



**Metodologia i program nauczania
w zakresie kształcenia i szkolenia
zawodowego dla nauczycieli,
menedżerów hotelarstwa i ekspertów
ds. zasobów ludzkich**

A. Opis metodologii i programu nauczania

Metodologia i program nauczania PERFORM, skierowany do menedżerów hotelarstwa oraz ekspertów ds. zasobów ludzkich, mają na celu opisanie metod i treści szkoleniowych, które nauczyciele mogą wdrażać w ramach szkoleń grup uczniów w zakresie:

1. wykorzystania narzędzi PERFORM zintegrowanych z platformą,
2. koncepcji zatrudnienia integracyjnego i społecznej odpowiedzialności biznesu,
3. najlepszych praktyk w zakresie zatrudnienia integracyjnego,
4. oceny analiz generowanych przez platformę HR,
5. przewodnika krok po kroku dotyczącego dostępu do platformy i poruszania się po niej (instrukcja obsługi).

Program nauczania PERFORM w zakresie kształcenia i szkolenia zapewnia materiały w formacie cyfrowym, które wspierają:

1. środowisko nauczania hybrydowego, zapewniające elastyczność realizacji kursów,
2. realizację kursów w formie cyfrowej,
3. realizację kursów stacjonarnie.

B. Specjaliści ds. zarządzania hotelarstwem i zasobami ludzkimi – obszary wiedzy

Autyzm w europejskim sektorze hotelarskim i polityka społeczna

Uczestnicy szkolenia powinni zapoznać się z następującymi zagadnieniami:

- definicją spektrum autyzmu,
- głównymi objawami i cechami charakterystycznymi obserwowanymi w spektrum autyzmu,
- korzyściami płynącymi z zatrudniania osób autystycznych w organizacjach,
- ogólnymi prawdami i mitami (błędnymi przekonaniem) dotyczącymi autyzmu,
- definicją polityki społecznej,
- wpływem i znaczeniem polityki społecznej w kontekście ich organizacji,
- wpływem i znaczeniem polityki społecznej w kontekście ogółu społeczeństwa,
- koncepcją zatrudnienia integracyjnego.

Obszar wiedzy 2: Umiejętności miękkie w zarządzaniu hotelarstwem

Aby skutecznie wspierać pracowników autystycznych i wspomagać ich rozwój kariery w branży hotelarskiej, menedżerowie oraz eksperci ds. zasobów ludzkich powinni rozwinąć zestaw umiejętności miękkich, takich jak:

- komunikacja,
- aktywne słuchanie,
- empatia,
- rozwiązywanie problemów,
- zarządzanie czasem,
- wyznaczanie i opisywanie zadań,

- wyznaczanie przejrzystych celów,
- elastyczność,
- praca zespołowa,
- kreatywność,
- przywództwo,
- coaching.

Obszar wiedzy 3: Zarządzanie środowiskiem pracy

Aby skutecznie wspierać rozwój i dalsze zatrudnienie pracowników autystycznych, menedżerowie hotelarstwa oraz eksperci ds. zasobów ludzkich powinni zdobyć wiedzę i umiejętności umożliwiające odpowiednią ocenę oraz dostosowanie środowiska pracy. W szczególności uczestnicy szkolenia powinni:

- zdobyć wiedzę na temat definicji środowiska pracy przyjaznego osobom w spektrum autyzmu,
- zdobyć wiedzę i umiejętności niezbędne do oceny i dostosowania środowiska pracy przyjaznego osobom w spektrum autyzmu,
- doskonalić umiejętności zarządzania zespołem,
- oceniać, dostosowywać i planować działania integracyjne przyjazne osobom w spektrum autyzmu,
- projektować i wdrażać wewnętrzne mechanizmy wsparcia, ukierunkowane na długoterminowe wspieranie pracowników autystycznych,
- nauczyć się przekazywać wiedzę współpracownikom i podwładnym w celu zapewnienia spójnej i trwałej integracji osób w spektrum autyzmu w miejscu pracy.

