



RAPORT Z WARSZTATÓW

Tytuł projektu: Nowe praktyki organizacji pozarządowych w zakresie wspierania z niepełnosprawnościami

Numer i nazwa zadania: Zad. 1 – Warsztaty Mistermind

Forma wsparcia: zajęcia zdalne

Prowadzący: Piotr Stapiński

Terminy i czas trwania:

22.07.2025, godz. 10:30–12:00

23.07.2025, godz. 10:30–12:00

24.07.2025, godz. 10:30–12:00

25.07.2025, godz. 10:30–12:00

I DZIEŃ

22.07.2025, godz. 10:30–12:00

1. WPROWADZENIE I CELE WARSZTATÓW

Pierwszy dzień warsztatów „Mistermind” poświęcony był wprowadzeniu do tematyki spektrum autyzmu oraz budowaniu bezpiecznej przestrzeni do rozmowy i wymiany doświadczeń.

Celem spotkania było:

- Wprowadzenie do zagadnienia spektrum autyzmu w ujęciu społecznym i klinicznym.
- Refleksja nad stereotypami i mitami dotyczącymi osób w spektrum autyzmu.
- Zainicjowanie dyskusji o dostępności instytucji i przestrzeni publicznej.



- Zgromadzenie doświadczeń praktycznych i przykładów wsparcia.

II. NAJWAŻNIEJSZE TREŚCI MERYTORYCZNE

1. Charakterystyka spektrum autyzmu

Zgodnie z klasyfikacją medyczną (DSM-5, ICD-11) osoby w spektrum mogą doświadczać:

- trudności w komunikacji i relacjach społecznych,
- powtarzalnych, rutynowych zachowań,
- nadwrażliwości lub niedowrażliwości sensorycznej.

2. Przykłady z praktyki dydaktycznej

Prowadzący przedstawił konkretne przypadki trudności studentów ze spektrum autyzmu w reagowaniu na zmiany (np. zmiana sali zajęciowej), podkreślając wagę uprzedzania i indywidualnego podejścia. Wypracowane przez niego rozwiązanie – proszenie innego studenta o wsparcie – zostało wskazane jako dobra praktyka.

3. Analiza filmu edukacyjnego z udziałem aktora Bartłomieja Topy

Uczestnicy poznali zachowania charakterystyczne dla osób w spektrum, takie jak: fascynacja szczegółami, myślenie skojarzeniowe, echolalia, samoregulacja poprzez ruch, trudności w odbiorze bodźców sensorycznych.

4. Dyskusja nad rolą aktorów w kampaniach społecznych

Pojawiły się różne stanowiska:

- **Za:** aktorzy pozwalają na pokazanie szerokiego spektrum cech i emocji.
- **Przeciw:** osoby w spektrum autyzmu powinny występować w przekazach dotyczących ich samych – unikamy przerysowań i fałszywego obrazu.
- **Kompromis:** aktorzy w niektórych przypadkach (np. w celu dotarcia do szerokiego grona odbiorców), ale równolegle należy promować obecność osób w spektrum autyzmu jako ekspertów.



III. WYMIANA DOŚWIADCZEŃ I GŁOSY UCZESTNIKÓW

1. Osobiste historie i refleksje

- Uczestnicy dzielili się doświadczeniem pierwszego kontaktu z osobami w spektrum, które bywa trudne – np. z powodu braku kontaktu wzrokowego czy dosłownego odbierania wypowiedzi.
- Pojawiły się głosy o konieczności zmiany własnych nawyków komunikacyjnych, nabycia pokory i umiejętności „czytania między wierszami” w inny sposób.
- Jedna z uczestniczek, będąca osobą ze spektrum, opisała m.in. trudności w rozumieniu społecznych kodów i odbiór jej empatycznych intencji jako „chłodu” – co pogłębiło zrozumienie w grupie.

2. Refleksja trenera – Piotra Stapińskiego

Przytoczył własną historię błędnej oceny osoby w spektrum – której zachowania odebrał jako brak szacunku.

Pokazał proces własnej zmiany – edukacji i wdrażania rozwiązań w przestrzeni uczelni (pokoje wyciszeń, szkolenia kadry dydaktycznej, elastyczność komunikacji)

IV. DYSKUSJA O DOSTĘPNOŚCI I DOBRYCH PRAKTYKACH

Omówiono drugi film – zrealizowany z udziałem Agnieszki, osoby w spektrum autyzmu.

Wskazano:

- potrzebę tworzenia „cichych godzin” i „cichych przestrzeni”,
- stosowanie języka łatwego do czytania (ETR),
- eliminację nadmiaru bodźców informacyjnych,
- zastosowanie alternatywnych środków komunikacji (aplikacje AAC).

Uczestniczka ze spektrum zauważyła jednak, że w praktyce ciche godziny często nie są dostosowane do realnych potrzeb (np. wypadają w czasie pracy, nie są egzekwowane w sklepie).



V. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poziom działania	Wnioski / rekomendacje
Indywidualny/Osobisty	✓ Osoby w spektrum autyzmu często doświadczają błędnej interpretacji ich zachowań jako braku empatii czy zaangażowania. Konieczne jest budowanie świadomości, że kontakt wzrokowy, mimika czy styl komunikacji mogą się różnić, ale nie świadczą o braku zaangażowania czy dobrej woli. ✓ Doświadczenie osób w spektrum pokazuje, że reakcje takie jak „udzielanie rad zamiast słuchania” wynikają z chęci pomocy, a nie z braku empatii – wymaga to zmiany perspektywy odbiorców.
Instytucjonalny	✓ Ciche godziny i pokoje wyciszeń są ważnym krokiem w kierunku dostępności, ale muszą być realnie dostosowane – planowane w dogodnych porach i egzekwowane w praktyce. ✓ W instytucjach edukacyjnych warto wdrażać systemy powiadamiania o zmianach dostosowane do osób w spektrum (np. indywidualny kontakt, osoba towarzysząca, fizyczna obecność przy sali). ✓ Uczelnie i urzędy powinny udostępniać mapy budynków, proste instrukcje „krok po kroku” i język łatwy do czytania (ETR).
Relacji interpersonalnych	✓ Rozmowy z osobami w spektrum autyzmu pokazały znaczenie nieprzerywania wypowiedzi, dawania czasu na reakcję oraz uznania różnych form komunikacji (np. aplikacje AAC, czat). ✓ Konieczne jest korygowanie błędnych pierwszych wrażeń – np. osoba z kapturem i słuchawkami może potrzebować wyciszenia, a nie okazywać brak szacunku.
Edukacyjny/ Społeczny	✓ Potrzebne jest promowanie autentycznego głosu osób w spektrum autyzmu w kampaniach społecznych – nie tylko



	przez aktorów, ale przez osoby z doświadczeniem własnym. ✓ Warto edukować poprzez osobiste historie, które mają większy wpływ na zmianę postaw niż sucha teoria.
Organizacyjno-medialny	✓ Dyskusja o obecności aktorów w kampaniach pokazała potrzebę równowagi między profesjonalną realizacją a autentycznością – rekomenduje się tworzenie kampanii z udziałem osób w spektrum i ekspertów.
Systemowy / Prawny	✓ Podkreślono konieczność zmiany języka w aktach prawnych (np. kodeks karny, kodeks cywilny) – termin „upośledzenie umysłowe” powinien zostać zastąpiony neutralnym i inkluzywnym językiem zgodnym z aktualnymi standardami.

II DZIEŃ

23.07.2025, godz. 10:30–12:00

I. TEMAT DNIA I CELE SPOTKANIA

Drugi dzień warsztatów „Mistermind”, realizowanych w ramach projektu „Dobre praktyki organizacji pozarządowych w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnościami”, poświęcony był tematyce neuroróżnorodności – w szczególności funkcjonowaniu osób w spektrum autyzmu w przestrzeni publicznej. Prowadzący i uczestnicy analizowali wpływ języka, prawa, stereotypów i praktyk społecznych na sytuację osób neuroróżnorodnych.

Celem spotkania było:

- Rozpoznanie wpływu języka i stereotypów na postrzeganie osób w spektrum autyzmu
- Przedstawienie barier instytucjonalnych i społecznych napotykaných przez osoby neuroróżnorodne.
- Identyfikacja dobrych praktyk wspierających osoby w spektrum.
- Wymiana doświadczeń zawodowych i osobistych z pracy z osobami w spektrum autyzmu.



II. TREŚCI MERYTORYCZNE I DYSKUSJA

1. Język i stereotypy – siła słów

Prowadzący rozpoczął część merytoryczną od refleksji nad językiem i jego rolą w tworzeniu rzeczywistości społecznej. Wskazano na dawne, stygmatyzujące określenia („debil”, „upośledzony”, „psychol”) i ich wpływ na negatywne postawy wobec osób neuroróżnorodnych.

„To, jak mówimy o osobach z niepełnosprawnością, świadczy o tym, jak je postrzegamy”.

2. Chaos definicji w polskim systemie prawnym

Zwrócono uwagę na niespójności terminologiczne w aktach prawnych – m.in. użycie pojęć: „inwalidztwo”, „kalectwo”, „niedorozwój umysłowy” czy „upośledzenie”. Podkreślono konieczność dostosowania terminologii do aktualnej wiedzy i standardów godnościowych.

3. Problem orzecznictwa i niewidzialnych potrzeb

Uczestnicy podkreślali, że wiele osób z niepełnosprawnościami nie posiada orzeczenia – z powodów formalnych lub systemowych. Przykłady pokazują, że komisje orzekające często dyskwalifikują osoby z poważnymi dysfunkcjami, uznając je za „zbyt dobrze funkcjonujące”.

„Nie każda osoba z niepełnosprawnością ma orzeczenie. A przecież potrzeby nie wynikają z dokumentu, tylko z życia”.

III. Zróżnicowanie potrzeb i przestrzeń społeczna

Na przykładzie studenta z ciężkim plecakiem omówiono, że „szczególne potrzeby” nie muszą wynikać z niepełnosprawności – mogą być efektem sytuacji życiowej, wieku, kontekstu. Podkreślono konieczność **projektowania uniwersalnego i elastyczności w usługach publicznych**.

IV. Materiały edukacyjne i refleksje uczestników



1. Film edukacyjny o spektrum autyzmu

Zaprezentowano animowany film ukazujący, jak osoby autystyczne odbierają świat – ze szczególnym uwzględnieniem przebodźcowania, stimowania i trudności w komunikacji. Duże wrażenie zrobiła metafora:

„To, że gra z PlayStation nie działa na Xboksie, nie znaczy, że Xboks jest zepsuty”.

2. Wypowiedzi uczestników

Wiele wypowiedzi miało osobisty charakter. Uczestniczki i uczestnicy dzielili się własnymi doświadczeniami:

„Po diagnozie zrozumiałam, że stimowanie to nie coś ze mną nie tak, tylko sposób radzenia sobie”.

„Dajemy przestrzeń – to my dostosowujemy się do uczestnika, a nie odwrotnie”.

