



Водич за обучувачи

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

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.

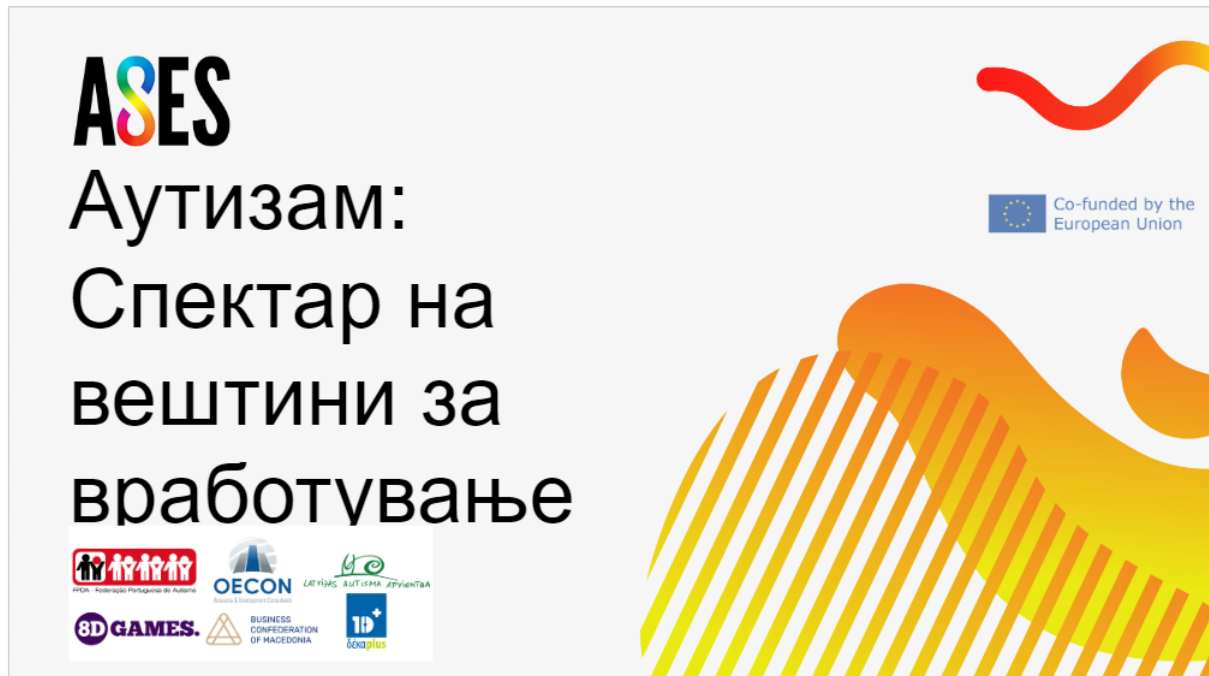


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Користење на Водичот за обучувачи на ASES

Водичот за обучувачи на ASES 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



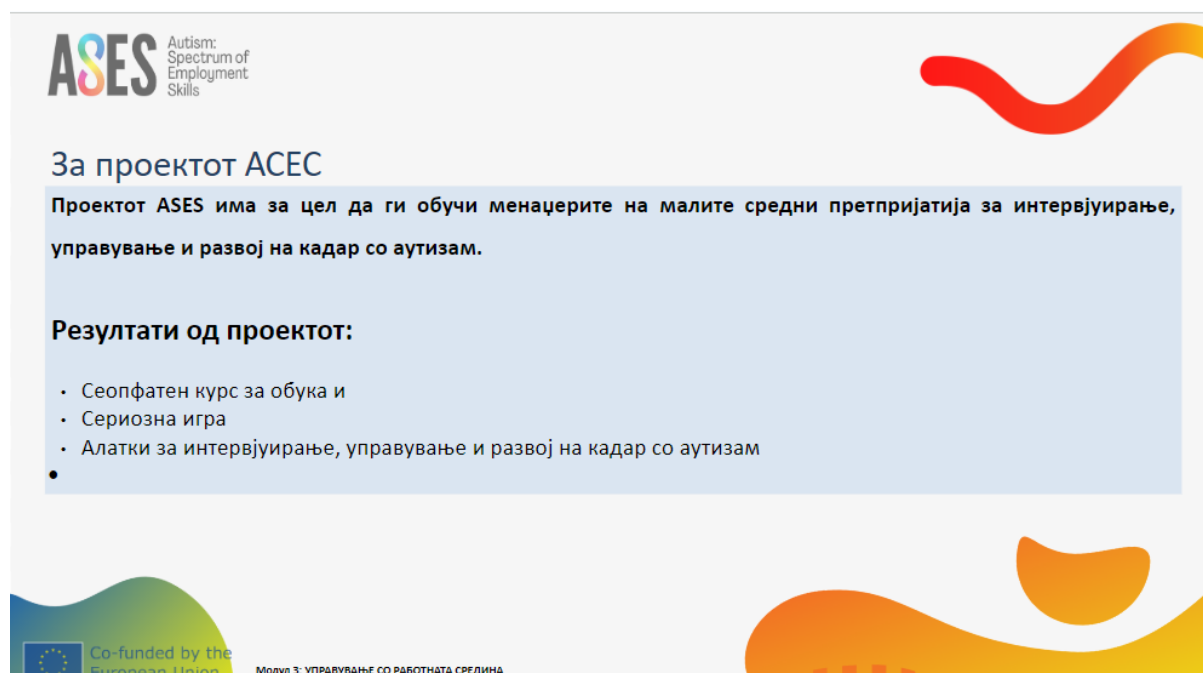
Забелешки за обучувачот:

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 3. Објаснете им на учесниците дека преку овој Модул, тие ќе се едуцираат за:

1. Дефиниција за работна средина погодна за аутизам
2. Развој на вештини за управување со тим на инклузивно работно место
3. Проценка и прилагодување на работната средина на мали и средни претпријатија во контекст пријателски за аутизам

Дајте им можност на учениците да се претстават и да прашаат за нивните очекувања.

Слајд бр. 2: За проектот ACEC



ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

За проектот ACEC

Проектот ASES има за цел да ги обучи менаџерите на малите средни претпријатија за интервјуирање, управување и развој на кадар со аутизам.

Резултати од проектот:

- Сеопфатен курс за обука и
- Сериозна игра
- Алатки за интервјуирање, управување и развој на кадар со аутизам
-

Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Trainer's Notes (Optional):

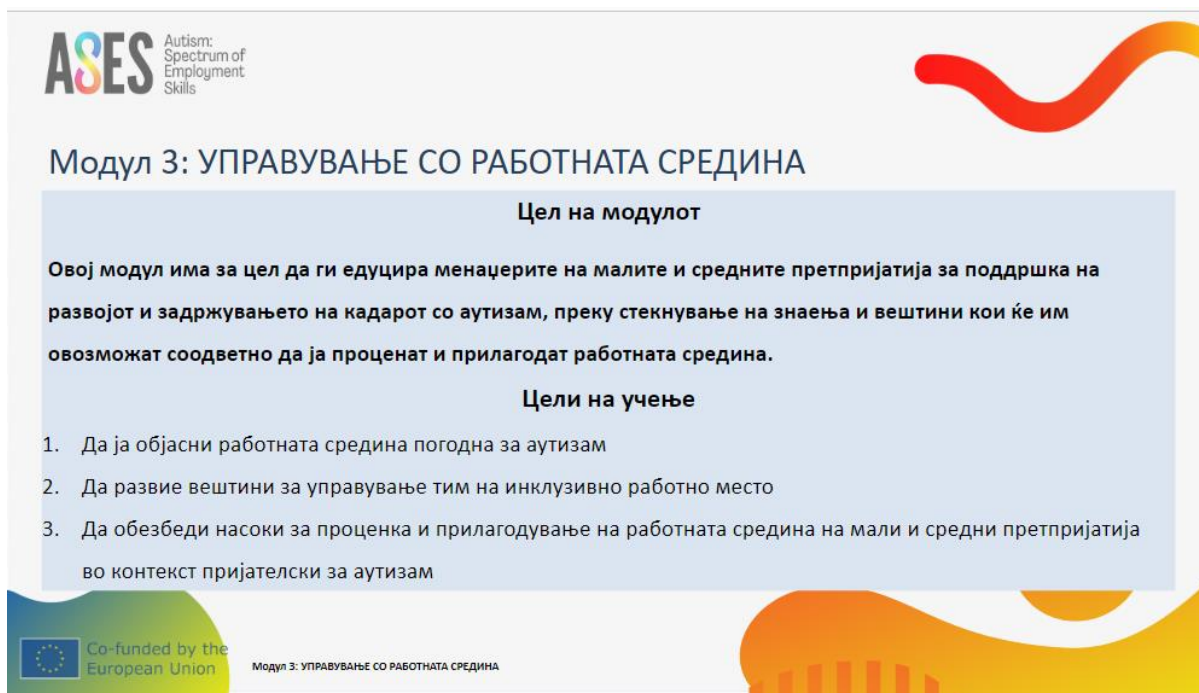
Опишете го концептот на проектот ASES и опишете ги резултатите од проектот.

1. Курс за обука на ACEC: Курсот за обука на ACEC е насочен кон развој на вештините, знаењата и компетенциите на менаџерите на МСП, со цел да ги поддржи во помошниот кадар со аутизам во текот на целиот циклус на вработување.

2. Сериозна игра ASES: 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 Toolkit: Пакетот со алатки ќе им обезбеди на менаџерите на МСП збир на корисни алатки кои ќе им помогнат да го планираат и имплементираат следново:

- Проценка на работната средина и уверете се дека е погодна за аутизам
- Проценка на перформансите за персоналот со аутизам
- Овозможување на персоналот со аутизам самостојно да се следи
- Интервјуа со кандидати со аутизам



Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Цел на модулот

Овој модул има за цел да ги едуцира менаџерите на малите и средните претпријатија за поддршка на развојот и задржувањето на кадарот со аутизам, преку стекнување на знаења и вештини кои ќе им овозможат соодветно да ја проценат и прилагодат работната средина.

Цели на учење

1. Да ја објасни работната средина погодна за аутизам
2. Да развие вештини за управување тим на инклузивно работно место
3. Да обезбеди насоки за проценка и прилагодување на работната средина на мали и средни претпријатија во контекст пријателски за аутизам

Co-funded by the European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Забелешки за обучувачот: Опишете ја целта на модулот и неговите цели за учење.

