DYS
inEduProWork
dysineduprowork.eu

BROŠÜÜR

DÜS
Parimad tavad

DÜS HARIDUSES
KUTSES
JA TÖÖS

Project N.: 2022-2-IE01-KA220-VET-000097062

Seda projekti on rahastatud Euroopa Komisjoni toetusel. Käesolev väljaanne [teatis] kajastab üksnes autori seisukohti ning komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.

Co-funded by the European Union

BROŠÜÜR

DÜS

hariduses,

kutses ja töös

Erasmus+ projekt DysinEduProWork tegeleb **DÜS** (kr *dys-*)
• rike, häire, vastumeelsus, raskus, puudulikkus) seotud probleemidega partnerriikides (Iirimaa, Kreeka, Belgia, Eesti, Itaalia), aidates õpilaste üleminekut tööturule.

Eelnevate uuringute ja toetusmehhanismide dokumenteerimisega neurodivergentsetele õpilastele, kes sisenevad tööturule, teavitatakse sidusrühmi neurodiversiteedi ümbritsevast olukorrast, aidates seeläbi kaasa laiemale hindamisele Euroopa kaasamismaastikul.

Selles hinnatakse poliitikat, seadusi ja parimaid tavasid neurodivergentsete inimeste kaasamise suurendamiseks, andes ülevaateid ja soovitusi paremaks toetuseks.

Mida leiad

Avastage DÜS-i häireid käsitlevad uuringud nende põhiteemade abil.

- Ülevaade riiklikest aruannetest
- Ühised väljakutsed
- Kutsehariduse ja -koolituse lõpetamise eriala vs. töölerakendamine
- Ülevaade intervjuudest koos valitud tsitaatidega
- Ülevaade parimatest tavadest
- Parimad tavad töötajatele ja tööandjatele
- Tööotsingu vahendid ja suunised
- Töövahendid ja suunised töökohal

Koolitusmoodul

Kasutatav tulevaste töötajate poolt otse või kutsehariduse ja -koolituse pakkujate poolt.

Toetusmaterjal

Neurodiversiteediga töötajate ja tööotsijate jaoks, et õppida, kuidas siseneda tööturule, ületades takistusi, millega nad silmitsi seisavad.

BROŠÜÜR

DÜS projekt

Neurodiversiteediga noored, kes lähevad kutsehariduse ja -koolituse etapist üle tööturule,kelle on täiendavaid puuduseid.

DÜS-projekti peamine prioriteet on soodustada spetsiifiliste õpiraskustega (SLD) õppijate, keda nimetatakse ka düs-häireteks, kaasamist tööturule, luues neile ja nende potentsiaalsetele tööandjatele sobivaid toetavaid vahendeid, õppematerjale ja koolitusi.

„Kaasavates töökohtades on vaja kohandatavaid kutsehariduse ja -koolituse vahendeid, et üleminek tööturule oleks sujuvam.”

01 Euroopa analüüs ja parimad tavad

02 Töötajate toetusjuhend ja tööriistakast

03 Tööandjate juhend neurodiversiteedi kohta töökohal

Partnerlus

Ballymun Job Centre Co-operative Society Limited, IE (koordinaator)
LogoPsyCom, BE
European Haridus- ja Õppeinstituut (EELI), EL
Eurocultura, IT
Viljandi Kutseõppekeskus, EE

RIIKLIKUD ARUANDED

Peamised järeldused

Poliitikate ja tavade hindamine, et parandada üleminekut kutsehariduse ja -koolituse kaudu tööturule.

ELi riikide ühised järeldused hõlmavad seadusandlikke meetmeid, et toetada kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas õppimisraskustega õppijaid, kuigi probleeme esineb endiselt.

Riiklikud strateegiad seavad prioriteediks võrdse juurdepääsu haridusele ja tööhõivele, pakkudes abivahendeid, näiteks abitehnoloogiat ja individuaalsed toetusplaanid.

Siiski esineb rakendamises lünki, näiteks ebapiisaavad ressursse ja koolitusi haridustöötajatele, mis takistavad täielikku kaasamist ja toetust düsleksia õppijatele.

Hinnang poliitika ja tavade kohta, mis on suunatud neurodivergentsete inimeste paremale üleminekule kutseharidusest tööturule. On oluline mitmel põhjusel:

ülevaade neurodiversiteedi levimusest ja toetusmehhanismidest, mis aitab kaasa laiematele kaasamispüüdlustele ja annab teavet DysinEduProWorki peamiste avastuste kohta.

1 Kaasatuse edendamine

Mitmekesise tööjõu puhul on kaasava keskkonna edendamine väga oluline. Olemasolevate poliitikate ja tavade hindamisega saame kindlaks teha valdkonnad, kus kaasavust saab parandada, tagades seeläbi, et neurodivergentsed isikud on tööturul võrdsed võimalused.

2 Kohanemine muutuvate vajadustega

Kuna tööjõud areneb globaliseerumise ja tehnoloogia arengu tõttu, muutuvad ka neurodivergentsete inimeste vajadused.
Praeguse poliitika ja tavade analüüs võimaldab meil kohaneda ja arendada strateegiaid, mis vastavad muutuvatele vajadustele.

3 Euroopa maastiku mõistmine

Hinnates põhjalikult kaasamismaastikku Euroopa tasandil ja partnerriikides, saame ülevaate neurodivergentsete inimeste konkreetsetest väljakutsetest ja võimalustest erinevates kontekstides.

4 Määrata kindlaks mõjupiirkonnad

Olemasolevate poliitikate ja tavade uurimisega saame kindlaks teha valdkonnad, kus DysinEduProWork projekt saab teha tähendusrikka mõju. See võimaldab meil suunata oma jõupingutused valdkondadesse, kus sekkumised on kõige vajalikumad.