Obszar wiedzy 4: Zapewnienie wsparcia pracownikom autystycznym

Aby skutecznie wspierać rozwój kariery, dobre samopoczucie oraz długofalowe zatrudnienie pracowników autystycznych, menedżerowie ds. hotelarstwa i eksperci ds. zasobów ludzkich powinni nabyć niezbędne umiejętności, które pozwolą im:

- efektywnie zarządzać zasobami, takimi jak szkolenia, czas i personel,
- wykorzystywać odpowiednie narzędzia do ustanawiania spójnych mechanizmów wsparcia, nadzoru i coachingu,
- stosować właściwe metody i narzędzia do oceny postępów zawodowych oraz dobrostanu osób w spektrum autyzmu, a także wspierać ich w wyznaczaniu i osiąganiu celów zawodowych,
- kierować się ogólnymi wytycznymi w zakresie nadzoru i coachingu, uwzględniając sprawdzone praktyki.

Obszar wiedzy 5: Kodeks postępowania

Kodeks postępowania odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu bezpiecznego, integracyjnego i produktywnego środowiska pracy dla wszystkich pracowników i menedżerów. W szczególności:

- promuje i ustanawia kulturę „zerowej tolerancji dla nadużyć, molestowania i dyskryminacji” w organizacji,
- określa obowiązki, oczekiwania oraz standardy zachowania wszystkich członków organizacji,
- zawiera szczegółowe opisy i przykłady dobrych praktyk.

Uczestnicy szkolenia powinni zostać przeszkoleni w zakresie:

- definicji kodeksu postępowania oraz jego roli w ramach polityki odpowiedzialności społecznej,
- praktycznych aspektów związanych z opracowywaniem i wdrażaniem kodeksu postępowania,
- wpływu oraz znaczenia kodeksu postępowania w funkcjonowaniu organizacji.

Obszar wiedzy 6: Korzystanie z platformy PERFORM HR

Uczestnicy szkolenia powinni zostać przeszkoleni w zakresie:

- ogólnej funkcjonalności platformy PERFORM HR,



- korzystania z narzędzia oceny pracowników,
- korzystania z osobistego dziennika PERFORM,
- korzystania z narzędzia oceny środowiska pracy PERFORM,
- wykorzystywania analiz generowanych przez platformę.

Materiały szkoleniowe PERFORM: szczegółowe informacje

Materiały szkoleniowe PERFORM umożliwiają realizację kursów w formie hybrydowej, stacjonarnej lub zdalnej – w zależności od potrzeb i okoliczności. Kurs składa się z 6 modułów tematycznych, obejmujących kluczowe obszary wiedzy:

- **Moduł 1:** [Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej](#)
- **Moduł 2:** [Umiejętności miękkie w zarządzaniu hotelarstwem](#)
- **Moduł 3:** [Zarządzanie środowiskiem pracy](#)
- **Moduł 4:** [Wsparcie pracowników autystycznych](#)
- **Moduł 5:** [Kodeks postępowania](#)
- **Moduł 6:** [Korzystanie z platformy PERFORM HR](#)

Każdy moduł zawiera odpowiednią prezentację PowerPoint oraz przewodnik dla trenera. Mianowicie:

- **Prezentacje PowerPoint (lub zestawy slajdów)** zawierają treści wizualne i tekstowe, które pomagają uczestnikom zapoznać się z kluczowymi zagadnieniami danego modułu podczas sesji szkoleniowych.
- **Przewodniki dla trenerów** pełnią funkcję szczegółowych instrukcji prowadzenia zajęć. Zawierają narrację do każdej prezentacji, propozycje ćwiczeń i zajęć grupowych, pytania do dyskusji oraz inne przydatne informacje wspierające prowadzenie szkoleń.



Narzędzia oceny w ramach kursu PERFORM:

- i. **Narzędzie samooceny dla uczestników:** Kurs PERFORM zawiera unikalne narzędzie samooceny, które umożliwia uczestnikom ocenę własnych potrzeb edukacyjnych. Dzięki temu mogą oni ustalić priorytety w zakresie modułów, które wymagają ich szczególnej uwagi i pogłębienia – w zależności od stopnia zrozumienia poszczególnych tematów. Narzędzie znajduje się w załącznikach.
- ii. **Narzędzie oceny sesji szkoleniowej:** To narzędzie pozwala uczestnikom ocenić swoje doświadczenia związane z udziałem w szkoleniu PERFORM. Formularz oceny znajduje się w załącznikach.

