



Οδηγός εκπαιδευτή

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Αυτό το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



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

Χρήση του Οδηγού Εκπαιδευτή ASES

Ο Οδηγός Εκπαιδευτών ASES έχει σχεδιαστεί ειδικά για την υποστήριξη και τον εξορθολογισμό της παράδοσης του Προγράμματος Σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου ASES. Το Πρόγραμμα Σπουδών αποτελεί ένα 3ήμερο μάθημα, συνολικά 18 ώρες εκπαίδευσης.

Διαφάνεια αρ. 1. Εισαγωγή

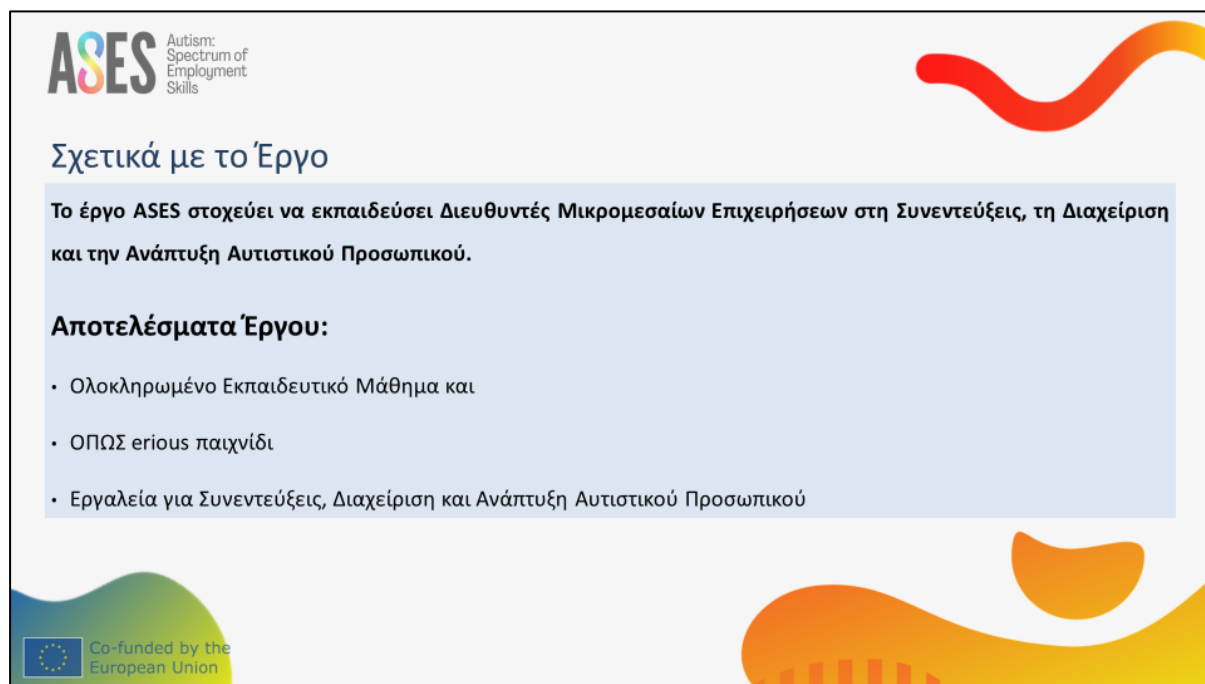


εκπαιδευτή :

Συστηθείτε και αφιερώστε λίγο χρόνο για να μυήσετε τους μαθητές στο εκπαιδευτικό σεμινάριο ASES. Περιγράψτε τους μαθησιακούς στόχους του μαθήματος καθώς και της Ενότητας 4. Εξηγήστε στους εκπαιδευόμενους ότι μέσω της Ενότητας, που εκπαιδεύεται σε:

1. Διαθέσιμοι πόροι που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό
2. Αξιοποίηση Διαθέσιμων Πόρων για Υποστήριξη και Διατήρηση Προσωπικού με Αυτισμό
3. Οι έννοιες του Coaching και του Mentoring στο πλαίσιο του Υποστηρικτικού Προσωπικού με Αυτισμό

Τέλος, δώστε στους μαθητές την ευκαιρία να συστηθούν και να ρωτήσουν για τις προσδοκίες τους.



Διαφάνεια αρ. 2: Σχετικά με το Έργο ASES

εκπαιδευτή (προαιρετικά):

Περιγράψτε την ιδέα του Έργου ASES και περιγράψτε τα Αποτελέσματα του Έργου.

1. Εκπαιδευτικό Μάθημα ASES: Το Εκπαιδευτικό Μάθημα ASES στοχεύει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων των Διευθυντών ΜΜΕ, προκειμένου να τους υποστηρίξει στην υποστήριξη του προσωπικού με Αυτισμό καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης.
2. Σοβαρό Παιχνίδι ASES: Το Σοβαρό Παιχνίδι ASES θα λειτουργήσει ως εργαλείο μάθησης για διευθυντές ΜΜΕ. Θα προκαλέσει τους παίκτες να περάσουν από προσομοιωμένα σενάρια συνέντευξης με αυτιστικούς υποψήφιους.

3. Εργαλειοθήκη ASES: Η Εργαλειοθήκη θα παρέχει στους Διευθυντές ΜΜΕ ένα σύνολο χρήσιμων εργαλείων που θα τους βοηθήσουν να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν τα ακόλουθα:

- Αξιολογήστε το Εργασιακό Περιβάλλον και βεβαιωθείτε ότι είναι φιλικό προς τον αυτισμό
- Εκτελέστε Εκτιμήσεις Απόδοσης για Προσωπικό με Αυτισμό
- Δώστε τη δυνατότητα στο προσωπικό με Αυτισμό να αυτοπαρακολουθεί
- Συνεντεύξεις με Αυτιστικούς Υποψηφίους

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Στόχος της ενότητας

Η Ενότητα 4 στοχεύει να εκπαιδεύσει τους εκπαιδευόμενους σχετικά με την έννοια της Υποστηριζόμενης Εργασίας και τη χρήση διαφορετικών Πόρων για την παροχή υποστήριξης στο Προσωπικό με Αυτισμό, κατά τη διάρκεια ολόκληρου του Κύκλου Απασχόλησης.

Μαθησιακά αποτελέσματα

1. Μάθετε για τη διαδικασία Αξιολόγησης Απόδοσης Προσωπικού με Αυτισμό και τη θέσπιση SMART Στόχων
2. Μάθετε για την Παρακολούθηση Προόδου Καριέρας και την Παροχή Ανατροφοδότησης
3. Μάθετε για τις Αρχές Υποστηριζόμενης Εργασίας και την εφαρμογή τους

Co-funded by the European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια αρ. 3: Περιεχόμενο ενότητας

Σημειώσεις εκπαιδευτή: Περιγράψτε τους στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα του μαθήματος

Η Ενότητα 4 αφορά την εκπαίδευση των Διευθυντών ΜΜΕ και τη βοήθεια τους να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την υποστήριξη της Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, της Ευημερίας και της Διατήρησης του Αυτιστικού Προσωπικού . Η ενότητα 4 στοχεύει:

1. Εκπαιδεύστε τους μαθητές σχετικά με τους Διαθέσιμους πόρους που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό
2. Εκπαιδεύστε τους μαθητές σχετικά με τον τρόπο χρήσης των διαθέσιμων πόρων για την υποστήριξη και τη διατήρηση του προσωπικού με αυτισμό
3. Εκπαιδεύστε τους μαθητές σχετικά με τις έννοιες της καθοδήγησης και της καθοδήγησης στο πλαίσιο του υποστηρικτικού προσωπικού με αυτισμό
4. Εκπαιδεύστε τους μαθητές σχετικά με την αξιολόγηση της απόδοσης του προσωπικού με αυτισμό

