



Водич за тренери

Модул 4

Обезбедување поддршка на персоналот со аутизам

Овој проект е финансиран со поддршка од Европската комисија. Оваа публикација ги одразува само гледиштата на авторот и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба што може да се направи на информациите содржани во неа.



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

Користење на ASES Водичот за тренери

ASES водичот за тренери е дизајниран специјално за поддршка и рационализирање на испораката на Наставната програма за стручно образование развиена во контекст на проектот ASES. Наставната програма претставува 3-дневен курс, вкупно 18 часа обука

Слајд бр. 1. Вовед

ASES

Autism:
Spectrum of
Employment
Skills



Забелешки на тренерот:

Претставете се и посветете малку време за да ги запознаете учениците со курсот за обука ASES. Опишете ги целите за учење на курсот, како и Модулот 4. Објаснете им на учениците дека преку Модулот, ќе бидат едуцирани за:

Достапни ресурси што можат да ги користат за поддршка на персоналот со аутизам

1. Искористување на расположливите ресурси за поддршка и задржување на персоналот со аутизам
2. Концептите на коучинг и менторство во контекст на помошен персонал со аутизам
3. Конечно, дајте им можност на учениците да се претстават и да прашаат за нивните очекувања.

Слајд бр. 2: За проектот ACEC

About the ASES Project

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

Project Results:

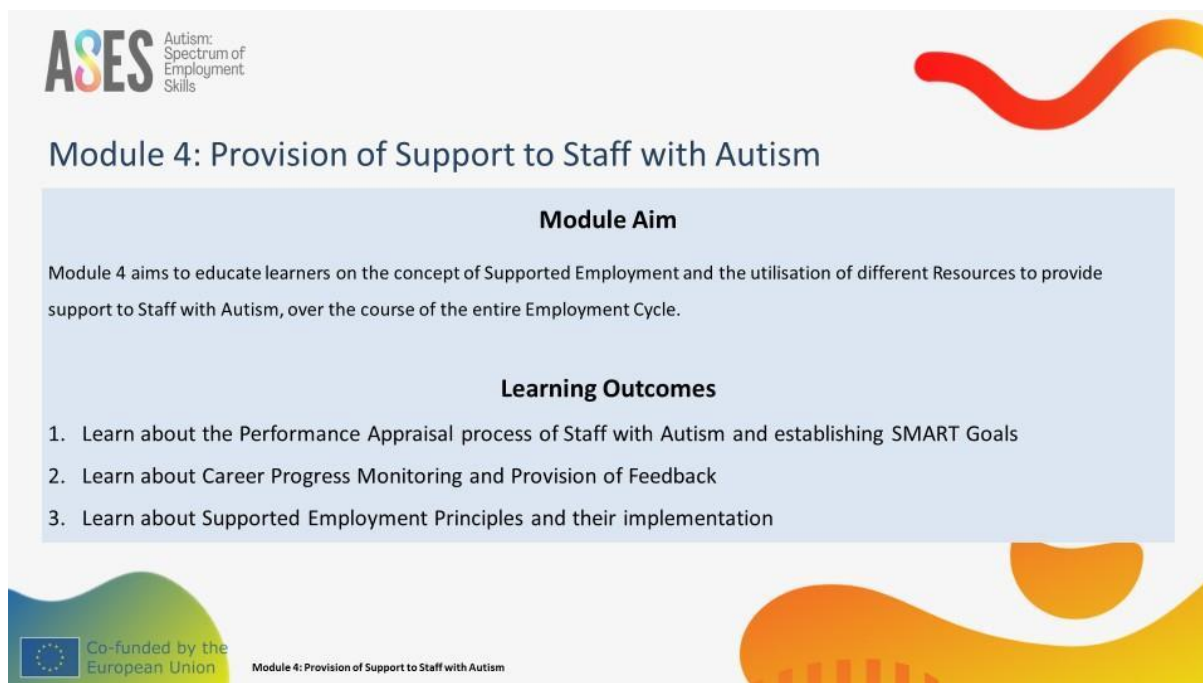
- Comprehensive Training Course and
- A Serious Game
- Tools for Interviewing, Managing and Developing Autistic Staff



Забелешки на тренерот (изборно):

Опишете го концептот на проектот ASES и опишете ги резултатите од проектот.

