

# HOST

Αριθμός έργου: 2022-1-CY01-KA220-VET-000086365

## Ενότητα 4

### Διαχείριση Υποστήριξης

Συγγραφέας: Dekarplus Business Services Ltd

Κύπρος

Αυτό το έργο έχει χρηματοδοτηθεί με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η δημοσίευση αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις του συγγραφέα και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.



Co-funded by  
the European Union

Τίτλος ενότητας	Ενότητα 4: Διαχείριση Υποστήριξης
Στόχοι μάθησης	<p>Η Ενότητα 4 στοχεύει:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Να εκπαιδεύσει τους μαθητές σχετικά με την συμπερίληψη εργαζομένων με αυτισμό στον τομέα της φιλοξενίας.</li> <li>2. Να εκπαιδεύσει τους μαθητές στη διαχείριση ομάδων που είναι φιλικές προς τον αυτισμό.</li> <li>3. Να παρέχει πληροφορίες για τον αντίκτυπο του αυτισμού στον χώρο εργασίας.</li> <li>4. Να προσφέρει κατευθυντήριες γραμμές για εξατομικευμένη κατάρτιση και κοινωνική ένταξη.</li> <li>5. Να διδάξει τις εφαρμογές του σοβαρού παιχνιδιού και της παιχνιδοποίησης.</li> <li>6. Κατανόηση των βασικών αρχών και τον σχεδιασμό του επιτραπέζιου παιχνιδιού HOST.</li> </ol>
Μαθησιακά αποτελέσματα	<p>Μέσω της Ενότητας 4, οι εκπαιδευόμενοι θα είναι σε θέση:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Να επιδείξουν ικανότητα στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για υπαλλήλους με αυτισμό.</li> <li>2. Να επιδείξουν ικανότητα στην ηγεσία και τη διαχείριση ομάδων φιλικών προς τον αυτισμό.</li> <li>3. Να αποκτήσουν γνώσεις για τις μοναδικές προκλήσεις και τα δυνατά σημεία των εργαζομένων με αυτισμό στον τομέα της φιλοξενίας.</li> <li>1. Να αναπτύξουν δεξιότητες στην εφαρμογή προσαρμοσμένων εκπαιδευτικών συνεδριών και στρατηγικών κοινωνικής ένταξης.</li> <li>4. Να χρησιμοποιήσουν εργαλεία για συνεχή αξιολόγηση και προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος.</li> <li>5. Να διευκολύνουν τη συνεργασία και την κατανόηση μεταξύ διαφορετικών μελών της ομάδας.</li> <li>2. Να κατανοήσουν την αξία του σοβαρού παιχνιδιού και της παιχνιδοποίησης</li> </ol>

## Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, οργανισμοί, ερευνητές, θεραπευτές και κοινωνικά υπεύθυνες επιχειρήσεις που σχετίζονται με τον αυτισμό, τονίζουν την ανάγκη «επέκτασης» των πρωτογενών παρεμβάσεων που εστιάζουν στην αναπτυξιακή υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό. Αυτή η επέκταση στοχεύει σε μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που εξασφαλίζει υποστήριξη σε όλο τον κύκλο απασχόλησης και όχι μόνο. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων με αυτισμό, ακόμη και στον κλάδο της φιλοξενίας, βρίσκεται συχνά σε ρόλους που μπορεί να μην αξιοποιούν πλήρως τις μοναδικές τους ικανότητες. Αυτές οι προκλήσεις για την εξασφάλιση και τη διατήρηση ουσιαστικής απασχόλησης μπορούν να αναχθούν:

- Η έλλειψη πρόσβασης σε επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες τους.
- Επικοινωνιακές δυσκολίες, ιδιαίτερα σε ρόλους που εστιάζουν στην εξυπηρέτηση πελατών.
- Υπάρχουσες προκαταλήψεις και παρεξηγήσεις σχετικά με τον αυτισμό.
- Ένα χάσμα στην κατανόηση από τους εργοδότες στον κλάδο της φιλοξενίας.
- Η απουσία ρόλων εργασίας και περιγραφών καθηκόντων που λαμβάνουν υπόψη τα μοναδικά τους πλεονεκτήματα.
- Εργασιακά περιβάλλοντα που δεν είναι πάντα προσαρμοσμένα στις αισθητηριακές τους ανάγκες.
- Έλλειψη αφιερωμένων οργανωτικών πόρων για συνεχή υποστήριξη.

Η υπέρβαση αυτών των εμποδίων είναι εφικτή μέσω της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) που είναι προσαρμοσμένη για τους διευθυντές στον τομέα της φιλοξενίας. Αυτό τους εξοπλίζει με τις απαραίτητες δεξιότητες, γνώσεις, ικανότητες και εργαλεία για να προσφέρουν διαρκή υποστήριξη στο προσωπικό με αυτισμό. Στο πλαίσιο αυτού του Κύκλου Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, η ενότητα θα εστιάσει σε ζωτικής σημασίας μονάδες όπως τα μέτρα κατάρτισης που είναι προσαρμοσμένα για συγκεκριμένες ομάδες προσωπικού, προώθηση της κοινωνικής ένταξης, ορισμό και αξιολόγηση ενός φιλικού προς τον αυτισμό εργασιακού περιβάλλοντος και βελτίωση των δεξιοτήτων διαχείρισης ομάδων σε φιλικές προς τον αυτισμό ομάδες.

## 1. Μονάδα 1: Ανάπτυξη εννοιών και εφαρμογή μέτρων κατάρτισης για συγκεκριμένες ομάδες προσωπικού (π.χ., με συνδρόμους αυτισμού) ή/και για όλο το προσωπικό.

Στον τομέα της φιλοξενίας, η εμπειρία του επισκέπτη βρίσκεται στο επίκεντρο των πάντων. Κάθε μέλος του προσωπικού που εργάζεται σε αυτόν τον τομέα, από τους σεφ μέχρι το προσωπικό της ρεσεψιόν, παίζει μεγάλο ρόλο σε αυτό. Μερικοί από αυτούς τους υπαλλήλους μπορεί να έχουν αυτισμό, πράγμα που σημαίνει ότι αντιλαμβάνονται και βιώνουν τον κόσμο διαφορετικά. Κατανοώντας τι κάνει αυτά τα άτομα ξεχωριστά και ποιες προκλήσεις μπορεί να αντιμετωπίσουν, οι διευθυντές μπορούν να διασφαλίσουν ότι κάνουν καλά τη δουλειά τους και να βοηθήσουν τους επισκέπτες να έχουν μια αξέχαστη εμπειρία. Όπως ένας σεφ μπορεί να χρειάζεται ειδικά εργαλεία για να μαγειρέψει ένα πιάτο, έτσι και οι εργαζόμενοι με αυτισμό μπορεί να χρειάζονται ειδική εκπαίδευση που να ταιριάζει στις ανάγκες τους. Με αυτή την εκπαίδευση, μπορούν να γίνουν ανεκτίμητα μέλη της ομάδας.

