

Ενότητα 5: Επαγγελματικές στάσεις και συμπεριφορές απέναντι σε άτομα με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος

(Εκτιμώμενος χρόνος: 3 ώρες)

Συλλογιστική: Η Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ) είναι μια αναπτυξιακή διαταραχή, η οποία μπορεί να επιφέρει σημαντικές κοινωνικές, επικοινωνιακές και συμπεριφορικές προκλήσεις. Συχνά δεν υπάρχει κάτι το οποίο να ξεχωρίζει τα άτομα με ΔΑΦ από τα υπόλοιπα άτομα, όμως οι άνθρωποι με ΔΑΦ συνήθως επικοινωνούν, αλληλεπιδρούν, συμπεριφέρονται και μαθαίνουν με πολύ διαφορετικούς τρόπους από ότι οι υπόλοιποι. Καθώς η κοινωνία μας ευαισθητοποιείται περισσότερο σε θέματα που σχετίζονται με τον αυτισμό και τους διαφορετικούς τρόπους που εκδηλώνεται σε διαφορετικά άτομα, πρέπει να ενημερωθούμε περισσότερο σχετικά με τη θέση των ατόμων με αυτισμό στον επαγγελματικό τομέα πράγμα το οποίο θα μπορούσε να αποτελέσει πραγματικότητα για πολλές επιχειρήσεις.

Ο αυτισμός αποτελεί μια δια βίου αναπτυξιακή αναπηρία, η οποία επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο επικοινωνεί και σχετίζεται με τους άλλους ανθρώπους. Επίσης, επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται τον κόσμο γύρω τους. Κάποια άτομα με αυτισμό είναι σε θέση να ζήσουν σχετικά ανεξάρτητη ζωή, όμως κάποια άλλα μπορεί να έχουν και επιπλέον προβλήματα, όπως μαθησιακές δυσκολίες. Τα άτομα με αυτισμό δυσκολεύονται να κατανοήσουν τον κόσμο γύρω τους και δυσκολεύονται να αλληλεπιδράσουν με άλλους ανθρώπους. Συγκεκριμένα, τα άτομα με αυτισμό συνήθως έχουν πρόβλημα να κατανοήσουν και να ερμηνεύσουν τους άγραφους κοινωνικούς κανόνες, τους οποίους οι περισσότεροι θεωρούν δεδομένους. Συνεπώς, υπάρχουν πολλά πράγματα, τα οποία πρέπει να λάβουμε υπόψη όταν ένας πελάτης έχει διαταραχή αυτιστικού φάσματος. Στο πλαίσιο αυτό, η ενότητα αυτή στοχεύει να διερευνήσει χρήσιμες στρατηγικές, οι οποίες θα συμβάλλουν στην

αποτελεσματικότερη επικοινωνία και επαφή με άτομα με διαταραχές αυτιστικού φάσματος στο επαγγελματικό περιβάλλον.

ΠΛΑΝΟ ΣΥΝΕΔΡΙΑΣ

Υλικά

- Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
- Εξωτερικά ηχεία
- Προβολέας
- Διαφάνειες PowerPoint Module 5_AuTrain
- Σύνδεση βίντεο ή διαδικτύου

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Έναρξη (30 λεπτά)	Ανάπτυξη (45 λεπτά)
<ul style="list-style-type: none"> • Σκοπός • Περιεχόμενα • Μαθησιακά αποτελέσματα • Οργάνωση • Δραστηριότητα: <i>Εισαγωγή στο θέμα</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Στρατηγικές για επαρκή, θετική και αποτελεσματική επαφή και αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ • <i>Προβληματισμός 1</i> • <i>Προβληματισμός 2</i> • <i>Προβληματισμός 3</i> • <i>Συζήτηση & Προβληματισμός 1</i>
Διάλειμμα (30 λεπτά)	
Ανάπτυξη (45 λεπτά)	Τέλος (30 λεπτά)
<ul style="list-style-type: none"> • Χαρακτηριστικά των κοινοτικών υπηρεσιών και ο αντίκτυπός τους σχετικά με τη χρησιμότητά τους για άτομα με ΔΑΦ • <i>Σκέψη & Προβληματισμός</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Σύνοψη – Μάθε περισσότερα • <i>Συζήτηση & Προβληματισμός 2</i> • <i>Συζήτηση & Προβληματισμός 3</i> • Παραπομπές και Πηγές Ερωτήσεις; Αποχαιρετισμός 😊

ΕΝΑΡΞΗ (30 λεπτά)

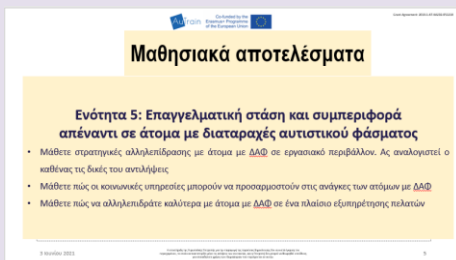
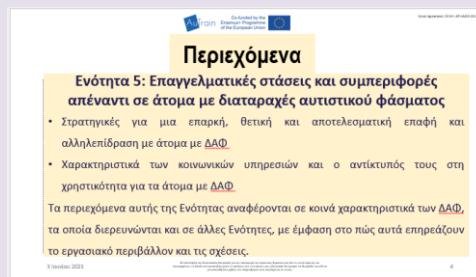
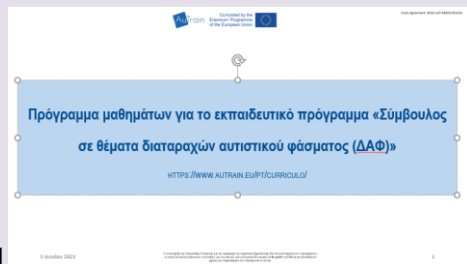
Σκοπός, Περιεχόμενα, Μαθησιακά αποτελέσματα

Οργάνωση

Δραστηριότητα: Εισαγωγή στο θέμα

#1. Καλωσόρισμα των συμμετεχόντων, παρουσίαση του στόχου, των περιεχομένων και των μαθησιακών αποτελεσμάτων αυτής της ενότητας

Σημείωση: Παρουσίαση διαφανειών 1 έως 5



Σκοπός:

Αυτή η ενότητα στοχεύει στην ανάπτυξη και επέκταση δεξιοτήτων, προκειμένου να αναπτυχθούν προσεγγίσεις για την εξερεύνηση τεχνικών και στρατηγικών, οι οποίες θα αξιοποιηθούν με θετικό και αποτελεσματικό τρόπο κατά την επαφή με άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος.

Αυτό το πρώτο τμήμα στοχεύει στο να κάνει μια σύντομη εισαγωγή στις ΔΑΦ και να παρουσιάσει τα οφέλη που αποκομίζονται από την επαφή με άτομα με ΔΑΦ.

Αυτό το μέρος στοχεύει επίσης να δώσει συμβουλές για τη δημιουργία περιβάλλοντος φιλικού προς τον αυτισμό.

Περιεχόμενα:

- Στρατηγικές για μία επαρκή, θετική και αποτελεσματική επαφή και αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ

- Χαρακτηριστικά των κοινωνικών υπηρεσιών και του αντίκτυπού τους στη χρηστικότητα για τα άτομα με ΔΑΦ

Μαθησιακά αποτελέσματα:

- Μάθετε στρατηγικές αλληλεπίδρασης με άτομα με ΔΑΦ σε εργασιακό περιβάλλον. Ας αναλογιστεί ο καθένας τις δικές του αντιλήψεις
- Μάθετε πώς οι κοινωνικές υπηρεσίες μπορούν να προσαρμοστούν στις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ
- Μάθετε πώς να αλληλεπιδράτε καλύτερα με άτομα με ΔΑΦ σε ένα πλαίσιο εξυπηρέτησης πελατών

#2. Προγραμματίστε με τους συμμετέχοντες μεγάλα διαλείμματα καθόλη τη διάρκεια της ενότητας και προσαρμόστε κατάλληλα τις οδηγίες, εφόσον χρειαστεί

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 6 και 7

Οργάνωση:

Παρουσιάστε το πρόγραμμα επισκόπησης της συνεδρίας και προτείνετε ένα διάλειμμα 30 λεπτών ή δύο διαλείμματα των 10 λεπτών το καθένα. Αφήστε την ομάδα να αποφασίσει.

6.

7.

#3. Παρουσιάστε και αναπτύξτε τη δραστηριότητα Εισαγωγή στο θέμα

Σημείωση: Παρουσιάστε τη διαφάνεια 8

Αυτό το πρώτο μέρος στοχεύει να κάνει μια σύντομη εισαγωγή στις ΔΑΦ και να παρουσιάσει τα οφέλη της εργασίας με άτομα με ΔΑΦ. Αυτό το μέρος στοχεύει επίσης να δώσει συμβουλές για τη δημιουργία ενός φιλικού προς τον αυτισμό περιβάλλοντος.

Δραστηριότητα: Εισαγωγή στο θέμα

- Γνωρίζετε τι είναι οι Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ);
- Έχετε ποτέ εργαστεί ή συναναστραφεί με άτομο με ΔΑΦ;
- Ποια θεωρείτε ότι είναι τα βασικότερα εμπόδια για τα άτομα με ΔΑΦ στον χώρο εργασίας;

8

Διαβάστε δυνατά τις ερωτήσεις για την εισαγωγή του θέματος και συζητήστε το με τους συμμετέχοντες:

- Γνωρίζετε τι είναι οι Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ);
- Έχετε ποτέ εργαστεί ή αλληλεπιδράσει με κάποιον με ΔΑΦ;
- Ποια πιστεύετε ότι είναι τα κύρια εμπόδια για τα άτομα με ΔΑΦ στον χώρο εργασίας;

Περιεχόμενο προς συζήτηση:

- Εισαγωγή σε σημάδια και συμπτώματα ΔΑΦ (αφηρημένες έννοιες, άγχος, κατανόηση άλλων απόψεων, εκτελεστική λειτουργία, στενό εύρος ενδιαφερόντων, παρερμηνεία των κοινωνικών υποδείξεων, συνομιλία και γλώσσα του σώματος, ευαισθησία σε έντονες μυρωδιές, έντονα φώτα και δυνατούς ήχους, δυσφορία με τις αλλαγές)

- Αναλύστε τα οφέλη της εργασίας με άτομα με ΔΑΦ (ειδικά ταλέντα, δεξιότητες, ποικιλία σκέψεων).