„Moja siostra jest bardzo zdolna, ale traktują ją jak dziecko, tylko dlatego, że jest w spektrum”.

V. Zjawisko ableizmu i wykluczenia społecznego

Omówiono **ableizm** jako uprzedzenie wobec osób z niepełnosprawnościami – w tym protekcjonalizm, infantyлизację i ocenianie „po okładce”. Szczególną uwagę poświęcono osobom z **niewidoczną niepełnosprawnością** i ich wykluczeniu z życia społecznego i edukacji.

VI. Diagnoza, klasyfikacje i dylematy

Zaznaczono, że w nowej klasyfikacji **ICD-11 nie występuje już „zespół Aspergera”** – został on włączony w szerokie spektrum autyzmu. Podniesiono także kontrowersje związane z postacią Hansa Aspergera i potrzebę aktualizacji języka diagnostycznego.

VII. Przykłady dobrych praktyk i inspirujące historie

Przywołano inspirujące postacie:



- **Maciej Okrztulski** – doktor, który nie mówi, ale obronił doktorat pisemnie,
- **Sofia Jirau** – modelka z zespołem Downa (Victoria's Secret),
- **Beata Jałocha** – fizjoterapeutka po wypadku, dziś pilotka szybowca,
- praktyki z warsztatów terapii zajęciowej, gdzie osoby w spektrum same ustalają rytm i zakres obecności.

VIII. REKOMENDACJE I WSKAZÓWKI

Poziom działania	Wnioski / rekomendacje
Indywidualny / osobisty	✓ Osoby w spektrum autyzmu zasługują na zrozumienie i uwagę – różnice w ekspresji emocji, komunikacji czy sposobie przetwarzania informacji nie oznaczają braku empatii. ✓ Wypowiedzi uczestniczki będącej w spektrum pokazały, że np. udzielanie rad zamiast słuchania wynika z chęci pomocy – potrzeba zmiany perspektywy oceniających.
Relacji interpersonalnych	✓ Kluczowe jest nieocenianie intencji osoby w spektrum na podstawie pierwszego kontaktu – np. brak kontaktu wzrokowego czy nietypowe reakcje nie świadczą o braku zaangażowania. ✓ Uczestnicy wskazywali na konieczność dostosowania własnego stylu komunikacji: cierpliwość, unikanie przerywania, uznanie alternatywnych form (np. komunikatory AAC).
Edukacyjny / Społeczny	✓ Kampanie społeczne powinny uwzględniać głos osób z doświadczeniem własnym – ich perspektywa zwiększa autentyczność i skuteczność przekazu. ✓ Dobrze przygotowani aktorzy mogą pełnić rolę edukacyjną, ale nie powinno to wykluczać obecności osób w spektrum. ✓ Należy uwzględnić i edukować o różnorodnych, typowych zachowaniach osób w spektrum autyzmu (np. porządkowanie, echolalia, myślenie skojarzeniowe, fascynacja detalami, ruchy samoregulujące) – ich funkcją jest często radzenie sobie z bodźcami i uporządkowanie rzeczywistości. Ukazując te zachowania jako naturalne reakcje, można przeciwdziałać stygmatyzacji.



	- Należy podkreślać, że osoby w spektrum nie odbierają świata gorzej, tylko inaczej – i że różnorodność percepcji jest wartością.
Instytucjonalny	✓ Ciche godziny i pokoje wyciszeń są ważne, ale wymagają lepszego dostosowania (np. godziny funkcjonowania, egzekwowanie zasad w sklepach). ✓ Instytucje powinny uwzględniać potrzeby sensoryczne – np. ograniczenie głośnych komunikatów (np. z kas samoobsługowych). ✓ Warto udostępniać proste instrukcje, plany budynków, informacje „krok po kroku” w języku łatwym do czytania.
Organizacyjno-medialny	✓ Należy dążyć do równowagi między profesjonalną realizacją kampanii a autentycznym przekazem – dobrym przykładem są filmy z udziałem zarówno aktorów (np. Bartłomiej Topa), jak i osób w spektrum (np. Agnieszki). ✓ Produkcje medialne powinny angażować osoby z niepełnosprawnościami również jako ekspertów i współtwórców.
Systemowy / Prawny	✓ Wciąż istnieje potrzeba zmiany języka w dokumentach prawnych – określenia takie jak „upośledzenie umysłowe” powinny zostać zastąpione terminami neutralnymi i nienaruszającymi godności. ✓ Postulowano wdrożenie standardów języka wrażliwego i dostępnego w systemie edukacji oraz administracji publicznej.

III DZIEŃ

24.07.2025, godz. 10:30–12:00

I. TEMAT DNIA I CELE SPOTKANIA



Trzeci dzień warsztatów „Mistermind” został poświęcony zagadnieniom związanym z obsługą i komunikacją z osobami w spektrum autyzmu. W szczególności skupiono się na dekonstrukcji mitów, analizie stereotypów oraz omówieniu praktycznych wyzwań i form wsparcia dla osób w spektrum.

Cele spotkania:

- Identyfikacja najczęściej występujących mitów i stereotypów dotyczących spektrum autyzmu.
- Wymiana doświadczeń osobistych i zawodowych z pracy i życia z osobami w spektrum autyzmu.
- Przedstawienie zróżnicowanych potrzeb i indywidualnych sposobów reagowania.
- Wskazanie na rolę języka, środowiska społecznego i edukacji w budowaniu wsparcia.

