



NDIS Quality
and Safeguards
Commission



NDIS Workforce
Capability Framework

Pagsusuperbisa Para Sa Kakayahan

Filipino

Pagtutulungan: Gabay Para
sa mga Superbisor

Setyembre 2023








Mga Nilalaman

Icon key ng user	1
Panimula	2
Mga kaugnay na sanggunian sa superbisyon.....	2
Ano ang nasa gabay na ito	3
Paggamit ng gabay na ito.....	3
Seksyon 1: Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap at paano maghahanda para sa mga ito.....	4
Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap	4
Paghahanda para sa mga pag-uusap	5
Pagtatala ng mga resulta	6
Seksyon 2: Ang Gabay sa Pag-uusap	7
Pagsasaayos ng relasyon ng kalahok at manggagawa	7
Kakayahan ng manggagawa.....	9
Pag-unawa sa kung ano ang mahalaga.....	11
Pagbibigay ng suporta.....	13
Pangungumusta	15
Iba pang kapaki-pakinabang na sanggunian.....	16

Icon key ng user

Ang bawat dokumento sa koleksyon ng mga sanggunian ng NDIS Workforce Capability Framework ay gumagamit ng isa o higit pang icon para ipakita sa pinag-uukulang user o mga user.

Icon	Key
	Mga kalahok ng NDIS
	Mga manggagawa
	Mga superbisor at frontline na manedyer
	Mga senior na manedyer at lider
	Mga provider ng NDIS

Panimula

Ang mga organisasyon ay responsable para sa kalidad ng suporta na kanilang inihahatid, tulad ng nakasaad sa [NDIS Code of Conduct](#) at sa [NDIS Practice Standards](#). May mahalagang papel ang mga superbisor sa pagsuporta sa kanilang organisasyon upang matugunan ang kanilang mga responsibilidad.

Ang mga suporta at serbisyo na ihahatid sa mga kalahok ng NDIS ay nakabalangkas sa mataas na antas sa mga Plano ng NDIS ng mga kalahok, kasunduan sa serbisyo, at iskedyl ng serbisyo. Inilalarawan ng mga dokumentong ito 'kung ano' ang mga suportang ipagkakaloob. Ang [NDIS Workforce Capability Framework \(ang Framework\)](#) ay naglalarawan ng mga kakayahan na kinakailangan upang maihatid ang mga suportang iyon. Inilalarawan ng gabay na ito kung paano ilalapat ang Framework sa pagsuporta sa indibidwal na kalahok.

Ang pagsasabuhay sa mga plano ng suporta para sa bawat kalahok ng NDIS ay nangangailangan ng pinagsamang pagsisikap mo, ng manggagawa, at ng organisasyon upang makamit ang mga napagkasunduang layunin. Ang tatluhang pakikipagkomunikasyon sa pagitan mo, ng kalahok at ng mga manggagawa ay isang epektibong paraan para gawin ito.

Mga kaugnay na sanggunian sa superbisyon

Bahagi ang gabay na ito ng isang bungkos ng mga sanggunian na 'Pagsusuperbisa para sa Kakayahan' na binuo ng NDIS Quality and Safeguards Commission (ang NDIS Commission). Maaari mong tingnan ang [buong bungkos ng mga sanggunian](#) sa aming website o ma-access ang mga kaugnay na sanggunian sa pamamagitan ng pagpili ng mga link sa ibaba. Nakalista sa dulo ng gabay na ito ang mga karagdagang kapaki-pakinabang na sangguniang binuo ng NDIS Commission.

Mga kaugnay na sanggunian sa superbisyon

- [Pangkalahatang Ideya ng mga Sanggunian \(Overview of Resources\)](#)
- [Relasyon ng Superbisyon at Suporta: Gabay para sa mga Superbisor at Manggagawa](#)
- [Template ng Kasunduan sa Paggampan \(Performance Agreement\)](#)
- [Pagpapaunlad ng Pagkatuto at Kakayahan: Gabay para sa mga Superbisor](#)
- [Tip Sheet ng Feedback para sa mga Superbisor](#)

Ano ang nasa gabay na ito

May dalawang seksyon ang gabay na ito.

- Ang unang seksyon ay nagtatala ng mga karaniwang sitwasyon na nagbibigay ng mga pagkakataon upang pag-usapan ang mga inaasahan, humingi ng feedback, at magkasundo sa mga hakbang sa hinaharap. Nagmumungkahi rin ito kung paano makikibahagi ang mga kalahok at manggagawa para pag-isipan ang tungkol sa kanilang mga inaasahan at paghandaan ang mga pag-uusap.
- Ang ikalawang seksyon ay nagbibigay ng serye ng mga tanong at pang-udyok (prompt) na puwede mong magamit para gabayan ang komunikasyon ng mga kalahok at manggagawa sa iba't ibang sitwasyon na inilarawan sa Seksyon 1. Mayroon din itong mga halimbawa upang ilarawan kung paano puwedeng gamitin ang mga tanong ng mga kalahok, manggagawa, at superbisor sa iba't ibang sitwasyon.

