierać ogólny przegląd treści Modułu 1. Rozpocznij od doświadczeń i obserwacji uczestników. Każdy z nich powinien napisać na naklejce, jaka jest jego zdaniem najważniejsza rzecz, której nauczył się w ramach pierwszego modułu. Umieść naklejki na flipcharcie i przeczytaj je. To otwiera dyskusję na nierozwiązane



kwestie. Za pomocą pytań otwartych uczestnicy wskazują swoje wątpliwości, które można od razu rozwiązać, lub zapisują je i omawiają w jednym z kolejnych modułów. Na koniec rozdaj ankiety do oceny skuteczności i jakości sesji oraz oceny kompetencji.

Należy przypomnieć kursantom, że warunki pracy pracownika, zwłaszcza niepełnosprawnego, powinny zawsze uwzględniać krajowe, europejskie i międzynarodowe regulacje prawne. Niektóre bardziej liberalne zachowania mogą się zdarzyć, jeśli zarówno pracodawca, jak i pracownik wyrażą na to zgodę w sposób wyraźny i oficjalny, o ile nie jest to sprzeczne z wyżej wymienionymi przepisami.

Podjąć właściwe kroki

Pracodawca opracowuje dokumentację zawierającą główne kroki, które należy wykonać, oraz powiązane ramy prawne.

Raport będzie weryfikowany raz w roku i będzie aktualizowany zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Osoby oceniające kompetencje

Z jednej strony wiedza i biegłość nauczycieli w zakresie kompetencji szczegółowych i ogólnych tytułu lub tytułów, na których rozwijana jest ich praktyka pedagogiczna.

Z drugiej strony sposób, w jaki nauczyciel wie, jak docenić u ucznia wyniki, które uzyskała w procesie uczenia się.

Ocena kompetencji odbywa się za pomocą pytań wielokrotnego wyboru. Na każde z dziesięciu pytań podane są cztery możliwe odpowiedzi. Jest tylko jedna poprawna odpowiedź. Każda poprawna odpowiedź daje jeden punkt. Minimalna liczba punktów wymagana do zaliczenia testu wynosi 8.

Moduł 4 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów

- Wytoczne polityki dotyczące celów zrównoważonego rozwoju sprzyjających włączeniu społecznemu (ONZ) - <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/Foundations/policy-guideline-foundations-final.pdf>
- Dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - https://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/disable/socpart/comp05_en.pdf
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym dla wszystkich - Autism Europe (UE) - https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2019/05/KE-04-19-351-EN-N_compressed-2.pdf
- Niepełnosprawność w miejscu pracy: Praktyki firmowe – ILO (UE) - https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_150658.pdf



- Pomoc osobom z autyzmem – The National Disability Authority IRL) – <https://nda.ie/Publications/Employment/Employment-Publications/Assisting-People-with-Autism-Guidance-for-Line-Managers-HR-Professionals.pdf>
- Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Guía Práctica para Empresas (ES) -<http://www.autismo.org.es/sites/default/files/guia-empresa-y-ddhh-cermi.pdf>
- Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo (ES) - https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO7208/manual_empleo_apoyo.pdf
- Orientaciones a la empresa sobre la inclusión laboral de las personas con Síndrome de Asperger (TEA nivel1) (ES) -<https://aspergermalaga.es/AMSA/wp-content/uploads/2020/11/Gu%C3%ADa-para-la-inclusi%C3%B3n-laboral-del-trabajador-TEA-1.pdf>
- Rozporządzenie Królewskie 1/2013 w sprawie praw osób niepełnosprawnych i ich włączenia społecznego, Hiszpania
- Rozporządzenie Królewskie 2/2015 w sprawie Statutu Praw Pracowniczych, Hiszpania
- Dekret Królewski 290/2004 regulujący enklawy pracy jako środek promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych, Hiszpania
- Ustawa 31/1995 o zapobieganiu zagrożeniom w pracy, Hiszpania
- Dekret Królewski 818/2021 regulujący wspólne programy aktywizacji zawodowej na rzecz zatrudnienia Krajowego Systemu Zatrudnienia, Hiszpania
- Dekret Królewski 870/2007 regulujący program zatrudnienia wspomaganego jako środek promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych na zwykłym rynku pracy, Spai
- <https://sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/contratacion-personas-con-discapacid>



- [reklama.html](#)
- <https://sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/empleo-para-personas-con-discapacidad/centros-especiales-empleo.html>
- https://www.mites.gob.es/es/Guia/texto/guia_8/contenidos/guia_8_19_2.htm
- <https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/enlaces/1211891517654/Tramite>
- <https://javersagardoy.com/informacion-laboral/atencion-a-la-dependencia/tipos-de-contratos-de-trabajadores-con-discapacidad->
- Zatrudnienie Osób Niepełnosprawnych - Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (niepelnosprawni.gov.pl)
- Zatrudnienie niepełnosprawnego 2021 – zatrudnienie do pracowników z PFRON i ulgi – warunki, wysokość, wyposażenie, stopnie niepełnosprawności (blogarama.com)
- Work4Psy – Raport z przeglądu literatury, <https://cesie.org/en/resources/work4psy-literature-review-report/>
- Autismo nel panorama giuridico italiano, Articolo, 11.09.2015
- <https://www.altalex.com/documents/news/2015/09/01/la-sindrome-autistica-nel-panorama-giuridico-italiano>
- Autismo e lavoro: una piramide da rovesciare, <https://www.portale-autismo.it/autismo-lavoro-piramide-rovesciare/>
- Leggi e Diritti delle persone con Disturbo dello Spettro Autistico, <http://www.studiosalvago.it/leggi-e-diritti/>
- Lavoratori diversamente abili, <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Incentivi/Pagine/Disabili.aspx>
- Legislatura 17^a - Dossier n. 466 - https://www.senato.it/japp/bqt/showdoc/17/DOSSIER/0/1009310/index.html?part=dossier_dossier1-sezione_sezione14-h1_h13
- Autismo ed inclusione sociale: le opportunità per l'inserimento lavorativo, <http://www.tieniamente.it/2020/09/autismo-inclusione-sociale-opportunita-inserimento-lavorativo/>
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Serbia - https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_profesionalnoj_rehabilitaciji_i_za_posljavanju_osoba_sa_invaliditetom.html
- Ustawa o zapobieganiu dyskryminacji osób niepełnosprawnych, Serbia - https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_diskriminacije_osoba_sa_invaliditetom.html
- <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dsid/dsid.nsf/All/5E5F3AD92A3FA954C2257AA100466BA1?OpenDocument>
- Dokument roboczy Komisji w sprawie ustanowienia na poziomie UE ram wymaganych na mocy art. 33 ust. 2 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. sierpień 2012



Moduł 5 - Plan sesji szkoleniowej

Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autisms	
Numer modułu	5
Tytuł modułu	Proces rekrutacji dla osób z ASD: Stworzenie procesu rekrutacji przyjaznego autystom
Czas trwania	10 godzin
Liczba sesji i czas trwania każdej sesji:	Wprowadzenie (80 minut) Część I - Przygotowanie procesu rekrutacji (60 minut) Jednostka II – Rekrutacja przyjazna autyzmowi (180 minut) Część III – Selekcja przyjazna autyzmowi (240 minut) Jednostka IV – Rekrutacja i selekcja przyjazna autyzmowi: kontynuacja (120 minut) Zakończenie (125 minut)

Wstęp			
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera	10 minut	Prezentacja/slajdy/broszura	Trener przedstawił kursantom
Prezentacja uczestników, przełamywanie lodów/zasilacz	45 minut	Karty pracy/flipchart/kolory i papiery	Wszyscy stażyści zaangażowani i aktywnie uczestniczący, stażyści nauczyli się lepiej poznać
Prezentacja tematów poruszanych na sesji	10 minut	Prezentacja/slajdy/materiały drukowane	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia
Ważność tematu, oczekiwane efekty	15 minut	Prezentacja/filmy/inne	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności



Sesje główne				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Rozdział 1 Przygotowanie procesu rekrutacyjnego	60 minut	Prezentacja/ Arkusze i długopisy/ Wideo/ Quiz Kahoot	Wykład/ Dyskusja/ Demonstracja/ Studium przypadku/ Quiz	<ul style="list-style-type: none">- Zdefiniuj kluczową wiedzę na temat ASD.- Zrozumienie korzyści płynących z zatrudniania osób z ASD.- Zidentyfikować typowe trudności napotymane przez osoby z ASD podczas poszukiwania i ubiegania się o pracę.- Wdrożyć komunikację zewnętrzną i prezentację przyjazną autyzmowi.- Przeanalizuj i ponownie rozważ wartości firmy.- Wspieraj integracyjne i przyjazne autyzmowi środowisko pracy.
Rozdział 2 Rekrutacja przyjazna autyzmowi	180 minut	Prezentacja/ Arkusze i długopisy	Wykład/ Dyskusja/ Demonstracja/ Studium przypadku	<ul style="list-style-type: none">- Zdefiniuj model kompetencji przyjazny autyzmowi.- Zidentyfikuj kluczowe kompetencje.- Zaimplementuj ogłoszenie o pracę przyjazne autyzmowi.- Wybierz różne kanały rekrutacji.



