



Development and Retention of Autistic Staff in Hospitality

Podręcznik trenera

Moduł 4

Zapewnienie wsparcia dla pracowników z autyzmem w sektorze hotelarskim

Autor: DEKAPLUS Business Services Ltd.

Cypr

Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by
the European Union

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.

Korzystanie z Podręcznika trenera PERFORM

Podręcznik trenera PERFORM został opracowany w celu wsparcia realizacji programu nauczania zawodowego przygotowanego w ramach projektu PERFORM. Program obejmuje kurs trwający 1,5 dnia, o łącznym czasie trwania 12 godzin szkoleniowych.

Slajd 1: Wstęp

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.

Co-funded by the European Union



Development and Retention of Autistic Staff in Hospitality

Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721

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.



Notatki dla trenera:

- Przedstaw się i poświęć trochę czasu na zapoznanie uczestników z projektem PERFORM. Opisz cele edukacyjne kursu oraz modułu 4; uczestnicy zostaną przeszkoleni w zakresie:
 1. Dostępnych zasobów, które mogą wykorzystać do wspierania pracowników z autyzmem
 2. Wykorzystywania dostępnych zasobów do wspierania i zatrzymywania pracowników z autyzmem
 3. Koncepcji coachingu i mentoringu w kontekście wspierania pracowników z autyzmem
- Daj uczestnikom możliwość przedstawienia się i zapytaj ich o oczekiwania.

Slajd 2: O projekcie PERFORM

O PROJEKCIE:

Projekt „PERFORM” ma na celu kształcenie menedżerów branży hotelarskiej oraz specjalistów ds. zasobów ludzkich w zakresie rozwijania i wspierania pracowników autystycznych w sektorze hotelarskim Unii Europejskiej. Projekt obejmuje również innowacyjną platformę HR służącą do oceny wyników oraz monitorowania postępów pracowników.



Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



REZULTATY PROJEKTU

1

Rezultat projektu 1: Platforma PERFORM HR

2

Rezultat projektu 2: Zestaw narzędzi cyfrowych PERFORM

3

Rezultat projektu 3: Kurs kształcenia i szkolenia zawodowego dla menedżerów hotelarstwa i ekspertów ds. zasobów ludzkich

Notatki dla trenera:

Opisz koncepcję PERFORM i przedstaw krótki opis każdego z rezultatów projektu.

Slajd 3: Cele i efekty modułu

Moduł 4 : Zapewnienie wsparcia dla pracowników z autyzmem w sektorze hotelarskim

Cel modułu

Moduł 4 dotyczy pomocy uczącym się w rozwijaniu umiejętności niezbędnych do wspierania rozwoju kariery, dobrego samopoczucia i utrzymania pracowników z autyzmem w ich organizacjach hotelarskich.



Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Efekty kształcenia

1

Przekazanie uczącym się wiedzy na temat dostępnych zasobów, które mogą wykorzystać do wspierania pracowników z autyzmem

2

Przekazanie uczącym się wiedzy na temat wykorzystania dostępnych zasobów do wspierania i zatrzymywania pracowników z autyzmem

3

Przekazanie uczącym się wiedzy na temat koncepcji coachingu i mentoringu w kontekście wspierania pracowników z autyzmem

Notatki dla trenera:

Moduł ten ma na celu pomóc uczącym się w rozwijaniu umiejętności niezbędnych do wspierania rozwoju kariery, dobrego samopoczucia i utrzymania pracowników z autyzmem w organizacjach z branży hotelarskiej.

Efekty kształcenia:

1. Dostępne zasoby, które można wykorzystać do wspierania pracowników z autyzmem
2. Wykorzystanie dostępnych zasobów do wspierania i utrzymania pracowników z autyzmem
3. Koncepcje coachingu i mentoringu w kontekście wspierania pracowników z autyzmem

Slajd 4: Pojęcie zatrudnienia wspomaganego

Pojęcie

„zatrudnienia wspomaganego”

Termin „zatrudnienie wspomagane” odnosi się do pomocy udzielanej osobom z niepełnosprawnością umysłową lub fizyczną w celu poszukiwania pracy i uzyskania konkurencyjnego zatrudnienia, przy jednoczesnym kontynuowaniu leczenia.



Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Zatrudnienie wspomagane odnosi się do pomocy udzielanej osobom z niepełnosprawnością umysłową lub fizyczną w celu ułatwienia im znalezienia i utrzymania konkurencyjnego zatrudnienia przy jednoczesnym korzystaniu z leczenia. Podejście to zapewnia pracownikom z niepełnosprawnością wsparcie w całym procesie zatrudnienia, w tym dostosowania, świadczenia, integrację społeczną i możliwości rozwoju kariery.

