

AMLE विशेषांक के लिए शोध पत्र आमंत्रण: न्यूरोइन्क्लूसिव प्रबंधन शिक्षा और शिक्षण के लिए व्यवसाय शिक्षालय की संरचनाओं, मानकों और सफलता का पुनर्मूल्यांकन

अंतिम तिथि: 14 दिसंबर 2026

Guest Editors:

Miriam Moeller (she/her), University of Queensland (Australia)

Dana L. Ott (she/her), University of Otago (New Zealand)

Matevž (Matt) Rašković, (he/him) University of Technology Auckland (New Zealand)

Sophie Hennekam (she/her), Audencia Business School (France)

Timothy J. Vogus (he/him), Vanderbilt University (USA)

Joy E. Beatty (she/her), Eastern Michigan University (USA)

Judith Clair (she/her), Boston College (USA)

पेपर के लिए कॉल

व्यवसाय शिक्षालय वैश्विक स्तर पर तेजी से परिवर्तन के दौर से गुजर रहे हैं, जो उनके सामाजिक मान्यता (Starkey & Tempest, 2025; University Chancellors Council, 2025), वैधता और पहचान (Alajoutsijärvi et al., 2015), बदलती छात्र जनसांख्यिकी (Zhang et al., 2016), तकनीकी विकास (Clegg & Sarker, 2024; Hughes & Davis, 2024), और सामाजिक न्याय, समानता, समावेशन, और संबंधितता की विकसित होती समझों (Fiset et al., 2025) पर सवाल उठाते हैं। इस पुनर्मूल्यांकन और परिवर्तन के दौर के बीच, यह मान्यता बढ़ रही है कि वैश्विक जनसंख्या का अनुमानित 15-20% न्यूरोडाइवर्जेंट है (Doyle, 2020)। Gen Z (1997-2012) के आधे से अधिक लोग अब न्यूरोडाइवर्जेंट के रूप में पहचान रखते हैं (Palumbo, 2025), यह इस बात को रेखांकित करता है कि व्यवसाय शिक्षालय की शिक्षण, मूल्यांकन, और पेशेवर विकास प्रणालियाँ किसके लिए डिज़ाइन की गई हैं, और वे कैसे अधिक न्यूरो-समावेशिता प्राप्त करने के लिए विकसित हो सकती हैं।

न्यूरोडाइवर्सिटी, एक शब्द जो न्यूरोडाइवर्जेंट व्यक्तियों द्वारा सामूहिक रूप से विकसित किया गया है (Botha et al., 2024), मानव संज्ञानात्मक प्रक्रियाओं में प्राकृतिक भिन्नता के पूर्ण स्पेक्ट्रम को संदर्भित करता है। जो लोग प्रमुख न्यूरोकॉग्निटिव मानदंडों से अलग होते हैं, उन्हें अक्सर न्यूरोडाइवर्जेंट के रूप में वर्णित किया जाता है, जिसमें Autism Spectrum Conditions (ASC), Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), डिस्लेक्सिया, डिस्ग्राफिया, डिस्कैल्कुलिया, डिस्प्रेक्सिया, टॉरेट सिंड्रोम, और अन्य न्यूरोडाइवर्जेंट के संज्ञानात्मक विशेषताएँ शामिल होती हैं (Doyle et al., आगामी; Quigley & Gallagher, 2025)। ये न्यूरोडाइवर्जेंट के रूप नहीं हैं जिन्हें 'सुधारा' जाना चाहिए, बल्कि धारणा, ध्यान, स्मृति, और संचार के विभिन्न पैटर्न को दर्शाते हैं, जो शैक्षिक और कार्यस्थल परिस्थितियों में विशिष्ट चुनौतियों और अद्वितीय ताकतों को शामिल कर सकते

हैं (Kersten et al., 2025; Shaw et al., 2024)। उदाहरण के लिए, ADHD वाले व्यक्ति उच्च ऊर्जा, तेज गति वाली समस्या-समाधान में उत्कृष्ट हो सकते हैं (Doyle, 2020) लेकिन लंबे मामले की चर्चा या पारंपरिक आकलन के दौरान निरंतर एकाग्रता के साथ कठिनाइयों का सामना करते हैं। डिस्लेक्सिक शिक्षार्थी अक्सर मजबूत दृश्य-स्थानिक तर्क और रचनात्मकता प्रदर्शित करते हैं (LeFevre-Levy et al., 2023) फिर भी जब पाठ्यक्रम+भारी समय-सीमित पढ़ाई और लिखित कार्यों पर निर्भर करता है, तो बाधाओं का सामना कर सकते हैं।

हाल के वर्षों में उच्च शिक्षा में प्रवेश करने वाले न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों की संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, जो बढ़ती जागरूकता और बेहतर पहुंच मार्गों द्वारा संचालित है (McDowall & Kiseleva, 2024)। उदाहरण के लिए, यूके में, विश्वविद्यालय के छात्रों का 2% तक ASC के लिए नैदानिक मानदंडों को पूरा कर सकता है, जिसमें अतिरिक्त 2-8% संभावित रूप से ADHD हो सकता है (Ahmann et al., 2018; Anderson et al., 2019)। डिस्लेक्सिया भी व्यापक है, जिसमें लगभग 5% उच्च शिक्षा के छात्र डिस्लेक्सिया से पीड़ित हैं (Clouder et al., 2020)। फिर भी, ये आंकड़े संभवतः व्यवसाय और उच्च शिक्षा में न्यूरोडाइवर्जेंस की वास्तविक प्रसार + को कम आंकते हैं क्योंकि कई शिक्षार्थी अज्ञात रहते हैं या अपने न्यूरोडाइवर्जेंट स्थिति का खुलासा नहीं करना चुनते हैं (Clouder et al., 2020; Kennedy et al., 2025)।