1. ASES Тренинг курс : Курсот за обука - ASES е насочен кон развој на вештините, знаењата и компетенциите на менаџерите на МСП, со цел да ги поддржи за да можат и тие да го поддржат персоналот со аутизам во текот на целиот циклус на вработување.
2. ASES Сериозна игра: Сериозната игра ASES ќе дејствува како алатка за учење за менаџерите на МСП. Ќе ги предизвика играчите да поминат низ симулирани сценарија за интервју со кандидати со аутизам.
3. ASES Пакетот со алатки: Пакетот со алатки ќе им обезбеди на менаџерите на МСП збир на корисни алатки кои ќе им помогнат да го планираат и имплементираат следново:
 - Проценете ја работната средина и уверете се дека е погодна за аутизам
 - Изведете проценки на перформансите за персоналот со аутизам
 - Овозможете им на персоналот со аутизам самостојно да се следат
 - Интервјуа со кандидати со аутизам



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

Забелешки на обучувачот: Опишете ги целите и резултатите од учењето на курсот

Модулот 4 е за едукација на менаџерите за мали и средни претпријатија и помагање да ги развијат потребните вештини за поддршка на развојот на кариерата, благосостојбата и задржувањето на персоналот со аутизам. Модулот 4 има за цел:

1. Едуцирајте ги учениците за достапните ресурси што можат да ги користат за поддршка на персоналот со аутизам
2. Едуцирајте ги учениците за тоа како да ги користат достапните ресурси за поддршка и задржување на персоналот со аутизам
3. Едуцирајте ги учениците за концептите на коучинг и менторство во контекст на помошниот персонал со аутизам
4. Едуцирајте ги учениците за оценување на перформансите на персоналот со аутизам

Преку Модул 4, учениците ќе научат за:

1. Воспоставување на сесии за оценување на перформансите со помош на алатките ASES
2. Поддршка на персоналот со аутизам во воспоставувањето SMART цели
3. Поддршка на персоналот со аутизам преку идентификување на недостатоците во вештините

4. Поддршка на персоналот со аутизам со конструктивна повратна информација
5. Поддржани принципи за вработување

Слајд бр. 4: Содржина на модулот

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
Erasmus+ Programme
of the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

Забелешки на обучувачот: Дискутирајте за содржината на Модулот 4 и објаснете што ќе следи во презентацијата.

The slide features the ASES logo in the top left corner. The title 'Module 4: Provision of Support of Staff with Autism' is centered at the top. Below it, a light blue box contains the text 'The Concept of 'Supported Employment''. A quote from Frederick and VanderWeele (2019) defines the term. The bottom left corner includes the European Union logo and text indicating co-funding by the Erasmus+ Programme. The slide is decorated with colorful wavy lines in the top right and bottom right corners.

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

Забелешки на обучувачот: Опишете го концептот на поддржано вработување.

Терминот „Поддржано вработување“ се однесува на помошта што им се дава на лицата со ментална или физичка попреченост со цел да бараат работа и да обезбедат конкурентно вработување, додека добиваат истовремен третман. Во контекст на поддржано вработување, на работниците со попреченост им се помага во текот на целиот циклус на вработување во смисла на обезбедување сместување, бенефиции, социјализација и пристап до можности за унапредување на нивната кариера.

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали претходно слушнале за овој концепт
2. Прашајте ги приправниците дали нивните организации го спроведуваат концептот на поддржано вработување
3. Доколку еден или повеќе специјализанти одговорат позитивно на горенаведеното, прашајте ги дали идентификувале какви било предизвици или придобивки од имплементацијата на концептот.
4. Доколку ниту еден од учесниците не одговори позитивно на горенаведеното, прашајте ги што тие сметаат дека се критични бариери за спроведувањето на концептот.