5 Kogemustest õppimine

Varem avaldatud aruannete läbivaatamine
ja lood aitavad meil mõista tegelikku elu neurodivergentsete inimeste kogemused, sealhulgas nii väljakutsed kui ka õnnestumised.
Nende teadmiste põhjal töötatakse välja vahendid ja abimaterjalid, mis vastavad sidusrühmade kogemustele.

6 Õppevahendite kohandamine

Uurimistulemused võimaldavad meil kohandada uuenduslikke õppevahendeid vastavalt neurodivergentsete inimeste erivajadustele, tagades, et nad saavad hariduses ja tööturul edu saavutamiseks vajalikku toetust.

Ühised tunnused kõikides riikides:

1. Õigusraamistik kaitseb düs- õppijaid.
2. Kaasav haridus on poliitikas esmatähtis.
3. Toetavate tavade hulka kuuluvad kohandatud kohandused.
4. Pedagoogide koolitus suurendab kaasamist.
5. Rõhuasetus ligipääsetavusele ja võrdsed võimalused.

Tööriistad talentide otsijatele ja värbajatele, et nad saaksid paremini mõista, kuidas nad saavad düs-häiretega töötajate tugevusi paremini ära kasutada.

Seadusandlik toetus
ELi õigusaktid, et aidata kutsehariduse ja -koolituse õppimisraskustega inimesi

Rakendamisprobleemid
Lüngad ressurssides ja haridustöötajate koolituses

Majutus ja toetus
Abivahendid ja individuaalsed plaanid

Peamised järeldused

Belgia
Riiklik aruanne

Peamised kaalutlused tööandjatele.

ELi strateegia mõju

Euroopa puuetega inimeste strateegia edendab töökohtade kaasamist, rõhutades võrdseid võimalusi ja kohandusi Dys õppijate jaoks.

Õigusraamistik

Belgia 2003. aasta tööhõiveseaduses on sätestatud selged suunised düs-õppijate kaasamiseks, kuid selle rakendamisel on endiselt probleeme.

Kohustuslikud kohandused

Belgia tööseadused nõuavad kohandatud kohandusi, mis mõjutavad positiivselt düs õppijate töökogemust

Kutsehariduspro grammid

Spetsiaalsete programmide eesmärk on parandada düs õppijate tööalast konkurentsivõimet, kuid edu sõltub programmi kvaliteedist ja ressurssidest.

SCAN ME

Peamised järeldused

Väljakutsed tööturule suunduvate õpilaste jaoks

1 Rakendamise erinevused

Kuigi riiklikus poliitikas rõhutatakse kaasavat haridust, võib selle poliitika rakendamine olla eri piirkondades ja haridusasutustes erinev.

See erinevus võib kaasa tuua ebajärjekindla toetuse düsleksikahäirega õpilastele, kes valmistuvad kutsehariduse omandamiseks ja tööturule minekuks.

2 Individuaalsete hariduskavade (IEP) tõhusus

Kuigi individuaalsed hariduskavad on kohandatud vastavalt düsleksiliste õppijate ainulaadsetele vajadustele, tagades nende tõhususe õpilaste ettevalmistamisel kutsealaseks õppimiseks. tekitab probleeme.

Selliste küsimuste lahendamine nagu juurdepääs majutus- ja abivahenditele töökohal on endiselt oluline probleem IEPi tulemuste optimeerimisel.

3 Õpetajate koolitus

Belgia gümnaasiumiõpetajad saavad iga-aastast koolitust, kuid see ei pruugi täielikult käsitleda düsleksikahäiretega õpilaste vajadusi.

Kuigi mõnikord käsitletakse kaasavaid tavasid, on vaja rohkem spetsialiseeritud koolitust, mis on kohandatud düsleksikahäirete toetamiseks õpilased kutsehariduses ja tööturul.

1 2 3

Peamised järeldused

Eesti Riiklik aruanne

Peamised kaalutlused tööandjatele

Tööjõu kaasamise abiprogrammid

Eesti Töötukassa pakub puuetega inimestele tugiisikuid, mis aitavad neil töömaailmas integreeruda.

Konsultatsiooniteenus töökoha toetamiseks

Tööandjad saavad kasutada nõustamisteenuseid, mis annavad juhiseid terviseprobleemide või erivajadustega inimeste toetamiseks töökohal.

Rahalised stiimulid puuetega inimeste töölevõtmiseks

Tööandjad, kes võtavad tööle vähenenud töövõimega inimesi, võivad saada sotsiaalmaksu tagasimakseid, edendades mitmekesisust.

SCAN ME

Peamised järeldused

Peamised kaalutlused õpilastele, kes lähevad tööturule

1. **Toetav infrastruktuur**
   Eesti kutseõppeasutustes on erivajadustega õpilaste abistamiseks spetsiaalsed töötajad, näiteks sotsiaalpedagoogid ja psühholoogid ning erivajaduse diagnoosimine õpilastel on mitmeid võimalusi.

2. **Elukestev õpe**
   Eesti kutsehariduse ja -koolituse sektoril ei ole mitte ainult kvaliteetse hariduse maine, vaid see on ka populaarne igas vanuses inimeste jaoks, et õppida uusi oskuseid nii töö kui ka hobide jaoks.

3. **Tööjõupuudus**
   Eestis ei ole piisavalt töötajaid, et täita kõiki vajalikke tugiülesandeid, mis aitaksid majutamisel.

4. **Barjäär püsib**
   Vähemusrahvuste ja sisserändajate, kes ei räägi eesti keelt, on raskemini ligipääs haridusele ja teenustele ja seega on neil kõrgem töötuse määr.

Peamised järeldused

Kreeka Riiklik aruanne

Peamised kaalutlused tööandjatele.

Ebapiisav teadlikkus ja andmed

Kreekas puudub põhjalik kirjandus ja empiirilised andmed neurodiversiteedi kohta kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas, mis takistab täpset hindamist ja poliitika kujundamist.

