

Autism Ace

ZESZYT ĆWICZEŃ



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

Wprowadzenie do zeszytu ćwiczeń *Autism Ace*

Ten zeszyt ćwiczeń został opracowany z myślą o wsparciu osób autystycznych w rozwijaniu umiejętności niezbędnych w procesie poszukiwania pracy.

Publikacja ta zawiera praktyczne ćwiczenia, które mają na celu ułatwienie poszukiwania zatrudnienia, obejmując różne etapy tego procesu – od przygotowywania dokumentów aplikacyjnych po doskonalenie umiejętności rozwiązywania problemów.

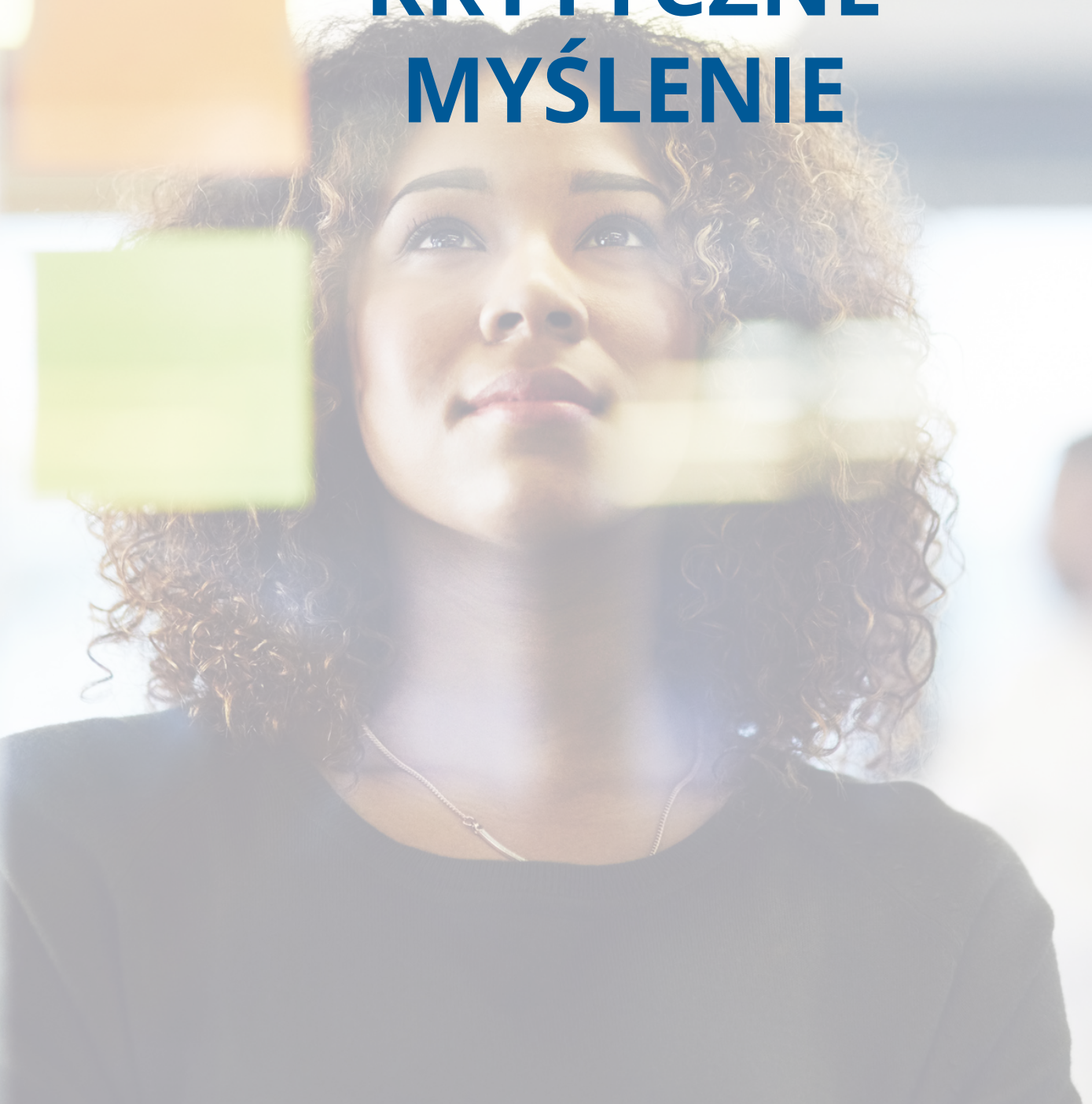
Naszym celem było stworzenie materiałów ćwiczeniowych, które będąc jednocześnie przystępne i wszechstronne, zawierają wszystkie istotne elementy związane z poszukiwaniem pracy. Zawarte ćwiczenia mają na celu pomoc autystycznym osobom poszukującym pracy w identyfikacji ich mocnych stron i umiejętności oraz efektywnym ich wykorzystaniu w procesie rekrutacyjnym.

Największą przeszkodą, z jaką zmagają się osoby autystyczne, jest funkcjonowanie w świecie, który nie jest dostosowany do ich potrzeb. Umożliwiając im zrozumienie zasad funkcjonowania rynku pracy, procesu aplikacyjnego oraz przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych, można znacząco zmniejszyć wpływ tych barier.

Poniższe ćwiczenia nie są obligatoryjne, dlatego kluczowe jest dostosowanie ich do specyfiki grupy, z którą pracujesz. Przed rozpoczęciem zajęć, przeprowadź rozmowy z przyszłymi uczestnikami, aby poznać ich ambicje, obawy oraz zainteresowania związane z poszukiwaniem pracy. Umożliw im aktywny udział w kierowaniu twoją pracą i zaangażuj ich we wszystkie decyzje podejmowane w trakcie realizacji programu.

Należy pamiętać, że każda osoba autystyczna jest unikalna, z własnymi potrzebami i mocnymi stronami, dlatego istotne jest, aby podchodzić do tych kwestii w sposób elastyczny, dostosowując się do indywidualnych wymagań uczestników.

KRYTYCZNE MYŚLENIE



ĆWICZENIE 1

Odgrywanie ról - rozmowa kwalifikacyjna

Celem tego ćwiczenia jest odgrywanie ról symulujących procesy rekrutacyjne, w których uczestnicy pełnią funkcje zarówno rekruterów, jak i kandydatów. Ta aktywność ma na celu rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia poprzez analizę różnych scenariuszy i uwzględnianie różnych perspektyw.

Cele nauczania

- ✓ **Ustrukturyzowane odgrywanie ról:** wiele osób autystycznych odnajduje się dobrze w zorganizowanym i interaktywnym środowisku, gdzie oczekiwania są jasno sprecyzowane. Taka struktura ułatwia im zrozumienie kolejności działań oraz wymagań podczas procesu, co pozwala im skupić się na aspektach wymagających krytycznego myślenia.
- ✓ **Wielomodelowanie:** osoby autystyczne często uczą się głównie poprzez obserwację. Analizując różne style prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, mogą ocenić skutki różnych odpowiedzi i rozwijać umiejętności krytycznego myślenia, obserwując, które strategie są najbardziej efektywne w różnych sytuacjach.
- ✓ **Opinie rówieśników:** uzyskując informacje zwrotne, osoby ze spektrum autyzmu mogą zidentyfikować obszary wymagające poprawy i rozważyć inne strategie działania w trakcie rozmów kwalifikacyjnych.

Potrzebne materiały

Przykładowy opis
stanowiska

CV i list
motywacyjny

ĆWICZENIE 1

Odgrywanie ról - rozmowa kwalifikacyjna

Teoria metodologii

Rozmowy kwalifikacyjne mogą być źródłem stresu i prowadzić do licznych niepokojących sytuacji. Celem tej aktywności jest wsparcie osób autystycznych w przygotowaniu się do rozmów kwalifikacyjnych oraz w zapoznaniu się z ich przebiegiem. Dzięki przeprowadzeniu kandydatów autystycznych przez proces rekrutacji oraz umożliwieniu im odegrania ćwiczeń zarówno w roli kandydata, jak i osoby przeprowadzającej rozmowę, ta aktywność zapewnia praktyczne narzędzie do doskonalenia umiejętności w tym zakresie. Dodatkowo, włączenie elementów wsparcia rówieśniczego wspomaga rozwój umiejętności pracy zespołowej i komunikacji. Całość jest wzbogacona podejściem skoncentrowanym na mocnych stronach, które uwzględnia indywidualny styl uczenia się, poprzez:

Ustrukturyzowane odgrywanie ról:

wiele osób autystycznych odnajduje się dobrze w zorganizowanym i interaktywnym środowisku, gdzie oczekiwania są jasno sprecyzowane.

Taka struktura ułatwia im zrozumienie kolejności działań oraz wymagań podczas procesu, co pozwala im skupić się na aspektach wymagających krytycznego myślenia.

Wielomodelowanie: osoby autystyczne często uczą się głównie poprzez obserwację. Analizując różne style prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, mogą ocenić skutki różnych odpowiedzi i rozwijać umiejętności krytycznego myślenia, obserwując, które strategie są najbardziej efektywne w różnych sytuacjach.

Opinie rówieśników: uzyskując informacje zwrotne, osoby ze spektrum autyzmu mogą zidentyfikować obszary wymagające poprawy i rozważyć inne strategie działania w trakcie rozmów kwalifikacyjnych.

ĆWICZENIE 1

Odgrywanie ról - rozmowa kwalifikacyjna

Kroki

1. Zapewnij wszystkim uczestnikom materiały pomocnicze, takie jak lista typowych pytań, które pojawiają się na rozmowach kwalifikacyjnych.
2. Następnie podziel uczestników na pary, po dwie osoby w każdej grupie.
3. Każdej osobie przypisz określoną rolę: jedna będzie pełnić rolę rekrutera, a druga kandydata. Wyjaśnij oczekiwania związane z każdą z tych ról.
4. Zachęć uczestników do rozpoczęcia symulacji rozmowy kwalifikacyjnej.
5. Wyznacz czas, w którym obie strony przeکاżą sobie nawzajem informacje zwrotne.
6. Zamień role w parach.

Ocena

- Czy uczestnicy byli pewni, że zrozumieli zadanie?
- Czy uczestnicy mają jasność co do roli rekrutera i kandydata?
- Czy uczestnicy mieli poczucie, że mogli skutecznie zaangażować się w realizację zadania?
- Czy uczestnicy czują się lepiej przygotowani do rozmowy kwalifikacyjnej?
- Czy uczestnicy mają dodatkowe sugestie dotyczące usprawnienia tej aktywności?

ĆWICZENIE 2

Sekwencjonowanie scenariuszy zadań

W tym ćwiczeniu uczestnicy tworzą wizualne opowieści oparte na scenariuszach zawodowych. Celem tej aktywności jest rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia poprzez uporządkowanie i zrozumienie etapów związanych z różnymi sytuacjami w miejscu pracy.

Cele nauczania

- ✓ Poszerzenie wiedzy na temat skutecznego wykorzystania swoich umiejętności w środowisku zawodowym.
- ✓ Poszerzenie wiedzy na temat wybranej przez siebie ścieżki zawodowej.
- ✓ Zaznajomienie się z terminologią powszechnie stosowaną do opisywania obowiązków zawodowych.
- ✓ Udoskonalenie swoich umiejętności komunikacyjnych, organizacyjnych oraz krytycznego myślenia.

Potrzebne materiały

Aplikacja prezentacyjna

Smartfon lub laptop

Połączenie internetowe

ĆWICZENIE 2

Sekwencjonowanie scenariuszy zadań

Teoria metodologii

Scenariusz sekwencjonowania zadań wprowadza uczestników w zadania związane z wybraną przez nich ścieżką kariery. Jest szczególnie pomocne dla osób autystycznych w poznawaniu obowiązków zawodowych oraz sposobów, w jakie mogą wykorzystać swoje umiejętności do ich realizacji. Poprzez tworzenie wizualnych opowieści opartych na scenariuszach pracy, uczestnicy mogą zidentyfikować, przeanalizować i zaproponować rozwiązania umożliwiające wykonanie tych zadań. Ukończenie tego procesu pozwala uczestnikom na połączenie teorii z praktyką, co przyczynia się do lepszego zrozumienia konkretnej roli zawodowej oraz zmniejszenia niepokoju związanego z miejscem pracy. Proces ten jest wspierany podejściem opartym na mocnych stronach, które dostosowuje się do indywidualnego stylu uczenia się uczestnika poprzez:

Metodę wizualną: wykorzystanie percepcji wzrokowej wspomaga efektywne przetwarzanie informacji.

Ustrukturyzowaną naukę: wizualne opowiadanie historii, dzięki swojej zorganizowanej strukturze, wspomaga proces zrozumienia i porządkowania informacji, wspierając tym samym logiczne myślenie i analizę zadań.

Przewidywalność i rutynę: osoby autystyczne często czują się bardziej komfortowo w przewidywalnym środowisku. Ćwiczenie to wprowadza rutynę dzięki uporządkowanej sekwencji zdarzeń, co tworzy znajome i wspierające warunki do nauki.

ĆWICZENIE 2

Sekwencjonowanie scenariuszy zadań

Kroki

1. Przekaż uczestnikom listę zadań.
2. Zapytaj ich, które zadania pragną przeprowadzić w pierwszej kolejności.
3. W razie potrzeby, pomóż w identyfikacji poszczególnych zadań.
4. Wesprzyj uczestników w ustaleniu logicznej kolejności wykonywania zadań.
5. Jeśli uczestnik czuje się pewnie, zachęć go do wyjaśnienia swojej sekwencji działań.
6. Zaproś uczestników do zaprezentowania swojej sekwencji przed grupą, przypominając, że jest to dobrowolne i nie muszą prezentować, jeśli czują się niekomfortowo.

Ocena

- Czy każdy uczestnik miał szansę wziąć udział w aktywności?
- Czy uczestnicy uważają, że dobrze zrozumieli zadania, które mieli wykonać?
- Jakie trudności uczestnicy napotkali podczas tej aktywności? W jaki sposób możemy je rozwiązać?
- Czy osoba prowadząca zajęcia ma poczucie, że lepiej rozumie zainteresowania zawodowe uczestników?
- Czy uczestnicy dostrzegają związek między swoimi umiejętnościami a ich zastosowaniem w realizacji zadań zawodowych?

ĆWICZENIE 3

Sortowanie ról zawodowych

Ćwiczenie to ma na celu wspieranie osób autystycznych w zrozumieniu różnych ról zawodowych, ich obowiązków oraz umiejętności wymaganych na różnych stanowiskach. Poprzez kategoryzację różnych zawodów uczestnicy uzyskują lepszy wgląd w to, które z ról odpowiadają ich zainteresowaniom i mocnym stronom. Ta aktywność sprzyja rozwijaniu umiejętności krytycznego myślenia, organizacji oraz samoświadomości.

Cele nauczania

- ✓ Zrozumienie różnych ról zawodowych i związanych z nimi obowiązkami.
- ✓ Rozwinięcie umiejętności organizacyjnych i kategoryzacyjnych.
- ✓ Rozpoznanie osobistych zainteresowań i mocnych stron w kontekście pełnionych ról zawodowych.
- ✓ Poprawa samoświadomości oraz umiejętności podejmowania decyzji i krytycznego myślenia.

Potrzebne materiały

Przykłady stanowisk
pracy

Flipchart lub tablica
suchościeralna

Koperty

Długopisy

Notatki
samoprzylepne

Markery

ĆWICZENIE 3

Sortowanie ról zawodowych

Teoria metodologii

Aktywność polega na praktycznym ćwiczeniu sortowania ról zawodowych do wcześniej określonych kategorii. Dzięki kategoryzacji i dyskusji na temat różnych ról zawodowych uczestnicy lepiej zrozumieją, które z nich odpowiadają ich zainteresowaniom i mocnym stronom. Facylitatorzy prowadzą uczestników przez ten proces, zachęcając do dyskusji, refleksji oraz ponownej kategoryzacji, aby pogłębić ich zrozumienie i samoświadomość. Ćwiczenie to jest interaktywne i pobudza do refleksji, jednocześnie rozwijając umiejętności organizacyjne, krytyczne myślenie oraz samoświadomość.

ĆWICZENIE 3

Sortowanie ról zawodowych

Kroki

1. Wyjaśnij cel i znaczenie tej aktywności.
2. Rozdaj uczestnikom karty zawierające poszczególne role zawodowe oraz tace lub koperty do sortowania.
3. Opisz kategorie oraz rodzaje prac, które mieszczą się w każdej z nich.
4. Poproś uczestników o przyporządkowanie kart ról zawodowych do odpowiednich kategorii.
5. Poproś uczestników o zapisanie i omówienie stanowisk, które ich interesują oraz powody ich wyboru.
6. Poproś uczestników o ponowne posortowanie kart według innych kryteriów (t.j. wymagane umiejętności, prace wykonywane na zewnątrz vs prace wykonywane wewnątrz).
7. Omów proces ponownej kategoryzacji, podsumuj kluczowe wnioski i zachęć uczestników do dalszych działań.

Ocena

- Monitoruj zaangażowanie i aktywność uczestników.
- Oceń precyzję oraz logiczność sortowania ról zawodowych przez uczestników.
- Przeanalizuj refleksje i pisemne oceny uczestników.
- Zorganizuj dyskusję uzupełniającą, aby ocenić poziom zrozumienia i przyswojenia materiału.
- Zbierz opinie uczestników na temat przeprowadzonej aktywności za pomocą formularzy.

ĆWICZENIE 4

Analiza ogłoszeń o pracę

Ćwiczenie to ma na celu wspieranie młodych osób autystycznych w zrozumieniu i interpretacji struktury oraz treści ogłoszeń o pracę. Uczestnicy uczą się rozpoznawać kluczowe elementy, takie jak stanowiska, obowiązki, wymagane umiejętności oraz kwalifikacje. Celem tej aktywności jest poprawa ich zdolności oceny dopasowania do ofert pracy oraz zwiększenie umiejętności składania aplikacji.

Cele nauczania

- ✓ Identyfikacja i zrozumienie kluczowych elementów ogłoszeń o pracę.
- ✓ Rozwijanie umiejętności oceny pracy w oparciu o osobiste mocne strony i zainteresowania.
- ✓ Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia.
- ✓ Zwiększenie pewności siebie w zakresie interpretowania informacji dotyczących rynku pracy.

Potrzebne materiały

Wydrukowane ogłoszenia o pracę z różnych stanowisk i branż

Flipchart lub tablica suchościeralna

Kolorowe zakresłaczki

Karteczki samoprzylepne

Znaczniki

Stoper lub zegar

Długopisy

Przykładowe CV i listy motywacyjne

ĆWICZENIE 4

Analiza ogłoszeń o pracę

Teoria metodologii

Uczestnicy pracują indywidualnie oraz w grupach, aby analizować rzeczywiste ogłoszenia o pracę. Edukator rozpoczyna ćwiczenie od wyjaśnienia kluczowych elementów ogłoszeń o pracę, takich jak stanowiska, obowiązki, umiejętności i kwalifikacje. Każdy uczestnik otrzymuje kilka ogłoszeń, aby wyróżnić i skategoryzować kluczowe informacje. Różne kolory zakreślaczy są używane do rozróżnienia stanowisk, obowiązków, umiejętności i kwalifikacji. Po wstępnej aktywności wyróżniania uczestnicy biorą udział w dyskusjach grupowych, aby podzielić się swoimi odkryciami i omówić, co te elementy ujawniają na temat stanowiska i jego przydatności dla różnych osób. Uczestnicy zastanawiają się następnie, które prace ich najbardziej interesują i dlaczego, biorąc pod uwagę swoje mocne strony i zainteresowania.

Refleksja ta jest zapisywana i udostępniana podczas dyskusji uzupełniającej. Aby wzmocnić cele edukacyjne, dostarczane są przykładowe CV i listy motywacyjne, a uczestnicy są zachęceni do powiązania ogłoszeń o pracę z tworzeniem skutecznych dokumentów aplikacyjnych. Edukator podsumowuje najważniejsze wnioski i zapewnia dodatkowe zasoby do dalszej eksploracji.

ĆWICZENIE 4

Analiza ogłoszeń o pracę

Kroki

1. Wyjaśnij cel i znaczenie analizy ogłoszeń o pracę.
2. Rozdaj uczestnikom wydrukowane ogłoszenia oraz materiały.
3. Omów kluczowe elementy ogłoszenia o pracę, takie jak stanowisko, obowiązki, umiejętności i kwalifikacje.
4. Uczestnicy wyróżniają te elementy, stosując różne kolory dla każdej kategorii.
5. Następnie omów wyróżnione elementy i zrozum, co mówią one o danej pracy.
6. Uczestnicy zapisują, które zawody ich interesują i dlaczego, uwzględniając swoje mocne strony i zainteresowania.
7. Na koniec podsumuj najważniejsze wnioski i zachęć uczestników do wykorzystania nabytych umiejętności podczas poszukiwania pracy.

Ocena

- Obserwuj, jak uczestnicy angażują się i biorą udział w zajęciach.
- Oceń dokładność i kompletność wyróżnionych ogłoszeń o pracę.
- Analizuj refleksje oraz pisemne oceny uczestników.
- Przeprowadź dyskusję uzupełniającą, aby ocenić zrozumienie i przyswojenie materiału.
- Zbierz formularze opinii od uczestników dotyczące aktywności.

ĆWICZENIE 4

Tablica wizji

Głównym celem tego ćwiczenia jest pobudzenie kreatywności osób autystycznych oraz wspieranie ich w określaniu celów na przyszłość poprzez wykorzystanie tablicy wizualizacyjnej. Uczestnicy mogą zdefiniować swoje aspiracje i pragnienia, co zachęca ich do głębszych refleksji nad swoimi ambicjami i krokami niezbędnymi do realizacji celów.

Cele nauczania

- ✓ Zwiększenie kreatywności i umiejętności wyrażania siebie.
- ✓ Rozwijanie umiejętności wyznaczania celów.
- ✓ Rozwijanie umiejętności głębokiej refleksji nad osobistymi aspiracjami.

Potrzebne materiały

Blok techniczny

Wydruki

Tablice korkowe

Nożyczki

Czasopisma

Klej

Gazety

Markery

ĆWICZENIE 4

Tablica Wizji

Teoria metodologii

Metodologia tej aktywności łączy różne teorie edukacyjne i podejścia, które są dostosowane do potrzeb osób autystycznych. Kluczową rolę w tym procesie odgrywa nauka wizualna, która sprawia, że abstrakcyjne pojęcia stają się bardziej przystępne i zrozumiałe. Dzięki wykorzystaniu wizualnych elementów uczestnicy mogą lepiej zrozumieć i wyobrazić sobie swoje cele i aspiracje. To wizualne podejście pomaga zredukować dystans między wyobraźnią a rzeczywistym planowaniem. Uczestnicy są zachęceni do analizowania swoich osobistych pragnień i planów na przyszłość, co wymaga od nich zaangażowania w głęboką refleksję i podejmowanie decyzji. Indywidualne podejście do nauki umożliwia każdemu pracę samodzielną, co wzmacnia poczucie autonomii i osobistej odpowiedzialności.

Metoda nauczania oparta na zadaniach jest realizowana poprzez praktyczne tworzenie tablicy wizualizacyjnej, która angażuje uczestników w konkretne, celowe działania wymagające umiejętności planowania oraz kreatywności.

ĆWICZENIE 4

Tablica Wizji

Kroki

1. Przedstaw koncepcję tablicy wizualizacyjnej i wyjaśnij jej cel.
2. Zapewnij materiały, aby uczestnicy mogli wybrać obrazy i słowa, które odzwierciedlają ich cele i aspiracje.
3. Uczestnicy wycinają i układają wybrane przez siebie obrazki oraz słowa na swoich tablicach
4. Zachęcaj uczestników do twórczego ozdabiania tablic.
5. Pod koniec ćwiczenia daj każdemu uczestnikowi czas na przedstawienie swojej tablicy wizualizacyjnej grupie i opisanie dokonanych wyborów.