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

Забелешки на обучувачот: Опишете ги придобивките од поддршката за вработување.

Обезбедувањето долгорочно вработување може да има големи придобивки за благосостојбата на сите луѓе, особено на лицата со попреченост вклучувајќи го и аутизмот. Поточно, поддржано вработување може да биде од корист за персоналот со аутизам на следниве начини:

- Пристап до квалитетни услуги и прилагодување (самодоволност)
- Помалку склони кон изолација додека уживате во поздрави социјални односи
- Идентификација на поединечни силни страни или со други зборови, посакувани особини кои можат да придонесат за високи перформанси кога луѓето со аутизам се распоредени на соодветни работни места
- Придонес во борбата против погрешните сфаќања за аутизмот; **Од „инвалидност“ до „конкурентна предност“**
- Развој на социјални вештини како тимска работа и комуникација
- Промоција на невродиверзитет и инклузија не само за лицата со аутизам, туку и за други попречености
- Зголемување на можностите за напредување во кариерата, како што е прилагодена обука поврзана со вештини специфични за работата и други меки вештини



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


Забелешки на обучувачот: Објаснете дека со придржување до 7-те принципи за поддржано вработување, работодавачите и менаџерите можат да се осигураат дека нивните организации се:

- Привлечни за кандидатите со аутизам кои се стремат да обезбедат долгорочно вработување
- Социјално одржливи, преку придонесување за благосостојбата на обесправените групи, како и на нивните локални заедници воопшто
- Овозможување на професионален развој на аутистичниот персонал и подобрување на нивната благосостојба на работното место.
- Овозможување култура за поддршка, каде што менаџерите можат да дејствуваат како тренери/ментори за вработените со аутизам

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

Забелешки на обучувачот: Објаснете дека поддржаното вработување бара имплементација на Политика за „Нулта исклучување“ која диктира дека сите вработени мора да имаат корист од поддршка за време на нивното вработување без оглед на претходните работни искуства, ментална или физичка болест и оштетување или какви било други лични предизвици/тешкотии.

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

Забелешки на обучувачот: Објаснете дека менаџерите/работодавачите во најмала рака треба да бидат свесни за какви било тековни третмани што ги добива персоналот со аутизам.

На овој начин, тие ќе имаат подобро разбирање за предизвиците, тешкотиите и несаканите ефекти што нивните вработени може да ги искушат и затоа ќе бидат во подобра позиција да обезбедат поддршка.

Слајд 10: Принцип 3: Конкурентно вработување



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

Забелешки на обучувачот: Објаснете ја дефиницијата за поимот „Конкурентни работни места“. Терминот се однесува на идејата дека сите можности за вработување треба да бидат отворени за сите членови на заедницата без исклучоци.

Со одржување на „конкурентен“ пазар на труд, работодавачите и менаџерите можат во голема мера да придонесат за намалување на дискриминацијата на обесправените популации и борбата против стигмата против нив, како и за подобрување на благосостојбата/стабилноста на обесправените луѓе и заедниците воопшто.



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

Забелешки на обучувачот: Постојат бројни меѓународни организации кои се специјализирани за:

- Барање работа, вработување
- Подготовка и поддршка за лицата со попреченост и посебни потреби за вработување, вклучително и Аутизам.

Работодавачите и менаџерите можат да работат заедно со таквите организации со цел да најдат кандидати кои ги задоволуваат барањата за работа или да се консултираат со нив за поддршка за тоа како да се вработат и да управуваат со лицата со аутизам на долг рок.