Piiratud koostöö ja toetus

Otsese partnerluse puudumine kutsehariduse ja -koolituse vahel institutsioonid, tööstusharu sidusrühmad ja tugiorganisatsioonid, mis mõjutab kaasamisalgatuste tõhusust.

Poliitikate ebaühtlane tõhusus

Kreeka poliitika düs õppijate jaoks töötajate üleminek tekitab muret nende tõhususe ja mõju pärast, arvestades nende rakendamisega seotud ebakindlust.

SCAN ME

Peamised järeldused

Väljakutsed ja lahendused kaasava hariduse ja tööhõive jaoks

Olemasolev poliitika ei võimalda neurodivergentsete inimeste tõhusat integreerimist haridusse ja tööhõivesse, mistõttu on vaja täiustatud strateegiaid ja teadusuuringuid.

1. Kaasava hariduspoliitika ebaefektiivne rakendamine
2. Probleemid kvaliteetse hariduse kättesaadavusega
3. Puudulik teave tööalase konkurentsivõime kohta
4. Alaesindatus ja tööhõiveprobleemid
5. Vajadus paremate strateegiate ja uuringute järele kaasava hariduse ja tööhõive valdkonnas

Peamised järeldused

Iirimaa Riiklik aruanne

Peamised kaalutlused tööandjatele

Õiguslikud kohustused Düsi töötajate toetamiseks

Järgige rangelt selliseid seadusi nagu tööhõivealase võrdõiguslikkuse seadus, et tagada düs töötajate õiglane kohtlemine.

Mõistlike abinõude pakkumine

Pakkuda kohandusi, näiteks paindlikku töökorraldust või abivahendeid.

Avalikustamise ja häbimärgistamisega seotud väljakutsed

Tagada, et düs töötajad tunnevad end oma haiguse avalikustamisel turvaliselt, ilma stigmatiseerimiseta.

Juurdepääs tugiteenustele

Pakkuda ressursse, näiteks koolitust või tugirühmi düs töötajatele.

SCAN ME

Peamised järeldused

Peamised kaalutlused tööturule suunduvate õpilaste jaoks

1 Düs töötajate õiguslik kaitses

Iirimaa 1998. aasta tööhõivealase võrdõiguslikkuse seadus tagab düsleksikahäiretega töötajatele juurdepääsu töövõimalustele, koolitusele, edutamisele ja õiguskaitsevahenditele, kui neid diskrimineeritakse nende õppimisvajaduste tõttu.

2 Düsleksia kui puude tunnustamine

Iirimaa Düsleksiaühing (DAI) selgitab, et Iirimaa seaduste kohaselt on düsleksia ja spetsiifilised õpihäired tunnustatud puudena. Seega on düsleksikahäiretega töötajatele tagatud samasugune õiguslik kaitse nagu teiste puuetega inimestele.

3 Terviklik tööhõivestrateegia

Düsitöötajaid peetakse inimeste üldise tööhõivestrateegia peamisteks sidusrühmadeks puuetega inimesed 2015–2024 Iirimaal.

Selles strateegias rõhutatakse, kui oluline on suurendada puuetega töötajate suutlikkust ja oskusi, et nad saaksid täiel määral osaleda töökohal.

4 Toetavad avalikud teenused ja õigused

Kodanike teabeteenistus ja veebisait pakuvad põhjalikku teavet avalike teenuste ja õiguste kohta, mida Iirimaa valitsus pakub düs-töötajatele.

Peamised järeldused

Italy
Riiklik aruanne

Stereotüüpide vastu võitlemine hariduses

DÜSi õpilaste madalatasemelist koolitust käsitlevate aegunud seisukohtade käsitlemine.

Seadusandlik tunnustamine ja toetus

Õigusaktide lüngad DÜS-häirete mõju tunnustamisel tööhõivele.

Andmete puudulikkus tööturul

Terviklike andmete ja kaasavate lähenemisviiside puudumine takistab toetuse andmist.

Kaasava poliitika rakendamine

DÜSi eripärasid arvestavate poliitikate tähtsus töökohtade kaasamise seisukohast.

SCAN ME

Peamised järeldused

Üldised töökohal esinevad väljakutsed

väljaspool spetsialiseeritud keskkondi on puudub sageli valmisolek ja strateegia HEViga kolleegide kaasamiseks.
Enamikel töökohtadel ei ole institutsionaliseeritud mehhanisme, mis võimaldaksid toetust ja kohandusi tehakse tavaliselt kiiresti ja halvasti või üldse mitte.

Tasuta karjäärinõustamine või tavaline nõustamine

Struktureeritud kaasamispoliitika puudumine Itaalias

Töökohtade vahendamise toetus ja teadlikkuse suurendamise algatused

Ühised praktikad, mis toetavad professionaalset edu.

Avalike diagnostikakeskuste arvu suurenemine

Eelarvamuste ja lihtsustatud nägemuste ületamine

Ühised väljakutsed

Poliitika rakendamise puudujääk

Hoolimata kaasamise edendamisele suunatud seaduste ja poliitikate olemasolust, ei ole nende tõhus rakendamine piisav, mis toob kaasa ebapiisava toetuse neurodivergentsetele inimestele.

Piiratud juurdepääs kvaliteetsele haridusele

Neurodivergentsed inimesed seisavad silmitsi probleemidega kvaliteetse hariduse saamisel, hoolimata eripedagoogide ja kaasavate tavade olemasolust klassiruumides.

Alaesindatus tööturul

Neurodiverentsed isikud on tööturul märkimisväärselt alaesindatud, mis viitab nõrgale poliitikale, vähesele julgustusele ja minimaalsele tööhõivesse kaasamisele.

SCAN ME

Madala kvalifikatsiooniga tööhõive ja palgaerinevused

Need, kellel õnnestub tööd leida, satuvad sageli madala kvalifikatsiooniga ja minimaalse palgaga töökohtadele, mis suurendab nende vaesuse, sotsiaalse tõrjutuse ja isolatsiooni ohtu.