II. MATERIAŁY EDUKACYJNE I WPROWADZENIE DO TEMATU

Spotkanie rozpoczęło się od próby wspólnego obejrzenia krótkiego filmu edukacyjnego pt. „Top 10 stereotypów o osobach z niepełnosprawnością”, prowadzonego przez Kasię – osobę z niepełnosprawnością. Film poruszał takie stereotypy, jak m.in. przekonanie, że osoby z niepełnosprawnościami nie mają potrzeb seksualnych, nie mają pasji, są niezaradne lub nie mogą mieć rodzin. Materiał posłużył jako punkt wyjścia do refleksji i dalszej dyskusji.

III. DYSKUSJA – MITY NA TEMAT SPEKTRUM AUTYZMU

Część zasadnicza spotkania polegała na wspólnej analizie mitów, które pojawiają się w społecznej percepcji autyzmu. Prowadzący zadawał pytania prowokacyjne, na które odpowiadali uczestnicy – zarówno rodzice, jak i osoby mające doświadczenie zawodowe lub osobiste z osobami w spektrum autyzmu.

1. Przykładowe mity i omówienie:

Mit	Refleksje i odpowiedzi
Osoby z autyzmem się nie przytulają	Mit – to kwestia indywidualna i zależna od potrzeb sensorycznych danej osoby.
Autyzm dotyczy tylko dzieci	Mit – autyzm nie znika z wiekiem, jest cechą



	neurorozwojową na całe życie.
Osoby z autyzmem są agresywne	Mit – częściej pojawia się autoagresja jako forma regulowania napięcia lub wyrażenia niezrozumianych potrzeb.
Autyzm wynika z chłodu emocjonalnego matki („teoria zimnej matki”)	Mit – nie ma żadnych dowodów naukowych na tę tezę; to przestarzały i krzywdzący pogląd.
Osoby z autyzmem nie mają ambicji	Mit – osoby w spektrum często przejawiają silną motywację i dążenie do osiągnięć, choć mogą nie umieć ich werbalizować.

2. Refleksje uczestników:

- Rodzice i praktycy podkreślali wagę indywidualnego podejścia i szacunku dla potrzeb dziecka/osoby dorosłej.
- Wielu z nich wskazywało, że społeczne oczekiwania i brak zrozumienia potęgują stres i frustrację u osób w spektrum.
- Pojawiły się także historie o skutecznej edukacji domowej, terapii, rozwoju zainteresowań i przełamywaniu izolacji.

IV. EDUKACJA I SYSTEM WSPARCIA – WYZWANIA I POTRZEBY

1. Edukacja włączająca a szkoły specjalne

- ✓ Uczestnicy wskazywali na potrzebę realnej edukacji włączającej – nie tylko formalnej obecności dziecka w szkole masowej, ale realnego dostosowania przestrzeni i metod dydaktycznych.
- ✓ Krytykowano praktyki „wypychania” dzieci z trudnościami do szkół specjalnych bez diagnozy i wsparcia.
- ✓ Podkreślano wagę obecności asystentów, nauczycieli wspomagających, pomieszczeń do wyciszenia.

2. Problemy w diagnozie i orzecznictwie



- ✓ Zwrócono uwagę na chaos terminologiczny („choroba”, „zespół Aspergera”, „upośledzenie”) oraz nieaktualne klasyfikacje.
- ✓ Podkreślono, że wiele osób w spektrum nie otrzymuje orzeczeń – co wyklucza je z systemów wsparcia.
- ✓ Wspomniano o nowej klasyfikacji ICD-11, która znosi podział na autyzm i zespół Aspergera – na rzecz spójnego terminu: spektrum autyzmu.

V. DOŚWIADCZENIA ŻYCIOWE I PROFESJONALNE

1. Praca, studia, egzaminy

- ✓ Opowiedziano przykłady studentów, którzy potrzebują spokoju i znajomego otoczenia podczas egzaminów.
- ✓ Zwrócono uwagę na konieczność dopasowania miejsca, oświetlenia i czasu egzaminów do indywidualnych potrzeb.

2. Relacje społeczne i wsparcie rodziny

- ✓ Uczestnicy dzielili się historiami o niezrozumieniu w rodzinie („źle wychowujesz dziecko”), ale także o przełomach – gdy dziecko znalazło swoje środowisko, rozwijało pasje, np. rysowanie komiksów.
- ✓ Pojawiły się głosy uznania dla matek „walczących” – o prawo dziecka do godności, edukacji, normalnego życia.

VI. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Poziom działania	Wnioski / rekomendacje
Poziom instytucjonalny	Wnioski: • Obecne rozwiązania edukacyjne i terapeutyczne są zbyt sztywne i często nieuwzględniają różnorodności sensorycznej i komunikacyjnej osób z ASD. • Terminologia diagnostyczna i prawna bywa przestarzała i nie odpowiada realnym potrzebom. • Diagnoza i terapia często przychodzą zbyt późno – tracimy cenny czas we wczesnym rozwoju.



