



---

# **Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας**

---

## **Οδηγός Εκπαιδευτή**

### **Ενότητα 4**

#### **Παροχή Υποστήριξης σε Αυτιστικό Προσωπικό στον Τομέα της Φιλοξενίας**

---

**Συγγραφέας: DEKAPLUS Business Services Ltd.**

**Κύπρος**

**Αριθμός Έργου 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721**



Co-funded by  
the European Union

**Το παρόν έργο χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.**

### **Χρήση του Οδηγού Εκπαιδευτή PERFORM**

Ο Οδηγός Εκπαιδευτή PERFORM έχει σχεδιαστεί ειδικά για να υποστηρίξει την υλοποίηση του Προγράμματος Σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του έργου PERFORM. Το Πρόγραμμα Σπουδών αποτελείται από ένα μάθημα 1,5 ημερών, συνολικά 12 ώρες εκπαίδευσης.

## Διαφάνεια 1: Εισαγωγή

Αποποίηση ευθύνης: Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της δημοσίευσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν φέρει ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Co-funded by the  
European Union



### Ανάπτυξη και Διατήρηση Αυτιστικού Προσωπικού στον Τομέα της Φιλοξενίας

Αριθμός Έργου 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



SPECIALISTERNE  
Passion for details



## Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

- Συστηθείτε και αφιερώστε λίγο χρόνο για να εισαγάγετε τους εκπαιδευόμενους στο έργο PERFORM. Περιγράψτε τους μαθησιακούς στόχους του μαθήματος καθώς και της Ενότητας 4. Οι εκπαιδευόμενοι θα εκπαιδευτούν στα εξής:
  1. Οι διαθέσιμοι πόροι που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό
  2. Αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων για την υποστήριξη και τη διατήρηση του προσωπικού με αυτισμό
  3. Οι έννοιες της καθοδήγησης και της καθοδήγησης στο πλαίσιο της υποστήριξης του προσωπικού με αυτισμό
- Δώστε στους μαθητές την ευκαιρία να συστηθούν και να ρωτήσουν για τις προσδοκίες τους.

## Διαφάνεια 2: Σχετικά με το Έργο PERFORM

# Στόχος:

Το έργο «PERFORM» αφορά την εκπαίδευση Διευθυντών Φιλοξενίας και Ειδικών Ανθρώπινου Δυναμικού στην ανάπτυξη και υποστήριξη προσωπικού με αυτισμό στον Τομέα Φιλοξενίας της ΕΕ. Παρέχει επίσης μια καινοτόμο πλατφόρμα Ανθρώπινου Δυναμικού, για την αξιολόγηση της απόδοσης και την παρακολούθηση των εργαζομένων.



## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- 1 Πλατφόρμα Ανθρώπινου Δυναμικού PERFORM
- 2 Ψηφιακή Εργαλειοθήκη PERFORM
- 3 Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης για Διευθυντές και Ειδικοί Ανθρώπινου Δυναμικού

Project Number 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the European Union

### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Περιγράψτε την έννοια του PERFORM και δώστε μια σύντομη περιγραφή για κάθε αποτέλεσμα του έργου.

## Διαφάνεια 3: Στόχοι και Αποτελέσματα Ενότητας

### Ενότητα 4: Παροχή Υποστήριξης σε Προσωπικό με Αυτισμό

#### Στόχος της ενότητας

Η Ενότητα 4 αφορά βοήθεια οι μαθητές αναπτύσσουν τις απαραίτητες δεξιότητες για την υποστήριξη της επαγγελματικής εξέλιξης, της ευημερίας και της διατήρησης του αυτιστικού προσωπικού στον τομέα της φιλοξενίας τους Οργανισμοί.

#### Μαθησιακά Αποτελέσματα

1. Εκπαίδευση σχετικά με τους πόρους για υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό
2. Εκπαίδευση σχετικά με τον τρόπο αξιοποίησης πόρων για την υποστήριξη και τη διατήρηση του προσωπικού με αυτισμό
3. Εκπαίδευση σχετικά με τις έννοιες του μέντορινγκ και της καθοδήγησης στο πλαίσιο της υποστήριξης προσωπικού με αυτισμό



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



#### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Αυτή η Ενότητα έχει ως στόχο να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να υποστηρίξουν την επαγγελματική εξέλιξη, την ευημερία και τη διατήρηση του αυτιστικού προσωπικού στους οργανισμούς φιλοξενίας τους.