Модулот 3 има за цел да ги едуцира менаџерите на малите и средните претпријатија за поддршка на развојот и задржувањето на аутистичниот кадар, преку стекнување на знаења и вештини кои ќе им овозможат соодветно да ја проценат и прилагодат работната средина.

Модулот 3 има за цел:

- Да ја објасни работната средина погодна за аутизам
- Да развие вештини за управување тим на инклузивно работно место
- Да обезбеди насоки за проценка и прилагодување на работната средина на мали и средни претпријатија во контекст пријателски за аутизам

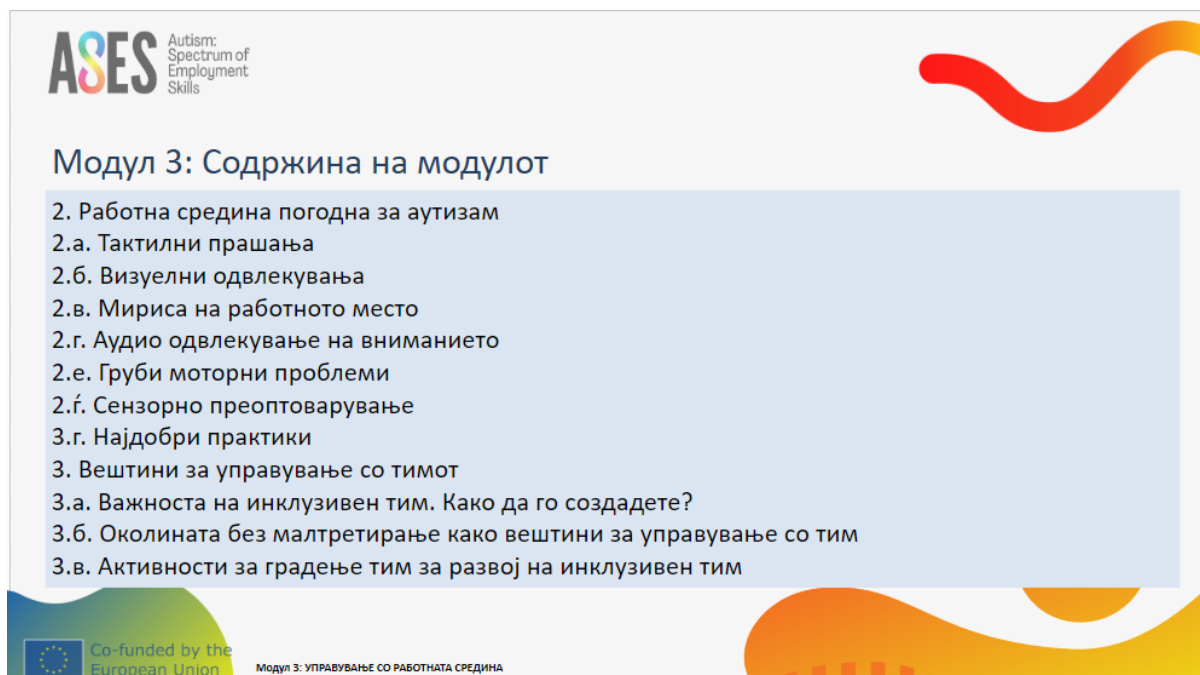
Преку Модул 3, читателите ќе можат да:

- Покажат способност за проценка и прилагодување на работната средина на малите и средните претпријатија во контекст погодна за аутизам
- Имплементираат алатки за проценка и евалуација на работната средина
- Покажат способност за дизајнирање, оценување и прилагодување на активностите за градење тим

- Стекнат познавање на механизмите за управување со тимот, како да ги дизајнирате, воспоставите и одржувате
- Стекнат способност за пренос на знаење на врсниците и колегите

Одрекување: И покрај тоа што е важно да се има на ум дека сите поединци се различни, можно е да се користат генерички алатки за поддршка на донесувањето одлуки кога се создава инклузивна и пријателска организација за аутизам (Matusiak, 2023). Повеќето луѓе од спектарот најдобро функционираат кога се во структурирана средина (Oesch, 2019). Со соодветни алатки, ангажирањето вработени со аутизам може да обезбеди повеќекратни придобивки како што се зголемување на различноста, пополнување на празнините во вештините и распоредување на речиси неискористена, но сепак конкурентна и талентирана група на поединци (Oesch, 2019).

Слајд 4: Содржина на модулот



Модул 3: Содржина на модулот

- 2. Работна средина погодна за аутизам
 - 2.а. Тактилни прашања
 - 2.б. Визуелни одвлекувања
 - 2.в. Мириса на работното место
 - 2.г. Аудио одвлекување на вниманието
 - 2.е. Груби моторни проблеми
 - 2.ѓ. Сензорно преоптоварување
- 3.г. Најдобри практики
- 3. Вештини за управување со тимот
 - 3.а. Важноста на инклузивен тим. Како да го создадете?
 - 3.б. Околината без малтретирање како вештини за управување со тим
 - 3.в. Активности за градење тим за развој на инклузивен тим

Co-funded by the European Union
Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Забелешки за обучувачот: Дискутирајте ја содржината на модул 3


Преку модулот 3, учесниците ќе научат за:

1. Работна средина погодна за аутизам
 - Сетилни прашања
 - Сензорно преоптоварување
 - Најдобри практики
2. Вештини за управување со тимот


- Создавање инклузивен тим
- Активности за градење тим за развој на инклузивен тим


Забелешки на обучувачот: Дискутирајте за содржината на Модулот 3 и објаснете што ќе следи во презентацијата.