Ocena

- Oceń kreatywność i wysiłek włożony przez uczestników w tworzenie tablic wizualizacyjnych.
- Sprawdź, jak dobrze uczestnicy potrafią formułować swoje cele i aspiracje podczas prezentacji.
- Zbierz opinie uczestników na temat tego, jak aktywność wpłynęła na ich refleksję nad przyszłością.

ĆWICZENIE 5

Zagadki branżowe - teleturniej

Ćwiczenie to ma na celu dostarczenie młodym osobom ze spektrum autyzmu istotnych informacji na temat różnych ścieżek kariery. Uczestnicy biorą udział w interaktywnej grze, odpowiadając na pytania dotyczące różnych scenariuszy zawodowych oraz branż. Ta wciągająca i konkurencyjna zabawa pozwala na naukę w przyjemny sposób.

Cele nauczania

- ✓ Poszerzenie wiedzy na temat poszczególnych zawodów i branż.
- ✓ Rozwinięcie umiejętności krytycznego myślenia i szybkiego podejmowania decyzji.
- ✓ Zachęcanie do pracy zespołowej.

Potrzebne materiały

Karty pytań

Tablica wyników

Dzwoneczek

Markery

Drobne nagrody

ĆWICZENIE 5

Zagadki branżowe - teleturniej

Teoria metodologii

W tym ćwiczeniu wykorzystuje się podejście edukacyjne oparte na elementach gry, które przekształca proces nauki w angażujące i satysfakcjonujące doświadczenie. Dzięki wykorzystaniu ekscytacji i motywacji wynikającej z rywalizacji, metoda ta wspomaga przyswajanie wiedzy. Uczestnicy mają większą szansę na zapamiętywanie informacji oraz rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia poprzez aktywne zaangażowanie się w dynamiczne i interaktywne działania. Różnorodne podejście do nauczania jest równie istotne, gdyż umożliwia prowadzącemu dostosowanie pytań do różnych poziomów zrozumienia i zainteresowań uczestników. Dzięki temu wszyscy, niezależnie od początkowej wiedzy czy umiejętności, mogą czerpać korzyści z aktywności i poczuć się zaangażowani w proces nauki.

ĆWICZENIE 5

Zagadki branżowe - teleturniej

Kroki

1. Podziel uczestników na grupy i przedstaw zasady teleturnieju.
2. Zadawaj pytania kolejno poszczególnym zespołom, umożliwiając im dyskusję i udzielenie odpowiedzi.
3. Rejestruj wyniki poprawnych odpowiedzi i natychmiast udzielaj wyjaśnień.
4. Aby zwiększyć emocje, wprowadź rundę błyskawiczną z pytaniami wymagającymi szybkich odpowiedzi.
5. Na koniec ćwiczenia ogłoś zwycięską drużynę i wręcz nagrody.

Ocena

- Monitoruj liczbę poprawnych odpowiedzi, aby ocenić poziom przyswojonej wiedzy.
- Obserwuj współpracę i komunikację w zespołach podczas gry.
- Zbierz opinie uczestników na temat satysfakcji z gry oraz jej wartości edukacyjnej.

ĆWICZENIE 6

Mapowanie umysłu

Celem tego ćwiczenia jest wprowadzenie młodych osób autystycznych do techniki map myśli, co pomaga im w organizowaniu myśli i generowaniu pomysłów. Dzięki temu lepiej zapamiętują i koncentrują się, łącząc ze sobą powiązane idee i identyfikując wzorce. Korzystając z różnorodnych metod wizualnego przedstawiania myśli, zarówno na papierze, jak i za pomocą narzędzi online, uczestnicy tworzą własne mapy myśli w grupach. Ćwiczenie to pozwala młodym osobom autystycznym rozwijać umiejętności kreatywnego i krytycznego myślenia poprzez otwarte dyskusje oraz prezentacje swoich prac.

Cele nauczania

- ✓ Udoskonalanie zdolności zrozumienia złożonych koncepcji i zależności poprzez wizualne przedstawienia.
- ✓ Poprawa koncentracji i pamięci za pomocą wizualnej organizacji myśli.
- ✓ Rozwijanie twórczego myślenia oraz zdolności do rozwiązywania problemów.
- ✓ Kształtowanie umiejętności krytycznego myślenia.
- ✓ Rozwijanie umiejętności cyfrowych.

Potrzebne materiały

Papier

Markery

Ołówki

Naklejki

Komputer/laptop

ĆWICZENIE 6

Mapowanie umysłu

Teoria metodologii

Aby dostosować tę aktywność do potrzeb i preferencji osób autystycznych poszukujących pracy oraz zwiększyć efektywność nauczania, należy postępować zgodnie z określoną metodologią, która składa się z trzech kluczowych elementów:

Grupowa nauka: dzięki zaangażowaniu uczestników w grupowe działania edukacyjne, są oni bardziej swobodni i zmotywowani do dzielenia się pomysłami oraz prowadzenia konstruktywnych dyskusji. Dodatkowo, rozwijają umiejętności krytycznego myślenia oraz różnorodne metody wyrażania swoich myśli i opinii w grupie.

Praktyczna nauka: praktyczne podejście umożliwia uczestnikom twórcze i aktywne uczestnictwo w zajęciach, jednocześnie wprowadzając ich w metody nauczania oparte na doświadczeniu, które są dostosowane do ich specyficznych potrzeb edukacyjnych.

Zaangażowanie sensoryczne: jest to kluczowy element zajęć, ponieważ metody nauczania wykorzystujące różnorodne bodźce pomagają uczestnikom autystycznym pozostać zaangażowanymi oraz uczestniczyć w inkluzywnym procesie uczenia się.

ĆWICZENIE 6

Mapowanie umysłu

Kroki

1. Rozpocznij od krótkiego wprowadzenia na temat techniki mapowania umysłu, przedstawiając jego zalety i możliwości zastosowania w różnych kontekstach.
2. Zaprezentuj przykłady map myśli na papierze oraz na platformach cyfrowych, takich jak MindMeister, aby zilustrować, jak efektywnie można wykorzystać tę technikę
3. Podziel uczestników na zespoły, przydzielając po cztery osoby do każdej grupy, aby wspólnie pracowali nad zadaniem.
4. Zleć każdej grupie przygotowanie mapy myśli na papierze dotyczącej różnych codziennych czynności, na przykład nauki czy zdrowego odżywiania.
5. Poproś grupy o cyfrowe odwzorowanie swoich map myśli, korzystając z platformy MindMeister.
6. Zachęć zespoły do przedstawienia swoich map myśli innym grupom, co umożliwi wymianę pomysłów i poglądów.
7. Zorganizuj otwartą dyskusję, w której uczestnicy podzielą się swoimi spostrzeżeniami i różnymi punktami widzenia.
8. Zaproś grupy do dostosowania swoich map myśli na podstawie otrzymanych informacji zwrotnych.
9. Na zakończenie, każda grupa poprawia swoją ostateczną wersję swoich map myśli.

Ocena

- Obserwuj, jak zespoły współpracują i wykorzystują swoją kreatywność podczas tworzenia map myśli.
- Zwróć uwagę na postępy uczestników w zakresie umiejętności cyfrowych, szczególnie w kontekście tworzenia map myśli online.
- Sporządź raport analizujący reakcje uczestników oraz wpływ opublikowanych map myśli na ich zrozumienie tematu.
- Zgromadź opinie od uczestników na temat całego procesu, aby uzyskać cenne informacje zwrotne na temat przebiegu warsztatów.

ĆWICZENIE 7

Detektyw błędów logicznych

Ćwiczenie to wprowadza młode osoby autystyczne w powszechne błędy logiczne. Przykładem błędu logicznego może być argument typu „strawman” (chochoł)*. Uczestnicy działając jako „detektywi”, identyfikują błędy logiczne w szeregu scenariuszy komunikacyjnych, w tym w przemówieniach, reklamach i postach w mediach społecznościowych. Celem ćwiczenia jest rozwinięcie krytycznego myślenia poprzez zrozumienie i rozpoznanie błędnego rozumowania.

Cele nauczania

- ✓ Rozwinięcie umiejętności logicznego rozumowania.
- ✓ Rozwinięcie umiejętności komunikacyjnych.
- ✓ Rozwinięcie umiejętności krytycznego myślenia.
- ✓ Nauka oceny argumentów.

Potrzebne materiały

Karty

Papier

Długopisy

Markery

*Argument typu „strawman” (chochoł) polega on na celowym zniekształceniu lub wyolbrzymieniu argumentu przeciwnika, aby łatwiej go zaatakować i obalić. Zamiast odpowiadać na rzeczywisty argument, osoba krytykująca tworzy „chochoła” – uproszczoną i fałszywą wersję argumentu – i atakuje go słownie.

ĆWICZENIE 7

Detektyw błędów logicznych

Teoria metodologii

W celu zapewnienia skuteczności, ćwiczenie to zostało opracowane zgodnie z ustaloną metodologią, którą można zwięźle przedstawić w następujący sposób:

1. **Analiza logiczna:** rozwijanie umiejętności analizy logicznej, co wzmacnia zdolności uczestników w zakresie myślenia krytycznego i analizy.
2. **Krytyczna obserwacja:** umiejętność krytycznego obserwowania, oceniania oraz wyrażania opinii na temat argumentów napotykanym w codziennym życiu.
3. **Nauka interaktywna:** poprzez interakcję uczestnicy mają możliwość tworzenia własnych argumentów oraz doskonalenia umiejętności komunikacyjnych i dialogu.

ĆWICZENIE 7

Detektyw błędów logicznych

Kroki

1. Wytlumacz uczestnikom cel ćwiczenia.
2. Zaprezentuj uczestnikom różne typy błędów logicznych, takie jak argumenty typu „strawman”.
3. Podziel uczestników na grupy, każda licząca cztery osoby, aby mogli wspólnie pracować nad zadaniami.
4. Rozdaj każdej grupie karty zawierające przykłady komentarzy z mediów społecznościowych, które mogą zawierać błędy logiczne.
5. Zachęć uczestników do dyskusji w swoich grupach, aby wspólnie wykrywali i analizowali błędy logiczne w przydzielonych komentarzach.
6. Poproś każdą grupę, aby przedstawiła swoje wnioski na forum, uzasadniając swoje opinie na temat wykrytych błędów logicznych.
7. Ułatw wymianę pomysłów i informacji zwrotnych między grupami, aby uczestnicy mogli się od siebie uczyć i rozwijać swoje umiejętności analityczne.

Ocena

- Zorganizuj dyskusję, podczas której uczestnicy będą mogli wymieniać się swoimi opiniami i spostrzeżeniami na temat zidentyfikowanych błędów logicznych.
- Oceń, ile błędów logicznych udało się każdej grupie zidentyfikować podczas pracy nad zadaniem.
- Dokonaj oceny, jak płynnie i spójnie każda grupa przedstawiała swoje myśli oraz wyniki analizy błędów logicznych
- Przeanalizuj, w jaki sposób wykryte błędy logiczne mogą wpływać na ludzi, ich postrzeganie sytuacji oraz podejmowanie decyzji.

ĆWICZENIE 8

Dyskusyjne koła dylematów etycznych

Ćwiczenie to zostało zaprojektowane w celu rozwijania kompetencji w zakresie rozwiązywania złożonych kwestii etycznych w środowisku zawodowym. Aktywność polega na uczestnictwie w dynamicznych grupach dyskusyjnych, które koncentrują się na analizie różnorodnych dylematów etycznych związanych z wykonywaną pracą. Dzięki wspólnym rozważaniom uczestnicy mają okazję do zgłębiania różnych punktów widzenia oraz podejmowania przemyślanych decyzji dotyczących rozwiązywania trudnych sytuacji. Zaangażowanie w te dyskusje ma na celu doskonalenie umiejętności etycznego myślenia, podniesienie kompetencji komunikacyjnych oraz rozwijanie empatii.

Cele nauczania

- ✓ **Krytyczne myślenie** – doskonalenie umiejętności analizy i oceny skomplikowanych dylematów etycznych z różnych punktów widzenia.
- ✓ **Zrozumienie etyki** – w celu pogłębienia wiedzy na temat etyki zawodowej, obejmującej zasady takie jak uczciwość, odpowiedzialność oraz uwzględnienie szerszych konsekwencji podejmowanych decyzji na innych.
- ✓ **Decyzyjność** – zdobywanie umiejętności podejmowania wyważonych decyzji w obliczu etycznych wyzwań w miejscu pracy.

Potrzebne materiały

Karty do dyskusji
(dostępne
w załącznikach)

Długopisy i papier

Stoper

ĆWICZENIE 8

Dyskusyjne koła dylematów etycznych

Teoria metodologii

To ćwiczenie ma na celu rozwijanie umiejętności w zakresie rozwiązywania złożonych dylematów etycznych, które mogą pojawić się w miejscu pracy. Kluczowym elementem tego podejścia jest ustrukturyzowana dyskusja grupowa, która ma na celu pogłębienie zrozumienia i rozwój kompetencji etycznych. Uczestnicy są podzieleni na małe grupy, które regularnie się zmieniają, co pozwala na wymianę różnorodnych perspektyw i doświadczeń. Taka rotacja grup ma na celu nie tylko ułatwienie wymiany wiedzy, ale także promowanie aktywnego zaangażowania każdego uczestnika.

Podczas tych sesji dyskusyjnych, uczestnicy mają okazję do zgłębiania zagadnień etycznych poprzez dialog, analizę przypadków oraz obserwację reakcji i przemyśleń innych członków grupy. Istotnym narzędziem wspierającym to ćwiczenie są specjalnie przygotowane karty do dyskusji, które przedstawiają realistyczne i autentyczne dylematy etyczne, z jakimi można się spotkać w rzeczywistym środowisku pracy.

Te scenariusze nie tylko ułatwiają uczestnikom rozważanie różnych opcji działania, ale również umożliwiają im praktyczne zastosowanie zdobytej wiedzy w symulowanych sytuacjach. Cała metodologia opiera się na przekonaniu, że poprzez aktywne uczestnictwo w takich symulacjach i dyskusjach, osoby biorące udział w ćwiczeniu rozwijają swoje umiejętności analizy i rozwiązywania problemów etycznych. Dodatkowo, zyskują pewność siebie i umiejętność podejmowania decyzji w trudnych, często dwuznacznych sytuacjach, z większą świadomością i uczciwością. W rezultacie, uczestnicy są lepiej przygotowani do radzenia sobie z etycznymi wyzwaniami, które mogą napotkać w swoim zawodowym życiu, a także do podejmowania decyzji zgodnych z wartościami i normami etycznymi.

ĆWICZENIE 8

Dyskusyjne koła dylematów etycznych

Kroki

1. Przygotuj wymagane materiały.
2. Przywitaj uczestników i przedstaw cel ćwiczenia.
3. Podziel uczestników na początkowe, małe grupy.
4. Zainicjuj pierwszą rundę dyskusji, przeznaczając każdej grupie określony czas na omówienie przydzielonych kart do dyskusji.
5. Zachęcaj uczestników do rozważania różnych punktów widzenia oraz do zapisywania kluczowych wniosków i spostrzeżeń.
6. Po zakończeniu pierwszej rundy, poproś uczestników o zmianę grup, aby powstały nowe zespoły złożone z osób z różnych początkowych grup.
7. Motywuj uczestników do refleksji nad zdobytą wiedzą i rozważenia, jak mogą ją zastosować w miejscu pracy.
8. Oceń opinie i obserwacje, aby ocenić skuteczność ćwiczenia.
9. Na zakończenie przedstaw uczestnikom podsumowanie kluczowych wniosków oraz dodatkowe materiały dotyczące podejmowania decyzji etycznych.

Ocena

- Formularze informacji zwrotnych
- Raporty grupowe
- Sesja uzupełniająca
- Burza mózgów

ĆWICZENIE 9

Jaka praca byłaby dla mnie odpowiednia?

W tym ćwiczeniu uczestnicy angażują się w refleksyjne rozmowy w parach, podczas których na zmianę zadają sobie zestaw standardowych pytań, aby lepiej zrozumieć swoje osobiste profile jak i te cechy, które mogą przełożyć się na potencjalne ścieżki zawodowe. W pytaniach pojawiają się tematy takie jak pasje i hobby, ulubione przedmioty szkolne, posiadane kwalifikacje, preferencje dotyczące pracy indywidualnej lub zespołowej, preferowane środowisko pracy, style komunikacji oraz potrzeby sensoryczne w kontekście optymalnych warunków pracy. Celem tego strukturalnego dialogu jest odkrycie potencjalnych ścieżek kariery, które są zgodne z zainteresowaniami, talentami i preferencjami uczestników.

Cele nauczania

- ✓ **Umiejętności komunikacyjne i współpracy:** wymiana pomysłów i spostrzeżeń w celu analizy oraz rekomendacji potencjalnych form zatrudnienia, odpowiednich do ich indywidualnych profili.
- ✓ **Umiejętności rozwiązywania problemów:** określanie potencjalnych ścieżek kariery, które odpowiadają zainteresowaniom i kwalifikacjom, z uwzględnieniem różnych scenariuszy i wyzwań, jakie mogą się pojawić.
- ✓ **Samoświadomość:** doskonalenie umiejętności tworzenia planów zawodowych poprzez integrację wniosków uzyskanych w trakcie ćwiczenia, w tym analizę preferencji dotyczących środowiska pracy i potrzeb komunikacyjnych.

Potrzebne materiały

Długopisy i papier

Stoper
(opcjonalnie)

ĆWICZENIE 9

Jaka praca byłaby dla mnie odpowiednia?

Teoria metodologii

To ćwiczenie ma na celu wspieranie uczestników w introspektywnej ocenie ich osobistych profili w kontekście potencjalnych ścieżek kariery. Oparte jest na teorii uczenia się, która kładzie nacisk na aktywne przyswajanie wiedzy i tworzenie sensu poprzez indywidualne doświadczenia i interakcje. Metodologia ta zachęca uczestników do zgłębiania swoich zainteresowań, mocnych stron i preferencji. Uczestnicy odpowiadają na zestaw ustrukturyzowanych pytań, które mają na celu odkrycie kluczowych elementów, takich jak preferowane środowiska pracy, posiadane kwalifikacje, preferowane style pracy, dziedziny tematyczne, w których wyróżniali się w szkole, oraz zainteresowania, które mogą prowadzić do obrania określonej ścieżki zawodowej. Dodatkowo, uwzględniają swoje potrzeby sensoryczne oraz wzorce komunikacyjne, aby uzyskać kompleksowy obraz czynników, które wpływają na ich zadowolenie i sukces zawodowy.

ĆWICZENIE 9

Jaka praca byłaby dla mnie odpowiednia?

Kroki

1. Podziel uczestników w pary, starając się, aby każda z nich była zróżnicowana, co pomoże uzyskać szeroki wachlarz perspektyw i opinii.
2. Poproś uczestników o dyskusję na wybrane tematy, starając się przy tym poruszyć jak najwięcej aspektów danego zagadnienia.
3. W trakcie rozmów zachęcaj uczestników do udzielania odpowiedzi, które są otwarte i głębokie, co pozwoli na dokładniejsze zbadanie różnorodnych doświadczeń i preferencji.
4. Po zakończeniu dyskusji, zbierz i podsumuj najważniejsze wnioski, które wyniknęły z przeprowadzonych rozmów.
5. Na zakończenie podziękuj uczestnikom za ich zaangażowanie i zachęć ich do dalszego rozwijania swojej wiedzy oraz planowania kariery na podstawie zdobytych doświadczeń.

Ocena

- Formularze informacji zwrotnych
- Sesja uzupełniająca
- Burza mózgów



ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

ĆWICZENIE 1

Gra strategiczna - poszukiwanie pracy

W trakcie tego ćwiczenia uczestnicy przechodzą przez różne etapy gry związane z poszukiwaniem pracy, podejmują decyzje dotyczące aplikowania na wybrane stanowiska, efektywnie zarządzają swoim czasem i zasobami, oraz pokonują napotkane trudności

Cele nauczania

- ✓ Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów.
- ✓ Poprawa umiejętności społecznych.
- ✓ Wykorzystywanie strategii rozwiązywania problemów w realistycznych sytuacjach.

Potrzebne materiały

Markery

Tablica
suchościeralna

Minutnik

Formularze informacji
zwrotnej

Materiały
ćwiczeniowe

ĆWICZENIE 1

Gra strategiczna - poszukiwanie pracy

Teoria metodologii

W tym ćwiczeniu są zintegrowane dwie kluczowe strategie nauczania — wspólne rozwiązywanie problemów i nauka przez doświadczenie. Uczestnicy pracujący w zespołach wspólnie rozwiązują problemy, co pozwala na skorzystanie z różnych perspektyw i umiejętności. Ta metoda, oparta na współpracy, wzmacnia komunikację i stymuluje tworzenie innowacyjnych rozwiązań, które często okazują się bardziej efektywne niż te, które mogłyby powstać przypadkowo. W tej aktywności uczestnicy bezpośrednio angażują się w rzeczywiste sytuacje, co zapewnia praktyczne i istotne doświadczenie edukacyjne, ułatwiając przyswajanie i zastosowanie teoretycznych koncepcji. Połączenie tych metod tworzy dynamiczne środowisko nauki, które sprzyja szybkiemu rozwojowi umiejętności rozwiązywania problemów i pracy zespołowej, przygotowując osoby autystyczne do skutecznego radzenia sobie z różnymi wyzwaniami.

ĆWICZENIE 1

Gra strategiczna - poszukiwanie pracy

Kroki

1. Poinformuj uczestników o celach ćwiczenia i przedstaw ogólny plan.
2. Podziel uczestników na małe grupy, dbając o różnorodność ich umiejętności i punktów widzenia.
3. Rozdaj każdemu zespołowi karty z zadaniami, a następnie przeznacz czas na wstępną analizę i zaplanowanie działań.
4. Grupy współpracują, aby wypracować rozwiązania, korzystając z tablic do wizualizacji pomysłów i przeprowadzania burzy mózgów.
5. Każda grupa prezentuje swoje rozwiązania, a następnie otrzymuje informacje zwrotne.
6. Ćwiczenie zakończ podsumowaniem zdobytych umiejętności oraz ich zastosowaniem w procesie poszukiwania pracy.

Ocena

- Oceń efektywność zastosowanej strategii rozwiązywania problemów oraz innowacyjność zaproponowanych rozwiązań.
- Zbadaj jakość współpracy w zespole oraz efektywność komunikacji.
- Zbierz opinie uczestników za pomocą formularzy, aby ocenić wpływ sesji i zidentyfikować obszary, które wymagają udoskonalenia.

ĆWICZENIE 2

Eksperyment społeczny

Celem tego ćwiczenia jest wspieranie młodych osób autystycznych w zrozumieniu i nawigowaniu interakcji społecznych w środowisku pracy. Uczestnicy biorą udział w ukierunkowanych eksperymentach społecznych, doskonaląc swoje umiejętności komunikacyjne, społeczne oraz zdolności do rozwiązywania problemów w różnych sytuacjach.

Cele nauczania

- ✓ Poprawa interakcji społecznych i umiejętności komunikacyjnych.
- ✓ Opracowywanie strategii efektywnej współpracy w miejscu pracy.
- ✓ Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów w kontekstach społecznych.
- ✓ Rozwijanie samoświadomości i budowanie pewności siebie w kontekście sytuacji społecznych.