	Rekomendacje: • Wprowadzać elastyczne modele edukacji, uwzględniające indywidualne potrzeby sensoryczne i komunikacyjne. • Tworzyć przyjazne sensorycznie przestrzenie w szkołach, instytucjach i miejscach publicznych. • Aktualizować terminologię prawną i diagnostyczną zgodnie z nowoczesnym rozumieniem spektrum. • Wspierać systemowo procesy wczesnej diagnozy i interwencji terapeutycznej już w wieku przedszkolnym.
Poziom relacji interpersonalnych	Wnioski: • Osoby ze spektrum autyzmu często są oceniane po pozorach: „patrzy w oczy, więc jest neurotypowy”, „ma dziwną intonację, więc coś jest nie tak”. • Wymuszanie kontaktów społecznych lub ekspozycji może przynosić więcej szkody niż pożytku. • W relacjach dominuje nadopiekuńczość lub ignorowanie potrzeb – brakuje wyważonego wsparcia. Rekomendacje: • Unikać powierzchownych ocen – kontakt wzrokowy, mimika czy ton głosu to nie jedyne wskaźniki funkcjonowania. • Pozwalać działać w swoim rytmie – nie zmuszać do wystąpień, integracji czy rozmów, jeśli osoba nie jest gotowa. • Wspierać – nie wyręczać – pytać o potrzeby zamiast zakładać, co jest „dobre”. • Zachęcać do komunikacji na warunkach osoby w



	spektrum , np. przez pisanie, rysowanie, ruch.
Poziom społeczny	Wnioski: • Wciąż żywe są stereotypy: geniusz-programista, dziwak-nieprzystosowany, „dziecko, które z tego wyrośnie”. • Brakuje reprezentacji osób z ASD jako ekspertów, twórców, profesjonalistów. • Media i edukacja publiczna upraszczają narracje – albo tragedia, albo sukces. Rekomendacje: • Przełamywać stereotypy – pokazywać spektrum jako różnorodne kontinuum, nie jednolity zestaw cech. • Uwzględniać osoby w spektrum jako ekspertów i współtwórców rozwiązań – nie tylko jako odbiorców wsparcia. • Opowiadać prawdziwe, złożone historie – nie unikać tematów trudnych, ale też nie mitologizować autyzmu. • Wspierać inicjatywy społeczne i kulturalne, które pokazują autentyczne doświadczenia osób z ASD.

IV DZIEŃ

25.07.2025, godz. 10:30–12:00

1. Wprowadzenie – Czym jest dyskryminacja?

Warsztat rozpoczął się od omówienia definicji dyskryminacji jako wszelkiego rodzaju różnicowania, wykluczania lub ograniczania praw człowieka ze względu m.in. na: wiek,



niepełnosprawność, płeć, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, religię czy światopogląd.

Szczególną uwagę poświęcono:

- dyskryminacji pozytywnej, czyli działaniom uprzywilejowującym określone grupy (np. osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności),
- przykładom systemowego ograniczenia dostępu do usług (np. terapia zajęciowa wyłącznie dla osób z orzeczeniem).

2. Spektrum autyzmu i stereotypy

Uczestnicy zapoznali się z najnowszymi wynikami badań dotyczących spektrum autyzmu, m.in.:

- związki genetyczne między autyzmem a wysoką inteligencją (badania Crespiego, Barona-Cohena),
- mit sawantyzmu – wybitne zdolności w wybranych dziedzinach występują tylko u części osób w spektrum autyzmu,
- stereotypy związane z inteligencją i zachowaniami osób w spektrum.

Wniosek: Spektrum autyzmu to zróżnicowane zaburzenie – każdy przypadek jest indywidualny i wymaga podejścia sztytego na miarę.

3. Bariery w przestrzeni publicznej

Na podstawie raportów Fundacji JTM i ATM omówiono trudności, jakie osoby ze spektrum napotykać w przestrzeni publicznej:

- **Stresujące miejsca:** szpitale, urzędy, galerie handlowe, restauracje, przystanki.
- **Przeciążenie sensoryczne:** hałas, światło, tłok, zapachy, brak przestrzeni wyciszenia.
- **Brak informacji:** niewystarczające oznaczenia, brak dostępu do informacji o udogodnieniach (np. asystenci, piktogramy).



4. Komunikacja z osobami w spektrum autyzmu

Omówiono sposoby skutecznej komunikacji, m.in.:

- stosowanie prostych, konkretnych komunikatów bez metafor,
- unikanie niejednoznaczności ("weź klucz od pana" → co, jeśli jest tam pani?),
- konieczność dopasowania narzędzi komunikacji alternatywnej (AAC) do wieku, potrzeb i rozwoju osoby,
- przykład osoby, która dzięki odejściu od książki komunikacyjnej zaczęła mówić – potrzeba elastyczności i indywidualnego podejścia

5. Niewidoczna niepełnosprawność

Dyskutowano o trudnościach wynikających z tego, że nie wszystkie niepełnosprawności są widoczne.

W kontekście tego zjawiska:

- Osoby w spektrum autyzmu mogą być oceniane jako „zdrowe” i „niepotrzebujące wsparcia”.
- Trudności z proszeniem o pomoc – konieczność uwrażliwienia społeczeństwa

6. Dostępność – między teorią a praktyką

Warsztat poruszył także problem tzw. **iluzorycznej dostępności**:

- Platformy i windy wymagające obecności osoby trzeciej (np. klucz u portiera),
- zamykane toalety „dla niepełnosprawnych”,
- złe rozmieszczenie elementów (dozowniki, lustra poza zasięgiem osób na wózkach),
- ograniczona liczba miejsc w komunikacji publicznej dla osób na wózkach.

Wniosek: Prawdziwa dostępność to **samodzielność**, nie tylko formalna obecność udogodnień.

7. Praca i rekrutacja osób w spektrum autyzmu

Poruszono temat zatrudniania osób w spektrum autyzmu oraz związanych z tym wyzwań:



- Stres podczas rozmów kwalifikacyjnych,
- Znaczenie jasno opisanych obowiązków i warunków pracy,
- Przykłady „wymarzonych” stanowisk dla osób z ASD (archiwizacja, biblioteki),
- Praca zdalna i ciche stanowiska jako preferowane formy pracy.