Paggamit ng gabay na ito

Binuo ang gabay na ito upang suportahan ang tatluhang pakikipagkomunikasyon. Puwede mong gamitin ang gabay na ito bilang prompt sa pagbabalangkas ng mga pag-uusap na ito para pag-isipan ang iyong sariling papel at ambag bilang tagapagpadaloy. Dapat mo ring imungkahi sa manggagawa at kalahok na i-access nila ang kani-kanilang sariling bersyon ng gabay na ito para mahikayat ang kanilang aktibong pakikibahagi.

Seksyon 1: Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap at paano maghahanda para sa mga ito

Ang matatag at mapagkakatiwalaang relasyon ang batayan ng mabuting suporta, at ang nagpapatuloy at bukas na komunikasyon ang susi sa mga epektibong pakikipagtrabaho. Ang malinaw at magkakaayong pag-unawa tungkol sa mga inaasahan at responsibilidad ay mahalagang unang hakbang sa pagbuo ng relasyon sa pakikipagtrabaho sa isang kalahok ng NDIS. Kasinghalaga rin nito ang pangungumusta, pag-anyayang magbigay ng feedback, at pag-aangkop para salaminin ang mga nagbagong pangangailangan o priyoridad sa proseso.

Ang iyong papel ay lumikha ng kapaligiran kung saan kapwa ang kalahok ng NDIS at ang manggagawa ay komportable at kayang humingi ng paglilinaw o tulong, magmungkahi o magharap ng mahirap na suliranin kung kailangan nila. Sa simula, kinabibilangan ito ng pagkumpirma kung ano ang mas gustong paraan ng pakikipag-usap ng kalahok nang sa gayon ay mas epektibo silang makibahagi at mag-ambag, lalo na kung hindi nakapagsasalita ang mga kalahok.

Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap

- **Nag-aayos ka na suportahan ang isang bagong kalahok:** Kinatagpo mo ang kalahok para kilalanin siya, kumpirmahin ang mga suportang gagawin, at unawain ang kanilang mga pangangailangan at kagustuhan. Itatala mo ang mahahalagang punto para matiyak mong ang mga manggagawa sa kanilang team ng suporta ay may mga nauugnay na kakayahan at alam kung ano ang inaasahan. Ipapaliwanag mo rin ang iyong papel bilang superbisor at ang iyong responsibilidad para tiyaking nagagawa ang suporta ayon sa mga inaasahang pamantayan. Ipapaliwanag mo na kukumustahin mo ang mga bagay-bagay paminsan-minsan at hihikayatin ang mga kalahok na direktang magbigay ng feedback sa mga manggagawa o sa iyo, kabilang ang papuri para sa mahusay na trabaho at anumang puwede pang pagbutihin.
- **Lumalahok ang manggagawa sa team ng suporta para sa kalahok:** Tinitiyak mo na nauunawaan ng manggagawa ang mga suporta na gagawin at ang mga pangangailangan at kagustuhan ng kalahok. Bibigyan mo siya ng impormasyon na mula sa kalahok at itanong kung mayroon siyang anumang agam-agam bago siya magsimula. Nagpa-follow up ka sa pamamagitan ng pagpapakilala ng manggagawa sa kalahok at tinitiyak na may malinaw at magkaayon na pagkaunawa kung anong suporta ang dapat gawin at paano ito gagawin.
- **Ang manggagawa na sinusuperbisa mo ay humihiling ng iyong tulong para suportahan ang kalahok:** Maglaan ka ng oras para kausapin siya nang sa gayon ay matukoy ninyo kung saan at paano niya kailangan ng tulong. Bilang bahagi ng pag-uusap, tatalakayin ninyo ang anumang kaugnay na pangangailangan para sa pagpapaunlad ng kakayahan at paano tutugunan ang mga ito at kung kailangan, ia-update ang seksyon ng Plano sa Pagpapaunlad ng Kakayahan sa Kasunduan sa Paggampan ng Manggagawa.