					<ul style="list-style-type: none">- Zaprojektuj proces ubiegania się o pracę przyjazny dla autyzmu.- Opracowanie procesu rekrutacji przyjaznego autyzmowi.	
Rozdział 3 Proces selekcji przyjazny autyzmowi	240 minut	Prezentacja/ Wideo/arkusze i długopisy		Wykład/ Demonstracja/ przypadku	Dyskusja/ Studium	<ul style="list-style-type: none">- Stworzenie przyjaznego autyzmowi podejścia do badań przesiewowych.- Wspieraj podejście do rozmowy kwalifikacyjnej przyjazne autyzmowi.- Wybierz zalecaną metodologię wywiadu.- Zdefiniuj dobre umiejętności komunikacyjne podczas rozmowy kwalifikacyjnej.- Zidentyfikować i wdrożyć alternatywy dla tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej.
Jednostka 4 Rekrutacja i selekcja przyjazna autyzmowi: kontynuacja	120 minuty	Prezentacja/ długopisy	Arkusze i	Wykład/ Demonstracja/ przypadku	Dyskusja/ Studium	<ul style="list-style-type: none">- Zdefiniuj skuteczne narzędzie do rzetelnej oceny kandydatów.- Zidentyfikuj, czym jest stronniczość i jak jej uniknąć.- Wdrażanie pozytywnego podejścia do selekcji kandydatów.- Sformułować adekwatne informacje zwrotne z



				rozmowy kwalifikacyjnej dla kandydata. - Ocena procesu rekrutacji osób z ASD.
--	--	--	--	--

Wniosek				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Podsumuj sesję	45 minut	Prezentacja/arkusze/długość gopisy	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi	30 minut	Flipchart / tablica suchościeralna	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia	20 minut	Kwestionariusze oceny	Stażyści wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu	30 minut	Formularz oceny kompetencji/ Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu



Moduł 5 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów

Przygotowanie

Przygotowanie wymaga wskazówek i wskazówek, jak podejść do tematu. Wymaga również zarządzania czasem, zarezerwowania odpowiedniego miejsca i upewnienia się, że materiał jest gotowy na każdą sesję.

Aby wiedzieć, jak zająć się tym tematem, ważne jest, aby wziąć pod uwagę zasady uczenia się dorosłych. Poznanie tych zasad i skupienie wokół nich sesji zoptymalizuje szkolenie jako cenne doświadczenie dla uczestników.

Dobre przygotowanie wymaga dobrej znajomości struktury i harmonogramu szkolenia. Kilkakrotne powtórzenie przed treningiem jest ważnym krokiem do opanowania treści i zarządzania czasem. Trener może również z wyprzedzeniem udostępnić uczestnikom uproszczoną wersję sesji szkoleniowej, aby mogli lepiej przygotować się na dzień.

Dobre przygotowanie to także dobra znajomość treści szkolenia. Trener powinien opanować temat i przewidzieć pytania, które mogą zadać uczestnicy. Aby przygotować odpowiedzi na potencjalne pytania, trener może zapoznać się z referencjami wskazanymi w materiałach szkoleniowych.

Wstęp

Wprowadzenie zostanie podzielone na 4 części:

- Powitanie i prezentacja trenera

Trener w jasny i zwięzły sposób przedstawił uczestnikom siebie oraz organizację, w której pracuje. Wraz z podaniem imienia i nazwiska trener powinien podać kilka informacji o swoim pochodzeniu i wybrać szczegóły, które są istotne dla prezentacji i pomóc mu w zdobyciu pozycji eksperta w wybranym temacie. Ta część nie powinna przekraczać 10 minut, aby nie stracić uwagi kursantów.

- Prezentacja uczestników, przełamywanie lodów/zasilacz

Sesja szkoleniowa może obejmować dziesiątki osób, z których część może się nie znać. Dla przebiegu szkolenia ważne jest, aby wszyscy uczestnicy szkolenia lepiej się poznali. Trener powinien więc wybrać lodołamacza, aby stworzyć przyjemne i bezpieczne środowisko. Dobrym pomysłem jest również podzielenie grupy na mniejsze grupy, aby stworzyć bardziej zrelaksowane i sprzyjające nauce środowisko.

- Prezentacja tematów poruszanych na sesji

Trener powinien przedstawić temat w zwięzły i uporządkowany sposób. W razie potrzeby trener może porozmawiać o źródłach i metodzie.



Aby zaangażować uczestników od samego początku, wzbudzić ich zainteresowanie i pomóc im skupić się na tym, co trener ma zamiar przekazać, trener powinien sprawić, by zrozumieli temat i treść szkolenia.

- Ważność tematu, oczekiwane efekty

Uczestnicy muszą też wiedzieć, że to, co prezentuje trener, jest ważne. Trener powinien rozważyć podanie statystyk, aby pomóc w przekazaniu znaczenia przesłania. Trener powinien również powiedzieć, w jaki sposób ta prezentacja może wzbogacić ich życie lub pomóc im rozwinąć nowe umiejętności.

Jednostka 1, 2, 3 i 4

Każdą jednostkę należy przygotować z wyprzedzeniem, a energetyzator należy wybrać przed rozpoczęciem sesji. Osoby badane powinny być dobrze przygotowane, aby móc odpowiedzieć na ewentualne pytania. W celu przygotowania przedmiotów warto zapoznać się z programem szkolenia i dodaną literaturą.

- Unit 1 : Przygotowanie procesu rekrutacji
- Część 2: Rekrutacja przyjazna autyzmowi
- Część 3: Proces selekcji przyjazny autyzmowi
- Część 4: Rekrutacja i selekcja przyjazna autyzmowi: kontynuacja

Aby dostosować treści do swoich doświadczeń, trener powinien rozważyć opowiedzenie krótkiej i odpowiedniej historii, ponieważ może to pomóc w budowaniu relacji z uczestnikami. Historia może być idealistyczna lub prowokująca do myślenia, ale powinna być krótka i zawierać istotne informacje.

Podczas każdej sesji trener powinien zachęcać uczestników do ekscytacji prezentacją, będąc energicznym mówcą. Wraz ze zmianą tonu głosu, trener powinien upewnić się, że używa gestów dłoni i uśmiecha się podczas całej wypowiedzi.

Poza zajęciami partycypacyjnymi trener powinien motywować uczestników do udziału, zadając pytania otwarte, które wymagają od nich podniesienia ręki lub wstania w celu udzielenia odpowiedzi. To zachęci ich do uważniejszego słuchania i może pomóc w zastanowieniu się nad treścią prezentacji.

Wymagane jest również regularne zadawanie im pytań, jeśli mają jakieś pytania lub coś jest niejasne.

Ważne jest, aby korzystać z pomocy wizualnych. Jednak używanie go nie oznacza posiadania go jako tła. Jeśli w pokazach slajdów znajdują się grafiki, infografiki, filmy, obrazki i inne elementy wizualne, lepiej, aby trener pokazał to i objął rękami podczas mówienia. Kieruje prezentacją i pomaga ludziom zachować zainteresowanie i nie być rozdartym między słuchaniem a rozumieniem elementów wizualnych.



Wniosek

Na zakończenie modułu wiedza, umiejętności i kompetencje uczestników zostaną ocenione za pomocą kwestionariusza oceny – testu składającego się z 10 pytań zamkniętych z wieloma poprawnymi odpowiedziami. Aby zaliczyć moduł, kursanci będą musieli uzyskać co najmniej 75% poprawnych odpowiedzi.

Ocena modułu będzie częścią ogólnej oceny Opportunities4autism, łącząc wyniki oceny wszystkich 6 modułów.

Podejmować właściwe kroki

- Napisz sprawozdanie z warsztatu.
- Przekaż materiały warsztatowe kilku firmom.
- Utrzymuj strategiczną komunikację i współpracę z uczestnikami warsztatów.
- Otwórz wirtualną przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami i wynikami efektów uczenia się.