### 1.α . Οδηγίες για την ανάπτυξη μέτρων κατάρτισης

Στον τομέα της φιλοξενίας, η δημιουργία της κατάλληλης εκπαίδευσης για υπαλλήλους με αυτισμό σημαίνει την κατανόηση των δυνατών τους σημείων, το να βλέπεις τα πράγματα από τη δική τους σκοπιά και να τους βοηθάς όπου το χρειάζονται. Καθώς εμβαθύνουμε στις κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη μέτρων κατάρτισης, είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι ο αυτισμός είναι ένα φάσμα και επομένως κάθε άτομο είναι διαφορετικό. Ως εκ τούτου, μια προσέγγιση που ταιριάζει σε όλους μπορεί να μην αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό να προσαρμόζεται η εκπαίδευση ώστε να ταιριάζει με τις ανάγκες του προσωπικού.

1. **Κατανόηση των Ατομικών Αναγκών:** Πριν ξεκινήσετε οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης, είναι σημαντικό να κατανοήσετε τις μοναδικές ανάγκες των εργαζομένων με αυτισμό σε χώρους όπως ξενοδοχεία και εστιατόρια. Η άμεση επικοινωνία μαζί τους, η παρατήρηση του τρόπου εργασίας τους και η συλλογή σχολίων μπορεί να βοηθήσουν σε αυτό.
2. **Συνεργατική Προσέγγιση στην Εκπαίδευση:** Συνεργαστείτε με ειδικούς στον τομέα του αυτισμού και, όταν είναι δυνατόν, με αυτιστικούς υπαλλήλους. Οι παρεμβάσεις τους μπορούν να παρέχουν οδηγίες για τη δημιουργία αποτελεσματικής και προσαρμοσμένης εκπαίδευσης για τον κλάδο της φιλοξενίας.

3. **Πρακτική Εκμάθηση:** Δεδομένης της πρακτικής φύσης του τομέα της φιλοξενίας, επικεντρωθείτε στις πρακτικές εκπαιδευτικές συνεδρίες. Το παιχνίδι ρόλων, για παράδειγμα, μπορεί να είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για να βοηθήσει τους εργαζόμενους να πλοηγηθούν στις περίπλοκες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.
4. **Ανατροφοδότηση και Βελτίωση:** Δημιουργήστε έναν ισχυρό μηχανισμό ανάδρασης. Αυτό σημαίνει τη συλλογή σκέψεων, απόψεων και προτάσεων των υπαλλήλων σχετικά με την εκπαίδευση για τη βελτίωση και τη διαρκή βελτίωσή της με βάση τα σχόλιά τους.

## 1.β . Βέλτιστες πρακτικές

- **Αποτελεσματική Επικοινωνία:** Ενώ η επικοινωνία αποτελεί μια καθολική δεξιότητα, στον τομέα της φιλοξενίας αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Βεβαιωθείτε ότι οι εργαζόμενοι είναι εκπαιδευμένοι να κατανοούν και να μεταφέρουν πληροφορίες αποτελεσματικά, καλύπτοντας τις διάφορες ανάγκες των πελατών.
- **Ενσυναίσθηση και Εξυπηρέτηση Πελατών:** Εξοπλίστε τους υπαλλήλους με τις δεξιότητες να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται σε μια σειρά από συναισθήματα των πελατών. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση αξέχαστων εμπειριών για τους επισκέπτες.
- **Διαχείριση Ομαδικών Δυναμικών:** Στον τομέα της φιλοξενίας, η ομαδική εργασία είναι κρίσιμη. Παρέχετε εκπαίδευση που βοηθά στη δημιουργία ενός συνεργιστικού αποτελέσματος σε μια ποικιλόμορφη ομάδα.
- **Συνεχής Μάθηση και Προσαρμογή:** Δεδομένης της δυναμικής φύσης του κλάδου, καλλιεργήστε μια κουλτούρα συνεχούς μάθησης. Αυτό διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι είναι πάντα εξοπλισμένοι για να ανταποκριθούν στις εξελισσόμενες απαιτήσεις του κλάδου.

## 2. Μονάδα 2: Προσαρμογή και Εφαρμογή Ειδικών Μέτρων Κοινωνικής Ένταξης

Ο τομέας της φιλοξενίας ευδοκμεί στις ανθρώπινες αλληλεπιδράσεις, καθιστώντας απαραίτητο τη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι, ειδικά όσοι έχουν αυτισμό, θα αισθάνονται εκτιμημένοι και συμπεριληφθέντες. Ένα ποικίλο και ανοικτό περιβάλλον εμπλουτίζει τον χώρο εργασίας και, με τη σειρά του, ενισχύει την ποιότητα των υπηρεσιών και την ικανοποίηση των επισκεπτών.

### 2.α . Η σημασία της κοινωνικής ένταξης για τα άτομα με αυτισμό στη φιλοξενία

Κάθε θέση στη φιλοξενία παίζει καθοριστικό ρόλο, καθώς κάθε μέλος του προσωπικού, σε κάποιο σημείο, αλληλεπιδρά με τους επισκέπτες. Η διασφάλιση ότι κάθε κρίκος αυτής της αλυσίδας, ειδικά οι εργαζόμενοι με αυτισμό, αισθάνονται ότι έχουν αξία και εντάσσονται, είναι ζωτικής σημασίας. Ακριβώς όπως μια αλυσίδα είναι τόσο ισχυρή όσο ο πιο αδύναμος κρίκος της, η εμπειρία του επισκέπτη διαμορφώνεται από κάθε αλληλεπίδραση. Η αναγνώριση των μοναδικών δυνατοτήτων και προοπτικών που φέρνουν οι αυτιστικοί υπάλληλοι μπορεί να αναβαθμίσει αυτήν την εμπειρία, καθιστώντας την ακόμα πιο αξέχαστη για τους επισκέπτες.

Μερικά από τα οφέλη της προώθησης ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για άτομα με αυτισμό περιλαμβάνουν:

- **Διαφορετικές Προοπτικές:** Τα άτομα με αυτισμό συχνά έχουν μοναδικούς τρόπους αντίληψης καταστάσεων, που οδηγούν σε καινοτόμες λύσεις και σε βαθύτερη κατανόηση των αναγκών των επισκεπτών.
- **Βελτιωμένη Εμπειρία Επισκέπτη:** Ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς συχνά μεταφράζεται σε καλύτερες αλληλεπιδράσεις με τους επισκέπτες. Όταν οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων αυτών με αυτισμό, αισθάνονται ότι ανήκουν, επιδεικνύουν υπεροχή στους ρόλους τους.
- **Θετική Εικόνα Επωνυμίας:** Οι επιχειρήσεις που δίνουν προτεραιότητα στη συμπερίληψη για όλους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με αυτισμό, είναι πιο ελκυστικές τόσο για τους πιθανούς υπαλλήλους όσο και για τους επισκέπτες.