Μαθησιακά Αποτελέσματα:

1. Οι διαθέσιμοι πόροι που μπορούν να χρησιμοποιήσουν για την υποστήριξη του προσωπικού με αυτισμό
2. Αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων για την υποστήριξη και τη διατήρηση του προσωπικού με αυτισμό
3. Οι έννοιες της καθοδήγησης και της καθοδήγησης στο πλαίσιο της υποστήριξης του προσωπικού με αυτισμό

## Διαφάνεια 4: Η έννοια της υποστηριζόμενης εργασίας

### Η Έννοια της «Υποστηριζόμενης Απασχόλησης»

*Ο όρος «Υποστηριζόμενη Απασχόληση» αναφέρεται στην βοήθεια που παρέχεται σε άτομα με ψυχικές ή σωματικές αναπηρίες με σκοπό την αναζήτηση εργασίας και την εξασφάλιση ανταγωνιστικής απασχόλησης, ενώ παράλληλα λαμβάνουν παράλληλη θεραπεία.*



Αριθμός Έργου 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

**Η Υποστηριζόμενη Απασχόληση** αναφέρεται στη βοήθεια που παρέχεται σε άτομα με ψυχικές ή σωματικές αναπηρίες για να τα βοηθήσει να βρουν και να εξασφαλίσουν ανταγωνιστικές θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα λαμβάνουν θεραπεία. Αυτή η προσέγγιση διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρίες υποστηρίζονται καθ' όλη τη διαδικασία απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των διευκολύνσεων, των παροχών, της κοινωνικής ένταξης και των ευκαιριών για επαγγελματική εξέλιξη.

### Προτάσεις για συμμετοχή:

1. Ξεκινήστε ρωτώντας τους εκπαιδευόμενους αν είναι εξοικειωμένοι με την έννοια της υποστηριζόμενης εργασίας.
2. Ρωτήστε εάν οι οργανισμοί τους εφαρμόζουν αυτήν την προσέγγιση επί του παρόντος.
3. Εάν κάποιοι εκπαιδευόμενοι απαντήσουν καταφατικά, ενθαρρύνετε τους να μοιραστούν τυχόν προκλήσεις ή οφέλη που έχουν παρατηρήσει κατά την εφαρμογή της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.
4. Εάν κανένας εκπαιδευόμενος δεν είναι εξοικειωμένος ή δεν ασχολείται με αυτήν την έννοια, ζητήστε του να εντοπίσει πιθανά εμπόδια που αντιλαμβάνεται στην εφαρμογή της.

## Διαφάνεια 5: Τα οφέλη της υποστηριζόμενης εργασίας

### Τα οφέλη της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

- Αυτάρκεια
- Συμπερίληψη
- Ανάπτυξη Ατομικών Δυνατοτήτων
- Ανάπτυξη Κοινωνικών Δεξιοτήτων
- Νευροποικιλότητα
- Ίσες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Η εξασφάλιση μακροχρόνιας απασχόλησης προσφέρει σημαντικά οφέλη για τη συνολική ευημερία, ιδιαίτερα για τα άτομα με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένου του αυτισμού. Η υποστηριζόμενη εργασία, ειδικότερα, παρέχει πολύτιμα πλεονεκτήματα για τους εργαζόμενους με αυτισμό, όπως:

- Πρόσβαση σε υπηρεσίες και καταλύματα υψηλής ποιότητας, ενισχύοντας την αυτάρκεια.
- Μειωμένος κίνδυνος απομόνωσης, που οδηγεί σε πιο υγιείς κοινωνικές σχέσεις.
- Αναγνώριση των ατομικών δυνατών σημείων και χαρακτηριστικών που βελτιώνουν την απόδοση όταν συνδυάζονται με κατάλληλους ρόλους.
- Αμφισβητώντας τα στερεότυπα σχετικά με τον Αυτισμό, αναδιατυπώνοντάς τον από «αναπηρία» σε «ανταγωνιστικό πλεονέκτημα».
- Βελτίωση κοινωνικών δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της ομαδικής εργασίας και της επικοινωνίας.
- Ενθάρρυνση της νευροποικιλομορφίας και της ένταξης για άτομα με αυτισμό και άλλες αναπηρίες.
- Βελτιωμένες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη μέσω εξατομικευμένης εκπαίδευσης τόσο σε τεχνικές όσο και σε ήπιες δεξιότητες.