Potrzebne materiały

Rekwizyty

Stoper

Długopisy

Formularze informacji
zwrotnej

Flipchart lub tablica
suchościeralna

Karteczki
samoprzylepne

Markery

ĆWICZENIE 2

Eksperyment społeczny

Teoria metodologii

Uczestnicy biorą udział w odgrywaniu ról, bazując na różnych scenariuszach społecznych typowych dla miejsca pracy, które są przedstawione na specjalnie przygotowanych kartach scenariuszy. Na początku sesji edukator wyjaśnia uczestnikom znaczenie interakcji społecznych w środowisku pracy, a także przedstawia szczegółowy przegląd przygotowanych scenariuszy. Następnie uczestnicy są podzieleni na małe grupy, przy czym każda grupa otrzymuje inny scenariusz do odegrania. Po zakończeniu odgrywania ról, każda z grup omawia swoje doświadczenia, zwracając szczególną uwagę na to, co poszło dobrze, a także na obszary, które mogłyby zostać ulepszone. Edukatorzy aktywnie prowadzą te dyskusje, dostarczając uczestnikom cennych spostrzeżeń oraz praktycznych strategii, które mogą przyczynić się do lepszych interakcji społecznych w przyszłości.

Uczestnicy zastanawiają się nad swoimi osobistymi doświadczeniami i zapisują najważniejsze wnioski, które wyciągnęli z sesji. Na zakończenie aktywności odbywa się dyskusja grupowa, która ma na celu utrwalenie zdobytej wiedzy oraz dostarczenie uczestnikom dodatkowych zasobów i wskazówek do dalszego rozwoju swoich umiejętności społecznych w kontekście zawodowym.

ĆWICZENIE 2

Eksperyment społeczny

Kroki

1. Wyjaśnij cel i znaczenie przeprowadzanego ćwiczenia.
2. Rozdaj uczestnikom karty scenariuszy oraz potrzebne materiały.
3. Omów kluczowe aspekty efektywnej interakcji społecznej i komunikacji.
4. Uczestnicy odgrywają przygotowane scenariusze w małych grupach. Po zakończeniu, omów z nimi ich doświadczenia i wskaż skuteczne strategie.
5. Zachęć uczestników do zapisywania najważniejszych wniosków oraz obszarów, które wymagają poprawy.
6. Na koniec, podsumuj kluczowe punkty i udostępnij dodatkowe zasoby, które mogą wspierać dalszy rozwój.

Ocena

- Obserwuj zaangażowanie i uczestnictwo uczestników w trakcie zajęć.
- Oceń, czy uczestnicy skutecznie komunikują się i rozwiązują problemy podczas odgrywania ról.
- Przeanalizuj refleksje i pisemne oceny dostarczone przez uczestników.
- Przeprowadź dodatkową dyskusję, aby ocenić, czy uczestnicy dobrze zrozumieli i zapamiętali omawiany materiał.
- Zbierz od uczestników formularze z opiniami na temat przeprowadzonej aktywności.

ĆWICZENIE 3

Puzzle kariery

Celem tego ćwiczenia jest wsparcie autystycznych osób poszukujących pracy w zrozumieniu procesu poszukiwania zatrudnienia w sposób angażujący i interaktywny. Zadaniem uczestników jest połączenie różnych elementów procesu t.j.: identyfikacja ofert pracy, tworzenie CV, pisanie listów motywacyjnych oraz przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, aby zdobyć kompleksową wiedzę na temat skutecznego poszukiwania pracy.

Cele nauczania

- ✓ Zapoznanie się z kluczowymi krokami w procesie poszukiwania zatrudnienia.
- ✓ Doskonalenie zdolności pisania CV oraz listów motywacyjnych.
- ✓ Ćwiczenie udziału w rozmowach kwalifikacyjnych.
- ✓ Wzmocnienie pewności siebie w zakresie aktywności na rynku pracy.

Potrzebne materiały

Puzzle procesu
poszukiwania pracy

Flipchart lub tablica
suchościerna

Poradnik lub materiały
informacyjne dotyczące
poszukiwania pracy

Karteczki samoprzylepne

Przykłady CV i listów
motywacyjnych

Minutnik

Markery i długopisy

ĆWICZENIE 3

Puzzle kariery

Teoria metodologii

Uczestnicy pracują w grupach, aby złożyć puzzle związane z procesem poszukiwania pracy, gdzie każdy element reprezentuje inny aspekt tego procesu. Edukator rozpoczyna od wyjaśnienia ogólnego celu i znaczenia zrozumienia każdego kroku. Następnie uczestnicy otrzymują elementy układanki i wspólnie pracują nad ich ułożeniem we właściwej kolejności. W trakcie tego procesu facilitator udziela wskazówek i przekazuje dodatkowe informacje na temat każdego kroku, w tym wskazówki i najlepsze praktyki. Po ułożeniu puzzli uczestnicy biorą udział w dyskusjach, dzieląc się swoimi doświadczeniami i przemyśleniami. Ta aktywność łączy naukę wizualną z praktycznymi ćwiczeniami, co pomaga uczestnikom lepiej zrozumieć złożoność poszukiwania pracy w interaktywnym i wspierającym otoczeniu.

ĆWICZENIE 3

Puzzle kariery

Kroki

1. Wyjaśnij cel i znaczenie poszukiwania pracy.
2. Rozdaj uczestnikom puzzle oraz materiały do pracy.
3. Zidentyfikuj kluczowe aspekty procesu poszukiwania pracy.
4. Uczestnicy, pracując w grupach, układają puzzle.
5. Przeanalizuj ułożone puzzle, omawiając poszczególne etapy.
6. Poproś uczestników o zapisanie, które kroki uważają za najtrudniejsze i dlaczego.
7. Na koniec podsumuj kluczowe wnioski i zapewnij dodatkowe zasoby umożliwiające dalszy rozwój.

Ocena

- Monitoruj zaangażowanie i udział uczestników w trakcie zajęć.
- Oceń precyzję i kompletność ułożonych puzzli dotyczących procesu poszukiwania pracy.
- Przeanalizuj refleksje oraz pisemne oceny dostarczone przez uczestników.
- Przeprowadź dyskusję uzupełniającą, aby ocenić zrozumienie i zapamiętanie materiału.
- Zbierz od uczestników formularze z opiniami na temat przeprowadzonych aktywności.

ĆWICZENIE 4

Wyzwanie rekrutacyjne

Uczestnicy biorą udział w symulacji procesu rekrutacyjnego podczas którego otrzymują opis stanowiska, analizują wymagania stanowiska, dopasowują swoje umiejętności i doświadczenia, a następnie odpowiednio wypełniają formularz aplikacyjny.

Cele nauczania

- ✓ Zapoznanie się z formularzami aplikacji o pracę.
- ✓ Poznanie typowego języka i wyrażen stosowanych w opisach stanowisk pracy.
- ✓ Praktyka wypełniania formularzy aplikacji o pracę.
- ✓ Doskonalenie umiejętności rozpoznawania i przedstawiania swoich kompetencji w aplikacjach o pracę.

Materiały potrzebne

Próbne formularze podania o pracę

Materiały ćwiczeniowe zawierające popularne zwroty oraz przykładowe odpowiedzi na pytania aplikacyjne

Materiały do pisania

ĆWICZENIE 4

Wyzwanie rekrutacyjne

Teoria metodologii

Uczestnicy otrzymują szczegółowe instrukcje dotyczące wypełniania formularza aplikacji o pracę, co pozwala im lepiej zrozumieć proces rekrutacyjny i wymagania pracodawców. Celem jest rozwinięcie umiejętności analizy ogłoszeń o pracę i skutecznego prezentowania swoich kwalifikacji, aby wyróżnić się jako najlepsi kandydaci. Dzięki ustrukturyzowanym wytycznym uczestnicy uczą się, jakie informacje są wymagane w formularzach aplikacyjnych i jak przekonać pracodawców do swojej kandydatury. Praca w grupie z innymi osobami autystycznymi sprzyja wymianie wiedzy i doświadczeń, co pozwala na lepsze zrozumienie procesu aplikacyjnego i doskonalenie umiejętności. Uczestnicy otrzymują także praktyczne porady dotyczące interpretacji niejednoznacznych sformułowań w formularzach i opisach stanowisk, co pomaga im zwiększyć pewność siebie i zmniejszyć stres podczas aplikowania. Działania te wspierają osoby autystyczne poszukujące pracy na kilku poziomach:

1. **Ustrukturyzowane wskazówki:** uczestnicy korzystają z ustrukturyzowanego formatu formularzy aplikacyjnych, co zapewnia większą przejrzystość i redukuje obciążenie poznawcze. Taki format umożliwia im skupienie się na rozwiązywaniu problemów, co przekłada się na bardziej skuteczne i efektywne wypełnianie aplikacji.
2. **Informacje zwrotne i refleksja:** uczestnicy angażują się w działania refleksyjne, które rozwijają ich świadomość metapoznawczą. Dzięki temu mogą lepiej ocenić swoje strategie rozwiązywania problemów oraz wyznaczać cele mające na celu dalsze udoskonalenie ich umiejętności.
3. **Symulacje podejmowania decyzji:** ćwiczenie obejmuje także symulacje realistycznych scenariuszy, które zapewniają możliwości uczenia się przez doświadczenie. Dzięki tym symulacjom uczestnicy rozwijają umiejętności podejmowania decyzji w kontekście aplikowania o pracę, uczą się dostosowywać do zmieniających się okoliczności oraz wyciągać wnioski zarówno z sukcesów, jak i z niepowodzeń.

ĆWICZENIE 4

Wyzwanie rekrutacyjne

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom przykładowy formularz zgłoszeniowy oraz opis stanowiska pracy.
2. Następnie podziel uczestników na grupy trzyosobowe i poproś, aby wspólnie omówili, jakie informacje powinny zostać zawarte w formularzu.
3. Zachęć każdą grupę do wspólnego opracowania atrakcyjnej aplikacji.
4. Na zakończenie, zapewnij uczestnikom możliwość uzyskania opinii na temat przygotowanych przez nich formularzy zgłoszeniowych.

Ocena

- Czy uczestnicy poprawnie zrozumieli zadanie?
- Czy materiały aplikacyjne zostały przedstawione w sposób logiczny?
- Czy każdy z uczestników wypełnił formularz aplikacyjny?
- Czy pojawiły się jakiegokolwiek trudności związane z językiem użytym w ćwiczeniu?

ĆWICZENIE 5

Czy mogę stać się ofiarą?

Celem tej aktywności jest rozwinięcie umiejętności krytycznej analizy treści cyfrowych oraz zrozumienie rzeczywistego przekazu, który się za nimi kryje. Uczestnicy uczą się, jak prezentować swoje pomysły w sposób, który nie szkodzi wizerunkowi innych, poprzez analizowanie dwuznacznych komentarzy lub obrazów w mediach społecznościowych.

Cele nauczania

- ✓ Rozwinięcie umiejętności krytycznego i analitycznego myślenia.
- ✓ Zwiększenie kompetencji cyfrowych i świadomości bezpieczeństwa online.
- ✓ Promowanie komunikacji online opartej na szacunku.

Potrzebne materiały

Dostęp do mediów społecznościowych

Wydruki

Notatniki

Długopisy

ĆWICZENIE 5

Czy mogę stać się ofiarą?

Teoria metodologii

Metodologia tej aktywności opiera się na wieloaspektowym podejściu do nauki, które bierze pod uwagę różnorodne potrzeby i zdolności osób ze spektrum autyzmu. Wykorzystuje się zróżnicowane metody nauczania, aby zapewnić, że każdy uczestnik ma możliwość angażowania się w materiał w swoim własnym tempie i na poziomie zgodnym z jego zrozumieniem. Ćwiczenie koncentruje się na rozwiązywaniu problemów, zachęcając uczestników do krytycznego analizowania niejednoznacznych treści cyfrowych oraz do refleksji nad ukrytymi przesłaniami. Technologia jest zintegrowana z procesem nauki poprzez wykorzystanie przykładów z mediów społecznościowych, co sprawia, że aktywność jest aktualna i praktyczna w kontekście współczesnej ery cyfrowej. Połączenie nauki indywidualnej z pracą grupową równoważy osobistą refleksję ze wspólną dyskusją, umożliwiając uczestnikom korzystanie zarówno z doświadczeń introspektywnych, jak i interaktywnych.

W grupach uczestnicy mają okazję porównywać swoje pierwsze wrażenia oraz omawiać różne perspektywy, co wzmacnia ich umiejętności analityczne i krytycznego myślenia.

ĆWICZENIE 5

Czy mogę stać się ofiarą?

Kroki

1. Zaprezentuj koncepcję analizy treści cyfrowych, podkreślając jej istotność.
2. Przedstaw przykłady niejednoznacznych komentarzy lub obrazów z mediów społecznościowych i poproś uczestników o podzielenie się swoimi pierwszymi wrażeniami.
3. Podziel uczestników w grupy, aby mogli omówić swoje początkowe reakcje i porównać spostrzeżenia.
4. Poprowadź dyskusję w grupach, aby pomóc uczestnikom zastanowić się nad rzeczywistym przesłaniem zamieszczonych treści.
5. Zachęcaj uczestników do wspólnej dyskusji oraz poszukiwania i prezentowania alternatywnych sposobów przekazywania tych samych informacji.

Ocena

- Przeanalizuj początkowe i końcowe interpretacje treści cyfrowych dokonane przez uczestników.
- Oceń dyskusje grupowe, zwracając uwagę na głębię analizy oraz poziom wzajemnego szacunku
- Zbierz opinie na temat tego, jak uczestnicy oceniają wartość tej aktywności w kontekście lepszego zrozumienia komunikacji online.

ĆWICZENIE 6

Poszukiwanie skarbów kariery

Organizowanie podchodów wzbudza ciekawość młodych osób autystycznych i rozwija ich umiejętności badawcze. Uczestnicy realizują zadania związane z karierą i są motywowani do zgłębiania różnych zawodów poprzez dokładne poszukiwania.

Cele nauczania

- ✓ Poprawa umiejętności związanych z wyszukiwaniem i gromadzeniem informacji.
- ✓ Poszerzenie wiedzy na temat różnych dróg zawodowych.
- ✓ Zachęcanie do samodzielnego zdobywania wiedzy i rozwijania ciekawości.

Potrzebne materiały

Materiały
ćwiczeniowe

Połączenie internetowe

Notatniki

Długopisy

ĆWICZENIE 6

Poszukiwanie skarbów kariery

Teoria metodologii

To ćwiczenie opiera się na nauce zadaniowej, której celem jest realizacja konkretnych zadań związanych z karierą. Takie podejście angażuje uczestników w praktyczne, celowe działania, co sprzyja aktywnemu uczeniu się i efektywniejszemu procesowi zapamiętywania. Kluczowym elementem jest rozwiązywanie problemów, ponieważ uczestnicy muszą samodzielnie poszukiwać rozwiązań i zbierać informacje poprzez badania. Zachęca to do rozwijania umiejętności krytycznego myślenia i analizy. Akcent jest położony na samodzielne uczenie się, co umożliwia uczestnikom eksplorowanie różnych opcji kariery w ich własnym tempie i zgodnie z ich zainteresowaniami. Wspiera to niezależność i odpowiedzialność osobistą, ponieważ każdy uczestnik przejmuje kontrolę nad swoją edukacyjną ścieżką. Dzięki zanurzeniu się w interaktywne i eksploracyjne działania, ćwiczenie to pomaga im lepiej zrozumieć swoje zainteresowania i aspiracje.

ĆWICZENIE 6

Poszukiwanie skarbów kariery

Kroki

1. Każdy uczestnik wybiera zawód, który chce zgłębić.
2. Przekaż uczestnikom listę różnych informacji do wyszukania w Internecie, takich jak opis stanowiska, przeciętne wynagrodzenie oraz profil osoby pracującej na tym stanowisku.
3. Po zebraniu danych, poproś uczestników o zaprezentowanie swoich odkryć.
4. Na koniec wspólnie z uczestnikami omów różne kariery oraz to, czego uczestnicy nauczyli się podczas tego ćwiczenia.

Ocena

- Oceń, jak dokładnie i kompletnie uczestnicy wykonali zadanie.
- Obserwuj, jak bardzo byli zaangażowani i entuzjastyczni podczas fazy badawczej.
- Zbierz opinie na temat tego, co uznali za najbardziej interesujące i co sprawiło im największą trudność.

ĆWICZENIE 7

Kres myśli

To ćwiczenie ma na celu umożliwienie osobom autystycznym rozwijanie kreatywnych umiejętności rozwiązywania problemów. Współpracując z innymi osobami uczestnicy mają za zadanie określić i zapisać proces, który prowadzi do podanego rozwiązania.

Cele nauczania

- ✓ Doskonalenie zdolności do rozwiązywania problemów.
- ✓ Rozwijanie krytycznego myślenia.
- ✓ Wspieranie pracy zespołowej i współpracy.
- ✓ Rozwijanie szacunku i empatii wobec doświadczeń innych ludzi.

Potrzebne materiały

Papier

Długopisy

Komputer/laptop

ĆWICZENIE 7

Kres myśli

Teoria metodologii

Metodologia zastosowana w tym ćwiczeniu jest dostosowana do potrzeb i wspiera kluczowe umiejętności interpersonalne, które są niezbędne na współczesnym, konkurencyjnym rynku pracy. Różne elementy tej metodologii można wyróżnić w następujących aspektach:

Decyzyjność: uczestnicy mają okazję praktykować i doskonalić umiejętność podejmowania decyzji, co jest istotnym elementem rozwijania ich zdolności do zdecydowanego działania i inicjatywy.

Komunikacja: głównym celem tej aktywności jest zachęcanie do otwartego dialogu, swobody wyrażania myśli oraz wymiany pomysłów, co przyczynia się do budowania wzajemnego zrozumienia w zespole.

Umiejętności analityczne: rozwój umiejętności analitycznych uczestników jest wspierany poprzez wprowadzenie do różnych podejść organizacyjnych i metodycznego myślenia.

Kreatywność: wspólna burza mózgów wspomaga innowacyjność, oryginalność oraz współpracę zespołową.

ĆWICZENIE 7

Kres myśli

Kroki

1. Zaprezentuj krótką prezentację na temat ćwiczenia oraz wprowadzenie do tematu.
2. Następnie przeprowadź otwartą dyskusję z uczestnikami na temat kluczowych wyzwań, które dostrzegają na rynku pracy.
3. Przedstaw swoje doświadczenia i wspólnie zidentyfikujcie główne problemy.
4. Zaprezentuj uczestnikom możliwe rozwiązania każdego z zidentyfikowanych problemów.
5. Podziel uczestników na grupy. Zadaniem każdej grupy jest przedstawienie kroków, które prowadzą do znalezionej rozwiązania, tworząc szczegółowy przewodnik krok po kroku, który objaśnia ten proces.
6. W ramach podsumowania ćwiczenia przeprowadź otwartą dyskusję z uczestnikami.

Ocena

- Obserwuj komunikację pomiędzy członkami grupy.
- Oceń, jak oryginalne i kreatywne są działania, które każda grupa zaprezentowała w drodze do rozwiązań.
- Przeprowadź dyskusję i zbierz opinie od uczestników.
- Następnie przystąp do wdrożenia rozwiązań i zorganizuj spotkanie kontrolne.

ĆWICZENIE 8

Twoja własna przygoda

Ta aktywność wspiera osoby autystyczne w rozwijaniu umiejętności podejmowania decyzji oraz rozpoznawaniu ich potencjalnych konsekwencji. Uczestnicy zapoznają się z historią opartą na formule „Twoja własna przygoda”, która przedstawia scenariusze związane z sytuacjami w miejscu pracy. W kluczowych momentach fabuły uczestnicy muszą dokonać wyborów, które wpływają na rozwój wydarzeń. Ćwiczenie może być realizowane indywidualnie lub w grupach, z dyskusjami na temat powodów dokonywanych wyborów.

Cele nauczania

- ✓ Doskonalenie umiejętności podejmowania decyzji.
- ✓ Poznanie różnych perspektyw postrzegania tej samej historii.
- ✓ Doskonalenie umiejętności w zakresie pisania i komunikacji ustnej.

Potrzebne materiały

Scenariusze

Markery

ĆWICZENIE 8

Twoja własna przygoda

Teoria metodologii

Do zaprojektowania i realizacji ćwiczenia wykorzystano ścisłą metodologię, która opiera się na dwóch kluczowych elementach, przedstawionych poniżej:

1. **Praktyka decyzyjna:** rozwijanie umiejętności szybkiego i logicznego podejmowania decyzji, z jednoczesnym uwzględnieniem ich konsekwencji i wpływu.
2. **Nauczanie poprzez scenariusze:** radzenie sobie z wyzwaniami w kontrolowanym środowisku. Prezentowanie krótkich opowieści lub scenariuszy sprawia, że proces nauki staje się bardziej angażujący i efektywny.

ĆWICZENIE 8

Twoja własna przygoda

Kroki

1. Podziel uczestników na grupy.
2. Przekaż każdej grupie jeden scenariusz.
3. Pozwól każdej grupie podejmować samodzielne decyzje.
4. Każdy zespół prezentuje swoją historię oraz wynik, do którego doszedł.
5. Poprowadź dyskusję na temat motywacji wyborów oraz tego, jak proste decyzje wpłynęły na końcowy rezultat.

Ocena

- Opinie i dyskusje
- Oceń historie każdej grupy
- Oceń rozumowanie stojące za wyborami grup

ĆWICZENIE 9

Znajdź niepasujący element

W tym angażującym ćwiczeniu uczestnicy otrzymują zestawy przedmiotów lub scenariusze, w których jeden element odbiega od ustalonego wzorca lub kategorii. Ich zadaniem jest zidentyfikowanie „niepasującego elementu” oraz przedstawienie argumentów uzasadniających swój wybór. Ćwiczenie może mieć różny stopień trudności, od klasyfikowania codziennych przedmiotów po analizę złożonych sytuacji związanych z pracą, co sprzyja rozwijaniu umiejętności krytycznego myślenia i koncentracji na detalach.

Cele nauczania

- ✓ **Zdolności do rozpoznawania wzorców:** identyfikowanie wzorców w grupach przedmiotów lub scenariuszy, co może wspierać skłonność do preferowania uporządkowanego i przewidywalnego środowiska.
- ✓ **Zdolność do rozwiązywania problemów:** rozwiązywanie problemów poprzez rozpoznawanie rozbieżności i wzorców, doskonalenie umiejętności radzenia sobie z wyzwaniami oraz wspieranie samodzielności w mierzeniu się z rzeczywistymi trudnościami.
- ✓ **Analityczne myślenie:** analizowanie różnych cech i właściwości, co może wspierać rozwiązywanie problemów oraz podejmowanie decyzji.

Potrzebne materiały

Scenariusze

Wytyczne dotyczące
dyskusji

Stoper

Długopisy i papier

ĆWICZENIE 9

Znajdź niepasujący element

Teoria metodologii

Wprowadzenie metodologii dostosowanej do unikalnych stylów uczenia się i potrzeb osób autystycznych jest kluczowe przy realizacji ćwiczenia „Znajdź niepasujący element”. Aby efektywnie przedstawić elementy lub scenariusze, warto rozpocząć od zastosowania pomocy wizualnych, takich jak symbole czy obrazy. Taka metoda nie tylko ułatwia zrozumienie, ale także zmniejsza obciążenie poznawcze, czyniąc aktywność bardziej przystępną. Modelowanie przez rówieśników może być szczególnie pomocne w rozwijaniu umiejętności społecznych oraz wzmocnieniu poczucia przynależności do grupy. Poświęć odpowiedni czas na ocenę efektywności ćwiczenia oraz zebranie opinii od uczestników. Zwróć uwagę na praktyczne zastosowanie umiejętności zdobytych podczas aktywności w rzeczywistych sytuacjach.