Andmete ja teabe puudujäägid

Olemasolevat teavet neurodivergentsete inimeste tööalase konkurentsivõime kohta on vähe ja see on vananenud, mis rõhutab vajadust täiendavate uuringute ja ajakohastatud andmete järele.

Muud ühised väljakutsed

1. Struktureeritud tugiteenuste puudumine
2. Probleemid õiguste rikkumise tuvastamisel
3. Piiratud ressursid ja ulatus
4. Puudujäägid hariduses ja seadusandluses.

Kutsehariduse lõpetamise eriala vs. töökoht paigutus

Kreeka: kutsehariduse tulemustega seotud väljakutsed

> Uuringud kutseõppe tulemuste kohta Kreekas näitavad, et oodatud tulemusi ei ole saavutatud. Üleminekul kutseharidusest ja -koolitusest tööhõivesse puudub selge seos ning märkimisväärne on puudu töökoha säilitamine.

Iirimaa: Erivajadustega õppijate registreerimine ja tööhõive staatus

> Andmed Solas'ilt, Iiri riigiasutuselt, mis teostab järelevalvet täienduskoolituse ja kutsehariduse ja -koolituse sektoris näitab, et 2021. aastal registreeriti kutsehariduse ja -koolituse programmidesse märkimisväärne arv erivajadustega õppijaid. Siiski on paljud neist õppijatest teatasid, et olid enne õppima asumist töötud või majanduslikult mitteaktiivsed.

Itaalia: piirkondlikud erinevused andmete kogumisel

> Itaalias on andmed kutsehariduse ja -koolituse lõpetamise kohta eriala versus töölerakendamine ei ole riiklikul tasandil kättesaadav. Piirkondlikud haridusasutused koguvad mõningaid andmeid, kuid erinevused andmete kogumise meetodites tulenevad piirkondade vahelisest seadusandlikust võimust.

Karjäärile orienteerumine ja töövaldkond Belgias

Belgias on vähe andmeid selle kohta, kui sageli töötavad kutsehariduse ja -koolituse lõpetajad oma erialaga mitteseotud valdkondades. Kuigi lõpetajad leiavad tavaliselt oma erialaga seotud töökohti, võivad toimuda muutused karjäärisuunitluses. Konkreetsed andmed karjäärimuutuste kohta pärast ülikooli lõpetamist puuduvad.

Väljakutsed kutseõppe õppijate tööotsingutel Eestis

Eesti kutsehariduse ja -koolituse sektor on tuntud kvaliteetse hariduse pakkumise poolest,
kuid uuringud näitavad, et vähem kui 50% kutsehariduse ja -koolituse õppijatest otsib tööd õpitud erialal.
Sellele aitavad kaasa mitmed tegurid, sealhulgas õppijad, kes tegelevad kutseõppega hobikorras, mõnede elukutsete hooajaline iseloom ja vanusega seotud eelarvamused teatud valdkondades, nagu programmeerimine.
Need väljakutsed toovad esile, kui keeruline on üleminek kutseharidusest tööturule Eestis.

Neurodiversiteedi toetamise lüngad erinevate riikide vahel on olulised, kuid sageli märkamatud

Kreeka seisab silmitsi vähese kirjanduse ja koostööga, samal ajal kui Iirimaa seisab silmitsi takistustega, mis toetavad düs õpilaste juurdepääsu.
Eesti võitleb ligipääsetavus probleemidega ning Itaalias on kirjandus ja koolitused piiratud.
Belgias puuduvad piisavad andmed ja toetusmeetmed.
Need erinevused rõhutavad vajadust teha suuremaid jõupingutusi neurodiversiteedi käsitlemiseks kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas kogu maailmas.

Peamised järeldused

Intervjuud töötajatega

Riiklike intervjuude eesmärk on hinnata partnerriikide kaasamispoliitikat ja -tavasid, selgitades välja parimad tavad ja puudujäägid, et toetada õpiraskustega inimesi tööhõives. Tulemused liigitatakse osalejate (tööandjad, eksperdid/ametnikud, düs-häiretega isikud) järgi ning dokumenteeritakse üksikasjalikes aruannetes ja intervjuude protokollides, mis on kättesaadavad projekti toimikutes.

1 Konkreetse toetuse puudumine töökohal

DÜS-ga töötajad teatavad, et nad ei saa oma töökohal kasu konkreetsetest toetavatest tavadest või strateegiatest, hoolimata sellest, et nad tunnistavad, et nende potentsiaalne kasulikkus.

2 Hirm avalikustamise ja häbimärgistamise ees

DÜS-ga töötajate seas on levinud hirm oma häire avalikustamise ees tööandjatele, kartes võimalikke arusaamatusi ja puudulikkuse tunnet, mis mõjutab nende enesehinnangut.

3 Väljakutsed esimese töökogemuse puhul

Praktikaga seotud jutustused ja esialgsed töökogemused rõhutavad puudumist logistilistest, kommunikatiivsetest ja emotsionaalsetest SLD-ga töötajate toetamine, mis viib rahulolematusele ja emotsionaalsele pingele.

SCAN ME

4 **Sõltuvus kontekstist**

DÜS-ga töötajatele pakutav toetus sõltub suuresti kontekstist, kusjuures kogemused on eri töökohtadel ja tööstusharudes väga erinevad

5 **Emotional Impact**

DÜS-ga töötajad väljendavad emotsionaalseid probleeme ja stressi, mis on seotud toetuse puudumisega töökohal, mis võib mõjutada nende üldist heaolu ja tööga rahulolu.

Tööandjatega

1 Tugimajutustavade varieeruvus

2 Selge suhtluse tähtsus

3 Piiratud teadlikkus ja rakendamine

4 Vajadus täiendava toetuse ja koolituse järele

Töökeskkonna emotsionaalne mõju

Konkreetse toetuse puudumine töökohal võib avaldada märkimisväärset emotsionaalset mõju intellektipuudega töötajatele, mis põhjustab muret avalikustamise pärast ja hirmu, et kolleegid peavad neid nõrgaks ja piiratuks.