Ocena kompetencji

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

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

Moduł 5 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów

- *Zatrudnianie osób autystycznych – poradnik dla pracodawców*, National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers>
- *Korzyści z zatrudniania osób z autyzmem*, International Board of Credentialing and Continuing Education Standards. - <https://ibcces.org/blog/2015/07/08/benefits-of-hiring-people-with-autism/9>
- *Neuroróżnorodność jako przewaga konkurencyjna*, Harvard Business Review.- <https://hbr.org/2017/05/neurodiversity-as-a-konkurencyjna-przewaga>
- *Gdzie autystyczni kandydaci (i inni) popełniają błędy podczas rozmów kwalifikacyjnych*, Kariery w e-finansach. - <https://www.efinancialcareers.it/news/2020/11/autism-job-interviews>



- Korzyści z zatrudniania osób z autyzmem, filmy na YouTube. - https://www.youtube.com/results?search_query=benefits+of+employing+autistic+people
- *Disabilità intellettive, alcuni dati, Anffas Nazionale.* - [http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20milioni%20di%20persone,\(il%2010%2C7%25\)](http://www.anffas.net/it/disabilita-intellettive-e-disturbi-dello-spettro-autistico/alcuni-dati/#:~:text=Oltre%20quattro%20milioni%20di%20persone,(il%2010%2C7%25))
- *Autyzm i zatrudnienie sprzyjające włączeniu społecznemu, Parlament Europejski.* - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-9-2021-000017_EN.html
- *Autyzm w pracy: program globalny, Chase.* - <https://www.youtube.com/watch?v=RrSGoK7jI2M>
- *Marka pracodawcy, Wikipedia.* - https://en.wikipedia.org/wiki/Employer_branding
- *Miernik pracodawców przyjaznych autyzmowi i osobom z zespołem Aspergera, Spectroomz.* - <https://www.spectroomz.com/blog/the-autism-friendly-employer-meter>
- *Cyfrowy świat przyjazny autyzmowi, żywy autyzm.* - <https://livingautism.com/autism-friendly-digital-world/>
- *Jak zbudować stronę internetową przyjazną autyzmowi, HeX Productions.* - <https://www.horlix.com/making-your-autism-friendly-website/>
- *Przekształcanie życia i zmiana postaw, National Autistic Society.* - <https://www.autism.org.uk/>
- *Omówienie SAP Autyzm w pracy, SAP.* - <https://www.youtube.com/watch?v=VweAtdc3dyM>
- *Co to jest opis stanowiska?, WikiJob.* - <https://www.wikijob.co.uk/content/application-advice/job-applications/what-job-description>
- *Opisy stanowisk oparte na kompetencjach.* - <http://www.waljob.net/download/hrbook/HRM%20-%20Aktówka%20Books%20-%20Zatrudnienie%20Great%20People.pdf>
- *Neurodiverse Practices – Jak zatrudnić osoby z autyzmem, Focus Professional Services. Agencja talentów Neurodiversity.* - <https://focusps.ca/neurodiverse-practices-hire-people-autism/>
- *Co to jest autyzm?, National Autistic Society.* - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/what-is-autism>
- *Jak przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami z autyzmem, The Conversation.* - <https://theconversation.com/how-to-conduct-job-interviews-with-candidates-who-have-autism-123152>



- *Co robić, a czego nie robić podczas przeprowadzania wywiadów z kandydatami do pracy z autyzmem,* Spectroomz. - <https://www.spectroomz.com/blog/interviewing-autistic-candidates>
- *Wypalenie autystyczne, wyjaśnione,* Spectrum News. - <https://www.spectrumnews.org/news/autistic-burnout-explained/>
- *Łagodzenie niekorzystnej sytuacji autystycznych osób poszukujących pracy: wstępna ocena adaptowanych pytań do rozmowy kwalifikacyjnej,* Centre for Applied Autism Research, University of Bath, Wielka Brytania oraz Centre for Research in Autism and Education, University College London, Wielka Brytania. - <https://discovery.ucl.ac.uk/id/eprint/10114129/1/Job%20interview%20paper%20FINAL%20ACCEPTED%20AUTHORS%20VERSION.pdf>
- *Różne rodzaje rozmów kwalifikacyjnych i czego można się spodziewać,* Morgan McKinley. - <https://www.morganmckinley.com/article/different-types-job-interviews-and-what-expect>
- *Wywiady oparte na kompetencjach,* ISC Professional. - <https://www.interview-skills.co.uk/free-information/interview-guide/competency-based-interviews>
- *Wskazówki dotyczące rozmów kwalifikacyjnych i dekodowanie pytań: przewodnik po rozmowach kwalifikacyjnych dla uczniów z zespołem Aspergera i ASD,* Recruit Guelph. - <https://www.recruitguelph.ca/cecs/sites/uoguelph.ca.cecs/files/public/Asperger%27s%20and%20ASD%20Job%20Wywiad%20Tips.pdf>
- *Badanie przesiewowe za pomocą testów przed zatrudnieniem,* SHRM. - <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/screeningbyeansofpreemploymenttesting.aspx>
- *Ujawniać czy nie ujawniać? Zestaw narzędzi do pracy,* Autyzm mówi. - <https://www.autismspeaks.org/tool-kit-excerpt/disclose-or-not-disclose>
- *Ujawnienie swojego autyzmu - przewodnik dla autystycznych dorosłych,* National Autistic Society. - <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/diagnosis/disclosing-your-autism/autistic-adults>
- *Czy powinienem ujawnić mój autyzm potencjalnemu pracodawcy?,* US News. - <https://health.usnews.com/wellness/articles/2018-11-08/should-i-disclose-my-autism-to-a-prospective-employer>
- *Czy pytanie o zdrowie psychiczne podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest legalne?,* Recruitment Connection. - <https://www.recruitment-connection.co.uk/index.php/2018/02/is-it-legal-to-ask-about-mental-health-in-job-interviews/>
- *Autyzm i rozmowy kwalifikacyjne,* film z YouTube. - <https://www.youtube.com/watch?v=GPxRpVoQ2g>



- Grywalizacja w rekrutacji, zatrudnianiu. -
<https://recruiterbox.com/blog/gamification-in-recruiting#:~:text=Gamification%20can%20be%20an%20skuteczne,oni%20by%20do%20if%20zatrudnili>.
- Projektowanie zgrywalizowanych interwencji w przypadku zaburzeń ze spektrum autyzmu: przegląd systematyczny, Barros.V, Brancher.J, Camargo.M i Miranda.R. -
https://www.researchgate.net/publication/337108684_Designing_Gamified_Interventions_for_Autism_Spectrum_Disorder_A_Systematic_Review
- 8 powodów, dla których rekruterzy powinni zachować ostrożność podczas sprawdzania kandydatów za pomocą grywalizacji, Meritocracy. -
<https://meritocracy.is/blog/2018/11/29/8-reasons-why-recruiters-should-be-careful-when-using-gamification-to-screen-candidates/>
- Grywalizacja w rekrutacji i szkoleniu zawodowym: model, taksonomia i wyzwania, IEEE Xplore. -
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/9050550>
- Skuteczna rekrutacja i selekcja, Saylor. -
<https://learn.saylor.org/mod/page/view.php?id=6121>
- Jak przyciągnąć bardziej neuro różnorodną siłę roboczą, The Telegraph. -
<https://www.telegraph.co.uk/business/autism-in-workplace/attract-neurodiverse-workforce/>
- Zasoby ludzkie: rekrutacja i selekcja, Open Learn. -
<https://www.open.edu/openlearn/money-business/human-resources/human-resources-recruitment-and-selection/content-section-2>
- Zrozumienie twoich uprzedzeń, Washington University. -
<https://psych.wustl.edu/news/understanding-your-biases>
- Jak rozpoznać i pokonać nieświadome uprzedzenia, idealisto. -
<https://www.idealisto.org/en/careers/unknown-bias-recognize>
- Co to jest błąd poznawczy?, Very Well Mind. -
<https://www.verywellmind.com/what-is-a-cognitive-bias-2794963>
- 10 sposobów na zmniejszenie uprzedzeń ankieterów, LinkedIn. -
<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/ways-to-reduce-interviewer-bias>
- Dopasowanie osoby do organizacji, Morley.M. -
[https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20\(1996\)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%E2%80%9D](https://www.researchgate.net/publication/233617447_Person-Organization_Fit#:~:text=Kristof%20(1996)%20in%20her%20integrative,fundamental%20characteristics%2C%20or%20both%E2%80%9D)
- Właściwy sposób sprawdzania czyichś referencji, Harvard Business Review. -
<https://hbr.org/2016/07/the-right-way-to-check-someones-references>



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

OPPORTUNITIES 4
AUTISM



Moduł 6 - Plan sesji szkoleniowej

Plan sesji szkoleniowej Opportunities4autisms	
Numer modułu	6
Tytuł modułu	O procesach boardingowych i adaptacyjno-wdrożeniowych dla pracowników ASD. Organizacja miejsca pracy.
Czas trwania	9h45min
Liczba sesji i czas trwania każdej sesji:	Jednostka I - Rola HR w procesie adaptacji: 2h10min Jednostka II - Stosowane i wspomagające adaptację pracowników z ASD: 2h Jednostka III – Obszary adaptacji pracownika z ASD w pracy – Warsztat: 2h Jednostka IV – Efektywne wykorzystanie narzędzi wdrażania nowych pracowników z ASD do pracy oraz konsekwencje nieefektywnego procesu adaptacji: 3h Wniosek: 35 min