## 2.β . Προσαρμογή Στρατηγικών Κοινωνικής Ένταξης για Άτομα με Αυτισμό στη Φιλοξενία

- **Εκπαίδευση:** Οργανώστε συνεδρίες που εστιάζουν στην κατανόηση του αυτισμού και των επιπτώσεών του στα άτομα. Εξοπλίστε το προσωπικό με γνώσεις σχετικά με τον αυτισμό, προωθώντας την κατανόηση και την ενσυναίσθηση.
- **Σαφής Επικοινωνία:** Θέστε κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματική επικοινωνία, λαμβάνοντας υπόψη τις μοναδικές ανάγκες των ατόμων με αυτισμό. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τη χρήση σαφούς γλώσσας, την αποφυγή πιθανών παρερμηνειών και τη χρήση οπτικών βοηθημάτων όταν είναι απαραίτητο.
- **Φυσικό και Κοινωνικό Περιβάλλον:** Εξετάστε τη δημιουργία πιο ήσυχων περιοχών ή τον προγραμματισμό εργασιών κατά τις λιγότερο πολυσύχολες ώρες, για να καλύψετε τις αισθητηριακές προτιμήσεις των ατόμων με αυτισμό. Είναι επίσης σημαντικό να καλλιεργήσετε μια φιλόξενη ατμόσφαιρα όπου όλοι εκτιμούν τη μοναδικότητα του άλλου και προσφέρουν βοήθεια όταν χρειάζεται.

## 2.γ. Βήματα δράσης για την προώθηση της συμπεριληπτικότητας για άτομα με αυτισμό

- **Δίκαιη Πρόσληψη:** Βεβαιωθείτε ότι οι διαδικασίες πρόσληψης είναι διαφανείς και αμερόληπτες, λαμβάνοντας ενεργά υπόψη τα άτομα με αυτισμό.
- **Πρωτοβουλίες Καθοδήγησης:** Συνδυάστε νέες προσλήψεις με έμπειρους υπαλλήλους, κάτι που είναι ιδιαίτερα επωφελές για το προσωπικό με αυτισμό, προκειμένου να διευκολύνετε την ομαλότερη ένταξή τους.
- **Τακτικές Ανασκοπήσεις:** Αξιολογήστε περιοδικά την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών ένταξης, συλλέξτε σχόλια, ειδικά από το προσωπικό με αυτισμό, και προβείτε στις απαραίτητες προσαρμογές. Δίνοντας προτεραιότητα στην κοινωνική ένταξη, ειδικά για άτομα με αυτισμό, ο κλάδος της φιλοξενίας μπορεί να προσφέρει ένα φιλόξενο και εμπλουτιστικό περιβάλλον για όλους.

## 3. Μονάδα 3: Ο ορισμός ενός φιλικού προς τον αυτισμό εργασιακού και εκπαιδευτικού περιβάλλοντος.

### 3. α. Χαρακτηριστικά ενός εργασιακού περιβάλλοντος φιλικού προς τον αυτισμό.

Ο αυτισμός επηρεάζει τα άτομα με διάφορους τρόπους, ιδιαίτερα όσον αφορά τις αισθητηριακές και κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Η αναγνώριση αυτών των μοναδικών αναγκών και η πραγματοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι είναι άνετοι και, επομένως, παραγωγικοί.

- 1. Αισθητηριακές Διαμορφώσεις:** Πολλά άτομα με αυτισμό αντιμετωπίζουν αισθητηριακή υπερφόρτωση. Οι εγκαταστάσεις φιλοξενίας μπορεί να είναι πολυσύχναστες και θορυβώδεις, ειδικά κατά την περίοδο αιχμής. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να προσφέρουμε ανακούφιση από τα συντριπτικά ερεθίσματα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με:
  - ο Ελαχιστοποίηση αισθητηριακής υπερφόρτωσης, όπως μείωση του θορύβου περιβάλλοντος.
  - ο Επιτρέποντας στο αυτιστικό προσωπικό να κάνει ένα διάλειμμα όταν αισθάνεται καταβεβλημένο.
- 2. Σαφής Επικοινωνία:** Η αποτελεσματική επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας. Για άτομα με αυτισμό:
  - ο Η επικοινωνία πρέπει να είναι σαφής και άμεση.
  - ο Δώστε έμφαση σε γραπτές οδηγίες ή οπτικά βοηθήματα όταν είναι δυνατόν.
- 3. Ευελιξία και Ρουτίνα:** Οι αλλαγές στα προγράμματα μπορεί να είναι προκλητικές για τα άτομα με αυτισμό. Η σημασία της ρουτίνας και της προβλεψιμότητας είναι πρωταρχικής σημασίας. Η προσφορά ευελιξίας στον προγραμματισμό και τις ρυθμίσεις εργασίας, διατηρώντας παράλληλα μια συνεπή ρουτίνα, μπορεί να είναι ευεργετική.
- 4. Κουλτούρα χωρίς Αποκλεισμούς:** Η κουλτούρα στον χώρο εργασίας πρέπει να είναι περιεκτική και να αποδέχεται τη νευροποικιλομορφία. Αυτό περιλαμβάνει:
  - ο Εκπαίδευση και κατάρτιση συναδέλφων για την καλύτερη κατανόηση και υποστήριξη των ατόμων με αυτισμό.
  - ο Προώθηση ενός περιβάλλοντος που εκτιμά και φιλοξενεί τις μοναδικές δυνάμεις και τις προκλήσεις των ατόμων με αυτισμό.
- 5. Υποστηρικτική Διοίκηση:** Ο ρόλος των διευθυντών είναι κρίσιμος στη δημιουργία ενός χώρου εργασίας φιλικού προς τον αυτισμό. Οι αρμοδιότητές τους περιλαμβάνουν:



- Προσδιορισμό των στιγμών που κάποιος μπορεί να αισθάνεται συγκλονισμένος.
- Προσφορά του κατάλληλου είδους υποστήριξης ή προσαρμογών. Η εκπαίδευση των διευθυντών για την αναγνώριση και την ανταπόκριση στις ανάγκες των εργαζομένων με αυτισμό είναι ζωτικής σημασίας για την υποστήριξη αυτής της προσπάθειας.

## 4. Μονάδα 4: Αξιολόγηση και προσαρμογή ενός φιλικού προς τον αυτισμό εργασιακού και εκπαιδευτικού περιβάλλοντος

Η δημιουργία ενός εργασιακού και εκπαιδευτικού περιβάλλοντος φιλικού προς τον αυτισμό αποτελεί ένα συνεχές ταξίδι, όχι απλώς έναν προορισμό. Ως εκ τούτου, η διασφάλιση του κατάλληλου περιβάλλοντος είναι μόνο το πρώτο βήμα. Η συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή είναι κρίσιμες για τη διατήρηση και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του περιβάλλοντος. Αυτή η μονάδα εμβαθύνει στις μεθόδους και στρατηγικές που μπορεί να χρησιμοποιήσει η διοίκηση της φιλοξενίας για να αξιολογήσει και να βελτιώσει τυχόν φιλικές προς τον αυτισμό πρωτοβουλίες.

