



## **Trenera rokasgrāmata**

**4. modulis: Atbalsta sniegšana darbiniekiem ar  
autismu**



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

## ASES trenera rokasgrāmatas izmantošana

ASES pasniedzēja rokasgrāmata ir īpaši izstrādāta, lai atbalstītu un racionalizētu profesionālās izglītības mācību programmas, kas izstrādāta ASES projekta ietvaros, īstenošanu. Mācību programma ir 3 dienu kurss, kas kopumā ietver 18 mācību stundas.

Slaid Nr. 1: Ievads



# Autism: Spectrum of Employment Skills



**Trenera piezīmes:**

Iepazīstiniet ar sevi un veltiet laiku, lai iepazīstinātu audzēkņus ar ASES mācību kursu. Aprakstiet kursa mācību mērķus, kā arī 4. moduli. Paskaidrojiet mācāmajiem, ka, izmantojot šo moduli, izglītotie par:

1. Pieejamie resursi, ko viņi var izmantot, lai atbalstītu darbiniekus ar autismu
2. Pieejamo resursu izmantošana, lai atbalstītu un noturētu darbiniekus ar autismu
3. Koučinga un mentoringa jēdzieni personāla ar autismu atbalsta kontekstā Visbeidzot,

dodiet izglītojamajiem iespēju iepazīstināt ar sevi un pajautājiēt par viņu vēlmēm.

## Slaid Nr. 2: Par ASES projektu



### About the ASES Project

The ASES Project aims to train Managers of Small-Medium Enterprises in Interviewing, Managing and Developing Autistic Staff.

#### Project Results:

- Comprehensive Training Course and
- A Serious Game
- Tools for Interviewing, Managing and Developing Autistic Staff



### Trenera piezīmes (pēc izvēles):

Aprakstiet ASES projekta koncepciju un projekta rezultātus.

1. ASES mācību kurss: ASES mācību kurss ir paredzēts MVU vadītāju prasmju, zināšanu un kompetenču pilnveidei, lai palīdzētu viņiem atbalstīt darbiniekus ar autismu visā nodarbinātības ciklā.
2. ASES nopietna spēle: ASES nopietnā spēle darbosies kā mācību rīks MVU vadītājiem. Tajā spēlētājiem būs jāizpilda simulēti intervijas scenāriji ar kandidātiem ar autisma traucējumiem.
3. ASES rīku komplekts: Instrumentu kopums nodrošinās MVU vadītājiem noderīgu rīku kopumu, kas palīdzēs plānot un īstenot šādus pasākumus:
  - Novērtējiet darba vidi un pārliecinieties, ka tā ir piemērota autismam.
  - Veikt darba novērtēšanu darbiniekiem ar autismu

- Nodrošināt personālam ar autismu iespēju veikt paškontroli.
- Intervijas ar kandidātiem ar autismu

### Slaid Nr. 3: Moduļa saturs

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Module Aim**

Module 4 aims to educate learners on the concept of Supported Employment and the utilisation of different Resources to provide support to Staff with Autism, over the course of the entire Employment Cycle.

**Learning Outcomes**

1. Learn about the Performance Appraisal process of Staff with Autism and establishing SMART Goals
2. Learn about Career Progress Monitoring and Provision of Feedback
3. Learn about Supported Employment Principles and their implementation

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

### Trenera piezīmes: Aprakstiet kursa mērķus un mācību rezultātus.

4. modulis ir veltīts MVU vadītāju izglītošanai un palīdz viņiem attīstīt nepieciešamās prasmes, lai atbalstītu darbinieku ar autisma traucējumiem karjeras attīstību, labklājību un noturēšanu. 4. moduļa mērķis ir:

1. Izglītot izglītojamos par pieejamajiem resursiem, ko viņi var izmantot, lai atbalstītu darbiniekus ar autismu.
2. Izglītot izglītojamos par to, kā izmantot pieejamos resursus, lai atbalstītu un noturētu darbiniekus ar autismu.
3. Izglīto audzēkņus par koučinga un mentoringa jēdzieniem saistībā ar personāla ar autismu atbalstīšanu.
4. Izglītība par personāla ar autismu darba novērtēšanu izmantojot 4.

moduli, izglītojamie uzzinās par:

1. Darba izpildes novērtēšanas sesiju izveide, izmantojot ASES rīkus

## 2. Atbalsts darbiniekiem ar autismu SMART mērķu noteikšanā

3. Atbalsts darbiniekiem ar autismu, identificējot prasmju trūkumus
4. Darbinieku ar autismu atbalstīšana ar konstruktīvu atgriezenisko saiti
5. Atbalstītās nodarbinātības principi

#### Slaid Nr. 4: Moduļa saturs

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Module Content:**

- **Supported, Competitive Employment and its Principles**
- **Support Resources**
- **Utilisation of Tools**
- **Performance Appraisal for Staff with Autism**
- **Best Practices**

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Apspriediet 4. moduļa saturu un paskaidrojiet, kas sekos prezentācijā.