व्यवसाय शिक्षालय पारंपरिक रूप से सीखने, अभिव्यक्ति, और सामाजिक संपर्क के संकीर्ण रूपों को प्राथमिकता देते हैं (Clouder et al., 2020; Hennekam et al., 2025; McDowall & Kiseleva, 2024) जो न्यूरोटाइपिकलिटी को मानते हैं और न्यूरोडाइवर्जेंट व्यक्तियों पर अनुकूलन की जिम्मेदारी डालते हैं (Milton, 2012; Milton et al., 2022)। यह दृष्टिकोण इस बात को पहचानने में विफल रहता है कि न्यूरोडाइवर्सिटी की चुनौतियाँ मूल रूप से न्यूरोडाइवर्जेंट और न्यूरोटाइपिकल लोगों के बीच आपसी समझ में टूटने के कारण होती हैं, जो उनके ध्यान, संचार, और सामाजिक जानकारी की व्याख्या के पैटर्न में अंतर पर आधारित होती हैं (उदाहरण के लिए, Williams, 2021) - एक दोहरी सहानुभूति समस्या (Milton, 2012; Milton et al., 2022) न कि एक पक्ष की मानसिक अंधता या सहानुभूति की कमी। दोहरी सहानुभूति समस्या को न देखना उन लोगों के लिए शैक्षणिक अपेक्षाएँ उत्पन्न करता है जिनकी ताकत और आवश्यकताएँ इन निहित मानदंडों के साथ मेल नहीं खातीं, जिससे उनकी पूरी तरह से भाग लेने और सफल होने की क्षमता सीमित हो जाती है। उदाहरण के लिए, एक न्यूरोटाइपिकल अकादमिक स्टाफ सदस्य एक न्यूरोडाइवर्जेंट छात्र की आँखों के संपर्क की कमी या तटस्थ चेहरे की अभिव्यक्ति को तैयारी की कमी या अरुचि के संकेत के रूप में गलत समझ सकता है, बजाय इसके कि यह संवेदी इनपुट और ध्यान संसाधनों को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करने की इरादतन रणनीतियाँ हैं।

शैक्षणिक दृष्टिकोण से, समूह कार्य, जो कई व्यवसाय शिक्षालय का एक मुख्य तत्व है, इसी तरह मजबूत संबंधपरक और संचार कौशल मानता है, जो सभी न्यूरोकॉग्निटिव प्रोफाइल के साथ संरेखित नहीं हो सकता है। इसी तरह, न्यूरोडाइवर्जेंट छात्रों की विशेषताएँ, जैसे कि ADHD वाले लोगों में हाइपरफोकस या मोनोटोपिज्म, जो कि ऑटिस्टिक छात्रों में सामान्य है, अक्सर अनदेखी की जाती हैं या अप्रासंगिक के रूप में रखी जाती हैं (Wood, 2023)। इसके अलावा, स्नातकोत्तर छात्रों, परिपक्व शिक्षार्थियों, और जीवन में बाद में निदान किए गए लोगों के लिए न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियाँ बढ़ जाती हैं, जो अक्सर अविश्वास, असंगत समर्थन, या संस्थानों द्वारा पूरी तरह से अनदेखी का सामना करते हैं (Butcher & Lane, 2024; Coneyworth et al., 2020)।

यहां तक कि जब उपलब्ध होता है, तब भी न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थी उपलब्ध समर्थन से अनजान हो सकते हैं या कलंक के डर के कारण आवास का अनुरोध करने से बच सकते हैं (Clouder et al., 2020)। ये छात्र अक्सर अपनी कठिनाइयों या विशिष्ट लक्षणों को छिपाते हुए+ न्यूरोटिपिकल

मानदंडों के अनुरूप होने का प्रयास करते हैं (Hennekam et al., 2025)। परिणामस्वरूप वे अपनी चुनौतियों का प्रबंधन स्वयं करते हैं (MirfinVeitch et al., 2020), एक रणनीति जो समय के साथ उनके और उनके समर्थन समूहों के लिए अस्थिर साबित हो सकती है (Hennekam et al., 2025)। परिणामस्वरूप, और शैक्षणिक रूप से सक्षम होने के बावजूद, डिग्री पूर्णता दरें कम रहती हैं (Chown et al., 2018)। कई लोगों के लिए+ इसके परिणाम केवल कमजोर शैक्षणिक उपलब्धियों तक सीमित नहीं रहते+ बल्कि सार्थक रोजगार तक पहुँच में भी कमी लाते हैं (Bury et al., 2024), एक मुद्दा विशेष रूप से ऑटिस्टिक व्यक्तियों के लिए गंभीर है जिनकी रोजगार दर किसी भी विकलांगता समूह में सबसे कम रहती है (ABS, 2022; Alemany & Vermeulen, 2023; Austin & Pisano, 2017; Ezerins et al., 2024; Moeller et al., 2021)।

जबकि कई उत्कृष्ट विशेष मुद्दों ने प्रबंधन और संगठनों में न्यूरोडाइवर्सिटी पर बातचीत को आगे बढ़ाया है, यह विशेष अंक मौलिक रूप से विशिष्टदृष्टिकोण प्रस्तुत करता है। जबकि पिछले संग्रह - जैसे कि Journal of Management & Organization (2019), Human Resource Management (2025), और Academy of Management Discoveries, Personnel Review, International Journal of Management Reviews, और Group & Organization Management में आगामी अंक- मुख्य रूप से रोजगार, समावेशन प्रथाओं, और संगठनात्मक प्रणालियों और परिणामों के संबंध में न्यूरोडाइवर्सिटी पर केंद्रित हैं, यह Academy of Management Learning & Education विशेष अंक विशेष रूप से सभी दिमागों की बेहतर सेवा करने के लिए प्रबंधन शिक्षा की पुनर्कल्पना के महत्व को उजागर करता है और न्यूरोडाइवर्सिटी के प्रति जागरूक प्रबंधकों को विकसित करता है जो संगठनों को अधिक न्यूरो समावेशिता बनाने के लिए सुसज्जित हैं।

इस विशेष अंक के लिए, हम सैद्धांतिक और अनुभवजन्य कार्य को प्रोत्साहित करते हैं जो व्यवसाय शिक्षालय को न्यूरो समावेशिता के मॉडल के रूप में देखता है। हमारा आह्वान 'अंतर को समायोजित और प्रबंधित करने' से 'अंतर के माध्यम से सीखने' और यह समझने पर ध्यान केंद्रित करता है कि कैसे अंतर, विविधता के एक रूप के रूप में, सीखने और समूह क्षमताओं को बढ़ाता है। ऐसा करते हुए, यह संवाद को कार्यस्थल अनुकूलन से परे बढ़ाता है ताकि यह जांचा जा सके कि कैसे न्यूरोडाइवर्सिटी प्रबंधन ज्ञान के निर्माण, शिक्षण, और शिक्षार्थियों द्वारा समझने की प्रक्रियाओं को चुनौती देती है और समृद्ध करती है, और यह भी कि यह उभरते समूह कार्यों (जैसे, निर्णय लेने और नैतिकता) को कैसे प्रभावित करता है। इसलिए हम प्रबंधन शिक्षा में सीखने और जानने की एक अधिक समावेशी समझ को आमंत्रित करते हैं, जो ज्ञान और अभ्यास के सह, निर्माण के अभिन्न अंग के रूप में विविध संज्ञानात्मक शैलियों और अनुभवों को महत्व देता है।