Jednostka I: Rola HR w procesie adaptacji				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Powitanie i prezentacja trenera	5 minut	-	Trener przedstawia się uczestnikom szkolenia, podając swoje pochodzenie	Treści o charakterze ogólnym
Prezentacja uczestników, przełamywanie lodów/zasilacz	10 minut	Prezentacja/slajdy/materiał y drukowane/inne	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia	Prezentacja tematów poruszanych na sesji
Prezentacja tematów poruszanych na sesji	10 minut	Prezentacja/filmy/inne	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności	Kursanci są świadomi wagi tematu i motywowani do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności
Ważność tematu, oczekiwane efekty	5 minut	Prezentacja/slajdy/materiał y drukowane/inne	Kursanci rozumieli temat i treść szkolenia	Prezentacja tematów poruszanych na sesji



Jednostka I: Rola HR w procesie adaptacji				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Część 1 (sesja 1) 1.2 procesy rekrutacji/selekcji personalnej na poziomie ogólnym firm dla pracowników 1.3 rekrutacja i niepełnosprawność	40 minut	arkusze/dokumenty w celu uzyskania właściwej nauki	Wykład i dyskusja.	znajdziesz ogólny opis rekrutacji i selekcji osobistej, konkretne treści, wideo wyjaśniające, usługi wyboru stron aetapi dla osób z herbata, bezpłatne narzędzie Access.
Część 1 (sesja 2) 1.4 wybór osobisty i niepełnosprawność 1.5 informacji i świadomości do pracy 1.6 upewnić się, że warunki umowy są jasne	50 minut	arkusze/dokumenty w celu uzyskania właściwej nauki	Wykład i dyskusja.	Znajdują odpowiednie informacje, aby móc przeprowadzić selekcję personelu bez dyskryminacji i z uwzględnieniem cech osób z autyzmem
Część 1 (sesja 3) 1.7 ogólne informacje dotyczące słuchu, sensorycznych upośledzeń intelektualnych 1.8 dodatkowe materiały pomocnicze	50 minut	arkusze/dokumenty w celu uzyskania właściwej nauki	Uczestnicy kursu będą mogli obejrzeć film, na którym zobaczą dokonania osoby z autyzmem w poszukiwaniu pracy	Znajdują odpowiednie informacje, aby móc przeprowadzić selekcję personelu bez dyskryminacji i z uwzględnieniem cech osób z autyzmem



Jednostka II: Stosowane narzędzia i wspomaganie adaptacji pracowników z ASD

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
<p>Część 2 (sesja 1)</p> <p>2.1 ogólne koncepcje</p> <p>2.3 kwestionariusz</p>	120 minut	kwestionariusz, schematy, dokumenty w celu uzyskania właściwej nauki	Każdy z uczestników kursu musi wypełnić ankietę znajdującą się w tej jednostce, aby zweryfikować, czy uzyskał dane niezbędne do kontynuowania modułu.	Uczestnicy znajdują narzędzia dla firm, które mogą pomóc pracownikom z ASD w przystosowaniu się do pracy.

Jednostka III: Obszary adaptacji pracownika z ASD w pracy – warsztaty

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
<p>Część 3 (sesja 1)</p> <p>3.1 propozycje przygotowania warsztatu</p> <p>3.2 dodatkowe materiały pomocnicze</p>	120 minut	Kwestionariusze, schematy, dokumenty do uzyskania prawidłowej nauki	Poprzez wideo i wywiad zaprojektowany specjalnie dla osób z autyzmem, uczestnicy muszą odpowiedzieć na kwestionariusz.	<p>W tej jednostce wyróżnione zostaną następujące punkty:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Przedstawienie pracownika organizacji firmy, jej misji i celów. 2. Przedstawienie pracownika współpracownikom/zespołowi, z którym będzie pracował, zaznaczenie struktury i zależności w firmie. 3. Przedstawienie zasad pracy: regulaminy i procedury. <p>Przedstawienie pracownikowi stanowiska</p>



				pracy: miejsce i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki, zasady bezpieczeństwa.
--	--	--	--	---

Jednostka IV: Efektywne wykorzystanie narzędzi wdrażania do pracy nowych pracowników z ASD oraz konsekwencje nieskutecznego procesu adaptacji

Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
4.1 charakterystyka osób z autyzmem oraz ich talentów i słabych stron 4.2 możliwości osób z ASD	60 minut	arkusze/dokumenty w celu uzyskania właściwej nauki	Wykład i dyskusja.	W tej sekcji poruszona zostanie polityka kadrowa, świadomość chęci zatrzymania utalentowanych pracowników z ASD oraz świadomość wysokiego poziomu rotacji ze względu na specyficzne trudności komunikacyjne, a czasem ograniczone możliwości wynikające z dysfunkcji pracowników.
4.3 planowanie ścieżki kariery i przygotowanie strategii rozwoju personelu (w tym pracowników z asd):	60 minut	Dobre praktyki	Uczestnik kursu musi zapoznać się z przykładami dobrych praktyk, aby móc je później zastosować.	Ta sesja jest bardzo praktyczna i zaprojektowana tak, aby firmy poznały dobre praktyki i mogły je wdrożyć.
4.4 bardziej istotne informacje	60 minut		Po przeczytaniu całego modułu, uczestnik kursu musi przeprowadzić	Lista rzeczy, które rekruterzy i firmy powinni wziąć pod uwagę i wiedzieć



4.5 Oczekiwania społeczne wymagają instrukcji		Dokumenty do przeczytania, prezentacja, studium przypadku	praktyczny przypadek, w którym może zastosować wszystko, czego nauczył się podczas kursu.	o osobach z autyzmem i ich wartości na rynku pracy:
4.6 przypadek praktyczny				

Wniosek				
Kluczowe punkty	Czas	Materiał	Metodologia	Spodziewany rezultat
Podsumuj sesję	15 minut	Notka przyklepna	Działanie w grupie: każdy uczestnik wymienia przynajmniej jedną rzecz, której nauczył się podczas sesji, zapisuje to na kartce samoprzylepnej i umieszcza na flipcharcie.	Wszystkie oczekiwane efekty uczenia się osiągnięte przez uczestników
Pytania i odpowiedzi	5 minut	Flipchart/tablica	Sesja pytań otwartych	Odpowiedzi na pytania kursantów, wątpliwości wyjaśnione
Ocena szkolenia	5 minut	Kwestionariusze oceny	Stażyści wypełniają ankiety oceniające skuteczność i jakość zajęć, w tym merytoryczną i organizacyjną	Zebrano wypełnione kwestionariusze od wszystkich stażystów
Ocena kompetencji – tylko sesja końcowa modułu	10 minut	Formularz oceny kompetencji/Formularz samooceny	Kursanci odpowiadają na pytania oceniające poziom wiedzy, umiejętności i postawy wypracowane w trakcie modułu szkoleniowego	Co najmniej 75% wskaźnik sukcesu



Moduł 6 - Instrukcje, wskazówki i dodatkowe informacje dla trenerów

Przygotowanie

Ten moduł jest przeznaczony dla firm i pracowników w celu zapewnienia szkoleń i praktycznych narzędzi dla specjalistów HR, rekruterów, dyrektorów ds. różnorodności i integracji, menedżerów personelu, liderów zespołów i pracodawców, szkoleń i edukacji w zakresie zatrudnienia i integracji zawodowej osób z autyzmem widmo. zaburzenia (TEA).

Celem Podręcznika jest pomóc firmom dowiedzieć się, jak przystosować miejsce pracy dla osób z autyzmem, a także zachęcić pracowników do wspólnej pracy, aby mogli pomóc potencjalnym pracownikom z ASD w swoim miejscu pracy.

Po pierwsze, Moduł przedstawia, co musimy wziąć pod uwagę w przypadku osób z ASD i co należy o nich wiedzieć, aby praca była jak najbardziej dostosowana.

Ponieważ szkolenie Opportunities4autims jest przeznaczone specjalnie dla specjalistów HR i pracodawców, moduł zapewnia przydatne podstawy teoretyczne w zakresie uczenia się dorosłych, aby pomóc firmom i pracownikom szkolić się w dostosowywaniu pracy i jej funkcjonalności do osób z ASD.

Aby jak najlepiej przygotować ten moduł, musisz mieć do dyspozycji niezbędne środki dostępu do filmów, które musisz odtwarzać w trakcie kursu. Musisz także wydrukować testy i quizy, aby wykonać je we właściwy sposób. Pamiętaj, że konieczne jest uzyskanie informacji na temat definicji autyzmu i jego cech charakterystycznych (ustalonych w innych modułach) przed zakończeniem praktycznego przypadku, który jest w module 6.

Wstęp

Przed rozpoczęciem kursu uczestnicy proszeni są o skomentowanie, czy kiedykolwiek mieli doświadczenie w pracy z osobą z autyzmem. Osiągamy w ten sposób wymianę doświadczeń, o której na koniec modułu dobrze będzie pamiętać, aby zobaczyć, co każdy z uczestników zrobiłby teraz, gdy ma wszystkie niezbędne informacje i wiedzę.