### 4.α . Μέθοδοι για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας ενός περιβάλλοντος φιλικού προς τον αυτισμό

Για να διασφαλιστεί ότι το περιβάλλον φιλοξενίας είναι πραγματικά φιλικό προς τον αυτισμό, είναι απαραίτητο να υπάρχει μια συστηματική προσέγγιση στην αξιολόγηση. Ακολουθούν μερικές προτεινόμενες μέθοδοι:

1. **Συλλογή Σχολίων:** Ένας από τους πιο άμεσους τρόπους για να κατανοήσετε την αποτελεσματικότητα οποιασδήποτε πρωτοβουλίας είναι να ακούσετε από τους ανθρώπους που επηρεάζει. Η τακτική συλλογή σχολίων από όλους τους υπαλλήλους, με ιδιαίτερη έμφαση σε άτομα με αυτισμό, μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες. Αυτή η ανατροφοδότηση μπορεί να επισημάνει τι λειτουργεί, τι όχι και πού υπάρχει περιθώριο βελτίωσης.
2. **Αξιολογήσεις Παρατήρησης:** Πέρα από την απλή ανατροφοδότηση, η αφιέρωση χρόνου για την παρατήρηση του εργασιακού περιβάλλοντος μπορεί να ρίξει φως σε πιθανούς τομείς βελτίωσης ή προκλήσεις που μπορεί να έχουν παραβλεφθεί. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα

χρήσιμο στον τομέα της φιλοξενίας, όπου οι αλληλεπιδράσεις με τους επισκέπτες και η δυναμική της ομάδας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Η παρατήρηση του τρόπου με τον οποίο οι εργαζόμενοι με αυτισμό πλοηγούνται στους ρόλους τους και αλληλεπιδρούν με άλλους μπορεί να παρέχει μια σαφέστερη εικόνα της αποτελεσματικότητας του περιβάλλοντος.

3. **Μετρήσεις Απόδοσης:** Παρακολουθώντας την απόδοση και τα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία των εργαζομένων, ειδικά εκείνων με αυτισμό, είναι δυνατό να μετρηθεί εάν το περιβάλλον ευνοεί την παραγωγικότητα και την ευημερία τους. Στον τομέα της φιλοξενίας, αυτό μπορεί να μεταφραστεί σε μετρήσεις όπως βαθμολογίες ικανοποίησης επισκεπτών, αποτελεσματικότητα στην παροχή υπηρεσιών ή ακόμα και ποσοστά διατήρησης εργαζομένων με αυτισμό.

#### 4. β. Μηχανισμοί ανατροφοδότησης και στρατηγικές συνεχούς βελτίωσης

1. **Έρευνες και Ερωτηματολόγια:** Χρησιμοποιήστε δομημένα εργαλεία για τη συλλογή ολοκληρωμένων σχολίων από τους υπαλλήλους. Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί η ανωνυμία σε αυτά τα εργαλεία, καθώς ενθαρρύνει ειλικρινείς απαντήσεις. Τα σχόλια που συλλέγονται μπορούν να παρέχουν πληροφορίες για την αποτελεσματικότητα των τρεχουσών στρατηγικών και των τομέων που ενδέχεται να χρειάζονται βελτίωση.
2. **Τακτικές Συναντήσεις Αναθεώρησης:** Είναι χρήσιμο να οργανώνετε περιοδικές συναντήσεις όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να συζητούν ανοιχτά τις εμπειρίες τους στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτές οι συναντήσεις προσφέρουν μια πλατφόρμα για να μοιραστούν τις προοπτικές τους, τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να προτείνουν βελτιώσεις. Αυτές οι αλληλεπιδράσεις μπορούν να καλλιεργήσουν την αίσθηση ανήκειν και να διασφαλίσουν ότι οι ανησυχίες τους αντιμετωπίζονται άμεσα.
3. **Σύστημα Δράσης-Απόκρισης:** Είναι σημαντικό να υπάρχει ένα σύστημα που διασφαλίζει ότι λαμβάνονται μέτρα με βάση τα σχόλια που παρέχονται. Αυτό το σύστημα πρέπει να είναι διαφανές, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να δουν απτές αλλαγές ή βελτιώσεις που γίνονται με βάση τις προτάσεις τους. Αυτό όχι μόνο ενισχύει την εμπιστοσύνη στη διαδικασία ανατροφοδότησης αλλά διασφαλίζει επίσης ότι το εργασιακό περιβάλλον εξελίσσεται συνεχώς για να ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των εργαζομένων, ειδικά αυτών με αυτισμό.

Χρησιμοποιώντας τα σωστά εργαλεία ακρόασης, οι εργοδότες μπορούν να συγκεντρώσουν αποτελεσματικά σχόλια, διευκολύνοντας τους εργαζόμενους να μεταφέρουν τα συναισθήματα και τις εμπειρίες τους. Η ανάλυση αυτών των δεδομένων μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό του τι λειτουργεί καλά και ποιες περιοχές χρειάζονται προσοχή. Ενεργώντας με βάση αυτές τις πληροφορίες όσο είναι ακόμα σχετικές, διασφαλίζεται ότι το εργασιακό περιβάλλον παραμένει ευνοϊκό και υποστηρικτικό για όλους, ειδικά για τα άτομα με αυτισμό.

## 5. Μονάδα 5: Δεξιότητες Διαχείρισης Ομάδας (σε Ομάδες Φιλικές προς τον Αυτισμό)

Στον τομέα της φιλοξενίας, οι ομάδες αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της παροχής υπηρεσιών. Όταν αυτές οι ομάδες περιλαμβάνουν μέλη με αυτισμό, η κατανόηση και η αποτελεσματική διαχείρισή τους γίνεται πρωταρχικής σημασίας. Η ενότητα αυτή εμβαθύνει στη δυναμική τέτοιων ομάδων και προσφέρει στρατηγικές για να διασφαλίσει ότι λειτουργούν ομαλά και αποτελεσματικά.

### 5. α. Κατανόηση της Δυναμικής των Νευροδιαφορετικών Ομάδων

Ο αυτισμός εισάγει ένα μοναδικό μείγμα δυνάμεων και προκλήσεων στο χώρο εργασίας. Η αναγνώριση και η κατανόηση αυτών των αποχρώσεων μπορεί να ανοίξει το δρόμο για ένα πιο ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας. Για παράδειγμα, τα άτομα με αυτισμό έχουν συχνά διαφορετικά στυλ επικοινωνίας. Δηλαδή, μπορεί να προτιμούν σαφείς και άμεσες οδηγίες και μερικές φορές, τα οπτικά βοηθήματα μπορούν να τους βοηθήσουν πολύ. Οι αισθητηριακές εμπειρίες, που είναι συχνές στο πολυσύχναστο περιβάλλον της φιλοξενίας, μπορεί να είναι ιδιαίτερα έντονες για κάποιους με αυτισμό. Για το σκοπό αυτό, απλές ρυθμίσεις, όπως η τροποποίηση του φωτισμού ή η δημιουργία ήσυχων ζωνών, μπορούν να βελτιώσουν την άνεσή τους. Επιπλέον, οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, που αποτελούν την ουσία του τομέα της φιλοξενίας, μπορούν να δημιουργήσουν προκλήσεις. Η διασφάλιση ότι οι αλληλεπιδράσεις είναι δομημένες και προβλέψιμες μπορεί να κάνει τη διαφορά.