D. Opisy modułów PERFORM

Module 1: Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej

Moduł 1 Cel		Moduł 1 ma na celu zapoznanie uczestników z pojęciem polityki społecznej oraz jej wpływem na sektor hotelarski w Unii Europejskiej, a także przekazanie podstawowych informacji na temat autyzmu i metod integracji pracowników z autyzmem w tego typu organizacjach.		Czas trwania nauki z przewodnikiem: 2 godziny
Efekt kształcenia		Kryteria oceny		Treść
1	Koncepcja polityki społecznej odpowiedzialności biznesu, jej wpływu i wartości w organizacji z branży hotelarskiej.	1.1	Zrozumienie definicji polityki społecznej odpowiedzialności biznesu	- Opis polityki społecznej odpowiedzialności biznesu; wartość, wpływ, wymagania, metodologia - Przegląd polityki społecznej odpowiedzialności biznesu w Europie - Przykłady odpowiedzialności społecznej (szablon)
		1.2	Określenie wpływu wartości polityki społecznej odpowiedzialności biznesu w branży hotelarskiej, biznesie i innych sektorach	
		1.3	Zrozumienie struktury polityki społecznej odpowiedzialności biznesu	
2	Koncepcja zatrudnienia integracyjnego	2.1	Zrozumienie definicji zatrudnienia integracyjnego	- Opis zatrudnienia integracyjnego; wartość, wpływ, wymagania, metodologia - Opis spektrum autyzmu - Opis cyklu zatrudnienia - Omówienie wartości i wyzwań związanych z zatrudnianiem pracowników autystycznych
3	Definicja spektrum autyzmu	3.1	Zrozumienie definicji spektrum autyzmu	
		3.2	Zrozumienie ogólnych cech charakterystycznych osób autystycznych	

		3.3	Zrozumienie wartości i wyzwań związanych z zatrudnianiem pracowników autystycznych w organizacji z branży hotelarskiej	
--	--	-----	--	--

Moduł 2: Umiejętności miękkie w zarządzaniu hotelarstwem

Moduł 2 Cel		Moduł 2 ma na celu opracowanie i rozwinięcie umiejętności miękkich niezbędnych menedżerom ds. hotelarstwa i specjalistom ds. zasobów ludzkich do skutecznego zatrudniania i wspierania w pracy pracowników autystycznych.		Czas trwania nauki z przewodnikiem: 2 godziny
Efekt kształcenia			Kryteria oceny	Treść
1	Wprowadzenie do cyklu zatrudnienia integracyjnego	1.1	Zasady zarządzania personelem z dysfunkcjami (w tym autyzmem)	- Zasady zarządzania pracownikami z dysfunkcjami - Korzyści/możliwości związane z zatrudnianiem pracowników z dysfunkcjami - Wyzwania związane z zatrudnianiem pracowników z dysfunkcjami - Korzyści/możliwości/wyzwania związane z zatrudnianiem pracowników dysfunkcyjnych - Ćwiczenia grupowe służące rozwijaniu umiejętności miękkich
2	Rozwój umiejętności miękkich	2.1	Rozwój umiejętności komunikacyjnych	
		2.2	Rozwój umiejętności inteligencji emocjonalnej	
		2.3	Rozwój umiejętności zarządzania zasobami	
		2.4	Rozwój umiejętności zarządzania personelem	
		2.5	Rozwój umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych	

		2.6	Rozwój umiejętności coachingowych	
--	--	-----	-----------------------------------	--

- **Moduł 3: Zarządzanie środowiskiem pracy**

Moduł 3 Cel			Moduł 3 ma na celu edukację uczestników w zakresie wspierania rozwoju i pozostawania w zatrudnieniu pracowników autystycznych poprzez nabycie wiedzy i umiejętności umożliwiających odpowiednią ocenę i dostosowanie środowiska pracy.	Czas trwania nauki z przewodnikiem: 2 godziny
Efekt kształcenia			Kryteria oceny	Treść
1	Definicja środowiska pracy przyjaznego osobom z autyzmem	1.1	Zrozumienie definicji środowiska pracy przyjaznego osobom autystycznym	- Definicja „środowiska pracy” i wszystkich jego aspektów - Zarządzanie środowiskiem pracy - Środowisko pracy przyjazne osobom autystycznym - Środowisko pracy przyjazne osobom autystycznym (dobre praktyki, wytyczne) - Definicja zarządzania zespołem - Budowanie zespołu, jego wartości i wpływu - Opis mechanizmów zarządzania zespołem - Opis znaczenia integracyjnego budowania zespołu w branży hotelarskiej
		1.2	Umiejętność oceny i dostosowania środowiska pracy organizacji z branży hotelarskiej do potrzeb osób autystycznych	
		1.3	Wdrożenie narzędzi do oceny i ewaluacji środowiska pracy	
2	Development of Team Management Skills	2.1	Umiejętność tworzenia, oceny i adaptacji działań związanych z budowaniem zespołu	