- **May insidente o muntikang aksidente:** Pag-uusapan ninyo ng manggagawa at ng kalahok kung ano ang nangyari at ang mga posibleng sanhi at magkasundo kung paano titiyaking hindi na ito mangyayaring muli. Itatala mo ang resulta nang sa gayon ay mababatid ng kalahok at ng lahat ng kanyang tagasuportang manggagawa ang mga bagong kaayusan. Isasaalang-alang mo kung may anumang kaugnay na pangangailangan para sa pagpapaunlad ng kakayahan para sa indibidwal na manggagawa o sa buong organisasyon. Kung gayon, ia-update mo ang nauugnay na seksyon ng Plano sa Pagpapaunlad ng Kakayahan ng Manggagawa sa Kasunduan sa Paggampan ng Manggagawa.
- **Regular na pangungumusta para talakayin ang kalagayan ng mga bagay-bagay:** Bilang bahagi ng iyong regular na pagsusuri, ikaw, ang manggagawa, at ang kalahok ay titingnang muli ang inyong naunang kasunduan sa mga inaasahan, talakayin ang kalagayan ng mga bagay-bagay, itatala ang anumang feedback mula sa kalahok o sa manggagawa, at magsagawa ng anumang kinakailangang pag-angkop kung paano magagawa ang mga suporta batay sa pagbabago sa sitwasyon o sa mga pangangailangan.

Paghahanda para sa mga pag-uusap

Aalamin mo ang tungkol sa mga pangangailangan at kagustuhan sa komunikasyon ng kalahok at aalamin kung gusto niyang isangkot ang sinumang iba pa kapag tinatalakay sa iyo o sa manggagawa ang suporta sa kanya, gaya ng kapamilya. Ipaplano mo kung ano ang tatalakayin, mga tanong at kung paano ang pinakamahusay na paraan ng pagharap ng mga isyu. Lubos na pinapahusay nito ang kalidad at kapakinabangan ng mga dalawahan o tatluhang pakikipagkomunikasyon sa pagitan ng kalahok, ng manggagawa at ng superbisor. Bilang superbisor, hihikayatin mo ang mga kalahok at manggagawa na i-access ang kani-kanilang bersyon ng sangguniang ito para tulungan silang pag-isipan ang impormasyon na gusto nilang ibahagi o tanggapin, mga punto na gusto nilang suriin, atbp.

Pag-aangkop ng Gabay sa Pag-uusap para sa iyong sitwasyon: Titingnan mo kung ang mga tanong sa Gabay sa Pag-uusap ay nauugnay sa mga sitwasyon. Sa pamamagitan ng pagpili ng mga pangunahing heading sa Gabay sa Pag-uusap, puwede mong i-link ang mga nauugnay na sentral na kakayahan sa Framework para malaman kung gusto mong magtanong tungkol sa iba pang aspeto ng kakayahan para umangkop sa mga pangangailangan ng kalahok.

Depende sa mga suportang kailangan ng indibidwal na kalahok, baka gusto mong isaalang-alang ang [mga karagdagang kakayahan sa pagkakakilanlan](#) na nauugnay kapag sinusuportahan mo ang mga kalahok na Aboriginal at/o Torres Strait Islander, magkakaiba-ibang kultura at wika, o LGBTIQA+. Mayroon ding **mga karagdagang espesyalisadong kakayahan** na maaari mong piliin upang umangkop sa mga partikular na suportang kailangan ng isang kalahok. Kung nangangailangan ng suporta ang mga kalahok para sa maiigting na pang-araw-araw na personal na aktibidad, makikita mo ang mga kakayahang ito na inilarawan sa [High Intensity Support Skills Descriptors](#).

Pagtatala ng mga resulta

Ang pagtatala ng mahahalagang punto mula sa mga pag-uusap ay nagbibigay ng mahalagang sanggunian para sa mga pag-uusap sa hinaharap. Kung kailan at saan ka magtatala ng mga punto ay depende kung saan mo gagamitin ang mga ito, at dapat mong talakayin ang iminumungkahing pamamaraan sa kasangkot na manggagawa at kalahok. Halimbawa, gumagamit ang ilang organisasyon ng sistema ng customer relationship management (CRM) para itala at subaybayan kung paano nila natutugunan ang mga pangangailangan at kagustuhan ng mga kalahok kung kaya ang mahahalagang punto ay puwedeng maidagdag at ma-access doon.

Sa iba pang organisasyon, itinatabi ng mga superbisor at manggagawa ang mga nakasulat na tala at isinasama ang mahahalagang punto sa mga handover note para tiyaking available ang lahat ng nauugnay na impormasyon sa mga manggagawang nakatalaga sa mga kalahok. Anumang puntong kaugnay sa paggampan ng manggagawa (mga pangangailangan sa pagpapaunlad ng kalakasan o kakayahan, mga pinagkasunduang layunin sa pagkatuto) ay dapat itala sa Kasunduan sa Paggampan ng Manggagawa, maging ang seksyon ng Plano sa Pagpapaunlad ng Kakayahan. Kailangan ding na-access ng mga kalahok ang impormasyon. Halimbawa, posibleng gustong magtabi ng kalahok ng buod ng mga pangunahing punto sa isang tala sa refrigerator na gusto niyang malaman ng kanyang mga manggagawa. Anumang kaayusan ang gamitin, tiyaking isasaalang-alang at igagalang ang mga isyu sa privacy kapag nagbabahagi ng mga impormasyong personal o kumpidensyal ang katangian.