Όταν παίρνετε συνέντευξη από κάποιον με αυτισμό, οι εργοδότες πρέπει να εστιάζουν στο αν το άτομο είναι ικανό να κάνει τη δουλειά του. Οι διευθυντές θα πρέπει να δώσουν προσοχή στις ικανότητες του ατόμου και όχι στους περιορισμούς που οφείλονται στον αυτισμό τους,

- τρόποι για να αγκαλιάσετε τον αυτισμό (γνωρίστε τον υπάλληλό σας με αυτισμό, ανακαλύψτε τα μοναδικά δυνατά σημεία και τις προκλήσεις του υπαλλήλου σας, προσανατολίστε τους υπαλλήλους και εκπαιδεύστε τους στα συγκεκριμένα εργασιακά τους καθήκοντα, καλλιεργήστε ένα φιλόξενο και υποστηρικτικό περιβάλλον, μεγιστοποιήστε τα υπάρχοντα συστήματα υποστήριξης της εταιρείας σας, δώστε σαφή κατεύθυνση και ανατροφοδότηση της επίδοσης),

- συμβουλές για τον τρόπο διαχείρισης του αυτισμού στο χώρο εργασίας (διαχείριση χρόνου, ανάλυση της δομής και της πολιτικής συμπεριφοράς της εταιρείας, διαχείριση άγχους, προκαθορισμένη ρουτίνα),

- πρακτικές επικοινωνίας για αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ (ασκήστε δεξιότητες επικοινωνίας, δημιουργήστε επαφές με άλλους),

- προσαρμογές για υπαλλήλους με αυτισμό (χρησιμοποιήστε έναν ήρεμο τόνο φωνής, εξασκηθείτε στις τεχνικές διαχείρισης θυμού),

- χρήσιμες τεχνικές (εβδομαδιαία γραφήματα, σύστημα με κωδικό χρώματος, ιεράρχηση εργασιών, χρήση οπτικών βοηθημάτων, λίστες ελέγχου).

Υπάρχουν πολλοί τρόποι με τους οποίους οι επιχειρήσεις μπορούν να υποστηρίξουν τους υπαλλήλους τους με αυτισμό. Για αρχή, οι εργοδότες πρέπει να έχουν ολοκληρωμένη κατανόηση του τι είναι αυτισμός και πώς φαίνεται στον χώρο εργασίας. Οι εταιρείες πρέπει επίσης να μάθουν πώς να διαχειρίζονται και να φιλοξενούν εργαζόμενους με αυτισμό. Πρέπει επίσης να διασφαλίσουν ότι οι άλλοι εργαζόμενοι γνωρίζουν πώς να συνεργάζονται με κάποιον με αυτισμό.

Προσαρμογή για διαδικτυακή συνεδρία: δεν χρειάζεται.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ

(45 λεπτά)

Στρατηγικές για μια επαρκή, θετική και αποτελεσματική επαφή και αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ

Προβληματισμός 1

Προβληματισμός 2

Προβληματισμός 3

Συζήτηση και Επισκόπηση 1

#4. Εισαγωγή του περιεχομένου Στρατηγικές για μια επαρκή, θετική και αποτελεσματική επαφή και αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ. Στο τέλος, ζητάμε τη διατύπωση σχολίων, αμφιβολιών ή ερωτήσεων

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 9 έως 12

9

10

11

12

Στρατηγικές για μια επαρκή, θετική και αποτελεσματική επαφή και αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ

- Τα άτομα με διαταραχές αυτιστικού φάσματος (ΔΑΦ) διαθέτουν ειδικά ταλέντα, δεξιότητες και τη δική τους μοναδική οπτική στην εκπλήρωση των στόχων του οργανισμού σας.
- Η διαφορετικότητα της σκέψης μπορεί να βοηθήσει την εταιρεία σας να λύσει προβλήματα με διαφορετικούς τρόπους.

Τα άτομα με ΔΑΦ, ωστόσο, μπορεί να συναντήσουν κάποιες προκλήσεις, οι οποίες μπορούν να αντιμετωπιστούν μέσω προσαρμογών:

- Αφηρημένες έννοιες.
- Άγχος.
- Κατανόηση άλλων απόψεων.
- Εκτελεστική λειτουργία.
- Περιορισμένο εύρος ενδιαφερόντων.
- Λανθασμένη ερμηνεία κοινωνικών ενδείξεων, συζήτησης και γλώσσας του σώματος.
- Ευαισθησία σε έντονες μυρωδιές, έντονα φώτα και δυνατούς ήχους.
- Δυσφορία με την αλλαγή.

Όλα αυτά τα θέματα μπορούν να αντιμετωπιστούν ακολουθώντας ορισμένα βήματα:

- Γνωρίστε τον υπάλληλό σας με αυτισμό.
- Μάθετε τα ξεχωριστά δυνατά σημεία και τις προκλήσεις του υπαλλήλου σας.
- Καθοδηγείστε και εκπαιδεύστε τους υπαλλήλους στα συγκεκριμένα καθήκοντά τους.
- Προωθήστε ένα φιλόξενο και υποστηρικτικό περιβάλλον.

- Μεγιστοποιήστε τα υπάρχοντα συστήματα στήριξης της εταιρείας σας.
- Δώστε σαφείς οδηγίες και ανατροφοδότηση της επίδοσης.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 13 έως 19

Το 2015, η Microsoft ανακοίνωσε ότι ξεκινούσε ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την πρόσληψη εργαζομένων με αυτισμό, σύμφωνα με το παράδειγμα της γερμανικής εταιρείας κατασκευής λογισμικού SAP, η οποία θέσπισε ένα πρόγραμμα ενσωμάτωσης ατόμων με αυτισμό στο εργατικό δυναμικό της παγκοσμίως. Ακολούθησαν και άλλες εταιρείες. Από όλες τις απόψεις, το να δίνεις την ευκαιρία σε άτομα αυτού του φάσματος να χρησιμοποιήσουν τα ταλέντα τους παραγωγικά ήταν μια τεράστια επιτυχία. Ο Lee Cowan από το αμερικανικό τηλεοπτικό πρόγραμμα «CBS Sunday Morning» αφιερώνει χρόνο για αυτούς τους χώρους εργασίας.

<https://youtu.be/3b5OGx-v6Ao>

13

Προβληματισμός 1

- Τι γνώμη έχετε για τις προσαρμογές που προτείνονται στο βίντεο;
- Θα μπορούσατε να διαμορφώσετε τον δικό σας χώρο εργασίας αναλόγως;

14

Διαχείριση χρόνου

- Κάνετε καταμερισμό καθηκόντων σε διάφορα μικρότερα καθήκοντα.
- Χρησιμοποιήστε συστήματα ειδοποίησης ή χρονοδιακοπιών.
- Δώστε ένα γραπτό κατάλογο ελέγχου των εργασιών ή ελέγξτε τον γραπτό κατάλογο εργασιών των εργαζομένων.
- Προμηθευτείτε/προτείνετε έναν ηλεκτρονικό ή έντυπο διοργανωτή και δείξτε στους ανθρώπους πώς να τον χρησιμοποιούν.
- Χρησιμοποιήστε επιτόχια ημερολόγια για να τονίσετε τις προθεσμίες.
- Να έχετε δομημένους στόχους και ημερομηνίες για τα προγράμματα, τα καθήκοντα και να ανατρέχετε σε αυτούς με συνέπεια.

15

Δομή Εταιρείας, Πολιτική Συμπεριφοράς και Πειθαρχία

- Εξηγήστε την εταιρική δομή στους εργαζόμενους, δώστε σαφείς περιγραφές των θέσεων και της δομής αναφοράς.
- Μην υποθέσετε ότι ο εργαζόμενος θα κατανοήσει τη δομή από ένα απλό γράφημα τίτλων εργασίας.
- Να εξηγήσετε στους υπαλλήλους τις μεθόδους ανατροφοδότησης, πειθαρχίας και άλλες επικοινωνίες σχετικά με την απόδοση της εργασίας.
- Δώστε συγκεκριμένα παραδείγματα για να εξηγήσετε την αναμενόμενη συμπεριφορά.

16

Πολλά άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος μπορεί να είναι λιγότερο επικοινωνιακά για κοινωνικούς λόγους και θα πρέπει να εξασκήσουν τις επικοινωνιακές δεξιότητές τους. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

- Συζήτηση για ένα θέμα που δεν τα ενδιαφέρει ιδιαίτερα
- Παραμονή στο θέμα
- Εναλλαγή ρόλων
- Υποβολή σχετικών ή κατάλληλων ερωτημάτων
- Έλεγχος της κατανόησης του συνομιλητή τους και πρόβλεψη των πληροφοριών που μπορεί να γνωρίζει ή όχι ο συνομιλητής τους σχετικά με μια έννοια ή κατάσταση.

17

Μπορείτε να βοηθήσετε τα άτομα με ΔΑΦ να δημιουργήσουν σχέσεις με άλλους:

- αναπτύσσοντας κατάλληλα κοινωνικά σενάρια και ρουτίνες,
- στηρίζοντας τους στην αλληλεπίδραση με άλλα άτομα σε καθημερινή βάση.

Αυτό θα βοηθήσει στην κοινωνική και συναισθηματική ανάπτυξη η οποία είναι ζωτικής σημασίας για όλους.

18

Άτομα με ΔΑΦ

θα διαβάσουν το συναισθηματικό μας επίπεδο για μια κατάσταση.

Χρησιμοποιήστε έναν ήρεμο τόνο φωνής, ακόμη και εν μέσω μιας εκρηκτικής συμπεριφοράς.

Εξασκηθείτε στις τεχνικές διαχείρισης του θυμού σας.

Χρησιμοποιώντας μια αξιολογήσιμη και προδραστική προσέγγιση, το άτομο θα ενισχύσει την αυτοεκτίμησή, την εμπιστοσύνη και θα περιορίσει το άγχος.