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

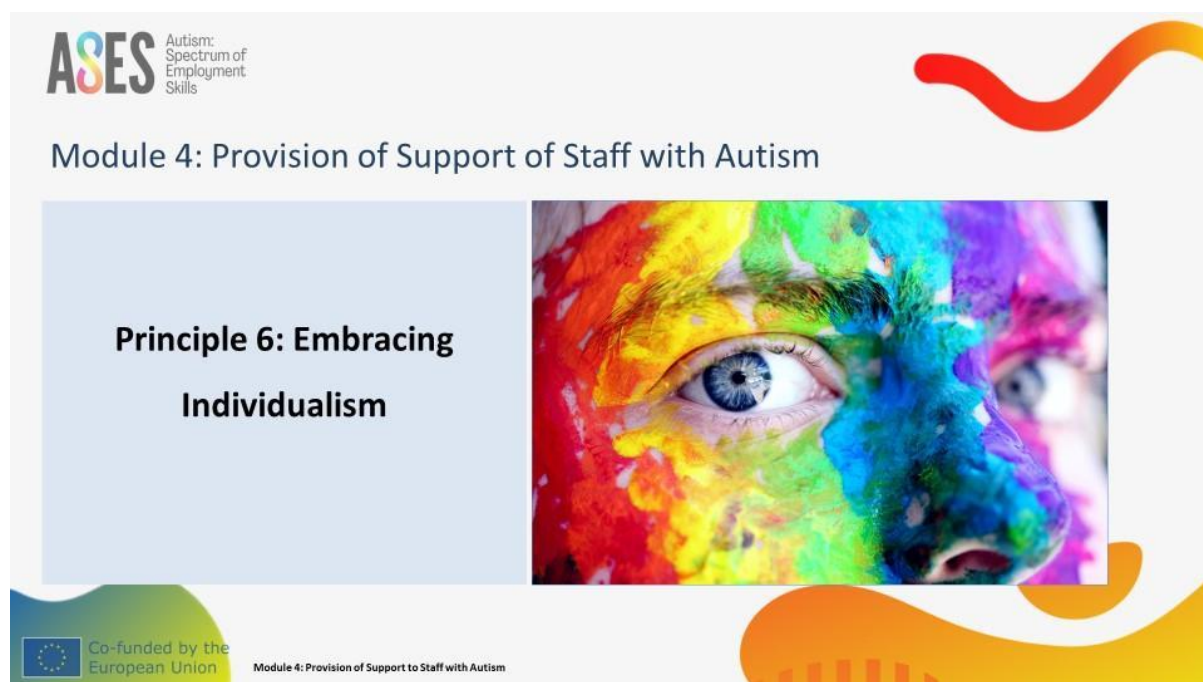
Principle 5: Maintenance of Long-term, Consistent Support

Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

Забелешки на обучувачот: Работодавците и менаџерите можат да играат голема улога во професионалниот развој на персоналот со попреченост - и во овој случај - Аутизам. Долгорочната поддршка може да биде во форма на коучинг/менторство, одржување на работна средина погодна за аутизам, градење тим, негување односи со соработниците и врсниците и многу повеќе.

Добриот систем за поддршка на работното место може да влијае на перформансите и развојот на персоналот со аутизам во професионален, како и личен контекст преку промовирање независност, негување на индивидуалните силни страни и олеснување на чувството на сигурност и припадност.



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

**Principle 6: Embracing
Individualism**

Co-funded by the
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

Забелешки на обучувачот: Работодавците и менаџерите треба да соработуваат со давателите на поддршка при вработување со цел да се привлечат кон личностите, вештините, компетенциите и интересите на кандидатите со аутизам.

Со вработување на „вистинската личност за работата“, задоволството и задржувањето на вработените значително се зголемуваат, перформансите се подобруваат и развојот е експоненцијално забрзан.

Предлози:

Објаснете дека за да се забрза процесот на идентификување на силните страни и другите пожелни особини на кандидатите со аутизам, менаџерите/работодавачите на мали и средни претпријатија можат да ги користат ASES или други достапни алатки опишани во Модул 4 и Модул 6.



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

Забелешки на обучувачот: За време на процесот на регрутирање, работодавачите и менаџерите треба да му обезбедат на аутистичниот персонал јасни планови за бенефиции, шеми за плати, осигурување и други субвенции специфични за организацијата. На овој начин, кандидатите/вработените ќе бидат третирали фер/еднакво и ќе бидат во позиција да донесуваат информирани одлуки за нивната кариера и животни планови.