- mure avalikustamise pärast
- kolleegide taju
- hirm karjääri edenemise piiride ees

Koos ekspertidega

1 Koolitus ja teadmised

2 Erinevus haridusasutustes

3 Protokollid ja strateegiad

1 **Belgia – Töötajate kaasamise:** Tööandjad seavad töötajate heaolu esikohale selliste strateegiate abil nagu selge kommunikatsioon, paindlikud töömeetodid ja digitaalsed vahendid, kuigi nende kasutuselevõtt on erinev.

2 **Belgia – haridustoe erinevused:** Belgia haridusasutuste toetus õpihäiretega õpilastele on erinev, mõned eelistavad majutust ja teised seisavad silmitsi probleemidega, nagu diagnoosi puudumine.
ja suhtlemise puudumine.

3 **Eesti: Tööandjate seisukohad puudega inimeste majutamisel** Eesti tööandjatel on erinevad kogemused ja arusaamad puude kohandamise kohta, rõhutades individuaalset lähenemist ja vajadust terviklike juhendamissüsteemide järele.

4 **Itaalia – töökoha majutus:** Väljakutsed: Itaalia tööandjatel puuduvad ametlikud mehhanismid õpihäiretega töötajate vastuvõtmiseks, mis rõhutab vajadust teadlikkuse, toetuse ja paindliku töökeskkonna järele.

5 **Kreeka – Düs-töötajate majutamine:** Kreeka tööandjad seisavad silmitsi väljakutsetega düs häiretega töötajate mõistmisel ja nendega toimetulekul, rõhutades teadlikkuse, paindlikkuse ja toetava keskkonna tähtsust.

6 **Iirimaa – oskuste pideva täiendamise soodustamine:** Tööandjad peaksid eelistama pidevat koolitust, et viia töötajate vajadused ja huvid kokku töövõimalustega, edendades õppimis- ja kasvukultuuri.

ÜLEVAADE

Parimate tavade kogumine

Düs-häirete parimad tavad töökohal hõlmavad kohandatud süsteeme, lisaaega, mõistmist ja organisatsioonilist tuge, edendades edu ja rahulolu.

1. Tasuta karjäärinõustamine, nõustamine
2. Suurendage teadlikkust sagedastest omadustest ja tugevustest
3. Tagada juurdepääs tööriistadele ja kohandustele kogu professionaalse töö jooksul.

SCAN ME

Kaasav poliitika ja toetus Belgias

Põhjalikud tööhõivestrateegiad Iirimaal

Elukestev õpe ja tugi Eestis

AID (Itaalia Düsleksia Assotsiatsioon) igakülgne tugi ja propageerimine

Õigusliku raamistiku ja institutsionaalse toetuse tugevdamine Dys-õppijatele Kreeka kutseõppeasutustes

Parimad tavad
Leiud

Kreeka
Komitee asutamine

Komitee asutamine: National Hariduse ja inimressursside arendamise nõukogu edendab seost hariduse ja tööturu vahel, soodustades nende sektorite vahelist koostööd ja ühtlustamist.

Poliitika

Kreeka poliitika rakendamine

Raamistiku loomine edendamiseks ja kutsehariduse ja -koolituse üldine parandamine, tõhustamine kaasatus ja puudujääkide kõrvaldamine puuetega õppijate ja töötajate toetamises.

Poliitika

Seadus 4386/2016

Tagada, et haridusasutused pakuvad vajalik toetus neurodivergentsetele õpilastele, rõhutades võrdset juurdepääsu haridus ja võimalused kutsehariduse ja -koolituse valdkonnas.

seaduslik volitus neurodivergentsete õpilaste toetamiseks kutsehariduses ja -koolituses.

Iirimaa

Meeldiv mentorprogramm: (WAM):

Tasulise töökogemuse pakkumine puuetega koolilõpetajatele koos toetusega nii töötajatele kui ka tööandjatele, soodustades kaasatust töökohal.

Tööalase võrdõiguslikkuse seadused 1998—2015:

Diskrimineerimise keelamine ja tööandjate kohustamine puuetega inimeste jaoks mõistlike ümberkorralduste tegemisel, tagades võrdsed võimalused tööturul.

Toetused töökoha seadmete kohandamiseks (WEAG):

Toetuste pakkumine puuetega inimestele töökohale, abitehnoloogiale juurdepääsu tagamine ja nende tööjõuga integreerumise toetamine.

Poliitika

Kaasaegne kutseharidus ja -koolitus: sild õpilase ja tööturu vahel

Hariduse integreerimine tööturuga kaasaegsete kutsehariduse ja -koolituse (VET) programmide kaudu

Europass Teacher Academy

Europassi õpetajate akadeemia pakub kogu ELis seminare järgmistel teemadel nagu eripedagoogika. Nende kvaliteetne koolitus ja ressursid võimaldavad õpetajatel paremini toetada erivajadustega õpilased, edendades kaasavat haridust.

Erivajadustega õpilaste õpetamise kursused

www.teacheracademy.eu/

europass Teacher Academy

Dyslexia@Work

Dyslexia@Work suurendab düsleksiaga seotud tööhõivet koolitusjuhiste kaudu konsultandid, HR ja avalikud teenused. See edendab töökoha kaasamist, soodustades keskkondi, kus düsleksiaga inimesed saavad oma karjääris edu saavutada.

www.dyslexiaprojects.eu

Dyslexia @ work. EU

AN ERASMUS PROJECT

Toetatud tööhõive positiivsed tulemused

Terviklik lähenemine kaasavusele töökohtades

Emotsionaale toetus

Võtta arvesse neurodivergentsete inimeste unikaalseid tugevusi.