Wskazówki dla pracodawców:

- Unikać rozmów kwalifikacyjnych na rzecz próbnych dni pracy.
- Jasno informować o obowiązkach, miejscu pracy, wymaganiach.
- Zapewnić stabilność i przewidywalność.

Komentarze uczestników i dobre praktyki

W czasie warsztatów pojawiło się wiele cennych głosów:

- Wskazywano na zaniedbania w dorosłej edukacji i komunikacji alternatywnej – potrzeba narzędzi dostosowanych do wieku,
- Przykłady z życia – segregowanie klocków, okładanie książek jako zadania idealne dla osób w spektrum autyzmu. Wspomnienia z Anglii i Polski – porównanie poziomu empatii i dostępności,
- Wzmianka o kampaniach społecznych i mobilnych wystawach edukacyjnych nt. iluzorycznej dostępności.

Wnioski i rekomendacje:

Poziom działania	Wnioski / rekomendacje
Indywidualny / osobisty	Wnioski: • Osoby ze spektrum autyzmu mogą doświadczać stresu, niezrozumienia i wykluczenia, mimo że ich potrzeby nie są widoczne. • Nie każdy ma odwagę prosić o pomoc – szczególnie jeśli jego niepełnosprawność nie jest rozpoznawalna. • Nieumiejętność korzystania z narzędzi komunikacji



	alternatywnej może prowadzić do izolacji. Rekomendacje: • Wzmacniać kompetencje komunikacyjne i samoświadomość osób ze szczególnymi potrzebami (np. jak mówić o swoich potrzebach). • Uczyć się samoakceptacji oraz prawa do wsparcia – „mam prawo mieć potrzeby i mówić o nich”. • Osoby ze spektrum powinny być wspierane w wypracowaniu własnych strategii radzenia sobie w rozmowach kwalifikacyjnych i relacjach społecznych.
Relacji interpersonalnych	Wnioski: • Brak empatii i wiedzy w otoczeniu społecznym prowadzi do błędnych ocen i odrzucenia. • Osoby z niepełnosprawnością niewidoczną często są oceniane przez pryzmat wyglądu czy zachowań, a nie faktycznych trudności. • Pracownicy i współpracownicy nie zawsze wiedzą, jak reagować lub wspierać osoby z ASD. Rekomendacje: • Promować świadomą obecność i empatyczną komunikację – np. przez kampanie, szkolenia i codzienne modelowanie postaw. • Zachęcać do zadawania pytań zamiast oceniania: "Czy mogę pomóc?" zamiast "Co z nim jest nie tak?". • Uczyć rozpoznawania potrzeb bez oceniania – szczególnie w sytuacjach nietypowego zachowania.
Edukacyjny /	Wnioski:



Społeczny	• Wiedza o spektrum autyzmu i dostępności jest wciąż niewystarczająca – zwłaszcza wśród dorosłych, pracodawców, urzędników. • Edukacja na temat niepełnosprawności często kończy się na poziomie dziecięcym. • Osoby dorosłe z ASD są często pomijane w działaniach edukacyjnych i wspierających. Rekomendacje: • Wprowadzać edukację o niepełnosprawności (w tym niewidocznej) na wszystkich poziomach kształcenia – od przedszkola po szkolenia pracownicze. • Rozszerzać dostępność programów edukacyjnych dla dorosłych osób z ASD (np. jak korzystać z komunikatorów, jak bronić swoich praw). • Promować edukację równościową i różnorodnościową w przestrzeni publicznej i mediach. ✓
Instytucjonalny	Wnioski: • Instytucje deklarują dostępność, ale w praktyce często wymagają pomocy osób trzecich (np. windy na kluczyk, zamknięte toalety). • Brakuje przejrzystości w opisie procedur i rozwiązań wspierających osoby w spektrum autyzmu. • Osoby ze spektrum często nie są w stanie samodzielnie skorzystać z dostępnych usług. Rekomendacje: • Zapewniać realną, a nie tylko formalną dostępność – rozwiązania powinny umożliwiać samodzielność.



	• Wdrożyć szkolenia dla pracowników instytucji z zakresu komunikacji, rozpoznawania potrzeb i udzielania wsparcia. • Umieszczać czytelne informacje (na stronach internetowych, przy wejściach, w procedurach) o dostępności dla osób z ASD i innymi potrzebami.
Organizacyjno-medialny	Wnioski: • Obecność osób z niepełnosprawnościami w mediach jest często ograniczona do stereotypów lub sensacji. • Brakuje rzetelnych informacji o dobrych praktykach, aplikacjach, narzędziach i komunikatorach alternatywnych. • Organizacje często promują działania pozorne („ciche godziny”), które nie rozwiązują realnych problemów. Rekomendacje: • Tworzyć media reprezentatywne i empatyczne, prezentujące różnorodne doświadczenia osób z niepełnosprawnościami. • Promować rzeczywiste dobre praktyki – np. zatrudnianie osób z ASD, dostępne wydarzenia, aplikacje AAC. • Zachęcać organizacje do współpracy z osobami w spektrum przy projektowaniu kampanii i usług.
Systemowy / Prawny	Wnioski: • Przepisy antydyskryminacyjne istnieją, ale ich egzekwowanie jest trudne. • Osoby z ASD często nie zgłaszają przypadków dyskryminacji – z obawy przed niezrozumieniem lub reakcją otoczenia. • Regulacje nie nadążają za rzeczywistością (np. definicja dostępności jako samodzielności). Rekomendacje:



	• Wzmocnić monitoring i egzekwowanie przepisów dotyczących dostępności i równego traktowania. • Rozważyć zmianę definicji „dostępności” w prawie – tak, by obejmowała nie tylko fizyczny dostęp, ale też realną możliwość samodzielnego korzystania. • Zapewnić stałe konsultacje z osobami z niepełnosprawnościami przy opracowywaniu przepisów i standardów.
--	---

Podsumowanie 4 dni warsztatów:

Główne tematy poruszane podczas warsztatów

1. Zrozumienie spektrum autyzmu

- a. Przedstawiono kliniczne i społeczne definicje spektrum autyzmu.
- b. Omówiono cechy charakterystyczne: trudności komunikacyjne, nad- i niedowrażliwość sensoryczna, echolalia, stimowanie.
- c. Podkreślono indywidualny charakter funkcjonowania każdej osoby w spektrum.