Ponadto uczestnicy zostaną wyjaśnieni, jaką wiedzę zdobędą w ramach modułu 6. Są to:

Po ukończeniu modułu uczestnik będzie posiadał następującą wiedzę i umiejętności:

- Uczestnicy są świadomi konieczności rozwijania umiejętności wspierania i rozwijania motywacji pracowników z ASA w środowisku pracy.
- Uczestnicy są świadomi, jak ważne jest przyjazne i profesjonalne wprowadzenie nowego pracownika ze spektrum autyzmu do firmy/zespołu.
- Uczestnicy znają etapy wprowadzania nowego pracownika z ASD w środowisko pracy firmy oraz rozumieją rolę HR na każdym z tych etapów.



- Uczestnicy znają i potrafią stosować narzędzia i metody stosowane w procesie adaptacji nowych pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników z ASD.
- Uczestnicy znają znaczenie obszarów wykorzystania wiedzy nabytej w procesie adaptacji przez nowych pracowników (regulaminy, zasady podejmowania decyzji, obiegu dokumentów itp.) obowiązki zawodowe.
- Uczestnicy mają możliwość rozwijania własnych kompetencji skutecznej komunikacji oraz budowania pozytywnych relacji w zespole.
- Uczestnicy są świadomi najczęstszych błędów wdrożeniowych pracowników z ASD oraz znają konsekwencje tych błędów w procesie pracy zespołowej/zawodowej.

Jednostka 1, 2, 3 i 4

W przypadku części 1, 2 i 4 upewnij się, że wszystkie materiały są przygotowane (arkusze pracy, filmy, pytania itp.) i że wszystkie filmy są dostępne. Zachęcaj do dyskusji wśród uczestników.

Wniosek

Pamiętaj, że ten moduł jest używany, aby uczestnicy mogli przeprowadzić selekcję personelu, wywiady i wszystkie niezbędne procesy pracy związane z osobą z autyzmem. Ma to bardzo ważną wartość, ponieważ mówimy o szansach, równości, niedyskryminacji itp. Dlatego uczestnicy powinni zadać wszystkie pytania i postarać się, aby ten moduł był praktyczną nauką, którą będą mogli wykorzystać w przyszłości. W ten sposób będą mogli zmieniać świat.

Ocena kompetencji

Kompetencje, które zdobędziesz, zostały rozwinięte we wstępie.

Moduł 6 – Zalecane zasoby i dalsze lektury dla trenerów

- Przejdź do linku wideo kliknij tutaj (RZECZYWISTOŚĆ, MITY I WYZWANIA AUTYZMU) <https://www.youtube.com/channel/UCI6QcXatdaEAaRTRij3dc0w>
- PRZEJŚCIE DO TEJ BEZPŁATNEJ STRONY POMOŻE CI TWORZYĆ PROFILE DOSTOSOWANE DO OSÓB Z AUTYZMEM: <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea/>
- Aguilar, M (2005), Przygotowanie mojej rozmowy kwalifikacyjnej, UNAM: México.
- Chiavenato, Idalberto (1999) Administracja Zasobów Ludzkich, McGraw-Hill Interamericana, SA, Kolumbia,
- Claver Cortés, E, Gascó Gascó, JL, Llopis Taverner, J. (2001). Zasoby ludzkie w firmie: podejście do zarządzania. (Wydanie drugie) Od redakcji Cívitas, Madryt.
- Equipo Vértice (2007) Dobór personelu, redakcja Vértice, Málaga
- Olleros Izard, Manuel (2005) Proces rekrutacji i selekcji personelu, Barcelona, Gestión 2000.
- Zasoby internetowe:



- Abellán García, Antonio; Hidalgo Checa, Rosa M^a. (2011). Definicje niepełnosprawności w Hiszpanii, nr 109 Raporty portalu dla osób starszych. Madryt. (<http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/pm-definiciones-01.pdf>)
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, moduł nr 4, Proces rekrutacji, selekcji i wprowadzenia do firmy inkluzywnej. Kostaryka.
- Antezana, Paula; Linkimer, Madai (2015) Toolbox for Inclusive Companies, moduł nr 4, Proces rekrutacji, selekcji i wprowadzenia do firmy inkluzywnej. Kostaryka.
- Witryna Fundacji Adecco (Azimut) (<https://fundacionadecco.org/azimut/>)
- Strona internetowa FSC Inserta (Fundación Once) (<http://www.fsc-inserta.es/>)
- Witryna internetowa Includyeme (www.includyeme.com)
- Strona internetowa Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) (www.who.int/es/)
- Strona internetowa Państwowej Publicznej Służby Zatrudnienia (SEPE) (<https://www.sepe.es/>)
- Witryna SINPROMI (<http://www.sinpromi.es/>)
- Film korporacyjny FSC Inserta (<https://www.youtube.com/watch?v=wsgpoxFwB4>)
- Film korporacyjny SINPROMI (<https://www.youtube.com/watch?v=xpUQIJIKWFo>)
- <http://aetapi.org/herramienta-evaluacion-empleo-tea>



Załącznik 2 – Oceny kompetencji

Moduł 1 - Ocena kompetencji

Ocena kompetencji Opportunities4autisms	
Numer modułu	1
Tytuł modułu	Znaczenie autyzmu
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	10 punktów
Minimalny wynik pozytywny	80%

Instrukcje dla kursantów:

Ocena kompetencji odbywa się za pomocą pytań wielokrotnego wyboru. Na każde z dziesięciu pytań podane są cztery możliwe odpowiedzi. Jest tylko jedna poprawna odpowiedź. Każda poprawna odpowiedź daje jeden punkt. Minimalna liczba punktów wymagana do zaliczenia testu wynosi 8.

Obliczanie punktów:

Pytania wielokrotnego wyboru: prawidłowa odpowiedź 1 punkt / błędna odpowiedź 0 punktów

Pytanie 1. Termin spektrum autyzmu wskazuje, że:

- a) wszystkie osoby z autyzmem mają te same objawy
- b) istnieje duża różnorodność objawów
- c) autyzmowi towarzyszą zaburzenia widzenia
- d) dzieci z autyzmem mają specjalne zdolności

Pytanie 2. Trzepotanie rękoma i pstrykanie palcami to:

- a) stereotypowe ruchy
- b) oznaki uszkodzenia mózgu
- c) oznaki, że dziecko się nudzi
- d) występuje tylko u dzieci niewerbalnych

Pytanie 3. Wszystkie osoby z autyzmem mają:

- a) niepełnosprawnością intelektualną
- b) Zespół łamliwego chromosomu X
- c) trudności w komunikacji społecznej
- d) agresywne zachowanie



Pytanie 4. Znany czynnikiem ryzyka wystąpienia autyzmu jest:

- a) wiek ojcowski
- b) emocjonalnie oderwana matka
- c) szczepionka

- e) znieczulenie zewnątrzoponowe

Pytanie 5. Która z poniższych umiejętności jest związana z funkcjami wykonawczymi?

- a) rozpoznanie emocjonalne
- b) dobre umiejętności motoryczne
- c) planowanie
- d) duża motoryka

Pytanie 6. Teoria umysłu to:

- a) umiejętność rozumienia stanów psychicznych
- b) sposób myślenia dzieci z autyzmem
- c) teoria, jak myśli dziecko z autyzmem
- d) psychologiczna teoria „działania” mózgu

Pytanie 7. Poziom wsparcia

- a) nie zależy od kontekstu
- b) nie zmienia się w czasie
- c) zależy od kontekstu i nigdy się nie zmienia
- d) zależy od kontekstu i może zmieniać się w czasie

Pytanie 8. Bycie zorientowanym na szczegóły:

- a) jest zawsze słabością w środowisku pracy
- b) jest zawsze zaletą
- c) można czasem uznać za zaletę
- d) nie jest związany z pracą

Pytanie 9. Ableizm to:

- a) ruch na rzecz praw osób z autyzmem
- b) pogląd, że osoby z autyzmem mają różne zdolności
- c) dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność
- d) stan wysokofunkcjonującego autyzmu

Pytanie 10. Nauczanie złożonych zadań zawodowych poprzez podzielenie ich na mniejsze sekwencyjne kroki to:

- a) podszept
- b) łańcuch



- c) modelowanie
- d) wzmocnienie

Rozwiązanie:

Pytanie 1 -

Pytanie 2 -

Pytanie 3 -

Pytanie 4 –

Pytanie 5 –

Pytanie 6 –

Pytanie 7–

Pytanie 8 –

Pytanie 9 –

Pytanie 10 –



Moduł 2 – Ocena kompetencji

Ocena kompetencji Opportunities4autisms	
Numer modułu	2
Tytuł modułu	Trudności osób z ASD w miejscu pracy
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	100 punktów
Minimalny wynik pozytywny	75%

Instrukcje dla kursantów:

Rozdaj każdemu uczestnikowi kopię kwestionariusza oceny. Wyjaśnij, że w każdym pytaniu jest tylko 1 prawidłowa odpowiedź. Daj uczestnikom 10 minut na udzielenie odpowiedzi. Na koniec możecie omówić pytania jeden po drugim, jako grupa.