Pagbibigay at pagtanggap ng feedback: Ang mga mabuting relasyon sa pagtatrabaho ay umaasa sa kakayahang magbigay at tumanggap ng bukas at tapat na feedback. Kung mapag-uusapan ng mga manggagawa at kalahok ang nangyayaring maganda at kung ano ang kailangang baguhin, matutugunan ang maliliit na alalahanin bago maging malaking problema ang mga ito.

Ang feedback ay higit pa sa mga pormal na daluyan para sa reklamo at mga sistema ng pamamahala ng feedback. Sa pagsasabi sa mga manggagawa kung ano ang nagagawa nila nang mahusay at pagsuporta sa kanila kapag kailangan nila ng tulong, makabubuo ka ng matatatag na relasyon sa pakikipagtrabaho at sa mga ugnayan sa pagitan ninyo ng manggagawa, at sa pagitan ng manggagawa at organisasyon. Kapag nararamdaman ng mga manggagawa na pinahahalagahan at sinusupportahan sila, mas magkakaroon sila ng kakayahan at mas magiging kumpyansa na gumawa ng dekalidad na suporta. Inaasahan din ang mga organisasyon na magbigay ng angkop na superbisyon, kabilang ang feedback at pagpapaunlad, na nakabalangkas sa patnubay sa mga provider para matugunan ang mga requirement ng NDIS Code of Conduct. Hindi lang ito nagbibigay sa iyo at sa inyong organisasyon ng tiwala tungkol sa kalidad ng suporta ng nagagawa, sinusupportahan din nito ang mga mas nakikibahagi at nasisiyahang manggagawa.

Maaaring hikayatin ng mga superbisor ang ugali ng pagbibigay ng positibo at nakakapagpaunlad na feedback bilang bahagi ng pang-araw-araw na pakikipag-ugnayan sa pamamagitan ng pagmomodelo ng mabuting kagawian sa paraan ng kanilang pag-anyaya, pagtugon at pagbibigay ng feedback, at sa pagsuporta sa paglahok ng mga manggagawa at kalahok.

Para sa karagdagang impormasyon ng kailan, ano, at paano ng epektibong feedback, tingnan ang [Feedback Tip Sheet for Supervisors](#). Puwede mo ring isangguni ang mga manggagawa at kalahok sa mga naka-customize na bersyon ng gabay na ito.

Seksyon 2: Ang Gabay sa Pag-uusap

Ang bahaging ito ay nagmumungkahi ng ilang karaniwang itatanong sa kalahok at sa manggagawa upang humango ng impormasyon tungkol sa mga pangangailangan at inaasahan ng kalahok at matiyak na ang manggagawa ay may kakayahan upang matugunan ang mga ito. Ito rin ay mag-uudyok sa iyo na pag-isipan ang mga implikasyon ng superbisyon at pagsuporta sa manggagawa upang matugunan ang mga requirement. Maaari kang mag-click sa bawat heading na nasa Framework para makita ang mga nauugnay na sentral na kakayahan.

Pagsasaayos ng relasyon ng kalahok at manggagawa

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
<ul style="list-style-type: none"> • Mayroon ka bang anumang partikular na mga kagustuhan o pangangailangan upang masuportahan ka sa pakikipag-usap sa manggagawang nakatalaga sa iyo? • May iba pa bang tao sa iyong buhay o team ng suporta na dapat malaman ng mga manggagawang nakatalaga sa iyo o dapat nilang makatrabaho? • Alam mo ba kung sino ang makakaugnayan kung magkakaroon ka ng isyu o alalahanin na gusto mong iharap sa organisasyon kaysa sa manggagawang nakatalaga sa iyo? • Napagkasunduan ba ninyo ang mga uri ng impormasyon na ayos lang sa iyong ma-access ng manggagawang nakatalaga sa iyo o ibahagi sa iba pa? 	<ul style="list-style-type: none"> • Kailangan mo bang matutunan o iangkop ang iyong estilo ng pakikipagkomunikasyon o bumuo ng mga bagong kasanayan para matugunan ang mga pangangailangan at kagustuhan ng kalahok na ito? • Alam mo ba kung sino pa ang mahalaga sa buhay ng kalahok na gusto niyang malaman mo at makatrabaho? • Alam mo ba kung anong mga uri ng impormasyon ang maaari mong ibahagi at kung kanino mo ito maibabahagi? • Alam mo ba kung anong mga uri ng impormasyon ang kailangan mong ipasa sa iyong organisasyon at kung paano ito gagawin? 	<ul style="list-style-type: none"> • May mga makatuwirang inaasahan ba ang mga kalahok at manggagawa tungkol sa relasyon sa pakikipagtrabaho? Anong suporta ba ang posibleng kailangang maunawaan o isaalang-alang ng manggagawa sa loob ng angkop na mga limitasyon? • Alam ba ng kalahok kung sino pa ang makakaugnayan sa organisasyon para matugunan ang mga bagay-bagay na nasa labas ng saklaw o responsibilidad ng manggagawa? • Mayroon bang mga partikular na device o pamamaraan ng komunikasyon na kailangan ng pagsasanay ng manggagawa? • Alam ba natin kung sino ang gustong isangkot ng kalahok sa pagpapalano at paghahatid ng kanyang suporta at kung ano ang tungkulin ng taong iyon?