## 5. slaidis: Atbalstītās nodarbinātības koncepcija

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

### Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**The Concept of  
'Supported Employment'**

*The term 'Supported Employment' refers to the aid provided to people with mental or physical disabilities for the purpose of job searching and securing competitive employment, while receiving concurrent treatment.*

Frederick and VanderWeele 2019

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

### Trenera piezīmes: Aprakstiet atbalstītās nodarbinātības jēdzienu.

Termins "atbalstītā nodarbinātība" attiecas uz atbalstu, ko sniedz cilvēkiem ar garīgiem vai fiziskiem traucējumiem, lai viņi varētu meklēt darbu un iegūt konkurētspējīgu nodarbinātību, vienlaikus saņemot ārstēšanu. Atbalstītās nodarbinātības kontekstā darba ņēmējiem ar invaliditāti tiek sniegta palīdzība visā nodarbinātības ciklā attiecībā uz mājokļa nodrošināšanu, pabalstiem, socializāciju un piekļuvi karjeras izaugsmes iespējām.

#### Ieteikumi:

1. Pajautājiet apmācāmajiem, vai viņi jau ir dzirdējuši par šo jēdzienu.
2. Pajautājiet praktikantiem, vai viņu organizācijas īsteno atbalstītās nodarbinātības koncepciju.
3. Ja viens vai vairāki apmācāmie uz iepriekš minēto jautājumu atbild pozitīvi, pajautājiet viņiem, vai viņi ir identificējuši kādas problēmas vai ieguvumus koncepcijas īstenošanā.
4. Ja neviens no apmācāmajiem neatbild pozitīvi uz iepriekš minētajiem jautājumiem,



## 6. slaidis: Atbalstītās nodarbinātības priekšrocības



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

### Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**The Benefits of Supportive Employment**

- Self-sufficiency
- Inclusion
- Development of Individual Strengths
- Development of Social Skills
- Neurodiversity
- Equal Career Advancement Opportunities

Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

### Trenera piezīmes: Aprakstiet atbalstošās nodarbinātības priekšrocības.

Ilgtermiņa nodarbinātības nodrošināšana var sniegt lielu labumu visu cilvēku labklājībai, jo īpaši cilvēkiem ar invaliditāti, tostarp ar autismu. Konkrēti, atbalstītā nodarbinātība var sniegt labumu darbiniekiem ar autismu šādos veidos:

- Piekļuve kvalitatīviem pakalpojumiem un izmitināšanai (pašpietiekamība).
- Mazāka nosliece uz izolāciju un veselīgākas sociālās attiecības.
- Individuālo stipro pušu identificēšana jeb, citiem vārdiem sakot, vēlamās īpašības, kas var veicināt augstu sniegumu, ja cilvēki ar autismu tiek iecelti atbilstošos amatos.
- Ieguldījums cīņā pret maldīgiem priekšstatiem par autismu; **no "invaliditātes" uz "konkurētspējas priekšrocību"**
- Sociālo prasmju attīstīšana, piemēram, darbs komandā un komunikācija.
- neirodažādības un iekļaušanas veicināšana ne tikai cilvēkiem ar autismu, bet arī cilvēkiem ar citām invaliditātēm.
- karjeras izaugsmes iespēju palielināšana, piemēram, īpaši pielāgotas apmācības saistībā ar konkrētam darbam nepieciešamajām prasmēm un citām "mīkstajām" prasmēm.