Juhised

Suuniste andmine läbirääkimisteks soodsad töötingimused

Tööhõive seaded

Terviklik lähenemine kaasava lähenemisviisi loomiseks töökohad, mis hindavad neurodivergentset üksikisikud

Parimad tavad kiirlinke

DSA Progress for Work

DYS: töö, orienteerumine, kaitse, teadusuuringud

Dislessia Amica (Kogemusnõustamine)

Psühho-meditsiinilised sotsiaalkeskused

FORMAFORM Platvorm

APEDA koolitus

Töötukassa (Estonian Unemployment Agency)

Epikoda (Estonian Chamber of Disabled People)

Tööandjad muutuste jaoks

AHEAD

D.A.R.E

Avatud uste algatus

Tahtmine võimeline mentorlusprogramm (WAM)

Toetused töökoha seadmete kohandamiseks (WEAG)

Dyslexia@Work

Europass Teacher Academy

Peamised järeldused

Euroopa poliitika

Euroopa puuetega inimeste strateegia 2021–2030

Union of Equality
Strategy for the Rights
of Persons with Disabilities
2021-2030

European Disability Strategy 2021–2030

Euroopa puuetega inimeste strateegia annab liikmesriikidele tervikliku raamistiku puuetega inimeste juurdepääsetavuse, sotsiaalse kaasatuse ja võrdsete võimaluste tagamiseks. Seades prioriteedid ja rakendades meetmeid erinevates valdkondades, sealhulgas hariduses ja tööhõives, edendab strateegia kaasatust ja mitmekesisust, edendades kõigi jaoks õiglasemat ühiskonda.

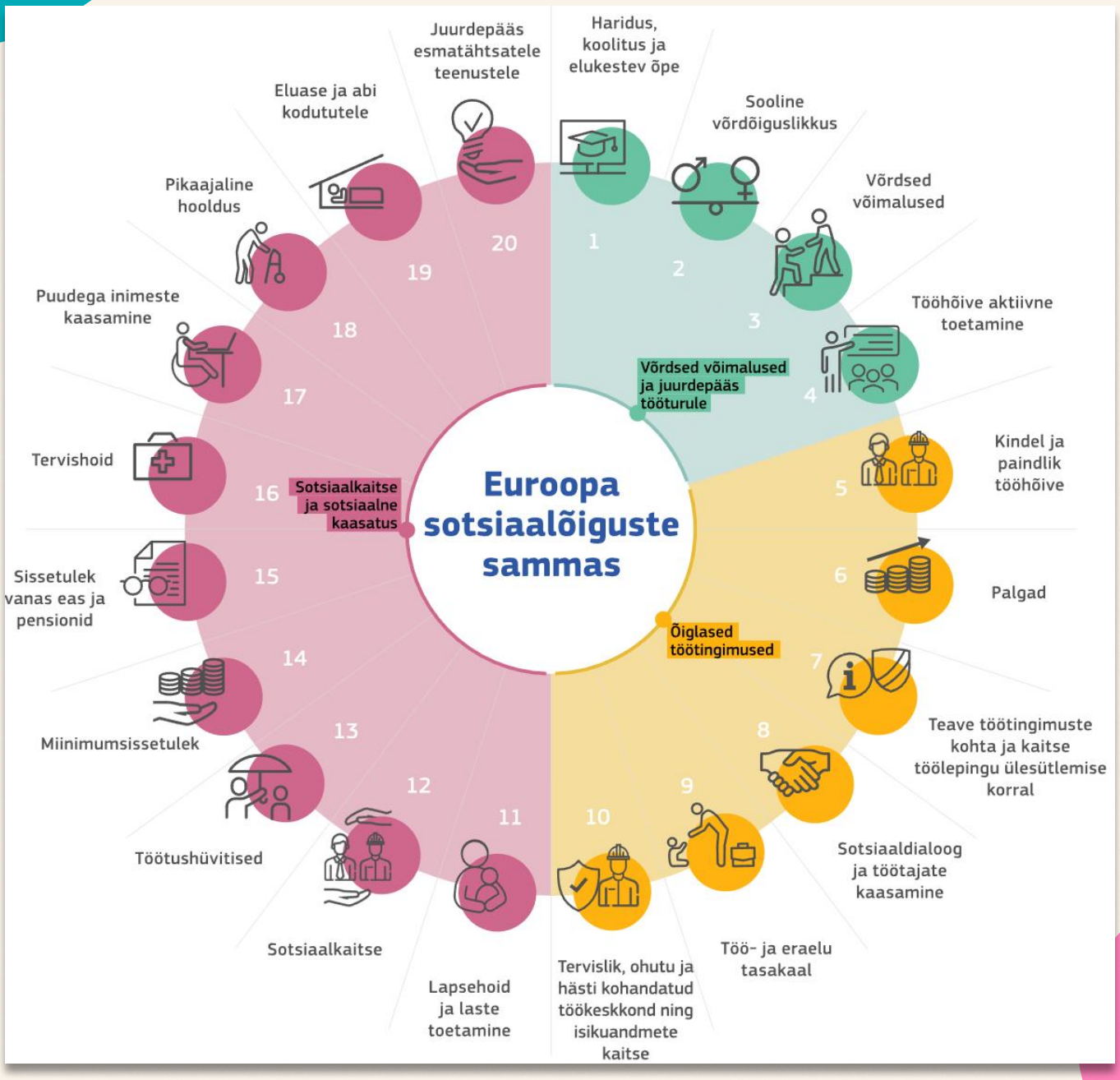
Euroopa Erivajaduste ja Kaasava Hariduse Agentuur

EUROPEAN AGENCY
for Special Needs and Inclusive Education

https://www.european-agency.org/

Euroopa Erivajaduste ja Kaasava Hariduse Agentuur vastutab kaasava hariduse arendamise ja edendamise eest haridus ja erivajadustega töötajate toetamine. See pakub teadmisi, vahendeid ja hõlbustab liikmesriikide vahelist koostööd, et parandada haridusvõimalusi ja tulemusi.