## Διαφάνεια 6: Οι Αρχές της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης

### Αρχές Υποστηρικτικής Εργασίας

1. Μηδενικός αποκλεισμός
2. Ολοκληρωμένη Απασχόληση και Θεραπεία
3. Ανταγωνιστική Απασχόληση
4. Ταχεία Αναζήτηση Εργασίας και Συστηματική Ανάπτυξη
5. Συνεπής Υποστήριξη
6. Εξατομίκευση απασχόλησης
7. Δίκαιες Παροχές και Μισθοί



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Τονίστε ότι ακολουθώντας τις 7 Αρχές Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, οι εργοδότες και οι διευθυντές μπορούν να τοποθετήσουν τους οργανισμούς τους ώστε να:

- Έκκληση σε υποψηφίους με αυτισμό που αναζητούν μακροπρόθεσμες ευκαιρίες απασχόλησης.
- Ενίσχυση της κοινωνικής βιωσιμότητας προωθώντας την ευημερία των μειονεκτουσών ομάδων και επηρεάζοντας θετικά τις τοπικές κοινότητες.
- Υποστήριξη της επαγγελματικής ανάπτυξης και της ευημερίας στον χώρο εργασίας των εργαζομένων με αυτισμό.
- Καλλιεργήστε μια υποστηρικτική οργανωτική κουλτούρα όπου οι διευθυντές λειτουργούν ως προπονητές και μέντορες για τα μέλη της ομάδας με αυτισμό.

## Διαφάνεια 7: Coaching και Mentoring

### Coaching και Mentoring

- *Η καθοδήγηση (coaching) είναι διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας ένα άτομο με εμπειρία σε έναν τομέα υποστηρίζει έναν εκπαιδευόμενο στις προσπάθειές του να επιτύχει προσωπικούς και επαγγελματικούς στόχους.*
- *Το μέντορινγκ είναι μια σχέση μεταξύ δύο ατόμων (ενός Μέντορα και ενός Καθοδηγούμενου), τα οποία σχηματίζουν μια συνεργασία με στόχο την επαγγελματική ή/και προσωπική ανάπτυξη.*



Αριθμός Έργου 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Εξηγήστε τις διαφορές μεταξύ Coaching και Mentoring.

#### Προτάσεις:

1. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν βιώσει στο παρελθόν καθοδήγηση (coaching) στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CPD).
2. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους αν έχουν καθοδηγήσει άλλους στο παρελθόν και τι πιστεύουν για την εμπειρία.
3. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους εάν έχουν βιώσει στο παρελθόν καθοδήγηση στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Ανάπτυξης (CPD) τους ως νεότεροι υπάλληλοι.
4. Ρωτήστε τους εκπαιδευόμενους αν έχουν καθοδηγήσει άλλους στο παρελθόν και τι πιστεύουν για την εμπειρία.

## Διαφάνεια 8: Ήπιες Δεξιότητες Προπονητών και Μεντόρων

### Οι Δεξιότητες των Coaches και των Μεντόρων

- Ενεργητική Ακρόαση
- Συνέπεια
- Συναισθηματική Νοημοσύνη
- Άριστη γνώση του αντικειμένου τους



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Η αποτελεσματική καθοδήγηση βασίζεται σε τρεις βασικές ικανότητες: Ενεργητική Ακρόαση, Δεξιότητες Επικοινωνίας και Συναισθηματική Νοημοσύνη.

Η ενεργητική ακρόαση επιτρέπει στους προπονητές να επικεντρωθούν πλήρως στις αλληλεπιδράσεις τους, συμπεριλαμβανομένης της ευθυγράμμισης της γλώσσας του σώματος με τα λεκτικά μηνύματα για συνέπεια.

Οι ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες διασφαλίζουν τη σαφήνεια, αποτρέποντας τις παρεξηγήσεις και καθοδηγώντας αποτελεσματικά τους μαθητές στις επαγγελματικές προκλήσεις.

Η συναισθηματική νοημοσύνη, που περιλαμβάνει την αυτογνωσία, την αυτορρύθμιση, το κίνητρο, την ενσυναίσθηση και τις κοινωνικές δεξιότητες, επιτρέπει στους προπονητές να κατανοούν τα συναισθήματά τους και την επίδρασή τους στους άλλους, καλλιεργώντας θετικές και παραγωγικές σχέσεις.