## 7. slaidis: Atbalstītās nodarbinātības principi



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

***The Principles of  
Supported Employment***

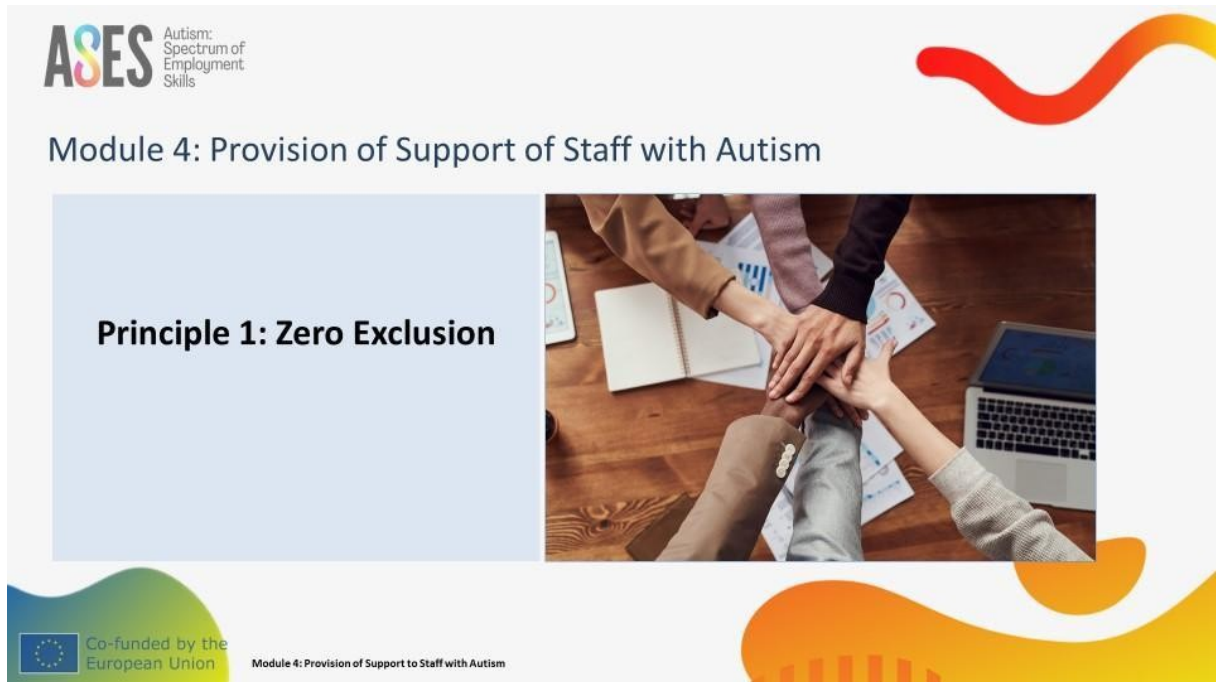
Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Paskaidrojiet, ka, ievērojot 7 atbalstītās nodarbinātības principus, darba devēji un vadītāji var nodrošināt, ka viņu organizācijas:

- Pievilcīgi pret kandidātiem ar autisma traucējumiem, kuri vēlas nodrošināt ilgtermiņa nodarbinātību.
- sociāli ilgtspējīgs, veicinot nelabvēlīgā situācijā esošu grupu labklājību, kā arī vietējo kopienu labklājību kopumā.
- Nodrošināt personāla ar autisma traucējumiem profesionālo attīstību un uzlabot viņu labklājību darba vietā.
- Atbalstošas kultūras nodrošināšana, kur vadītāji var darboties kā konsultanti/uzraugi darbiniekiem ar autisma traucējumiem.

**8. slaidis: 1. princips: nulles izslēgšana**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 1: Zero Exclusion**

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Izskaidrojiet, ka atbalstītā nodarbinātība prasa īstenot "nulles izslēgšanas" politiku, kas nosaka, ka visiem darbiniekiem ir jāsaņem atbalsts nodarbinātības laikā neatkarīgi no iepriekšējās darba pieredzes, garīgās vai fiziskās slimības un traucējumiem vai jebkādām citām personīgām problēmām/grūtībām.

**9. slaidis: 2. princips: integrēta nodarbinātība un ārstēšana**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 2: Integrated  
Employment and Treatment**



Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** paskaidrojiet, ka vadītājiem/ darba devējiem būtu vismaz jāzina par visām procedūrām, ko saņem darbinieki ar autismu.

Šādā veidā viņi labāk sapratīs problēmas, grūtības un blakusparādības, ar kurām var saskarties viņu darbinieki, un tādējādi spēs labāk sniegt atbalstu.

**10. slaidis: 3. princips: konkurētspējīga nodarbinātība**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 3: Competitive Employment**

Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Paskaidrojiet termina "konkurētspējīgas darbavietas" definīciju. Šis termins attiecas uz ideju, ka visām nodarbinātības iespējām jābūt pieejamām visiem sabiedrības locekļiem bez izņēmumiem.

Uzturot "konkurētspējīgu" darba tirgu, darba devēji un vadītāji var ievērojami veicināt nelabvēlīgā situācijā esošu iedzīvotāju diskriminācijas mazināšanu un cīnīties pret stigmatizāciju, kā arī uzlabot nelabvēlīgā situācijā esošu cilvēku un kopienu labklājību un stabilitāti kopumā.

**11. slaidis: 4. princips: ātra darba meklēšana un sistemātiska darba attīstība**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 4: Rapid Job Search  
and Systematic Job  
Development**

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Ir daudzas starptautiskas organizācijas, kas specializējas:

- Darba meklēšana, nodarbinātība
- Sagatavošana un atbalsts cilvēkiem ar invaliditāti un īpašām nodarbinātības vajadzībām, tostarp autismu.