Μέσω της Ενότητας 4, οι εκπαιδευόμενοι θα μάθουν για:

1. Οργάνωση συνεδριών αξιολόγησης απόδοσης με χρήση των εργαλείων ASES
2. Υποστήριξη Προσωπικού με Αυτισμό στην Καθιέρωση SMART Στόχων
3. Υποστήριξη Προσωπικού με Αυτισμό εντοπίζοντας Κενά Δεξιοτήτων
4. Υποστηρικτικό προσωπικό με αυτισμό με εποικοδομητική ανατροφοδότηση
5. Υποστηριζόμενες Αρχές Απασχόλησης

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Περιεχόμενο ενότητας:

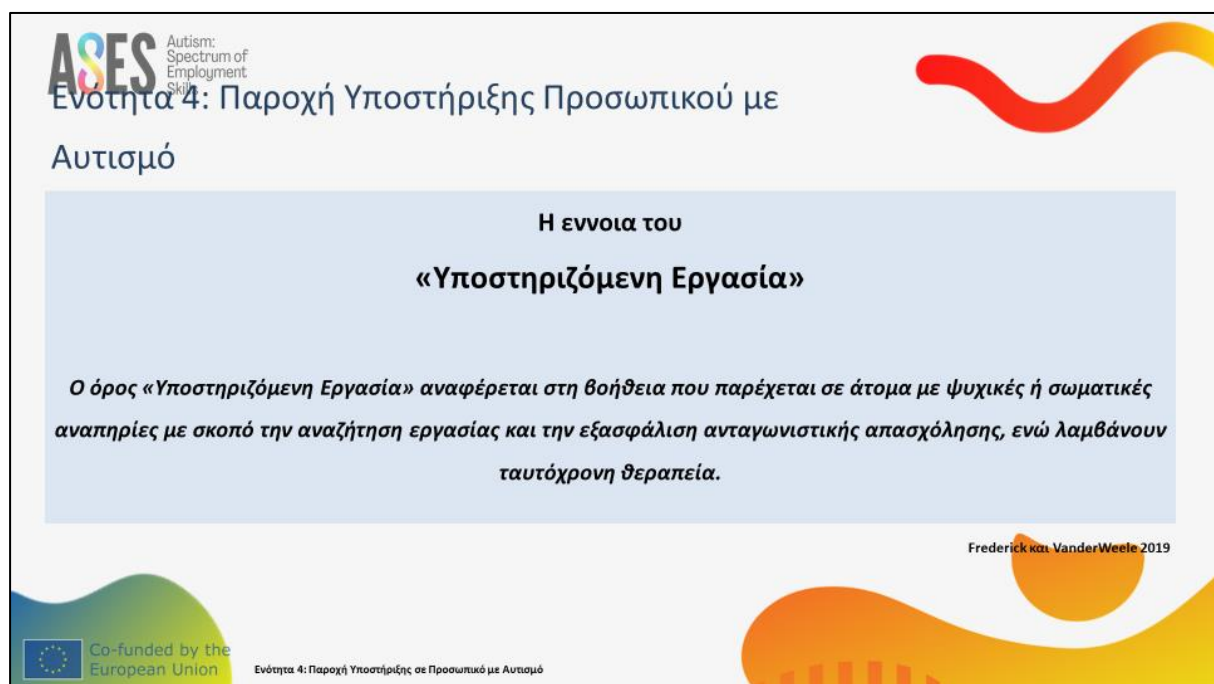
- Υποστηριζόμενη, Ανταγωνιστική Απασχόληση και οι Αρχές της
- Πόροι υποστήριξης
- Χρήση εργαλείων
- Αξιολόγηση Απόδοσης Προσωπικού με Αυτισμό
- Βέλτιστες πρακτικές

Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια αρ. 4: Περιεχόμενο ενότητας

εκπαιδευτή : Συζητήστε το περιεχόμενο της Ενότητας 4 και εξηγήστε τι θα ακολουθήσει στην παρουσίαση.




ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

**Η έννοια του
«Υποστηριζόμενη Εργασία»**

Ο όρος «Υποστηριζόμενη Εργασία» αναφέρεται στη βοήθεια που παρέχεται σε άτομα με ψυχικές ή σωματικές αναπηρίες με σκοπό την αναζήτηση εργασίας και την εξασφάλιση ανταγωνιστικής απασχόλησης, ενώ λαμβάνουν ταυτόχρονη θεραπεία.

Frederick και VanderWeele 2019

 Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 5: Η έννοια της υποστηριζόμενης απασχόλησης

εκπαιδευτή : Περιγράψτε την έννοια της Υποστηριζόμενης Εργασίας.

Ο όρος «Υποστηριζόμενη Εργασία» αναφέρεται στη βοήθεια που παρέχεται σε άτομα με νοητική ή σωματική αναπηρία με σκοπό την αναζήτηση εργασίας και την εξασφάλιση ανταγωνιστικής απασχόλησης, ενώ λαμβάνουν ταυτόχρονη θεραπεία. Στο πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Εργασίας, οι εργαζόμενοι με αναπηρία βοηθούνται καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού κύκλου όσον αφορά την εξασφάλιση στέγασης, παροχών, κοινωνικοποίησης και πρόσβασης σε ευκαιρίες για προαγωγή της σταδιοδρομίας τους.


Προτάσεις:

- 1. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν ακούσει για αυτήν την έννοια στο παρελθόν**
- 2. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν οι οργανώσεις τους εφαρμόζουν την έννοια της Υποστηριζόμενης Εργασίας**
- 3. Εάν ένας ή περισσότεροι εκπαιδευόμενοι απαντήσουν θετικά στα παραπάνω, ρωτήστε τους εάν εντόπισαν προκλήσεις ή οφέλη στην εφαρμογή της ιδέας.**
- 4. Εάν κανένας από τους εκπαιδευόμενους δεν απαντήσει θετικά στα παραπάνω, ρωτήστε τους τι αντιλαμβάνονται ως κρίσιμους φραγμούς στην εφαρμογή της έννοιας.**

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Τα Οφέλη της Υποστηρικτικής Απασχόλησης

- Αυτάρκεια
- Συμπερίληψη
- Ανάπτυξη Ατομικών Δυνάμεων
- Ανάπτυξη Κοινωνικών Δεξιοτήτων
- Νευροποικιλότητα
- Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης



Co-funded by the European Union

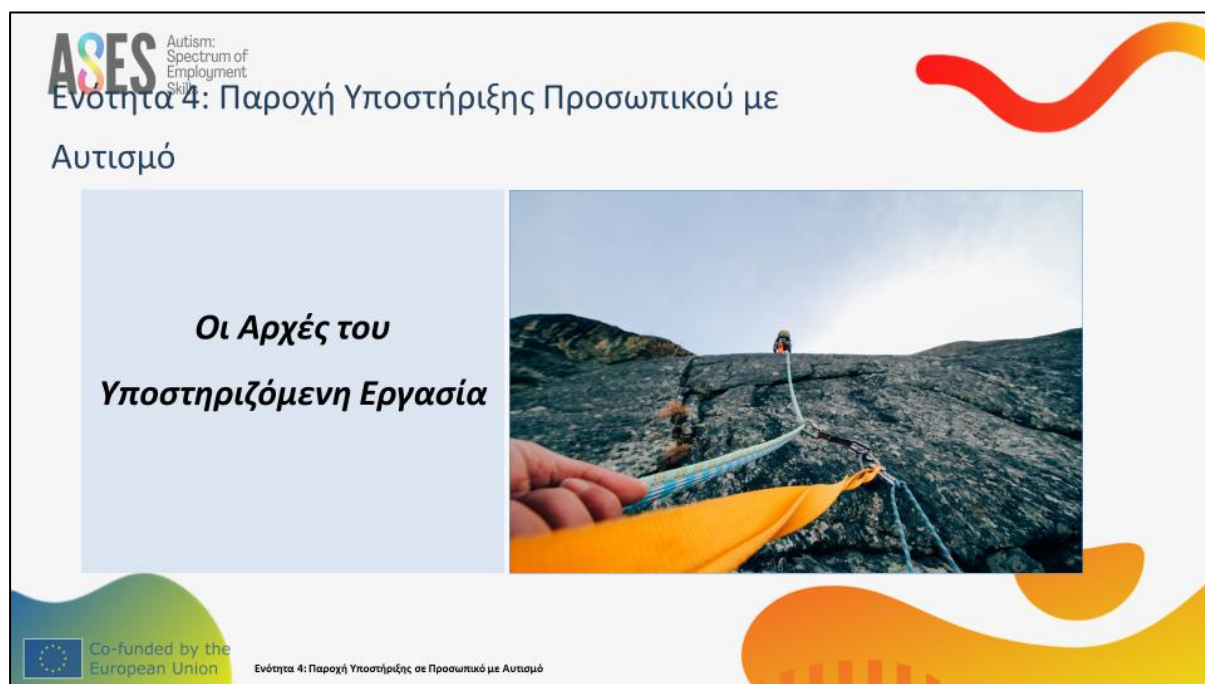
Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 6: Τα οφέλη της υποστηριζόμενης εργασίας

εκπαιδευτή : Περιγράψτε τα οφέλη της υποστηρικτικής απασχόλησης.

Η εξασφάλιση μακροχρόνιας απασχόλησης μπορεί να έχει μεγάλα οφέλη στην ευημερία όλων των ανθρώπων, ιδιαίτερα των ατόμων με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένου του Αυτισμού. Συγκεκριμένα, η Υποστηριζόμενη Εργασία μπορεί να ωφελήσει το Προσωπικό με Αυτισμό με τους εξής τρόπους:

- Πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες και καταλύματα (αυτεξάρτηση)
- Λιγότερο επιρρεπείς στην απομόνωση ενώ απολαμβάνετε πιο υγιείς κοινωνικές σχέσεις
- Προσδιορισμός μεμονωμένων δυνατοτήτων ή με άλλα λόγια, επιθυμητών χαρακτηριστικών που μπορούν να συμβάλουν σε υψηλές επιδόσεις όταν τα άτομα με Αυτισμό ανατίθενται σε κατάλληλες θέσεις εργασίας
- Συμβολή στην καταπολέμηση των εσφαλμένων αντιλήψεων για τον Αυτισμό. **Από την «αναπηρία» στο «ανταγωνιστικό πλεονέκτημα»**
- Ανάπτυξη Κοινωνικών Δεξιοτήτων όπως ομαδική εργασία και επικοινωνία
- Προώθηση της νευροποικιλομορφίας και της ένταξης όχι μόνο για άτομα με Αυτισμό, αλλά και για άλλες αναπηρίες
- Αύξηση των ευκαιριών εξέλιξης σταδιοδρομίας, όπως εξατομικευμένη εκπαίδευση που σχετίζεται με ειδικές δεξιότητες για την εργασία και άλλες ήπιες δεξιότητες



Διαφάνεια 7: Οι Αρχές της Υποστηριζόμενης Εργασίας


Σημειώσεις εκπαιδευτή: Εξηγήστε το τηρώντας τις 7 Αρχές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, οι Εργοδότες και οι Διευθυντές μπορούν να διασφαλίσουν ότι οι οργανώσεις τους είναι:

- Ελκυστικό για Αυτικούς Υποψηφίους που φιλοδοξούν να εξασφαλίσουν μακροχρόνια απασχόληση
- Κοινωνικά βιώσιμο, συμβάλλοντας στην ευημερία των μειονεκτούντων ομάδων καθώς και των τοπικών τους κοινοτήτων γενικότερα
- Ενεργοποίηση της επαγγελματικής ανάπτυξης του Αυτιστικού Προσωπικού και ενίσχυση της ευημερίας του στον χώρο εργασίας.
- Ενεργοποίηση μιας Υποστηρικτικής Κουλτούρας, όπου οι Διευθυντές μπορούν να ενεργούν ως προπονητές/μέντορες για Αυτιστικούς υπαλλήλους

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με
Αυτισμό

**Αρχή 1: Μηδενικός
αποκλεισμός**

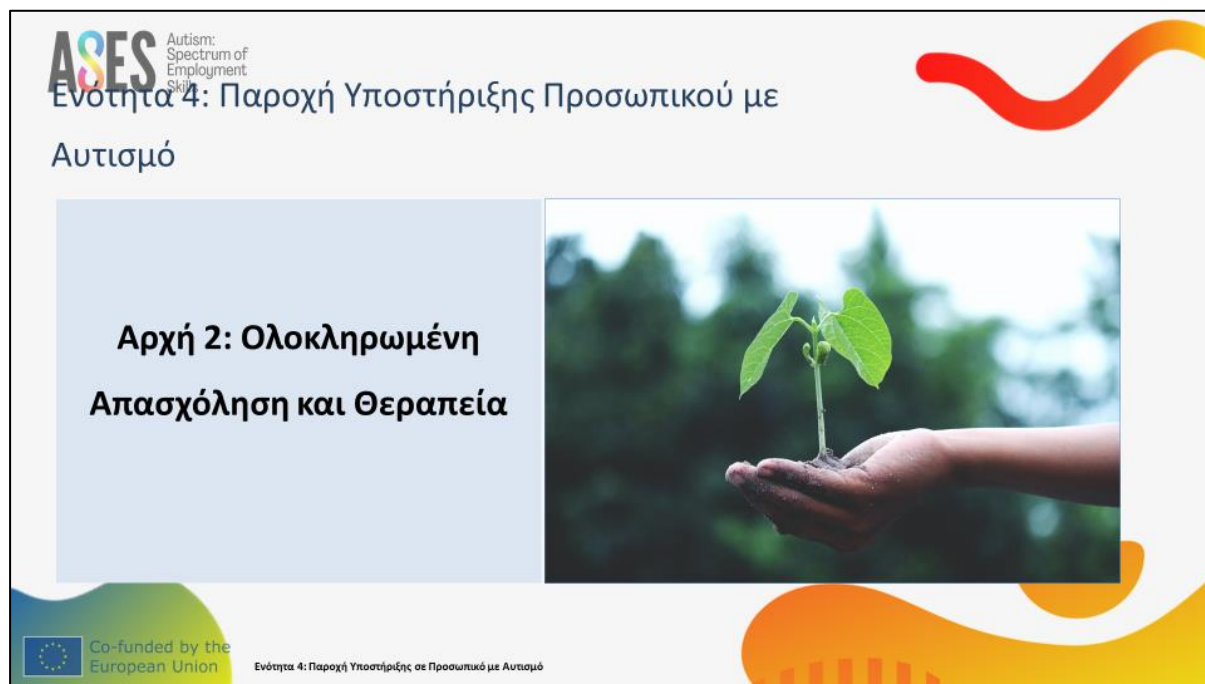


Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 8: Αρχή 1: Μηδενικός αποκλεισμός