Дополнително, правичната шема за придобивки и плати може да ги поттикне вработените да инвестираат во организацијата и нивните работни места, што ќе доведе до повисоки перформанси.



The slide features the ASES logo in the top left corner. The title 'Module 4: Provision of Support of Staff with Autism' is centered at the top. Below it, the word 'Coaching' is prominently displayed. A definition of coaching is provided in a light blue box, enclosed in quotation marks. The bottom left corner includes the European Union flag and text indicating co-funding by the Erasmus+ Programme. The slide is decorated with abstract orange and yellow wavy lines on the right and bottom.

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

Забелешки на тренерот: Опишете ја дефиницијата за коучинг.

Терминот „коучинг“ се однесува на процес - или подобро кажано искуство - во контекст на кој лице со искуство во областа го поддржува ученикот во нивните напори да постигнат лични и професионални цели. Коучингот може да има многу придобивки во перформансите, личниот и професионалниот развој како и меѓучовечките односи на вработен/ученик. Овие придобивки се:

- Зголемено задоволство од работата
- Зајакнати меѓучовечки односи со врсниците, колегите и претпоставените
- Зголемени перформанси на краткорочен и долгорочен план
- Зголемена самодоверба
- Зголемено самонабљудување и самосвест
- Усвојување на практики кои овозможуваат доследен преглед на личните и професионалните цели
- Забрзан напредок во кариерата преку зголемено знаење за одредено поле и мотивација да напредувате во тоа поле

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали претходно имале искуство со тренирање во контекст на нивната CPD.
2. Прашајте ги слушателите дали обушувале други во минатото и што мислат за искуството

Слајд 17: Менторство



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

Забелешки на обучувачот: Објаснете ја дефиницијата за менторство.

Менторството е однос помеѓу две лица (ментор и менторирано лице), кои формираат партнерство со цел професионален и/или личен развој. Менторот е искусен поединец кој споделува знаење, искуство и совет со менторираниот, во контекст на менторски сесии. Менторите ги поддржуваат и охрабруваат своите менторирани нудејќи предлози и знаења за да можат да ги подобрат своите знаења, вештини и компетенции и затоа да бидат посposобни да ја унапредат својата кариера.

Друштвото кое се гради со текот на времето во контекст на менторска врска може да има значително влијание врз долгорочните перформанси и благосостојбата на менторираниите со аутизам, бидејќи нивните вештини, знаења, компетенции, доверба и мотивација постојано се подобруваат.

Предлози:

1. Прашајте ги слушателите дали претходно имале искуство со менторство во контекст на нивната CPD како помлад персонал.
2. Прашајте ги слушателите дали менторирале други во минатото и што мислат за искуството..

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 of Staff with Autism

Забелешки на тренерот: Објаснете ги разликите помеѓу коучинг и менторство.

а) Коучинг:

1. Коучингот е обично краткорочен процес, обично трае неколку месеци,
2. Коучингот е фокусиран на подобрување на професионалните перформанси, преку развивање на нематеријални средства како што се вештини, компетенции и знаења.
3. Коучингот обично е насочен кон развој на специфични вештини и може да се понуди и на помлади и на искусни професионалци

б) Менторство:

1. Менторството е долгорочен процес, може да трае до неколку години, па дури и да биде доживотна врска
2. Менторството е подиректен и личен однос
3. Менторството е насочено кон заокружен професионален и личен раст, целите се поставуваат со придонес од менторираните и обично започнува да го поддржува развојот на помладиот персонал



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

Забелешки на тренерот: Опишете ги основните вештини на тренерите и менторите.

А) Активно слушање; Со совладување на вештините на активно слушање, тренерите можат целосно да го посветат своето внимание на личноста со која комуницираат без да бидат расеани. Понатаму, Активното слушање исто така се однесува на свесноста за говорот на телото и усогласувањето на јазикот на телото со цел да се совпадне што се кажува и како.