## Διαφάνεια 9: SMART Στόχοι

### SMART Στόχοι

- Συγκεκριμένοι
- Μετρήσιμοι
- Κατορθωτοί
- Ρεαλιστικοί
- Χρονικά Περιορισμένοι



Αριθμός Έργου 2023-14T01-KA220-VET-000152721



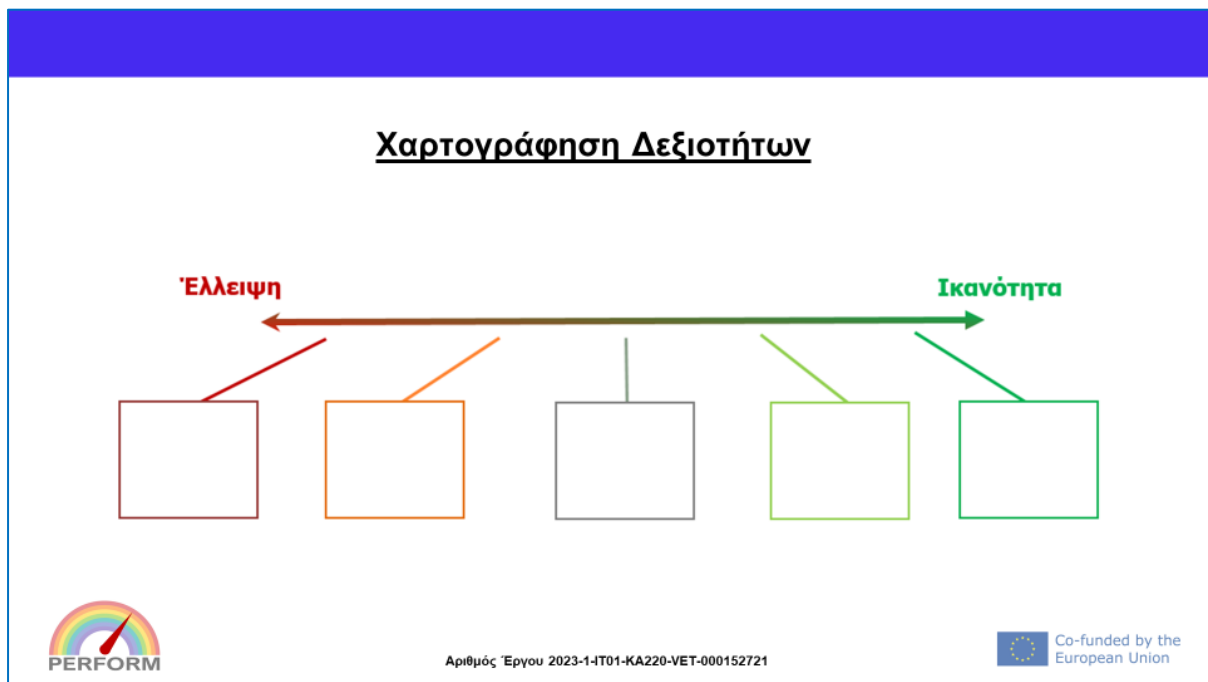
### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Οι εργαζόμενοι με αυτισμό μπορούν να επωφεληθούν σε μεγάλο βαθμό από την υποστήριξη στον καθορισμό επαγγελματικών στόχων, με τους προϊσταμένους να διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξή τους στην ανάπτυξη στόχων SMART.

Αυτοί οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι, που σημαίνει ότι είναι σαφώς καθορισμένοι και περιορισμένα εστιασμένοι για να απλοποιήσουν την παρακολούθηση της προόδου και την επίτευξη ορόσημων· μετρήσιμοι, που ενσωματώνουν ποσοτικοποιήσιμα αποτελέσματα για την αποτελεσματική παρακολούθηση της προόδου· εφικτοί, που διασφαλίζουν ότι είναι ρεαλιστικοί και εφικτοί για την ενίσχυση του κινήτρου και της αυτοπεποίθησης· ρεαλιστικοί, που ευθυγραμμίζονται με τους διαθέσιμους πόρους του εργαζομένου, όπως δεξιότητες, γνώσεις, εμπειρία και συστήματα υποστήριξης· και έγκαιροι, συμπεριλαμβανομένων σαφών προθεσμιών και χρονοδιαγραμμάτων για την παροχή δομής και εστίασης.

Η ενσωμάτωση των στόχων SMART σε προγράμματα υποστήριξης για αυτιστικούς υπαλλήλους επιτρέπει τακτικές αξιολογήσεις κατά τη διάρκεια των αξιολογήσεων απόδοσης και των αξιολογήσεων ικανοποίησης από την εργασία, ενισχύοντας έτσι την επαγγελματική τους εξέλιξη και τη συνολική εμπειρία στον χώρο εργασίας.