इस दृष्टिकोण में, हम योगदानकर्ताओं को न्यूरोडाइवर्सिटी पर प्रबंधन सीखने और शिक्षा में बातचीत को समृद्ध और विस्तारित करने वाले विविध दृष्टिकोणों का पता लगाने के लिए आमंत्रित करते हैं। विशेष रूप से, हम उन प्रस्तुतियों को प्रोत्साहित करते हैं जो एकल-निदान दृष्टिकोणों से परे जाकर न्यूरोडाइवर्जेंस के भीतर और पार की व्यापकता को पहचानते हैं, जिसमें शामिल हैं: विकासात्मक (जैसे, ADHD, डिस्लेक्सिया, डिस्प्रेक्सिया, डिस्कैल्कुलिया), अधिग्रहीत (जैसे, आघातजन्य मस्तिष्क चोट, मिर्गी), मानसिक स्वास्थ्य (जैसे, चिंता, जुनूनी-बाध्यकारी विकार; Edwards et al., 2024), और शारीरिक स्वास्थ्य स्थितियाँ (जैसे, क्रोनिक थकान सिंड्रोम, सुनने या देखने की हानि)। ये श्रेणियाँ परस्पर अनन्य नहीं हैं और न्यूरोडाइवर्जेंट स्थितियाँ अक्सर सह-घटित हो सकती हैं। उदाहरण के लिए, जो लोग ADHD और चिंता के साथ प्रस्तुत करते हैं, या जो डिस्प्रेक्सिक और ऑटिस्टिक हैं, वे सीखने और कार्यस्थलों में दोनों विशिष्ट चुनौतियों और तालमेल का अनुभव कर सकते हैं।

इसके अलावा, यह विशेष अंक उन योगदानों का स्वागत करता है जो वैचारिक बहुलता को अपनाते हैं, न्यूरोडाइवर्सिटी के वैकल्पिक या आसन्न अवधारणाओं के साथ जुड़ते हैं - चाहे प्राकृतिक भिन्नता और

पारिस्थितिकी (Chapman, 2021) के रूप में तैयार किया गया हो या विकलांगता (Brown & Leigh, 2020), मिसफिट (Billsberry et al., 2023), 'अलग' या अन्य विकसित होते शब्द जो व्यक्तियों के संस्थागत सीखने के वातावरण के साथ (अस)संरेखण के जटिल तरीकों को पकड़ते हैं और यह भी कि यह उभरते समूह कार्यो और समूह-स्तरीय परिणामों को कैसे प्रभावित करता है। ऐसी बहुलता को अपनाना उन शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ की ओर लेंस को मोड़ने की भी आवश्यकता होती है जो इन वातावरणों को आकार देते हैं। ऐसा करने से विकलांगता से ग्रस्त शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ के दृष्टिकोण और अनुभवों को समझने में एक व्यापक अनुभवजन्य और सैद्धांतिक अंधा स्थान उजागर होता है (Anderson, 2006; Brown & Leigh, 2020; Little et al., 2023) और विशेष रूप से उन लोगों के साथ जिनके पास न्यूरोकॉग्निटिव स्थितियाँ हैं (Alexander, 2024)।

इस विशेष अंक में रुचि यह भी है कि कैसे समावेशी शिक्षाशास्त्र, रचनात्मक संरेखण, Universal Design for Learning (UDL), और शिक्षार्थी साझेदारी मॉडल शैक्षिक डिज़ाइन और अभ्यास को बेहतर तरीके से सभी शिक्षार्थियों की सेवा करने के लिए बदल सकते हैं (CAST, 2024; Rose & Meyer, 2006)। उदाहरण के लिए, एक प्रबंधन शिक्षक छात्रों को सीखने का प्रदर्शन करने के कई तरीके प्रदान कर सकता है जैसे कि एक लिखित निबंध, एक इन्फोग्राफिक या डिजिटलीकरण के रूप (Walkowiak, 2024), या एक रिकॉर्डेड प्रस्तुति, इस प्रकार संज्ञान और संचार के विविध तरीकों को महत्व देता है। इसी तरह, पूर्वानुमानित पाठ्यक्रम लय और स्पष्ट रूप से संरचित कार्य न्यूरोडाइवर्जेंट छात्रों के लिए संज्ञानात्मक भार और चिंता को कम कर सकते हैं जबकि सभी के लिए जुड़ाव और स्पष्टता बढ़ा सकते हैं। अंत में, शिक्षार्थी साझेदारी मॉडल को शामिल करना - जहाँ छात्र शिक्षकों के साथ मिलकर सीखने की गतिविधियों, मूल्यांकन मानदंडों, या प्रतिक्रिया प्रक्रियाओं को सह-डिज़ाइन करते हैं - पूरे छात्र समूह में साझा स्वामित्व, एजेंसी, और संबंधितता की भावना को विकसित कर सकता है। व्यवसाय शिक्षालय के लिए, इसके परिणामस्वरूप कार्यभार मॉडल, शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ प्रशिक्षण, और संस्थागत संसाधनों के पुनर्वितरण के बहुत वास्तविक विचार होंगे ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि समावेशी शैक्षणिक इरादों को वास्तविक संरचनात्मक और वित्तीय प्रतिबद्धता द्वारा समर्थित किया गया है।

इसी प्रकार न्यूरोडाइवर्जेंस (Gottardello et al., 2025) पर एक अंतर्संबंधीय परिप्रेक्ष्य की ओर ध्यान निर्देशित किया जाना चाहिए, जो स्वीकार करता है कि अंतर्संबंधित पहचान - जैसे लिंग, जाति, और संस्कृति - बातचीत करते हैं और मौलिक रूप से आकार देते हैं कि न्यूरोलॉजिकल अंतर कैसे समझे और अधिनियमित किए जाते हैं। उदाहरण के लिए, अकादमिया में एक रंग की डिस्लेक्सिक महिला का अनुभव या एक न्यूरोडाइवर्जेंट अंतरराष्ट्रीय छात्र का एक अपरिचित शिक्षा प्रणाली को नेविगेट करना संज्ञानात्मक, सांस्कृतिक, और संरचनात्मक अंतर के द्वितीय अंतर्संबंधों को प्रकट कर सकता है (Crenshaw, 1991; Lewis & Arday, 2023; Rivera, 2022), जो स्वभाविक और परिस्थितिजन्य विविधता की बातचीत का पता लगाने का अवसर प्रदान करता है। विशेष रूप से, हम विविध सांस्कृतिक और राष्ट्रीय संदर्भों से अनुसंधान और प्रतिबिंबों को प्रोत्साहित करते हैं जो न्यूरोडाइवर्सिटी की पारिस्थितिक समझों का समर्थन और विस्तार करते हैं और प्रमुख ज्ञानमीमांसीय धारणाओं को चुनौती देते हैं। परिणामस्वरूप, हम प्रबंधन सीखने और शिक्षा के यूरोकेन्द्रिक और एंग्लोफोन प्रतिमानों को विकेंद्रित करने के लिए एक स्थान प्रदान करते हैं, जो न्यूरोडाइवर्जेंस की अधिक सांस्कृतिक रूप से आधारित समझों को सक्षम बनाता है (Atherton et al., 2023; Bernier & McCrimmon, 2022; de Leeuw et al., 2020; Felix & Hennekam, प्रेस में; Ott et al., 2025; Tupou et al., 2024)। ये दृष्टिकोण अंततः प्रमुख पश्चिमी घाटे के प्रवचनों को चुनौती देंगे और शैक्षणिक और संस्थागत समावेशन के लिए नए रास्ते पेश करेंगे, साथ ही संस्थागत सिद्धांत (Cook, 2024) और अंतर्संबंधीयता अनुसंधान (Gottardello et al., 2025) के अनुप्रयोग के लिए आशाजनक सीमाएँ खोलेंगे।