Przeanalizuj potencjalne wykorzystanie rozwiniętych zdolności analitycznych, krytycznego myślenia oraz umiejętności rozwiązywania problemów w kontekstach wykraczających poza ramy samego ćwiczenia.

ĆWICZENIE 9

Znajdź niepasujący element

Kroki

1. Przygotuj materiały wizualne.
2. Podaj konkretne przykłady znane uczestnikom, takie jak owoce, zwierzęta lub kształty.
3. Połącz uczestników o podobnych zainteresowaniach i umiejętnościach, aby wspierać wzajemną pomoc i współpracę.
4. Przedstaw grupy przedmiotów lub scenariuszy, a następnie poprowadź uczestników przez proces identyfikacji elementów, które różnią się od reszty.
5. Oceń efektywność ćwiczenia i zbierz opinie od uczestników.
6. Zakończ sesję refleksją nad zdobytym doświadczeniem edukacyjnym, podsumowując kluczowe wnioski.
7. Zachęć uczestników do rozważenia, jak mogą zastosować te umiejętności w codziennym życiu.

Ocena

- Dyskusje grupowe
- Formularze informacji zwrotnych
- Raporty grupowe
- Sesje uzupełniające

ĆWICZENIE 10

Stwórz swoje narzędzia rozwiązań

W tej aktywności uczestnicy angażują się w kreatywną burzę mózgów, aby zebrać różnorodne narzędzia i strategie do rozwiązywania problemów, dostosowane do różnych sytuacji. Wspólnie dzielą się różnymi podejściami, takimi jak tworzenie listy za i przeciw czy szukanie porad. Następnie organizują te strategie w formie wizualnej w postaci plakatu lub dokumentu cyfrowego, aby mieć je pod ręką do przyszłych wyzwań związanych z rozwiązywaniem problemów. To ćwiczenie wspiera zarówno indywidualną refleksję, jak i dyskusję grupową, pomagając uczestnikom w wyborze skutecznych strategii dopasowanych do konkretnych sytuacji.

Cele nauczania

- ✓ **Strategiczne myślenie:** ćwiczenie rozwijające umiejętność strategicznego myślenia poprzez wybór i zastosowanie odpowiednich narzędzi oraz technik rozwiązywania problemów w różnych sytuacjach.
- ✓ **Zdolność podejmowania decyzji:** ocena różnych możliwości i podejmowanie przemyślanych decyzji na podstawie analizy zalet i wad, ryzyka oraz potencjalnych korzyści
- ✓ **Elastyczność:** demonstrowanie umiejętności adaptacji poprzez stosowanie różnorodnych strategii rozwiązywania problemów, aby skutecznie dostosować się do zmieniających się okoliczności i wyzwań.

Potrzebne materiały

Materiały plastyczne

Urządzenie cyfrowe lub komputer

Materiały referencyjne dotyczące rozwiązywania problemów

ĆWICZENIE 10

Stwórz swoje narzędzia rozwiązań

Teoria metodologii

Metodologia tworzenia narzędzi do rozwiązywania problemów skupia się na rozwijaniu strategicznego myślenia, umiejętności podejmowania decyzji oraz adaptacyjności poprzez współpracę. Uczestnicy rozpoczynają od kreatywnej burzy mózgów, aby zebrać różnorodne techniki rozwiązywania problemów. Następnie te strategie są uporządkowane w wizualnej formie takiej jak plakat lub dokument cyfrowy. W efekcie, stworzenie zestawu narzędzi do rozwiązywania problemów podnosi umiejętności radzenia sobie ze złożonościami. Uczestnicy opracowują indywidualne zestawy, które zmieniają się wraz z nowymi doświadczeniami, przygotowując ich do skutecznego pokonywania wyzwań zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym, wspierając tym samym ciągły rozwój i doskonalenie.

ĆWICZENIE 10

Stwórz swoje narzędzia rozwiązań

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom cel aktywności.
2. Zorganizuj sesję burzy mózgów, aby wspólnie opracować przykładowe rozwiązania
3. Zbierz i zestaw strategie zaproponowane podczas burzy mózgów w jedną główną listę. Zadbaj o to, aby każdy z uczestników miał możliwość wniesienia swojego wkładu, co zapewni różnorodność listy.
4. Podziel strategie na grupy, kierując się ich przydatnością i zastosowaniem do różnych typów wyzwań, takich jak podejmowanie decyzji, rozwiązywanie konfliktów czy kreatywne rozwiązywanie problemów.
5. Ułóż te skategoryzowane strategie w formie plakatu, dokumentu cyfrowego lub innej wizualnej pomocy, dostosowanej do potrzeb grupy.
6. Przeprowadź sesję refleksyjną, podczas której uczestnicy ocenią skuteczność każdej strategii.

Ocena

- Dyskusje grupowe
- Formularze opinii zwrotnych
- Raporty grupowe
- Sesje uzupełniające

A woman with long dark hair, wearing a black and white striped button-down shirt and black trousers, is sitting on a white office chair at a light-colored wooden desk. She is looking down at a silver laptop in front of her. On the desk, there is also a pair of glasses, some papers, and a small white box. In the background, there is a white shelving unit with books and a small potted plant. The overall scene is a professional office environment.

SAMOZARZĄDZANIE

ĆWICZENIE 1

Warsztaty pisania CV

Przeprowadź ćwiczenie dzięki któremu uczestnicy nauczą się, jak pisać przekonujące CV. Dostarcz wskazówek dotyczących tworzenia dobrze zorganizowanego dokumentu, który skutecznie eksponuje ich umiejętności, doświadczenie i osiągnięcia.

Cele nauczania

- ✓ Poprawa umiejętności pisania CV.
- ✓ Zwiększenie pewności siebie.
- ✓ Umiejętność samodzielnego oceniania własnych zdolności i doświadczenia.

Potrzebne materiały

Przykładowe ogłoszenia
o pracę

Wzory CV

ĆWICZENIE 1

Warsztaty pisania CV

Teoria metodologii

Warsztaty pisania CV umożliwią uczestnikom samoocenę swoich umiejętności oraz rozwój zdolności pisarskich. Ze względu na kluczową rolę CV w procesie aplikacyjnym, praktyka tworzenia i dostosowywania CV do różnych stanowisk może być bardzo pomocna. Ćwiczenie to skutecznie zwiększy motywację oraz pewność siebie uczestników.

ĆWICZENIE 1

Warsztaty pisania CV

Kroki

1. Udostępnij uczestnikom przykładowe opisy stanowisk pracy.
2. Poproś uczestników o napisanie własnego CV.
3. Zapewnij uczestnikom możliwość zadawania pytań.
4. Przeglądnij CV i zidentyfikuj potencjalne obszary, w których możesz je udoskonalić.
5. Przedstaw uczestnikowi swoje propozycje ulepszeń.

Ocena

- Czy uczestnicy czuli, że są w stanie skutecznie napisać swoje CV?
- Jakie trudności napotkali uczestnicy podczas tworzenia swojego CV?
- Jakie sugestie mają uczestnicy na temat tego, jak można by jeszcze bardziej zoptymalizować aktywność, aby lepiej odpowiadała ich potrzebom?

ĆWICZENIE 2

Symulator zarządzania czasem

Ćwiczenie „Symulator zarządzania czasem” ma na celu wsparcie młodych osób autystycznych w rozwijaniu umiejętności zarządzania czasem. Uczestnicy odgrywają scenariusz typowego dnia pracy, ustalając przy tym, priorytety zadań, zarządzając terminami i efektywnie planując czas. Ta praktyka ma na celu doskonalenie ich zdolności do planowania i organizowania zadań, co ma prowadzić do większej produktywności i lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Cele nauczania

- ✓ Rozwijanie umiejętności zarządzania czasem w miejscu pracy.
- ✓ Rozwijanie umiejętności ustalania priorytetów zadań i zarządzania terminami.
- ✓ Poprawa umiejętności planowania i organizowania codziennych czynności.
- ✓ Wzrost pewności siebie w skutecznym wykonywaniu wielu zadań jednocześnie.

Potrzebne materiały

Karty zadań z rozpisanymi aktywnościami i terminami

Karteczki samoprzylepne

Stoper

Kolorowe markery

Długopisy

Szablony planerów dziennych

Flipchart lub tablica suchościeralna

Formularze opinii zwrotnych

ĆWICZENIE 2

Symulator zarządzania czasem

Teoria metodologii

Uczestnicy biorą udział w symulowanym dniu pracy, korzystając z kart zadań, które reprezentują różne czynności z określonymi terminami. Facylitator wyjaśnia znaczenie zarządzania czasem i wprowadza symulację. Każdy uczestnik otrzymuje zestaw kart zadań oraz szablon dziennego planera. Następnie ustalają priorytety i planują swoje zadania w określonych ramach czasowych. Podczas całej aktywności uczestnicy korzystają z minutnika, aby skutecznie zarządzać swoim czasem. Po zakończeniu symulacji uczestnicy omawiają swoje strategie, wyzwania i sukcesy. Facylitator udziela informacji zwrotnych i dodatkowych wskazówek na temat efektywnego zarządzania czasem. To interaktywne podejście pozwala uczestnikom ćwiczyć umiejętności zarządzania czasem w kontrolowanym środowisku.

ĆWICZENIE 2

Symulator zarządzania czasem

Kroki

1. Wyjaśnij cel i znaczenie efektywnego zarządzania czasem.
2. Rozdaj uczestnikom karty zadań oraz niezbędne materiały.
3. Omów kluczowe zasady skutecznego zarządzania czasem.
4. Uczestnicy ustalają priorytety i tworzą harmonogram zadań, korzystając z kart zadań i dziennych planerów.
5. Wykorzystaj minutnik, aby zasymulować dzień pracy i monitorować terminy.
6. Przeprowadź dyskusję na temat strategii, napotkanych wyzwań oraz odniesionych sukcesów podczas symulacji.
7. Podsumuj najważniejsze wnioski i zaprezentuj dodatkowe zasoby do dalszego rozwoju.

Ocena

- Monitoruj zaangażowanie i aktywność uczestników podczas zajęć.
- Oceń precyzję i skuteczność w ustalaniu priorytetów oraz tworzeniu harmonogramów zadań.
- Przeanalizuj refleksje oraz pisemne oceny dostarczone przez uczestników.
- Przeprowadź dodatkową dyskusję, aby ocenić, na ile uczestnicy zrozumieli i zapamiętali omawiany materiał.
- Zbierz formularze opinii od uczestników na temat przeprowadzonej aktywności.

ĆWICZENIE 3

Wyznaczanie celów i planowanie działań

To ćwiczenie ma na celu wspieranie osób autystycznych w procesie poszukiwania pracy poprzez pomoc w definiowaniu ich celów osobistych i zawodowych oraz tworzeniu szczegółowych planów działania na ich realizację. Poprzez prowadzone ćwiczenia i moderowane dyskusje, uczestnicy uczą się, jak wyznaczać realistyczne i mierzalne cele, a także opracowywać krok po kroku strategię ich osiągnięcia, co przyczynia się do zwiększenia ich produktywności oraz rozwoju osobistego.

Cele nauczania

- ✓ Umiejętność wyznaczania jasnych i osiągalnych celów.
- ✓ Rozwijanie umiejętności formułowania szczegółowych, mierzalnych, osiągalnych i istotnych celów.
- ✓ Zwiększenie pewności siebie w planowaniu i realizacji celów osobistych i zawodowych.
- ✓ Opanowanie umiejętności dzielenia celów na konkretne, wykonalne kroki.

Potrzebne materiały

Arkusze do
wyznaczania celów

Karteczki
samoprzylepne

Szablony planów
działania

Stoper

Markery i długopisy

Flipchart lub tablica
suchościeralna

ĆWICZENIE 3

Wyznaczanie celów i planowanie działań

Teoria metodologii

Uczestnicy biorą udział w interaktywnych ćwiczeniach, które pomagają im zidentyfikować cele i opracować szczegółowe plany działania. Edukator najpierw omawia koncepcję celów SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Relevant, Time-based* - Specyficznych, Mierzalnych, Osiągalnych, Istotnych, Określonych w czasie) i wyjaśnia, dlaczego są one skuteczne. Następnie uczestnicy korzystają z arkuszy roboczych, aby zapisać swoje osobiste i zawodowe cele. Przy użyciu szablonów planowania rozbijają każdy cel na konkretne, wykonalne kroki oraz ustalają terminy realizacji poszczególnych etapów. Edukator podaje przykłady i wskazówki przez cały proces, zachęcając uczestników do krytycznego myślenia o swoich celach i krokach potrzebnych do ich osiągnięcia. Dyskusje grupowe oraz indywidualne refleksje wzmacniają cele edukacyjne i zapewniają uczestnikom możliwość uzyskania wsparcia oraz informacji zwrotnej od rówieśników.

ĆWICZENIE 3

Wyznaczanie celów i planowanie działań

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom zarys ćwiczenia oraz wyjaśnij, jak ważne jest wyznaczanie celów i planowanie działań.
2. Rozdaj uczestnikom arkusze robocze, szablony i inne niezbędne materiały.
3. Omów koncepcję celów SMART wraz z przykładami, aby uczestnicy mogli lepiej zrozumieć, jak formułować skuteczne cele.
4. Uczestnicy zapisują swoje osobiste i zawodowe cele, korzystając z przygotowanych arkuszy roboczych.
5. Poproś uczestników o przedstawienie swoich celów w postaci mniejszych, możliwych do realizacji kroków, korzystając przy tym z udostępnionych szablonów.
6. Wspólne z uczestnikami omów cele i plany działania, zachęcając uczestników do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami i opiniami.
7. Podsumuj kluczowe wnioski i zapewnij dodatkowe materiały, które pomogą uczestnikom w dalszym rozwoju.

Ocena

- Monitoruj zaangażowanie i aktywny udział uczestników podczas zajęć.
- Oceń, czy cele wyznaczone przez uczestników są jasne i realistyczne do osiągnięcia.
- Sprawdź, czy plany działań są kompletne i możliwe do wykonania.
- Przeprowadź dodatkową dyskusję, aby ocenić stopień zrozumienia i przyswojenia materiału przez uczestników.
- Zbierz opinie od uczestników na temat warsztatów poprzez formularze oceny.

ĆWICZENIE 4

Efektywne zarządzanie stresem

Uczestnicy uczą się skutecznych strategii radzenia sobie ze stresem podczas procesu poszukiwania pracy, takie jak techniki uważności, ćwiczenia redukujące stres oraz umiejętności praktyczne. Ćwiczenia te koncentrują się na rozwijaniu samoświadomości, samoregulacji oraz pozytywnych mechanizmów radzenia sobie, aby pomóc w pokonywaniu wyzwań i utrzymaniu zdrowia psychicznego na każdym etapie poszukiwania pracy.

Cele nauczania

- ✓ Dobieranie odpowiednich ćwiczeń niwelujących negatywny stres w pracy.
- ✓ Poznanie ćwiczeń radzenia sobie ze stresem.
- ✓ Poznanie ćwiczeń relaksacyjnych.

Potrzebne materiały

Ciche i spokojne
otoczenie

ĆWICZENIE 5

Efektywne zarządzanie stresem

Teoria metodologii

Podwyższony poziom stresu i lęku jest często odczuwany przez osoby autystyczne. Na rynku pracy emocjonalne napięcie może ulec znacznemu nasileniu, prowadząc do obniżenia efektywności pracowników. Stres i lęk mogą również utrudniać osobom autystycznym konkurowanie na rynku pracy i stanowić barierę w poszukiwaniu zatrudnienia. Dlatego zajmowanie się stresem i lękiem zarówno w miejscu pracy, jak i podczas procesu poszukiwania pracy może przyczynić się do poprawy wyników. Dodatkowo, realizowanie tego rodzaju działań w grupie umożliwia wymianę pomysłów i doświadczeń w zakresie radzenia sobie ze stresem, co może zbudować poczucie solidarności wśród uczestników i wzmocnić ich zdolności do skutecznego zarządzania stresem. Takie podejście sprzyja aktywnemu poszukiwaniu pracy, jednocześnie pozwalając uczestnikom na opracowanie własnych strategii radzenia sobie ze stresem na dłuższą metę. Program obejmuje:

Ćwiczenia zwiększające świadomość stresu: osoby autystyczne często mają zwiększoną wrażliwość na stres, co może utrudniać identyfikację i skuteczne zarządzanie czynnikami stresującymi. Ćwiczenia te promują samoświadomość i regulację emocji, pomagając w rozpoznawaniu fizjologicznych i emocjonalnych oznak stresu.

Warsztaty dotyczące umiejętności radzenia sobie: Wyposażają osoby autystyczne w praktyczne strategie radzenia sobie ze stresem i utrzymania dobrego samopoczucia podczas poszukiwania pracy.

Sieci wsparcia rówieśniczego: Osoby autystyczne mogą napotykać wyjątkowe wyzwania w komunikacji społecznej i relacjach interpersonalnych. Dzięki sieciom wsparcia rówieśniczego otrzymują wsparcie i praktyczne porady od osób z podobnymi doświadczeniami, co wzmacnia ich umiejętności samokontroli i sprzyja holistycznemu dobrostanowi podczas poszukiwania pracy.

ĆWICZENIE 5

Efektywne zarządzanie stresem

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom ćwiczenia medytacyjne, objaśniając ich cel.
2. Pomóż im zaangażować się w te praktyki, demonstrując kilka różnych technik relaksacyjnych i metod radzenia sobie ze stresem.
3. Poproś uczestników o wybór technik, które chcieliby wypróbować, poprzez głosowanie.
4. Skoncentruj się na działaniach i aktywnościach dotykowych, wykonywanych w spokojnym otoczeniu.
5. Na początek przeprowadź uczestników przez ćwiczenia oddechowe.
6. Dostarcz uczestnikom przewodniki po medytacji i uważności.

Ocena

- Czy uczestnicy odczuwali, że mogli w pełni zaangażować się w te zajęcia?
- Jakie sugestie uczestnicy przedstawili w celu udoskonalenia ćwiczenia?
- Czy uczestnicy zgłosili jakiegokolwiek problemy lub kwestie związane z ćwiczeniem?

ĆWICZENIE 6

Harmonogram dnia

Ćwiczenie to polega na tworzeniu i utrzymywaniu codziennego harmonogramu, co wspiera osoby ze spektrum autyzmu w lepszym planowaniu i skutecznym zarządzaniu czasem. Zapewnia ono strukturę, przewidywalność oraz poczucie stabilności.

Cele nauczania

- ✓ Poprawa umiejętności zarządzania czasem i umiejętności organizacyjnych.
- ✓ Wspieranie poczucia niezależności i samozarządzania.
- ✓ Zapewnienie poczucia stabilności i przewidywalności.

Potrzebne materiały

Przykładowe
harmonogramy dnia

Długopisy

Markery

Naklejki

ĆWICZENIE 6

Harmonogram dnia

Teoria metodologii

Ćwiczenie to opiera się na priorytetyzacji zadań, ustrukturyzowanych rutynach i dostosowaniu do indywidualnych potrzeb. Priorytetyzacja zadań uczy uczestników, jak rozpoznawać i porządkować codzienne obowiązki, co sprzyja efektywnemu zarządzaniu czasem. Stosowanie codziennego harmonogramu zapewnia ustrukturyzowane ramy, które pomagają w planowaniu działań, redukując stres i zwiększając efektywność. To podejście jest szczególnie korzystne dla osób autystycznych, ponieważ zapewnia przewidywalność i jasny obraz tego, czego można oczekiwać każdego dnia. Aktywność została zaprojektowana tak, aby można ją było dostosować do indywidualnych preferencji, umożliwiając dostosowanie harmonogramu do specyficznych potrzeb i rutyn. Wspiera to niezależność i umiejętności samozarządzania, ponieważ uczestnicy uczą się samodzielnie planować swój dzień i efektywnie zarządzać swoim czasem.

ĆWICZENIE 6

Harmonogram dnia

Kroki

1. Przedstaw ideę codziennego planowania i korzyści, jakie z niego wynikają.
2. Zapewnij uczestnikom szablony harmonogramów i pokaż, jak je prawidłowo wypełniać.
3. Wspieraj uczestników w tworzeniu własnych planów dnia, uwzględniając czas na zadania, przerwy oraz obowiązki.
4. Zachęć uczestników do ozdabiania i personalizowania swoich planerów.
5. Przeanalizujcie wspólnie harmonogramy i omówcie sposoby ich skutecznego realizowania.

Ocena

- Nadzoruj, jak uczestnicy przestrzegają harmonogramu przez wyznaczony okres czasu.
- Oceń, w jakim stopniu u uczestników poprawiły się umiejętności organizacyjne oraz umiejętności zarządzania czasem.
- Zbierz opinie na temat efektywności i przydatności stosowania harmonogramów dnia.

ĆWICZENIE 7

Zestaw narzędzi do regulacji emocjonalnej

Zestaw narzędzi do regulacji emocji został stworzony z myślą o wsparciu osób autystycznych w poszukiwaniu pracy, pomagając im rozwijać umiejętności zarządzania emocjami i radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Oferuje praktyczne strategie i techniki, które wspierają efektywne kontrolowanie swoich emocji.

Cele nauczania

- ✓ Udoskonalenie umiejętności kontrolowania emocji oraz zdolności do samodzielnego zarządzania sobą.
- ✓ Poprawa samoświadomości.
- ✓ Zapewnienie praktycznych narzędzi do zarządzania emocjami.

Potrzebne materiały

Materiały
ćwiczeniowe

Pomoce wizualne

Karty scenariuszy

Czasopisma

ĆWICZENIE 7

Zestaw narzędzi do regulacji emocjonalnej

Teoria metodologii

Ćwiczenie to integruje różne podejścia, w celu wspierania rozwoju emocjonalnego i umiejętność samoregulacji. Interaktywne warsztaty aktywnie angażują uczestników w praktyczne zadania i dyskusje, co sprawia, że nauka staje się dynamiczna i angażująca. Wizualne materiały, takie jak diagramy emocji, pomagają uczestnikom w identyfikacji i zrozumieniu różnych emocji, oferując konkretne ilustracje dla abstrakcyjnych pojęć.

Karty scenariuszy polegają na praktycznym wdrażaniu strategii regulacji emocji poprzez odgrywanie ról, co umożliwia uczestnikom bezpieczne ćwiczenie i doskonalenie swoich umiejętności. Autorefleksja odgrywa kluczową rolę w tej metodologii, zachęcając uczestników do zapisywania swoich myśli i doświadczeń w dziennikach. Ten proces wspiera rozwój samoświadomości i dostarcza cennych wglądów w stany emocjonalne oraz mechanizmy samozarządzania.

ĆWICZENIE 7

Zestaw narzędzi do regulacji emocjonalnej

Kroki

1. Zaprezentuj koncepcję regulacji emocjonalnej oraz jej istotność.
2. Przedstaw uczestnikom przegląd narzędzi zawartych w zestawie.
3. Prowadź interaktywne warsztaty, korzystając z arkuszy roboczych i materiałów wizualnych, aby nauczyć uczestników strategii zarządzania emocjami.
4. Wykorzystaj karty scenariuszowe do odgrywania różnych sytuacji i ćwiczenia technik samozarządzania.
5. Zachęcaj uczestników do refleksji nad swoimi doświadczeniami oraz do zapisywania przemyśleń w dziennikach.

Ocena

- Monitoruj, jak uczestnicy stosują strategie regulacji emocji podczas odgrywania ról.
- Oceń wpisy autorefleksyjne, aby zidentyfikować ich spostrzeżenia i osobisty rozwój.
- Zbierz opinie dotyczące skuteczności narzędzi i warsztatów.