## Διαφάνεια 10: Χαρτογράφηση Δεξιοτήτων



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Η δραστηριότητα Χαρτογράφησης Δεξιοτήτων, η οποία εισάγεται νωρίς στην απασχόληση και επανεξετάζεται περιοδικά, βοηθά στον εντοπισμό και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων, των χαρακτηριστικών και των ικανοτήτων των αυτιστικών εργαζομένων, επισημαίνοντας παράλληλα τα κενά δεξιοτήτων. Αυτή η διαδικασία επιτρέπει στους προϊσταμένους και τους υπαλλήλους να ιεραρχούν από κοινού τις δράσεις για την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Χαρτογραφώντας οπτικά τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς βελτίωσης, οι εργαζόμενοι αποκτούν σαφήνεια σχετικά με το πώς να επικεντρωθούν τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η άσκηση περιλαμβάνει τη δημιουργία ενός δομημένου διαγράμματος Χάρτη Δεξιοτήτων, την καταγραφή των σκληρών και των ήπιων δεξιοτήτων κατά σειρά επάρκειας και την ανάπτυξη ενός εφαρμόσιμου σχεδίου για την ενίσχυση ή την απόκτηση δεξιοτήτων μέσω εκπαίδευσης, εργαστηρίων και οικοδόμησης σχέσεων στον χώρο εργασίας.

**Πρόταση:** Προσκαλέστε τους μαθητές να κάνουν μια Άσκηση Χαρτογράφησης Δεξιοτήτων για 10 έως 15 λεπτά. Προσκαλέστε τους να συζητήσουν τα συμπεράσματά τους μετά την άσκηση.

## Διαφάνεια 11: Αξιολόγηση Απόδοσης Προσωπικού με Αυτισμό

### Εκτέλεση Αξιολόγησης Προσωπικού με Αυτισμό

#### Βέλτιστες πρακτικές

- Αξιολογήσεις Δοκιμαστικής Περιόδου
- Μακροπρόθεσμη Διαχείριση Απόδοσης
- Ενσυνειδητότητα κατά την αντιμετώπιση κακής απόδοσης



Αριθμός Έργου 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



### Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Για την αποτελεσματική υποστήριξη των εργαζομένων με αυτισμό, μπορούν να εφαρμοστούν τρεις βέλτιστες πρακτικές.

**Πρώτα**, η βελτιστοποίηση της δοκιμαστικής περιόδου είναι απαραίτητη για την αξιολόγηση της καταλληλότητας και τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης επιτυχίας. Αυτό περιλαμβάνει τη σαφή εξήγηση του σκοπού της, την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των αναγκών κατάρτισης, την παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης και την αντιμετώπιση των κενών κατάρτισης μέσω καθοδήγησης ή καθοδήγησης. Εργαλεία όπως η πλατφόρμα PERFORM HR μπορούν να βοηθήσουν σε αυτές τις αξιολογήσεις.

**Δεύτερον**, η καθιέρωση μακροπρόθεσμων διαδικασιών διαχείρισης της απόδοσης διασφαλίζει συνεπή υποστήριξη μέσω τακτικών συνεδριών αξιολόγησης, προσαρμοσμένων στις οργανωτικές πολιτικές, όπου οι διευθυντές και οι εργαζόμενοι συζητούν προκλήσεις, επιτεύγματα, σχέσεις στον χώρο εργασίας και ικανοποίηση από την εργασία. Η εποικοδομητική ανατροφοδότηση βοηθά τους εργαζόμενους να αναπτυχθούν και να ευδοκιμήσουν.

**Τρίτον**, η προσεκτική αντιμετώπιση της κακής απόδοσης είναι το κλειδί, ειδικά όταν οι προκλήσεις πηγάζουν από περιβάλλοντα που δεν είναι φιλικά προς τον αυτισμό, εμπόδια επικοινωνίας ή ασαφείς προσδοκίες. Οι διευθυντές θα πρέπει να αξιολογούν προληπτικά τις

προσαρμογές στον χώρο εργασίας, να διατηρούν ανοιχτή επικοινωνία, να διερευνούν τις βαθύτερες αιτίες και να παρέχουν σαφή, συγκεκριμένη ανατροφοδότηση χωρίς να εξατομικεύουν τα ζητήματα. Η ενθάρρυνση, ο λεπτομερής διάλογος, η τακτική υποστήριξη και η διερεύνηση στρατηγικών κινήτρων είναι κρίσιμα για την ενίσχυση της βελτίωσης και της συμμετοχής.

## Διαφάνεια 11: Κλείσιμο της παρουσίασης



## Σημειώσεις Εκπαιδευτή:

Ολοκληρώστε την παρουσίαση συνοψίζοντας το περιεχόμενο της Ενότητας 4.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.