Darba devēji un vadītāji var sadarboties ar šādām organizācijām, lai atrastu kandidātus, kas atbilst darba prasībām, vai konsultēties ar tām, lai saņemtu atbalstu, kā nodarbināt un vadīt cilvēkus ar autismu ilgtermiņā.

**12. slaidis: 5. princips: Ilgtermiņa un konsekventa atbalsta uzturēšana**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 5: Maintenance of Long-term, Consistent Support**


Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Darba devējiem un vadītājiem var būt nozīmīga loma darbinieku ar invaliditāti - šajā gadījumā - autismu - profesionālajā attīstībā. Ilgtermiņa atbalsts var izpausties kā koučings/mentorings, autismam draudzīgas darba vides uzturēšana, komandas veidošana, attiecību veicināšana ar kolēģiem un līdzcilvēkiem un citi pasākumi.

Labā atbalsta sistēma darbavietā var ietekmēt darbinieku ar autismu sniegumu un attīstību gan profesionālajā, gan personiskajā kontekstā, veicinot neatkarību, individuālo stipro pušu attīstīšanu un sekmējot drošības un piederības sajūtu.

**13. slaidis: 4. princips: individuālisma pieņemšana**



The slide features the ASES logo in the top left corner. The main title is 'Module 4: Provision of Support of Staff with Autism'. Below this, on a light blue background, is the text 'Principle 6: Embracing Individualism'. To the right of this text is a close-up photograph of a person's face with vibrant, multi-colored paint (red, orange, yellow, green, blue, purple) applied to it. The slide is decorated with abstract wavy lines in orange and yellow at the top right and bottom right. In the bottom left corner, there is a logo for the European Union with the text 'Co-funded by the European Union'. At the bottom center, it says 'Module 4: Provision of Support to Staff with Autism'.

**Trenera piezīmes:** Darba devējiem un vadītājiem jāsadarbojas ar nodarbinātības atbalsta sniedzējiem, lai piesaistītu kandidātu ar autismu personības, prasmes, kompetences un intereses.

Pieņemot darbā "pareizo darbinieku darbam", ievērojami palielinās darbinieku apmierinātība un noturība, uzlabojas darba sniegums un strauji paātrinās attīstība.

**Ieteikumi:**

Paskaidrojiet, ka, lai paātrinātu autistu kandidātu stipro pušu un citu vēlamu īpašību apzināšanas procesu, MVU vadītāji/ darba devēji var izmantot ASES vai citus pieejamos rīkus, kas aprakstīti 4. un 6. modulī.

**14. slaidis: 7. princips: taisnīgu pabalstu/algu nodrošināšana**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 7: Provision of Fair Benefits/Salaries**

Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Darba devējiem un vadītājiem darbā pieņemšanas procesā būtu jānodrošina darbiniekiem ar autismu skaidri pabalstu plāni, algu shēmas, apdrošināšana un citas organizācijai specifiskas subsīdijas. Šādā veidā pret kandidātiem/darbiniekiem tiks nodrošināta taisnīga/vienlīdzīga attieksme un viņi varēs pieņemt informētus lēmumus par savu karjeru un dzīves plāniem.

Turklāt taisnīga pabalstu un atalgojuma sistēma var stimulēt darbiniekus ieguldīt organizācijā un savā darbā, tādējādi uzlabojot darba rezultātus.

**15. slaidis: Resursi: Cilvēkresursu vadība, koučings un mentorings & Slide 16: Koučings**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

## Coaching

***"What is Coaching?"***

*A process in the context of which a person with experience in a field supports a learner, in their efforts to achieve personal and professional goals.*

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes: Aprakstiet koučinga definīciju.**

Ar terminu "koučings" apzīmē procesu vai drīzāk pieredzi, kurā persona ar pieredzi kādā jomā atbalsta izglītojamo viņa centienos sasniegt personīgos un profesionālos mērķus. Koučingam var būt daudz priekšrocību attiecībā uz darbinieka/skolotāja sniegumu, personīgo un profesionālo attīstību, kā arī savstarpējām attiecībām. Šie ieguvumi ir šādi:

- Lielāka apmierinātība ar darbu
- Stiprinātas savstarpējās attiecības ar kolēģiem, kolēģiem un priekšniecību.
- Lielāka veikspēja īstermiņā un ilgtermiņā
- Paaugstināta pašapziņa
- Pastiprināta pašnovērošana un pašapziņa
- Pieņemt praksi, kas ļauj konsekventi pārskatīt personīgos un profesionālos mērķus.
- Paātrināta karjeras izaugsme, pateicoties plašākām zināšanām par attiecīgo jomu un motivācijai gūt panākumus šajā jomā.