Слајдови 5-7: Работна средина погодна за аутизам



Што е работна средина погодна за аутизам?





Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

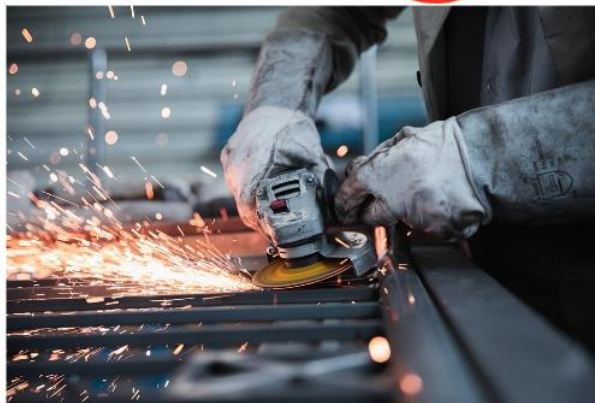
Предлог:

- Прашајте го тимот како тие ја разбираат средината погодна за аутизам и напишете ги нивните одговори на табла.
- or
- Поделете го тимот во помали групи и поканете ги да ја напишат својата дефиниција за пријателска средина за аутизам. Дајте им 10 минути за дискусии и поканете ја секоја група да ги сподели своите одговори
- или
- поканете го тимот да ги именува аспектите на средината погодна за аутизам. Запишете го и споредете го со вашиот следен слајд

Физичка средина
Социјална средина
Организациска култура:
Работни задачи и одговорности
Рамнотежа помеѓу работата и
животот



Прилагодување согласно
сетилата
Јасна комуникација
Флексибилност
Рутински
Инклузивна култура
Управување со поддршка



Забелешки за обучувачот: Дефинирајте и објаснете ја работната средина погодна за аутизам.

Работна средина погодна за аутизам е работно место кое е дизајнирано да ги задоволи уникатните потреби на лицата со аутизам. Еве неколку клучни карактеристики на работната средина погодна за аутизам:

1. **Прилагодување согласно сетилата:** работната средина треба да биде дизајнирана да го минимизира преоптоварувањето на одредени сетила, како што е намалување на бучавата во позадина или обезбедување алатки како слушалки за поништување бучава или играчки за управување со стрес.
2. **Јасна комуникација:** Комуникацијата треба да биде јасна и директна, со акцент на пишани упатства или визуелни помагала кога е можно.
3. **Флексибилност:** распоредот и работните аранжмани треба да бидат флексибилни за да се приспособат на индивидуалните потреби на вработените со аутизам, како што се дозволување паузи кога е потребно или нудење опции за работа од дома.
4. **Рутина:** Промените во распоредот може да бидат предизвикувачки за лицата со аутизам поради важноста на рутината и предвидливоста за многу поединци од спектарот на аутизам. Некои лица со аутизам може да станат вознемирени или вознемирени кога има неочекувани промени во нивниот распоред или рутина и може да се борат да се прилагодат на новите очекувања или активности.
5. **Инклузивна култура:** Културата на работното место треба да биде инклузивна и да ја прифаќа невродиверзитетот, со образование и обука обезбедена за колегите за да им помогне да ги разберат и поддржат лицата со аутизам.
6. **Управување со поддршка:** Менаџерите треба да бидат обучени за тоа како да ги поддржуваат вработените со аутизам, вклучително и препознавање на знаците на сензорно преоптоварување и знаење како да обезбедат сместување.

Слајд 8: Прашања поврзани со допир

Прашања поврзани со допир

Лице со аутизам кое е премногу сензитивно на допир може:

- да избегнува или да го вознемирува дури и лесен допир;
- да му пречат одредени ткаенини, текстури или облека;
- да му пречат ознаки на облеката;
- да има аверзија кон нормалните контакти со кожата, на пример ракување;
- многу да се вознемири од мали и безопасни рани;
- да има отпорност на носење заштитна облека или користење на сигурносни помагала итн.



Забелешка за обучувачот: Опишете неколку можни прашања/проблеми поврзани со допир

Многу лица со аутизам имаат чувствителност со допир, што значи дека може да имаат потешкотии со обработката или толерирањето на одредени видови на допир или текстури. Ова може да влијае на нивната способност за работа на различни начини. Ваквата чувствителност на допир може да го одвлече вниманието или да биде непријатна, што им отежнува на поединците со аутизам да се фокусираат на нивната работа. Одредени материјали или текстури може да предизвикуваат, што го отежнува поединецот да се чувствува удобно или безбедно во својата работна средина.

Лице со аутизам кое е премногу сензитивно на допир може:

- да избегнува или да го вознемирува дури и лесен допир;
- да му пречат одредени ткаенини, текстури или облека;
- да му пречат ознаки на облеката;
- да има аверзија кон нормалните контакти со кожата, на пример ракување;
- многу да се вознемири од мали и безопасни рани;
- да има отпорност на носење заштитна облека или користење на сигурносни помагала итн.