19

Το 2015, η Microsoft ανακοίνωσε ότι ξεκινούσε ένα πιλοτικό πρόγραμμα για την πρόσληψη εργαζομένων με αυτισμό, σύμφωνα με το παράδειγμα της γερμανικής εταιρείας κατασκευής λογισμικού SAP, η οποία θέσπισε ένα πρόγραμμα ενσωμάτωσης ατόμων με αυτισμό στο εργατικό δυναμικό της παγκοσμίως. Ακολούθησαν και άλλες εταιρείες. Από όλες τις απόψεις, το να δίνεις την ευκαιρία σε άτομα αυτού του φάσματος να χρησιμοποιήσουν τα ταλέντα τους παραγωγικά ήταν μια τεράστια επιτυχία. Ο Lee Cowan από το

αμερικανικό τηλεοπτικό πρόγραμμα «CBS Sunday Morning» αφιερώνει χρόνο για αυτούς τους χώρους εργασίας.

<https://youtu.be/3b5OGx-v6Ao>

Διαχείριση χρόνου

- Κάντε καταμερισμό καθηκόντων σε διάφορα μικρότερα καθήκοντα.
- Χρησιμοποιήστε συστήματα ειδοποίησης ή χρονοδιακοπών.
- Δώστε ένα γραπτό κατάλογο ελέγχου των εργασιών ή ελέγξτε τον γραπτό κατάλογο εργασιών των εργαζομένων.
- Χρησιμοποιήστε επιτοίχιο ημερολόγιο για να τονίσετε τις προθεσμίες.
- Να έχετε δομημένους στόχους και ημερομηνίες για τα προγράμματα, τα καθήκοντα και να ανατρέχετε σε αυτούς με συνέπεια.

Δομή Εταιρείας, Πολιτική Συμπεριφοράς και Πειθαρχία

- Εξηγήστε την εταιρική δομή στους εργαζόμενους, δώστε σαφείς περιγραφές των θέσεων και της δομής αναφοράς.
- Μην υποθέσετε ότι ο εργαζόμενος θα κατανοήσει τη δομή από ένα απλό γράφημα τίτλων εργασίας.
- Να εξηγήσετε στους υπαλλήλους τις μεθόδους ανατροφοδότησης, πειθαρχίας και άλλες επικοινωνίες σχετικά με την απόδοση της εργασίας.
- Δώστε συγκεκριμένα παραδείγματα για να εξηγήσετε την αναμενόμενη συμπεριφορά.

Πολλά άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος μπορεί να είναι λιγότερο επικοινωνιακά για κοινωνικούς λόγους και θα πρέπει να εξασκήσουν τις επικοινωνιακές δεξιότητές τους.

Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τα εξής:

- Συζήτηση για ένα θέμα που δεν τα ενδιαφέρει ιδιαίτερα
- Παραμονή στο θέμα
- Εναλλαγή ρόλων
- Υποβολή σχετικών ή κατάλληλων ερωτημάτων
- Έλεγχος της κατανόησης του συνομιλητή τους και πρόβλεψη των πληροφοριών που μπορεί να γνωρίζει ή όχι ο συνομιλητής τους σχετικά με μια έννοια ή κατάσταση.

Μπορείτε να βοηθήσετε τα άτομα με ΔΑΦ να δημιουργήσουν σχέσεις με άλλους:

- αναπτύσσοντας κατάλληλα κοινωνικά σενάρια και ρουτίνες,
- στηρίζοντας τους στην αλληλεπίδραση με άλλα άτομα σε καθημερινή βάση.
- Αυτό θα βοηθήσει στην κοινωνική και συναισθηματική ανάπτυξη, η οποία είναι ζωτικής σημασίας για όλους.

Άτομα με ΔΑΦ θα διαβάσουν το συναισθηματικό μας επίπεδο για μια κατάσταση.

- Χρησιμοποιήστε έναν ήρεμο τόνο φωνής, ακόμη και εν μέσω μιας εκρηκτικής συμπεριφοράς.
- Εξασκηθείτε στις τεχνικές διαχείρισης του θυμού σας.
- Χρησιμοποιώντας μια αξιοσέβαστη και προδραστική προσέγγιση, το άτομο θα ενισχύσει την αυτοεκτίμηση, την εμπιστοσύνη και θα περιορίσει το άγχος.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσίαση διαφανειών 20 έως 23

20	<p>Οργάνωση και θέση προτεραιοτήτων</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη έγχρωμου κωδικοποιημένου συστήματος για αρχεία, έργα ή δραστηριότητες • Χρήση εβδομαδιαίων γραφημάτων για τον προσδιορισμό ημερήσιων δραστηριοτήτων ή προτεραιοτήτων εργασίας • Ανάθεση ενός συμβούλου εργασίας για να διδάξει/ενισχύσει τις οργανωτικές δεξιότητες και να βοηθήσει τον νέο εργαζόμενο να δώσει προτεραιότητα στις εργασίες του. • Ανάθεση νέου έργου μόνο αφού ολοκληρωθεί το προηγούμενο έργο. • Παροχή ενός "φύλλου αναφοράς" έργων υψηλής προτεραιότητας, ατόμων κ.λπ. • Προετοιμασία ενός "φύλλου αναφοράς" με τις πιο σημαντικές διαδικασίες. 	21
22	<p>την εισαγωγή οπτικών στοιχείων (π.χ. φθορίζοντων ή έντονων χρωμάτων), την εισαγωγή ακουστικών στοιχείων (π.χ. δυνατών ήχων), την εισαγωγή στοιχείων αφής (π.χ. ορισμένων επιφανειών, υφών, υφασμάτων), μυρωδιές/γεύσεις (έντονα αρώματα ή ορισμένες υφές τροφίμων) που μπορεί να ενοχλούν το άτομο με διαταραχές αυτιστικού φάσματος</p>	23
	<p>Οι παράγοντες ενίσχυσης υψηλής κινητοποίησης μπορεί να περιλαμβάνουν εμμονές ή ενθουσιασμό. Βεβαιωθείτε ότι όλο το προσωπικό γνωρίζει ποιες δεξιότητες επιδέχονται ενίσχυσης και πόσο συχνά. Να είστε συνεπείς.</p>	
	<p>Μην γεμίζετε με οπτικά βοηθήματα. Διασφαλίστε ότι καθένα εξυπηρετεί έναν πραγματικό σκοπό.</p>	

Οργάνωση και θέση προτεραιοτήτων

- Ανάπτυξη έγχρωμου κωδικοποιημένου συστήματος για αρχεία, έργα ή δραστηριότητες.
- Χρήση εβδομαδιαίων γραφημάτων για τον προσδιορισμό ημερήσιων δραστηριοτήτων ή προτεραιοτήτων εργασίας.
- Ανάθεση ενός συμβούλου εργασίας για να διδάξει/ενισχύσει τις οργανωτικές δεξιότητες και να βοηθήσει τον νέο εργαζόμενο να δώσει προτεραιότητα στις εργασίες του.
- Ανάθεση νέου έργου μόνο αφού ολοκληρωθεί το προηγούμενο έργο.
- Παροχή ενός "φύλλου αναφοράς" έργων υψηλής προτεραιότητας, ατόμων κ.λπ.
- Προετοιμασία ενός "φύλλου αναφοράς" με τις πιο σημαντικές διαδικασίες.

Όταν διδάσκετε μια νέα δεξιότητα ή συμπεριφορά:

- Αντιμετωπίστε τα κίνητρα των εργαζομένων, χρησιμοποιώντας παράγοντες ενίσχυσης υψηλής κινητοποίησης.
- Οι παράγοντες ενίσχυσης υψηλής κινητοποίησης μπορεί να περιλαμβάνουν εμμονές ή ενθουσιασμό.
- Βεβαιωθείτε ότι όλο το προσωπικό γνωρίζει ποιες δεξιότητες επιδέχονται ενίσχυσης και πόσο συχνά.
- Να είστε συνεπείς.

Να έχετε επίγνωση των πιθανών αισθητήριων προβλημάτων στο περιβάλλον του ατόμου. Εξετάστε:

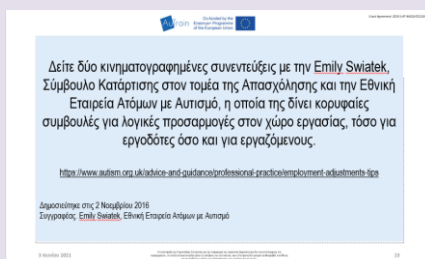
- την εισαγωγή οπτικών στοιχείων (π.χ. φθοριζόντων ή έντονων φώτων),
- την εισαγωγή ακουστικών στοιχείων (π.χ. δυνατών ήχων),
- την εισαγωγή στοιχείων αφής (π.χ. ορισμένων επιφανειών, υφών, υφασμάτων),
- μυρωδιές/γεύσεις (έντονα αρώματα ή ορισμένες υφές τροφίμων) που μπορεί να ενοχλούν το άτομο με διαταραχές αυτιστικού φάσματος.

Να θυμάστε:

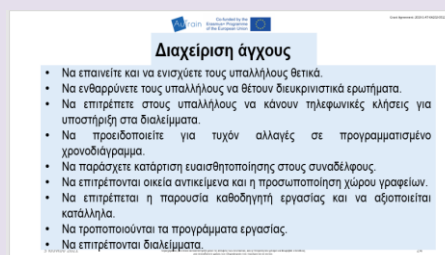
- Να θυμάστε να εξατομικεύετε τα οπτικά βοηθήματα που δημιουργείτε, ώστε να ταιριάζουν με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα του υπαλλήλου.
- Μην γεμίζετε με οπτικά βοηθήματα.
- Διασφαλίστε ότι καθένα εξυπηρετεί έναν πραγματικό σκοπό.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 24 έως 28



24



25

Η αβεβαιότητα δημιουργεί άγχος το οποίο, με τη σειρά του, μειώνει την ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί και να μαθαίνει. Αυξάνει επίσης τον κίνδυνο ξεσπασμάτων, επιθετικότητας και καταρρέσεων. Τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού χρειάζονται επιβεβαίωση και πληροφορίες σχετικά με επερχόμενα γεγονότα και αλλαγές. Μπορεί να βοηθήσει το να έχουν ένα πρόγραμμα καθημερινών εκδηλώσεων και να είναι προετοιμασμένοι για αλλαγές στο πρόγραμμά τους που ενδέχεται να κληθούν να αντιμετωπίσουν (π.χ. συναγεμιοί πυρκαγιάς).