2. Stereotypy i mity

- a. Rozprawiono się z wieloma mitami: o braku empatii, agresji, niezdolności do pracy czy samodzielnego życia.
- b. Uczestnicy dzielili się doświadczeniami, które podważały uproszczone społeczne narracje.

3. Język, prawo i diagnoza

- Krytycznie oceniono przestarzałą terminologię w prawie i orzecznictwie.
- Omówiono chaos definicji oraz ograniczony dostęp do diagnozy i wsparcia dla osób bez orzeczeń.



4. Edukacja i instytucje

- a. Poruszono problemy edukacji włączającej – niedostosowanie przestrzeni, brak asystentów, brak wiedzy kadry.
- b. Wskazano na potrzebę elastyczności i dostosowania usług do indywidualnych potrzeb.

5. Komunikacja i relacje

- a. Podkreślono znaczenie cierpliwości, unikania przerw, uznania alternatywnych form komunikacji (np. AAC).
- b. Zachęcano do empatycznego słuchania i odchodzenia od oceniania po „pierwszym wrażeniu”.

6. Przestrzeń publiczna i dostępność

- Przedstawiono przykłady iluzorycznej dostępności: windy na klucz, „ciche godziny” bez egzekwowania.
- Podkreślono, że prawdziwa dostępność oznacza samodzielność i rzeczywistą użyteczność rozwiązań.

7. Praca i rekrutacja

- a. Wskazano na bariery w zatrudnieniu: stresujące rozmowy kwalifikacyjne, brak jasnych opisów stanowisk.
- b. Rekomendowano próbne dni pracy, pracę zdalną i proste komunikaty jako formy wspierające osoby w spektrum.

Najważniejsze rekomendacje:

Indywidualne i relacyjne

1. Unikać oceniania po pozorach – nie każdy kontakt wzrokowy czy ton głosu oznacza to samo.
2. Uznawać prawo osób w spektrum do własnego tempa, form komunikacji i przestrzeni.
3. Wzmacniać samoświadomość, samoakceptację i umiejętność komunikowania swoich potrzeb.



Instytucjonalne

1. Wdrożyć ciche godziny, pokoje wyciszenia i instrukcje „krok po kroku”.
2. Przeszkolić kadry w zakresie komunikacji z osobami neuroróżnorodnymi.
3. Uaktualnić język i procedury w szkołach, urzędach i placówkach publicznych.

Spoleczne i edukacyjne

1. Uczyć o autyzmie i dostępności na każdym poziomie edukacji, również wśród dorosłych.
2. Promować narracje oparte na autentycznych historiach osób w spektrum, nie tylko medialne „sukcesy” lub „tragedie”.
3. Uwzględniać osoby w spektrum jako współtwórców kampanii i ekspertów.

Medialne i komunikacyjne

1. Łączyć profesjonalizm aktorski z autentycznością osób w spektrum w kampaniach społecznych.
2. Edukować o dostępnych narzędziach komunikacyjnych (np. aplikacje AAC).
3. Promować dobre praktyki i rzetelne przykłady działań inkluzyjnych.

Systemowe i prawne

1. Zmienić język prawny na neutralny i zgodny z godnością osób z niepełnosprawnościami.
2. Wzmocnić monitoring przepisów antydyskryminacyjnych.
3. Uaktualnić definicję dostępności – jako samodzielności, a nie tylko formalnej obecności udogodnień.



Zestawienie dobrych prakty – „Mistermind

Cel: ułatwić szybkie wdrożenie rozwiązań wspierających osoby w spektrum autyzmu w instytucjach, NGO i firmach.

1) Quick wins (do 30 dni)

- Wyznacz i oznacz „**cichą przestrzeń/pokój wyciszeń**” + publikacja zasad korzystania.
- Udostępnij **mapy budynku i instrukcje „krok po kroku”** (wejście → recepcja → sala → toalety → pokój wyciszeń).
- **Wycisz środowisko:** ogranicz głośne komunikaty (np. kasy samoobsługowe), usuń migające ekrany.
- **Jasne powiadomienia o zmianach** (SMS/e-mail/app + możliwość osoby towarzyszącej).
- **Mini-szkolenie 60–90 min** dla zespołu: neuroróżnorodność, komunikacja bez przerywania, akceptacja AAC/czatu.

2) Komunikacja i relacje

Rób:

- Mów **konkretnie i jednoznacznie**, bez metafor; dawaj **czas na reakcję**; nie przerywaj.
- Akceptuj **alternatywne formy komunikacji** (AAC, pisemnie, czat).
- Zadawaj pytania otwarte wsparcia: „**Czy mogę pomóc?**”, „**Co będzie dla Ciebie wygodne?**”

Unikaj:

- Ocen „po pierwszym wrażeniu” (kontakt wzrokowy, mimika ≠ intencje).
- Przymusu ekspozycji społecznej („wystąp teraz”, „uśmiechaj się”).