**Ieteikumi:**

1. Pajautājiet apmācāmajiem, vai viņi jau iepriekš ir pieredzējuši koučingu saistībā ar savu kvalifikācijas celšanu.
2. Pajautājiet apmācāmajiem, vai viņi iepriekš ir vadījuši citus un ko viņi domā par šo pieredzi.

**17. slajds: Mentorings**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Mentoring**

*“What is Mentoring?”*

*Mentoring is a relationship between two people (a Mentor and a Mentee), who form a partnership with the goal of professional and/or personal development.*

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes: paskaidrojiet mentoringa definīciju.**

Mentorings ir attiecības starp diviem cilvēkiem (mentoru un mentorējamo), kuri veido partnerattiecības ar mērķi profesionāli un/vai personīgi attīstīties. Mentors ir pieredzējis cilvēks, kurš dalās zināšanās, pieredzē un padomos ar mentoringa sesiju laikā. Mentori atbalsta un iedrošina savus aizbilstamos, sniedzot ieteikumus un zināšanas, lai viņi varētu uzlabot savas zināšanas, prasmes un kompetences un tādējādi spētu labāk virzīties uz karjeras kāpumu.

Biedrošana, kas laika gaitā veidojas mentoringa attiecību kontekstā, var būtiski ietekmēt autistu aizbildņu ilgtermiņa sniegumu un labklājību, jo viņu prasmes, zināšanas, kompetences, pārliecība un motivācija tiek pastāvīgi uzlabotas.

**Ieteikumi:**

1. Pajautājiem praktiskantiem, vai viņi jau iepriekš ir pieredzējuši mentoringu saistībā ar savu kvalifikācijas celšanu kā jaunāki darbinieki.
2. Pajautājiem praktiskantiem, vai viņi iepriekš ir bijuši citu darbaudzinātāji un ko viņi domā par šo pieredzi.

**18. slaidis: Koučings un mentorings: Atšķirības**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Coaching & Mentoring: Differences**

Coaching and Mentoring are different in terms of:

- Duration
- Specific Objectives
- Relationship Dynamics between participants
- Experience of Participants

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes: Paskaidrojiet atšķirības starp koučingu un mentoringu.**

**a) Koučings:**

1. Koučings parasti ir īstermiņa process, kas parasti ilgst dažus mēnešus,
2. Koučings ir vērsts uz profesionālās veikspējas uzlabošanu, attīstot nemateriālās vērtības, piemēram, prasmes, kompetences un zināšanas.
3. Koučings parasti ir vērsts uz konkrētu prasmju attīstīšanu, un to var piedāvāt gan jauniešiem, gan pieredzējušajiem speciālistiem.

**b) Mentorings:**

1. Mentorings ir ilgtermiņa process, kas var ilgt līdz pat vairākiem gadiem un pat būt attiecības uz visu mūžu.

2. Mentorings ir tiešākas un personīgākas attiecības.

3. Mentoringa mērķis ir profesionālā un personīgā izaugsme, mērķi tiek izvirzīti, ņemot vērā aizbilstamo ieguldījumu, un parasti tas tiek uzsākts, lai atbalstītu jaunākā personāla attīstību.

## 19. slaidis: Treneru un mentoru prasmes



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

### Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

#### The Skills of Coaches and Mentors

- Active Listening
- Communication
- Emotional Intelligence
- Excellent Knowledge of their Field

Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

### Trenera piezīmes: Aprakstiet treneru un mentoru pamatprasmes.

**A) Aktīva klausīšanās;** Apgūstot aktīvās klausīšanās prasmes, treneri spēj veltīt visu uzmanību cilvēkam, ar kuru viņi sazinās, un netiek novērsta viņu uzmanība. Turklāt aktīvā klausīšanās attiecas arī uz ķermeņa valodas apzināšanos un ķermeņa valodas saskaņošanu, lai pielāgotos tam, kas un kā tiek teikts.

**B) Komunikācijas prasmes;** Izglītojamie ir atkarīgi no saviem treneriem, kuri dalās ar savām zināšanām un palīdz viņiem risināt karjeras problēmas, tāpēc komunikācijas skaidrība nodrošina, ka nav pārpratumu vai neskaidrību, kas var kavēt izglītojamo progresu.