सैद्धांतिक स्तर पर, प्रबंधन सीखने और शिक्षा को उन दृष्टिकोणों द्वारा सूचित किया जाना जारी है जो न्यूरोटाइपिकलिटी को मानते और विशेषाधिकार देते हैं और और प्राकृतिक पारिस्थितिकी के हिस्से के बजाय चिकित्सकीय घाटे के साथ न्यूरोडाइवर्जेंस को जोड़ते हैं। हम मानते हैं कि संस्थान जो समावेशी शिक्षण प्रथाओं को लागू करते हैं, वे अक्सर उन गहरे ज्ञानमीमांसीय धारणाओं की जांच किए बिना ऐसा करते हैं जो यह परिभाषित करते हैं कि वैध ज्ञान, प्रभावी शिक्षाशास्त्र, या "अच्छा" सीखना क्या है। उदाहरण के लिए, प्रबंधन सीखने और शिक्षा अनुसंधान में प्रयोग में न्यूरोडाइवर्सिटी को शामिल करने के प्रयास बड़े पैमाने पर संकीर्ण और व्यक्तिगत स्तर पर रहे हैं, एक अधिक पारिस्थितिक परिप्रेक्ष्य की अनदेखी करते हुए जो सूक्ष्म, मध्य और मैक्रो स्तरों पर कारकों के अंतर्संबंध पर केंद्रित है (Chapman, 2021)। ब्रॉफेनब्रेनर के (2000) पारिस्थितिक प्रणालियों के सिद्धांत पर आधारित - जो मानता है कि व्यक्तिगत विकास कई, परस्पर संबंधित पर्यावरणीय परतों द्वारा आकारित होता है - व्यवसाय शिक्षालय अधिक समावेशी कैसे बन सकते हैं, यह जांचने के लिए एक मूल्यवान लेंस प्रदान कर सकता है। इस विशेष अंक के लिए, हम इसलिए विभिन्न सैद्धांतिक दृष्टिकोणों, ज्ञानमीमांसीय धारणाओं, और विश्लेषण के स्तरों से उपरोक्त विचारों और संदर्भों का पीछा करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

पारिस्थितिक प्रणालियों के दृष्टिकोण के साथ, सामाजिक पहचान सिद्धांत और पहचान कार्य, महत्वपूर्ण जाति या महत्वपूर्ण विकलांगता सिद्धांत, क्रीर सिद्धांत और शक्ति लेंस, लेकिन साथ ही उपनिवेशवाद विरोधी दृष्टिकोण अंतर्संबंधीय पहचान, उत्पीड़न के रूपों, और सह-घटित स्थितियों का अध्ययन करने के लिए प्रासंगिक हो सकते हैं (Mallipeddi & Van Daalen, 2022)। सामाजिक शिक्षण का सिद्धांत और विशेष रूप से आत्म-प्रभावकारिता विश्वास (Bandura, 1997), सीखी हुई असहायता (Kapp, 2022) और उनकी दक्षताओं या कलंक के बारे में नकारात्मक विश्वासों का आंतरिककरण (Hennekam et al., 2025) भी शैक्षणिक परिणामों के अध्ययन के लिए प्रासंगिक हो सकता है साथ ही व्यवसाय शिक्षालय में न्यूरोडाइवर्जेंट छात्रों के शिक्षालय-से-काम संक्रमण के लिए (O'Byrne et al., 2019)। यह अनुभवजन्य अनुसंधान द्वारा समर्थित है+जो दिखाता है कि न्यूरोडाइवर्जेंट छात्र अक्सर अपने न्यूरोटाइपिकल साथियों की तुलना में कम आत्म-प्रभावकारिता की रिपोर्ट करते हैं, जो आत्मविश्वास और करियर तैयारी को बाधित कर सकता है (Buckley et al., 2024)।

संक्षेप में, हम योगदानों को प्रोत्साहित करते हैं जो यह आलोचनात्मक रूप से जांचते हैं कि न्यूरोसाइंस (तंत्रिका विज्ञान) और न्यूरो, नैतिकता से अंतर्दृष्टियाँ न्यूरो समावेशिता प्रबंधन सीखने और शिक्षा के दृष्टिकोणों को कैसे सूचित कर सकती हैं, लेकिन उन्हें बिना सोचे-समझे निर्धारित नहीं करना चाहिए (Cavanaugh et al., 2016; Lindebaum et al., 2018)। हम विद्वानों, शैक्षिक चिकित्सकों, व्यवसाय शिक्षालय नेताओं, नीति निर्माताओं और यहां तक कि समावेशी शिक्षा, विकलांगता अध्ययन, महत्वपूर्ण प्रबंधन अध्ययन, संगठनात्मक व्यवहार और सिद्धांत, और अन्य क्षेत्रों से चिकित्सकों को न्यूरोडाइवर्सिटी प्रवचन को समृद्ध करने और प्रबंधन सीखने और शिक्षा के एक अधिक व्यापक, सामाजिक रूप से न्यायसंगत, और मानवीय दृष्टिकोण में योगदान करने के लिए आमंत्रित करते हैं।

उदाहरणात्मक विषय और अनुसंधान प्रश्न

व्यवसाय शिक्षालय की संरचनाओं के संदर्भ में, निम्नलिखित प्रश्नों का अन्वेषण किया जा सकता है:

- व्यवसाय शिक्षालय में सामाजिक न्याय और विविधता, समानता और समावेशन (DEI) की पुनर्कल्पना में न्यूरोडाइवर्सिटी कैसे मदद करती है?
- न्यूरोडाइवर्जेंट छात्रों, शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ के लिए प्रदर्शन मापदंड और समावेशन के बीच कौन से तनाव उत्पन्न हो सकते हैं, और ऐसे समझौतों को प्रभावी ढंग से कैसे प्रबंधित किया जाता है?