Standard wdrożenia: Minimum – karta „Jak rozmawiać” dla personelu; Rekomendowany – krótkie scenariusze rozmów + piktogramy;



Wzorcowy – pełny protokół komunikacji z opcjami AAC.

3) Dostępność sensoryczna i przestrzeń

Rób:

- **Ciche godziny** w realnych porach i egzekwowane w praktyce.
- **Strefy wyciszenia** (fotel, słuchawki wygłuszające, neutralne światło).
- **Higiena bodźców**: ogranicz głośniki, zapachy, migotanie ekranów.

Unikaj: „iluzorycznej dostępności” (windy na klucz, zamknięte toalety).

Standard:

Minimum – 1 pokój wyciszeń + zasady; Rekomendowany – plan „higieny bodźców”;

Wzorcowy – audyt sensoryczny 2×/rok.

4) Edukacja i instytucje (szkoły, urzędy, placówki)

Rób:

- **Instrukcje ETR** („łatwe do czytania”) + piktogramy + mapy.
- **Powiadamanie o zmianach** (zmiana sali, godzin, procedur) z wyprzedzeniem.
- **Asystenci/nauczyciele wspomagający**, pomieszczenia do wyciszenia.

Unikaj: „wypychania” do szkół specjalnych bez diagnozy i wsparcia.

5) Organizacyjno-medialne i kampanie

Rób:

- **Łącz** profesjonalnych aktorów z **autentycznym głosem osób w spektrum** (jako ekspertów/współtwórców).
- Pokazuj **typowe zachowania** (stimowanie, echolalia, porządkowanie) jako **strategie regulacji**, a nie „dziwactwa”.

Unikaj: przekazów, które heroizują albo stygmatyzują (tylko „tragedia” albo „geniusz”).



6) Zatrudnienie i HR

Rób:

- Zamiast rozmów kwalifikacyjnych → **próbny dzień pracy** / zadanie praktyczne.
- **Jasne opisy stanowisk**, stałe środowisko pracy; preferuj **ciche stanowiska/pracę zdalną**.
- Daj możliwość **osoby wspierającej** w onboardingu.

Unikaj: oceny „po small talku”; mglistych ról.

7) System i język

Rób:

- Aktualizuj język w dokumentach: zamiast „upośledzenie umysłowe” → określenia **neutralne, godnościowe** (zgodne z ICD-11).
- **Definicja dostępności = samodzielność** (nie tylko istnienie udogodnienia).
- Włącz **konsultacje z osobami z niepełnosprawnościami** przy standardach i przepisach.

8) Szablony komunikatów (ETR – przykłady krótkie)

- **Zmiana sali:** „Dziś zajęcia są w sali 210 (2. piętro, obok wind). Wejście główne → winda → piętro 2 → w prawo 20 m.”
- **Przerwa sensoryczna:** „Możesz skorzystać z pokoju wyciszeń (pokój A-05). W środku: fotel, lampka, woda. Czas: do 20 minut.”
- **Kontakt:** „Jeśli potrzebujesz pomocy, napisz na czacie do osoby dyżurującej: Anna (10:00–14:00).”

9) „Mitobójcza ściaga” (do druku A4)

- „Osoby z autyzmem nie okazują uczuć” → **Mit**. Okazują inaczej.
- „Autyzm dotyczy tylko dzieci” → **Mit**. ASD jest na całe życie.
- „Osoby z ASD są agresywne” → **Mit**. Częściej to reakcja na przeciążenie.
- „Kto nie patrzy w oczy, jest nieuprzejmy” → **Mit**. To może być strategia regulacji.



10) Procedury (skrót)

- **Powiadamanie o zmianie:** szablon SMS/e-mail + piktogram + możliwość potwierdzenia.
- **Wejście na egzamin/usługę:** checklista środowiska (oświetlenie, hałas), opcja osoby towarzyszącej.
- **Eskalacja:** gdy widzisz przeciążenie – zaoferuj przerwę, wskaż pokój wyciszeń, zaproponuj formę pisemną.

11) Plan wdrożenia 30–60–90 dni

- **30 dni:** cicha strefa, mapy + ETR, mini-szkolenie, wyciszenie głośników.
- **60 dni:** procedura powiadamiania o zmianach, audyt sensoryczny, pierwsze próbne dni pracy w rekrutacji.
- **90 dni:** polityka dostępności (samodzielność), udział osób w spektrum w konsultacjach, cykl szkoleń dla kadry.

Esencja

Małe, konsekwentne zmiany (spokojna komunikacja, czytelne instrukcje, możliwość wyciszenia, próby pracy zamiast rozmów) **radikalnie obniżają bariery**. Inkluzywność to standard, nie „dodatek”.

Warsztaty „Mistermind” pokazały, jak ważna jest świadomość, język, empatia i współpraca w budowaniu dostępnych i zrozumiałych środowisk dla osób ze spektrum autyzmu. Podkreślono wagę edukacji opartej na doświadczeniu, wymianie i zaangażowaniu – zarówno na poziomie indywidualnym, jak i instytucjonalnym. Uczestnicy podkreślali, że nawet niewielkie zmiany – jak spokojna komunikacja czy obecność osoby towarzyszącej – mogą diametralnie poprawić jakość życia osób neuroróżnorodnych. Warsztaty wzmocniły przekonanie, że inkluzywność to nie „dodatek”, ale standard, do którego powinno dążyć całe społeczeństwo