ĆWICZENIE 8

Wyznaczanie celów

Ćwiczenie to umożliwia osobom ze spektrum autyzmu poszukującym pracy definiowanie oraz realizację istotnych celów. Uczestnicy zdobywają umiejętności w zakresie wyznaczania, monitorowania i osiągnięcia jasno określonych celów, opracowując plany działania zgodne z metodologią SMART. Proces ustalania celów krótko- i długoterminowych, obejmuje takie obszary jak osiągnięcia edukacyjne, rozwój osobisty oraz doskonalenie umiejętności społecznych.

Cele nauczania

- ✓ Zwiększenie poczucia własnej skuteczności.
- ✓ Promowanie uporządkowanego i systematycznego podejścia do wyznaczania celów.
- ✓ Skupienie na celach i rezultatach.
- ✓ Wspieranie poczucia spełnienia.

Potrzebne materiały

Materiały
ćwiczeniowe

Długopisy

Markery

ĆWICZENIE 8

Wyznaczanie celów

Teoria metodologii

Aby zapewnić efektywność tego ćwiczenia, konieczne jest opracowanie i wdrożenie strukturalnej metodologii, która obejmuje następujące elementy:

1. **Indywidualne podejście:** uczestnicy mają możliwość dostosowania planu pracy do swoich indywidualnych potrzeb i preferencji, co pozwala na lepsze ustalanie priorytetów, wzmacnianie samodyscypliny oraz budowanie poczucia własnej wartości.
2. **Pomoce wizualne:** dostarczenie pisemnych materiałów z jasno określonymi celami wspomaga uczestników w utrzymaniu koncentracji, rozwijaniu umiejętności organizacyjnych oraz zapewnieniu spójności w działaniu.
3. **Dyskusje grupowe:** interakcje w grupie umożliwiają uczestnikom wyrażanie swoich celów i dążenie do ich realizacji, a także ocenę realności i wykonalności swoich planów.

ĆWICZENIE 8

Wyznaczanie celów

Kroki

1. Przedstaw istotność wyznaczania celów oraz organizowania planów działania.
2. Rozdaj uczestnikom materiały ćwiczeniowe dotyczące celów SMART.
3. Zachęć uczestników do wypełnienia arkuszy roboczych.
4. Poproś uczestników o zaprezentowanie swoich celów oraz przedyskutowanie wykonalności zaplanowanych działań.
5. Zorganizuj spotkanie uzupełniające w celu oceny postępów w realizacji zaplanowanych celów przez uczestników.

Ocena

- Przeprowadź analizę opinii i dyskusji uczestników.
- Dokonaj oceny procesu myślowego uczestników.
- Motywuj uczestników do utrzymania koncentracji i realizacji planu.
- Oceń postępy uczestników podczas spotkania kontrolnego.

ĆWICZENIE 9

Samozarządzanie - odgrywanie ról

Ćwiczenie pozwala uczestnikom na aktywne, angażujące i zabawne odgrywanie różnych ról oraz rozpoznawanie ich znaczenia w środowisku pracy. Poprzez zaangażowanie w odgrywanie ról i przyjmowanie określonych funkcji, uczestnicy zdobywają umiejętności w zakresie wypracowywania innowacyjnych rozwiązań.

Cele nauczania

- ✓ Szacunek dla odmiennych poglądów poprzez wzajemną interakcję.
- ✓ Promowanie otwartej komunikacji i dialogu w celu rozwiązania wspólnego problemu.
- ✓ Rozwijanie dbałości o szczegóły.
- ✓ Identyfikacja różnych ról i ich znaczenia.
- ✓ Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia.

Potrzebne materiały

Długopisy

Papier

Scenariusze

Stoper

ĆWICZENIE 9

Samozarządzanie - odgrywanie ról

Teoria metodologii

Aby zapewnić sprawną realizację ćwiczenia oraz maksymalizować jego skuteczność i wpływ, konieczne jest przestrzeganie jasno określonej metodologii z precyzyjnie zdefiniowanymi etapami. Edukatorzy powinni dopilnować, aby podczas wdrażania działań uwzględniono następujące kluczowe aspekty:

Komunikacja: tworzenie środowiska współpracy, które sprzyja otwartej komunikacji, co z kolei wzmacnia wzajemny szacunek uczestników oraz zrozumienie różnych perspektyw.

Zdolność adaptacji: doskonalenie elastyczności w rozwiązywaniu problemów oraz rozwój myślenia krytycznego, aby skutecznie uwzględniać różnorodne aspekty w procesie decyzyjnym.

Samodzielne zarządzanie: wyraźne określenie odpowiedzialności za własne role, co pozwala na zachowanie kontroli i zapobieganie zakłóceniom w płynności pracy zespołu.

Praca zespołowa: uznanie kluczowego znaczenia współpracy zespołowej w opracowywaniu skutecznych i innowacyjnych rozwiązań, niezależnie od indywidualnych funkcji.

ĆWICZENIE 9

Samozarządzanie - odgrywanie ról

Kroki

1. Przedstaw ćwiczenie uczestnikom.
2. Zapewnij gotowe scenariusze dotyczące radzenia sobie z problemami w środowisku pracy.
3. Przydziel każdemu uczestnikowi odpowiednią rolę.
4. Uczestnicy angażują się w improwizację, w trakcie której muszą wspólnie rozwiązać problem w określonym czasie (5 minut na każdy scenariusz).
5. Jeśli uczestnik nie jest pewny swojej odpowiedzi, może użyć słowa kluczowego, aby reszta grupy mogła mu pomóc.
6. Po zakończeniu improwizacji wszyscy uczestnicy uczestniczą w dyskusji na temat ostatecznego rozwiązania i omawiają role, jakie każdy z nich odegrał.
7. Powtarzaj ten proces do momentu, aż wszystkie scenariusze zostaną przepracowane.

Ocena

- Zbierz opinie uczestników
- Obserwuj, jak uczestnicy podejmują inicjatywę i wykazują chęć współpracy.
- Oceń poziom samokontroli każdego uczestnika oraz ich zdolność do identyfikacji własnej roli.

ĆWICZENIE 10

Ćwiczenia uważności i samoregulacji

Ćwiczenia uważności mają na celu rozwijanie umiejętności regulacji emocji oraz zwiększenie samoświadomości. Mogą obejmować wizualizacje, proste techniki medytacyjne lub ćwiczenia oddechowe, których celem jest redukcja stresu i promowanie relaksu. Dodatkowo wspierają rozwój samoświadomości oraz umiejętności rozpoznawania i regulowania reakcji emocjonalnych. Pomagają także w opracowywaniu strategii radzenia sobie z lękiem oraz przeciążeniem sensorycznym.

Cele nauczania

- ✓ **Samoświadomość:** zwiększenie samoświadomości poprzez badanie osobistych reakcji emocjonalnych i czynników wyzwalających.
- ✓ **Elastyczność:** rozwijanie zdolności adaptacji poprzez tworzenie zestawu strategii do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami.
- ✓ **Regulacja emocji:** doskonalenie zdolności do skutecznego rozpoznawania i kontrolowania reakcji emocjonalnych.

Potrzebne materiały

Opisy lub nagrania ćwiczeń uważności i samoregulacji

Sprzęt do integracji sensorycznej (np. piłeczka antystresowa)

Materiały ćwiczeniowe dotyczące ćwiczeń oddechowych

Notatniki lub dzienniki do autorefleksji

Poduszki do medytacji (opcjonalnie)

Relaksacyjna muzyka lub dźwięki natury (opcjonalnie)

ĆWICZENIE 10

Ćwiczenia uważności i samoregulacji

Teoria metodologii

Skuteczność ćwiczeń uważności zależy od zapewnienia bezpiecznego i wspierającego środowiska, które ogranicza rozpraszające bodźce i stosuje właściwe działania wspierające koncentrację. Istotne jest, aby uczestnicy włączali te praktyki do swojej codzienności, wyznaczając czas na kontemplację i relaks. Efekt terapeutyczny można wzbogacić, wprowadzając relaksacyjną muzykę lub dźwięki natury, które pomagają zbudować spokojną atmosferę sprzyjającą uważności. Techniki uważności są wprowadzane stopniowo, rozpoczynając od podstawowych ćwiczeń, takich jak wizualizacja prowadzona i świadome oddychanie. Wykorzystuje się pomoce wizualne oraz materiały edukacyjne, aby zwiększyć zrozumienie i ułatwić dostęp do tych praktyk, natomiast nagrania medytacji prowadzonych zapewniają spójność i łatwość użytkowania. Dzięki regularnej praktyce uczestnicy rozwijają wyższy poziom samoświadomości oraz zdolność do lepszego rozpoznawania i regulowania swoich reakcji emocjonalnych.

ĆWICZENIE 10

Ćwiczenia uważności i samoregulacji

Kroki

1. Przywitaj uczestników i stwórz przyjazną atmosferę.
2. Rozpocznij od krótkiej aktywności mającej na celu przełamanie lodów, co pomoże uczestnikom poczuć się komfortowo i nawiązać relacje.
3. Przedstaw wprowadzenie do ćwiczeń uważności i samoregulacji, omawiając ich zalety.
4. Rozpocznij od pokazania prostych technik, takich jak głębokie oddychanie i stopniowe rozluźnianie mięśni.
5. Zachęcaj do skoncentrowania się na oddechu i obserwowania myśli oraz uczuć bez ich oceniania.
6. Namawiaj uczestników do zapisywania swoich refleksji, emocji i wszelkich wniosków wynikających z ćwiczeń.
7. Na koniec poproś uczestników o podzielenie się swoimi wrażeniami z sesji, wskazując, co było pomocne, i sugerując możliwe usprawnienia.

Ocena

- Grupowe dyskusje
- Formularze opinii zwrotnych
- Obserwacja
- Sesje uzupełniające

ĆWICZENIE 11

Portfolio osiągnięć osobistych

Uczestnicy tworzą osobiste portfolio, w którym dokumentują swoje osiągnięcia, mocne strony, pokonane wyzwania i otrzymane opinie. Portfolio może mieć formę zarówno cyfrową jak i fizyczną. Pełni ono rolę dokumentu, który należy regularnie aktualizować o nowe osiągnięcia i refleksje na temat doświadczeń edukacyjnych. Dzięki tej aktywności uczestnicy zyskują pełniejsze zrozumienie własnego rozwoju, mogą cieszyć się ze swoich sukcesów oraz identyfikować obszary wymagające poprawy.

Cele nauczania

- ✓ **Samoświadomość:** zwiększenie samoświadomości poprzez badanie osobistych reakcji emocjonalnych i czynników wyzwalających.
- ✓ **Elastyczność i zdolność adaptacji:** wykazywanie elastyczności poprzez dokumentowanie przezwyciężonych wyzwań oraz analizę wniosków wyciągniętych z tych doświadczeń.
- ✓ **Rozwój kariery:** opracowanie wszechstronnego zestawienia swoich umiejętności, osiągnięć i postępów, które może być wykorzystane przy aplikacjach o pracę, ocenach wyników oraz budowaniu profesjonalnych kontaktów.

Potrzebne materiały

Narzędzia
cyfrowe/komputery

Oprogramowanie do
zarządzania

Oprogramowanie do
prezentacji multimedialnych

Materiały plastyczne

ĆWICZENIE 11

Portfolio osiągnięć osobistych

Teoria metodologii

Metodologia tworzenia portfolio osiągnięć osobistych, mająca na celu refleksyjny i ustrukturyzowany proces uczenia się, czerpie inspirację z różnych teorii edukacyjnych. Poprzez aktywne zaangażowanie w refleksję nad swoimi sukcesami, mocnymi stronami oraz napotkanymi trudnościami, uczestnicy kształtują opowieść o swoim rozwoju osobistym i zawodowym. Ta metodologia integruje teorie edukacyjne, tworząc wszechstronne ramy dla nieustannego uczenia się i rozwoju jednostki. Portfolio staje się efektywnym narzędziem rozwoju osobistego i zawodowego, sprzyjając aktywnej refleksji, wspierając autonomię i motywację, wyznaczając klarowne cele oraz wykorzystując informacje zwrotne i współpracę w nauce. Dzięki takiemu podejściu uczestnicy mogą skuteczniej realizować swoje aspiracje i rozwijać kariery.

ĆWICZENIE 11

Portfolio osiągnięć osobistych

Kroki

1. Wyznacz konkretne i mierzalne cele, które mają być osiągnięte za pomocą portfolio.
2. Zdecyduj, czy utworzyć portfolio w formie cyfrowej (korzystając z oprogramowania, takiego jak Microsoft Word, Google Docs lub specjalistycznych narzędzi do tworzenia portfolio), czy w formie fizycznej.
3. Razem z uczestnikami stwórz listę osiągnięć, obejmującą zarówno sukcesy zawodowe, jak i osobiste.
4. Podziel portfolio na różne sekcje lub kategorie (np. osiągnięcia zawodowe, rozwój osobisty, rozwój umiejętności).
5. Przypomnij uczestnikom o regularnym aktualizowaniu portfolio o nowe osiągnięcia, refleksje i doświadczenia zawodowe.
6. Zachęć uczestnikom do prezentowania swoich portfolio w sytuacjach symulujących realne scenariusze, takie jak oceny okresowe, rozmowy kwalifikacyjne czy wydarzenia networkingowe.

Ocena

- Grupowe dyskusje
- Formularze informacji zwrotnych
- Obserwacja
- Sesje uzupełniające



PRACA ZESPOŁOWA

ĆWICZENIE 1

Organizacja prezentacji zespołowej

Ćwiczenie ma na celu wspieranie osób autystycznych poszukujących pracy w rozwijaniu umiejętności pracy grupowej i prezentacyjnych. Uczestnicy współpracują, aby zaplanować, przygotować i przedstawić grupową prezentację na określony temat. Działanie to służy poprawie komunikacji, organizacji oraz umiejętności publicznego przemawiania w środowisku wspierającym zespół.

Cele nauczania

- ✓ Rozwijanie umiejętności skutecznej pracy w zespole i współpracy.
- ✓ Doskonalenie zdolności efektywnej pracy grupowej i współdziałania.
- ✓ Doskonalenie umiejętności wystąpień publicznych.
- ✓ Poprawa pewności siebie podczas uczestnictwa w projektach grupowych.

Potrzebne materiały

Stoper

Długopisy

Flipchart lub tablica
suchościeralna

Projektor

ĆWICZENIE 1

Organizacja prezentacji zespołowej

Teoria metodologii

Uczestnicy zostają podzieleni na małe zespoły, a każda grupa dostaje do opracowania określony temat do prezentacji. Edukator zaczyna od wyjaśnienia znaczenia współpracy w zespole oraz skutecznego planowania prezentacji. Następnie każda grupa wymienia pomysły i opracowuje zarys swojej prezentacji, przydzielając konkretne role i zadania każdemu członkowi. Grupy korzystają z komputerów lub tabletów do tworzenia swoich prezentacji, włączając pomoce wizualne oraz kluczowe punkty. Edukator udziela wskazówek i informacji zwrotnych przez cały proces, wspierając zespoły w doskonaleniu zarówno treści, jak i sposobu przekazu. Po przygotowaniu prezentacji, każdy zespół ćwiczy prezentowanie, koncentrując się na klarownej komunikacji i zaangażowaniu odbiorców. Działania kończą się dyskusją grupową, mającą na celu refleksję nad ćwiczeniem oraz identyfikację obszarów do ulepszenia.

ĆWICZENIE 1

Organizacja prezentacji zespołowej

Kroki

1. Omów cel i znaczenie pracy zespołowej oraz umiejętności prezentacyjnych.
2. Podziel uczestników na zespoły.
3. Przekaż zespołom wytyczne dotyczące tematu prezentacji oraz niezbędne materiały.
4. Zespoły wymieniają się pomysłami i tworzą konspekty swoich prezentacji.
5. Przydziel każdemu członkowi zespołu konkretne role i obowiązki.
6. Zespoły tworzą prezentacje, wykorzystując komputery lub tablety.
7. Podsumuj kluczowe wnioski i zapewnij dodatkowe zasoby wspierające dalszy rozwój.

Ocena

- Monitoruj poziom zaangażowania uczestników oraz współpracę w zespołach podczas trwania aktywności.
- Oceń jakość organizacji i przejrzystość prezentacji.
- Analizuj efektywność komunikacji i umiejętności wystąpień publicznych.
- Przeprowadź dyskusję uzupełniającą, aby ocenić zrozumienie i zapamiętanie materiału.
- Zbieraj formularze opinii od uczestników dotyczące aktywności.

ĆWICZENIE 2

Spotkanie networkingowe

Celem ćwiczenia jest wspieranie osób autystycznych poszukujących pracy w rozwijaniu i doskonaleniu swoich umiejętności w sprzyjającej atmosferze. Uczestnicy biorą udział w symulowanych scenariuszach, co pozwala im zyskać pewność siebie oraz opanować skuteczne techniki interakcji zawodowej.

Cele nauczania

- ✓ Zrozumienie roli nawiązywania kontaktów w rozwoju kariery zawodowej.
- ✓ Doskonalenie efektywnych umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych.
- ✓ Poszerzenie wiedzy na temat strategii inicjowania i podtrzymywania profesjonalnych rozmów.
- ✓ Zwiększenie pewności siebie w sytuacjach towarzyskich i zawodowych.

Potrzebne materiały

Identyfikatory
z imionami

Karty scenariuszy

Wizytówki

Flipchart lub tablica
suchścieralna

Markery

Długopisy

Stoper

ĆWICZENIE 2

Spotkanie networkingowe

Teoria metodologii

Uczestnicy biorą udział w serii symulowanych sytuacji networkingowych, zaprojektowanych tak, aby odzwierciedlały rzeczywiste wydarzenia. Edukator rozpoczyna ćwiczenie od wyjaśnienia celu i korzyści płynących z nawiązywania kontaktów oraz przedstawia kluczowe strategie skutecznego sieciowania. Uczestnicy otrzymują identyfikatory i puste wizytówki do personalizacji, a następnie karty scenariuszy z podpowiedziami, które kierują ich interakcjami podczas symulacji. Edukator kreuje różne sytuacje, które reprezentują różnorodne okazje do nawiązywania kontaktów, a uczestnicy ćwiczą umiejętności inicjowania rozmów, wymiany wizytówek i podtrzymywania kontaktu. Edukator obserwuje i udziela informacji zwrotnych, wspierając uczestników w doskonaleniu ich technik. Ćwiczenie kończy się dyskusją grupową, w trakcie której uczestnicy reflektują nad swoimi doświadczeniami i dzielą się spostrzeżeniami.

ĆWICZENIE 2

Spotkanie networkingowe

Kroki

1. Omów cel i korzyści z nawiązywania kontaktów oraz przedstaw materiały ćwiczeniowe.
2. Przeanalizuj kluczowe strategie skutecznego budowania sieci kontaktów.
3. Uczestnicy rotacyjnie zmieniają stanowiska, biorąc udział w ćwiczeniach sieciowych.
4. Obserwuj interakcje i na bieżąco udzielaj informacji zwrotnych.
5. Podsumuj najważniejsze rezultaty i zapewnij dodatkowe materiały wspierające dalszy rozwój.

Ocena

- Monitoruj poziom zaangażowania i aktywności uczestników w trakcie zajęć, aby ocenić ich poziom interakcji.
- Oceń efektywność zastosowanych technik komunikacyjnych oraz procesów budowania relacji między uczestnikami.
- Przeanalizuj wnioski oraz opinie uczestników, aby zrozumieć ich perspektywy i poziom satysfakcji z przebiegu zajęć.
- Przeprowadź dodatkową dyskusję, aby ocenić stopień zrozumienia oraz przyswojenia przedstawionego materiału przez uczestników.
- Zbierz formularze opinii od uczestników, aby ocenić ich odczucia i doświadczenia związane z przeprowadzonymi aktywnościami.

ĆWICZENIE 3

Ćwiczenie grupowe - tworzenie CV

Uczestnicy współpracują w małych grupach, udoskonalając swoje CV, korzystając z wzajemnej wiedzy oraz specjalistycznej wiedzy.

Cele nauczania

- ✓ Rozwijanie umiejętności technologiczno-informacyjnych.
- ✓ Doskonalenie umiejętności przyjmowania informacji zwrotnej od rówieśników i wykorzystywania jej w praktyce.
- ✓ Udzielanie przydatnych informacji zwrotnych rówieśnikom.

Potrzebne materiały

Przykłady CV

Długopisy

Papier

ĆWICZENIE 3

Ćwiczenie grupowe - tworzenie CV

Teoria metodologii

Tworzenie CV może być wyzwaniem, które wymaga znalezienia odpowiednich sformułowań, właściwej struktury i umiejętności skutecznego przedstawienia siebie. Celem tego zadania jest rozwiązanie konkretnych problemów, które mogą pojawić się podczas tworzenia CV w środowisku zawodowym. Dzięki temu uczestnicy mają okazję tworzyć wysokiej jakości CV, zdobywać doświadczenie w przyjmowaniu i wykorzystywaniu informacji zwrotnych, a także doskonalić umiejętności pracy w zespole. Te elementy przygotowują osoby poszukujące pracy do aktywnego udziału w spotkaniach zawodowych, dzielenia się swoimi opiniami z kolegami oraz zachęcania ich do podkreślania swoich mocnych stron.

Uczestnicy osiągną ten cel poprzez:

Jasno określone role i obowiązki: przydzielanie konkretnych zadań i ról w zespole zapewnia przejrzystość i strukturę, co może pomóc osobom autystycznym lepiej zrozumieć swój wkład w pracę zespołu.

Recenzje i opinie koleżeńskie: interakcje z rówieśnikami stanowią okazję do uzyskania konstruktywnej krytyki i wymiany poglądów, co wspiera rozwój umiejętności i poprawę jakości pisania CV.

Współpraca przy redagowaniu: wspólne redagowanie umożliwia osobom autystycznym poszukującym pracy wymianę pomysłów, uzyskiwanie informacji zwrotnych i doskonalenie swojego CV w przyjaznym i inkluzywnym środowisku.

ĆWICZENIE 3

Ćwiczenie grupowe - tworzenie CV

Kroki

1. Zapewnij każdemu uczestnikowi przykład dobrze napisanego CV, które posłuży jako wzór do pracy.
2. Podziel uczestników na małe grupy po 2-3 osoby, uwzględniając ich wspólne zainteresowania zawodowe.
3. Przedstaw każdej grupie opis stanowiska pracy, które jest zgodne z ich zainteresowaniami.
4. Poproś uczestników o dokładne zapoznanie się z opisem stanowiska i wyłonienie kluczowych informacji.
5. Zachęć grupy do omówienia, jak najlepiej uwzględnić kluczowe informacje z opisu stanowiska w CV, aby zwiększyć swoje szanse na zdobycie pracy.
6. Poproś każdą grupę o zapisanie swoich wspólnych obserwacji i wniosków na temat tego, co powinno znaleźć się w CV.
7. Każda grupa powinna stworzyć CV, wypełniając dostarczony szablon, bazując na swoich wnioskach. Zachęć uczestników do kreatywności w procesie tworzenia CV.
8. Na zakończenie zajęć, grupy wymieniają się swoimi gotowymi CV.
9. Pozwól każdej grupie wyrazić swoje opinie na temat CV przygotowanych przez inne grupy, dzieląc się spostrzeżeniami i wskazówkami na przyszłość.

Ocena

- Czy uczestnicy zrozumieli zadania związane z ćwiczeniem?
- Czy uczestnikom udostępniono szablon CV do ustrukturyzowania?
- Czy każdy członek grupy aktywnie uczestniczył w ćwiczeniu?
- Czy uczestnicy czują się pewnie w tworzeniu CV?

ĆWICZENIE 4

Negocjacje w cztery karty

Głównym celem tego ćwiczenia jest rozwijanie umiejętności negocjacyjnych, komunikacyjnych i interpersonalnych. Zespoły wymieniają się fragmentami kart, aby skompletować je w pełne zestawy i ostatecznie zdobyć cztery pełne karty do gry.