Лице со аутизам кое воопшто не чувствува допир може:

- да допира луѓе (дури и кога е несоодветно);
- да има вродена желба да допира различни текстури; поседува невообичаено висок или низок праг на болка. итн (Шер 2016, стр.27-28)

Групна активност:

- Групна активност бр. 1. Поканете го тимот да развие сценарио со случаи на сензорно преоптоварување на работното место што не знаат како да ги решат. Има два примери:

Сценарио 1:


Вработен со аутизам кој е чувствителен на гласни звуци работи во отворен канцелариски простор. Одеднаш, има силен излив на бучава од блиското градилиште, поради што вработениот се преоптоварува и се вознемирува. Тие се обидуваат да го блокираат шумот со ставање слушалки за поништување на бучавата, но бучавата е сепак прегласна. Вработениот станува неспособен да се концентрира на својата работа и треба да направи пауза за да се смири.

Сценарио 2:

Вработен со аутизам кој е чувствителен на силни мириси работи во лабораторија каде се користат силни хемикалии. Вработениот се обзема од силните мириси, поради што му се гади и се врти. Тие треба да ја напуштат лабораторијата и да направат пауза за да закрепнат. Остатокот од тимот не е сигурен како да го поддржи вработениот, бидејќи не се запознаени со нивната сензорна чувствителност. Ситуацијата доведува до одложување на проектот и намалена продуктивност.

- Групна активност бр. 2. Поканете ги учесниците да ги именува своите сензорни предизвици на работното место. Оваа задача ќе им помогне да развијат емпатија и разбирање за сензорните предизвици за лицата со аутизам.

Слајд 9: Визуелни одвлекувања







Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Визуелни одвлекувања

Лице со аутизам кое е хипер-сензитивно (претерано) на визуелна стимулација може:

- да му пречат светли или флуоресцентни светилки;
- да му пречат шаблоните;
- да има проблеми со читање материјали со висок контраст (како црно на бело);
- да гледа накосо, трепка или да ги трие често очите.



Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Забелешки за обучувачот: Опишете можни визуелни одвлекувања/дистракции со кои што би можеле да се соочат лица со аутизам

Визуелна хиперсензитивност е кога поединецот има интензивен или претеран одговор на одредени визуелни стимули. Ова може да вклучува силни светла, трепкачки светла, преполни средини или одредени обрасци или текстури. Визуелната преосетливост може да предизвика непријатност, вознемиреност или дури и физичка болка кај некои поединци.

Визуелната хипосензитивност, од друга страна, е кога поединецот има намалена чувствителност или одговор на визуелните стимули. Ова може да им отежне да забележат или обработуваат одредени визуелни информации, како што се пишани упатства или визуелни знаци на работното место.

Практични задачи


Можна индивидуална задача може да биде симулирање на визуелна хиперсензитивност со користење на специјализирани очила или технологија за виртуелна реалност. Задачата може да вклучи приправникот да заврши задача, како што е читање или работа на компјутер, додека носи очила или користи програма за виртуелна реалност. Ова ќе му овозможи на приправникот

да ги доживее тешкотиите со кои може да се соочи аутистично лице со визуелна хиперсензитивност во работната средина.

Групна активност:

Групната активност може да вклучи бура на идеи и развивање стратегии за создавање на работно место погодно за аутизам кое се однесува на визуелната хиперсензитивност. Групата може да разговара за начините за намалување или елиминирање на предизвикувачите, како што се светли или треперливи светла, преполни работни простори или визуелни стимули кои го одвлекуваат вниманието. Активноста може да вклучи и сценарија за играње улоги во кои членовите на тимот реагираат на визуелна хиперсензитивност на поддржувачки и разбирлив начин, дозволувајќи им на слушателите да вежбаат ефикасна комуникација и вештини за решавање проблеми. Работејќи заедно како тим, специјализантите би можеле да развијат подобро разбирање за тоа како да ги поддржат и сместат аутистичните лица на работното место.


Слајд бр.10 и 11: Слушни дистракции/одвлекувања




Аудио дистракции

Лицата со аутизам кои се хипер-сензитивни (претерано реагираат) на нивното чувство за звук може:

- лесно да им се одвлекува вниманието поради бучава;
- да создаваат сопствена бучава за да ги задушат другите звуци;
- да не сакаат бучни апарати (печатачи, клима уреди, вентилатори, разговор) итн.;
- да забележуваат звуци во позадина што другите не ги слушаат;
- често да бараат од луѓето да бидат тивки - да престанат да зборуваат или да пеат;





Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Аудио дистракции

Лицата со аутизам кои се хипо-сензитивни (не реагираат) на нивното чувство за звук може да

- бараат бучни ситуации или специфични звуци;
- прават врева;
- не реагираат на вербални знаци (дури и кога се нарекуваат по име);
- сакаат претерано гласна музика;
- изгледаат несвесни за одредени звуци;
- да не ги разбираат или запомнуваат работите што им се кажана (можеби треба упатствата да се повторат)



Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Лицата со аутизам кои се хипер-сензитивни (претерано реагираат) на нивното чувство за звук може:

- лесно да им се одвлекува вниманието поради бучава;
- да создаваат сопствена бучава за да ги задушат другите звуци;
- да не сакаат бучни апарати (печатачи, клима уреди, вентилатори, разговор) итн.;
- да забележуваат звуци во позадина што другите не ги слушаат;
- често да бараат од луѓето да бидат тивки - да престанат да зборуваат или да пеат;

Лицата со аутизам кои се хипо-сензитивни (не реагираат) на нивното чувство за звук може да

- бараат бучни ситуации или специфични звуци;
- прават врева;
- не реагираат на вербални знаци (дури и кога се нарекуваат по име);
- сакаат претерано гласна музика;

- изгледаат несвесни за одредени звуци;
- да не ги разбираат или запомнуваат работите што им се кажана (можеби треба упатствата да се повторат)

Практични задачи

Групната активност би можела да вклучи бура на идеи и развивање стратегии за создавање на работно место погодно за аутизам кое се справува со слушни предизвици. Групата може да разговара за начините за намалување или елиминирање на аудитивните предизвикувачи, како што се гласни звуци, ненадејни звуци или звуци што го одвлекуваат вниманието. Активноста може да вклучи и сценарија за играње улоги во кои членовите на тимот одговараат на аудитивни предизвици на начин на поддршка и разбирање, дозволувајќи им на слушателите да вежбаат ефикасна комуникација и вештини за решавање проблеми. Работејќи заедно како тим, учесниците би можеле да развијат подобро разбирање за тоа како да ги поддржат и сместат аутистичните поединци кои се или хипер-одговорни или хипо-одговорни на звукот на работното место.

Една можна индивидуална задача која би можела да помогне да се зголеми емпатијата и разбирањето на предизвиците за одвраќање на звукот кај аутистичните поединци е да се подготви аудио снимка или серија аудиоснимки кои симулираат различни типови на звуци кои можат да го одвлечат вниманието или да преоптоваруваат. Учесниците можеа да слушаат звуци како што се гласна градежна бучава, високи или продорни звуци, повеќекратни разговори кои се случуваат истовремено или неочекувани или ненадејни звуци. Додека ја слушаат секоја снимка, тие би можеле да земат белешки за сопствените емоционални и физички реакции, вклучително и каква било непријатност или вознемиреност што ја чувствуваат. Оваа активност би можела да им помогне на слушателите подобро да ги разберат искуствата на поединците кои се хипер-одговорни на звук и влијанието што може да го има сензорното преоптоварување врз нивната способност за работа и функционирање во типична работна средина. Исто така, може да им помогне на слушателите да развијат поголема емпатија и чувствителност кон лицата со аутизам и други нарушувања на сетилната обработка.

Слајд 12: Проблеми со моторика

Проблеми со моторика

Лицата со аутизам кои имаат проблеми со моториката:

- им е тешко да планираат движење;
- имаат слаба моторна координација;
- изгледаат несмасни;
- им е тешко да учат/следат физички вежби или чекори за движење.



Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Лицата со аутизам кои имаат проблеми со моториката:

- им е тешко да планираат движење;
- имаат слаба моторна координација;
- изгледаат несмасни;
- им е тешко да учат/следат физички вежби или чекори за движење.

Практични задачи

Еве неколку идеи за индивидуални и групни задачи кои би можеле да помогнат да се разберат предизвиците на грубите моторни проблеми и да се зголеми емпатијата. Изберете ги и имплементирајте ги според бројот на специјализанти и средината за обука:

- **Симулирани задачи:** Учесниците нека се обидат да ги завршат задачите што симулираат тешки моторни предизвици, како што е врзување на нивните чевли со едната рака или носење тежок предмет додека одат на нерамни површини.
- **Сетилно одење:** Учесниците да се обидат да се движат со врзани очи или со затворени очи за да симулираат како грубите моторни проблеми можат да влијаат на рамнотежата и просторната свест.

- **Игри за градење тим:** играјте игри за градење тим за кои е потребна соработка и физичка координација, како што е штафетна трка или игра на улов.
- **Симулациски вежби:** Користете симулациски вежби за да им помогнете на учесниците да разберат како грубите моторни проблеми можат да влијаат на секојдневните животни активности, како што се пишување со ограничена подвижност на рацете или навигација во јавен превоз.
- **Разговори со експертите според искуството:** Донесете гостин говорник со груба моторна попреченост да зборува за нивните искуства и да одговори на прашања од учесниците.
- **Вежби за играње улоги:** Поставете им на учесниците сценарија за играње улоги во кои тие мора да примат некој со груби моторни проблеми, како што е помош на некој со ограничена подвижност во јавниот превоз или помагање на колега со физичка попреченост на работното место.
- **Патека за сензорни пречки:** Поставете патека со пречки што ги предизвикува учесниците да се движат низ различни сензорни искуства, како што се нерамни површини, тесни простори или предмети што се движат.
- **Отворена дискусија:** Обезбедете безбеден простор за учесниците отворено да разговараат за сопствените искуства со големи моторни предизвици или да поставуваат прашања и да учат од другите.

Слајдови 13-14: Преоптоварување на сетилата

Преоптоварување на сетилата



Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

ШТО ПОМАГА, А ШТО НЕ?