- उचित समायोजन की नीतियाँ संस्थागत उद्देश्यों और व्यापक संस्थागत तर्कों के साथ कैसे मेल खाती हैं (या टकराती हैं)?
- उच्च शिक्षा के संदर्भ में गैर-WEIRD (Western, Educated, Industrialized, Rich, and Democratic) वातावरण और संस्थागत सेटिंग्स में न्यूरोडाइवर्सिटी को प्रभावी ढंग से कैसे संबोधित किया जाता है?
- किसी देश का कानूनी ढांचा व्यवसाय शिक्षालय के लिए अधिक न्यूरोइनक्लूसिव शिक्षाशास्त्र विकसित करने और वितरित करने की अपेक्षाओं, दायित्वों, और अवसरों को कैसे आकार देता है?
- व्यवसाय शिक्षालय के भीतर मौजूदा प्रथाओं और प्रक्रियाओं को अधिक न्यूरोइनक्लूसिव बनाने हेतु कैसे समायोजित या पुनः डिज़ाइन किया जा सकता है (जैसे, भर्ती और चयन, ऑनबोर्डिंग, नेटवर्किंग, और संगठनात्मक संस्कृति)?
- व्यवसाय शिक्षालय न्यूरोडाइवर्जेंट प्रतिभाओं (शिक्षार्थियों, शिक्षाविदों और पेशेवर स्टाफ) को कैसे आकर्षित और बनाए रख सकते हैं?
- व्यवसाय शिक्षालय न्यूरोडाइवर्जेंट शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ का समर्थन कैसे कर सकते हैं और सक्षमवाद को एक संगठनात्मक ढांचे के रूप में कैसे चुनौती दी जा सकती है?
- व्यवसाय शिक्षालय विभिन्न स्तरों (जैसे, स्नातक, स्नातकोत्तर, कार्यकारी शिक्षा) और विभिन्न सांस्कृतिक और संस्थागत संदर्भों में शिक्षार्थियों, शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ की न्यूरोडाइवर्सिटी को कैसे संबोधित करते हैं?

प्रबंधन शिक्षा के संदर्भ में, निम्नलिखित प्रश्नों का अन्वेषण किया जा सकता है:

- न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थी, शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ प्रबंधन सीखने की प्रक्रियाओं का अनुभव कैसे करते हैं और वे कौन सी अनूठी चुनौतियों का सामना करते हैं?
- न्यूरोडाइवर्सिटी से संबंधित अंतरसंबंधित सामाजिक पहचान वाले शिक्षार्थियों और शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ के अनुभव क्या हैं?
- प्रबंधन शिक्षा में न्यूरोडाइवर्जेंट व्यक्तियों और समूहों के अनुभव और नेविगेशन में संस्थागत तर्क/संस्कृति, शिक्षाशास्त्र, सहपाठी शिक्षार्थियों, और शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ की क्या भूमिका है, विशेष रूप से इंटरसेक्शनलिटी दृष्टिकोण से?
- प्रबंधन शिक्षा में न्यूरोटिपिकल मानदंडों के संदर्भ में न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों और शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ के अनुभवों से क्या अंतर्दृष्टियाँ प्राप्त की जा सकती हैं? इसमें विशेष रूप से दृश्यता और प्रतिनिधित्व की क्या भूमिका है?
- कक्षा के भीतर और बाहर (यानी, "डबल एम्पैथी समस्या" को पुल करना, मिल्टन, 2012) न्यूरोडाइवर्जेंट और न्यूरोटिपिकल व्यक्तियों के बीच सहयोग और संबंध कैसे प्रोत्साहित किया जा सकता है और लाभ उठाया जा सकता है?
- न्यूरोडाइवर्स समूह के शिक्षार्थी (यानी, जिनमें न्यूरोटिपिकल और न्यूरोडाइवर्जेंट सदस्य होते हैं) कैसे एक साथ काम करते हैं (जैसे, अनुभव किए गए या छुपाए गए पूर्वाग्रह, अंतर-व्यक्तिगत चुनौतियाँ) और प्रदर्शन करते हैं (जैसे, कार्य प्रदर्शन, रचनात्मकता)?
- न्यूरोडाइवर्जेंट व्यक्ति कार्यबल में परिवर्तन का अनुभव कैसे करते हैं और माध्यमिक शिक्षालय से प्रबंधन शिक्षा में कैसे जाते हैं? कौन सी प्रथाएँ, समर्थन और उपकरण सफल संक्रमण में सहायक होते हैं? ये संक्रमण प्रथाएँ वैश्विक संस्कृतियों में कैसे भिन्न होती हैं?
- कार्यकारी कार्यप्रणाली, संवेदी प्रसंस्करण, या भिन्न सामाजिक संज्ञान सीखने की प्रक्रियाओं के भीतर प्रतिबिंब और प्रतिक्रिया लूप को आकार देने में क्या भूमिका निभाते हैं?
- अनुभववात्मक शिक्षा या विदेश में अध्ययन को न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों और शिक्षकों के लिए किस प्रकार अनुकूलित किया जा सकता है?
- न्यूरोडाइवर्सिटी शिक्षार्थी पहचान और परिवर्तन के वैकल्पिक मॉडलों को कैसे सूचित करती है?

- शैक्षिक समर्थन का न्यूरोडाइवर्जेंट व्यक्तियों की शैक्षणिक उपलब्धियों और रोजगार क्षमता पर क्या प्रभाव पड़ता है?
- न्यूरोडाइवर्जेंट प्रबंधन शिक्षार्थियों की शैक्षणिक उपलब्धियों और कार्य-तत्परता में इंटरनशिप और मेंटरिंग की क्या भूमिका है?
- व्यवसाय शिक्षालय नेतृत्व और प्रबंधन क्षमता के रूप में न्यूरो,समावेशन को कैसे बढ़ावा दे सकते हैं?