**C) Emocionālā inteliģence;** emocionālās inteliģences prasmes attiecas uz cilvēka spēju atpazīt savas emocijas un saprast, kā viņa uzvedība, izvēle, rīcība un reakcija tieši vai netieši ietekmē citus cilvēkus. Emocionālās inteliģences 5 elementi ir šādi:

- i. **Pašapziņa**
- ii. **Pašregulācija**

- iii. **Motivācija**
- iv. **Empātija**
- v. **Sociālās prasmes**

**20. slaidis: Atbalsts darbiniekiem ar autismu: Personāla rīki - ASES rīki/resursi**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

**Module 4: Provision of Support of Staff with Autism**

**Supporting Staff with Autism: HR Tools**

**ASES Tools/Resources (Module 6):**

- ASES Employee Self-Assessment Tool
- ASES Employee Monitoring/Performance Appraisal Tool
- ASES Interview Tool
- ASES Work Environment Evaluation Tool

Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes: Aprakstiet ASES rīku komplektu, kas atrodams 6. modulī:**

- ASES darbinieku pašnovērtējuma rīks
- ASES darbinieku uzraudzības/ darba izpildes novērtēšanas rīks
- ASES intervijas rīks
- ASES darba vides novērtēšanas rīks

**Ieteikumi:**

1. Varat iegūt piemērus no 6. moduļa.
2. Izdrukājiēt dažus piemērus un dalieties ar tiem ar apmācāmajiem kopā ar izdales materiāliem.

**21. slaidis: Atbalsts darbiniekiem ar autismu: Personāla rīki - citi rīki/resursi**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Supporting Staff with Autism: HR Tools**

**Other Tools/Resources:**

- Mentoring Agreement/Contract Tool
- SMART Goals
- Skills Mapping

 Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**22. slaidis: SMART mērķi**

**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**SMART Goals**

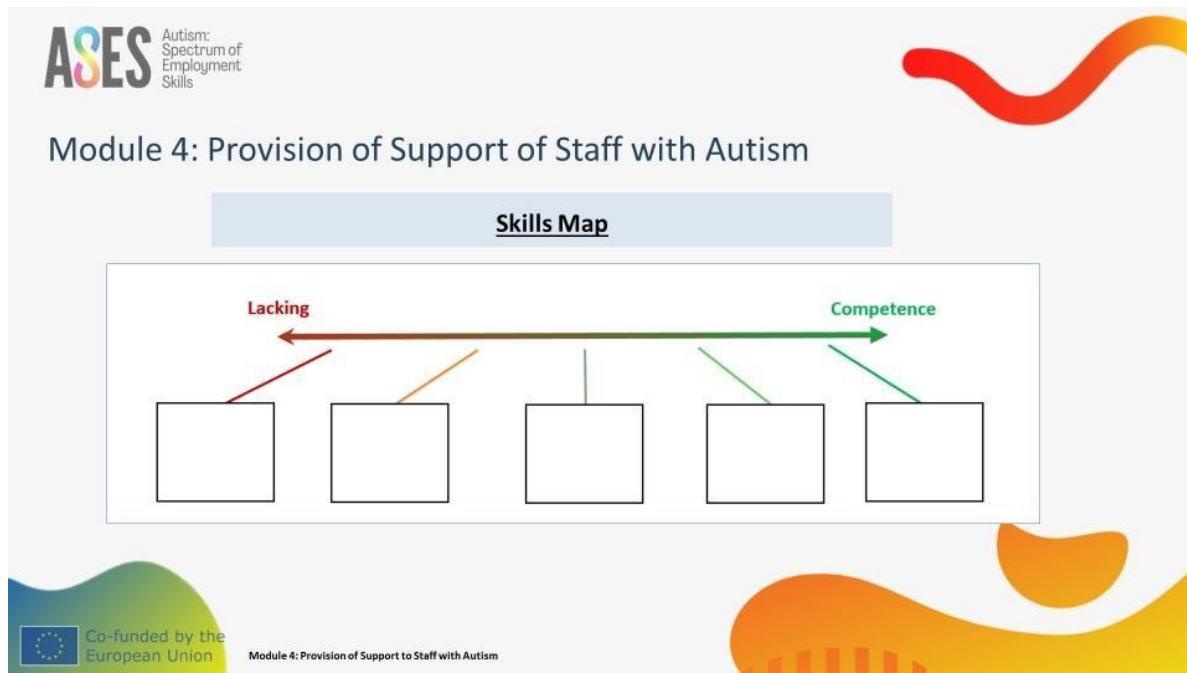
- Specific
- Measurable
- Achievable
- Realistic
- Timely



 Co-funded by the  
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

## 23. slaidis: Prasmju karte



**Trenera piezīmes: Aprakstiet šādus resursus:**

### a) Mentoringa līguma instrumenti

Mentoringa līgums (vai Mentoringa līgums) ir pirmais solis ceļā uz veiksmīgām mentoringa attiecībām starp mentoru un viņa mentorējamo. Ir daži vispārīgi galvenie punkti, kas jāiekļauj līgumā:

- **Mentoringa līguma vispārējā konteksta un mērķa izklāsts**
- **Mentoringa/personisko/profesionālo mērķu identificēšana un apraksts**
- **Informācija par sesiju un ilgtermiņa mentoringa attiecību ilgums**
- **Konfliktu risināšana/ Mentoringa attiecību izbeigšanas līgums**
- **Konfidencialitāte**

Ir pieejamas daudzas bezmaksas tiešsaistes veidnes, ko var izmantot mentoringa līgumu sagatavošanai. Lielisku veidni var atrast Erasmus+ projekta PROCARE oficiālajā tīmekļa vietnē [www.procareproject.eu](http://www.procareproject.eu).

### b) Darbība: SMART karjeras mērķu noteikšana

Personālam ar autismu ir jāsaņem atbalsts, nosakot karjeras mērķus, ja viņiem tas ir nepieciešams.

Vadītāji var palīdzēt saviem darbiniekiem ar autismu noteikt SMART karjeras mērķus. Termins "SMART mērķi" attiecas uz karjeras mērķiem, kas ir:

- Īpašs
- Izmērāms
- Sasniedzams
- Reālistisks
- Savlaicīgi

SMART mērķus var noteikt atbalsta shēmu kontekstā darbiniekiem ar autismu, un tos var uzraudzīt/pārskatīt kā daļu no darba izpildes/darba apmierinātības novērtējuma.

### c) 3. aktivitāte: Prasmju karte

Prasmju kartēšanas pasākumu var īstenot personāla ar autismu nodarbināšanas sākumposmā, un procesu var atkārtot ar noteiktiem intervāliem tā gaitā. Šīs aktivitātes mērķis ir noteikt un novērtēt darbinieku prasmju trūkumus, īpašības un kompetences, lai vadītāji un darbinieki varētu noteikt prioritāros pasākumus to attīstīšanai. Vizualizējot un formulējot savas stiprās un vājās puses prasmēs, zināšanās un kompetencēs, darbinieki ar autismu labāk apzināsies, kā viņiem būtu jānosaka prioritātes savām darbībām profesionālās un personīgās attīstības jomā.

#### Kā īstenot prasmju kartēšanas uzdevumu

- **1. solis:** Izveidojiet prasmju kartes diagrammu, kā parādīts attēlā zemāk.
- **2. solis:** Personāls ar autismu ir jāmudina pierakstīt visas prasmes un kompetences hierarhiskā secībā, sākot no tām, kas viņiem ir, un pēc tam tās, kuru, viņuprāt, viņiem trūkst. Pēc tam viņiem jāanalizē savas mīkstās un cietās prasmes, lai paskaidrotu, kāpēc tās ir nepieciešamas un kā tās veicina viņu darbu. Darba vadītājiem būtu jāpalīdz viņiem noteikt pēc iespējas vairāk prasmju.
- **3. solis:** Personālam ar autismu ir jāizstrādā rīcības plāns, lai uzlabotu savas prasmes vai apgūtu jaunas prasmes saskaņā ar prasmju karti. Turklāt viņi jāmudina domāt par pieejamām iespējām, piemēram, apmācībām un attiecību uzlabošanu ar kolēģiem un līdzcilvēkiem.

## 24. slaidis: Darbinieku ar autismu darba novērtēšana: Labākā prakse



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

### Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

#### Performance Appraisal of Staff with Autism

**Best Practices**

- Probationary Period Assessments
- Long-term Performance Management
- Mindfulness when Dealing with Poor Performance

Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Izstrādāji trīs labākās prakses piemērus, ko MVU vadītāji var īstenot, lai efektīvi uzraudzītu progresu, novērtētu sniegumu un sniegtu atgriezenisko saiti darbiniekiem ar autismu.

### 1. labākā prakse: maksimāli izmantojiet pārbaudes laiku

Darba devējiem kandidātiem jāizskaidro pārbaudes laika mērķis un jāapraksta darba novērtēšanas process. Piemērotības novērtējums sākas jau pirmajā intervijā un turpinās pārbaudes laikā (parasti trīs līdz sešus mēnešus), kura laikā tiek novērtētas prasmes, kompetences, zināšanas un mācību vajadzības. Pārbaudes periodā vadītājiem jāuzrauga darbinieku ar autismu progress un darba rezultāti, regulāri/konstruktīvā veidā jāsniedz atgriezeniskā saite un jāapmierina viņu mācību vajadzības, izmantojot koučingu un/vai mentoringu.