Б) Комуникациски вештини; Учениците зависат од нивните тренери да ја споделат нивната експертиза и да ги водат низ предизвиците на нивната кариера, така што јасноста на комуникацијата осигурува дека нема недоразбирања или забуни што може да го попречат напредокот на учениците.

В) Емоционална интелигенција; Вештините за емоционална интелигенција се однесуваат на способноста на некој да ги препознае сопствените емоции и да разбере како нивното однесување, избори, постапки и реакции директно или индиректно влијаат на другите луѓе. Петте елементи на емоционалната интелигенција се:

- i. Самосвест
- ii. Саморегулација
- iii. Мотивација
- iv. Емпатијата
- v. Социјални вештини

Слајд 20: Персонал за поддршка со аутизам: Алатки за човечки ресурси – Алатки/ресурси на ASES

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

Забелешки на обучувачот: Опишете го комплетот ASES Алатки, пронајден во Модул 6:

1. Алатка за самооценување на вработените во ASES
2. Алатка за следење/проценка на перформансите на вработените во ASES
3. Алатка за интервју на ASES
4. Алатка за евалуација на работната средина на ASES

Предлози:

1. Можете да извлечете примери од Модул 6.
2. Испечатете неколку примери и споделете ги со слушателите заедно со материјалите.

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


Слајд 22: ПАМЕТНИ цели

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Module 4: Provision of Support of Staff with Autism

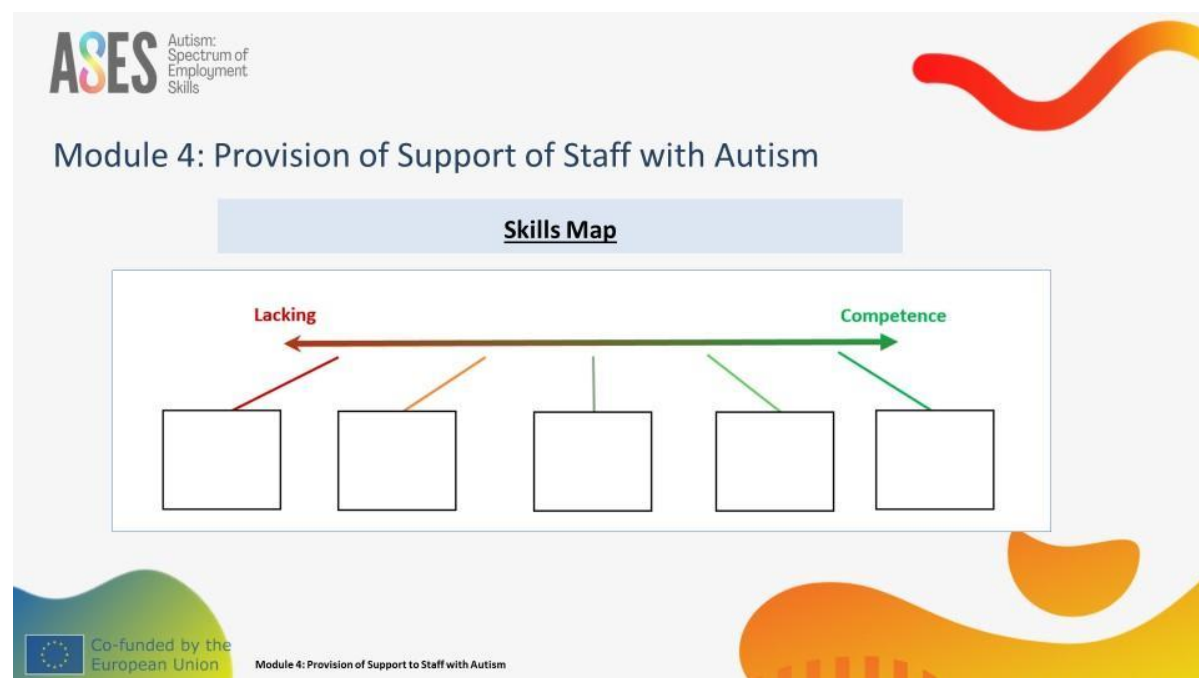
SMART Goals

- Specific
- Measurable
- Achievable
- Realistic
- Timely



Co-funded by the European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism



Забелешки на тренерот: Опишете ги следните ресурси:

а) Договор за менторство

Договорот за менторство е првиот чекор кон успешна менторска врска помеѓу менторите и нивните менторирани. Постојат неколку општи клучни точки што треба да бидат вклучени во Договорот:

1. Елаборација за општиот контекст и целта на Договорот за менторство
2. Идентификација и опис на менторски/лични/професионални цели
3. Информации за сесијата и времетраење на врската со долгорочно менторство
4. Договор за раскинување на односите за разрешување конфликти/менторство
5. Доверливост

Постојат бројни бесплатни, онлајн шаблони кои можат да се користат за изготвување договори за менторство. Одличен образец може да се најде на официјалната веб-страница на Проектот Еразмус+ PROCARE на www.procareproject.eu.

б) Активност: Воспоставување ПАМЕТНИ кариерни цели

Персоналот со аутизам треба да има поддршка при утврдувањето на целите во кариерата, доколку тоа го бара. Супервизорите можат да му помогнат на својот персонал со аутизам да воспостави ПАМЕТНИ кариерни цели. Терминот „ПАМЕТНИ Цели“ се однесува на Цели за кариера кои се:

- Специфичен
- Мерливи
- Достижни
- Реално
- Навремено

SMART Целите може да се постават во контекст на шеми за поддршка за персоналот со аутизам, и да се следат/прегледуваат како дел од проценките на перформансите/задоволството од работата.

в) Активност 3: Мапа на вештини

Активноста за мапирање вештини може да се имплементира во раните фази на вработување на персоналот со аутизам и дали процесот може да се повторува во одредени интервали во текот на неговиот тек. Оваа активност има за цел да ги идентификува и процени празнините во вештините, атрибутите и компетенциите на персоналот за да можат надзорниците и персоналот да им дадат приоритет на активностите за нивно развивање. Со визуелизирање и артикулирање на нивните силни и слаби страни во нивните вештини, знаења и компетенции, персоналот со аутизам ќе стане посвесен за тоа како треба да им даде приоритет на своите активности за професионален и личен развој.

Како да се спроведе вежбата за мапирање на вештини

Чекор 1: Направете графикон за карта на вештини како што е прикажано на сликата подолу.

Чекор 2: Персоналот со аутизам треба да се охрабри да ги запише сите вештини и компетенции што ги има по хиерархиски редослед, почнувајќи од оние што ги имаат и следејќи ги оние за кои веруваат дека им недостасуваат. Потоа, тие треба да ги анализираат своите меки и тешки вештини за да објаснат зошто се потребни и како придонесуваат за нивната работа. Супервизорите треба да им помогнат да идентификуваат што е можно повеќе вештини.

Чекор 3: Персоналот со аутизам треба да се води низ процес на дизајнирање акционен план за подобрување на нивните вештини или стекнување нови според Картата на вештини. Понатаму, тие треба да се охрабруваат да размислуваат за достапните можности како што се обука и подобрување на односите со врсниците и колегите.

Слајд 24: Проценка на перформансите на персоналот со аутизам: најдобри практики

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

Забелешки на обучувачот: Објаснете ги трите најдобри практики кои менаџерите на малите и средните претпријатија можат да ги имплементираат за ефективно да го следат напредокот, да ги оценат перформансите и да обезбедат повратни информации за персоналот со аутизам.

Најдобра практика 1: Извлечете максимум од пробниот период

Работодавците треба да им ја објаснат целта на пробниот период на кандидатите и да го опишат процесот на оценување на работата. Проценката на соодветноста започнува со првото интервју и продолжува во текот на пробниот период (обично три до шест месеци), за време на кој се оценуваат вештините, компетенциите, знаењата и потребите за обука. За време на пробниот период, менаџерите треба да го следат напредокот и перформансите на вработените со аутизам, да даваат редовни/конструктивни повратни информации и да ги задоволат нивните потреби за обука преку обука и/или менторство.