26

Θα πρέπει να εφαρμόζεται μια προκαθορισμένη ρουτίνα σε ημερήσια βάση για τη διαχείριση του άγχους. Χρειάζονται διαλείμματα και τεχνικές ηρεμίας προτού ένα άτομο στο φάσμα του αυτισμού νιώσει ότι «πνίγεται». Η παροχή διαλειμμάτων και τεχνικών ηρεμίας μόνο μετά την εμφάνιση ενός προβλήματος, μπορεί να ενισχύσει ακούσια αυτή τη συμπεριφορά.

27

Πολλά ικανά άτομα στο φάσμα του αυτισμού ενδέχεται να συναντήσουν κάποιες δυσκολίες. Το να περιμένει κανείς ότι οι δεξιότητες θα βελτιωθούν απλά με την πάροδο του χρόνου δεν θα είναι τόσο αποτελεσματικό όσο η εφαρμογή στρατηγικών υποστήριξης. Τελικά, το άτομο μπορεί να διδαχθεί να λειτουργεί αποτελεσματικά, να δημιουργεί τους δικούς του καταλόγους ελέγχου και υπενθυμίσεις και να αναγνωρίζει τα κοινωνικά πρότυπα.

28

Παρακολουθήστε το βίντεο

α. Δείτε δύο κινηματογραφημένες συνεντεύξεις με την Emily Swiatek, Σύμβουλο Κατάρτισης στον τομέα της Απασχόλησης και την Εθνική Εταιρεία Ατόμων με Αυτισμό, η οποία της δίνει κορυφαίες συμβουλές για λογικές προσαρμογές στον χώρο εργασίας, τόσο για εργοδότες όσο και για εργαζόμενους (<https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/professional-practice/employment-adjustments-tips>)

Διαχείριση άγχους

- Να επαινείτε και να ενισχύετε τους υπαλλήλους θετικά.
- Να ενθαρρύνετε τους υπαλλήλους να θέτουν διευκρινιστικά ερωτήματα.
- Να επιτρέπετε στους υπαλλήλους να κάνουν τηλεφωνικές κλήσεις για υποστήριξη στα διαλείμματα.
- Να προειδοποιείτε για τυχόν αλλαγές σε προγραμματισμένο χρονοδιάγραμμα.
- Να παράσχετε κατάρτιση ευαισθητοποίησης στους συναδέλφους.
- Να επιτρέπονται οικεία αντικείμενα και η προσωποποίηση χώρου γραφείων.
- Να επιτρέπεται η παρουσία καθοδηγητή εργασίας και να αξιοποιούνται κατάλληλα.
- Να τροποποιούνται τα προγράμματα εργασίας.
- Να επιτρέπονται διαλείμματα.

Να θυμάστε:

1. Θα πρέπει να εφαρμόζεται μια προκαθορισμένη ρουτίνα σε ημερήσια βάση για τη διαχείριση του άγχους. Χρειάζονται διαλείμματα και τεχνικές ηρεμίας, προτού ένα άτομο στο φάσμα του αυτισμού νιώσει ότι «πνίγεται». Η παροχή διαλειμμάτων και τεχνικών ηρεμίας μόνο μετά την εμφάνιση ενός προβλήματος, μπορεί να ενισχύσει ακούσια αυτή τη συμπεριφορά.

2. Πολλά ικανά άτομα στο φάσμα του αυτισμού ενδέχεται να συναντήσουν κάποιες δυσκολίες. Το να περιμένει κανείς ότι οι δεξιότητες θα βελτιωθούν απλά με την πάροδο του χρόνου δεν θα είναι τόσο αποτελεσματικό όσο η εφαρμογή στρατηγικών υποστήριξης. Τελικά, το άτομο μπορεί να διδαχθεί να λειτουργεί αποτελεσματικά, να δημιουργεί τους δικούς του καταλόγους ελέγχου και υπενθυμίσεις και να αναγνωρίζει τα κοινωνικά πρότυπα.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Παρακολουθήστε το βίντεο

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 29 έως 31

29

Παρακολουθήστε το ακόλουθο βίντεο για να δείτε πώς τα παραπάνω μπορούν να εφαρμοστούν:
https://www.ocali.org/project/employee_with_asd

©2019 Center for Autism and Low Incidence (CALI), WTN.

30

Προβληματισμός 2

Αναφερθείτε στο φύλλο εργασίας
Ενιαίο Σύστημα Σχεδιασμού για τον Αυτισμό (CAPS) 6 λεπτών.
Σε ζεύγη, σκεφτείτε ένα φανταστικό παράδειγμα, χρησιμοποιώντας το πρότυπο.
Μοιραστείτε τα σενάρια σας με άλλους και συζητήστε τις ιδέες σας.

31

Προβληματισμός 3

Αφού δείτε τις ανωτέρω πληροφορίες, συζητήστε σε ομάδες:

- Με ποιους τρόπους μπορείτε να συνεργαστείτε με άτομα με ΔΑΦ;
- Με ποιες από τις εν λόγω πρακτικές νιώθετε σίγουροι;
- Πόσο άνετα θα νιώθατε με την εφαρμογή αυτών των προσαρμογών;
- Ποιους τομείς νιώθετε ότι χρειάζεται να βελτιωθούν και πώς θα το επιτύχετε αυτό;

Μοιραστείτε τις σκέψεις σας με άλλους.

β. Παρακολουθήστε το βίντεο Προσλαμβάνοντας υπαλλήλους με αυτισμό (<https://www.youtube.com/watch?v=3b5OGx-v6Ao>)

γ. Παρακολουθήστε το βίντεο σχετικά με τον Υπάλληλο με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (https://www.ocali.org/project/employee_with_asd)

δ. Διαβάστε δυνατά τις ερωτήσεις για προβληματισμό:

Προβληματισμός 1:

- Ποια είναι η γνώμη σας για τις προσαρμογές που συνιστώνται στο βίντεο;
- Μπορείτε να προσαρμόσετε τη δική σας πρακτική σε αυτές;

Προβληματισμός 2:

Αναφερθείτε στο φύλλο εργασίας Ενιαίο Σύστημα Σχεδιασμού για τον Αυτισμό (CAPS) 6 λεπτών.

Σε ζεύγη, σκεφτείτε ένα φανταστικό παράδειγμα, χρησιμοποιώντας το πρότυπο.

Μοιραστείτε τα σενάρια σας με άλλους και συζητήστε τις ιδέες σας.

Προβληματισμός 3:

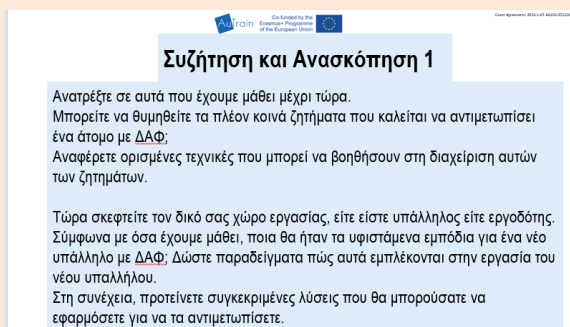
Αφού δείτε τις ανωτέρω πληροφορίες, συζητήστε σε ομάδες:

- Με ποιους τρόπους μπορείτε να συνεργαστείτε με άτομα με ΔΑΦ;
- Με ποιες από τις εν λόγω πρακτικές νιώθετε σίγουροι;
- Πόσο άνετα θα νιώθατε με την εφαρμογή αυτών των προσαρμογών;
- Ποιους τομείς νιώθετε ότι χρειάζεται να βελτιωθούν και πώς θα το επιτύχετε αυτό;

Μοιραστείτε τις σκέψεις σας με άλλους.

#5. Συζήτηση και Επισκόπηση 1

Σημείωση: Παρουσιάστε τη διαφάνεια 32



Συζήτηση και Ανασκόπηση 1

Ανατρέξτε σε αυτά που έχουμε μάθει μέχρι τώρα.
Μπορείτε να θυμηθείτε τα πλέον κοινά ζητήματα που καλείται να αντιμετωπίσει ένα άτομο με ΔΑΦ;
Αναφέρετε ορισμένες τεχνικές που μπορεί να βοηθήσουν στη διαχείριση αυτών των ζητημάτων.

Τώρα σκεφτείτε τον δικό σας χώρο εργασίας, είτε είστε υπάλληλος είτε εργοδότης.
Σύμφωνα με όσα έχουμε μάθει, ποια θα ήταν τα υφιστάμενα εμπόδια για ένα νέο υπάλληλο με ΔΑΦ; Δώστε παραδείγματα πώς αυτά εμπλέκονται στην εργασία του νέου υπαλλήλου.
Στη συνέχεια, προτείνετε συγκεκριμένες λύσεις που θα μπορούσατε να εφαρμόσετε για να τα αντιμετωπίσετε.

32

Ανατρέξτε σε αυτά που έχουμε μάθει μέχρι τώρα.

- Μπορείτε να θυμηθείτε τα πλέον κοινά ζητήματα που καλείται να αντιμετωπίσει ένα άτομο με ΔΑΦ;
- Αναφέρετε ορισμένες τεχνικές που μπορεί να βοηθήσουν στη διαχείριση αυτών των ζητημάτων.
- Τώρα σκεφτείτε τον δικό σας χώρο εργασίας, είτε είστε υπάλληλος είτε εργοδότης.
- Σύμφωνα με όσα έχουμε μάθει, ποια θα ήταν τα υφιστάμενα εμπόδια για ένα νέο υπάλληλο με ΔΑΦ;

Δώστε παραδείγματα πώς αυτά εμπλέκονται στην εργασία του νέου υπαλλήλου.