Sugestie dotyczące zaangażowania:

1. Zaczynij od zapytania uczestników szkolenia, czy znają pojęcie zatrudnienia wspomaganego.
2. Zapytaj, czy ich organizacje obecnie stosują to podejście.
3. Jeśli któryś z uczestników szkolenia odpowie twierdząco, zachęć go do podzielenia się wyzwaniami lub korzyściami, jakie zaobserwował podczas wdrażania zatrudnienia wspomaganego.
4. Jeśli żaden z uczestników szkolenia nie zna tego pojęcia lub nie ma z nim styczności, poproś ich o wskazanie potencjalnych barier, które ich zdaniem mogą utrudniać jego wdrożenie.

Slajd 5: Korzyści płynące z zatrudnienia wspomaganego

Korzyści płynące z zatrudnienia wspomaganego

- **Samowystarczalność**
- **Włączenie społeczne**
- **Rozwój indywidualnych mocnych stron**
- **Rozwój umiejętności społecznych**
- **Neuroróżnorodność**
- **Równe szanse rozwoju kariery zawodowej**



Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Co-funded by the
European Union

Notatki dla trenera:

Zabezpieczenie długoterminowego zatrudnienia przynosi znaczne korzyści dla ogólnego samopoczucia, szczególnie dla osób niepełnosprawnych, w tym osób z autyzmem. Zatrudnienie wspomagane zapewnia pracownikom z autyzmem cenne korzyści, takie jak:

- Dostęp do wysokiej jakości usług i udogodnień, sprzyjających większej samowystarczalności.

- Zmniejszone ryzyko izolacji, prowadzące do zdrowszych relacji społecznych.
- Uznanie indywidualnych mocnych stron i cech, które poprawiają wydajność w połączeniu z odpowiednimi rolami.
- Podważanie stereotypów dotyczących autyzmu, przekształcając go z „niepełnosprawności” w „przewagę konkurencyjną”.
- Poprawa umiejętności społecznych, w tym pracy zespołowej i komunikacji.
- Wspieranie neuroróżnorodności i integracji osób z autyzmem i innymi niepełnosprawnościami.
- Zwiększone możliwości rozwoju kariery dzięki dostosowanym szkoleniom zarówno w zakresie umiejętności technicznych, jak i miękkich.

Slajd 6: Zasady zatrudnienia wspomaganego

Zasady zatrudnienia wspomaganego

1. Zero wykluczeń
2. Integracyjne zatrudnienie i leczenie
3. Konkurencyjne zatrudnienie
4. Szybkie poszukiwanie pracy i systematyczny rozwój
5. Systematyczne, długoterminowe wsparcie
6. Przyjęcie indywidualizmu
7. Sprawiedliwe świadczenia i wynagrodzenia



Notatki dla trenera:

Podkreśl, że przestrzegając 7 zasad zatrudnienia wspomaganego, pracodawcy i menedżerowie mogą sprawić, że ich organizacje będą:

- Atrakcyjne dla kandydatów z autyzmem poszukujących długoterminowych możliwości zatrudnienia.

- Wspierać zrównoważony rozwój społeczny poprzez promowanie dobrobytu grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji i wywieranie pozytywnego wpływu na lokalne społeczności.
- Wspierać rozwój zawodowy i dobre samopoczucie pracowników z autyzmem w miejscu pracy.
- Kultywować kulturę organizacyjną opartą na wsparciu, w której menedżerowie pełnią rolę trenerów i mentorów dla członków zespołu z autyzmem.

Slajd 7: Coaching i mentoring

Coaching i Mentoring

- *Coaching to proces, w ramach którego osoba posiadająca doświadczenie w danej dziedzinie wspiera uczącego się w jego wysiłkach zmierzających do osiągnięcia celów osobistych i zawodowych.*
- *Mentoring to relacja między dwiema osobami (mentorem i podopiecznym), które tworzą partnerstwo w celu rozwoju zawodowego i/lub osobistego.*



Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Wyjaśnij różnice między coachingiem a mentoringiem.

Sugestie:

1. Zapytaj uczestników szkolenia, czy mieli już okazję doświadczyć coachingu w ramach doskonalenia zawodowego.
2. Zapytaj uczestników szkolenia, czy w przeszłości prowadzili coaching innych osób i co sądzą o tym doświadczeniu.
3. Zapytaj uczestników szkolenia, czy mieli już okazję doświadczyć mentoringu w ramach doskonalenia zawodowego jako młodszy pracownicy.