Obliczanie punktów:

Pytanie jednokrotnego wyboru: prawidłowa odpowiedź 1 punkt / błędna odpowiedź 0 punktów

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedź prawidłowa 1 pkt / odpowiedź częściowo poprawna 0,5 pkt / odpowiedź błędna 0 pkt

Pytanie 1. Które z poniższych NIE stanowi przeszkody w zatrudnieniu szczególnie osób z ASD.

- a) Analfabetyzm
- b) Problemy natury psychicznej
- c) Agresywne zachowanie
- d) Upośledzenia społeczne

Pytanie 2. Zdolność rozumienia wskazówek lub „czytanie między wierszami” to przykłady jakich umiejętności?

- a) Umiejętności funkcjonowania poznawczego
- b) Umiejętności społeczne
- c) Umiejętności komunikacyjne
- d) Umiejętności językowe

Pytanie 3. W oparciu o główne trudności związane z autyzmem, jakie są najczęstsze potrzeby wsparcia?

- a) Potrzeby fizyczne, społeczne, komunikacyjne, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, umiejętności i doświadczenie



- b) Fizyczne, społeczne, poznawcze, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, potrzeby behawioralne
- c) Potrzeby fizyczne, językowe, poznawcze, zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie, umiejętności i doświadczenie
- d) Potrzeby dotyczące zdrowia fizycznego, społecznego, poznawczego, psychicznego i dobrego samopoczucia, umiejętności i doświadczenia

Pytanie 4. Dostosowania miejsca pracy dzielą się na 3 rodzaje. Które z poniższych NIE występuje w żadnym z nich?

- a) Dostosowanie przestrzeni fizycznej i sprzętu
- b) Dostosowanie ról zawodowych i procesów zarządzania
- c) Dostosowanie praktyk społecznych/kulturowych w organizacji
- d) Dostosowanie do środowiska pracy

Pytanie 5. Które z poniższych są przykładami dostosowania przestrzeni fizycznej i sprzętu?

- a) Ergonomiczne krzesło
- b) Przyciemniane okulary
- c) Jeśli to możliwe, unikaj biura na otwartym planie
- d) Wszystkie powyższe

Pytanie 6. Które z poniższych są przykładami dostosowań do ról zawodowych i procesów zarządzania?

- a) Elastyczne godziny pracy, aby uniknąć dojazdów w godzinach szczytu
- b) Wyraźne oznakowanie w całym budynku i wyznaczonych strefach ciszy
- c) Koledzy świadomi noszenia mocnych perfum
- d) Dostęp do mentoringu seniorów

Pytanie 7. Które z poniższych są przykładami dostosowań do praktyk społecznych/kulturowych?

- a) Zminimalizuj niepotrzebne spotkania twarzą w twarz
- b) Szkolenie personelu w zakresie neuroróżnorodności i specyficznych potrzeb
- c) Możliwość pracy zdalnej w miarę możliwości
- d) Więcej czasu na zadania

Pytanie 8. Jakich zasobów wymagają dostosowania?

- a) Czas
- b) Koszty finansowe
- c) Przestrzeń



d) Wszystkie powyższe

Pytanie 9. Zrelaksowane zobowiązania wobec zobowiązań społecznych, praca w pobliżu znajomych i wyrozumiałych współpracowników oraz rozdawanie materiałów informacyjnych przed szkoleniem/prezentacją (aby śledzić to, co jest omawiane ustnie), to wszystko przykłady jakiego rodzaju dostosowań?

- a) Dostosowanie przestrzeni fizycznej i sprzętu
- b) Dostosowanie ról zawodowych i procesów zarządzania
- c) Dostosowanie praktyk społecznych/kulturowych w organizacji
- d) Żadne z powyższych

Pytanie 10. W jaki sposób można okresowo oceniać skuteczność dostosowań i/lub identyfikować nowe dostosowania dla konkretnego pracownika?

- a) Dyskusje uzupełniające, które można zaplanować, a nawet zintegrować z próbnymi spotkaniami z pracownikiem
- b) Nie ma potrzeby dostosowywania ustawień do konkretnych potrzeb pracowników.
- c) Jeśli pracownik nie narzeka, możesz założyć, że wszystko działa dobrze
- d) Wystarczy rozmowa z pracownikiem przed zatrudnieniem. Ich potrzeby się nie zmieniają.

Rozwiązanie:

Pytanie 1 – A

Pytanie 2 – C

Pytanie 3 – D

Pytanie 4 – D

Pytanie 5 – D

Pytanie 6 – A

Pytanie 7 – B

Pytanie 8 – D

Pytanie 9 – C

Pytanie 10 – A

Moduł 3 – Ocena kompetencji

Ocena kompetencji Opportunities4autisms



Numer modułu	3
Tytuł modułu	Rozwijanie i zarządzanie kompetencjami pracowników z ASD. Mocne strony osób z ASD jako pracowników.
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	64
Minimalny wynik pozytywny	75% (48 pkt)

Obliczanie punktów:

Za każde pytanie przypisana jest określona maksymalna liczba punktów do zdobycia.

Pytanie 1. Wymień co najmniej pięć cech mocnych stron osób z ASD jako pracowników (1 cecha 1 punkt, maksymalna liczba punktów - 5 punktów).

Pytanie 2. Jaka jest diagnoza ról zespołowych według testu Belbina? (prawidłowa odpowiedź 10 punktów)

Pytanie 3. Wymień co najmniej pięć najskuteczniejszych działań zawodowych dla osób z ASD (1 cecha 1 punkt, maksymalnie 5 punktów).



Pytanie 4. Wymień pięć znanych Ci narzędzi diagnozujących i wspierających rozwój kompetencji i zdolności pracowników z ASD (1 cecha 1 punkt, maksymalna liczba punktów - 5 punktów).

Pytanie 5. Przygotowanie do pracy z pracownikiem z ASD obejmuje (zaznacz właściwą odpowiedź – 5 pkt):

- a) Dopilnowanie, aby pracownik został zapoznany z: organizacją firmy, jej misją i celami oraz współpracownikami/zespołem, z którymi będzie pracował, podkreślając strukturę i relacje w firmie. Zasady pracy: przepisy i procedury. Stanowisko pracy: lokalizacja i odpowiedzialność za to miejsce, zadania, obowiązki i zasady bezpieczeństwa.
- b) Komunikowanie się w taki sposób, aby nawiązać więź i osiągnąć jak najlepsze relacje w pracy oraz przyjemną i przyjazną atmosferę pracy.

Pytanie 6. Mapa diagnozy kompetencji i umiejętności pracownika z ASD zawiera system (zaznacz poprawną odpowiedź – 5 pkt):

- a) Analiza SWOT mocnych i słabych stron pracownika
- b) Przeanalizuj kompetencje osobiste pracownika, kompetencje społeczne, kompetencje menedżerskie i kompetencje zawodowe.

Pytanie 7. Wymień trzy, kluczowe korzyści płynące z rozwoju kompetencji pracowników z ASD (1 cecha 2 pkt, maksymalna liczba punktów - 6 pkt).



Pytanie 8. Opisz moderowaną metodę dyskusji wspierającą pracownika z ASD, na czym ona polega? (poprawna odpowiedź pkt 10):

Pytanie 9. Rozwój pracowników z ASD odbywa się pod warunkami (zaznacz poprawną odpowiedź – 5 pkt):

- a) Kiedy cel rozwoju kompetencji jest dla pracownika wyzwaniem, a jego osiągnięcie powinno być źródłem satysfakcji, a osiągnięcie celu wiąże się z osiągnięciem innych korzyści. Cele są podzielone na etapy, których realizacja jest kontrolowana, a pracownik otrzymuje informację zwrotną o efekcie kontroli.
- b) Kiedy w pracy jest przyjazne zaplecze socjalne, a pracodawca oferuje pakiet benefitów.

Pytanie 10. Wskaż, w jakim stopniu zgadzasz się z każdym stwierdzeniem.

- a) 1 szt. - Nie zgadzam się
- b) 2 szt. – Raczej się nie zgodzę
- c) 3pkt – Raczej się zgadzam
- d) 4pkt – Całkowicie się zgadzam

Satysfakcja z treningu	1	2	3	4	Nie dotyczy
Zrozumiałem cele szkolenia dotyczące potrzeby poruszania tematu wspierania mocnych stron pracowników z ASD.					
Wiedza zdobyta na szkoleniu poszerzyła moje rozumienie tematu wspierania mocnych stron pracowników z ASD.					



Rozwiązanie:

Pytanie 1 – Prawidłowe odpowiedzi to:

- wysoki poziom umiejętności technicznych (np. doskonałe kwalifikacje w zakresie IT),
- skrupulatne wykonywanie zadań,
- Dbłość o szczegóły,
- wysoka koncentracja podczas rutynowych czynności i powtarzalnych ruchów,
- zapamiętywanie faktów i liczb (pomocne np. w finansach i księgowości),
- logiczne i pozbawione emocji podejście do zadań,
- sprawność manualna,
- rzetelność (szczerść wypowiedzi),
- ścisłe przestrzeganie procedur,
- doskonałe umiejętności interpersonalne w ustrukturyzowanych zespołach o ustalonej hierarchii personalnej, jasnym podziale obowiązków i działaniach określonych jako słuszne lub nie.