### 5. β. Στρατηγικές για αποτελεσματική διαχείριση ομάδας

Πριν από την εφαρμογή οποιασδήποτε στρατηγικής, είναι σημαντικό όλα τα μέλη της ομάδας να έχουν μια βασική κατανόηση του αυτισμού. Οι απλές προπονήσεις μπορούν να αποτελέσουν ένα σημείο εκκίνησης, ενισχύοντας την κατανόηση μεταξύ της ομάδας. Η επικοινωνία, ειδικά στον τομέα της φιλοξενίας, πρέπει να είναι ξεκάθαρη. Για τα άτομα με αυτισμό, αυτό μπορεί να σημαίνει μια προτίμηση για γραπτές οδηγίες ή τη χρήση οπτικών βοηθημάτων για

να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχει περιθώριο για ασάφεια. Το δυναμικό περιβάλλον της φιλοξενίας μπορεί να είναι εξαντλητικό όσον αφορά τις αισθητηριακές εισροές. Στοχαστικές λύσεις, όπως η δημιουργία μιας ήσυχης γωνιάς, μπορεί να είναι ευεργετικές. Επιπλέον, η αλλαγή, αν και αναπόφευκτη, μπορεί να είναι ανησυχητική για κάποιους. Η διατήρηση μιας ρουτίνας ή η ενημέρωση σχετικά με τις επερχόμενες αλλαγές μπορεί να βοηθήσει στην ομαλότερη μετάβαση. Τέλος, κάθε μέλος της ομάδας, ανεξάρτητα από τον ρόλο του, είναι ζωτικής σημασίας. Η διασφάλιση ότι όλοι αισθάνονται εκτιμημένοι μπορεί να επιτευχθεί μέσω ομαδικών δραστηριοτήτων και τακτικών συνεδριών ανατροφοδότησης.

Για την αποτελεσματική διαχείριση των ομάδων με νευροδιαφορετικά μέλη, οι διευθυντές της φιλοξενίας θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η εποικοδομητική ανατροφοδότηση είναι:

- Σαφής
- Ειδική
- Επικεντρωμένη στη συμπεριφορά και όχι στα προσωπικά χαρακτηριστικά
- Ενθαρρύνει την ανάπτυξη ενσημαίνοντας τα δυνατά σημεία και τα τομείς προς βελτίωση
- Χρήσιμη για την ευθυγράμμιση των μελών της ομάδας με τους οργανωτικούς στόχους

Για τα άτομα με αυτισμό, η ανατροφοδότηση που είναι άμεση και απαλλαγμένη από ασάφειες μπορεί να είναι ιδιαίτερα ευεργετική, καθοδηγώντας την επαγγελματική τους ανάπτυξη και διασφαλίζοντας ότι παραμένουν ευθυγραμμισμένοι με τους στόχους της ομάδας.

## **5. γ. Προώθηση της συνεργασίας και της κατανόησης μεταξύ διαφορετικών μελών της ομάδας**

Δραστηριότητες δημιουργίας ομάδας, όπως ομαδικές συνεδρίες καταιγισμού ιδεών ή προκλήσεις επίλυσης προβλημάτων, μπορούν να συμβάλουν καθοριστικά στην ενίσχυση της συνεργασίας. Οι εκπαιδευτικές συνεδρίες που εστιάζουν στην κατανόηση διαφορετικών πολιτισμών, υποβάθρων και προοπτικών μπορούν να ενισχύσουν περαιτέρω τη συμμετοχή της ομάδας. Τέλος, οι ανοιχτοί διάυλοι επικοινωνίας, όπου τα μέλη της ομάδας αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις εμπειρίες και τις ανησυχίες τους, μπορούν να εξασφαλίσουν ένα αρμονικό περιβάλλον εργασίας, όπου όλοι νιώθουν ότι ακούγονται και κατανοούνται.

## 6. Μονάδα 6: Ανάπτυξη Προσωπικού μέσω παιχνιδοποίησης και σοβαρών παιχνιδιών

Τα σοβαρά παιχνίδια (serious games) και η παιχνιδοποίηση (gamification) αναδεικνύονται ως αποτελεσματικές μαθησιακές στρατηγικές που υιοθετούνται από εκπαιδευτικές κοινότητες παγκοσμίως. Όπως δηλώνει το όνομα, και οι δύο μέθοδοι ενσωματώνουν παιχνιδιών τεχνικές για να εμπλουτίσουν την εκπαιδευτική εμπειρία, καθιστώντας τις προσαρμόσιμες σε διαφορετικούς εκπαιδευτικούς στόχους, όπως η διάδοση γνώσεων, η εκπαίδευση συμπεριφορών και η αλλαγή στάσεων.

### 6. α. Παιχνιδοποίηση και σοβαρά παιχνίδια

Η χρήση μηχανικών παιχνιδιών επιτρέπει τη μετατροπή της στάσης των μαθητών απέναντι σε δυνητικά βαρετό ή φαινομενικά άχρηστο περιεχόμενο, μετατρέποντάς το σε μια ελκυστική και ουσιαστική μορφή. Για τους υπαλλήλους στον τομέα της φιλοξενίας που έχουν πολυάσχολα καθημερινά προγράμματα, ένα παιχνίδι μπορεί να εξαλείψει ορισμένα από τα ψυχικά εμπόδια που συνοδεύουν τις «μαθησιακές δραστηριότητες». Ακόμη κι αν αρχικά το βλέπουν ως άχρηστο, τουλάχιστον το βρίσκουν διασκεδαστικό! Ο τελικός στόχος είναι οι εκπαιδευόμενοι να κατανοήσουν τον σκοπό της δραστηριότητας.

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι δεν υπάρχει μία ενιαία φόρμουλα για την προσαρμογή του μαθησιακού περιεχομένου σε ένα σοβαρό παιχνίδι, καθώς αυτό που εμπλέκει και έχει νόημα για μία ομάδα μπορεί να διαφέρει για μια άλλη. Αυτή η θεώρηση είναι κρίσιμη κατά την ανάπτυξη μιας μαθησιακής παρέμβασης βασισμένης στην παιχνιδοποίηση ή σε ένα σοβαρό παιχνίδι.

Ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα των παιχνιδοποιημένων προσεγγίσεων είναι η δυνατότητα για τους παίκτες να κάνουν λάθη κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας. Ενώ το να κάνεις λάθη μπορεί να είναι αποκαρδιωτικό σε παραδοσιακά σενάρια δοκιμών ή απόδοσης εργασιών, στο πλαίσιο του παιχνιδιού είναι θεμελιώδες. Ακριβώς όπως κανείς δεν γίνεται επαγγελματίας ποδοσφαιριστής με το πρώτο του λάκτισμα, έτσι και οι μαθητές επωφελούνται από την ελευθερία να πειραματίζονται με τις επιλογές τους σε ένα παιχνιδιάρικο περιβάλλον μάθησης. Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο να οργανωθεί σε ένα περιβάλλον φιλοξενίας, όπου υπάρχει πάντα ο κίνδυνος να απογοητεύσεις έναν πελάτη αν δοκιμάσεις κάτι νέο και αποτύχεις.