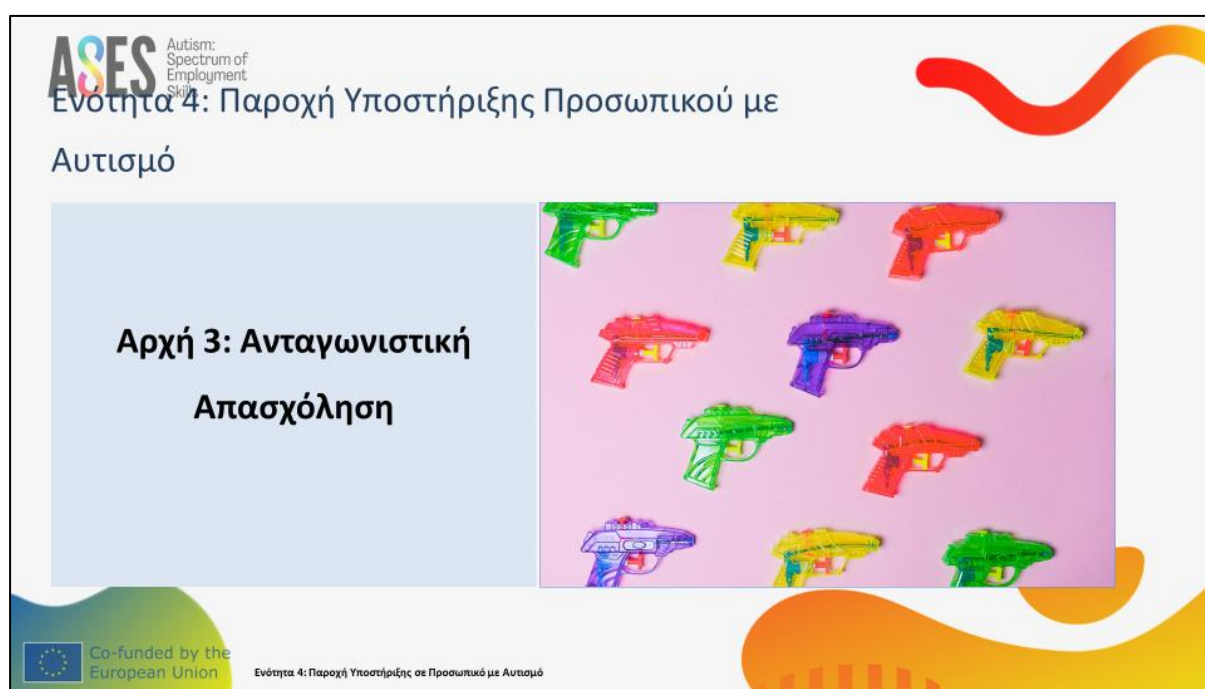
Εκπαιδευτή : Εξηγήστε ότι η υποστηριζόμενη απασχόληση απαιτεί την εφαρμογή μιας Πολιτικής «Μηδενικού Αποκλεισμού» που υπαγορεύει ότι όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να επωφελούνται από υποστήριξη κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους ανεξάρτητα από προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες, ψυχική ή σωματική ασθένεια και αναπηρία ή οποιεσδήποτε άλλες προσωπικές προκλήσεις/δυσκολίες.



Διαφάνεια 9: Αρχή 2: Ολοκληρωμένη Απασχόληση και Θεραπεία

Σημειώσεις εκπαιδευτή : Εξηγήστε ότι οι Διευθυντές/Εργοδότες θα πρέπει τουλάχιστον να γνωρίζουν τυχόν συνεχιζόμενες θεραπείες που λαμβάνει το προσωπικό με αυτισμό.

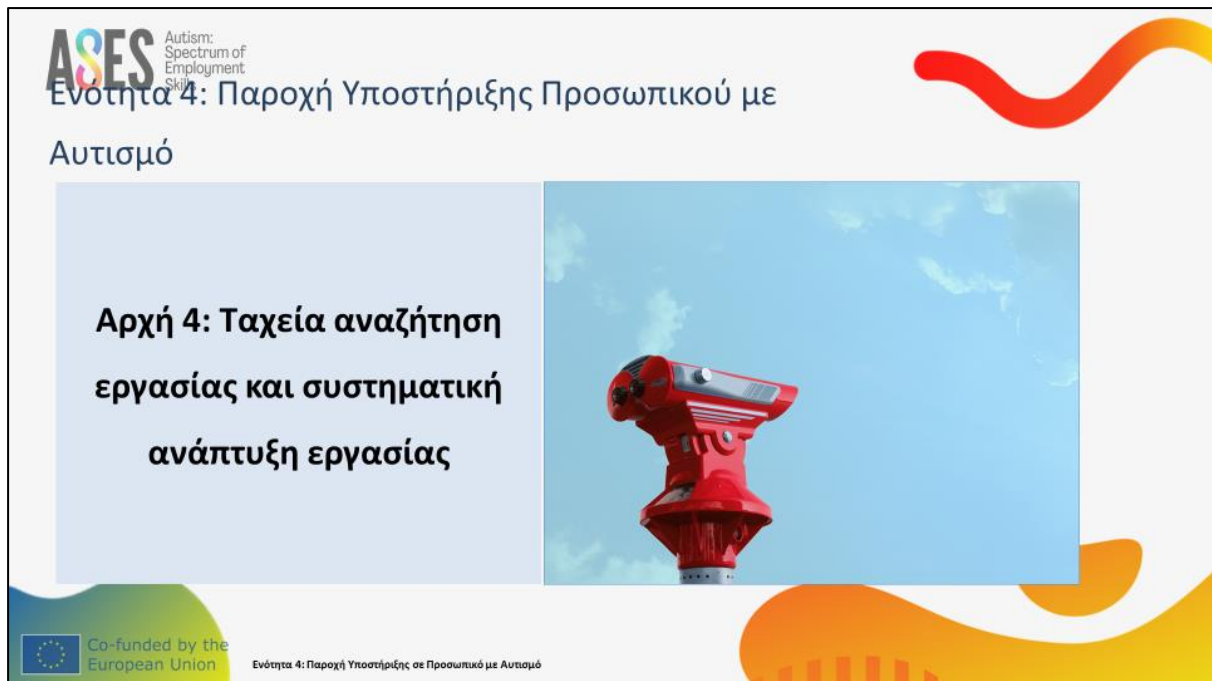
Με αυτόν τον τρόπο, θα κατανοήσουν καλύτερα τις προκλήσεις, τις δυσκολίες και τις παρενέργειες που μπορεί να αντιμετωπίζουν οι υπάλληλοί τους και ως εκ τούτου, θα είναι σε καλύτερη θέση να παρέχουν υποστήριξη.



Διαφάνεια 10: Αρχή 3: Ανταγωνιστική Απασχόληση

εκπαιδευτή : Εξηγήστε τον ορισμό του όρου «Ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας». Ο όρος αναφέρεται στην ιδέα ότι όλες οι ευκαιρίες απασχόλησης πρέπει να είναι ανοιχτές σε όλα τα μέλη της κοινότητας χωρίς εξαιρέσεις.

Διατηρώντας μια «ανταγωνιστική» αγορά εργασίας, οι εργοδότες και τα διευθυντικά στελέχη μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη μείωση των διακρίσεων των μειονεκτούντων πληθυσμών και στην καταπολέμηση του στίγματος εναντίον τους, καθώς και στη βελτίωση της ευημερίας/σταθερότητας των μειονεκτούντων ατόμων και των κοινοτήτων γενικότερα.



Διαφάνεια 11: Αρχή 4: Ταχεία αναζήτηση εργασίας και συστηματική ανάπτυξη εργασίας

εκπαιδευτή : Υπάρχουν πολλοί διεθνείς οργανισμοί που ειδικεύονται σε:


- Αναζήτηση εργασίας, απασχόληση
- Προετοιμασία και υποστήριξη ατόμων με αναπηρία και ειδικές ανάγκες απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου του Αυτισμού.