Στη συνέχεια, προτείνετε συγκεκριμένες λύσεις που θα μπορούσατε να εφαρμόσετε για να τα αντιμετωπίσετε.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ (30 λεπτά)

ΑΝΑΠΤΥΞΗ (45 λεπτά)

Χαρακτηριστικά των κοινωνικών υπηρεσιών και ο αντίκτυπός τους στη χρηστικότητα για τα άτομα με ΔΑΦ
Σκέψη & Προβληματισμός

#6. Εισαγωγή του περιεχομένου - Χαρακτηριστικά των κοινωνικών υπηρεσιών και ο αντίκτυπός τους στη χρηστικότητα για τα άτομα με ΔΑΦ- διαβάζοντας το παρακάτω κείμενο δυνατά. Στο τέλος ζητήστε να διατυπωθούν σχόλια, αμφιβολίες ή ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 34 έως 35

34

35

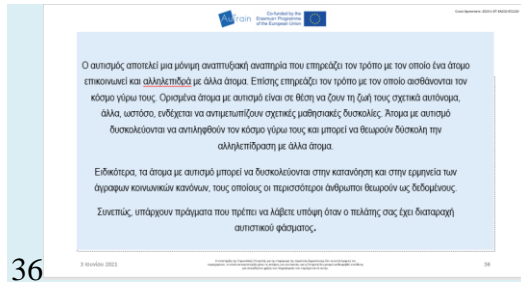
Στο προηγούμενο τμήμα της παρούσας ενότητας, είδαμε τις βασικές προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίσουν τα άτομα με διαταραχές αυτιστικού φάσματος και τους τρόπους με τους οποίους ένας υπάλληλος μπορεί να διευκολύνει και να χειριστεί έναν υπάλληλο που αντιμετωπίζει παρόμοιες προκλήσεις.

Σε αυτό το κομμάτι, θα ανακαλύψουμε χρήσιμες στρατηγικές κατά την αλληλεπίδραση με άτομα με ΔΑΦ στο πλαίσιο της εξυπηρέτησης πελατών, καθώς και τρόπους με τους οποίους μια δημόσια ή ιδιωτική υπηρεσία μπορεί να βελτιωθεί για να ικανοποιήσει τις ανάγκες του εν λόγω κοινού.

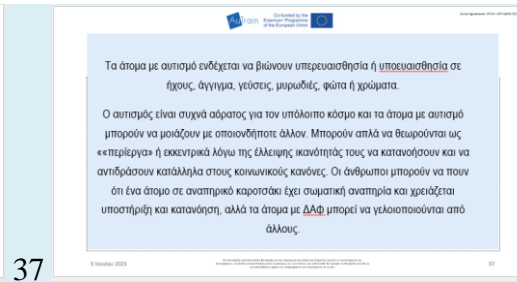
Πρωτίστως, όμως, στόχος μας είναι τα εξής:

- *Σύντομη εισαγωγή στον αυτισμό και σε πράγματα που πρέπει να ληφθούν υπόψη όταν ένας πελάτης έχει ΔΑΦ (έλλειψη ικανότητας κατάλληλης αντίδρασης στους κανόνες της κοινωνίας, ευαισθησία σε ήχους, μυρωδιές, φώτα ή χρώματα).*

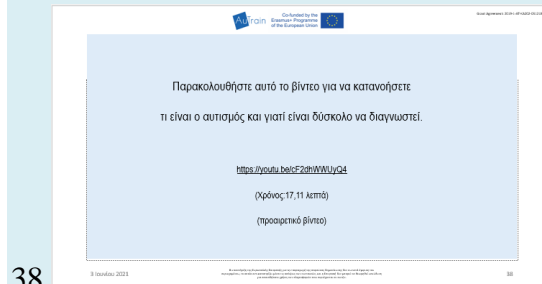
Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 36 έως 38



36



37



38

Ο αυτισμός αποτελεί μια μόνιμη αναπτυξιακή αναπηρία που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο επικοινωνεί και αλληλεπιδρά με άλλα άτομα. Επίσης επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αισθάνονται τον κόσμο γύρω τους. Ορισμένα άτομα με αυτισμό είναι σε θέση να ζουν τη ζωή τους σχετικά αυτόνομα, άλλα, ωστόσο, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν σχετικές μαθησιακές δυσκολίες. Άτομα με αυτισμό δυσκολεύονται να αντιληφθούν τον κόσμο γύρω τους και μπορεί να θεωρούν δύσκολη την αλληλεπίδραση με άλλα άτομα.

Ειδικότερα, τα άτομα με αυτισμό μπορεί να δυσκολεύονται στην κατανόηση και στην ερμηνεία των άγραφων κοινωνικών κανόνων, τους οποίους οι περισσότεροι άνθρωποι θεωρούν ως δεδομένους.

Συνεπώς, υπάρχουν πράγματα που πρέπει να λάβετε υπόψη όταν ο πελάτης σας έχει διαταραχή αυτιστικού φάσματος.

Δείτε αυτό το βίντεο για να καταλάβετε τι είναι ο αυτισμός και γιατί είναι τόσο δύσκολο να διαγνωστεί.

Βίντεο: Μια ιστορία μη διαγνωσμένου αυτισμού <https://youtu.be/cF2dhWWUyQ4> (Χρόνος: 17.11 λεπτά)

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Χαρακτηριστικά των κοινωνικών υπηρεσιών και του αντίκτυπού τους στη χρηστικότητα για τα άτομα με ΔΑΦ

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 39 έως 41

39

40

41

A. Εάν έχετε να κάνετε με ένα πελάτη με ΔΑΦ, είναι σημαντικό να δημιουργήσετε από την αρχή μια σχέση εμπιστοσύνης και σεβασμού, ώστε να νιώσει άνεση και εμπιστοσύνη στη μεταξύ σας αλληλεπίδραση. Καθώς τα άτομα με αυτισμό έχουν την τάση να έχουν υπερευαίσθησία σε αισθητηριακά ερεθίσματα,

είναι μια καλή ιδέα να επιλέξετε έναν χώρο που θα είναι ήσυχος, χωρίς θορύβους στο βάθος που αποσπούν την προσοχή.

B. Τα άτομα με αυτισμό ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες με τη γλώσσα, τόσο στην έκφραση (επικοινωνία με άλλα άτομα) όσο και στη λήψη των μηνυμάτων (να κατανοήσουν τι επικοινωνούν τα άλλα άτομα).

Για παράδειγμα, ενδέχεται:

- να δυσκολεύονται να ξεκινήσουν ή να συνεχίσουν ένα διάλογο (χάνουν γρήγορα το ενδιαφέρον, συνεχίζουν να μιλάνε εάν οι άλλοι δεν ενδιαφέρονται, διακόπτουν όταν κάποιος άλλος μιλάει).

- Να παρερμηνεύουν τις εκφράσεις του προσώπου, τον τόνο της φωνής και τη γλώσσα του σώματος.

- Να ερμηνεύουν τις οδηγίες κυριολεκτικά (π.χ. «Βρέχει καρτέλες»).

- Να κάνουν απότομα σχόλια ή σχόλια χωρίς συναίσθημα.

- Να δυσκολεύονται να κατανοήσουν τον σαρκασμό, την ειρωνεία ή τις μεταφορές.

- Να χρησιμοποιούν γλώσσα, η οποία φαίνεται υπερβολικά επίσημη και πομπώδης.

Γ. Ορισμένα άτομα με αυτισμό είναι υπερβολικά φλύαρα, ενώ άλλα είναι υπερβολικά ήσυχα. Οι πελάτες που είναι υπερβολικά ήσυχοι μπορεί να έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση ή έλλειψη αυτοπεποίθησης όταν μιλούν ή μπορεί να το θεωρούν δύσκολο να καταλάβουν τι έχει ειπωθεί και να δώσουν μια απάντηση.

Τα άτομα που είναι υπερβολικά φλύαρα μπορεί να φαίνονται ότι είναι πιο εύκολο να συνεργαστείς μαζί τους. Ωστόσο, ένας φλύαρος πελάτης μπορεί να μιλάει σχετικά με ένα συγκεκριμένο θέμα που τα ενδιαφέρει και να δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν οτιδήποτε άλλο τους λένε.

Εάν ο πελάτης μιλάει ασταμάτητα, εξηγήστε ευγενικά ότι θα θέλατε να προχωρήσουν και μιλήστε για κάτι άλλο. Μερικοί άνθρωποι με αυτισμό μπορεί να μιλούν υπερβολικά για ένα θέμα ως τρόπο ηρεμίας και μείωσης του άγχους, οπότε προσπαθήστε να το γνωρίζετε.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 42 έως 44

42

43

44

Δ. Οι ενήλικες με αυτισμό έχουν διάφορους βαθμούς ικανότητας στην ανάγνωση και τη γραφή. Ορισμένοι μπορεί να δυσκολεύονται να ερμηνεύσουν και να επεξεργαστούν γράμματα ή πράγματα γραπτά. Ή σε ορισμένες περιπτώσεις θα χρειαστεί να τους στηρίξετε στην επεξεργασία πληροφοριών που αφορούν ραντεβού, υπηρεσίες, προϊόντα ή διαδικασίες. Φροντίστε να δίνετε γραπτές οδηγίες, αποφεύγοντας τις σύνθετες εικόνες και τα χρώματα που αποσπούν την προσοχή. Να γνωρίζετε ότι τα άτομα με ΔΑΦ ερμηνεύουν κυριολεκτικά ένα κείμενο.

Ε. Είναι σημαντικό να ενημερώσετε τους ανθρώπους ότι μπορούν να κάνουν ερωτήσεις εάν δεν καταλαβαίνουν τι έχει ειπωθεί. Ανάλογα με το επίπεδο ικανότητάς τους, μπορεί να είναι χρήσιμο να κρατούν σημειώσεις. Μπορεί επίσης να θέλετε να δώσετε στον πελάτη σας σαφείς, γραπτές πληροφορίες σχετικά με όσα συζητήσατε, ώστε να μπορεί να τα έχει μαζί του ως αναφορά.

Για παράδειγμα, εάν εργάζεστε στον τομέα των τηλεπικοινωνιών και έχετε έναν πελάτη με ΔΑΦ που ενδιαφέρεται για ένα νέο τηλέφωνο ή συμβόλαιο, θα πρέπει να του δώσετε σαφείς, πληροφορίες, τμηματικά και όχι με πολλές τεχνικές πληροφορίες, όλα σε μία πρόταση.

Προσπαθήστε να αποφύγετε τις σύνθετες εικόνες και τα χρώματα που αποσπών την προσοχή.