**Το παιχνίδι παρέχει έναν τρόπο εξάσκησης χωρίς συμβιβασμούς στις σχέσεις με πελάτες, επισκέπτες, συναδέλφους και διευθυντές.**

Η παιχνιδοποιημένη μάθηση προσφέρει επίσης το πλεονέκτημα της εξόδου των ατόμων από τις ζώνες άνεσής τους και της παροχής νέων προοπτικών. Οι εργαζόμενοι που έχουν εδραιώσει συγκεκριμένες μεθόδους εργασίας μπορεί να αντιστέκονται στην προσπάθεια να δοκιμάσουν κάτι καινούργιο. Το σοβαρό παιχνίδι HOST αντιμετωπίζει αυτό το θέμα βυθίζοντας τους παίκτες σε ένα σενάριο όπου υποδύονται άλλους χαρακτήρες. Η παροχή συμβουλών σε έναν άλλο χαρακτήρα επιτρέπει πιο ξεκάθαρη σκέψη για μια κατάσταση, παρόμοια με την προθυμία να φροντίσετε ένα κατοικίδιο ακόμα και όταν είστε πολύ κουρασμένοι για να μαγειρέψετε.

## 6. β . Η διαφορά μεταξύ σοβαρών παιχνιδιών και της παιχνιδοποίησης

- **Σοβαρά Παιχνίδια:** Τα σοβαρά παιχνίδια είναι σχεδιασμένα με πρωταρχικό σκοπό πέρα από την ψυχαγωγία. Αξιοποιούν τους μηχανισμούς του παιχνιδιού για να εμπλέξουν και να εκπαιδεύσουν τους παίκτες, αντιμετωπίζοντας συγκεκριμένα πραγματικά ζητήματα ή μεταδίδοντας ουσιαστικές δεξιότητες. Σε αυτή την περίπτωση, το σοβαρό παιχνίδι για τον ξενοδοχειακό τομέα στοχεύει στη βελτίωση της ένταξης στο χώρο εργασίας για άτομα με αυτισμό. Το παιχνίδι γίνεται ένα εργαλείο για βιωματική μάθηση, επιτρέποντας στους παίκτες να εξερευνήσουν σενάρια και να λαμβάνουν αποφάσεις που αντικατοπτρίζουν τις προκλήσεις στο πραγματικό περιβάλλον εργασίας τους.

Το σοβαρό παιχνίδι HOST ανήκει ξεκάθαρα στην κατηγορία των σοβαρών παιχνιδιών και είναι ένα αυτόνομο προϊόν (και δραστηριότητα), όχι αναπόσπαστο μέρος των καθημερινών εργασιακών δραστηριοτήτων. Η επιλογή ενός Σοβαρού Παιχνιδιού έγινε επειδή ένας από τους κύριους στόχους ήταν η τόνωση της συζήτησης και του προβληματισμού γύρω από τη συμμετοχή σε ένα ομαδικό πλαίσιο. Το πλαίσιο της παρέμβασης έχει μεγάλη επιρροή στην επιλογή μεταξύ σοβαρού παιχνιδιού και παιχνιδοποίησης και το ένα δεν πρέπει να θεωρείται «καλύτερο» από το άλλο. Αποτελούν διαφορετικά μέσα για διαφορετικούς στόχους.

- **Παιχνιδοποίηση:** Η παιχνιδοποίηση περιλαμβάνει την ενσωμάτωση στοιχείων παιχνιδιού σε περιβάλλοντα εκτός παιχνιδιού, με σκοπό την ενίσχυση της αφοσίωσης και του κινήτρου των χρηστών. Δεν αποτελεί ένα ολοκληρωμένο παιχνίδι, αλλά μια στρατηγική που κάνει τις εργασίες ή τις διαδικασίες πιο ευχάριστες και συναρπαστικές. Ένα παράδειγμα θα ήταν η προσθήκη συστημάτων ανταγωνισμού ή ανταμοιβών βάσει πόντων στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να τονωθεί μια συγκεκριμένη συμπεριφορά.

Ένα από τα πιο δημοφιλή και γνωστά παραδείγματα παιχνιδοποίησης είναι η εφαρμογή Duolingo. Αυτή η εφαρμογή χρησιμοποιεί έξυπνα σήματα, πόντους, βαθμολογικούς πίνακες και επιτεύγματα για να κάνει τη βασική δραστηριότητα (ασκήσεις εκμάθησης γλώσσας) πιο ελκυστική.

Δεν είναι ένα «παιχνίδι» με την τυπική έννοια, με δική του δομή ή κανόνες, αλλά μεταμορφώνει το πλαίσιο γύρω από την εκμάθηση γλωσσών, κάνοντας τη διαδικασία πολύ πιο διασκεδαστική και εμπλέκοντας τους χρήστες ενεργά.

## Βασικές διαφορές:

### 1. Μορφή:

- **Σοβαρά παιχνίδια:** Ολοκληρωμένα, αυτόνομα παιχνίδια με συγκεκριμένο σκοπό και αφήγηση.
- **Παιχνιδοποίηση:** Ενσωματώνει στοιχεία παιχνιδιού σε υπάρχουσες διαδικασίες ή δραστηριότητες.

### 2. Σκοπός:

- **Σοβαρά παιχνίδια:** Ο πρωταρχικός στόχος είναι η εκπαίδευση ή η αντιμετώπιση πραγματικών ζητημάτων.
- **Παιχνιδοποίηση:** Ενισχύει τη δέσμευση και τα κίνητρα σε περιβάλλοντα εκτός παιχνιδιού.

### 3. Δομή:

- **Σοβαρά παιχνίδια:** Συνήθως έχουν καθορισμένη δομή, ιστορία και σύνολο κανόνων.
- **Παιχνιδοποίηση:** Μπορεί να είναι πιο ευέλικτο, προσαρμόζοντας τα στοιχεία του παιχνιδιού ώστε να ταιριάζουν στο περιβάλλον.

### 4. Διαδραστικότητα:

- **Σοβαρά παιχνίδια:** Υψηλό επίπεδο διαδραστικότητας, που εμπλέκει τους παίκτες στη λήψη αποφάσεων και στην επίλυση προβλημάτων.
- **Παιχνιδοποίηση:** Βελτιώνει την αλληλεπίδραση των χρηστών, αλλά μπορεί να μην περιλαμβάνει περίπλοκη λήψη αποφάσεων όπως σε ένα πλήρες παιχνίδι.

## 6. γ. Ανάπτυξη Προσωπικού Φιλοξενίας με Αυτισμό μέσω του Επιτραπέζιου Παιχνιδιού HOST

Η έρευνα του Mazurak (2013) έδειξε ότι τα αγόρια με αυτισμό αφιερώνουν σχεδόν διπλάσιο χρόνο την ημέρα σε βιντεοπαιχνίδια σε σύγκριση με τα αγόρια με τυπική ανάπτυξη. Η ίδια έρευνα επισημαίνει ότι ορισμένα βιντεοπαιχνίδια έχουν υψηλότερο κίνδυνο να προκαλέσουν αρνητικά συμπτώματα σε αυτήν την ομάδα-στόχο, όπως απροσεξία ή ευερεθιστότητα. Αυτό δείχνει ότι το gaming έχει πιθανότητες να γίνει αποδεκτό από το κοινό των ατόμων με αυτισμό, αλλά απαιτείται προσοχή στον τύπο του παιχνιδιού που έχει σχεδιαστεί. Ειδικά τα παιχνίδια ρόλων με έμφαση σε μακροπρόθεσμα προγράμματα ανταμοιβής αποτελούν παράγοντα κινδύνου για αυτό το κοινό.