Οι εργοδότες και οι διευθυντές μπορούν να συνεργαστούν με τέτοιους οργανισμούς προκειμένου να βρουν υποψηφίους που ικανοποιούν τις απαιτήσεις εργασίας ή να συμβουλευτούν μαζί τους για υποστήριξη σχετικά με τον τρόπο πρόσληψης και διαχείρισης ατόμων με Αυτισμό μακροπρόθεσμα.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με
Αυτισμό

**Αρχή 5: Διατήρηση
Μακροπρόθεσμης Συνεπούς
Υποστήριξης**



Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 12: Αρχή 5: Διατήρηση μακροπρόθεσμης, συνεπούς υποστήριξης

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό


Πόροι: Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Coaching & Mentoring

Co-funded by the European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

εκπαιδευτή : Οι εργοδότες και οι διευθυντές μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού με αναπηρίες - και σε αυτήν την περίπτωση - με αυτισμό. Η μακροπρόθεσμη υποστήριξη μπορεί να είναι με τη μορφή καθοδήγησης/καθοδήγησης, διατήρηση ενός φιλικού περιβάλλοντος εργασίας για τον αυτισμό, οικοδόμηση ομάδας, ενίσχυση των σχέσεων με συναδέλφους και συναδέλφους και πολλά άλλα.


Ένα καλό σύστημα υποστήριξης στο χώρο εργασίας, μπορεί να επηρεάσει την απόδοση και την ανάπτυξη του προσωπικού με Αυτισμό τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό πλαίσιο προάγοντας την ανεξαρτησία, τη διατροφή των ατομικών δυνάμεων και τη διευκόλυνση της αίσθησης ασφάλειας και του ανήκειν.




Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

Principle 6: Embracing Individualism





Co-funded by the
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

εκπαιδευτή : Οι εργοδότες και οι διευθυντές θα πρέπει να συνεργάζονται με τους παρόχους υποστήριξης για την απασχόληση προκειμένου να προσελκύουν τις προσωπικότητες, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα των υποψηφίων με Αυτισμό.

Με την πρόσληψη του «κατάλληλου ατόμου για τη δουλειά», η ικανοποίηση και η διατήρηση των εργαζομένων αυξάνεται σημαντικά, η απόδοση βελτιώνεται και η ανάπτυξη επιταχύνεται εκθετικά.

Προτάσεις:

Εξηγήστε ότι για να επισπεύσουν τη διαδικασία εντοπισμού των δυνατών σημείων και άλλων επιθυμητών χαρακτηριστικών των αυτιστικών υποψηφίων, οι Διευθυντές/Εργοδότες ΜΜΕ μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ASES ή άλλα διαθέσιμα Εργαλεία που περιγράφονται στην Ενότητα 4 και στην Ενότητα 6.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

**Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με
Αυτισμό**

**Αρχή 7: Παροχή Δίκαιων
Παροχών/Μισθών**

Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 14: Αρχή 7: Παροχή δίκαιων παροχών/μισθών

εκπαιδευτή : Κατά τη διαδικασία πρόσληψης, οι εργοδότες και οι διευθυντές θα πρέπει να παρέχουν στο αυτιστικό προσωπικό σαφή προγράμματα παροχών, μισθολογικά προγράμματα, ασφάλιση και άλλες επιδοτήσεις για συγκεκριμένους οργανισμούς. Με αυτόν τον τρόπο, οι υποψήφιοι/εργαζόμενοι θα τυγχάνουν δίκαιης/ισότιμης μεταχείρισης και θα είναι σε θέση να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις σχετικά με την καριέρα και τα σχέδια ζωής τους.

Επιπλέον, ένα δίκαιο πρόγραμμα παροχών και μισθών μπορεί να δώσει κίνητρα στους εργαζόμενους να επενδύσουν στον οργανισμό και τις δουλειές τους, οδηγώντας σε υψηλότερες επιδόσεις.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με
Αυτισμό

Προπόνηση

"Τι είναι το Coaching;"

Μια διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας ένα άτομο με εμπειρία σε έναν τομέα υποστηρίζει έναν εκπαιδευόμενο, στις προσπάθειές του να επιτύχει προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους.

Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Slide 15: Resources: HR Management, Coaching & Mentoring & Slide 16: Coaching

εκπαιδευτή : Περιγράψτε τον ορισμό του Coaching.

Ο όρος «Coaching» αναφέρεται σε μια διαδικασία – ή καλύτερα μια εμπειρία – στο πλαίσιο της οποίας ένα άτομο με εμπειρία σε έναν τομέα υποστηρίζει έναν εκπαιδευόμενο, στις προσπάθειές του να επιτύχει προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους. Το Coaching μπορεί να έχει πολλά οφέλη στην απόδοση, την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη καθώς και τις διαπροσωπικές σχέσεις ενός εργαζομένου/μαθητή. Αυτά τα οφέλη είναι:

- Αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση
- Ενισχύθηκαν οι διαπροσωπικές σχέσεις με συνομηλίκους, συναδέλφους και ανωτέρους
- Αυξημένη απόδοση βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα
- Αυξημένη αυτοπεποίθηση
- Αυξημένη αυτοπαρατήρηση και αυτογνωσία
- Υιοθέτηση πρακτικών που επιτρέπουν τη συνεπή αναθεώρηση των προσωπικών και επαγγελματικών στόχων
- Επιταχυνόμενη σταδιοδρομία μέσω της αυξημένης γνώσης σχετικά με έναν τομέα και των κινήτρων για να διαπρέψετε σε αυτόν τον τομέα

1. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν εμπειρία προπονητικής στο παρελθόν στο πλαίσιο της CPD τους.
2. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν καθοδηγήσει άλλους στο παρελθόν και τι πιστεύουν για την εμπειρία .

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Καθοδήγηση

"Τι είναι η καθοδήγηση;"

Η καθοδήγηση είναι μια σχέση μεταξύ δύο ατόμων (έναν μέντορα και έναν καθοδηγούμενο), που σχηματίζουν μια συνεργασία με στόχο την επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη.

Co-funded by the European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 17: Καθοδήγηση

εκπαιδευτή : Εξηγήστε τον ορισμό του Mentoring.

Η καθοδήγηση είναι μια σχέση μεταξύ δύο ατόμων (έναν μέντορα και έναν καθοδηγούμενο), που σχηματίζουν μια συνεργασία με στόχο την επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη. Ο Μέντορας είναι ένα έμπειρο άτομο που μοιράζεται γνώσεις, εμπειρίες και συμβουλές με τον καθοδηγούμενο, στο πλαίσιο των συνεδριών καθοδήγησης. Οι μέντορες υποστηρίζουν και ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενούς τους προσφέροντας προτάσεις και γνώσεις, ώστε να μπορούν να βελτιώσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους και επομένως να είναι πιο ικανοί να προχωρήσουν στην καριέρα τους.

Η συντροφικότητα που χτίζεται με την πάροδο του χρόνου στο πλαίσιο μιας σχέσης καθοδήγησης μπορεί να έχει σημαντικό αντίκτυπο στη μακροπρόθεσμη απόδοση και την ευημερία των

καθοδηγούμενων με Αυτισμό, καθώς οι δεξιότητες, οι γνώσεις, οι ικανότητες, η αυτοπεποίθηση και τα κίνητρά τους ενισχύονται σταθερά .

Προτάσεις:

1. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν είχαν εμπειρία καθοδήγησης στο παρελθόν στο πλαίσιο της CPD τους ως κατώτερο προσωπικό.
2. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν συμβουλευτεί άλλους στο παρελθόν και τι πιστεύουν για την εμπειρία .