Euroopa sotsiaalõiguste sammas



Euroopa sotsiaalõiguste sammas

https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/

Euroopa sotsiaalõiguste sammas on Euroopa Liidu raamistik, mille eesmärk on toetada õiglasi ja hästitoimivaid tööturge ja hoolekandesüsteeme, tagades töökohti, haridust ja sotsiaalset kaitset käsitlevad õigused.

Näpunäiteid DÜS-i töötajatele

Tööotsingutel peaksid DÜS-i õpilased ja töötajad CV-des ja intervjuudes rõhutama oma ainulaadseid oskusi ja võimeid, näidates oma potentsiaalseid panuseid potentsiaalsetele tööandjatele.

1. tea oma tugevaid külgi
2. selge suhtlus
3. kasutada abitehnoloogiat
4. kehtestama rutiini
5. seada prioriteedid
6. tee pause
7. otsige tagasisidet
8. avalikustamine toetuse saamiseks
9. maandada stressi
10. pidev õppimine

1. **Tehnoloogia kasutamine:** Rõhutage, kui oluline on kasutada toetavat tehnoloogiat, nagu näiteks teksti kõnesid muutev tarkvara, et aidata lugemis- ja kirjutamisülesannete täitmisel tööl.

2. **Organisatsioonilised vahendid:** Rakendada organisatsioonilisi vahendeid ja strateegiaid, nagu struktureeritud ülesanded ja aeg.
Juhtimissüsteemid töökoha käsitlemiseks nõudmised tõhusamalt.

3. **Regulaarsed koosolekud ja tagasiside::** Võtke osa regulaarsetest koosolekutest ja otsige korduvat tagasisidet, et tagada majutuskohtade vastavus teie vajadustele ja püsida kooskõlas meeskonna eesmärkidega.
Hinnake perioodiliselt oma töömeetodeid ja majutusasutused, et teha kindlaks, mis on tõhus ja mis võib vajada kohandamist.

4. **Paindlikud tööviisid:** Paluge paindlikku tööaega ja kasutamist ülesannete täitmiseks vajalikud vahendid.

5. **Avalikustamine töökohal:** Oma diagnoosi jagamine tööandjate, ülemuste ja usaldusväärsete kolleegidega võib viia parema mõistmise ja rohkemate personaalne toetus tööl.

6. **PIsikupärastatud strateegia arendamine:** Töötage välja isiklikud strateegiad, mis vastavad individuaalsetele vajadustele ja eelistustele, nt. graafiliste korraldajate või hääldikteerimise kasutamine traditsioonilise märkmete tegemise asemel meetodid. Osalege koolitus- programmides, mis sobivad teie õpistiilile või mis võivad olla tõhusamad Düs üksikisikud.

Peamised järeldused
nõuanded tööandjatele

Kaasavuse tagamine ja DÜS-häiretega inimeste vajaduste rahuldamine on õiglase ja eduka töökoha loomiseks hädavajalik. tänapäeva mitmekesises tööjõus.
DÜS-häired kujutavad endast ainulaadseid probleeme, mis nõuavad tööandjatelt, poliitikakujundajatelt ja sidusrühmadelt kohandatud toetust ja mõistmist.
Edendades teadlikkust, rakendades mõistlikke kohandusi ja edendades toetavat töökultuuri, organisatsioonid saavad kasutada DÜS töötajate kogu potentsiaali ning edendada mitmekesisust, võrdsust ja kaasatust töökohal.

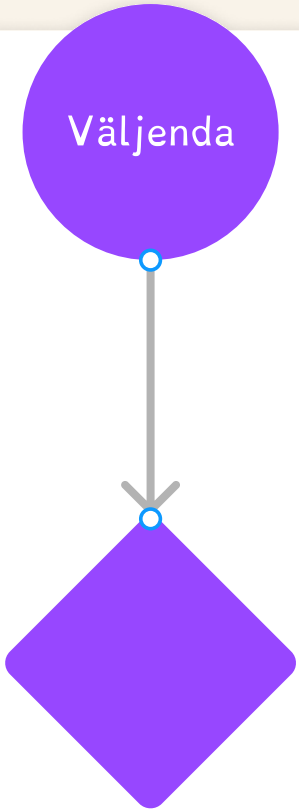
Toetav töökultuur

Avage suhtluskanalid

Looge keskkond, kus düsi töötajad tunnevad end mugavalt oma vajadusi, muresid ja väljakutseid avalikult väljendades, edendades usaldust, läbipaistvust ja koostööd meeskonnaliikmete vahel.

T turvaline suhtluskeskkond

Töökoht



Töötajate ressursirühmad

Luua töötajate ressursirühmad või lähedusvõrgustikud, et düs töötajad saaksid suhelda, jagada kogemusi ja pakkuda vastastikust tuge, edendades kogukonna- ja ühtekuuluvustunnet.

Töötaja

Karjääriareng ja edasiliikumine

Oskuste arendamise võimalused

- Pakkuda võimalusi pidevaks õppimiseks, täiendkoolituseks ja professionaalseks arenguks, et anda düs töötajatele võimalus oma oskusi täiendada ja karjääriredelil edasi liikuda.

Mentorlus- ja juhendamisprogrammid

- Luua mentorlus- ja juhendamisprogrammid, et pakkuda düs töötajatele suuniseid, tuge ja julgustust, aidates nii nad navigeerivad väljakutsetega ja saavutavad oma karjäärieesmärke.

Tunnustamine ja edutamine

- Tunnustada düs töötajate panust ja saavutusi auhindade, edutamiste ja karjääriredelil edenemise võimaluste kaudu, edendades ühtekuuluvustunnet ja motivatsiooni töökohal.

Kaasava töökeskkonna loomine

Konfliktide lahendamise mehhanismid

Rakendada tõhusaid konfliktide lahendamise mehhanisme ja kaebuste lahendamise menetlusi, et lahendada töökohal tekkida võivaid probleeme või konflikte, tagades harmoonilise ja kaasava töökeskkonna.