प्रबंधन शिक्षा के संदर्भ में, निम्नलिखित प्रश्नों का अन्वेषण किया जा सकता है:

- यूनिवर्सल डिज़ाइन फॉर लर्निंग और समावेशी शिक्षाशास्त्र प्रबंधन शिक्षा को कैसे पुनः आकार दे सकते हैं?
- रचनात्मक संरक्षण विभिन्न स्तरों और संदर्भों में न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों और शिक्षकों की आवश्यकताओं और अनुभवों को अधिक प्रभावी ढंग से कैसे शामिल कर सकता है?
- अन्य क्षेत्रों में न्यूरो-इनक्लूसिव शिक्षा से हम क्या सीख सकते हैं? कौन सी सर्वोत्तम प्रथाएँ, नीतियाँ और प्रक्रियाएँ पहचानी जा सकती हैं?
- मूल्यांकन और भागीदारी के मानदंड न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों के शैक्षणिक परिणामों को कैसे प्रभावित करते हैं?
- प्रबंधन शिक्षार्थियों के बीच लिंग, आयु, जाति, जातीयता, यौन अभिविन्यास, या अन्य विकलांगताओं जैसे अन्य (संभावित रूप से) कलंकित विशेषताओं या सामाजिक पहचान के स्रोतों के साथ न्यूरोडाइवर्सिटी कैसे प्रतिच्छेद करती है?
- कई सह-घटित न्यूरोकॉग्निटिव स्थितियों वाले व्यक्ति उच्च प्रबंधन शिक्षा को कैसे नेविगेट करते हैं?
- न्यूरोडाइवर्सिटी-सूचित व्यवसाय पाठ्यक्रमों और कार्यक्रमों में कौन से शिक्षण नवाचार उभरे हैं?
- शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ के बीच दृश्यता और प्रतिनिधित्व कितना महत्वपूर्ण है?
- आंतरिकीकृत सक्षमवाद और मूर्त शिक्षाशास्त्र न्यूरोडाइवर्जेंट शैक्षणिक और पेशेवर स्टाफ को कैसे प्रभावित कर सकते हैं?
- समावेशी शिक्षाशास्त्र मास्किंग+ प्रकटीकरण+ और मनोवैज्ञानिक सुरक्षा के मुद्दों के साथ कैसे जुड़ते हैं?
- प्रबंधन शिक्षा में न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों का समर्थन करने हेतु प्रौद्योगिकी+ विशेष रूप से कृत्रिम बुद्धिमत्ता+ का कैसे अर्थपूर्ण उपयोग किया जा सकता है? ऐसी प्रौद्योगिकियों का उपयोग क्रॉस,न्यूरोटाइप सहयोग और संबंधों को बढ़ाने के लिए कैसे किया जा सकता है?
- उच्च शिक्षा संस्थान और शिक्षक प्रबंधन कार्यक्रमों में न्यूरोडाइवर्जेंट शिक्षार्थियों का समर्थन करने हेतु एआई,संचालित शैक्षिक प्रौद्योगिकियों को कैसे अनुकूलित किया जा सकता है?

सबमिशन प्रकार'

इस विशेष संस्करण के लिए, हम Academy of Management Learning & Education के सभी समीक्षित खंडों में प्रस्तुतियाँ आमंत्रित करते हैं, जिनमें अनुसंधान और समीक्षाएँ, निबंध, और पुस्तक और संसाधन समीक्षाएँ शामिल हैं। हम विशेष रूप से उन शोध अध्ययनों का विशेष स्वागत करते हैं जो व्यापक डेटा - गुणात्मक, मात्रात्मक, और मिश्रित विधि - का उपयोग करते हैं, और जो किसी भी सुनियोजित और कठोर कार्यप्रणाली और मजबूत सैद्धांतिक ढांचे का पालन करते हैं। अंततः, प्रतिनिधित्व के पहलू को ध्यान में रखते हुए, हम विशेष रूप से न्यूरोडाइवर्जेंट लेखकों और लेखक समूहों की प्रस्तुतियों का स्वागत करते हैं। प्रस्तुतियाँ सामान्य संपादकीय निर्णय-निर्माण और

समीक्षात्मक प्रक्रियाओं के अधीन होंगी। पत्रिका के सभी मानक स्वरूपण और समीक्षात्मक दिशानिर्देश लागू होंगे।

पूछताछ

यदि आपके कोई प्रश्न हों या आप संभावित प्रस्तुतियों पर चर्चा करना चाहते हों, तो कृपया मिरियम मोएलर (m.moeller@uq.edu.au) और डाना एल. ओट (data.ott@otago.edu.au) से संपर्क करें। कृपया ध्यान दें कि ऐसा परामर्श किसी भी प्रस्तुति के लिए न तो पूर्व शर्त है, न ही आवश्यकता, और न ही स्वीकृति की गारंटी। जो अतिथि संपादक टीम से परामर्श नहीं करते, वे भी प्रस्तुतियाँ भेज सकते हैं।

सबमिशन विवरण

हम 1 नवंबर 2026 से 14 दिसंबर 2026 के बीच विशेष अंक के लिए लेख प्रस्तुत करने के लिए आमंत्रित करते हैं, जो [AMLE के मैनुस्क्रिप्ट सेंट्रल सिस्टम के माध्यम से प्रस्तुत की जाएंगी](#)।

प्रस्तुतियों से पूर्व, हम मई 2026 के अंत में एक वैकल्पिक ऑनलाइन पेशेवर विकास कार्यशाला आयोजित करेंगे, जिसमें इच्छुक लेखक अपने विचारों पर प्रतिक्रिया प्राप्त कर सकते हैं। कार्यशाला में भाग लेने के इच्छुक लोगों को 13 मई 2026 तक मिरियम मोएलर (m.moeller@uq.edu.au) और डाना एल. ओट (data.ott@otago.ac.nz) को 3,000 शब्दों का प्रस्ताव (संदर्भ सहित) ईमेल करना चाहिए।

हम जून 2026 में European Academy of Management (क्रिस्टियानसैंड, नॉर्वे), जुलाई में वार्षिक European Group of Organisational Studies (बर्गामो, इटली), जुलाई 2026 में वार्षिक Academy of International Business सम्मेलन (मैनचेस्टर, यूके), अगस्त 2026 में वार्षिक Academy of Management सम्मेलन (फिलाडेल्फिया, पेनसिल्वेनिया) और अक्टूबर 2026 में Brazilian Academy of Management में इस विशेष अंक पर चर्चा करने के लिए कार्यशालाओं की पेशकश करने की भी योजना बना रहे हैं। हम इन और अन्य अवसरों की अधिक जानकारी AMLE वेबसाइट और विभिन्न लिस्टसर्व्स के माध्यम से उपलब्ध होने पर साझा करेंगे। हम इच्छुक योगदानकर्ताओं को इन अवसरों में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करते हैं, लेकिन इनमें भाग लेना विशेष अंक में अंतिम स्वीकृति की कोई पूर्वापेक्षा या गारंटी नहीं है।

आभार:

इस शोध-पत्र आमंत्रण (Call for Papers) का अनुवाद क्रीसलैंड विश्वविद्यालय और एसोसिएशन फॉर इन्फॉर्मेशन सिस्टम्स की एआई अनुवाद हेतु समावेशी एवं प्रभावशाली विज्ञान कार्यबल (Taskforce on AI Translation for Inclusive, Impactful Science) के सहयोग से विकसित एआई अनुवाद उपकरण की सहायता से किया गया है।

संदर्भ

ABS. 2022. Autism in Australia 2022. <https://www.abs.gov.au/articles/autism-australia-2022>.