Cele nauczania

- ✓ Udoskonalenie umiejętności negocjacyjnych i komunikacyjnych.
- ✓ Wzmacnianie pracy zespołowej i współpracy.
- ✓ Doskonalenie umiejętności rozwiązywania problemów.

Potrzebne materiały

Karty do gry

Stoper

ĆWICZENIE 4

Negocjacje w cztery karty

Teoria metodologii

Ćwiczenie to opiera się na teorii gier oraz dynamice grupowej. Wykorzystanie teorii gier w procesie nauczania przekształca naukę w interaktywne i angażujące doświadczenie, które poprzez emocje towarzyszące rywalizacji skutecznie przyciąga uwagę uczestników. Dzięki temu podejściu promowane jest aktywne uczestnictwo, krytyczne myślenie oraz strategiczne planowanie. Włączając uczestników w symulację negocjacyjną, metoda ta wspiera rozwój kluczowych umiejętności komunikacyjnych i interpersonalnych. Grupowe uczenie stanowi kluczowy aspekt tej metodyki, ponieważ wspiera współpracę i pracę zespołową. Uczestnicy muszą efektywnie współdziałać w swoich zespołach oraz negocjować z innymi grupami, aby osiągnąć określone cele, co promuje wspólne rozwiązywanie problemów i skuteczną komunikację. To połączenie podejść tworzy dynamiczne środowisko nauki, które wzmacnia zarówno indywidualne, jak i zbiorowe umiejętności.

ĆWICZENIE 4

Negocjacje w cztery karty

Kroki

1. Podziel uczestników na grupy i rozdaj im pomieszane karty.
2. Poproś zespoły o uporządkowanie kart i zidentyfikowanie brakujących elementów.
3. Odmierz 10 minut, podczas których zespoły będą mogły negocjować i wymieniać się kartami z innymi grupami.
4. Po upływie czasu, podsumuj karty zebrane przez każdą drużynę.
5. Ogłoś zwycięzcę i wręcz nagrody.

Ocena

- Obserwacja strategii negocjacyjnych i sposobów komunikacji używanych przez uczestników.
- Ocena współpracy zarówno wewnątrz zespołów, jak i między nimi.
- Zbieranie opinii na temat satysfakcji i wartości edukacyjnej tego doświadczenia.

ĆWICZENIE 5

Tworzenie wspólnej wizji

W ramach tego zadania, zespoły mają za zadanie wyznaczyć wspólny cel (np. organizacja wydarzenia społecznościowego lub realizacja niewielkiego projektu) oraz opracować plan jego realizacji. Proces ten obejmuje burzę mózgów, przydzielanie ról zgodnie z mocnymi stronami uczestników, ustalanie terminów oraz identyfikację niezbędnych zasobów.

Cele nauczania

- ✓ Kształtowanie zdolności do wyznaczania celów i tworzenia planów.
- ✓ Rozwijanie umiejętności pracy zespołowej i współpracy.
- ✓ Doskonalenie przypisywania ról oraz efektywnego zarządzania czasem.

Potrzebne materiały

Papier formatu A3

Flipchart lub tablica
suchościeralna

Markery

Karteczki
samoprzylepne

Szablony plenerów

ĆWICZENIE 5

Tworzenie wspólnej wizji

Teoria metodologii

Ćwiczenie to łączy różne metody uczenia się, aby skutecznie osiągnąć zamierzone cele. Wyznaczanie celów odgrywa kluczową rolę, ponieważ pozwala uczestnikom określić wyraźne i realistyczne cele, co nadaje ich działaniom kierunek i sens. Przydzielanie ról natomiast pozwala wykorzystać indywidualne mocne strony członków grupy, co gwarantuje efektywny i wydajny podział zadań. To podejście wzmacnia poczucie odpowiedzialności wśród uczestników. Wspólne planowanie sprzyja wspólnemu wysiłkowi i współpracy, ponieważ członkowie zespołu razem opracowują pomysły, ustalają terminy oraz identyfikują zasoby niezbędne do osiągnięcia wspólnego celu. Taka metodologia wspiera poczucie jedności i współpracy, co zwiększa zdolność uczestników do efektywnej pracy nad realizacją wspólnego zadania.

ĆWICZENIE 5

Tworzenie wspólnej wizji

Kroki

1. Podziel uczestników na mniejsze zespoły i zachęć ich do wspólnego wyznaczania celów.
2. Pomóż grupom w opracowaniu szczegółowego planu, który obejmuje zadania, terminy i niezbędne zasoby.
3. Poproś zespoły o przydzielenie ról na podstawie mocnych stron i preferencji poszczególnych członków.
4. Daj zespołom możliwość zaprezentowania swoich planów i wymiany opinii.

Ocena

- Oceń całościowy zakres planów.
- Nadzoruj współpracę zespołów i ich współdziałanie w trakcie procesu planowania.
- Zbierz informacje zwrotne na temat doświadczeń zespołów i efektów edukacyjnych.

ĆWICZENIE 6

Projekt społeczny

Ćwiczenie to zachęca młode osoby autystyczne do aktywnego angażowania się w poprawę swojego otoczenia. Grupy współpracują, aby zidentyfikować potrzeby lub możliwości w swojej społeczności i opracować projekty mające na celu ich zaspokojenie. Może to obejmować organizację lokalnych inicjatyw sprzątania, tworzenie sztuki społecznej lub prowadzenie kampanii edukacyjnych. Projekt stymuluje zespoły do planowania, realizacji oraz refleksji nad ich wkładem w życie społeczności.

Cele nauczania

- ✓ Poznanie istoty wspólnoty i poczucia przynależności.
- ✓ Poszerzenie wiedzy na temat społecznej odpowiedzialności.
- ✓ Rozwijanie współpracy zespołowej.
- ✓ Nabywanie umiejętności potrzebnych do skutecznego radzenia sobie z codziennymi sytuacjami i problemami w czasie rzeczywistym.

Potrzebne materiały

Komputer/laptop

Papier

Długopisy

Markery

ĆWICZENIE 6

Projekt społeczny

Teoria metodologii

Aby maksymalnie zwiększyć skuteczność i wpływ ćwiczenia na społeczność, konieczne było zastosowanie precyzyjnej i kompleksowej metodyki w jego opracowaniu. Metodykę można streścić w następujących punktach:

Działalność społeczna: jest to kluczowe narzędzie współpracy, umożliwiającym uczestnikom wspólne działania na rzecz osiągnięcia wspólnego celu, przynoszącego korzyści społeczności i społeczeństwu.

Zarządzanie projektami: uczestnicy mają możliwość przekształcenia swojej wiedzy w konkretne inicjatywy oraz współpracy w ramach organizacji.

Praktyka refleksyjna: tego rodzaju działania wspierają rozwój osobisty i zespołowy, jednocześnie działając jako katalizator rozwiązywania problemów w społecznościach.

ĆWICZENIE 6

Projekt społeczny

Kroki

1. Przeprowadź dyskusję grupową na temat problemów, z którymi zmagają się społeczność.
2. Pozwól uczestnikom ocenić znaczenie i wpływ tych problemów oraz wybrać ten, nad którym chcą pracować.
3. Zorganizuj inicjatywę umożliwiającą uczestnikom współpracę z innymi członkami społeczności w celu wspólnego rozwiązania problemu.
4. Zorganizuj spotkanie kontrolne w celu omówienia wyników i wpływu inicjatywy oraz potencjalnych sposobów na jej wzmocnienie.

Ocena

- Grupowe omówienie wyników ćwiczenia.
- Zebranie informacji zwrotnych od uczestników.
- Planowanie kolejnych działań (w razie potrzeby).
- Ocena korzyści płynących z ćwiczenia oraz analiza umiejętności krytycznego myślenia uczestników.

ĆWICZENIE 7

Mentoring kariery

Celem tego ćwiczenia jest umożliwienie młodym osobom autystycznym, które dążą do kariery zawodowej, nawiązania współpracy z doświadczonymi i odnoszącymi sukcesy mentorami zawodowymi. Uczestnicy mają szansę otrzymać indywidualne wsparcie mentorskie od profesjonalistów w ich rzeczywistym środowisku pracy, co ułatwi im lepsze zrozumienie realiów biznesowych.

Cele nauczania

- ✓ Zdobycie doświadczenia edukacyjnego.
- ✓ Rozwijanie osobistych umiejętności miękkich i twardych.
- ✓ Wspieranie poczucia przynależności.
- ✓ Rozwój umiejętności społecznych i komunikacyjnych.
- ✓ Udoskonalenie umiejętności redagowania raportów i prezentacji.

Potrzebne materiały

Papier

Długopisy

Smartfon

Komputer/laptop

ĆWICZENIE 7

Mentoring kariery

Teoria metodologii

Metodyka tego ćwiczenia bazuje na wszechstronnym podejściu, które pozwala osobom autystycznym rozwijać swoje zdolności i zwiększać szanse na rynku pracy. Kluczowe elementy tego podejścia obejmują:

Rozwój umiejętności: udoskonalanie zdolności społecznych, pracy w zespole oraz rozwiązywania konfliktów poprzez bezpośrednią interakcję i zdobywanie doświadczeń w autentycznym środowisku biznesowym.

Bezpieczne i wspierające otoczenie: stwarzanie warunków do rozwoju umiejętności i zdobywania doświadczeń dzięki wymianie wiedzy i perspektyw.

Opieka mentorska: korzystanie z praktycznych rad dotyczących codziennych wyzwań od doświadczonych profesjonalistów.

ĆWICZENIE 7

Mentoring kariery

Kroki

1. Uczestnicy dokonują wyboru mentora z listy dostępnych opcji, kierując się swoimi zawodowymi zainteresowaniami.
2. Następnie, obserwują mentora w trakcie dnia pracy, zdobywając cenne informacje i doświadczenia.
3. Po zakończeniu obserwacji, uczestnicy sporządzają raport, w którym rejestrują kluczowe spostrzeżenia i wnioski.
4. Kolejnym krokiem jest prezentacja zebranych obserwacji przed edukatorem oraz pozostałymi członkami grupy.
5. Na koniec, grupa wspólnie dyskutuje na temat swoich doświadczeń i ciekawych spostrzeżeń.

Ocena

- Oceny prezentacji końcowej i raportu
- Zebrane informacje podczas otwartych dyskusji i wymiany myśli
- Feedback uczestników

ĆWICZENIE 8

Budowanie zespołu - QUIZ

Quiz wiedzy na temat tworzenia zespołu promuje wspólne wysiłki w celu zdobycia wiedzy wśród zespołów. Aktywność ta stanowi wyjątkowe wyzwanie, ponieważ jest zaprojektowana tak, aby korelować ze zbiorowymi interesami. Odpowiedzi są formułowane dopiero po skrupulatnych wewnętrznych rozważaniach, negocjacjach i kompromisach. To ustrukturyzowane ćwiczenie umożliwia uczestnikom doskonalenie umiejętności komunikacyjnych, promowanie efektywnej współpracy i osiąganie wspólnych celów z precyzją.

Cele nauczania

- ✓ **Zdolności współpracy:** prowadzenie negocjacji i osiąganie kompromisów, uwzględniających różnorodne punkty widzenia i dążących do wspólnych rozwiązań, sprzyjają kształtowaniu kultury pracy zespołowej i współpracy.
- ✓ **Zdolności komunikacyjne:** uczestniczenie w wewnętrznych konsultacjach i negocjacjach w celu wypracowania rozwiązań opartych na konsensusie, co wspiera rozwój skutecznej komunikacji w zespole.
- ✓ **Zdolność podejmowania decyzji:** dokonywanie świadomych wyborów poprzez grupowe dyskusje i osiąganie konsensusu poprawia efektywność zespołu w formułowaniu terminowych i trafnych wniosków.

Materiały wymagane

Materiały
ćwiczeniowe

Stoper

Długopisy i papier

ĆWICZENIE 8

Budowanie zespołu - QUIZ

Teoria metodologii

Quiz dotyczący budowania zespołu opiera się na wspólnym uczeniu się, które łączy zasady z różnych teorii, aby wspierać skuteczne zdobywanie wiedzy i rozwój dynamiki grupowej. Działanie to zachęca uczestników do wzajemnego zaangażowania i sprzyja wspólnemu tworzeniu znaczenia. Quiz wiedzy o budowaniu zespołu stanowi interaktywne doświadczenie edukacyjne, integrujące elementy teorii podejmowania decyzji w grupie, umiejętności komunikacyjnych, teorii społeczno-kulturowej oraz konstruktywizmu społecznego. Dzięki tej aktywności uczestnicy zdobywają kluczowe umiejętności potrzebne do efektywnego i skutecznego rozwiązywania skomplikowanych problemów oraz realizowania wspólnych celów, co sprzyja współpracy, komunikacji i podejmowaniu decyzji w ramach pracy zespołowej.

ĆWICZENIE 8

Budowanie zespołu - QUIZ

Kroki

1. Podziel uczestników na zespoły, dbając o to, by każdy zespół był zróżnicowany pod względem umiejętności, wiedzy i perspektyw.
2. Przedstaw cel i zadania quizu związanego z budowaniem zespołu, podkreślając wagę współpracy, komunikacji i podejmowania decyzji.
3. Po każdej rundzie quizu przeprowadź sesję podsumowującą, w trakcie której zespoły prezentują swoje odpowiedzi i uzasadniają je przed resztą grupy.
4. Przyznawaj punkty na podstawie trafności odpowiedzi oraz umiejętności współpracy w zespole.
5. Na zakończenie zorganizuj część refleksyjną, podczas której uczestnicy omówią swoje doświadczenia i wnioski z aktywności.
6. Podsumuj kluczowe aspekty, kładąc nacisk na znaczenie współpracy, komunikacji i podejmowania decyzji w kontekście realizacji wspólnych celów.

Ocena

- Dyskusje grupowe
- Zbiorcze raporty
- Obserwacyjna ocena
- Dodatkowe sesje
- Sesja generowania pomysłów

ĆWICZENIE 9

2 prawdy i kłamstwo

To ćwiczenie to interaktywna metoda, która pozwala grupie lepiej się poznać i sprawdzić swoje zdolności dedukcyjne. Każdy uczestnik na zmianę przedstawia trzy fakty o sobie: dwa prawdziwe i jeden fałszywy. Reszta grupy ma za zadanie uważnie słuchać i odgadnąć, który z podanych faktów jest nieprawdziwy. Ćwiczenie to promuje aktywne słuchanie, obserwację i zachęca do kreatywności przy wymyślaniu przekonujących historii. Jest to świetny sposób na przełamanie lodów, który stymuluje rozmowę i sprzyja budowaniu więzi między członkami grupy poprzez dzielenie się osobistymi anegdotami i doświadczeniami.

Cele nauczania

- ✓ **Rozwój umiejętności komunikacyjnych:** doskonalenie zdolności efektywnego wyrażania osobistych doświadczeń i szczegółów
- ✓ **Podejmowanie decyzji:** polega na świadomym dokonywaniu wyborów w oparciu o ograniczone informacje, rozwijaniu zdolności oceny wiarygodności oraz wydawania trafnych osądów
- ✓ **Krytyczne myślenie:** jest to proces doskonalenia zdolności do analizy informacji i formułowania dobrze uzasadnionych opinii, aby skutecznie rozpoznawać nieprawdziwe twierdzenia.

Potrzebne materiały

Długopisy i papier

Stoper

ĆWICZENIE 9

2 prawdy i kłamstwo

Teoria metodologii

W tej aktywności uczestnicy dzielą się osobistymi informacjami, podając dwie prawdziwe i jedną fałszywą. Celem jest pogłębianie więzi i doskonalenie umiejętności komunikacyjnych w grupie poprzez aktywne słuchanie, krytyczne myślenie oraz refleksyjną wymianę zdań. Metoda ta opiera się na zasadach aktywnego uczenia się, zaangażowania uczestników i interaktywnej dyskusji. To zorganizowane podejście zapewnia klarowność celów, procedur oraz oczekiwanych wyników, co pozwala na jego adaptację do różnych dynamik i kontekstów grupowych. W efekcie, aktywność ta ma na celu promowanie znaczących interakcji i edukacyjnych doświadczeń, które wspierają pozytywną atmosferę w grupie oraz indywidualny rozwój uczestników.

ĆWICZENIE 9

2 prawdy i kłamstwo

Kroki

1. Określ cel aktywności.
2. Wyjaśnij zasady: każdy uczestnik przygotowuje dwa prawdziwe stwierdzenia o sobie oraz jedno fałszywe.
3. Następnie każda osoba przedstawia grupie te trzy stwierdzenia.
4. Pozostali członkowie próbują odgadnąć, które z nich jest nieprawdziwe.
5. Każdy uczestnik po kolei wskazuje stwierdzenie, które uważa za fałszywe.
6. Zachęcaj uczestników do uzasadniania swoich wyborów.
7. Rozszerz aktywność o dyskusje związane z doświadczeniami uczestników lub opiniami na temat przedstawionych stwierdzeń.
8. Podsumuj kluczowe wnioski z tej aktywności.

Ocena

- Dyskusje grupowe.
- Raporty grupowe.
- Ewaluacja przez obserwację.
- Dodatkowe sesje.
- Burza mózgów.

ĆWICZENIE 10

Zagubieni na morzu

Ćwiczenie polega na symulacji, w której uczestnicy wcielają się w rolę osób uwieczonych na tonącym jachcie. Otrzymują listę przedmiotów, które udało im się ocalić, a ich zadaniem jest uporządkowanie tych przedmiotów według priorytetu, biorąc pod uwagę ich przydatność w przetrwaniu na morzu. Po zakończeniu ćwiczenia uczestnicy biorą udział w dyskusji, dzieląc się swoimi opiniami i argumentując swoje wybory.

Cele nauczania

- ✓ Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia.
- ✓ Rozwijanie umiejętności komunikacyjnych.
- ✓ Rozwijanie umiejętności pracy zespołowej.

Potrzebne materiały

Długopisy i papier

ĆWICZENIE 10

Zagubieni na morzu

Teoria metodologii

To ćwiczenie pozwala uczestnikom na omówienie abstrakcyjnego problemu i wypracowanie wspólnego rozwiązania. Wybierając nietypową sytuację, są oni zachęceni do rozwijania umiejętności rozwiązywania problemów oraz komunikacji. Aby ustalić priorytet przedmiotów, uczestnicy muszą współpracować, jasno się komunikować i uważnie słuchać pomysłów innych osób. Ćwiczenie to dostarcza praktycznych narzędzi do rozwijania umiejętności pracy zespołowej, co może okazać się cenne w ich przyszłej karierze. Dodatkowo pokazuje, jak efektywnie można wykorzystać swoje mocne strony w miejscu pracy. Charakter aktywności, w której każdy uczestnik proponuje własne rozwiązanie, umożliwia porównanie różnych podejść do problemu i ocenę ich skuteczności na tle rozważań grupy.

ĆWICZENIE 10

Zagubieni na morzu

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom opis sytuacji, którą muszą rozwiązać.
2. Poproś ich o zastanowienie się nad możliwymi sposobami rozwiązania tego problemu.
3. Podziel uczestników na grupy dwu/trzyosobowe.
4. Poproś każdego uczestnika, aby przedstawił swoje indywidualne rozwiązanie problemu reszcie grupy.
5. Poproś grupy o wypracowanie wspólnej decyzji na temat najlepszego rozwiązania.
6. Zapytaj każdą grupę, dlaczego zdecydowali się na wybrane rozwiązanie.
7. Przeprowadź dyskusję na temat rozwiązań i poproś grupy, aby podzieliły się spostrzeżeniami na temat rozwiązań innych grup.
8. Zapytaj każdą grupę, czy chcieliby pozostać przy swoim rozwiązaniu, czy też skorzystać z rozwiązania zaproponowanego przez inną grupę.

Ocena

- Czy każdy uczestnik grupy wniósł swój wkład do wybranego rozwiązania?
- Czy każda grupa zdołała znaleźć odpowiednie rozwiązanie?
- Jak grupy radziły sobie z nieporozumieniami wewnątrz zespołu?
- Czy każda grupa przedstawiła uzasadnienie swojego rozwiązania?

A photograph of two young Black people, a man and a woman, standing outdoors and talking. The man, on the left, is wearing a light-colored, textured zip-up jacket over a plaid scarf and is holding a white disposable coffee cup. He is looking towards the woman with a slight smile. The woman, on the right, is wearing a brown jacket and is also holding a white disposable coffee cup. She is looking back at the man. The background is a blurred outdoor setting. The word "KOMUNIKACJA" is overlaid in the center in a bold, blue, sans-serif font.

KOMUNIKACJA

ĆWICZENIE 1

Burza mózgów - jak znaleźć pracę

Ćwiczenie burzy mózgów wspiera osoby autystyczne w poszukiwaniu pracy, pomagając im identyfikować potencjalne oferty pracy, zrozumieć swoje mocne strony i opracować strategiczne podejście do procesu poszukiwania zatrudnienia. Uczestnicy biorą udział w działaniach burzy mózgów, aby badać różne role zawodowe, branże oraz efektywne techniki szukania pracy.

Cele nauczania

- ✓ Rozpoznawanie mocnych stron i umiejętności.
- ✓ Identyfikacja potencjalnych możliwości zatrudnienia w różnych branżach.
- ✓ Rozwijanie umiejętności skutecznego poszukiwania pracy i nawiązywania kontaktów.
- ✓ Poznanie techniki samoorganizacji i komunikowania potrzeb w miejscu pracy.

Potrzebne materiały

Flipchart lub tablica
suchościeralna

Markery

Karteczki
samoprzylepne

Długopisy/ołówki

ĆWICZENIE 1

Burza mózgów - jak znaleźć pracę

Teoria metodologii

Ćwiczenie rozpoczyna się od omówienia celów i znaczenia procesu poszukiwania pracy. Uczestnicy przeprowadzają ocenę swoich mocnych stron i umiejętności, aby zidentyfikować unikalne zdolności. Edukator, korzystając z tablicy, prowadzi grupową burzę mózgów, podczas której badane są różne branże i role zawodowe odpowiadające umiejętnościom uczestników. Na koniec, uczestnicy otrzymują arkusze robocze, które służą do dokumentowania potencjalnych możliwości zatrudnienia oraz tworzenia indywidualnego planu poszukiwania pracy. Uczestnicy zdobywają wiedzę na temat strategii budowania sieci kontaktów oraz technik samoorganizacji poprzez interaktywne dyskusje i ćwiczenia z odgrywaniem ról. Sesja kończy się przeglądem indywidualnych planów poszukiwania pracy oraz otwartą sesją pytań i odpowiedzi.

ĆWICZENIE 1

Burza mózgów - jak znaleźć pracę

Kroki

1. Przedstaw cele ćwiczenia.
2. Przeprowadź ocenę mocnych stron i umiejętności.
3. Poprowadź grupową burzę mózgów na temat stanowisk pracy i branż.
4. Przygotuj arkusze kalkulacyjne do dokumentowania ofert pracy i planów poszukiwań.
5. Omów strategie sieciowe.
6. Przeprowadź ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról, aby wzmocnić swoją pozycję.
7. Przejrzyj plany poszukiwania pracy.
8. Zorganizuj sesję pytań i odpowiedzi, aby odpowiedzieć na pytania uczestników.

Ocena

- Formularze opinii uczestników.
- Ocena zrealizowanych planów poszukiwania pracy.
- Obserwacja zaangażowania uczestników podczas burzy mózgów i odgrywania ról.
- Ankiety samooceny przed i po sesji.
- Sesja kontrolna w celu przeglądu postępów w poszukiwaniu pracy.