4. Zapytaj uczestników szkolenia, czy w przeszłości pełnili rolę mentorów i co sądzą o tym doświadczeniu.

Slajd 8: Umiejętności miękkie coachów i mentorów

Umiejętności coachów i mentorów

- Aktywne słuchanie
- Umiejętności komunikacyjne
- Inteligencja emocjonalna
- Doskonała znajomość swojej dziedziny



Notatki dla trenera:

Skuteczny coaching opiera się na trzech kluczowych kompetencjach: **aktywnym słuchaniu, umiejętnościach komunikacyjnych i inteligencji emocjonalnej.**

Aktywne słuchanie pozwala coachom w pełni skupić się na interakcjach, w tym na dostosowaniu języka ciała do komunikatów werbalnych w celu zachowania spójności.

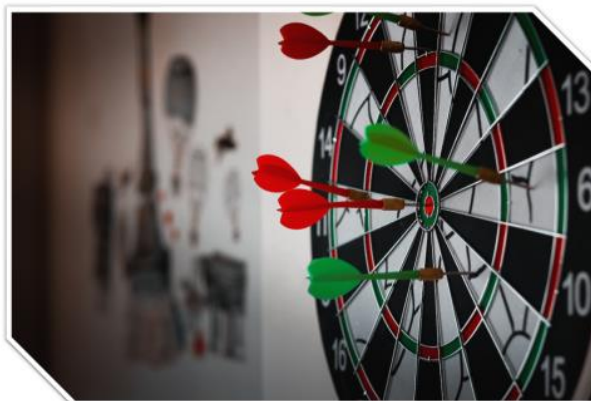
Silne umiejętności komunikacyjne zapewniają jasność, zapobiegają nieporozumieniom i skutecznie prowadzą uczących się przez wyzwania zawodowe.

Inteligencja emocjonalna, obejmująca samoświadomość, samokontrolę, motywację, empatię i umiejętności społeczne, pozwala coachom zrozumieć swoje emocje i ich wpływ na innych, sprzyjając pozytywnym i produktywnym relacjom.

Slajd 9: Cele SMART

Cele SMART

- Konkretnie
- Mierzalne
- Osiągalne
- Realistyczne
- Terminowe



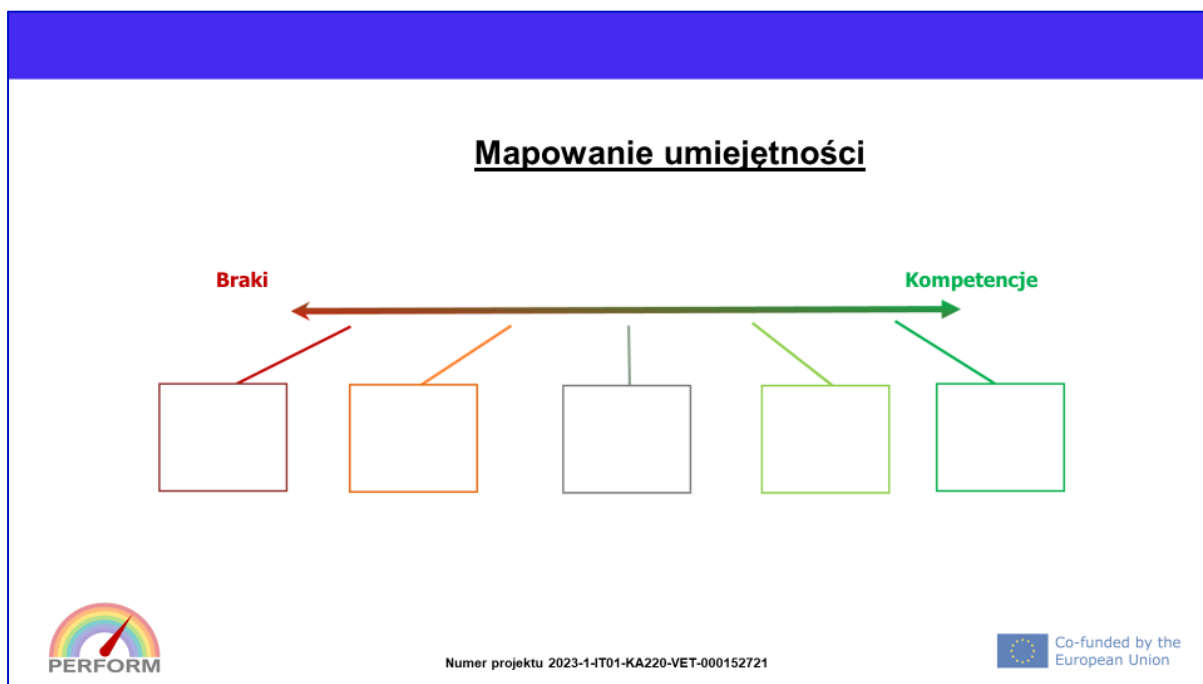
Notatki dla trenera:

Pracownicy z autyzmem mogą odnieść ogromne korzyści ze wsparcia w wyznaczaniu celów zawodowych, a przełożeni odgrywają kluczową rolę w pomaganiu im w opracowywaniu celów SMART.