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
		<ul style="list-style-type: none"> • Kailangan ba ng suporta ng manggagawa para maunawan ang kanilang tungkulin kung nakikipagtrabaho sa kalahok na tinutulungan para magdesisyon sa pamamagitan ng sinusuportahang proseso ng pagdedesisyon? • Napag-usapan na ba ng kalahok at manggagawa ang impormasyon na kailangang ibahagi, tulad ng mga alam na potensyal na panganib sa kaligtasan ng kalahok o manggagawa at kung paano maiiwasan o mapapamahalaan ang mga ito?

Halimbawa: Binigyang-diin ni Effie na napakahalaga sa kanya ang privacy. Ayaw niyang makipag-ugnayan ang kanyang mga tagasuportang manggagawa sa kanyang mga care practitioner o magpasa ng impormasyon tungkol sa kanya. Kinausap mo si Wendy at nagkasundo kung kailan at anong uri ng impormasyon ang ibabahagi ng manggagawa at kung kanino puwedeng ibahagi ang mga ito para igalang ang mga alalahanin ni Effie at para rin panatilihin siyang ligtas. Sumasang-ayon ka ring ibahagi ito sa iba pang mga tagasuportang manggagawa kay Effie.

Kakayahan ng manggagawa

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
<ul style="list-style-type: none"> • Kapag may bagong kailangang matutunan ang isang manggagawa, gusto mo bang may isang taong tulad ng kapamilya o health practitioner na makibahagi sa pagpapaliwanag ng gagawin? • Paano mo malalaman kung ang manggagawa ay mayroon ng mga kakayahang kailangan niya? 	<ul style="list-style-type: none"> • Ikaw ba ay may kumpiyansa at handa na ihatid ang suportang ito? • May anumang aspeto ba sa bagong trabahong ito na magdudulot sa iyo ng stress o pagkabalisa? Mayroon ka bang nais talakayin o suporta na makakatulong sa iyo para pamahalaan ito? 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaano kabihasa ang manggagawang ito sa paghahatid ng ganitong uri ng suporta? Anong suporta ang kailangan niya mula sa iyo upang makapagtrabaho nang maayos sa kalahok na ito? • Napagkasunduan na ba ninyo ng kalahok at manggagawa ang tungkol sa pagtatasa ng mga kakayahan ng manggagawa? Napag-usapan na ba ninyo kung paano nila gustong makisangot sa pagsasanay ng mga manggagawa at pagbibigay ng feedback sa natanggap na suporta? • Nakausap mo na ba ang manggagawa kung paano mo tatasahin ang kanyang mga kakayahan – kabilang ang mga pag-aasal, saloobin, at pinahahalagahan? • Kung magsasangkot ng direktang pagmamasid ang iyong pagtatasa, nagkasundo na ba kayo ng kalahok kung paano ito gagawin sa mga paraang hindi gaanong makakagambala sa arawang routine at magbibigay-galang sa kanyang privacy?

Halimbawa: Sinusuportahan ng ABC Support Services ang limang-taong gulang na anak na babae ni Gina na umaasa sa pagpapakaing idinadaan sa tubo. Nag-roster ka ng tagasuportang manggagawa na susuporta sa anak na babae ni Gina, simula sa Lunes. Laging sinasanay ni Gina ang manggagawang nakatalaga sa kanyang anak na babae sa pag-unawa ng mga pangangailangan nito. Sinuri mo ang High Intensity Support Skills Descriptor at nagsaayos kang kumpletuhin ng manggagawa ang maikling kurso para maunawaan ang mas masasaklaw na prinsipyo at kagawian na sumusuporta sa pagpapakaing idinadaan sa tubo. Sumasang-ayon ka na magbibigay si Gina ng karagdagang aktuwal na pagsasanay para sa kanyang anak na babae. Naglalaan ka rin ng oras na bumisita para tiyakin na naibibigay ng bagong manggagawa ang suportang ito ayon sa kinakailangang pamantayan. Ipinapaliwanag mo kay Gina na kahit na dalubhasa na siya sa pagsuporta sa kanyang anak na babae, may responsibilidad ang organisasyon na tasahing nagagawa ng manggagawa ang suportang ito ayon sa mga pamamaraan at pamantayan ng kalidad.