ĆWICZENIE 2

Zrób krok naprzód

„Zrób krok naprzód” to ćwiczenie mające na celu wsparcie osób autystycznych w zrozumieniu różnorodnych wyzwań i korzyści, z jakimi spotykają się ludzie w pracy. Uczestnicy, poprzez wykonywanie kroków do przodu lub do tyłu w odpowiedzi na przedstawione sytuacje, zyskują lepsze zrozumienie znaczenia empatii, różnorodności i integracji w środowisku zawodowym.

Cele nauczania

- ✓ Zrozumienie różnych trudności i przywilejów, które mogą napotkać ludzie w miejscu pracy.
- ✓ Rozwijanie większego poczucia empatii i zrozumienia dla różnorodnych doświadczeń współpracowników.
- ✓ Poznanie znaczenia różnorodności i integracji w tworzeniu wspierającego środowiska pracy.
- ✓ Refleksja nad osobistymi doświadczeniami i sposobami wspierania integracji w miejscu pracy.

Potrzebne materiały

Scenariusze

Notatniki

Lista pytań do
dyskusjiTaśma lub lina do
oznaczenia linii startu

Długopisy lub ołówki

Tablica

Markery

ĆWICZENIE 2

Zrób krok naprzód

Teoria metodologii

Edukator wyjaśnia cel ćwiczenia oraz omawia zasady. Uczestnicy ustawiają się w linii na punkcie startowym. Edukator odczytuje różne scenariusze związane z sytuacjami w miejscu pracy, a uczestnicy robią krok do przodu lub do tyłu, w zależności od swoich osobistych doświadczeń i perspektyw. Po zakończeniu aktywności uczestnicy wracają na swoje miejsca, aby zastanowić się nad swoją pozycją w odniesieniu do innych oraz dzielą się swoimi odczuciami i obserwacjami podczas dyskusji. Edukator poprowadzi dyskusję grupową, aby podkreślić znaczenie empatii, różnorodności i inkluzywności w miejscu pracy. Uczestnicy są zachęceni do dzielenia się swoimi refleksjami i zapisywania ich w swoich dziennikach.

ĆWICZENIE 2

Zrób krok naprzód

Kroki

1. Przedstaw cele ćwiczenia, po czym wyjaśnij zasady i rozdaj karty ze scenariuszami.
2. Oznacz linię startu za pomocą taśmy lub liny.
3. Odczytuj scenariusze jeden po drugim, a uczestnicy robią krok do przodu lub do tyłu, w zależności od treści scenariusza.
4. Po zakończeniu scenariuszy poproś uczestników, aby wrócili na swoje miejsca.
5. Następnie poprowadź dyskusję grupową, omawiając wnioski płynące z aktywności.
6. Zachęć uczestników do zapisania swoich refleksji w dziennikach.

Ocena

- Formularze opinii uczestników.
- Obserwacja zaangażowania uczestników podczas zajęć.
- Wpisy do dziennika refleksyjnego.
- Wkład do dyskusji grupowej.
- Ankiety przed i po aktywności dotyczące empatii i zrozumienia.

ĆWICZENIE 3

Zagraj to

Uczestnicy są zachęceni do wcielania się w różne role, na przykład odgrywając sceny związane z różnymi zawodami. Celem tej aktywności jest zgłębienie idei praw człowieka oraz doskonalenie umiejętności komunikacyjnych poprzez prezentację. Kluczowym aspektem jest wymóg, aby uczestnicy nie używali słów, lecz opierali się wyłącznie na gestach i mimice. Mają również możliwość korzystania z różnych materiałów lub rekwizytów, które mogą wzbogacić ich występy. Kluczowe jest pełne zaangażowanie każdego z uczestników, obserwacja występów innych oraz aktywny udział w dyskusji i przekazywaniu informacji zwrotnych na zakończenie.

Cele nauczania

- ✓ Doskonalenie umiejętności rozwiązywania problemów i komunikacji niewerbalnej poprzez wcielanie się w różne role.
- ✓ Wspólna wymiana pomysłów i punktów widzenia.
- ✓ Szansa na aktywne zaangażowanie się oraz wyrażenie swoich pomysłów i perspektyw.

Potrzebne materiały

Rekwizyty

ĆWICZENIE 3

Zagraj to

Teoria metodologii

Celem niniejszego ćwiczenia jest zebranie opinii młodych osób autystycznych na temat praw człowieka oraz zachęcenie do dzielenia się pomysłami i przemyśleniami z grupą rówieśników.

Uczestnicy są zachęceni do przedstawiania swoich poglądów na temat praw człowieka, ilustrując konkretne kwestie, które są im znane. Ważne jest, aby wypowiedzi wyrażały indywidualne podejście do omawianego zagadnienia.

Ćwiczenie ma charakter grupowy, a wymiana pomysłów w grupie odgrywa kluczową rolę. Osoba prowadząca pozostaje do dyspozycji w celu udzielenia wsparcia przy określaniu ról w dyskusji, jeżeli zachodzi taka potrzeba.

W ramach wprowadzenia do dyskusji proponowane są następujące kwestie:

- prawa pracownicze to prawa, które chronią osoby w miejscu pracy,
- prawa pracownicze są jednakowe dla wszystkich pracowników zatrudnionych w danej firmie.

Po wprowadzeniu tematu następuje grupowa dyskusja, podczas której oczekuje się aktywnego udziału uczestników.

ĆWICZENIE 3

Zagraj to

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom ogólną ideę praw pracowniczych.
2. Poproś uczestników, aby podzielili się na małe grupy składające się z 2–3 osób i przeznacz dla każdej grupy dużą kartkę papieru oraz zestaw markerów.
3. Przeznacz 10 minut na zebranie pomysłów dotyczących praw pracowniczych, a następnie na wskazanie kluczowych idei, które mają zostać zaprezentowane za pomocą pantomimy.
4. Przeznacz 30 minut na zaprojektowanie i przećwiczenie aktywności, podkreślając, że każdy członek grupy powinien mieć swoją rolę w przygotowaniach.
5. Poproś wszystkie grupy o zebranie się razem, aby mogły obejrzeć wzajemnie swoje występy.
6. Poproś uczestników, aby nie używając słów zaprezentowali swoją rolę na migi, przy czym grupy mogą korzystać z materiałów lub rekwizytów, jeśli zechcą.
7. Przeznacz kilka minut po każdym występie na udzielenie opinii i przeprowadzenie dyskusji.
8. Poproś uczestników o przedstawienie swoich interpretacji tego, co zobaczyli.
9. Zachęć grupę do wyjaśnienia wszelkich punktów, które nie zostały poruszone podczas feedbacku, i powtórz ten proces dla każdego występu.

Ocena

- Jak uczestnicy odnieśli się do tej aktywności? Czy była ona trudniejsza, czy łatwiejsza, niż początkowo się spodziewali? Jakie aspekty lub elementy okazały się najtrudniejsze do przedstawienia?
- Czy uczestnicy dowiedzieli się czegoś nowego o prawach człowieka? Czy byli zaskoczeni, że ich wiedza na ten temat była większa, niż początkowo sądzą?
- Czy zauważono podobieństwa i różnice między poszczególnymi prezentacjami?
- Czy w grupie pojawiły się fundamentalne nieporozumienia dotyczące idei praw człowieka? Jak zostały one rozwiązane?
- Na podstawie prezentacji, jakie cechy praw człowieka uczestnicy uważają za najważniejsze i wspólne?

ĆWICZENIE 4

Storytelling

Ćwiczenie to opiera się na procesie tworzenia i przekazywania opowieści, zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej. Taka aktywność wspiera kreatywność, rozwój języka oraz wyrażanie siebie.

Cele nauczania

- ✓ Rozwijanie kreatywności i wyobraźni.
- ✓ Poprawa umiejętności językowych i komunikacyjnych.
- ✓ Rozwijanie umiejętności wyrażania siebie i budowanie pewności siebie.

Potrzebne materiały

Papier

Długopisy

Komputer/ laptop

Pomoce wizualne

ĆWICZENIE 4

Storytelling

Teoria metodologii

Tworzenie historii wykorzystuje złożone podejście do rozwijania umiejętności komunikacyjnych u młodych osób autystycznych. Ważną rolę odgrywają pomoce wizualne, które wspierają tworzenie i rozwijanie opowieści, czyniąc abstrakcyjne idee bardziej przystępnymi i pomagając uczestnikom uporządkować ich myśli. Strukturalne ramy zapewniają wyraźny plan opowiadania, prowadząc uczestników przez cały proces i umożliwiając im skuteczne przekazywanie swoich narracji. Współpraca z rówieśnikami stanowi kluczowy element tej metody, ponieważ motywuje uczestników do dzielenia się swoimi historiami i udzielania sobie nawzajem konstruktywnej informacji zwrotnej. Takie interaktywne i wspierające otoczenie sprzyja rozwijaniu pewności siebie, kreatywności oraz umiejętności językowych. Dzięki połączeniu tych podejść, aktywność opowiadania historii oferuje wszechstronne wsparcie w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych.

ĆWICZENIE 4

Storytelling

Kroki

1. Przedstaw ideę opowiadania historii oraz jej istotną rolę w komunikacji.
2. Zapewnij pomoce wizualne oraz sugestie, które pobudzą wyobraźnię uczestników i zainspirują ich do tworzenia własnych opowieści.
3. Daj uczestnikom czas na opracowanie swoich historii, zarówno w formie pisemnej, jak i ustnej.
4. Organizuj sesje, podczas których będą mogli dzielić się swoimi opowieściami z grupą.
5. Zachęcaj do udzielania opinii i dyskusji na temat każdej przedstawionej historii.

Ocena

- Oceń twórczość i spójność opracowanych opowieści.
- Monitoruj umiejętności komunikacyjne podczas prezentacji historii.
- Zbierz opinie na temat doświadczeń uczestników związanych z procesem opowiadania historii.

ĆWICZENIE 5

Kalambury: emocje bez słów

W tej zabawie uczestnicy na zmianę pokazują różne emocje za pomocą mimiki, gestów lub działań, bez używania słów. Pozostali członkowie grupy muszą odgadnąć, jaka emocja jest przedstawiana. Celem tej gry jest lepsze zrozumienie i komunikowanie niewerbalnych sygnałów.

Cele nauczania

- ✓ Poprawa rozpoznawania i interpretacji sygnałów niewerbalnych.
- ✓ Poprawa ekspresji emocjonalnej.
- ✓ Wspieranie zaangażowania i interakcji w grupie.

Potrzebne materiały

Karty z wypisanymi
emocjami

Stoper

ĆWICZENIE 5

Kalambury: emocje bez słów

Teoria metodologii

Ćwiczenie to wykorzystuje siłę komunikacji niewerbalnej, aby wzmocnić umiejętności uczestników w rozpoznawaniu i interpretowaniu emocji. Poprzez skupienie się na mimice, gestach i zachowaniach, ta aktywność wspiera rozwój głębszego zrozumienia niewerbalnych sygnałów, które są kluczowe dla efektywnej komunikacji. Forma gry sprawia, że nauka staje się angażująca i przyjemna, sprzyjając aktywnemu udziałowi i interakcji w grupie. Zaangażowanie grupy stanowi kluczowy aspekt tej metody, ponieważ sprzyja współpracy i pracy zespołowej. Uczestnicy wspólnie starają się odgadnąć wyrażane emocje, co wzmacnia poczucie jedności i współdziałania. Poprzez połączenie tych elementów, ćwiczenie to oferuje efektywny i przyjemny sposób na doskonalenie umiejętności komunikacji niewerbalnej.

ĆWICZENIE 5

Kalambury: emocje bez słów

Kroki

1. Wyjaśnij zasady gry, w której uczestnicy kolejno losują karty przedstawiające emocje i odgrywają je, nie używając słów.
2. Reszta grupy zgaduje, jaka emocja jest prezentowana.
3. Grupy odgrywają emocje, aż każdy uczestnik będzie miał szansę na zaprezentowanie jednej z nich.
4. Wspólnie z uczestnikami omów następnie różne emocje i sposób ich wyrażania poprzez komunikację niewerbalną.

Ocena

- Obserwuj, jak uczestnicy radzą sobie z precyzyjnym przedstawianiem i rozpoznawaniem emocji.
- Oceń poziom zaangażowania oraz interakcje w grupie podczas gry.
- Zbierz opinie na temat tego, czy ćwiczenie jest zarówno przyjemne, jak i edukacyjne.

ĆWICZENIE 6

Odgrywanie ról: rozwiązywanie konfliktów

To ćwiczenie stanowi doskonałą okazję dla uczestników do identyfikacji oraz rozwiązywania konfliktów i problemów, które mogą pojawić się w środowisku zawodowym. Uczestnicy rozwijają umiejętności komunikacji i perswazji poprzez zaangażowanie w odgrywanie ról, w ramach których zajmują stanowisko w danej sprawie, argumentując je w sposób merytoryczny. Jednocześnie dążą do wypracowania innowacyjnych rozwiązań, kierując siebie i zespół ku optymalnym rezultatom.

Cele nauczania

- ✓ Nauka konstruowania argumentów.
- ✓ Rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji.
- ✓ Rozwijanie umiejętności otwartej komunikacji i dialogu w celu rozwiązania problemu.
- ✓ Doskonalenie umiejętności krytycznego myślenia.

Potrzebne materiały

Karty scenariuszy

ĆWICZENIE 6

Odgrywanie ról: rozwiązywanie konfliktów

Teoria metodologii

W przypadku ćwiczenia polegającego na odgrywaniu ról w rozwiązywaniu konfliktów należy stosować klarowną i wszechstronną metodologię. Edukatorzy powinni zapewnić, że uwzględniają różnorodne aspekty podczas realizacji tego zadania, a mianowicie:

1. **Komunikacja:** stworzenie środowiska współpracy, które promuje otwartą wymianę myśli, zwiększa wzajemny szacunek oraz zrozumienie dla różnych punktów widzenia uczestników.
2. **Zdolność adaptacji:** wzmacnianie elastyczności w rozwiązywaniu problemów oraz rozwój myślenia krytycznego, aby skutecznie brać pod uwagę różnorodne aspekty w procesie rozwiązywania konfliktów.
3. **Samodzielne zarządzanie:** wyraźne zdefiniowanie zakresu odpowiedzialności za pełnione role, co umożliwia utrzymanie kontroli nad własnymi zadaniami i minimalizowanie zakłóceń w funkcjonowaniu zespołu.
4. **Praca zespołowa:** uznanie kluczowej roli współpracy w zespole dla opracowywania efektywnych i innowacyjnych rozwiązań, niezależnie od indywidualnych funkcji.

ĆWICZENIE 6

Odgrywanie ról: rozwiązywanie konfliktów

Kroki

1. Przedstaw cel ćwiczenia.
2. Podziel uczestników na grupy i rozdaj im karty scenariuszy dotyczące konfliktów w miejscu pracy.
3. Pozwól uczestnikom na przeprowadzenie dyskusji i przygotowanie swoich argumentów.
4. Daj uczestnikom możliwość zaprezentowania sceny, w której zidentyfikują punkty sporne i przedstawiają swoje argumenty w dialogu z innymi stronami.
5. Doprowadź uczestników do wspólnego rozwiązania.
6. Oceń i omów zaproponowane rozwiązania.

Ocena

- Obserwuj, jak uczestnicy formułują i przedstawiają swoje argumenty podczas odgrywania ról.
- Oceń realność zaproponowanych przez każdy zespół ostatecznych rozwiązań.

ĆWICZENIE 7

Pitching w praktyce

Podczas tego ćwiczenia uczestnicy przygotowują i przedstawiają krótką prezentację audio-wizualną na temat pomysłu na projekt, usługi lub produktu, który ich zdaniem może przynieść korzyści ich miejscu pracy. Ta aktywność zachęca do ćwiczenia perswazyjnej komunikacji, jasności wypowiedzi i umiejętności publicznego przemawiania w kontekście zawodowym.

Cele nauczania

- ✓ Budowanie pewności siebie podczas wystąpień publicznych.
- ✓ Rozwijanie myślenia krytycznego.
- ✓ Rozwijanie umiejętności interpersonalnych.

Potrzebne materiały

Komputer/laptop

Projektor

Markery

Długopisy

Papier

ĆWICZENIE 7

Pitching w praktyce

Teoria metodologii

Metodologia zastosowana do projektowania i realizacji tej aktywności ma na celu wspieranie młodych ludzi w rozwijaniu umiejętności zawodowych, zarówno twardych, jak i miękkich, oraz umożliwienie im zdobycia cennego doświadczenia przed wejściem na rynek pracy. Kluczowe elementy tej metodologii są uporządkowane w następujący sposób:

Wystąpienia publiczne: pewność siebie w trakcie wystąpień oraz zdolność do jasnego i zwięzłego wyrażania myśli to istotne umiejętności, które powinien posiadać każdy pracownik w współczesnym rynku pracy.

Komunikacja perswazyjna: umiejętność przekonywania i angażowania odbiorców jest niezbędna do rozwoju nowych, innowacyjnych pomysłów w różnych miejscach pracy.

Odbieranie informacji zwrotnych: dążenie do ciągłego doskonalenia poprzez rozwój umiejętności, a także zdolność do klarownego i zwięzłego przedstawiania pomysłów, są ściśle związane z procesem doskonalenia prezentacji.

ĆWICZENIE 7

Pitching w praktyce

Kroki

1. Przedstaw uczestnikom możliwość zidentyfikowania słabych punktów firmy lub opracowania innowacyjnych pomysłów na jej rozwój.
2. Zaprezentuj, jak powinna wyglądać skuteczna prezentacja, obejmując rozwój pomysłu, przygotowanie prezentacji, napisanie scenariusza oraz odpowiednią mowę ciała.
3. Pozwól uczestnikom na samodzielne przygotowanie swoich prezentacji.
4. Następnie uczestnicy prezentują swoje propozycje przed grupą.
5. Na koniec, zorganizuj otwartą dyskusję, podczas której wszyscy członkowie grupy oraz będą mogli wymienić się pomysłami i udzielić informacji zwrotnej.

Ocena

- Opinie uczestników i dyskusja .
- Oceń oryginalność i innowacyjność pomysłów .
- Oceń zdolność uczestników do promowania i wyjaśniania swoich pomysłów .

ĆWICZENIE 8

Symulacje rozmów - sztuka konwersacji

Ćwiczenie to obejmuje opracowywanie symulowanych scenariuszy, w których uczestnicy przyjmują określone role i wchodzi z sobą w interakcje. Ćwiczenie podstawowych umiejętności społecznych, komunikacji i rozwiązywania problemów jest ułatwione dzięki tej aktywności, która oferuje ustrukturyzowane i wspierające środowisko.

Cele nauczania

- ✓ **Pewność siebie:** rozwijanie pewności siebie w relacjach społecznych skutkuje bardziej efektywnymi i pozytywnymi interakcjami z innymi
- ✓ **Umiejętność rozwiązywania problemów:** rozwijanie zdolności do radzenia sobie z konfliktami i rozwiązywania problemów, które pojawiają się podczas interakcji społecznych
- ✓ **Umiejętności komunikacyjne:** doskonalenie umiejętności skutecznego rozpoczynania, podtrzymywania i kończenia rozmów

Potrzebne materiały

Karty konwersacyjne
(dostępne w załącznikach)

Długopisy i papier

Rekwizyty (opcjonalnie)

Minutnik (opcjonalnie)

ĆWICZENIE 8

Symulacje rozmów - sztuka konwersacji

Teoria metodologii

Symulacje rozmów z odgrywaniem ról to metoda nauki poprzez doświadczenie, która imituje rzeczywiste interakcje, aby doskonalić umiejętności komunikacyjne, społeczne oraz rozwiązywania problemów. Główne cele edukacyjne tego podejścia to zwiększenie pewności siebie, rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów oraz doskonalenie zdolności konwersacyjnych. Budowanie pewności siebie ma na celu pomoc uczniom w rozwijaniu kompetencji społecznych, co sprzyja bardziej pozytywnym i efektywnym interakcjom z innymi ludźmi. Scenariusze komunikacyjne wykorzystujące odgrywanie ról oferują dynamiczny i interaktywny sposób na rozwijanie kluczowych umiejętności społecznych. Ta metoda przygotowuje uczestników do skuteczniejszych i bardziej pozytywnych interakcji w rzeczywistym świecie poprzez immersję w realistyczne sytuacje, zwiększenie ich zdolności do rozwiązywania problemów oraz doskonalenie umiejętności prowadzenia rozmów. Takie podejście również wzmacnia ich pewność siebie.

ĆWICZENIE 8

Symulacje rozmów - sztuka konwersacji

Kroki

1. Przedstaw cel ćwiczenia, podkreślając jego znaczenie dla efektywnej komunikacji w codziennym życiu oraz wyjaśnij cele edukacyjne, jakie ma ono osiągnąć.
2. Wprowadź uczestników do pracy z kartami konwersacyjnymi, przedstawiając ich funkcje i zasady działania.
3. Wybierz odpowiednie scenariusze, biorąc pod uwagę wiek, zainteresowania oraz cele komunikacyjne uczestników, aby ćwiczenie było dla nich angażujące i wartościowe.
4. Przydziel każdemu z uczestników rolę, upewniając się, że każda osoba ma możliwość spróbowania różnych ról podczas trwania ćwiczenia.
5. Zapewnij czas na zapoznanie się z przypisanymi rolami i scenariuszami.
6. Następnie pozwól uczestnikom na odgrywanie ról, obserwując przy tym ich interakcje, zwracając uwagę na ich umiejętności komunikacyjne, sposób rozwiązywania problemów oraz poziom pewności siebie.
7. Po zakończeniu ćwiczenia zorganizuj sesję refleksji, podczas której uczestnicy będą mogli omówić swoje wrażenia i doświadczenia.

Ocena

- Dyskusje grupowe.
- Raporty grupowe.
- Ocena obserwacyjna.
- Sesje uzupełniające.
- Burza mózgów.

ĆWICZENIE 9

Strategie skutecznej komunikacji

To ćwiczenie obejmuje kompleksowe warsztaty, które mają na celu wyposażenie uczestników w kluczowe umiejętności niezbędne do skutecznego poszukiwania pracy. Poprzez interaktywne sesje i ćwiczenia praktyczne, uczestnicy zdobywają wiedzę na temat efektywnego prezentowania swoich mocnych stron, umiejętności skutecznej komunikacji podczas rozmów kwalifikacyjnych, tworzenia atrakcyjnych CV i listów motywacyjnych oraz pewnego nawiązywania kontaktów zawodowych. Warsztaty te pomagają lepiej zrozumieć zasady profesjonalnej komunikacji oraz umożliwiają uczestnikom autentyczne i przekonujące prezentowanie się w różnych sytuacjach związanych z karierą. Uczestnicy otrzymują cenne wskazówki i narzędzia, które zwiększają ich szanse na zatrudnienie i pomagają osiągnąć sukces w życiu zawodowym.

Cele nauczania

- ✓ **Rozwój umiejętności komunikacji zawodowej:** rozwijanie zdolności do wyrażania swoich mocnych stron, doświadczeń i aspiracji zawodowych w sposób pewny i przekonujący
- ✓ **Krytyczne myślenie:** rozwijanie dogłębnego zrozumienia efektywnych strategii komunikacyjnych, które są kluczowe w procesie ubiegania się o pracę
- ✓ **Elastyczność:** dopasowywanie strategii komunikacyjnych do różnych etapów procesu rekrutacyjnego, w tym nawiązywania relacji, przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych oraz kontynuowania komunikacji

Potrzebne materiały

Materiały ćwiczeniowe

Papier i długopisy

ĆWICZENIE 9

Strategie skutecznej komunikacji

Teoria metodologii

To ćwiczenie zostało opracowane, aby wyposażyć uczestników w kluczowe umiejętności niezbędne do skutecznego poszukiwania pracy, dzięki interaktywnym sesjom i praktycznym ćwiczeniom. Metodologia warsztatu obejmuje kilka istotnych kroków, które zapewniają kompleksowe przyswajanie wiedzy i rozwój umiejętności. Dzięki temu, ćwiczenie dostarcza uczestnikom cennych narzędzi i wiedzy, zwiększając ich szanse na zatrudnienie i sukces w dążeniach zawodowych. Warsztat koncentruje się na systematycznej ocenie, jasno określonych celach, angażujących aktywnościach, odpowiednich zasobach, rzetelnej ocenie oraz ciągłym doskonaleniu, aby umożliwić uczestnikom sukces procesu poszukiwania pracy za pomocą skutecznej komunikacji.