Cele te są **konkretnie**, co oznacza, że są jasno określone i ściśle ukierunkowane, aby uprościć śledzenie postępów i osiąganie kamieni milowych; **mierzalne**, uwzględniające wymierne wyniki, aby skutecznie monitorować postępy; **osiągalne**, zapewniające, że są realistyczne i możliwe do osiągnięcia, aby wzmacniać motywację i pewność siebie; **realistyczne**, dostosowane do dostępnych zasobów pracownika, takich jak umiejętności, wiedza, doświadczenie i systemy wsparcia; oraz **terminowe**, zawierające jasne terminy i harmonogramy, aby zapewnić strukturę i skupienie.

Włączenie celów SMART do programów wsparcia dla pracowników z autyzmem pozwala na regularne przeglądy podczas ocen wyników pracy i ocen satysfakcji z pracy, poprawiając w ten sposób ich rozwój zawodowy i ogólne doświadczenia w miejscu pracy.

Slajd 10: Mapowanie umiejętności



Notatki dla trenera:

Ćwiczenie polegające na sporządzeniu mapy umiejętności, wprowadzone na początku zatrudnienia i powtarzane okresowo, pomaga zidentyfikować i ocenić umiejętności, cechy i kompetencje pracowników z autyzmem, jednocześnie wskazując braki w umiejętnościach. Proces ten umożliwia przełożonym i pracownikom wspólne ustalenie priorytetów działań mających na celu rozwój umiejętności. Dzięki wizualnemu przedstawieniu swoich mocnych stron i obszarów wymagających poprawy pracownicy zyskują jasność co do tego, jak skupić się na rozwoju osobistym i zawodowym. Ćwiczenie polega na stworzeniu ustrukturyzowanej tabeli mapowania umiejętności, dokumentowaniu umiejętności twardych i miękkich w kolejności według poziomu biegłości oraz opracowaniu praktycznego planu doskonalenia lub nabywania umiejętności poprzez szkolenia, warsztaty i budowanie relacji w miejscu pracy.

Sugestia: Poproś uczestników, aby w ciągu 10–15 minut wykonali ćwiczenie polegające na sporządzeniu mapy umiejętności. Po zakończeniu ćwiczenia poproś ich o omówienie wniosków.

Slajd 11: Ocena wyników pracy pracowników z autyzmem

Ocena wyników pracy pracowników z autyzmem

Najlepsze praktyki

- Oceny okresu próbnego
- Długoterminowe zarządzanie wydajnością
- Mindfulness podczas radzenia sobie ze słabą wydajnością



Numer projektu 2023-1-IT01-KA220-VET-000152721



Notatki dla trenera:

Aby skutecznie wspierać pracowników z autyzmem, można wdrożyć trzy najlepsze praktyki.

Po pierwsze, optymalizacja okresu próbnego ma zasadnicze znaczenie dla oceny przydatności i zapewnienia długoterminowego sukcesu. Obejmuje to jasne wyjaśnienie jego celu, ocenę umiejętności i potrzeb szkoleniowych, przekazywanie konstruktywnych informacji zwrotnych oraz wypełnianie luk szkoleniowych poprzez coaching lub mentoring. W ocenach tych mogą pomóc narzędzia takie jak platforma PERFORM HR.

Po drugie, ustanowienie długoterminowych procesów zarządzania wydajnością zapewnia stałe wsparcie poprzez regularne sesje przeglądowe, dostosowane do polityki organizacyjnej, podczas których przełożeni i pracownicy omawiają wyzwania, osiągnięcia, relacje w miejscu pracy i satysfakcję z pracy. Konstruktywna informacja zwrotna pomaga pracownikom rozwijać się i osiągać sukcesy.

Po trzecie, kluczowe znaczenie ma rozważne podejście do słabych wyników, zwłaszcza gdy wyzwania wynikają ze środowiska nieprzyjaznego dla osób z autyzmem, barier komunikacyjnych lub niejasnych oczekiwań. Menedżerowie powinni proaktywnie oceniać dostosowania w miejscu pracy, utrzymywać otwartą komunikację, badać przyczyny źródłowe i udzielać jasnych, konkretnych informacji zwrotnych bez personalizowania problemów.

Zachęcanie, szczegółowy dialog, regularne wsparcie i poszukiwanie strategii motywacyjnych mają kluczowe znaczenie dla wspierania poprawy i zaangażowania.

Slajd 11: Zakończenie prezentacji



Notatki dla trenera:

Zakończ prezentację, podsumowując treść modułu 4.



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.