		2.2	Znajomość mechanizmów zarządzania zespołem, sposobów ich projektowania, wdrżania i utrzymywania	
		2.3	Umiejętność przekazywania wiedzy kolegom i współpracownikom	

• **Moduł 4: Wsparcie pracowników autystycznych**

Moduł 4 Cel		Moduł 4 dotyczy edukacji uczestników oraz rozwijania umiejętności niezbędnych do wspierania rozwoju kariery, dobrostanu i zatrudniania pracowników autystycznych.		Czas trwania nauki z przewodnikiem: 3 godziny
Efekt kształcenia			Kryteria oceny	Treść
1	Kompetencje w zakresie zarządzania zasobami	1.1	Definicja, wartość i wpływ zarządzania zasobami	- Definicja „zarządzania zasobami” i wszystkich jej aspektów - Rodzaje zasobów - Zarządzanie zasobami w zakresie rozwoju pracowników dysfunkcyjnych, w szczególności osób autystycznych - Prezentacja powiązanych narzędzi - Koncepcja coachingu/nadzoru nad pracownikami autystycznymi/dysfunkcyjnymi
		1.2	Definicja, wartość i wpływ zarządzania czasem i zasobami szkoleniowymi	
		1.3	Umiejętność przydzielania zasobów na rozwój pracowników autystycznych	

		1.4	Umiejętność korzystania z narzędzi w kontekście coachingu, planowania sesji nadzorczych/wsparcia	- Wyznaczanie celów (dobre praktyki) - Monitorowanie postępów w karierze - Przekazywanie informacji zwrotnych (wskazówki, dobre praktyki)
		1.5	Umiejętność wspierania pracowników autystycznych w wyznaczaniu celów	
		1.6	Umiejętność korzystania z narzędzi służących do monitorowania kariery/postępów	
		1.7	Umiejętność udzielania konstruktywnych informacji zwrotnych	

• **Moduł 5: Kodeks postępowania**

Moduł 5 Cel			Moduł 5 dotyczy edukowania uczestników w zakresie tworzenia bezpiecznego, integracyjnego i produktywnego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.	Czas trwania nauki z przewodnikiem: 3 godziny
Efekt kształcenia			Kryteria oceny	Treść
1	Znaczenie kodeksów postępowania w organizacji	1.1	Znaczenie kodeksu postępowania w kontekście polityki odpowiedzialności społecznej.	- Koncepcja „kultury” organizacyjnej - Koncepcja „kodeksu postępowania” i jego elementów

		1.2	Wpływ i wartość kodeksu postępowania	- Prezentacja koncepcji „kodeksu postępowania” i jego elementów - Treści kodeksu postępowania - Wzór kodeksu postępowania - Praktyczne zastosowanie kodeksu postępowania - Znaczenie ustanowienia standardów postępowania w organizacji
		1.3	Definicja „kultury” organizacji i jej kluczowe aspekty	
		1.4	Znajomość standardów zachowania	
		1.5	Umiejętności opracowania, wdrożenia i egzekwowania kodeksu postępowania w organizacji.	