Pytanie 2 - Prawidłowa odpowiedź:



Diagnosis of Team Roles

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

Role diagnosis can be used to:

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

AUTISM

Pytanie 3 – Prawidłowe odpowiedzi:

- wprowadzanie danych do baz danych,
- edycja tekstu,
- Praca badawcza,
- wypełnianie formularzy,
- kopiowanie, skanowanie, sortowanie, rozpowszechnianie informacji,



- obsługa poczty przychodzącej i wychodzącej,
- piłowanie,
- praca w bibliotece,
- branża IT - szczególnie praca z oprogramowaniem,
- składanie, pakowanie, układanie w stosy, archiwizowanie i inne powtarzalne zadania w szybkim procesie produkcyjnym.

Pytanie 4 – Prawidłowe odpowiedzi:

- Obserwacja
- Wywiad
- Rozmawiać
- Warsztat
- Szkolenie
- Coaching
- Informacja zwrotna
- Monitorowanie procesu
- Kurs treningowy

Pytanie 5 – A

Pytanie 6 – B

Pytanie 7 – Prawidłowe odpowiedzi:

- Wartość rynkowa pracownika
- Bezpieczeństwo pracy
- Poziom wynagrodzenia
- Prestiż i znaczenie w organizacji / pewność siebie
- Profesjonalizm / Specjalizacja
- Możliwość multiprofesjonalizmu / wszechstronności
- Łatwość znalezienia pracy
- Zaspokojenie potrzeby samorealizacji
- Poszerzenie perspektywy poznawczej

Pytanie 8 – Prawidłowa odpowiedź:



Methods and techniques for supporting/training the persons with ASD

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

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

AUTISM

Pytanie 9 – A

Pytanie 10 - Maksymalna liczba punktów 8



Moduł 4 – Ocena kompetencji

Ocena kompetencji Opportunities4autisms	
Numer modułu	4
Tytuł modułu	Prawa pracownicze osób z ASD w kontekście międzynarodowym, europejskim i krajowym
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	100 punktów
Minimalny wynik pozytywny	75%

Obliczanie punktów:

Pytanie jednokrotnego wyboru: prawidłowa odpowiedź 1 punkt / błędna odpowiedź 0 punktów

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedź prawidłowa 1 pkt / odpowiedź częściowo poprawna 0,5 pkt / odpowiedź błędna 0 pkt

Pytanie 1: Pojęciowe ramy procesu rozwoju człowieka są normatywnie oparte na...

- a) Komentarz ogólny nr 9 (2006): Prawa dzieci niepełnosprawnych
- b) Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (X)
- c) Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030
- d) Konwencja nr 159 o rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Pytanie 2: Gdzie możemy znaleźć bardziej szczegółowe ramy prawne określające obowiązki państwa w odniesieniu do pracy i zatrudniania osób niepełnosprawnych?

- a) Sztuka. 17 Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych
- b) Sztuka. 27 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych
- c) Sztuka. 27 Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (X)
- d) Sztuka. 13 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka

Pytanie 3: Na jakich regulacjach mogą polegać kraje członkowskie UE, aby stosować swoje kompetencje w zakresie zatrudnienia i niepełnosprawności?

- a) Akademicka Sieć Europejskich Ekspertów ds. Niepełnosprawności (ANED)
- b) 2000/78/WE Dyrektywa w sprawie równości zatrudnienia, 2000 r. i Ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń grupowych, 2014 r. (X)
- c) Europejski Fundusz Społeczny
- d) Żadne z powyższych



Pytanie 4: Za pomocą jakich środków Europa promuje integrację osób niepełnosprawnych w środowisku pracy?

- a) System kwotowy
- b) Zatrudnienie wspomagane
- c) Zatrudnienie chronione
- d) Wszystkie są poprawne (X)

Pytanie 5: Jakie ramy prawne musi uwzględniać strategia mająca na celu bardziej odpowiedzialne zarządzanie niepełnosprawnością w strefie wpływu firmy?

- a) Międzynarodowa konwencja o prawach osób niepełnosprawnych
- b) Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka
- c) Agenda 2030 i Cele Zrównoważonego Rozwoju
- d) Wszystkie są poprawne (X)

Pytanie 6: Co może oznaczać przestrzeganie przez firmę trzech międzynarodowych osi dotyczących niepełnosprawności?

- a) Upewnij się, że firma nie ma negatywnego wpływu na prawa osób niepełnosprawnych
- b) Jako punkt odniesienia w strategii firmy przyjmij jednolite zasady, które zostały uznane na arenie międzynarodowej
- c) Nie ma potrzeby ich uwzględniać
- d) A i B są poprawne

Pytanie 7 W jaki sposób firmy mogą zapewnić przestrzeganie praw człowieka?

- a) Firmy zawsze przestrzegają praw człowieka
- b) Podejmując publiczne zobowiązanie, identyfikując możliwe negatywne skutki, ustanawiając procedury ich łagodzenia i naprawy oraz przyczyniając się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju związanych z niepełnosprawnością
- c) Posiadanie miesięcznej inspekcji pracy
- d) Firmy nie są w stanie spełnić wszystkich wymagań

Pytanie 8 Co jest uważane za środek zapobiegawczy w firmie w celu złagodzenia ewentualnych negatywnych skutków?

- a) Zatrudnianie co miesiąc innego stażysty w celu przeglądu skutków
- b) Powołanie działu IT odpowiedzialnego za politykę różnorodności
- c) Aby zorganizować tę funkcję wewnętrznie, przydzielając menedżerów i zasoby
- d) Opracowanie polityki amortyzacji



Pytanie 9: Które ramy prawne oznaczają SZANSE i odpowiedzialność ze strony firm w odniesieniu do tej grupy (ASD/niepełnosprawni)?

- a) Cele zrównoważonego rozwoju Agendy 2030
- b) Dyrektywa w sprawie równości zatrudnienia
- c) System kwotowy
- d) uniwersalna Deklaracja Praw Człowieka

Pytanie 10 Czy firma może odmówić racjonalnego usprawnienia jakiegokolwiek pracownikowi?

- a) Może odmówić, bo nie jest to dla nikogo obowiązkiem
- b) Odmowa pracownikom racjonalnego dostosowania stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy w sprawie równości zatrudnienia, chyba że zastosowanie takiego dostosowania stanowiłoby „nieproporcjonalne obciążenie” dla pracodawcy
- c) Nie, ponieważ stanowi to dyskryminację
- d) Tak, może, ponieważ nie ma Funduszu Publicznego, który mógłby pomóc we wprowadzeniu wsparcia.

Rozwiązanie:

Pytanie 1 –B) Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (X)

Pytanie 2 - C) art. 27 Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (X)

Pytanie 3 – B) Dyrektywa 2000/78/WE w sprawie równości zatrudnienia, 2000 r. i ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń grupowych, 2014 r. (X)

Pytanie 4 - D) Wszystkie są poprawne (X)

Pytanie 5 - D) Wszystkie są poprawne (X)

Pytanie 6 - D) A i B są poprawne

Pytanie 7 – B) Podejmując publiczne zobowiązanie, identyfikując możliwe negatywne skutki, ustanawiając procedury ich łagodzenia i naprawy oraz przyczyniając się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju związanych z niepełnosprawnością

Pytanie 8 – C) Aby zorganizować tę funkcję wewnątrz, przydzielając kierowników i zasoby

Pytanie 9 – A) Cele zrównoważonego rozwoju Agendy 2030

Pytanie 10 – B) Odmowa pracownikom racjonalnego dostosowania stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy w sprawie równości zatrudnienia, chyba że zastosowanie takiego dostosowania stanowiłoby „nieproporcjonalne obciążenie” dla pracodawcy



Moduł 5 – Ocena kompetencji

Ocena kompetencji Opportunities4autisms	
Numer modułu	5
Tytuł modułu	Proces rekrutacji dla osób z ASD: Stworzenie procesu rekrutacji przyjaznego autystom
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	100 punktów
Minimalny wynik pozytywny	75%

Obliczanie punktów:

Pytanie jednokrotnego wyboru: prawidłowa odpowiedź 1 punkt / błędna odpowiedź 0 punktów

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedź prawidłowa 1 pkt / odpowiedź częściowo poprawna 0,5 pkt / odpowiedź błędna 0 pkt

Pytanie 1: Jakie są szczególne cechy osób z ASD? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 1)

- a) Silna pamięć.
- b) Wysoki poziom koncentracji i intensywne skupienie.
- c) Szybkie czytanie.
- d) Umiejętności techniczne, takie jak w IT.

Pytanie 2: Jakie są typowe trudności napotymane przez osoby z ASD podczas poszukiwania i ubiegania się o pracę? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 1)

- a) Fizyczna niedostępność.
- b) Komunikacja i interakcja społeczna.
- c) Nadwrażliwość sensoryczna.
- d) Nieugiętość myśli.