Halimbawa: Ang kalahok na matagal-tagal nang tumatanggap ng suporta ay nagsabi sa kawani kamakailan na Beau na ang kanyang pangalan at ngayon ay tinutukoy ang sarili bilang gender non-conforming. Gusto niyang gamitin ng lahat ang mga panghalip na 'sila' at 'nila.' Aktibong sinusuportahan ng inyong organisasyon ang pagkakaiba-iba at nag-alok dati ng pagsasanay na Rainbow Awareness. Isinasaayos mo para sa manggagawang aktibong tinutukoy ang sarili bilang bahagi ng komunidad ng LGBTIQ+ na ipaliwanag sa iba pa sa team ng suporta kung bakit mahalaga para sa kanila na magsikap baguhin ang kanilang pananalita kapag sumusuporta sa kalahok na ito. Ina-update mo ang talaan ng Working Together at nagmumungkahing tingnan ng mga manggagawa ang kakayahan para sa LGBTIQ+ at makipag-usap sa iyo tungkol sa anumang agam-agam o sa pagiging hindi komportable nila. Mas madalas mong kinukumusta si Beau at ang manggagawang nakatalaga sa kanya sa susunod na ilang buwan upang makita ang kalagayan ng mga bagay-bagay.

Pag-unawa sa kung ano ang mahalaga

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
<ul style="list-style-type: none"> Ano ang dapat malaman ng mga manggagawang nakatalaga sa iyo kung ano ang mahalaga sa iyo at paano mo gustong masuportahan? 	<ul style="list-style-type: none"> Alam mo ba kung ano ang mahalaga sa taong ito at kung paano mo siya masusuportahan para makamit ito? Kailangan mo ba ng anumang suporta o karagdagang impormasyon para matulungan kang maunawaan kung anu-ano ang pangangailangan ng kalahok na ito? 	<ul style="list-style-type: none"> May mga makatuwirang inaasahan ba ang kalahok tungkol sa suporta sa kanya at nasa saklaw ba ito ng organisasyon at ng mga kakayahan ng manggagawa o kailangan mo bang magtalakay ng mga bagay-bagay na nasa labas ng iyong saklaw at ang mga dahilan kung bakit? May access ba ang manggagawa sa mga nauugnay na eksperto o impormasyon na kailangan niya para suportahan ang kalahok na ito? Puwedeng ito ay tungkol sa kultural na background at pagkakakilanlan ng kalahok o tungkol sa uri ng suportang kailangan niya. Kailangan ba ng manggagawa na i-update ang kanyang pag-unawa sa mga nauugnay na modelo o paraan, hal., kagawian na nakatuon sa pagpapagaling? Kung oo, isinama mo ba ito sa kanyang Kasunduan sa Paggampan - seksyon ng Plano sa Pagpapaunlad ng Kakayahan ng Manggagawa at nagkasundo ba kayo ng manggagawa kung paano niya ia-access ang pagkatutong iyon?

Halimbawa: *Ilang taong nanirahan si Jill sa group home at nasasabik siya sa posibilidad ng paglipat sa sarili niyang lugar. Habang papalapit na ang petsa ng paglipat, mas nakadarama ng pagkabalisa si Jill kung paano siya magpapatuloy nang mag-isa. Kamakailan lang sinimulang sinuportahan ni Bing si Jill at sinasabihan kang ayaw niyang patuloy na gampanan ang shift na ito dahil hindi siya makaugnay kay Jill at hindi niya alam kung paano tutugon, na sinasabing mukhang lagi siyang naiinis o nagagalit.*

Nagsasaayos ka para kay Bing na makakuha ng ilang pagsasanay sa kagawiang nakatuon sa trauma. Nagsasaayos ka rin ng pulong sa pagitan nina Jill at Bing. Ipinaliliwanag ni Jill kung gaano kahalaga ang paglipat na ito sa kanya at nag-aalala siya na baka hindi maganda ang kalalabasan nito. Hiniling ni Bing kay Jill na ilarawan kung ano ang hitsura ng 'maganda' sa kanya at pinag-usapan nila kung paano makakasuporta si Bing sa kanya kapag siya ay nababalisa. Sumasang-ayon ka rin kay Jill na isaayos na makadalo si Bing sa susunod na pakikipagpulong sa kanya kasama ang tagapag-ugnay ng suporta para tuklasin kung paano makakasuporta si Bing sa kanya para gawing matagumpay ang paglipat na ito.