Co-funded by the
European Union

Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Преоптоварувањето на сетилата може да биде многу нарушувачко, па дури и трауматично за лицата со аутизам на работното место. Ако поединецот со аутизам доживее преоптоварување со сетилата, тоа може да влијае на нивната способност да се концентрира, да ги заврши задачите и ефикасно да комуницира со колегите. Исто така, може да предизвика физичка непријатност или анксиозност, што доведува до намалена продуктивност и зголемено ниво на стрес. Во тешки случаи, сензорното преоптоварување може дури и да резултира со топење или исклучување, каде што поединецот можеби ќе

треба привремено да ја напушти работната средина за да се опорави. Важно е работодавците да бидат свесни за ова и да обезбедат сместување што ќе помогне да се ублажи преоптоварувањето со сетилата и да се создаде поинклузивна и поудобна работна средина за сите вработени.

Управувањето со работната средина за поддршка на лицата со аутизам може да вклучи различни стратегии и алатки. Некои примери вклучуваат:

- **Приспособувања на работната средина:** Приспособувањето на работната средина, како што се намалување на нивото на бучава или минимизирање на силно осветлување, може да помогне да се создаде поудобен и поподдржлив работен простор за лицата со аутизам. Алатките како што се слушалките за поништување на шум, очилата за сонце или фиџет играчките исто така може да бидат корисни. Ова може да помогне да се зголеми продуктивноста, како и да се подобри расположението.
- **Алатки за комуникација:** алатките за комуникација како што се визуелните распореди, социјални приказни или листи за проверка може да помогнат да се поддржи јасната комуникација и да се намали анксиозноста или конфузијата.
- **Работни услови:** Работните услови, како што се флексибилни работни распореди, модификации на задачи или обука за работа, може да помогне да се создаде поподдржливо и поинклузивно работно место за лицата со аутизам.
- **Сензорни потпори:** сензорните потпори, како што се ќебиња со тежина или седишта погодни за сетилата, може да помогнат да се поддржат лицата со проблеми со сензорната обработка и да се намалат чувствата на преоптоварување или анксиозност.
- **Обука и образование:** Обезбедувањето обука и образование на работодавците, соработниците и самите поединци со аутизам може да помогне да се зголеми свеста и разбирањето за аутизмот и да се поддржат стратегиите. Ова може да помогне да се создаде поприфатлива и инклузивна работна средина за сите вработени.

Размислете за овие работни услови што може да му требаат на вработен со аутизам:

- **Приватно место за работа.** Некои вработени со аутизам ќе го ценат приватно место за работа каде што можат да контролираат работи како светлина и бучава.

- **Исклучување на светлата.** Многу луѓе со аутизам се чувствителни на флуоресцентни светла. Светлата понекогаш треперат и создаваат силен звук на зурење што може да ги поттикне луѓето со аутизам. Овие флуоресцентни светилки може да се вклучат со природно осветлување и или со природен спектар LED осветлување. Повеќето училишта го користат ова осветлување и тоа може да биде борба за аутистичните ученици, изложени со часови секој ден.
- **Ролетни за прозорците.** Ако вашиот вработен е до прозорец, можете да обезбедите ролетни за да можат да контролираат колку светлина поминува низ. Чувствителноста на светлина може да создаде замор на очите и главоболки за оние кои се чувствителни. Размислете да им дозволите да носат очила за сонце доколку не се достапни ролетни.
- **Музика на слушалки.** Некои вработени со аутизам може да имаат потреба од дополнителен сензорен влез. Слушањето музика на слушалки може да биде корисно решение.
- **Сетилни паузи.** На вашиот вработен со аутизам може да му требаат мали паузи за да може да се одмори од премногу стимули или да бара дополнителни стимули кога е потребно.
- **Чувствителност од другите вработени.** Кога е изводливо, другите вработени можеби ќе можат да им помогнат на своите колеги со аутизам. На пример, охрабрувањето на другите вработени да избегнуваат да јадат храна со силен мирис надвор од местата за одмор може да биде корисно. (Гир 2021, стр.20-21)

Какви вештини за управување
со тим имате?

Какви вештини за управување
со тим ви се потребни?



Практична задача: Дискутирајте за вештините за управување со тимот во групи или напишете ги одговорите на табла според големината и местото на групата и контекстот на приправникот.

Дискутирајте за вештините за управување со тимот и споредете ги нивните одговори со следниот слајд.