Επομένως, το σοβαρό παιχνίδι, το οποίο εφαρμόζεται ως ομαδική παρέμβαση εφάπαξ, μπορεί να είναι μια καλύτερη λύση για άτομα με αυτισμό σε σύγκριση με την παιχνιδοποίηση, η οποία εφαρμόζεται για μεγάλες χρονικές περιόδους. Τα συστήματα ανταμοιβής και οι κοινωνικοί διαγωνισμοί που χρησιμοποιούνται συχνά για την παιχνιδοποίηση στον χώρο εργασίας μπορούν να οδηγήσουν σε εμμονικά μοτίβα συμπεριφοράς που επικεντρώνονται στην επίτευξη των στόχων του παιχνιδιού, απομακρύνοντας την προσοχή από τη βασική δραστηριότητα (εκτέλεση της εργασίας). Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές αλληλεπιδράσεις με τους πελάτες και επομένως πρέπει να αποφεύγεται., το σοβαρό παιχνίδι HOST έχει σχεδιαστεί ως μια ομαδική παρέμβαση μία φορά, με επαναληψιμότητα όπως ένα «συμβατικό» επιτραπέζιο παιχνίδι. Έχει σχεδιαστεί για να καλύπτει τις ανάγκες των ατόμων με αυτισμό, προκειμένου να τους βοηθήσει να αναπτύξουν δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία και τις διαπροσωπικές τους δεξιότητες, μέσω των ακόλουθων μέτρων:

- **Σαφής δομή:** Η δομή του παιχνιδιού εξηγείται στην αρχή και παραμένει σταθερή καθ' όλη τη διάρκεια, κάνοντας το παιχνίδι προβλέψιμο και εύκολο στην εκμάθηση. Έμπειροι παίκτες βοηθούν τους νέους να μάθουν γρήγορα τα βασικά.
- **Εναλλακτικές:** Η διαχείριση της σειράς μπορεί να είναι δύσκολη για νέους με αυτισμό. Η αρνητική εμπειρία με την αλλαγή σειράς μπορεί να οδηγήσει σε απροθυμία συμμετοχής. Το σοβαρό παιχνίδι HOST διευκολύνει προαιρετικά τις συνεδρίες με έναν εκπαιδευτή ή διευθυντή που διασφαλίζει τη συμμετοχή όλων.
- **Παιχνίδι ρόλων:** Ο χαρακτήρας και το περιβάλλον του παιχνιδιού είναι φανταστικά, κάτι που προτιμάται από άτομα με αυτισμό καθώς δημιουργεί συναισθηματικό διαχωρισμό μεταξύ παιχνιδιού και πραγματικότητας, διευκολύνοντας την ελεύθερη έκφραση σκέψεων.
- **Κοντά στην πραγματικότητα:** Παρά το φανταστικό στοιχείο, το περιεχόμενο του παιχνιδιού σχετίζεται με τη φιλοξενία και βοηθά στη μεταφορά των μαθημάτων του παιχνιδιού στον χώρο εργασίας, αφαιρώντας τη δυσκολία στη διάκριση μεταξύ του κυριολεκτικού και του μεταφορικού.



## 6. 6. Επιλογές σχεδίασης και μηχανικής του επιτραπέζιου παιχνιδιού HOST

Το επιτραπέζιο παιχνίδι HOST έχει σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπόψη τις ακόλουθες πτυχές:

- **Τα μοναδικά οφέλη του gaming ταιριάζουν με τους στόχους ανάπτυξης του προσωπικού;**

Τα κύρια οφέλη του παιχνιδιού (βιωματική μάθηση, ασφαλές περιβάλλον, αλλαγή πλαισίου) είναι μοναδικά για παρεμβάσεις/ομαδικές δραστηριότητες όπως το επιτραπέζιο παιχνίδι HOST. Οι σχεδιαστές παιχνιδιών εξέτασαν τις εκπαιδευτικές και κοινωνικές ανάγκες των ομάδων νευροδιαφορών, οι οποίες εξήχθησαν μέσω ερευνών ομάδων στόχου κατά την υλοποίηση του έργου HOST. Οι σχεδιαστές παιχνιδιών στοχεύουν στο σχεδιασμό ενός επιτραπέζιου παιχνιδιού που ωφελεί άμεσα τους παίκτες και πραγματικά ταιριάζει με τους αναπτυξιακούς τους στόχους. Για παράδειγμα, όπως έδειξε η έρευνα, το κοινό-στόχος έχει ήδη μεγάλο κίνητρο για να μάθει για ορισμένα θέματα, επομένως το περιεχόμενο του επιτραπέζιου παιχνιδιού έχει προσαρμοστεί ειδικά για την αντιμετώπιση προβλημάτων και προκλήσεων που σχετίζονται με την καθημερινή εργασία σε έναν οργανισμό φιλοξενίας. Επιπλέον, το «κάνουμε λάθη» είναι μέρος της διαδικασίας μάθησης και της ολοκλήρωσης του παιχνιδιού, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η διαπροσωπική μάθηση, το κίνητρο για βελτίωση, καθώς και να διατηρηθεί το ενδιαφέρον των παικτών για επανάληψη του παιχνιδιού σε μελλοντικές συνεδρίες.

- **Γιατί να σχεδιάσετε ένα επιτραπέζιο παιχνίδι; Δεν θα ήταν πιο αποτελεσματικό κάποιο άλλο εργαλείο;**

Ενημερωμένη από την έρευνα και τα δεδομένα της ομάδας, η κοινοπραξία HOST Designers Board Game και το έργο HOST παρέδωσε ένα φυσικό επιτραπέζιο παιχνίδι. Αυτή η απόφαση σταθμίστηκε σε σχέση με την εκπαιδευτική αποτελεσματικότητα της συγκεκριμένης μορφής και ευθυγραμμίζεται με τον εκπαιδευτικό στόχο να κάθονται οι παίκτες μαζί και να σκέφτονται από κοινού την ένταξη, ενώ συμμετέχουν σε διαπροσωπική μάθηση, συγκρότηση ομάδας και ανταλλαγή ιδεών και απόψεων.

- **Θα είναι ενθουσιασμένο το στοχευμένο κοινό με αυτή τη μορφή παρέμβασης;**

Σύμφωνα με την έρευνα του στοχευμένου κοινού, το στοχευμένο κοινό του επιτραπέζιου παιχνιδιού HOST έχει αποστροφή στα παιχνίδια ως μέθοδο μάθησης. Κατά τη σχεδίαση του οπτικού στυλ και των μηχανισμών του παιχνιδιού, οι σχεδιαστές διασφάλισαν ότι το παιχνίδι όχι μόνο "φαίνεται καλό", αλλά είναι επίσης αρκετά "σοβαρό" με σχετικό περιεχόμενο, σενάρια, ρόλους και μηχανισμούς που αντανακλούν τη λειτουργία ενός πραγματικού ξενοδοχείου.