### 2. labākā prakse: leviest ilgtermiņa darbības pārvaldības procedūras

Vadītāji var sekot līdzi darbinieku progresam, plānojot "pārskatīšanas" sesijas individuālā vai pat grupas formātā. Var vienoties par darba izpildes pārskatīšanas sesiju biežumu.

starp vadītājiem un darbiniekiem, lai gan parasti dažādās organizācijās ir sava vadības politika ar iepriekš noteiktiem parametriem.

Darba izpildes novērtēšanas sesijas vadītāji var strukturēt dažādos veidos atkarībā no darbinieku vajadzībām un katras sesijas mērķiem. Sesiju darba kārtībā var iekļaut:

- Diskusijas par ikdienas notikumiem, izaicinājumiem, svarīgākajiem notikumiem, konfliktiem, pozitīvu pieredzi, iedvesmu utt.
- Atgriezeniskās saites sniegšana; vadītāji var izmantot darba izpildes novērtēšanas sesijas, lai sniegtu konstruktīvu atgriezenisko saiti, lai uzslavētu labu sniegumu vai apspriestu jomas, kurās jāveic uzlabojumi, ja sniegums ir nepietiekams.
- Diskusijas par darba sociālajiem aspektiem, attiecībām ar kolēģiem
- Darbinieku atsauksmju par apmierinātību ar darbu un bažām pieņemšana un apspriešana.

### **3. labākā prakse: esiet uzmanīgi, risinot problēmas, kas saistītas ar sliktu sniegumu**

**Slikts darba sniegums visa nodarbinātības cikla laikā** ir iespēja, kas dažādu iemeslu dēļ var piemēklēt visus darbiniekus. Tas jo īpaši attiecas uz darbiniekiem ar autismu, jo:

- Viņiem bieži vien ir jāpilda gaidītie standarti vidē, kas ne vienmēr ļauj viņiem to sasniegt.
- Viņi, iespējams, pilnībā neapzinās savus pienākumus.
- Viņi var saskarties ar saziņas grūtībām.
- Viņi var nebūt motivēti

#### **Ir vairāki veidi, kā mazināt šo risku un risināt sliktas veiktspējas problēmu, piemēram:**

- Vadītājiem/ darba devējiem jāizvērtē darba vide un jāievieš saprātīgi pielāgojumi, lai pielāgotos darbiniekam ar autismu un, protams, neapdraudētu citu darbinieku darbu.
- Vadītājiem/ darba devējiem **jāuztur konsekventa saziņa un jāsniedz konstruktīva atgriezeniskā saite.**
- Vadītājiem/ darba devējiem, gatavojoties atgriezeniskās saites sesijām, jāizpēta problēmu cēloņi; darba devējiem/ vadītājiem jāsavāc pēc iespējas vairāk informācijas un jāveido pilnīgs priekšstats par problēmu, lai viņi varētu sniegt precīzu un jēgpilnu atgriezenisko saiti. Problēmas cēloņa izpratne ir pirmais solis, lai rastu risinājumu.

- Vadītājiem/ darba devējiem jāsniedz konstruktīva atgriezeniskā saite, risinot konkrētus jautājumus vai problēmas un precizējot gaidas/mērķus/standartus.
- **Vadītājiem/ darba devējiem nevajadzētu padarīt problēmu personisku, attiecinot to uz darbinieka invaliditāti vai personības īpašībām.**
- Vadītājiem/ darba devējiem būtu jāizvairās uzdot jautājumus "jā" vai "nē", lūdzot paskaidrojumus un skaidrojumus; darbiniekiem ir tiesības paskaidrot savu situāciju un savas rīcības pamatojumu.
- Vadītājiem/ darba devējiem vienmēr jājautā, vai darbiniekam ir nepieciešama palīdzība un ko viņi var darīt, lai sniegtu lielāku atbalstu.
- Vadītājiem/ darba devējiem vienmēr jāapspriež darbinieku motivācijas līmenis un jāmēģina saprast, kāpēc viņi nejūtas motivēti strādāt.

#### Ieteikumi:

1. Varat izmantot attiecīgos ASES rīkus, kas atrodami 6. modulī.
2. Varat izdrukāt piemērus un izdalīt tos praktikantiem.

**25. slaidis: Modulis 4 kopsavilkums un Slide 26: Noslēgums**



**ASES** Autism:  
Spectrum of  
Employment  
Skills

## Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Module 4 Summary**

**Module 4 Covered:**

- The concept and principles of Supported Employment
- Tools/Resources
- Coaching and Mentoring
- Performance Appraisal/Best Practices

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

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

**Trenera piezīmes:** Apkopoiet 4. moduļa saturu un pateikties dalībniekiem par dalību apmācībā. Atvēliet laiku jautājumiem un atbildēm, kā arī diskusijām un atgriezeniskajai saitei no izglītojamajiem.