Να γνωρίζετε ότι τα άτομα με ΔΑΦ ερμηνεύουν κυριολεκτικά ένα κείμενο.

ΣΤ. Χρησιμοποιήστε το όνομα του ατόμου όταν του μιλάτε, για να κερδίσετε την προσοχή του.

Προσπαθήστε να κάνετε κλειστού τύπου ερωτήσεις αντί για ανοικτού τύπου (π.χ. «Πόσα δωμάτια θα ήθελες να έχει το σπίτι» αντί για «Πες μου πώς φαντάζεσαι το σπίτι σου»). Να γνωρίζετε ότι ο πελάτης μπορεί να ερμηνεύσει κυριολεκτικά τη γλώσσα. Αποφύγετε υποθετικές ερωτήσεις, όπως

- «εάν είχαμε καλύτερη προσφορά, θα κάνατε εγγραφή στην υπηρεσία μας;»
- Ρωτήστε καλύτερα: «Έχουμε την προσφορά Α και την προσφορά Β. Ποια προτιμάτε;»

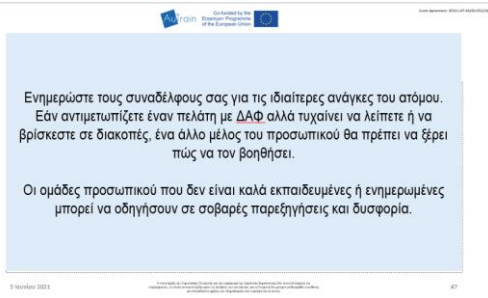
Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 45 έως 47

45

46

47



Ενημερώστε τους συναδέλφους σας για τις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου.
Εάν αντιμετωπίζετε έναν πελάτη με ΔΑΦ αλλά τυχαίνει να λείπετε ή να βρίσκεστε σε διακοπές, ένα άλλο μέλος του προσωπικού θα πρέπει να ξέρει πώς να τον βοηθήσει.

Οι ομάδες προσωπικού που δεν είναι καλά εκπαιδευμένες ή ενημερωμένες μπορεί να οδηγήσουν σε σοβαρές παρεξηγήσεις και δυσφορία.

Ζ. Η διαχείριση του χρόνου μπορεί να είναι πρόβλημα για ορισμένα άτομα με αυτισμό και μπορεί να εμφανιστούν σε συναντήσεις υπερβολικά νωρίς ή αργά. Προσπαθήστε να δείξετε κατανόηση και να μην προσβάλλετε. Εάν χρειαστεί να κλείσετε άλλο ραντεβού, σιγουρευτείτε ότι αυτό θα γίνει γραπτώς, ότι ο πελάτης σας έχει καταλάβει τότε είναι το ραντεβού και ότι είναι σημαντικό γι' αυτούς να είναι στην ώρα τους. Από την άλλη, είναι επίσης σημαντικό να είστε κι εσείς ακριβής.

Εάν καθυστερείτε, πρέπει να βεβαιωθείτε ότι το άτομο γνωρίζει ότι μπορεί να μην φτάσετε τη συμφωνημένη ώρα και πρέπει να επικοινωνήσετε μαζί του, κατά προτίμηση μέσω μηνύματος, για να το ειδοποιήσετε.

Η. Η απροσδόκητη αλλαγή είναι πολύ αγχωτική για τα άτομα με αυτισμό, καθώς δεν μπορούν να καταλάβουν τι θα συμβεί στη συνέχεια, τι αναμένεται από αυτούς και πώς πρέπει να αντιδράσουν. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε έντονο άγχος που μπορεί με τη σειρά του να οδηγήσει σε μια ακραία συμπεριφορική αντίδραση. Ο πελάτης σας μπορεί να επωφεληθεί από τη συζήτηση μέσω διαφορετικών σεναρίων και πιθανών αποτελεσμάτων και τι πρέπει να κάνει σε απρόβλεπτες καταστάσεις.

Θ. Ενημερώστε τους συναδέλφους σας για τις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου. Εάν αντιμετωπίζετε έναν πελάτη με ΔΑΦ αλλά τυχαίνει να λείπετε ή να βρίσκεστε σε διακοπές, ένα άλλο μέλος του προσωπικού θα πρέπει να ξέρει πώς να τον βοηθήσει. Οι ομάδες προσωπικού που δεν είναι καλά εκπαιδευμένες ή ενημερωμένες μπορεί να οδηγήσουν σε σοβαρές παρεξηγήσεις και δυσφορία.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Παρακολουθήστε αυτό το βίντεο

Σημείωση: Παρουσιάστε τη διαφάνεια 48



48

Παρακολουθήστε τον καθηγητή Andrew Whitehouse να απαριθμεί ορισμένα πράγματα που θα πρέπει να γνωρίζετε για τον αυτισμό.

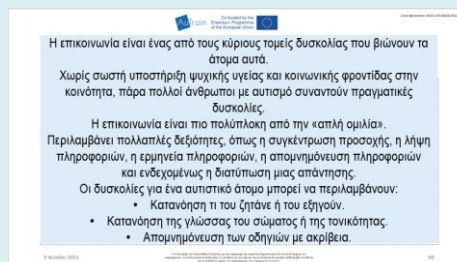
<https://youtu.be/DZXjJVrm1Jw>

Συζητήστε το βίντεο

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 49 έως 50



49



50

I. Μερικοί ενήλικες με αυτισμό δυσκολεύονται να έχουν οπτική επαφή, να το θυμάστε όταν αλληλεπιδράτε μαζί τους. Εάν συμβαίνει αυτό, μπορείτε να λάβετε υπόψη άτυπες ρυθμίσεις καθισμάτων, για παράδειγμα, να μην είναι στραμμένη η μία καρέκλα απέναντι από την άλλη. Προσπαθήστε να κρατήσετε χαμηλά τον τόνο της φωνής σας και να μην δίνετε πολλές πληροφορίες πολύ γρήγορα. Αποφύγετε την ορολογία και την αφηρημένη γλώσσα ή τις περιττές μεταφορές. Να θυμάστε πάντα ότι μπορεί να παρερμηνευτεί η εξήγησή σας.

IA. Η επικοινωνία είναι ένας από τους κύριους τομείς δυσκολίας που βιώνουν τα άτομα αυτά. Χωρίς σωστή υποστήριξη ψυχικής υγείας και κοινωνικής φροντίδας στην κοινότητα, πάρα πολλοί άνθρωποι με αυτισμό συναντούν πραγματικές δυσκολίες. Η επικοινωνία είναι πιο πολύπλοκη από την «απλή ομιλία». Περιλαμβάνει πολλαπλές δεξιότητες, όπως η συγκέντρωση προσοχής, η λήψη πληροφοριών, η ερμηνεία πληροφοριών, η απομνημόνευση πληροφοριών και ενδεχομένως η διατύπωση μιας απάντησης. Οι δυσκολίες για ένα αυτιστικό άτομο μπορεί να περιλαμβάνουν:

- Κατανόηση τι του ζητάνε ή του εξηγούν.
- Κατανόηση της γλώσσας του σώματος ή της τονικότητας.
- Απομνημόνευση των οδηγιών με ακρίβεια.

IB. Συνιστάται ιδιαίτερα το προσωπικό της πρώτης γραμμής και οι διευθυντές που εργάζονται με άτομα με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού σε οποιοδήποτε περιβάλλον, να ενημερώνονται για το τι είναι αυτισμός. Η παρερμηνεία και η προκατάληψη είναι κοινά εμπόδια στη δημόσια αλληλεπίδραση. Η παρακολούθηση μαθημάτων κατάρτισης για το προσωπικό είναι το πρώτο βήμα για μια καλύτερη εξυπηρέτηση.

Για παράδειγμα, μια τέτοια εκπαίδευση θα μπορούσε να περιλαμβάνει:

- Τι είναι οι Διαταραχές Φάσματος Αυτισμού και πώς εκδηλώνονται;
- Ορολογία για άτομα που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού.
- Οι διακρίσεις και η σημασία της αποφυγής των ετικετών.
- Κατανόηση των διαφορετικών τρόπων επικοινωνίας ενός ατόμου με αυτισμό και ανάπτυξη της κατανόησής μας για τις επικοινωνιακές δεξιότητες.
- Στρατηγικές στήριξης.

Ζητήστε να εκφραστούν σχόλια, αμφιβολίες και ερωτήσεις

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 51 έως 54

Να θυμάστε:

- Να αποφεύγετε τον σαρκασμό, την ειρωνεία και τις μεταφορές
- Μην θεωρείτε δεδομένο ότι έχει γίνει κατανοητό αυτό που λέτε, εξασφαλίστε ότι όντως έχει γίνει.
- Μην είστε συγκαταβατικοί. Το να είσαι αυτιστικός δεν σημαίνει ότι είσαι ηλίθιος
- Ακολουθήστε τον κανόνα των 8 δευτερολέπτων. Μετά από μία ερώτηση, δώστε χρόνο 8 δευτερολέπτων για μια απάντηση. Μπορεί να χρειαστούν λίγο χρόνο για να επεξεργαστούν την ερώτηση.
- Να θέτετε απλές και άμεσες ερωτήσεις και να αποφεύγετε τις ερωτήσεις ανοικτού τύπου.
- Να τους δίνετε χρόνο να επεξεργάζονται τις ερωτήσεις. Να αποφύγετε να ρωτάτε συνεχώς την ίδια ερώτηση με διαφορετικές λέξεις, καθώς αυτό σημαίνει ότι ξεκινάτε τη διαδικασία από την αρχή.

51

Η Βρετανική Κυβέρνηση προσφέρει εμπειρισταίωμένες συμβουλές σχετικά με τη δυνατότητα πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες μέσω διαδικτύου στη διεύθυνση: https://accessibility.campaign.gov.uk/?utm_source=Blog&utm_medium=GDS&utm_campaign=access_tips

Προσφέρουν επίσης πρότυπα αειμών με άδεια χρήσης Creative Commons που δίνουν τον τρόπο προσέγγισης της προσβασιμότητας από σχεδιαστική άποψη. Οι υπηρεσίες μπορούν να χρησιμοποιούν και να επηρέαζονται πάνω στις φωνές, υπό την προϋπόθεση ότι η χρήση τους είναι μη εμπορική και διατηρούν τις κατάλληλες προδιαγραφές.