- Ahmann, E., Tuttle, L. J., Saviet, M., & Wright, S. D. 2018. A descriptive review of ADHD coaching research: Implications for college students. ***Journal of Postsecondary Education and Disability***, 31(1), 17-39.
- Alajoutsijärvi, K., Juusola, K., & Siltaoja, M. 2015. The legitimacy paradox of business schools: Losing by gaining? ***Academy of Management Learning & Education***, 14(2), 277-291.
- Aleman, L., & Vermeulen, F. 2023. Disability as a source of competitive advantage. ***Harvard Business Review***, 101(7-8), 106-115.
- Alexander, D. A. 2024. The dyslexic academic: Uncovering the challenges faced as neurodiverse in academia and establishing a research agenda. ***Disability & Society***, 39(11), 3036-3041.
- Anderson, A. H., Stephenson, J., Carter, M., & Carlon, S. 2019. A systematic literature review of empirical research on postsecondary students with Autism Spectrum Disorder. ***Journal of Autism and Developmental Disorders***, 49(4), 1531-1558.
- Anderson, R. C. 2006. Teaching (with) disability: Pedagogies of lived experience. ***The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies***, 28(3-4), 367-379.
- Atherton, G., Morimoto, Y., Nakashima, S., & Cross, L. 2023. Does the study of culture enrich our understanding of autism? A cross-cultural exploration of life on the spectrum in Japan and the West. ***Journal of Cross-Cultural Psychology***, 54(5), 610-634.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. 2017. Neurodiversity as a competitive advantage. ***Harvard Business Review***, 95(3), 96-103.
- Bandura, A. 1977. ***Social learning theory***. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Baron-Cohen, S. 2011. *Zero degrees of empathy: A new theory of human cruelty*. London, England: Allen Lane.
- Bernier, A. S., & McCrimmon, A. W. 2022. Attitudes and perceptions of Muslim parents toward their children with autism: A systematic review. ***Review Journal of Autism and Developmental Disorders***, 9(3), 320-333.
- Billsberry, J., Hollyoak, B. M., & Talbot, D. L. 2023. Insights into the lived experience of misfits at work: A netnographic study. ***European Journal of Work and Organizational Psychology***, 32(2), 199-215.
- Botha, M., Chapman, R., Giwa Onaiwu, M., Kapp, S. K., Stannard Ashley, A., & Walker, N. 2024. The neurodiversity concept was developed collectively: An overdue correction on the origins of neurodiversity theory. ***Autism***, 28(6), 1591-1594.
- Bronfenbrenner, U. (2000). *Ecological systems theory*. American Psychological Association.
- Brown, K. R., & Leigh, J. 2020. Ableism in academia: Theorising experiences of disabilities and chronic illnesses in higher education. ***Disability & Society***, 35(1), 1-16.

Buckley, E., Sideropoulos, V., Pellicano, E., & Remington, A. 2024. Higher levels of neurodivergent traits associated with lower levels of self-efficacy and wellbeing for performing arts students. **Neurodiversity**, 2.

Bury, S. M., Hedley, D., Uljarević, M., Li, X., Stokes, M. A., & Begeer, S. 2024. Employment profiles of autistic people: An 8-year longitudinal study. **Autism**, 28(9), 2322-2333.

Butcher, L., & Lane, S. 2024. Neurodivergent (Autism and ADHD) student experiences of access and inclusion in higher education: An ecological systems theory perspective. **Higher Education**.

CAST. 2024. The UDL Guidelines. <https://udlguidelines.cast.org/>

Cavanaugh, J. M., Giapponi, C. C., & Golden, T. D. 2016. Digital technology and student cognitive development: The neuroscience of the university classroom. **Journal of Management Education**, 40(4), 374-397.

Chapman, R. 2021. Neurodiversity and the social ecology of mental functions. **Perspectives on Psychological Science**, 16(6), 1360-1372.

Chown, N., Joanna, B.-R., Liz, H., Nicola, C. K., & Byrne, P. 2018. The 'high achievers' project: An assessment of the support for students with autism attending UK universities. **Journal of Further and Higher Education**, 42(6), 837-854.

Clegg, S., & Sarker, S. 2024. Artificial intelligence and management education: A conceptualization of human-machine interaction. **International Journal of Management Education**, 22(3), 101007.

Clouder, L., Karakus, M., Cinotti, A., Ferreyra, M. V., Fierros, G. A., & Rojo, P. 2020. Neurodiversity in higher education: A narrative synthesis. **Higher Education**, 80(4), 757-778.

Coneyworth, L., Rachel, J., Pauline, M., & White, G. 2020. The overlooked cohort? – Improving the taught postgraduate student experience in higher education. **Innovations in Education and Teaching International**, 57(3), 262-273.

Cook, A. 2024. Conceptualisations of neurodiversity and barriers to inclusive pedagogy in schools: A perspective article, **JORSEN**, 24(3), 627-636.

Crenshaw, K. 1991. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, 43(6), 1241-1299.

de Leeuw, A., Happé, F., & Hoekstra, R. A. 2020. A conceptual framework for understanding the cultural and contextual factors on autism across the globe. **Autism Research**, 13(7), 1029-1050.

Doyle, N. 2020. Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. **British Medical Bulletin**, 135(1), 108-125.

Doyle, N., McDowall, A., Hennekam, S., Lewis, C., Moeller, M., Santuzzi, A.M., Szulc, J., & Tomczak, M.T. (forthcoming). Concepts, language, and framing. **The Handbook of Neurodiversity at Work**. Sage Publications.