- **Moduł 6: Korzystanie z platformy PERFORM HR**

Moduł 6 Cel			Moduł 6 ma na celu dostarczenie praktycznych wskazówek dla osób uczących się, dotyczących efektywnego korzystania z platformy PERFORM HR na wszystkich etapach cyklu zatrudnienia.	Czas trwania nauki z przewodnikiem: 3 godziny
Efekt kształcenia			Kryteria oceny	Treść
1	Omówienie ogólne platformy PERFORM HR	1.1	-	- Praktyczny przewodnik/samouczek dotyczący korzystania z platformy PERFORM HR - Praktyczny przewodnik dotyczący korzystania z narzędzia do oceny pracowników - Praktyczny przewodnik dotyczący korzystania z dziennika PERFORM - Praktyczny przewodnik dotyczący korzystania z narzędzia do oceny środowiska pracy - Praktyczny przewodnik dotyczący wykorzystania analiz generowanych przez platformę
2	Korzystanie z narzędzia oceny pracowników	2.1	Umiejętność korzystania z narzędzia 1	
3	Korzystanie z dziennika PERFORM	3.1	Umiejętność korzystania z narzędzia 2	
4	Korzystanie z narzędzia oceny środowiska pracy	4.1	Umiejętność korzystania z narzędzia 3	
5	Wykorzystanie narzędzie generowania danych analitycznych	5.1	Umiejętności zrozumienia analiz generowanych przez narzędzia dostępne na platformie	

E. Specyfikacja kursu szkoleniowego PERFORM dla kształcenia i szkolenia zawodowego

1. Cele kursu kształcenia i szkolenia zawodowego

- Szkolenie nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego, ekspertów ds. zarządzania hotelarstwem oraz specjalistów ds. zasobów ludzkich w zakresie wspierania i rozwoju pracowników ze spektrum autyzmu w sektorze hotelarskim Unii Europejskiej. W szerszym ujęciu:
 - i. Wykorzystanie wiedzy zdobytej w modułach 1–5 do zapewnienia skutecznego systemu wsparcia dla pracowników z autystycznymi.
 - ii. Ocena, tworzenie i utrzymywanie środowiska pracy przyjaznego osobom autystycznym.
 - iii. Profesjonalne wspieranie rozwoju zawodowego osób autystycznych, w tym przekazywanie informacji zwrotnych, zarządzanie zasobami oraz korzystanie z platformy PERFORM HR.
- Uwzględnienie elementów szkoleniowych wspierających nauczanie w formie hybrydowej, stacjonarnej oraz całkowicie zdalnej.

2. Grupy docelowe kursu/profil uczestników

Grupami docelowymi kursu szkoleniowego PERFORM są:

- Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego zajmujący się kształceniem specjalistów z branży hotelarskiej.
- Kierownictwo branży hotelarskiej odpowiedzialne za wdrażanie innowacji i praktyk w sektorze.
- Specjaliści ds. zasobów ludzkich w branży hotelarskiej odpowiedzialni za zapewnienie dobrego samopoczucia i dostępności zasobów dla rozwoju pracowników z autyzmem w sektorze.

Ponadto kurs PERFORM jest przydatny dla osób, które:

- są zainteresowane poszerzeniem wiedzy na temat autyzmu i rozważają możliwość zatrudnienia osób autystycznych w swoich organizacjach.
- Są zaangażowane w edukację i rozwój zawodowy w zakresie zarządzania hotelarstwem.

- Są zainteresowane poprawą zrównoważonego rozwoju społecznego europejskiego sektora biznesowego w ujęciu ogólnym.

3. Czas trwania i struktura kursu

Kurs szkoleniowy PERFORM VET powinien trwać 1,5 dnia roboczego, co odpowiada łącznie 12 godzinom szkoleniowym. Treści i materiały kursu zostały zaprojektowane w taki sposób, aby umożliwić jego realizację w formie hybrydowej, stacjonarnej lub całkowicie zdalnej.

Wstępny opis warsztatów szkoleniowych PERFORM (w formie hybrydowej, stacjonarnej lub zdalnej)		
Warsztaty szkoleniowe, dzień 1	09:00 – 11:00	Moduł 1
	11:00 – 13:00	Moduł 2
	14:00 – 15:00	Moduł 3
	15:00 – 16:00	Moduł 4
	Zakończenie dnia/Dyskusja	
Warsztaty szkoleniowe, dzień 2	09:00 – 11:00	Moduł 5
	11:00 – 13:00	Moduł 6
	Informacje zwrotne od uczestników/Dyskusja	

F. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1.



Narzędzie do samooceny dla uczestników kursu

Korzystanie z narzędzia samooceny PERFORM

Krok 1: Narzędzie samooceny PERFORM zawiera 24 stwierdzenia oraz odpowiednią tabelę do ich oceny.