<https://accessibility.blog.gov.uk/2016/09/02/dos-and-donts-on-designing-for-accessibility/>

52

Σχεδιασμός για χρήστες στο φάσμα του αυτισμού

Να προτιμάτε:

- Να χρησιμοποιείτε απλά χρώματα
- Να γράφετε σε απλή γλώσσα
- Να χρησιμοποιείτε απλές προτάσεις και κουκκίδες
- Να δίνετε στις εντολές μια περιγραφή - για παράδειγμα, επισυνάψτε αρχεία
- Να δημιουργείτε απλές και σταθερές διατάξεις

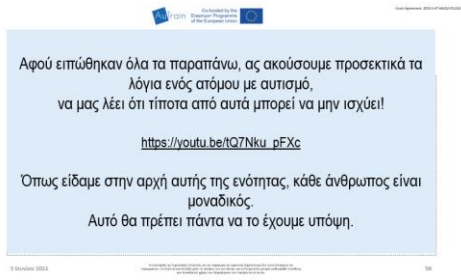
53

Σχεδιασμός για χρήστες στο φάσμα του αυτισμού

Να αποφεύγετε:

- Να χρησιμοποιείτε έντονα χρώματα σε αντίθεση
- Να χρησιμοποιείτε σχήματα λόγου και ιδιωτισμούς
 - Να κάνετε μεγάλες αναρτήσεις κειμένων
- Να χρησιμοποιείτε ασαφή και μη προβλέψιμα κουμπιά - για παράδειγμα, «κάντε κλικ».
- Να δημιουργείτε σύνθετες και συγκεχυμένες διατάξεις

54



Αφού ειπώθηκαν όλα τα παραπάνω, ας ακούσουμε προσεκτικά τα λόγια ενός ατόμου με αυτισμό, να μας λέει ότι τίποτα από αυτά μπορεί να μην ισχύει!

https://youtu.be/tQ7Nku_rFXc

Όπως είδαμε στην αρχή αυτής της ενότητας, κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός.
Αυτό θα πρέπει πάντα να το έχουμε υπόψη.

56

ΙΓ. Να θυμάστε:

- Να αποφεύγετε τον σαρκασμό, την ειρωνεία και τις μεταφορές.
- Μην θεωρείτε δεδομένο ότι έχει γίνει κατανοητό αυτό που λέτε, εξασφαλίστε ότι όντως έχει γίνει.
- Μην είστε συγκαταβατικοί. Το να είσαι αυτιστικός δεν σημαίνει ότι είσαι ηλίθιος.
- Ακολουθήστε τον κανόνα των 6 δευτερολέπτων. Μετά από μία ερώτηση, δώστε χρόνο 6 δευτερολέπτων για μια απάντηση. Μπορεί να χρειαστούν λίγο χρόνο για να επεξεργαστούν την ερώτηση.
- Να θέτετε απλές και άμεσες ερωτήσεις και να αποφεύγετε τις ερωτήσεις ανοικτού τύπου.
- Να τους δίνετε χρόνο να επεξεργάζονται τις ερωτήσεις. Να αποφεύγετε να ρωτάτε συνεχώς την ίδια ερώτηση με διαφορετικές λέξεις, καθώς αυτό σημαίνει ότι ξεκινάτε τη διαδικασία από την αρχή.

ΙΔ. Η Βρετανική Κυβέρνηση προσφέρει εμπειριστατωμένες συμβουλές σχετικά με τη δυνατότητα πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες μέσω διαδικτύου στη διεύθυνση:

https://accessibility.campaign.gov.uk/?utm_source=Blogs&utm_medium=GDS&utm_campaign=access_regs

Προσφέρουν επίσης πρότυπα αφισών με άδεια χρήσης Creative Commons που δείχνουν τρόπους προσέγγισης της προσβασιμότητας από σχεδιαστική άποψη.

Οι υπηρεσίες μπορούν να χρησιμοποιούν και να στηρίζονται πάνω στις αφίσες, υπό την προϋπόθεση ότι η χρήση τους είναι μη εμπορική και διατηρούν τις κατάλληλες προδιαγραφές.

<https://accessibility.blog.gov.uk/2016/09/02/dos-and-donts-on-designing-for-accessibility/>

ΙΕ. Σχεδιασμός για χρήστες στο φάσμα του αυτισμού

Να προτιμάτε

- Να χρησιμοποιείτε απλά χρώματα

- Να γράφετε σε απλή γλώσσα
- Να χρησιμοποιείτε απλές προτάσεις και κουκκίδες
- Να δίνετε στις εντολές μια περιγραφή - για παράδειγμα, επισυνάψτε αρχεία
- Να δημιουργείτε απλές και σταθερές διατάξεις

ΙΣΤ. Σχεδιασμός για χρήστες στο φάσμα του αυτισμού

Να αποφεύγετε

- Να χρησιμοποιείτε έντονα χρώματα σε αντίθεση
- Να χρησιμοποιείτε σχήματα λόγου και ιδιωματισμούς
- Να κάνετε μεγάλες αναρτήσεις κειμένων
- Να χρησιμοποιείτε ασαφή και μη προβλέψιμα κουμπιά - για παράδειγμα, «κάντε κλικ».
- Να δημιουργείτε σύνθετες και συγκεχυμένες διατάξεις

ΙΖ. Παρακολουθήστε το βίντεο: Αφού ειπώθηκαν όλα τα παραπάνω, ας ακούσουμε προσεκτικά τα λόγια ενός ατόμου με αυτισμό να μας λέει ότι τίποτα από αυτά μπορεί να μην ισχύει!

https://youtu.be/tQ7Nku_pFXc

Όπως είδαμε στην αρχή αυτής της ενότητας, κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός.

Αυτό θα πρέπει πάντα να το έχουμε υπόψη.

#7. Εισαγωγή Σκέψη & Προβληματισμός

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 55 έως 57

55

Σκέφτομαι & Προβληματίζομαι

- Με τους συναδέλφους, προσπαθήστε να εκφράσετε ένα θέμα όπως είμαι σε κατάθλιψη/πονάει το αυτί μου/το κατοικίδιο μου πέθανε, χωρίς να χρησιμοποιήσετε λεκτική ή γραπτή επικοινωνία.
- Τώρα προσπαθήστε αυτού του είδους την άσκηση, χρησιμοποιώντας μόνο προτάσεις των τριών λέξεων.
- Η καθυστέρηση ή η ακύρωση ραντεβού προκαλεί περαιτέρω δυσκολίες στους ενήλικες με αυτισμό που μπορεί να χρειάζονται κίνητρο για να εμφανιστούν στα (αρχικά) ραντεβού. Πώς μπορούν να το εξηγήσουν αυτό; Τι μπορείτε να κάνετε για να βελτιώσετε τον τρόπο με τον οποίο η υπηρεσία/η ομάδα σας το αποφεύγει αυτό;

56

Αφού ειπώθηκαν όλα τα παραπάνω, ας ακούσουμε ένα αυτιστικό άτομο να μας λέει ότι τίποτα από αυτά μπορεί να μην είναι αλήθεια!

https://youtu.be/tQ7Nku_pFXc

Όπως αναφέραμε στην αρχή αυτής της Ενότητας, κάθε άτομο είναι μοναδικό. Αυτό πρέπει να το έχουμε πάντα υπόψη μας.

Σκέφτομαι & Προβληματίζομαι

Σκεφτείτε το τελευταίο βίντεο με την Purple Ella.
Ταυτίστε με κάποια από τις παρανοήσεις που αναφέρει;
Έχετε βρεθεί να έχετε προκαλήσεις για τον αυτισμό που είναι ψευδείς;
Τι θα αλλάζατε στη στάση σας;

3 Ιανουάριος 2023

57

Σκέφτομαι & Προβληματίζομαι:

Με τους συναδέλφους, προσπαθήστε να εκφράσετε ένα θέμα όπως, είμαι σε κατάθλιψη/πονάει το αυτί μου/το κατοικίδιο μου πέθανε, χωρίς να χρησιμοποιήσετε λεκτική ή γραπτή επικοινωνία.

Τώρα προσπαθήστε αυτού του είδους την άσκηση, χρησιμοποιώντας μόνο προτάσεις των τριών λέξεων.

Η καθυστέρηση ή η ακύρωση ραντεβού προκαλεί περαιτέρω δυσκολίες στους ενήλικες με αυτισμό που μπορεί να χρειάζονται κίνητρο για να εμφανιστούν στα (αρχικά) ραντεβού; Πώς μπορούν να το εξηγήσουν αυτό; Τι μπορείτε να κάνετε για να βελτιώσετε τον τρόπο με τον οποίο η υπηρεσία/η ομάδα σας το αποφεύγει αυτό;

ΛΗΞΗ

(30 λεπτά)

Ανακεφαλαίωση- Μαθαίνω περισσότερα

Συζήτηση και Ανασκόπηση 2

Συζήτηση και Ανασκόπηση 3

Παραπομπές & Πηγές

Ερωτήσεις; Αποχαιρετισμός & Ευχαριστίες ☺

#8. Ολοκληρώστε τη συνεδρία, συνοψίζοντας τα κύρια σημεία της και επιβλέποντας τη μάθηση των συμμετεχόντων. Δώστε τους πληροφορίες για να μάθουν περισσότερα

Σημείωση: Παρουσιάστε τη διαφάνεια 58



58

Μαθαίνω περισσότερα:

Socialeyes ; an innovative approach to learning social skills for people on the autism spectrum, developed with people with autism and Asperger syndrome, alongside leading professionals in the field: www.autism.org.uk/socialeyes

Grandin, T. & Duffy, K (2004). *Developing talents: careers for individuals with Asperger syndrome and high-functioning autism*. Autism Asperger Publishing Company.

Meyer, R. N. (2001). *Asperger syndrome employment workbook: an employment workbook for adults with Asperger syndrome*. Jessica Kingsley Publishers.

#9. Παρουσιάστε το Συζήτηση & Ανασκόπηση 1 & 2

Συζήτηση & Ανασκόπηση 1

Σημείωση: Παρουσιάστε τη διαφάνεια 59



59

Σε ομάδες, συζητήστε τυχόν εμπειρίες που είχατε στον χώρο εργασίας σας, αντιμετωπίζοντας απαιτητικούς, δυσαρεστημένους ή επιθετικούς πελάτες.