Pytanie 3: Co mogą zrobić pracodawcy, aby poradzić sobie z trudnościami napotykanymi przez osoby z ASD? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 1)

- a) Używaj jasnego, konkretnego i kompletnego języka.
- b) Zapisz ich pytania.
- c) Zatrudnij nauczyciela pośredniego.
- d) Stwórz spokojną, bezpieczną przestrzeń.



Pytanie 4: Czego pracodawcy powinni używać w ogłoszeniu o pracę? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 2)

- a) Używaj zwięzłego i prostego języka.
- b) Skoncentruj się na dokładnych umiejętnościach niezbędnych do pełnienia tej roli.
- c) Użyj grafiki.
- d) Wyjaśnij skróty lub specjalne terminy.

Pytanie 5: Jakie są najlepsze sposoby dotarcia do kandydatów z ASD? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 2)

- a) Współpraca z wyspecjalizowanymi agencjami pracy.
- b) Korzystanie z LinkedIn.
- c) Zbliżyć się bezpośrednio.
- d) Współpraca z uczelniami wyższymi, szkołami oraz wyspecjalizowanymi organizacjami i projektami wspierającymi osoby z ASD.

Pytanie 6: Jak powinno wyglądać miejsce rozmowy kwalifikacyjnej i interakcja podczas rozmowy kwalifikacyjnej? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 3)

- a) Fizyczna lokalizacja powinna być zarówno cicha, jak i prywatna.
- b) W pokoju nie powinno być ani za zimno, ani za gorąco.
- c) Zapytaj, czy miejsce i ustawienie są wygodne.
- d) Przejdź od razu do rzeczy.

Pytanie 7: Jaka metodologię rozmowy kwalifikacyjnej powinni stosować pracodawcy? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 3)

- a) Wywiad w sprawie.
- b) Ustrukturyzowany wywiad.
- c) Wywiad panelowy.
- d) Wywiad kompetencyjny i behawioralny.

Pytanie 8: Jakie są alternatywy dla tradycyjnej rozmowy kwalifikacyjnej? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 3)

- a) Grywalizacja.
- b) Wywiad online.
- c) Wywiad wspomagany.
- d) Testy zdolności i umiejętności.

Pytanie 9: Jakie kilka ćwiczeń umysłowych podważa założenia pracodawcy? (Pytanie wielokrotnego wyboru) (Część 4)



- a) Zapisywanie tego.
- b) Podstawienie.
- c) Indywidualizacja.
- d) Spowolnienie.

Pytanie 10: Co powinna zawierać informacja zwrotna, gdy kandydat zostanie zaakceptowany?

- a) Oferta pracy.
- b) Informacje i instrukcje dotyczące dalszych kroków.
- c) Możliwość omówienia wszelkich trudności lub pytań.
- d) Kolejne zadanie, które kandydat ma do wykonania.

Rozwiązanie:

Pytanie 1 – A) B) D).

Pytanie 2 - B) C) D).

Pytanie 3 - A) C) D).

Pytanie 4 - A) B) D).

Pytanie 5 - A) C) D).

Pytanie 6 - A) B) C).

Pytanie 7 - B) D).

Pytanie 8 - A) C) D).

Pytanie 9 - B) C) D).

Pytanie 10 - A) B) C).



Moduł 6 – Ocena kompetencji

Ocena kompetencji Opportunities4autisms	
Numer modułu	6
Tytuł modułu	O procesach boardingowych i adaptacyjno-wdrożeniowych dla pracowników ASD. Organizacja miejsca pracy.
Liczba pytań	10
Maksymalny wynik	100 punktów
Minimalny wynik pozytywny	75%

Instrukcje dla kursantów:

Rozdaj każdemu uczestnikowi kopię kwestionariusza oceny. Wyjaśnij, że w każdym pytaniu jest tylko 1 prawidłowa odpowiedź. Daj uczestnikom 10 minut na udzielenie odpowiedzi. Na koniec możecie omówić pytania jeden po drugim, jako grupa.

Obliczanie punktów:

Pytanie jednokrotnego wyboru: prawidłowa odpowiedź 1 punkt / błędna odpowiedź 0 punktów

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedź prawidłowa 1 pkt / odpowiedź częściowo poprawna 0,5 pkt / odpowiedź błędna 0 pkt

Pytanie 1: Jeśli chodzi o dostosowanie pracy dla osoby z autyzmem, jaka jest najlepsza opcja?

- Należy stworzyć miejsce pracy dostosowane do osoby z niepełnosprawnością.
- Osoba niepełnosprawna musi dostosować się do już stworzonej pracy.
- W żadnym przypadku praca nie będzie dostosowana do nikogo. Adaptacja nie jest ważna.

Pytanie 2: Podczas procesu monitorowania:

- Obejmuje to między innymi ocenę wydajności, środowiska pracy i ustalonego wsparcia.
- Wiąże się to z oceną wyników i zapewnieniem pracownikowi swobody robienia tego, co chce.
- Wszystkie poprzednie odpowiedzi są prawidłowe.

Pytanie 3 Narzędziami, których firmy powinny używać do wspierania pracownika z ASD w pracy, są:

- Szkolenie on-the-job, coaching, monitoring procesu.



- b) Instrukcje stanowiskowe, szkolenia stanowiskowe, coaching, proces monitoringu.
- c) Instrukcje stanowiskowe, szkolenia stanowiskowe, coaching.

Pytanie 4 Jakie strategie komunikacyjne uważasz za odpowiednie do pracy z osobami z ASD?

- a) Musimy podejść do osoby z ASD i udzielić jej jasnych i precyzyjnych instrukcji.
- b) Idealnie jest komunikować się ze wsparciem wizualnym i zawsze patrzeć im w oczy
- c) Będziemy szukać zasobów technologicznych, które pomogą nam się komunikować, na przykład: czat firmowy, e-maile itp.

Wariant D) Wszystkie odpowiedzi są prawidłowe

Pytanie 5 Jak zaplanować wspólną pracę z osobą TEA?

- a) Opieram wspólne zadania na wizualnych harmonogramach i ekspresowym timingu.
- b) Będę wspierać pracę domową jako wzór, abyś mógł mnie naśladować, a ja mogę służyć jako przykład.
- c) Uważam, że nie ma potrzeby rytualizacji zadań.
- d) A i B są prawidłowe.

Pytanie 6 Jeśli znajdziesz się w sytuacji, w której osoba z ASD nie rozumie zadania do wykonania, co byś zrobił?

- a) Wyślij je do działu kadr
- b) Zadzwoń do kierownika obszaru
- c) Pomóż mu, udzielając mu wsparcia emocjonalnego w tym czasie i poproś o pomoc korepetytora lub dział HR.
- d) Myślę, że powinnam dać mu przestrzeń, a on się uspokoi

Pytanie 7: Postaw się w sytuacji: wyobraź sobie, że twój partner z ASD znajduje się w sytuacji komunikacyjnej, w której nie jest w stanie zareagować, co byśmy zrobili w takiej sytuacji:

- a) Zaproponuj mojemu partnerowi inny sposób komunikowania się, na przykład spisanie go.
- b) Użyj kart wizualnych, które pomogą zrozumieć bardziej wizualną sytuację.
- c) Daj mu możliwość komunikowania się ze mną za pomocą innych środków audiowizualnych, na przykład.
- d) Wszystkie powyższe.



Pytanie 8: Podczas fazy „odprawy w miejscu pracy” należy:

- a) Przygotuj niespodzianki, aby osoba z autyzmem, która ma rozpocząć pracę, mogła z entuzjazmem przystąpić do pracy.
- b) Zawsze uprzedzaj osobę z autyzmem o wszystkim, co wiąże się z jej pracą i obowiązkami do wykonania.
- c) Przewiduj tylko miejsce, w którym będziesz wykonywać swoją pracę.

Pytanie 9: Rekomendacje dla firm:

- a) Powinny odbywać się regularne spotkania z zespołem roboczym w celu rozwiązania wszelkich wątpliwości, pytań lub problemów, które mogą pojawić się w ciągu dnia pracy.
- b) Stworzenie skrzynki sugestii, aby każdy mógł wyrazić swoje odmienne opinie na temat wykonania pracy lub swoje wątpliwości dotyczące zespołu roboczego itp., bez bezpośredniej i wyraźnej odpowiedzialności za to, ale w sposób anonimowy.
- c) Wszystkie poprzednie odpowiedzi są prawidłowe.

Pytanie 10: Interwencje ukierunkowane na wykonywanie pracy to:

- a) Zapewnienie i utrzymanie zasobów w miejscu pracy, aby pomóc pracownikowi lepiej wykonywać swoją pracę.
- b) Promowanie nabywania umiejętności społecznych i autonomii osobistej.
- c) Wszystkie poprzednie odpowiedzi są prawidłowe.

Rozwiązanie:

Pytanie 1 – A

Pytanie 2 – A

Pytanie 3 – B

Pytanie 4 – D

Pytanie 5 – D

Pytanie 6 – C

Pytanie 7 – D

Pytanie 8 – B

Pytanie 9 – C

Pytanie 10 – C