Krok 2: Poświęć kilka minut na autorefleksję i oceń każde stwierdzenie w skali od 1 do 4, bazując na swojej wiedzy i zrozumieniu tematu, którego dotyczy dane stwierdzenie. Skorzystaj przy tym z poniższej skali ocen:

Skala 1 =	Brak wiedzy i zrozumienia danego tematu
Skala 2 =	Podstawowa wiedza i częściowe zrozumienie tematu
Skala 3 =	Dobra znajomość tematu i jego zrozumienie
Skala 4 =	Rozległa wiedza oraz pełne zrozumienie tematu

***Uwaga:** Wynik należy wpisać w pogrubionej komórce w każdej kolumnie, tak jak pokazano w poniższym przykładzie:

Stwierdzenie	A	B	C	D	E	F
4. Określenie, czym jest zarządzanie zasobami, oraz analiza jego znaczenia i oddziaływania.				2		
5. Zdefiniowanie czym jest kodeks postępowania w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu					1	
6. Umiejętność posługiwania się narzędziem oceny środowiska pracy PERFORM.						4

Krok 3: Wpisz punktację w **pogrubionych komórkach** tabeli. Upewnij się, że każda z tych komórek zawiera odpowiednią wartość.

Krok 4: Zsumuj punktację w każdej kolumnie i wpisz łączną wartość w **dolnych komórkach** tabeli, oznaczonych jako „**łączna punktacja**”. **Maksymalna liczba punktów możliwa do uzyskania w jednej kolumnie wynosi 16, a minimalna – 4.**

Krok 5: Przenieś **uzyskane punkty** na stronę wyników oceny, aby określić, które moduły i materiały szkoleniowe PERFORM będą najlepiej odpowiadały Twoim potrzebom edukacyjnym.

Samoocena PERFORM

Oceń każde z poniższych stwierdzeń w skali od 1 do 4, uwzględniając poziom swojej wiedzy i zrozumienia danego zagadnienia.

Statements	A	B	C	D	E	F
1. Zrozumienie definicji polityki społecznej odpowiedzialności biznesu.						
2. Zrozumienie zasad zarządzania personelem autystycznym.						
3. Zrozumienie definicji „środowiska pracy przyjaznego osobom ze spektrum autyzmu”.						
4. Określenie, czym jest zarządzanie zasobami, oraz analiza jego znaczenia i oddziaływania.						
5. Zdefiniowanie czym jest kodeks postępowania w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu.						
6. Umiejętność posługiwania się narzędziem oceny środowiska pracy PERFORM.						
7. Zrozumienie struktury polityki odpowiedzialności społecznej.						
8. Praktyczne zastosowanie umiejętności komunikacyjnych i empatii.						
9. Wdrożenie narzędzi do oceny środowiska pracy.						
10. Zrozumienie praktyk coachingowych, sesje nadzoru/wsparcia.						
11. Zrozumienie definicji „kultury organizacyjnej”.						
12. Umiejętność korzystania z narzędzia oceny pracowników PERFORM.						
13. Zdefiniowanie spektrum autyzmu.						
14. Umiejętność zarządzania zasobami i personelem.						
15. Znajomość mechanizmów zarządzania i budowania zespołu.						
16. Umiejętność wykorzystywania narzędzi do monitorowania kariery/postępów.						
17. Znajomość norm zachowania.						
18. Umiejętność korzystania z dziennika PERFORM.						
19. Zrozumienie wartości i wyzwań związanych z zatrudnianiem osób autystycznych w branży hotelarskiej/						
20. Umiejętność wspierania personelu oraz oceny pracowników.						

21. Umiejętność przekazywania wiedzy współpracownikom i kolegom.						
22. Umiejętność udzielania konstruktywnych informacji zwrotnych.						
23. Umiejętność opracowania i wdrożenia kodeksu postępowania w organizacji.						
24. Umiejętność wykorzystania danych i analiz generowanych przez platformę PERFORM.						
Łączna punktacja						

Wyniki oceny

Wpisz swoje wyniki do poniższej tabeli, która pomoże ci określić, które moduły PERFORM powinieneś/aś potraktować priorytetowo.