Најдобра практика 2: Спроведување на долгорочни процедури за управување со перформансите

Менаџерите можат да останат во контакт со напредокот на вработените со закажување сесии за „преглед“ во формат еден-на-еден или дури и во група. Зачестеноста на сесиите за преглед на перформансите може да се договори помеѓу менаџерите и вработените, иако обично различни организации имаат свои политики за управување со однапред дефинирани параметри.

Менаџерите може да ги структурираат сесиите за преглед на перформанси на различни начини, според потребите на вработените и целите на секоја сесија. Агендата на сесиите може да вклучува:

- Дискусии за секојдневни настани, предизвици, моменти, конфликти, позитивни искуства, инспирации итн.
- Обезбедување повратни информации; Менаџерите можат да ги користат сесиите за преглед на изведбата за да дадат конструктивна повратна информација со цел да ја пофалат добрата изведба или да разговараат за областите на подобрување во случај на незадоволително работење.
- Дискусија за социјалните аспекти на работата, односите со колегите
- Прием и дискусија за повратни информации од вработените во врска со задоволството од работата и загриженоста

Најдобра практика 3: Бидете внимателни кога се справувате со слаби перформанси

Лошото работење во текот на целиот циклус на вработување е можност на која сите вработени можат да бидат подложни од различни причини. Ова е особено случај со вработените со аутизам, бидејќи:

- Тие често се соочени со предизвик да ги исполнуваат очекуваните стандарди во средина што не мора нужно да им овозможи да го сторат тоа
- Можеби не се целосно свесни за своите одговорности
- Можеби се соочуваат со тешкотии во комуникацијата
- Можеби не се мотивирани

Постојат неколку начини за ублажување на овој ризик и справување со лошите перформанси, како што се:

- Менаџерите/работодавачите треба да ја проценат работната средина и да спроведат разумни прилагодувања со цел да се приспособат на вработениот со аутизам, и секако, без да се загрози работата на другите вработени.
- Менаџерите/работодавачите треба да **одржуваат доследна комуникација и да даваат Конструктивна повратна информација**

- Менаџерите/работодавачите треба да ги истражат причините за проблемите за време на подготовката за сесиите за повратни информации, работодавачите /менаџерите треба да соберат што е можно повеќе информации и да формулираат целосен приказ на проблемот, за да можат да дадат точни и значајни повратни информации. Разбирањето на причината за проблемот е првиот чекор кон наоѓање решение.
- Менаџерите/работодавачите треба да дадат Конструктивна повратна информација преку решавање на конкретни прашања и појаснување на очекувањата/целите/стандардите.
- **Менаџерите/работодавачите треба да избегнуваат да го прават проблемот личен со тоа што ќе го припишат на попреченоста или на карактеристиките на личноста на вработениот.**
- Менаџерите/работодавачите треба да избегнуваат да поставуваат прашања „Да“ или „Не“ кога бараат објаснувања и појаснувања; Вработените имаат право да ја објаснат својата ситуација и образложението зад нивните постапки.
- Менаџерите/работодавачите секогаш треба да прашуваат дали на вработениот му е потребна помош и што можат да направат за да обезбедат поголема поддршка.
- Менаџерите/работодавачите секогаш треба да разговараат за нивоата на мотивација на вработените и да се обидат да разберат зошто тие не се чувствуваат мотивирани да работат.

Предлози:

1. Може да се повикате на релевантните алатки на ASES што се наоѓаат во Модул 6.
2. Можете да испечатите примери и да им ги предадете на слушателите.



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
European Union

Module 4: Provision of Support to Staff with Autism

Забелешки на обучувачот: Сумирајте ја содржината на Модул 4 и заблагодарете им се на учениците за нивното учество на обуката. Посветете малку време на прашања и одговори, како и на дискусија и повратни информации од учениците.