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Coaching & Mentoring: Διαφορές

Το Coaching και το Mentoring διαφέρουν ως προς:

- Διάρκεια
- Συγκεκριμένοι στόχοι
- Δυναμική Σχέσεων μεταξύ των συμμετεχόντων
- Εμπειρία των Συμμετεχόντων

Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Slide 18: Coaching and Mentoring: Differences

εκπαιδευτή : Εξηγήστε τις διαφορές μεταξύ Coaching και Mentoring.

α) Προπονητική:

1. Το Coaching είναι συνήθως μια βραχυπρόθεσμη διαδικασία, συνήθως διαρκεί λίγους μήνες,
2. Το Coaching επικεντρώνεται στη βελτίωση της Επαγγελματικής Απόδοσης, αναπτύσσοντας άλλα περιουσιακά στοιχεία όπως δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις.

3. Το Coaching συνήθως στοχεύει στην ανάπτυξη Ειδικών Δεξιοτήτων και μπορεί να προσφερθεί τόσο σε Junior όσο και σε Έμπειρους Επαγγελματίες

β) Καθοδήγηση:

1. Η καθοδήγηση είναι μια μακροπρόθεσμη διαδικασία, μπορεί να διαρκέσει έως και αρκετά χρόνια και να είναι μια σχέση ζωής
2. Το mentoring είναι μια πιο άμεση και προσωπική σχέση
3. Η καθοδήγηση στοχεύει στη στρογγυλεμένη Επαγγελματική και Προσωπική Ανάπτυξη, οι στόχοι τίθενται με τη συμβολή των καθοδηγούμενων και συνήθως αρχίζει να υποστηρίζει την ανάπτυξη του Junior Staff




Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Οι Δεξιότητες των Προπονητών και των Μεντόρων

- Ενεργητική Ακρόαση
- Επικοινωνία
- Συναισθηματική νοημοσύνη
- Άριστη γνώση του κλάδου τους





Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Slide 19: The Skills of Coaches and Mentors


ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Υποστηρικτικό Προσωπικό με Αυτισμό: Εργαλεία HR

Εργαλεία/Πόροι ASES (Ενότητα 6):

- Εργαλείο αυτοαξιολόγησης εργαζομένων ASES
- Εργαλείο Παρακολούθησης/Αξιολόγησης Απόδοσης Εργαλείου ASES
- Εργαλείο συνεντεύξεων ASES
- Εργαλείο αξιολόγησης περιβάλλοντος εργασίας ASES

 Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

εκπαιδευτή : Περιγράψτε τις βασικές δεξιότητες των προπονητών και των συμβούλων.

A) Ενεργή Ακρόαση. Κατακτώντας τις δεξιότητες της Ενεργής Ακρόασης, οι προπονητές είναι σε θέση να δίνουν την πλήρη προσοχή τους στο άτομο με το οποίο αλληλεπιδρούν χωρίς να αποσπάται η προσοχή τους. Επιπλέον, η Ενεργή Ακρόαση αναφέρεται επίσης στην επίγνωση της γλώσσας του σώματος και στην ευθυγράμμιση της γλώσσας του σώματος, προκειμένου να ταιριάζει με αυτό που λέγεται και πώς.

B) Επικοινωνιακές δεξιότητες. Οι εκπαιδευόμενοι εξαρτώνται από τους προπονητές τους για να μοιραστούν την τεχνογνωσία τους και να τους καθοδηγήσουν στις προκλήσεις της καριέρας τους, επομένως η σαφήνεια της επικοινωνίας διασφαλίζει ότι δεν υπάρχουν παρεξηγήσεις ή σύγχυση που μπορεί να εμποδίσει την πρόοδο των μαθητών.

Γ) Συναισθηματική Νοημοσύνη. Οι Δεξιότητες Συναισθηματικής Νοημοσύνης αναφέρονται στην ικανότητα κάποιου να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα και να κατανοεί πώς η συμπεριφορά, οι επιλογές, οι ενέργειες και οι αντιδράσεις του επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τους άλλους ανθρώπους. Τα 5 στοιχεία της Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι:

- i. **Αυτογνωσία**
- ii. **Αυτορρύθμιση**
- iii. **Κίνητρο**
- iv. **Ενσυναίσθηση**

Slide 20: Supporting Staff with Autism: HR Tools – ASES Tools/Resources

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Υποστηρικτικό Προσωπικό με Αυτισμό: Εργαλεία HR

Εργαλεία/Πόροι ASES (Ενότητα 6):

- Εργαλείο αυτοαξιολόγησης εργαζομένων ASES
- Εργαλείο Παρακολούθησης/Αξιολόγησης Απόδοσης Εργαλείου ASES
- Εργαλείο συνεντεύξεων ASES
- Εργαλείο αξιολόγησης περιβάλλοντος εργασίας ASES

Co-funded by the European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Σημειώσεις εκπαιδευτή: Περιγράψτε το σετ εργαλείων ASES, που βρίσκεται στην Ενότητα 6:

- Εργαλείο αυτοαξιολόγησης εργαζομένων ASES
- Εργαλείο Παρακολούθησης/Αξιολόγησης Απόδοσης Εργαλείου ASES
- Εργαλείο συνεντεύξεων ASES
- Εργαλείο αξιολόγησης περιβάλλοντος εργασίας ASES

Προτάσεις:

1. Μπορείτε να εξαγάγετε παραδείγματα από την Ενότητα 6.
2. Εκτυπώστε μερικά παραδείγματα και μοιραστείτε τα με τους εκπαιδευόμενους μαζί με τα φυλλάδια.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Υποστηρικτικό Προσωπικό με Αυτισμό: Εργαλεία HR

Άλλα εργαλεία/πόροι:

- Συμφωνία καθοδήγησης/Εργαλείο σύμβασης
- ΕΞΥΠΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ
- Χαρτογράφηση δεξιοτήτων

 Co-funded by the European Union

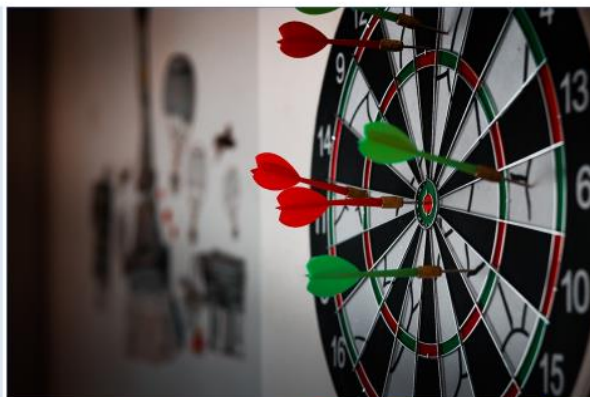
Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Slide 21: Supporting Staff with Autism: HR Tools – Other Tools/Resources

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

ΕΞΥΠΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ

- Ειδικός
- Μετρητός
- Κατορθωτός
- Ρεαλιστικός
- Εγκαιρος



Co-funded by the
European Union

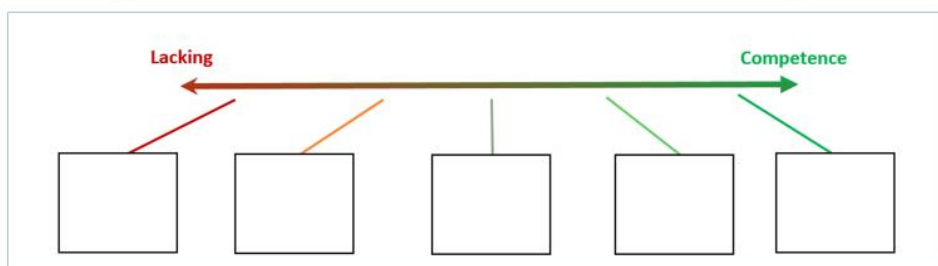
Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