Edwards, M. S., Cox, L. E., Martin, A. J., & Ashkanasy, N. M. 2024. Introduction and historical review. **Research Handbook of Academic Mental Health**, edited

- by Marissa S. Edwards, Angela J. Martin, Neal M. Ashkanasy, & Lauren E. Cox. Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing, 1-30.
- Ezerins, M. E., Simon, L. S., Vogus, T. J., Gabriel, A. S., Calderwood, C., & Rosen, C. C. 2024. Autism and employment: A review of the “new frontier” of diversity research. ***Journal of Management***, 50(3), 1102-1144.
- Felix, B., & Hennekam, S. in press. The unsustainable nature of the career ecosystem of autistic individuals in Brazil. ***Career Development International***.
- Fiset, J., Al Hajj, R., Petersen, B.K., & Oldford, E. 2025. Do business schools walk the talk? A critical examination of espoused values and reputational facades. ***Academy of Management Learning & Education***.
- Gottardello, D., Calvard, T., & Song, J-W. 2025. When neurodiversity and ethnicity combine: Intersectional stereotyping and workplace experiences of neurodivergent ethnic minority employees, ***Human Resource Management***, 64(3), 841-859.
- Hennekam, S., Kulkarni, M., & Beatty, J. E. 2025. Neurodivergence and the persistence of neurotypical norms and inequalities in educational and occupational settings. ***Work, Employment and Society***, 39(2), 449-469.
- Hughes, H. P. N. & Davis, M. C. 2024. Preparing a graduate talent pipeline for the hybrid workplace: Rethinking digital upskilling and employability. ***Academy of Management Learning & Education***, 23(4), 578-599.
- Kapp, S. K. 2022. Models of helping and coping with autism. In ***The Routledge International Handbook of Critical Autism Studies*** (pp. 255-269). Routledge.
- Kennedy, L. J., Richdale, A. L., & Lawson, L. P. 2025. Comparing disclosure and supports used by higher-education students with neurodivergent or mental health conditions. ***Autism in Adulthood***.
- Kersten, A., Scholz, F., van Woerkom, M., Krabbenborg, M., & Smeets, L. 2025. A strengths-based human resource management approach to neurodiversity: A multi-actor qualitative study. ***Human Resource Management***, 64(1), 229-245.
- LeFevre-Levy, R., Melson-Silimon, M., Harmata, R., Hulett, A. L., & Carter, N. T. 2023. Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. ***Industrial and Organizational Psychology***, 16, 1-19.
- Lewis, C. J., & Arday, J. 2023. We'll see things they'll never see: Sociological reflections on race, neurodiversity and higher education. ***The Sociological Review***, 71(6), 1299-1321.
- Lindebaum, D., Al-Amoudi, I., & Brown, V. L. 2018. Does leadership development need to care about neuro-ethics? ***Academy of Management Learning & Education***, 17(1), 96-109.
- Little, C., Pearson, A., & Gimblett, K. 2023. Reasonable adjustment, unfair advantage or optional extra? Teaching staff attitudes towards reasonable adjustments for students with disabilities. ***Journal of Perspectives in Applied Academic Practice***, 11(2), 135-146.
- Mallipeddi, N. V., & Van Daalen, R. A. 2022. Intersectionality within critical autism studies: A narrative review. ***Autism Adulthood***, 4(4), 281-289.

- McDowall, A., & Kiseleva, M. 2024. A rapid review of supports for neurodivergent students in higher education. Implications for research and practice. **Neurodiversity**, 2.
- Milton, D. E. 2012. On the ontological status of autism: The 'double empathy problem'. **Disability & Society**, 27(6), 883-887.
- Milton, D., Gurbuz, E., & López, B. (2022). The 'double empathy problem': Ten years on. **Autism**, 26(8), 1901-1903.
- Mirfin-Veitch, B., Jalota, N., & Schmidt, L. 2020. **Responding to neurodiversity in the education context: An integrative literature review**. New Zealand: Donald Beasley Institute.
- Moeller, M., Ott, D. L., & Russo E. 2021, September 8. Neurodiversity can be a workplace strength – if we make room for it. **The Conversation**.
<https://theconversation.com/neurodiversity-can-be-a-workplace-strength-if-we-make-room-for-it-164859>.
- O'Byrne, C., Caroline, J., & Lawler, M. 2019. Experiences of dyslexia and the transition to university: a case study of five students at different stages of study. **Higher Education Research & Development**, 38(5), 1031-1045.
- Ott, D. L., Moeller, M., & Koveshnikov, A. 2025. Incorporating neurodiversity into International Business research. **Critical Perspectives on International Business**.
- Palumbo, J. J. 2025, January 19. How AI is transforming education for neurodivergent children. **Forbes**.
<https://www.forbes.com/sites/jenniferpalumbo/2025/02/19/the-business-case-for-neurodivergent-leadership/>
- Quigley, E., & Gallagher, T. 2025. Neurodiversity and higher education: Double masking by neurodivergent students. **European Journal of Special Needs Education**, 1-17.
- Rivera, H. R. 2022. **The intersection of gender diversity and neurodiversity: How to support gender diverse youth and young adults on the Autism Spectrum in the educational setting** (Doctoral dissertation, Alliant International University).
- Rose, D. H., & Meyer, A. 2006. **A Practical Reader in Universal Design for Learning**. US: Harvard Education Press.
- Shaw, S. C. K., Brown, M. E., Jain, N. R., George, R. E., Bernard, S., Godfrey-Harris, M., & Doherty, M. 2024. When I say... neurodiversity paradigm. **Medical Education**, 59(5), 466.
- Starkey, K., & Tempest, S. 2025. The business school and the end of history: Reimagining management education. **Academy of Management Learning & Education**, 24(1), 111-125.
- Tupou, J., Ataera, C., Wallace-Watkin, C., & Waddington, H. 2024. Supporting tamariki takiwātanga Māori (autistic Māori children): Exploring the experience of early childhood educators. **Autism**, 28(3), 705-717.

University Chancellors Council. 2025, July. Social licence initiative. Retrieved July 31, 2025, from University Chancellors Council website: <https://ucc.edu.au/social-licence>

Walkowiak, E. 2024. Digitalization and inclusiveness of HRM practices: The example of neurodiversity initiatives. *Human Resource Management Journal*, 34(3), 578-598

Williams G. L. 2021. Theory of autistic mind: A renewed relevance theoretic perspective on so-called autistic pragmatic 'impairment'. *Journal of Pragmatics*, 180, 121-130.

Wood, R. 2023. Autism, intense interests and support in school: From wasted efforts to shared understandings. In *Mapping the Field* (pp. 332-352). Routledge.

Zhang, M. M., Xia, J., Fan, D., & Zhu, J. C. 2016. Managing student diversity in business education: Incorporating campus diversity Into the curriculum to foster inclusion and academic success of international students. *Academy of Management Learning & Education*, 15(2), 366-380.