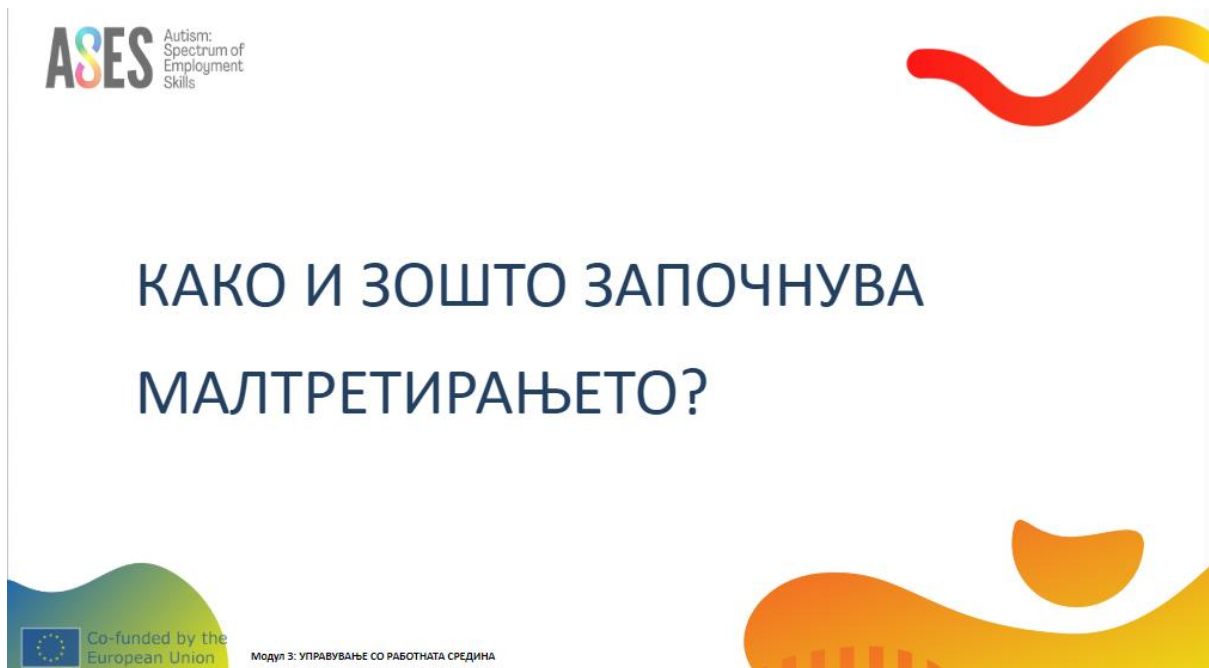
Слајд бр. 16: Вештини за управување со тимот

Вештини за управување со тимот

Едуцирајте ги членовите на тимот за аутизмот и неговото влијание врз поединците

- Создадете јасни насоки за комуникација
- Обезбедете работни услови за поддршка на сетилните потреби
- Воспоставете јасни очекувања и рутини
- Негувајте култура на инклузивност
- Создадете можности за социјална интеракција
- Обезбедете обука за ефективно управување со тимот
- Охрабрете ја отворената комуникација
- Промовирајте флексибилност и креативност
- Следете го напредокот и приспособете се по потреба





Практична задача

Еве неколку индивидуални идеи за задачи кои би можеле да помогнат да се зголеми разбирањето зошто може да се појави малтретирање кон поединец со аутизам на работното место:

- **Истражување и размислување:** Учесниците нека истражуваат и размислуваат за вообичаените заблуди за аутизмот, предизвиците со кои може да се соочат лицата со аутизам на работното место и потенцијалното влијание на малтретирањето врз овие лица.
- **Личен наратив:** Поканете ги слушателите да напишат лична приказна за време кога се чувствувале различни или исклучени од групата. Ова може да им помогне да сочувствуваат со искуствата на некој со аутизам кој може да се чувствува слично на работното место.
- **Играње улоги:** Симулирајте разни сценарија со учесниците со претходно развиени задачи во кои тие комуницираат со колега со аутизам. Ова може да им помогне да добијат увид во тоа како нивните сопствени однесувања и ставови можат да придонесат за позитивна или негативна средина на работното место за лицата со аутизам.

- **Анализа на видео:** Гледајте и дискутирајте видеа од интеракции на работното место помеѓу поединци со и без аутизам. Ова може да им помогне на поединците да идентификуваат специфични однесувања или стилови на комуникација што може да доведат до недоразбирања или конфликти.
- **Разговори со експерти:** Поканете експерт од областа на аутизмот да разговара со групата за предизвиците со кои се соочуваат лицата со аутизам на работното место и како колегите можат најдобро да ги поддржат. Ова може да обезбеди подлабоко разбирање и емпатија за искуствата на лицата со аутизам на работното место.

Слајд 18: Активности за тим билдинг за развој на инклузивен тим

Активности за тим билдинг за развој на инклузивен тим

- Активности за кршење на мраз
- Заеднички активности за решавање проблеми
- Групни сесии за бура на идеи
- Игри за тим билдинг
- Сесии за обука за различности



Co-funded by the
European Union


Модул 3: УПРАВУВАЊЕ СО РАБОТНАТА СРЕДИНА

Инклузивното градење тим е од суштинско значење за малите и средни претпријатија (МСП) бидејќи промовира различност, вклученост и позитивна култура на работното место. Инклузивната стратегија за градење тим гарантира дека сите членови на тимот, вклучително и оние со попреченост или невроразновидни состојби, како што е аутизмот, се чувствуваат ценети и поддржани на работното место. Ова, пак, може да доведе до зголемен ангажман на вработените, подобри перформанси и поголемо задоволство од работата.

ASES Autism:
Spectrum of
Employment
Skills

Ви благодарам на вниманието

Одредување: Поддршката на Европската комисија за производството на оваа публикација не претставува одобрување на содржината, која ги одразува само гледиштата на авторите и Комисијата не може да биде одговорна за каква било употреба на информациите содржани во неа.

 Co-funded by the
European Union