Διαφάνεια 22: SMART Goals

Διαφάνεια 23: Χάρτης δεξιοτήτων

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Χάρτης δεξιοτήτων



Co-funded by the
European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

εκπαιδευτή : Περιγράψτε τους ακόλουθους πόρους:

α) Συμφωνία καθοδήγησης/Εργαλείο σύμβασης

Η Συμφωνία Καθοδήγησης (ή Συμβόλαιο Καθοδήγησης) είναι το πρώτο βήμα προς μια επιτυχημένη σχέση καθοδήγησης μεταξύ των μέντορα και των καθοδηγούμενων τους. Υπάρχουν μερικά γενικά βασικά σημεία που πρέπει να συμπεριληφθούν στη Συμφωνία:

- **Επεξεργασία του γενικού πλαισίου και του σκοπού της Συμφωνίας Mentoring**
- **Προσδιορισμός και περιγραφή καθοδήγησης/προσωπικών/επαγγελματικών στόχων**
- **Πληροφορίες συνεδρίας και μακροπρόθεσμη σχέση καθοδήγησης Διάρκεια**
- **Συμφωνία τερματισμού της σχέσης επίλυσης συγκρούσεων/ καθοδήγησης**
- **Εμπιστευτικότητα**

Υπάρχουν πολλά δωρεάν, διαδικτυακά πρότυπα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύνταξη Συμφωνιών Καθοδήγησης. Μπορείτε να βρείτε ένα εξαιρετικό πρότυπο στον επίσημο ιστότοπο του έργου PROCARE Erasmus+ στη διεύθυνση www.procareproject.eu .

β) Δραστηριότητα: Θέσπιση έξυπνων στόχων καριέρας

Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να έχει υποστήριξη κατά τον καθορισμό στόχων σταδιοδρομίας, εάν το απαιτήσει. Οι επόπτες μπορούν να βοηθήσουν το προσωπικό τους με Αυτισμό να θεσπίσει ΕΞΥΠΝΟΥΣ Στόχους Καριέρας. Ο όρος 'SMART Goals' αναφέρεται σε Στόχους Σταδιοδρομίας που είναι:

- **Ειδικός**
- **Μετρητός**
- **Κατορθωτός**
- **Ρεαλιστικός**
- **Εγκαιρος**

Οι στόχοι SMART μπορούν να τεθούν στο πλαίσιο προγραμμάτων υποστήριξης για το προσωπικό με Αυτισμό και να παρακολουθούνται/εξετάζονται ως μέρος των Εκτιμήσεων Απόδοσης/Ικανοποίησης από την εργασία .

γ) Δραστηριότητα 3: Χάρτης δεξιοτήτων

Η δραστηριότητα Χαρτογράφηση Δεξιοτήτων μπορεί να εφαρμοστεί κατά τα πρώτα στάδια απασχόλησης του προσωπικού με Αυτισμό και μπορεί η διαδικασία να επαναλαμβάνεται σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα κατά την πορεία της. Αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στον

εντοπισμό και την αξιολόγηση των κενών δεξιοτήτων, των χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων του προσωπικού, ώστε οι προϊστάμενοι και το προσωπικό να μπορούν να δώσουν προτεραιότητα στις ενέργειες για την ανάπτυξή τους. Οπτικοποιώντας και διατυπώνοντας τις δυνάμεις και τις αδυναμίες τους στις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητές τους, το προσωπικό με Αυτισμό θα αποκτήσει μεγαλύτερη επίγνωση του πώς πρέπει να ιεραρχήσει τις ενέργειές του για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Πώς να εφαρμόσετε την άσκηση χαρτογράφησης δεξιοτήτων

- **Βήμα 1:** Δημιουργήστε ένα γράφημα χάρτη δεξιοτήτων όπως φαίνεται στην παρακάτω εικόνα.
- **Βήμα 2:** Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να ενθαρρύνεται να καταγράφει όλες τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχει με ιεραρχική σειρά, ξεκινώντας από αυτές που έχουν και ακολουθώντας από εκείνες που πιστεύουν ότι τους λείπουν. Στη συνέχεια, θα πρέπει να αναλύσουν τις μαλακές και σκληρές δεξιότητές τους για να εξηγήσουν γιατί χρειάζονται και πώς συμβάλλουν στη δουλειά τους. Οι επόπτες θα πρέπει να τους βοηθήσουν να αναγνωρίσουν όσο το δυνατόν περισσότερες δεξιότητες.
- **Βήμα 3:** Το προσωπικό με αυτισμό θα πρέπει να καθοδηγείται σε μια διαδικασία σχεδιασμού ενός σχεδίου δράσης για να βελτιώσει τις δεξιότητές του ή να αποκτήσει νέες σύμφωνα με τον Χάρτη Δεξιοτήτων. Επιπλέον, θα πρέπει να ενθαρρύνονται να σκέφτονται τις διαθέσιμες ευκαιρίες, όπως η εκπαίδευση και η βελτίωση των σχέσεων με συναδέλφους και συναδέλφους.

Slide 24: Performance Appraisal of Staff with Autism: Best Practices

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Αξιολόγηση Επίδοσης Προσωπικού με

Αυτισμό

Βέλτιστες πρακτικές

- Αξιολογήσεις δοκιμαστικής περιόδου
- Μακροπρόθεσμη Διαχείριση Απόδοσης
- Ενσυνειδητότητα όταν αντιμετωπίζουμε κακή απόδοση



εκπαιδευτή : Επεξεργαστείτε τρεις Βέλτιστες Πρακτικές που μπορούν να εφαρμόσουν οι Διευθυντές ΜΜΕ για την αποτελεσματική παρακολούθηση της προόδου, την αξιολόγηση της απόδοσης και την παροχή ανατροφοδότησης στο προσωπικό με αυτισμό.

Βέλτιστη πρακτική 1: Αξιοποιήστε στο έπακρο μια δοκιμαστική περίοδο

Οι εργοδότες πρέπει να εξηγήσουν τον σκοπό της δοκιμαστικής περιόδου στους υποψηφίους και να περιγράψουν τη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης. Η αξιολόγηση καταλληλότητας ξεκινά με την πρώτη κιάλας συνέντευξη και συνεχίζεται κατά τη διάρκεια μιας δοκιμαστικής περιόδου (συνήθως τρεις έως έξι μήνες), κατά την οποία αξιολογούνται οι δεξιότητες, οι ικανότητες, οι γνώσεις και οι ανάγκες κατάρτισης . Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, οι διευθυντές θα πρέπει να παρακολουθούν την πρόοδο και την απόδοση των εργαζομένων με Αυτισμό, να παρέχουν τακτική/εποικοδομητική ανατροφοδότηση και να ικανοποιούν τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες μέσω καθοδήγησης και/ή καθοδήγησης.

Βέλτιστη πρακτική 2: Εφαρμογή Διαδικασιών Διαχείρισης Μακροπρόθεσμης Απόδοσης

Οι διευθυντές μπορούν να παραμείνουν σε επαφή με την πρόοδο των εργαζομένων προγραμματίζοντας συνεδρίες «επισκόπησης» σε μορφή ένας προς έναν ή ακόμη και σε ομαδική μορφή. Η συχνότητα των Συνεδριών Επισκόπησης Απόδοσης μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ

Διευθυντών και Εργαζομένων, αν και συνήθως διαφορετικοί οργανισμοί έχουν τις δικές τους πολιτικές διαχείρισης με προκαθορισμένες παραμέτρους.