Halimbawa: *Si Ben ay isang Aboriginal na lalaki na may kapansanan sa pag-iisip, na nakatira sa syudad ng Brisbane. Lumaki siya sa isang liblib na bahagi ng New South Wales pero naninirahan na sa syudad sa nakaraang ilang taon para maging malapit sa mga suportang medikal at sikolohikal. Dahil alam mong gusto ni Ben na bumalik sa kanayunan at sa pamilya, pinag-usapan ninyo ni Ben kung sino ang puwedeng sumuporta sa kanya para rito. Nagmungkahi siya ng ilang tao sa kanyang komunidad na gusto niyang maisangkot at, katuwang ang mga tagasuportang manggagawng nakatalaga sa kanya at ang team sa pangangalagang pangkalusugan, pinlano ninyo kung paano makakabalik si Ben sa kanayunan at sa pamilya.*

Pagbibigay ng suporta

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
<ul style="list-style-type: none"> Paminsan-minsan, posibleng batid mo o ng manggagawang nakatalaga sa iyo ang sitwasyon na nagpapakita ng panganib sa iyong kaligtasan, sa kaligtasan ng manggagawang nakatalaga sa iyo, o sa iba pang nakapaligid sa iyo. Kung mangyayari ito, paano mo nais talakayin at pamahalaan ito? 	<ul style="list-style-type: none"> Nababatid mo ba ang mga kagustuhan, kalagayan, o trigger na puwedeng makaapekto sa paraang kailangan mo para suportahan ang kalahok na ito? May anumang partikular na panganib ba na nauugnay sa pagsuporta sa kalahok na ito at alam mo ba kung paano pamamahalaan ang mga ito? Tandaang nangangailangan ito ng pag-unawa kung ano ang mga kagustuhan ng kalahok gayundin ang mga patakaran at pamamaraan ng inyong organisasyon. Ano ang alam mo tungkol sa mga umiiral na kalakasan ng kalahok na ito? Alam mo ba kung paano susuportahan ang taong ito sa mga paraang magpapalakas ng kanilang kumpyansa at mga abilidad para pagpursigihan ang mahalaga sa kanila? Gusto mo bang talakayin ang mga ideya kung paano ito gagawin? 	<ul style="list-style-type: none"> May makatuwirang inaasahan ba ang kalahok at mga manggagawa tungkol sa suporta at kung paano ito maibibigay? Paano mo susuportahan ang manggagawa para mapanatiling ligtas ang kanyang sarili at ang kalahok habang iginagalang ang karapatan ng mga kalahok na isagawa ang mga pinili niyang pakikipagsapalaran? Nauunawaan ba ng manggagawa ang konsepto ng dignidad ng pagsasapalaran? Anong suporta ang posibleng kailanganin niya para mailapat ito? Batid ba ng kalahok ang mga potensyal na kahihinatnan ng kanyang mga pinili? Mayroon bang anumang awtorisadong naghihigpit na kagawian na kailangang malaman ng manggagawang ito? Nauunawaan ba niya ang mga pangunahing prinsipyo at regulasyon na namamahala sa paggamit niya ng mga ito?

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
		<ul style="list-style-type: none"> Paano mo susuportahan ang manggagawa para maging malikhain sa pag-iisip kapag hinihikayat ang mga kalahok na palawakin ang kanilang mga interes o tuklasin ang mga bagong oportunidad?

Halimbawa: Si Angelo ay isang kabataan na sinusuportahan para makapamuhay nang may autism. Ipinapaliwanag niya kay Rex (ang manggagawang nakalataga sa kanya) na malamang na siya ay maging balisa kapag masyadong maingay o maliwanag ang paligid. Itinala mo ito nang sa gayon ay mababatid ito ng iba pang manggagawang nakatalaga kay Angelo. Iminungkahi kamakailan ni Angelo na gusto nyang dalasan ang paglabas at makatagpo ng mga bagong kaibigan. Nakipagtulungan ka kay Angelo at Rex upang magplano kung paano ito gagawin para magkakumpyansa si Angelo at magkaroon ng plano kung ano ang gusto niyang gawin ni Rex kapag nagsimula na siyang maging balisa o ma-stress.

Halimbawa: Mag-isang nakatira sa bahay si Eric at kasama niya ang asong si Trixie. Sa kwarto ni Eric natutulog si Trixie. Tinulungan kamakailan si Eric ng manggagawang nakatalaga sa kanya na lumipat sa kanyang upuan mula sa kama at humarang sa daan si Trixie at pareho silang muntik nang bumagsak sa sahig. Iniulat ito ng manggagawa sa kanyang superbisor at pinag-usapan nilang tatlo ang pinakamainam na paraan upang mapanatiling ligtas ang lahat. Nagpasya silang panatilihin si Trixie sa labas ng kuwarto kapag gumagawa ng mga paglipat sa hinaharap at ipaalam sa iba pa sa team ng suporta na dapat nilang gawin din ito.