Wynik	Moduł	Zawartość modułu
A =....	Moduł 1: Autyzm w europejskiej polityce hotelarskiej i społecznej	Moduł 1 ma na celu zapoznanie uczestników z pojęciem polityki społecznej odpowiedzialności biznesu oraz jej wpływem na sektor hotelarski w Unii Europejskiej, a także przekazanie podstawowych informacji na temat autyzmu i metod integracji pracowników z autyzmem w tego typu organizacjach.
B =....	Moduł 2: Umiejętności miękkie w zarządzaniu hotelarstwem	Moduł 2 ma na celu opracowanie i rozwinięcie umiejętności miękkich niezbędnych menedżerom ds. hotelarstwa i specjalistom ds. zasobów ludzkich do skutecznego zatrudniania i wspierania w pracy pracowników autystycznych.
C =....	Moduł 3: Zarządzanie środowiskiem pracy	Moduł 3 ma na celu edukację uczestników w zakresie wspierania rozwoju i pozostawiania w zatrudnieniu pracowników autystycznych poprzez nabycie wiedzy i umiejętności umożliwiających odpowiednią ocenę i dostosowanie środowiska pracy.
D =....	Moduł 4: Wsparcie pracowników autystycznych	Moduł 4 dotyczy edukacji uczestników oraz rozwijania umiejętności niezbędnych do wspierania rozwoju kariery, dobrostanu i zatrudniania pracowników autystycznych.
E =....	Moduł 5: Kodeks postępowania	Moduł 5 dotyczy edukowania uczestników w zakresie tworzenia bezpiecznego, integracyjnego i produktywnego środowiska pracy dla wszystkich pracowników.
F =....	Moduł 6: Korzystanie z platformy PERFORM HR	Moduł 6 ma na celu dostarczenie praktycznych wskazówek dla osób uczących się, dotyczących efektywnego korzystania z platformy PERFORM HR na wszystkich etapach cyklu zatrudnienia.

Tabela wyników	
1– 5 punktów w dowolnej kolumnie	Ukończ odpowiednie moduły w celu nabycia podstawowej wiedzy na temat omawianych zagadnień.
6 – 11 punktów w dowolnej kolumnie	Poszerzaj swoją wiedzę w celu głębszego zrozumienia zagadnień omawianych w odpowiednich modułach.



12 – 16 punktów w dowolnej kolumnie

Korzystaj z tych modułów w celu odświeżenia i utrwalenia wiedzy dotyczącej omawianych zagadnień.



Załącznik 2.

Kurs szkoleniowy PERFORM

Formularz oceny

Miejsce:

Data:

Oceniający:	
-------------	--

1. Które części modułu najbardziej ci się podobały?

--

2. Czy dostrzegasz obszary w treści modułu, które mogłyby zostać poprawione lub rozwinięte?

--

3. Które elementy prezentacji modułów były dla Ciebie szczególnie wartościowe lub atrakcyjne?

4. Jakie elementy prezentacji modułów, twoim zdaniem, można ulepszyć lub dopracować?

5. Które elementy zestawu narzędzi PERFORM były dla Ciebie szczególnie przydatne lub interesujące?

6. Jakie elementy zestawu narzędzi PERFORM, Twoim zdaniem, wymagają ulepszenia lub dopracowania?

7. Oceń poniższe stwierdzenia w skali od „całkowicie się nie zgadzam” do „całkowicie się zgadzam”.

	Całkowicie się nie zgadzam	Nie do końca się zgadzam	Nie mam zdania	W pewnym stopniu się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
Moduły PERFORM stanowią skuteczne narzędzie edukacyjne.					
Moduły PERFORM zawierają jasne informacje na temat poruszanych zagadnień.					
Zestaw narzędzi PERFORM dostępny na platformie jest praktyczny i łatwy w użyciu.					
Materiały szkoleniowe PERFORM opierają się na odpowiedniej teorii i praktyce.					

8. Czy chciał(a)byś dodać końcowe uwagi lub sugestie dotyczące materiałów szkoleniowych PERFORM i/lub platformy HR?

Dziękujemy!

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Ta praca jest udostępniana na podstawie Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International License. Należy również wyraźnie wskazać autorów dokumentu oraz wszystkie obowiązujące fragmenty informacji o prawach autorskich. Wszelkie prawa zastrzeżone.