Οι συνεδρίες αξιολόγησης απόδοσης μπορούν να δομηθούν από τους διευθυντές με διαφορετικούς τρόπους, σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων και τους στόχους κάθε συνεδρίας. Η ημερήσια διάταξη των συνεδριάσεων μπορεί να περιλαμβάνει:

- Συζητήσεις καθημερινών γεγονότων, προκλήσεων, επισημάνσεων, συγκρούσεων, θετικών εμπειριών, εμπνεύσεων κ.λπ.
- Παροχή σχολίων. Οι διευθυντές μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις περιόδους αναθεώρησης απόδοσης για να παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση προκειμένου να επαινέσουν την καλή απόδοση ή να συζητήσουν τομείς βελτίωσης σε περίπτωση χαμηλής απόδοσης.
- Συζήτηση για τις κοινωνικές πτυχές της εργασίας, τις σχέσεις με τους συναδέλφους
- Λήψη και συζήτηση των σχολίων των εργαζομένων σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και ανησυχίες

Βέλτιστη πρακτική 3: Να είστε προσεκτικοί όταν αντιμετωπίζετε κακή απόδοση

Η κακή απόδοση καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου απασχόλησης είναι μια πιθανότητα στην οποία όλοι οι εργαζόμενοι μπορεί να είναι ευάλωτοι για διάφορους λόγους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους με Αυτισμό, γιατί:

- Συχνά καλούνται να αποδώσουν στα αναμενόμενα πρότυπα σε ένα περιβάλλον που μπορεί να μην τους επιτρέπει απαραίτητα να το κάνουν
- Μπορεί να μην έχουν πλήρη επίγνωση των ευθυνών τους
- Μπορεί να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην επικοινωνία
- Μπορεί να μην έχουν κίνητρο

Υπάρχουν μερικοί τρόποι για τον μετριασμό αυτού του κινδύνου και την αντιμετώπιση της κακής απόδοσης όπως:

- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να αξιολογούν το εργασιακό περιβάλλον και να εφαρμόζουν εύλογες προσαρμογές για να εξυπηρετήσουν τον εργαζόμενο με αυτισμό και φυσικά, χωρίς να διακυβεύεται η εργασία άλλων εργαζομένων
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει **να διατηρούν συνεπή επικοινωνία και να παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση**
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να διερευνούν τις αιτίες των προβλημάτων κατά την προετοιμασία για τις συνεδρίες ανατροφοδότησης. Οι εργοδότες/διαχειριστές θα πρέπει να

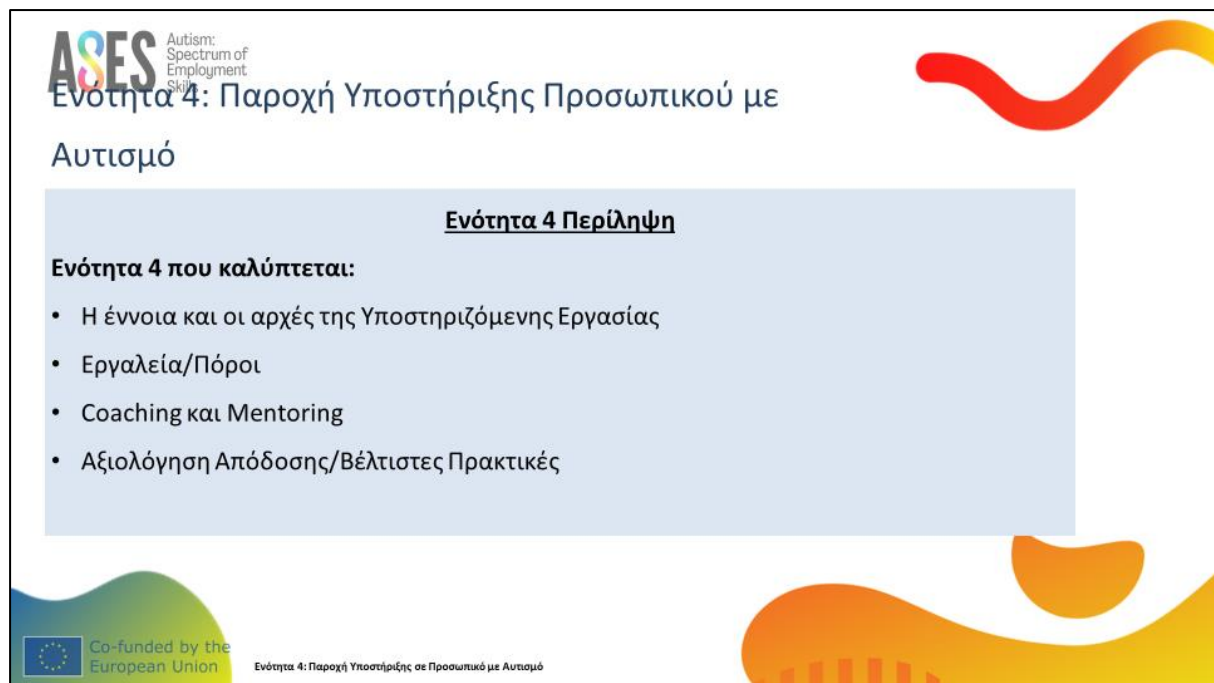
συλλέγουν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες και να διατυπώνουν μια πλήρη εικόνα ενός προβλήματος, ώστε να μπορούν να παρέχουν ακριβή και ουσιαστική ανατροφοδότηση. Η κατανόηση της αιτίας ενός προβλήματος είναι το πρώτο βήμα για την εξεύρεση λύσης.

- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση αντιμετωπίζοντας συγκεκριμένα θέματα ή ανησυχίες και διευκρινίζοντας τις προσδοκίες/στόχους/πρότυπα.
- **Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν να κάνουν το πρόβλημα προσωπικό αποδίδοντάς το στην αναπηρία ή στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου.**
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει να αποφεύγουν να κάνουν ερωτήσεις «Ναι» ή «Όχι» όταν ζητούν εξηγήσεις και διευκρινίσεις. Οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να εξηγήσουν την κατάσταση τους και το σκεπτικό πίσω από τις πράξεις τους.
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει πάντα να ρωτούν εάν ο εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια και τι μπορούν να κάνουν για να παρέχουν περισσότερη υποστήριξη.
- Οι διευθυντές/εργοδότες θα πρέπει πάντα να συζητούν τα επίπεδα κινήτρων των εργαζομένων και να προσπαθούν να καταλάβουν γιατί δεν αισθάνονται κίνητρο για απόδοση.

Προτάσεις:

1. Μπορείτε να ανατρέξετε στα σχετικά Εργαλεία ASES που βρίσκονται στην Ενότητα 6.
2. Μπορείτε να εκτυπώσετε παραδείγματα και να τα παραδώσετε στους εκπαιδευόμενους.

Διαφάνεια 25: Περίληψη Ενότητας 4 και Διαφάνεια 26: Κλείσιμο



Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης Προσωπικού με Αυτισμό

Ενότητα 4 Περίληψη

Ενότητα 4 που καλύπτεται:

- Η έννοια και οι αρχές της Υποστηριζόμενης Εργασίας
- Εργαλεία/Πόροι
- Coaching και Mentoring
- Αξιολόγηση Απόδοσης/Βέλτιστες Πρακτικές

Co-funded by the European Union

Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

εκπαιδευτή : Συνοψίστε το περιεχόμενο της Ενότητας 4 και ευχαριστήστε τους μαθητές για τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση. Αφιερώστε λίγο χρόνο σε Ερωτήσεις και Απαντήσεις καθώς και σε συζήτηση και σχόλια από τους μαθητές.