Pangungumusta

Mga tanong para sa kalahok	Mga tanong para sa manggagawa	Mga implikasyon para sa superbisyon
<ul style="list-style-type: none"> • May anumang feedback ba kayo tungkol sa kalagayan ng mga bagay-bagay? Ano ang mabuti at ano ang maaaring maging mas mahusay o naiiba? • Komportable ka bang magbigay ng feedback sa manggagawang nakatalaga sa iyo tungkol sa suportang tinatanggap mo – positibo man o negatibo? Kung hindi, ano ang nagpapahirap para gawin ito? • May gusto ka bang mga paraan ng pagsuporta sa iyo para makapagbigay ng feedback sa iba? • Puwede ba tayong maglaan ng regular na oras para magkumustahan para ating maunawaan ang kalagayan ng mga bagay-bagay at iangkop ang ating mga kaayusan kung kailangan kapag nagbago ang mga bagay-bagay? 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaano kaayos sa palagay mo ang iyong pagbibigay ng suporta sa kalahok na ito? Ano ang magpapahiwatig sa iyo na maayos ang takbo ng mga bagay-bagay? Mayroon bang mga bahagi na sa iyong palagay ay kailangan mo ng higit pang pagsasanay o higit pang suporta? • Kinukumusta mo ba ang kalahok para alamin kung ano ang maayos na tumatakbo at nagtatanong tungkol sa anumang pagbabago na gusto niyang paraan ng pagsuporta sa kanya? • Kung ang isang kalahok ay nag-aatubili o hindi komportableng magbigay ng feedback, ano ang magagawa mo para suportahan siya? 	<ul style="list-style-type: none"> • May napagkasunduang paraan ba ang mga kalahok at manggagawa para regular na magbahaginan ng mga saloobin at feedback tungkol sa kalagayan ng mga bagay-bagay? • Sino ba ang posibleng may kapaki-pakinabang na feedback kung paano gumagana ang suporta para sa kalahok at manggagawang ito? • Paano sinusubaybayan ng organisasyon ang paghahatid ng serbisyo at paano ginagamit ang feedback mula sa mga manggagawa at kalahok para magnilay sa kalidad ng suportang ibinibigay at kung gaano kahusay nilang sinusupportahan ang mga manggagawa nila upang maisagawa ito?

Halimbawa: Masaya sa pangkalahatan si Rhonda sa suportang natatanggap niya mula kay Nan pero kamakailan ay mukhang gumugugol siya ng maraming oras sa kanyang telepono. Hindi ito iniulat ni Rhonda dahil ayaw niyang sumama ang loob ni Nan at kung babanggitin niya ito sa provider ng serbisyo, nag-aalala siyang magdudulot ito ng problema kay Nan.

Makakatulong sa pagharap sa mahihirap na sitwasyon ang pagkakasundo nang maaga kung paano at kailan mangungumusta sa isa't isa. Nagkasundo sina Rhonda at Nan na maglaan ng oras minsan tuwing dalawang linggo para magtsaa at magkumustahan sa mga bagay-bagay sa pangkalahatan.

Natuklasan ni Rhonda na may anak na babae si Nan na may karamdaman at kinukumusta niya ito sa pagamutan ng bata kung ayos lang siya. Napagtanto ni Nan na nagugulo siya nang kaunti at isinaayos niyang makipag-ugnayan ang pagamutan sa kanyang partner kung may problema sa kanyang anak sa mga oras ng trabaho.

Iba pang kapaki-pakinabang na sanggunian

- [NDIS Workforce Capability Framework](#): naglalarawan ng mga saloobin, kasanayan, at kaalaman na kinakailangan ng lahat ng manggagawa – kabilang ang mga superbisor – at ang mga pag-uugali na inaasahan mong makita.
- [NDIS Code of Conduct](#): nagtataguyod ng ligtas at etikal na paghahatid ng serbisyo sa pamamagitan ng pagtatakda ng mga inaasahan para sa pagkilos kapwa ng mga provider at manggagawa ng NDIS.
- [NDIS Code of Conduct - Patnubay para sa mga Provider ng Serbisyo](#).
- [NDIS Practice Standards and Quality Indicators](#): tinutukoy ang mga pamantayan ng kalidad na kailangang matugunan ng mga rehistradong provider ng NDIS para magbigay ng mga suporta at serbisyo sa mga kalahok ng NDIS.
- [High Intensity Support Skills Descriptors](#): patnubay sa mga provider at manggagawa ng NDIS na sumusuporta sa mga kalahok na may mga maigting na pang-araw-araw na personal na aktibidad.