Töökoht

Julgustada avalikustamist

Luua toetav keskkond, kus töötajad tunnevad end mugavalt, kui nad avalikustavad oma düs-häireid, võimaldades asjakohaseid kohandusi ja tuge.

Töötaja Töökoht

Toetavad tööpraktikad

Juurdepääsetavus

Rakendada mõistlikke kohandusi

Tehke ülesannetes vajalikud kohandused, töökeskkonda või protsesse, et võtta arvesse düs-häiretega töötajate vajadusi, edendades võrdseid võimalusi kõigile.

Töökoht

Toetus

Pakkuda nõustamis- ja tugiteenuseid

Pakkuda düs-häiretega töötajatele juurdepääsu nõustamis- ja tugiteenustele, käsitledes kõiki vaimse tervise probleeme ja pakkudes juhiseid töökohal esinevate probleemidega toimetulekuks.

Tööandja

Teadlikkus

Teadlikkuse tõstmine

Harida kõiki töötajaid düs-häirete kohta edendada mõistmist, empaatiavõimet ja kaasavamat töökultuuri.

Tööandja

Võrdsus

Tagada võrdsed võimalused

Tagada, et düs-häiretega isikud on võrdne juurdepääs karjääriredelile võimalused, edutamised ja koolitusprogrammid organisatsioonis.

Töökoht

Võrgustik

Luua tugivõrgustikud

Hõlbustada tugivõrgustike loomist või töötajate ressursirühmad üksikisikutele düs-häiretega, võimaldades neil suhelda eakaaslastega ja jagada kogemusi.

Töökoht

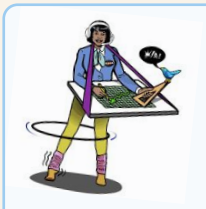
Hindamine

Regulaarselt hinnata majutuskohti

Pidevalt hinnata tõhusust töötajatele pakutavad majutuskohad düs-häiretega ja teha vajaduse korral kohandusi, et tagada nende edu ja heaolu töökohal.

Töökoht

Paindlikkus



Edendada paindlikkust

Pakkuda paindlikku töökorraldust või ajakava, et võtta arvesse düs-häiretega töötajate erinevaid vajadusi, võimaldades neil paremini oma töökoormusega toime tulla ja säilitada töö- ja eraelu tasakaal.

Tööandja

Mudel

Juhtida eeskuju

Näidata juhtkonna pühendumust kaasavusele ja mitmekesisusele, toetades algatusi, mis toetavad düs-häiretega töötajaid, ning edendades kõigi inimeste aktsepteerimise ja austuse kultuuri.

Tööandja

Hindamine

Pakkuda kättesaadavat koolitust

Pakkuda kohandatud koolitusprogramme düs-häiretega inimeste vajadustele, tagades neile vajalikud oskused ja toetuse, et olla edukas töökohal.

Tööandja

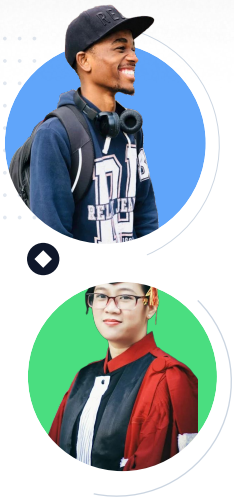
Välised partnerlussuhted ja ressursid

Koostöö puuetega inimeste organisatsioonidega

Tehke koostööd puuetega inimeste organisatsioonide ja tugirühmadega, et pääseda juurde ressurssidele, tugiteenustele ja parimatele tavadele düsi töötajate majutamiseks ja kaasamise edendamiseks töökohal.

Valitsuse toetusprogrammid

Võimendada valitsuse toetusprogramme ja algatusi, mille eesmärk on edendada puuetega inimeste tööhõivet, näiteks töövahendusteenused, maksusoodustused ja toetused töökoha kohandamiseks.



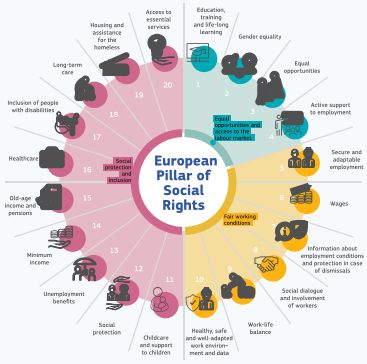
Ühenduse kaasamine ja teavitustegevus

Suhelda kohaliku kogukonna ja sidusrühmadega, et tõsta teadlikkust düs-häiretest, jagada edulugusid ning propageerida düs-töötajate suuremat kaasamist ja toetamist ühiskonnas laiemalt.

Oigusraamistikud ja poliitilised algatused

Sotsiaalsete õiguste Euroopa sammas

Võtta vastu ELi algatused, nagu Euroopa Sotsiaalsete õiguste sammas, et luua kaasav düs-häiretega inimeste keskkond.



Poliitika

Riikliku poliitika väljatöötamine

Riikliku poliitika väljatöötamine ja rakendaminenagu Kreekas ja Belgias, et hõlbustada düs õppijate üleminekut haridusest tööturule.

Poliitika

Kutseõppeprogrammid

Luua erialane kutseõpe programmid, mis sarnanevad Belgia programmidega, mis on kohandatud düs õppijate vajadustele. ja suurendada nende tööalast konkurentsivõimet.

Poliitika

DÜS PROJEKT

2023/2024

Projekt N.: 2022-2-IE01-KA220-VET-000097062

Credits: Font DESIGN BY DYSLEXIE FONT

Seda projekti on rahastatud Euroopa Komisjoni toetusel. Käesolev väljaanne [teatis] kajastab üksnes autori seisukohti ning komisjon ei vastuta selles sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.

Co-funded by the European Union