Πώς διαχειριστήκατε αυτές τις καταστάσεις; Θα μπορούσε κάποια στρατηγική από αυτές που χρησιμοποιήσατε να είναι κατάλληλη για την αντιμετώπιση ατόμων με ΔΑΦ;

Συζητήστε τις εμπειρίες σας με άλλες ομάδες.

Συζήτηση και Ανασκόπηση 2

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 60 και 61

Συζήτηση και Ανασκόπηση 2

Σκεφτείτε τη δική σας εμπειρία. Έχετε ποτέ συναντήσει άτομο με ΔΑΦ; Σε τι πλαίσιο; Πόσο άνετα νιώσατε; Έχοντας διαβάσει αυτή την ενότητα, αισθάνεστε τώρα ότι γνωρίζετε περισσότερα; Τώρα νιώθετε πιο άνετα στη συναναστροφή σας με άτομο με ΔΑΦ;

Ολοκλήρωση

Μαθαίνω περισσότερα

Socialeyes, an innovative approach to learning social skills for people on the autism spectrum, developed with people with autism and Asperger syndrome, alongside leading professionals in the field. www.autism.org.uk/socialeyes

Grandin, T. & Duffy, K (2004). Developing talents: careers for individuals with Asperger syndrome and high-functioning autism. Autism Asperger Publishing Company.

Meyer, R. N. (2001). Asperger syndrome employment workbook: an employment workbook for adults with Asperger syndrome. Jessica Kingsley Publishers.

Σκεφτείτε τη δική σας εμπειρία. Έχετε ποτέ συναντήσει άτομο με ΔΑΦ; Σε τι πλαίσιο; Πόσο άνετα νιώσατε;

#10. Παραπομπές & Πηγές

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 62 έως 64

Πηγές και παραπομπές

- National Autistic Society, UK (2020) Support at work – a guide for autistic people. <https://www.autism.org.uk/>
- Pratt, C. (2020, March 19). Autism awareness month: Tips for working with individuals on the autism spectrum. Indiana Resource Center for Autism & Autism Society of Indiana. <https://www.iidc.indiana.edu/irca/articles/autism-awareness-month-a-facts-andtips-for-working-with-individuals-on-the-autism-spectrum.html>
- Milestones, Autism resources, USA <https://www.milestones.org/get-started/for-community-at-large/supporting-employees-with-autism>
- Ohio Center for Autism and Low Incidence (OCALI). Employer Tool Kit. https://www.ocali.org/employer/employees_with_autism_and
- Henry, S. A., & Myles, B. S. (2007). The Comprehensive Autism Planning System (CAPS) for Individuals with Asperger Syndrome, Autism, and Related Disabilities. Kansas, Autism Asperger Publishing Company
- UK Department of Health, A manual for good social work practice, Supporting adults who have autism (2015). https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/467392/P11_Autism_Learning_Materials_Accessible.pdf

Πηγές και παραπομπές

- Public Health England. Self-assessment personal stories (including housing, using health services, criminal justice system, education, transitions). http://www.improvinghealthandlives.org.uk/securefiles/150219_1431/Autism%20SAF%202013%20Personal%20stories.pdf
- National Autistic Society, Employing autistic people – a guide for employers. <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/hiring/employment/employing-autistic-people/employers#~:text=%E2%80%9C20people%20have%20some%20very%20punctu,at%20and%20reliable>
- Annabi, H., Crooks, E. W., Barnett, N., Guadagno, J., Mahoney, J.R., Michelle, J., Paclis, A., Shukla, H. and Velasco, J. Autism @ Work Playbook: Finding talent and creating meaningful employment opportunities for people with autism (2019). Seattle, WA. ACCESS-IT, The Information School, University of Washington.

Χρήσιμες πηγές

- Autism Europe <https://www.autismeurope.org/>
- Autism Education Trust <https://www.autismeducationtrust.org.uk/>
- National Autistic Society <https://www.autism.org.uk/>
- National Autistic Society, online training <https://www.autism.org.uk/training/>
- Autism Employment, Co-existing conditions and autism. <http://www.autismemployment.org/understanding-autism-co-existing-conditions/>
- Ohio Center for Autism and Low Incidence (OCALI), F.I.T. for Success: Five Important Targets for Success on the Job: <https://www.ocali.org/ocali/FITforSuccess.pdf>
- Autism speaks <https://www.autismspeaks.org/>
- The National Professional Development Center on Autism Spectrum Disorder (NPDC) <https://autismnpcd.org/>
- National Institute for Health and care excellence – Autism: Recognition, Referral, Diagnosis and Management Of Adults On The Autism Spectrum <http://www.nice.org.uk/autism/condition/information>
- The Autism Internet Modules (AIM) guide users through case studies, instructional videos, pre- and post-assessments, discussion questions, activities, and more <https://autismint.net/modules.asp>
- Leisner Transitions Center <https://www.ocali.org/center/transitions/>
- Scottish Autism <https://www.scotautism.org/about/>
- Member Associations of Autism Europe for national material https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2020/11/AE-Member-organisations_March_2020_EN.pdf

Πηγές και παραπομπές που χρησιμοποιήθηκαν

- National Autistic Society, UK (2020) Support at work – a guide for autistic people. <https://www.autism.org.uk/>
- Pratt, C. (2020, March 19). Autism awareness month: Tips for working with individuals on the autism spectrum. Indiana Resource Center for Autism & Autism Society of Indiana. <https://www.iidc.indiana.edu/irca/articles/autism-awareness-month-a-facts-andtips-for-working-with-individuals-on-the-autism-spectrum.html>
- Milestones, Autism resources, USA: <https://www.milestones.org/get-started/for-community-at-large/supporting-employees-with-autism>

- Ohio Center for Autism and Low Incidence (OCALI), Employer Tool Kit, https://www.ocali.org/project/employee_with_asd
- Henry, S. A., & Myles, B. S. (2007). The Comprehensive Autism Planning System [CAPS] for Individuals with Asperger Syndrome, Autism, and Related Disabilities, Kansas, Autism Asperger Publishing Company.
- UK Department of Health, A manual for good social work practice, Supporting adults who have autism (2015). https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/467392/Pt1_Autism_Learning_Materials_Accessible.pdf
- Public Health England. Self-assessment personal stories (including housing, using health services, criminal justice system, education, transitions): http://www.improving-healthandlives.org.uk/securefiles/150219_1431//Autism%20SAF%202013%20Personal%20stories.pdf
- National Autistic Society, Employing autistic people – a guide for employers. <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/topics/employment/employing-autistic-people/employers#:~:text=%E2%80%9CAutistic%20people%20have%20some%20very,be%20very%20punctual%20and%20reliable.>
- Annabi, H., Crooks, E.W., Barnett, N., Guadagno, J., Mahoney, J.R., Michelle, J., Pacilio, A., Shukla, H. and Velasco, J. Autism @ Work Playbook: Finding talent and creating meaningful employment opportunities for people with autism (2019). Seattle, WA: ACCESS-IT, The Information School, University of Washington.

Χρήσιμες πηγές

- Autism Europe: <https://www.autismeurope.org/>
- Autism Education Trust: <https://www.autismeducationtrust.org.uk/>
- National Autistic Society: <https://www.autism.org.uk/>
- National Autistic Society, online training: <https://www.autismonlinetraining.com/>
- Autism Empowerment, Co-existing conditions and autism: <http://www.autismempowerment.org/understanding-autism/co-existing-conditions/>
- Ohio Center for Autism and Low Incidence (OCALI), F. I. T. for Success: Five Important Targets for Success on the Job: https://www.ocali.org/up_doc/FIT_for_Success.pdf
- Autism speaks: <https://www.autismspeaks.org/>
- The National Professional Development Center on Autism Spectrum Disorder (NPDC), <https://autismpdc.fpg.unc.edu/>

- National Institute for Health and care excellence – Autism: Recognition, Referral, Diagnosis and Management Of Adults On The Autism Spectrum: <http://www.nice.org.uk/guidance/cg142/chapter/introduction>

- The Autism Internet Modules (AIM) guide users through case studies, instructional videos, pre- and post-assessments, discussion questions, activities, and more: <https://autisminternetmodules.org/>

- Lifespan Transitions Center: <https://www.ocali.org/center/transitions>

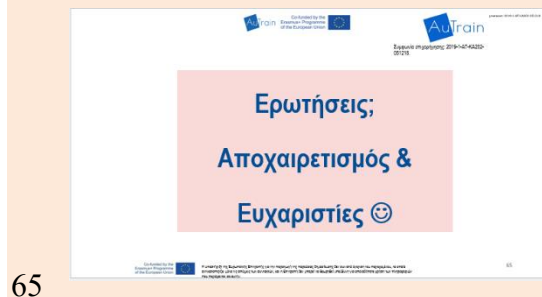
- Scottish Autism: <https://www.scottishautism.org/services-support>

- Member Associations of Autism-Europe for national material : https://www.autismeurope.org/wp-content/uploads/2020/11/AE-AE-Member-organisations_March_2020_EN.pdf

#11. Ερωτήσεις; Αποχαιρετισμός & Ευχαριστίες ☺

Ρωτήστε για τυχόν ερωτήσεις που μπορούν να έχουν οι συμμετέχοντες. Στον αποχαιρετισμό, δώστε στους συμμετέχοντες μια αίσθηση σκοπού, δίνοντας νόημα στις δυσκολίες και τα κατορθώματά τους στο πλαίσιο αυτής της ενότητας. Τονώστε την αυτοπεποίθησή τους, υπενθυμίζοντάς τους τις δεξιότητες και τα δυνατά σημεία που διαθέτουν τώρα σχετικά με την ένταξη και τη φιλική γλώσσα.

Σημείωση: Παρουσιάστε τις διαφάνειες 65 και 66



Τέλος της ενότητας

Προβληματισμός εκπαιδευτικού

Στο τέλος της ενότητας, γράψτε κάτι που συνέβη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας και σας προβληματίσε. Σχετικά με τη μάθηση, τις δραστηριότητες, την οργάνωση των συμμετεχόντων, κτλ.