ĆWICZENIE 9

Strategie skutecznej komunikacji

Kroki

1. Zdefiniuj cele ćwiczenia oraz oczekiwane rezultaty.
2. Przygotuj studia przypadków, scenariusze do odgrywania ról oraz materiały prezentacyjne, jeśli będzie to potrzebne.
3. Zwróć uwagę na istotną rolę skutecznej komunikacji w procesie poszukiwania pracy.
4. Zapewnij uczestnikom ćwiczenia praktyczne, które pomogą w rozwijaniu ich umiejętności komunikacyjnych, na przykład poprzez odgrywanie ról związanych z rozmowami kwalifikacyjnymi oraz nawiązywaniem kontaktów.
5. Prezentuj studia przypadków oraz moderuj dyskusje na temat skutecznej komunikacji w procesie rekrutacji.
6. Przeprowadź symulowane rozmowy kwalifikacyjne, po których uczestnicy otrzymają informacje zwrotne.
7. Umożliwiaj uczestnikom praktykę w nawiązywaniu kontaktów poprzez różnorodne scenariusze i ćwiczenia komunikacyjne.
8. Podsumuj kluczowe wnioski i cele warsztatu.

Ocena

- Dyskusje grupowe.
- Raporty grupowe.
- Ocena obserwacyjna.
- Sesje uzupełniające.
- Burza mózgów.

ĆWICZENIE 10

Debaty i dyskusje

W ramach tego ćwiczenia powstają zespoły, które bronią lub kwestionują konkretny temat związany z różnorodnością społeczną. Uczestnicy są losowo podzieleni na grupy, niezależnie od ich osobistych opinii. Zespoły mają czas na przeprowadzenie badań i przygotowanie prezentacji. Po przedstawieniu argumentów przez oba zespoły, członkowie mogą wyrazić swoje osobiste opinie oraz podzielić się odczuciami związanymi z przygotowaniem i samą prezentacją.

Cele nauczania

- ✓ **Doskonalenie umiejętności komunikacyjnych:** poprzez wzajemną wymianę zdań z rówieśnikami
- ✓ **Doskonalenie umiejętności krytycznego myślenia:** poprzez formułowanie przekonujących argumentów i ocenę stanowisk innych członków grupy
- ✓ **Doskonalenie umiejętności organizacyjnych :** poprzez planowanie i porządkowanie argumentów dotyczących danego tematu

Potrzebne materiały

Przykładowe tematy
debat i dyskusji

Przykłady odpowiedzi
i argumentów

ĆWICZENIE 10

Debaty i dyskusje

Teoria metodologii

Prowadzenie zorganizowanych debat i dyskusji stanowi atrakcyjny sposób na rozwijanie umiejętności komunikacyjnych, rozwiązywania problemów oraz pracy w grupie. Uczestnicy mają okazję zgłębić dany temat i przedstawić spójne oraz logiczne argumenty, co sprzyja doskonaleniu umiejętności badawczych, podejmowania decyzji i myślenia krytycznego. Podczas prezentacji swoich stanowisk muszą także efektywnie komunikować się z innymi, słuchać ich opinii i zrozumieć odmienne punkty widzenia. Te elementy aktywności są niezwykle cenne w kontekście przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych oraz funkcjonowania w środowisku zawodowym.

ĆWICZENIE 10

Debaty i dyskusje

Kroki

1. Podziel uczestników na dwuosobowe zespoły.
2. Przydziel każdej parze temat do omówienia.
3. Wyjaśnij każdemu z uczestników, że jeden z nich musi przyjąć stanowisko „za”, a drugi „przeciw”.
4. Zachęć uczestników do poświęcenia kilku minut na zgłębienie tematu oraz poproś ich o omówienie swoich ról i argumentów.
5. Następnie, każda strona przedstawia swoje stanowisko i wyjaśni jego podstawy.
6. Po zakończeniu debaty, poproś uczestników o zwięzłe podsumowanie kluczowych argumentów strony przeciwnej.

Ocena

- Czy uczestnicy przedstawili swoje argumenty w sposób klarowny i logiczny?
- Czy uczestnicy zdołali skutecznie odrzucić inne punkty widzenia?
- Jakie kroki podjęli uczestnicy, aby przygotować się do tej aktywności?



BILBIOGRAFIA

MYŚLENIE KRYTYCZNE

ACRE - *Shaping career choices*. (n.d.). <https://sites.google.com/port.ac.uk>

Autism and logical thinking: What to know. (n.d.). <https://www-abtaba-com.translate.goog/blog>

Cage, E., & Howes, J. (2020). Dropping out and moving on: A qualitative study of autistic people's experiences of university. *Autism*, 24(7), 1664–1675.
<https://doi.org/10.1177/1362361320918750>

I am preparing to look for work. (n.d.). employmentautism.org.uk.
<https://employmentautism.org.uk>

Johnson, K. R. (2022). Using a strengths-based approach to improve employment opportunities for individuals with autism spectrum disorder. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 34(1), 16–25.
<https://doi.org/10.1002/nha3.20321>

Knight, D. (2017, December 21). Why teachers should create vision boards with their students - Study All Knight. Study All Knight. <https://www.studyallknight.com>

Mind Mapping for Children with ASD: Uses and Benefits - Meister. (2013, October 29). MeisterTask. <https://www.mindmeister.com/blog/mind-mapping-for-children-with-asd/>

Tamosevicius, R. (2022, November 21). *Why is Game-Based learning important?* *eLearning Industry*. <https://elearningindustry.com/why-is-game-based-learning-important>

Tay, H., & Kee, K. (2019). Effective questioning and feedback for learners with autism in an inclusive classroom. *Cogent Education*, 6(1), 1634920.
<https://doi.org/10.1080/2331186x.2019.1634920>

Use of Structured Teaching for Treatment of Children with Autism and Severe and Profound Mental Retardation on JSTOR. (n.d.). www.jstor.org.
<http://www.jstor.org/stable/23879460>

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Alderson-Day, B. (2014). Verbal Problem-Solving Difficulties in autism spectrum disorders and atypical language development. *Autism Research*, 7(6), 720–730. <https://doi.org/10.1002/aur.1424>

Benefits of role-playing and scenario discussions in shaping behavior. (2024, February 8). Varthana. <https://varthana.com/school/benefits-of-role-playing-and-scenario/>

Chien, Y., Chu, Y., Zhao, Y., Chou, C., & Chiang, J. (2013). A visualized scenario learning system for children with high-functioning autism. Digest of Technical Papers - *IEEE International Conference on Consumer Electronics*. <https://doi.org/10.1109/isce.2013.6570248>

Crespi, B. (2021). Pattern unifies autism. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.621659>

Dalphonse, A. (2023, September 27). *Errorless Learning: complete guide*. Master ABA. <https://masteraba.com/errorless-learning/>

Kunce, L., & Mesibov, G. B. (1998). Educational Approaches to High-Functioning Autism and Asperger Syndrome. In *Springer eBooks* (pp. 227–261). https://doi.org/10.1007/978-1-4615-5369-4_11

Larson, M. J., South, M., Krauskopf, E., Clawson, A., & Crowley, M. J. (2011). Feedback and reward processing in high-functioning autism. *Psychiatry Research*, 187(1–2), 198–203. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2010.11.006>

Meadan, H., Ostrosky, M. M., Triplett, B., Michna, A., & Fettig, A. (2011). Using Visual Supports with Young Children with Autism Spectrum Disorder. *Teaching Exceptional Children*, 43(6), 28–35. <https://doi.org/10.1177/004005991104300603>

Research, O. F. A. (2021, October 6). Why is Gamification an Effective Tool for Autistic Students? | Organization for Autism Research. *Organization for Autism Research*. <https://researchautism.org/blog/why-is-gamification-an-effective-tool-for-autistic-students/>

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Rutherford, M., Baxter, J., Grayson, Z., Johnston, L., & O'Hare, A. (2019). Visual supports at home and in the community for individuals with autism spectrum disorders: A scoping review. *Autism*, 24(2), 447–469.
<https://doi.org/10.1177/1362361319871756>

Site, A. (2020, February 5). *8 Sensory-Friendly activities and experiments for both children and adults with ASD*. The Autism Site News.
<https://blog.theautismsite.greatergood.com/cs-sensory-activities/>

Toni. (2021, June 17). *5 Clean science Experiments for autistic Children - our Family Code*. *Our Family Code*. <https://ourfamilycode.com/clean-science-experiments-for-autistic-children/>

Virtual reality simulations can help autistic people complete real-world tasks, MU study finds. (2024). <https://showme.missouri.edu/2023/virtual-reality-simulations-can-help-autistic-people-complete-real-world-tasks-mu-study-finds/>

Williams, G. (2019, August 28). *Four awesome science experiments your child will love*. Neural Balance.
<https://www.neuralbalance.com/blogs/parenting/science-experiments-child>

Z-AGENCY s.r.o. (n.d.). *10 Advantages of treasure hunt Activities* | TerraHunt.
<https://www.terrahunt.com/blog/10-advantages-of-treasure-hunt-activities>

<https://antidiscriminationpack.eu/wp-content/uploads/2019/06/PACK-2.0-EN.pdf>

SAMORZĄDZANIE

Be Well, Think Well: Supporting Individuals with Anxiety and Autism. (n.d.).
<https://paaautism.org/resource/be-well-anxiety-autism/>

Berkovits, L., Blacher, J., Eisenhower, A., & Daniel, S. (2023). The Emotion Regulation Checklist with Young Autistic Children: Data Set for Comparative Use in Intervention Studies. *Journal of Autism and Developmental Disorders*.
<https://doi.org/10.1007/s10803-023-05991-y>

Chapter 22. Youth Mentoring Programs | Section 6. Youth Goal Setting | Main Section | Community Tool Box. (n.d.). <https://ctb.ku.edu/>

Iswari, M., Efrina, E., Kasiyati, & Mahdi, A. (2019). Developing Social Skills of Autistic Children through Role Play. *1st Non Formal Education International Conference (NFEIC 2018)*. <https://doi.org/10.2991/nfeic-18.2019.14>

Kori. (2023, August 18). Free printable daily schedule for children on the autism spectrum. *Kori at Home*. <https://koriathome.com/daily-routine-printable-kids/>

McCurdy, E. E., & Cole, C. L. (2013). Use of a Peer Support Intervention for Promoting Academic Engagement of Students with Autism in General Education Settings. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(4), 883–893.
<https://doi.org/10.1007/s10803-013-1941-5>

Nurse, R. (2023, April 6). Why visual schedules are effective in supporting people with Autism - picturepath. Picturepath. <https://mypicturepath.com>

Sara. (2024, July 22). *Mindfulness and Autism: Effective Strategies for Enhancing Well-Being - Learning for a Purpose*. Learning for a Purpose.
<https://learningforapurpose.com/mindfulness-and-autism/>

Spek, A. A., Van Ham, N. C., & Nyklíček, I. (2013). Mindfulness-based therapy in adults with an autism spectrum disorder: A randomized controlled trial. *Research in Developmental Disabilities*, 34(1), 246–253.
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2012.08.009>

Tomczak, M. T., Mpofu, E., & Hutson, N. (2022). Remote Work Support Needs of Employees with Autism Spectrum Disorder in Poland: Perspectives of Individuals with Autism and Their Coworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10982. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710982>

Velentza, F. (2023, January 26). *Creating Routines for Teens with Autism*. Upbility Publications. <https://upbility.net>

PRACA ZESPOŁOWA

Autistic people can't work as part of a team | Different minds. (2022, April 6). Different Minds | Autism Scotland. <https://differentminds.scot/lived-experiences/autistic-people-cant-work-as-part-of-a-team/>

Baron-Cohen, S., Ashwin, E., Ashwin, C., Tavassoli, T., & Chakrabarti, B. (2009). Talent in autism: hyper-systemizing, hyper-attention to detail and sensory hypersensitivity. *Philosophical Transactions of the Royal Society B Biological Sciences*, 364(1522), 1377–1383. <https://doi.org/10.1098/rstb.2008.0337>

Blankenship, L., & Blankenship, L. (2022, August 15). *Bridging the Gap: Clear Expectations Are Instrumental for Employees with Autism*. Vanderbilt Business School. <https://business.vanderbilt.edu>

Considering Community Service: Building Social Skills for Youth with Autism Spectrum Disorder | Think Work. (n.d.). <https://www.thinkwork.org>

Mentor. (2020, July 13). *Program feature: Autism Mentorship Program (AMP) - MENTOR*. <https://www.mentoring.org/>

O'Hagan, B., Sonikar, P., Grace, R., Castillo, D., Chen, E., Agrawal, M., Dufresne, S., Rossetti, Z., Bartolotti, L., & Krauss, S. (2022). Youth and Caregivers' Perspective on Teens Engaged as Mentors (TEAM): an inclusive peer mentoring program for autistic adolescents. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 53(6), 2219–2231. <https://doi.org/10.1007/s10803-022-05543-w>

Sharif, M., Navaee, S., Abedanzadeh, R., & Salar, S. (2018). The effects of positive normative feedback on learning a throwing task among children with autism spectrum disorder. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(2), 87. https://doi.org/10.4103/nms.nms_71_17

Siaperas, P., & Beadle-Brown, J. (2006). A case study of the use of a structured teaching approach in adults with autism in a residential home in Greece. *Autism*, 10(4), 330–343. <https://doi.org/10.1177/1362361306064433>

Supporting students on the autism spectrum: Student Mentor Guidelines - National Mentoring Resource Center. (2023, March 23). National Mentoring Resource Center. <https://nationalmentoringresourcecenter.org/resource/supporting-students-on-the-autism-spectrum-student-mentor-guidelines/>

Tamara. (2023, December 27). *Why role play can increase your autistic child's social skills* [and download a free role playing guide]. Autism & ADHD Connection. <https://autismadhdconnection.com/why-role-play-can-increase-your-autistic-childs-social-skills-and-download-a-free-role-playing-guide/>

KOMUNIKACJA

Champlain College Online. (2019, November 22). Five Conflict-Resolution Strategies for the Workplace. <https://online.champlain.edu/>.
<https://online.champlain.edu/blog/top-conflict-resolution-strategies>

Habib, K., Montreuil, T., & Bertone, A. (2018). Social Learning Through Structured Exercise for Students with Autism Spectrum Disorders. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 5(3), 285–293. <https://doi.org/10.1007/s40489-018-0139-3>

Myles, O., Boyle, C., & Richards, A. (2019). The social experiences and sense of belonging in adolescent females with autism in mainstream school. *Educational and Child Psychology*, 36(4), 8–21. <https://doi.org/10.53841/bpsecp.2019.36.4.8>

Peterson, C. C., Slaughter, V., & Brownell, C. (2015). Children with autism spectrum disorder are skilled at reading emotion body language. *Journal of Experimental Child Psychology*, 139, 35–50.
<https://doi.org/10.1016/j.jecp.2015.04.012>

Rao, S. M., & Gagie, B. (2006). Learning through Seeing and Doing. *Teaching Exceptional Children*, 38(6), 26–33. <https://doi.org/10.1177/004005990603800604>

Staff, C. (2024, August 13). *What are effective presentation skills (and how to improve them)*. Coursera. <https://www.coursera.org/articles/presentation-skills>

ZAŁĄCZNIKI



KARTY ZE SCENARIUSZAMI

1

PROŚBA O PODWYŻKĘ



Kontekst: Pracownik zamierza omówić z przełożonym możliwość uzyskania podwyżki.



Role:

- **Pracownik:** Ma za zadanie skutecznie uzasadnić swoją prośbę o podwyżkę.
- **Kierownik:** Musi rozważyć tę prośbę, uwzględniając ograniczenia budżetowe i politykę firmy.
- **Współpracownik:** Udziela wskazówek, jak najlepiej przedstawić swoje argumenty.
- **Obserwator:** Ocenia perswazyjność i pewność siebie, z jaką pracownik podchodzi do tematu.

2

SKARGA KLIENTA



Kontekst: Klient jest niezadowolony z produktu lub usługi (utwórz kontekst sytuacyjny) i kontaktuje się z działem obsługi klienta.



Role:

- **Klient:** Jest zirytowany i oczekuje natychmiastowego rozwiązania problemu.
- **Przedstawiciel obsługi klienta:** Ma za zadanie uspokoić klienta oraz zaproponować satysfakcjonujące rozwiązanie.
- **Kierownik:** Interweniuje w przypadku eskalacji sytuacji, gdy potrzebna jest ostateczna decyzja.
- **Obserwator:** Zwraca uwagę na techniki stosowane przez przedstawiciela w celu złagodzenia napięcia i rozwiązania problemu.

3

NEGOCJOWANIE WYDŁUŻENIA TERMINU



Kontekst: Pracownik staje w obliczu nieprzewidzianych problemów, które uniemożliwiają terminową realizację projektu. W związku z tym musi zwrócić się do kierownika o przedłużenie terminu (utwórz kontekst sytuacyjny).

**Role:**

- **Pracownik:** Musi uzasadnić potrzebę przedłużenia i zaproponować nowy termin.
- **Kierownik:** Musi ocenić prośbę, biorąc pod uwagę harmonogram projektu i obciążenie pracą zespołu.
- **Współpracownik:** Dzieli się radami, jak skutecznie przedstawić prośbę o przedłużenie terminu kierownikowi.
- **Obserwator:** Ocenia skuteczność argumentacji pracownika oraz sposób, w jaki menedżer podejmuje decyzję.

4

ROZWIĄZANIE KONFLIKTU W MIEJSCU PRACY



Kontekst: Dwóch pracowników ma konflikt dotyczący obowiązków związanych z projektem i potrzebuje mediacji (utwórz kontekst sytuacyjny).

**Role:**

- **Pracownik 1:** Ma poczucie, że jego wysiłki nie są doceniane, ale chce osiągnąć porozumienie.
- **Pracownik 2:** Uważa, że jest nadmiernie obciążony pracą i niedoceniany przez innych.
- **Kierownik:** Musi interweniować, aby rozwiązać konflikt, zapewnić, że współpraca przebiega płynnie, i dopilnować, by projekt był realizowany zgodnie z planem.
- **Obserwator:** Analizuje, jak dobrze kierownik radzi sobie z mediacją i ocenia, czy rozwiązanie konfliktu jest sprawiedliwe dla obu stron.

5

NOWY PRACOWNIK



Kontekst: Do zespołu dołącza nowy pracownik, który potrzebuje odpowiedniego wprowadzenia.



Role:

- **Nowy pracownik:** Jest zmotywowany do poznania swojej roli i zintegrowania się z zespołem.
- **Przedstawiciel HR:** Odpowiada za proces wprowadzenia, obejmujący zasady firmy, kulturę i dostępne zasoby.
- **Lider zespołu:** Wprowadza nowego pracownika do zespołu i przedstawia mu konkretne zadania.
- **Obserwator:** Monitoruje proces wprowadzania oraz początkową adaptację nowego pracownika.

6

PLANOWANIE IMPREZY FIRMOWEJ



Kontekst: Firma planuje duże wydarzenie, a koordynacja ma kluczowe znaczenie (utwórz kontekst sytuacyjny).



Role:

- **Organizator wydarzenia:** Odpowiada za planowanie firmowego wydarzenia, zarządzając wyborem lokalizacji, układaniem harmonogramu oraz organizacją poszczególnych atrakcji.
- **Kierownik ds. marketingu:** Zapewnia, że wydarzenie jest spójne z identyfikacją marki oraz wspiera strategiczne cele marketingowe firmy.
- **Specjalista ds. finansów:** Kontroluje i przydziela budżet przeznaczony na wydarzenie, a także zatwierdza wszelkie związane z nim wydatki.
- **Obserwator:** Ocenia proces organizacji, stopień współpracy między zespołami oraz ogólną strategię realizacji wydarzenia.

KARTY KONWERSACYJNE

KARTY KONWERSACYJNE



Dowiadujesz się, że twój współpracownik fałszuje dane, aby sztucznie podnieść wskaźniki wydajności. Zgłoszenie tego może skutkować jego zwolnieniem, ale ignorowanie tego problemu może negatywnie wpłynąć na reputację firmy.

Pytania:

Czy powinieneś/aś zgłosić tę sytuację, czy też ją przemilczeć? Dlaczego?
Jak pogodzić lojalność wobec współpracownika z odpowiedzialnością wobec firmy?
Jakie kroki podjąć, aby zminimalizować negatywne skutki?

Twój kolega o innym pochodzeniu kulturowym często przedstawia swoje poglądy w sposób, który inni mogą uważać za kontrowersyjny, ale mimo to są one wartościowe.

Pytania:

Jak radzić sobie z różnicami w komunikacji?
Czy warto promować wrażliwość kulturową?
Jak znaleźć równowagę między szacunkiem a różnorodnymi punktami widzenia?





Twój dział ma ograniczony budżet na dwa równie ważne projekty, ale tylko jeden z nich może zostać w pełni sfinansowany.

Pytania:

Jakie są kryteria decyzji?
Jak przekazać decyzję zespołom?
Jakie są konsekwencje etyczne?

Twoi przełożeni rozważają strategię cięcia kosztów, która może prowadzić do zanieczyszczenia lub zniszczenia lokalnych siedlisk.

Pytania:

Jak znaleźć równowagę między ochroną środowiska a kwestiami finansowymi?
Jakie etyczne zobowiązania ma firma wobec środowiska i społeczności?
Jak pracownicy mogą wspierać ekologiczne praktyki?



Twoja firma ma szansę na współpracę z dostawcą, który stosuje nieetyczne praktyki pracy za granicą, ale oferuje znacznie niższe ceny niż konkurenci.

Pytania:

Jak pogodzić kwestie kosztów z etyką pracy?
Jaką odpowiedzialność ponosi firma wobec pracowników, którzy są ofiarami takich praktyk?
Jakie kroki można podjąć, aby zapewnić etyczne zaopatrzenie i standardy pracy?

Zauważyłeś/aś, że twój kolega regularnie pracuje przez długie godziny i często zabiera pracę do domu, poświęcając swój czas osobisty oraz zdrowie.

Pytania:

Jak rozmawiać o równowadze między pracą a życiem prywatnym z członkami zespołu?
Jaką rolę odgrywa kultura organizacyjna w tym zakresie?

Jakie zasady mogą wspierać równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?



Zostałeś poproszony/a o przeprowadzenie oceny wyników pracy członków swojego zespołu, jednak zdajesz sobie sprawę, że posiadasz osobiste uprzedzenia, które mogą wpłynąć na twoje oceny.

Pytania:

Jak zagwarantować sprawiedliwą ocenę wyników?
Jaka jest rola samoświadomości w minimalizowaniu wpływu uprzedzeń?

Jakie kroki można podjąć, aby wprowadzić obiektywne oceny?

Odkryłeś/aś, że w twoim miejscu pracy mężczyźni na podobnych stanowiskach jak kobiety otrzymują wyższe wynagrodzenie.

Pytania:

Jakie etyczne podejście można zastosować w przypadku różnic w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami?
Jakie są konsekwencje uwzględniania lub ignorowania tych różnic?
Jak zapewnić sprawiedliwe wynagrodzenie bez względu na płeć?