Για να το επιτύχουν αυτό, οι σχεδιαστές του παιχνιδιού και η κοινοπραξία του έργου HOST:

1. **Πρώθησαν το παιχνίδι ως «εκπαιδευτικό εργαλείο»** και όχι ως ένα παραδοσιακό επιτραπέζιο παιχνίδι. Η ονομασία και οι πρώτες εντυπώσεις έχουν μεγάλη επίδραση στην αποδοχή κατά τη διάρκεια μιας συνεδρίας παιχνιδιού. Το επιτραπέζιο παιχνίδι HOST σχεδιάστηκε με αυτό το γνώμονα, ξεκινώντας από την ονομασία αλλά και το οπτικό στυλ.
2. **Συνεργάστηκαν με διευθυντές φιλοξενίας και ειδικούς ανθρώπινου δυναμικού για την προώθηση του παιχνιδιού.** Θεωρούνται συχνά ως οι αρχές για αποτελεσματικές μεθόδους μάθησης από το προσωπικό, και ως εκ τούτου η οργάνωση και η εφαρμογή των συνεδριών παιχνιδιών (και στη συνέχεια η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη γενικά) θεωρούνται αναπόσπαστο μέρος της δουλειάς τους.
3. **Δημιούργησαν πρεσβευτές στις κοινότητες ΕΕΚ και φιλοξενίας, σε σεμινάρια ανάπτυξης και κατάρτισης.** Η δημιουργία πρεσβευτών του επιτραπέζιου παιχνιδιού HOST επιτυγχάνεται με τη συμμετοχή μελών της ΕΕΚ και των κοινοτήτων φιλοξενίας στην Ευρώπη, από την αρχή της διαδικασίας ανάπτυξης του παιχνιδιού μέχρι την παράδοσή του. Εάν οι συνομήλικοι είναι πρόθυμοι να γίνουν πρεσβευτές για το παιχνίδι, άλλοι μπορεί να είναι πιο πρόθυμοι να το δοκιμάσουν.

## 7. Περίληψη

Αυτή η ενότητα έδωσε στους μαθητές έναν οδικό χάρτη για την υποστήριξη όλων των εργαζομένων, ειδικά εκείνων με αυτισμό. Κάλυψε τα βήματα για τη δημιουργία και την εφαρμογή εκπαίδευσης, διασφαλίζοντας ότι όλοι αισθάνονται ότι ανήκουν και δημιουργώντας έναν χώρο εργασίας που ταιριάζει σε άτομα με αυτισμό. Παρείχε επίσης τρόπους για να ελέγξετε εάν αυτά τα μέτρα λειτουργούν και συμβουλές για ηγετικές ομάδες με μέλη με αυτισμό. Με αυτές τις πληροφορίες, οι διευθυντές μπορούν να δημιουργήσουν ένα πιο περιεκτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον για τις ομάδες τους και να ενισχύσουν την αποτελεσματικότητά τους.

Τέλος, αυτή η ενότητα έδειξε επίσης στους μαθητές τα πλεονεκτήματα των σοβαρών παιχνιδιών και της παιχνιδοποίησης. Παρουσίασε μια σύντομη εισαγωγή στους τομείς σχεδιασμού που συμπεριλήφθηκαν κατά την εξέταση της εφαρμογής του επιτραπέζιου παιχνιδιού HOST. Επιπλέον, αυτή η ενότητα παρουσίασε επιχειρήματα για τις σχεδιαστικές επιλογές που έγιναν στο σοβαρό παιχνίδι HOST προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα κατά την υλοποίηση.

## Βιβλιογραφικές Αναφορές

**BENNET, M., & GOODALL, E., 2021.** Απασχόληση Ατόμων με Αυτισμό: Ανασκόπηση Οριοθέτησης .

Διαθέσιμο από:

[https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAQBAJ&pg=PA18&lpg=PA18&dq=A+theoretical+framework+for+investigating+the+context+for+creating+employment+success+in+information+τεχνολογία+για+άτομα+με+αυτισμό&pg=PA18&ots=myOei\\_iElz&sig=ACfU3U0LD4YBiZduuZ9Co0AOLCnmS7m75w&hl=el&sa=X&ved=2ahUKEwjonLftp6z4AhQAMQvApage=AhUKEwjonLftp6z4AhQAMQVAGI\\_0](https://books.google.com.cy/books?id=9iZBEAAQBAJ&pg=PA18&lpg=PA18&dq=A+theoretical+framework+for+investigating+the+context+for+creating+employment+success+in+information+τεχνολογία+για+άτομα+με+αυτισμό&pg=PA18&ots=myOei_iElz&sig=ACfU3U0LD4YBiZduuZ9Co0AOLCnmS7m75w&hl=el&sa=X&ved=2ahUKEwjonLftp6z4AhQAMQvApage=AhUKEwjonLftp6z4AhQAMQVAGI_0)

0theoretical%20framework%20for%20investigating%20the%20context%20for%20creating%20empl  
oyment%20success%20in

%20information%20technology%20for%20individuals%20with%20autism&f=false [Πρόσβαση στις  
20 Σεπτεμβρίου <sup>2022</sup>]

**DILLENBURGER, K., MCKERR, L., JORDAN, J., & KEENAN, M. 2016.** *Εκπαίδευση Προσωπικού στον Αυτισμό: The One-Eyed Wo/Man* . Διαθέσιμο από τη διεύθυνση:

<https://www.researchgate.net/profile/Mickey->

Keenan/publication/305414609\_Staff\_Training\_in\_Autism\_The\_One-

Eyed\_WoMan/links/5795e28b08ae33e89Staffeutism-The -Wo-Man.pdf?προέλευση

=publication\_detail [Πρόσβαση στις 20 Σεπτεμβρίου 2022]

**DOBUSCH, L. 2020** . The Inclusivity of Inclusion Approaches: A Relational Perspective of Inclusion and Exclusion in Organizations. Διαθέσιμο από:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12574> [Πρόσβαση στις 20 Σεπτεμβρίου 2022]

**KAUSHAL, A. 2021.** Ευαισθητοποίηση για τον Αυτισμό: Έξι βήματα για μεγαλύτερη ένταξη στον εργασιακό χώρο . Διαθέσιμο από:

<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/05/10/autism-awareness-six-steps-for-greater-inclusion-in-the-workplace/?sh=3a320efd48c9> [Πρόσβαση τον Σεπτέμβριο 20η <sup>2022</sup>]

**MAZUREK, M. 2013.** *Χρήση βιντεοπαιχνιδιών σε αγόρια με διαταραχή του φάσματος του αυτισμού,*

ΔΕΠΥ ή Τυπική Ανάπτυξη. Διαθέσιμο από: <https://publications.aap.org/pediatrics/article->

[abstract/132/2/260/31361/Video-Game-Use-in-Boys-With-Autism-](#)

Spectrum?redirectedFrom=fulltext

**MINDTOOLS, 2018.** *How to Coach: A Manager's Guide to Coaching.* Διαθέσιμο από:

<https://www.mindtools.com/blog/offers/wp-content/uploads/sites/5/2019/08/How-to-Coach->

2018.pdf [Πρόσβαση στις 20 Σεπτεμβρίου 2022]