



DYS
inEduProWork
dysineduprowork.eu

БУКЛЕТ

DYS

В образовании

**DYS В ОБУЧЕНИИ,
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНИ
И РАБОТЕ**

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

Этот проект финансировался при поддержке Европейской комиссии. Данная публикация отражает точку зрения только автора, и Комиссия не несет ответственности за любое использование содержащейся в ней информации.



Co-funded by
the European Union



БУКЛЕТ

DYS

В сфере образования Профессиональная жизнь и работа

DysinEduProWork, проект Erasmus+, занимается проблемами, связанными со специфическими нарушениями обучения (DYS), в странах-партнерах (Ирландия, Греция, Бельгия, Эстония, Италия), способствуя переходу студентов на рынок труда.

Документируя предыдущие исследования и механизмы поддержки для нейроотличных студентов вступающих на рынок труда, он информирует заинтересованные стороны о сложившейся ситуации с нейроразнообразием, тем самым способствуя более широкому оцениванию инклюзивного ландшафта в Европе.

В проекте исследуются политика, законы и передовой опыт, направленные на повышение инклюзивности для нейроотличных людей, даются выводы и рекомендации по улучшению поддержки.

Что вы найдете

Откройте для себя исследования расстройств DYS по этим основным темам.

- Обзор национальных отчетов
- Общие проблемы
- Специализация профессионального образования и подготовки и трудоустройство
- Обзор интервью с избранными цитатами
- Обзор передовых практик
- Передовые практики для работников и работодателей
- Инструменты и рекомендации по поиску работы
- Инструменты и рекомендации для рабочего места

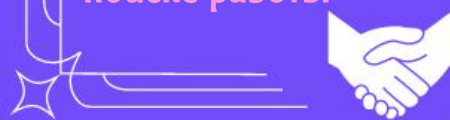
Учебное пособие

Для использования
будущими
работниками или
учреждениями СПО



Справочный материал

Для работников и
соискателей с
нейроразнообразием,
помогающий
преодолеть
преграды при
поиске работы



БУКЛЕТ

Проект DYS

Молодежь с нейроразнообразием, переходящая из учреждений профессионального образования на рынок труда с дополнительными трудностями.

Основным приоритетом проекта **DYS** является содействие интеграции учащихся программ профобразования и подготовки со специфическими расстройствами обучения, также называемыми расстройствами "**DYS**", на рынок труда путем создания соответствующих вспомогательных инструментов, учебных материалов и тренингов для них и их потенциальных работодателей.



"Инклюзивные рабочие места нуждаются в адаптируемых инструментах профобразования для более плавного перехода студентов на рынок труда".



01 Европейский анализ и переговорный опыт

02 Поддержка работников и набор инструментов



03 Руководство для работодателей о нейроразнообразии на работе



Партнеры

Ballymun Job Centre Co-operative Society Limited,
Ирландия (координатор)

LogoPsyCom, Бельгия

European Education & Learning Institute, Греция

Eurocultura, Италия

Viljandi Vocational Training Centre, Эстония

Основные Выводы

Оценка политики и практики для улучшения перехода от профессионального обучения и подготовки к трудоустройству

Общие выводы, сделанные в странах ЕС, включают законодательные меры по поддержке учащихся с **DYS** в системе профобучения и подготовки, хотя трудности сохраняются.

Национальные стратегии приоритизируют равный доступ к образованию и трудоустройству, предлагая такие меры, как использование вспомогательных технологий и индивидуальные планы поддержки.

Однако в реализации этих стратегий имеются недостатки, такие как нехватка ресурсов и недостаточная подготовка педагогов, что затрудняет полную интеграцию и поддержку учащихся с **DYS**.

Оценка политики и практики, направленных на улучшение перехода от профессионального образования к рынку труда для нейроразночных людей важна по нескольким причинам:

Понимание распространенности нейроразнообразия и механизмов его поддержки, содействие более разносторонним усилиям по инклюзии и информирование о ключевых открытиях **DysinEduProWork**.

1

Продвижение инклюзивности

В многообразном коллективе создание инклюзивной среды имеет решающее значение. Путем оценки существующих политики и практики, мы сможем выявить области, в которых можно улучшить инклюзивность, тем самым обеспечив нейроразличным людям равные возможности на рынке труда.

2

Адаптация к меняющимся потребностям

По мере развития рабочей силы в связи с глобализацией и технологическим прогрессом будут меняться и потребности нейроразличных людей.

Анализ текущей политики и практики позволяет нам адаптироваться и разработать стратегии, отвечающие меняющимся потребностям.

3

Понимание европейского контекста

Проведя комплексную оценку инклюзивного аспекта на европейском уровне и в странах-партнерах, мы получим представление о конкретных проблемах и возможностях, с которыми сталкиваются нейроразличные люди в различных контекстах.

4

Определение области влияния

Изучив существующую политику и практику, мы можем определить сферы, в которых проект

DysinEduProWork может оказать значительное влияние.

Это позволит нам направить наши усилия на те области, где вмешательство наиболее необходимо.

5 Изучение опыта

Изучение ранее опубликованных отчетов и историй помогает нам понять реальный жизненный опыт нейроотличных людей, включая как трудности, так и успехи. Эти знания помогают при разработке ресурсов и вспомогательных материалов, которые перекликаются с опытом заинтересованных сторон.

6 Адаптация средств обучения

Результаты исследований позволяют нам адаптировать инновационные средства обучения для удовлетворения особых потребностей нейроотличных людей, обеспечивая им поддержку, необходимую для успешного обучения и трудоустройства.

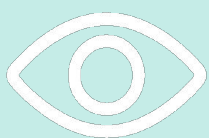


Общие черты в разных странах:

1. Законодательные рамки обеспечивают защиту учащихся с **DYS**.
2. Приоритетное место в политике отводится инклюзивному образованию.
3. К вспомогательным видам практики относятся индивидуальные адаптации.
4. Подготовка педагогов повышает инклюзивность.
5. Акцент на доступности и равных возможностях



Ресурсы для рекрутеров и менеджеров по привлечению талантов, чтобы улучшить понимание, как они могут лучше использовать сильные стороны работников с расстройствами **DYS**.



Законодательная поддержка

Законы ЕС, помогающие учащимся с **DYS** в профобразовании



Проблемы осуществления:

Нехватка ресурсов и подготовки преподавателей



Приспособление и поддержка

Ассистивные технологии и индивидуальные планы

Основные выводы

Бельгия

Национальный отчет

Ключевые аспекты для работодателей.

Влияние стратегии ЕС

Европейская стратегия по вопросам инвалидности способствует инклюзивности на рабочих местах, делая упор на равные возможности и адаптацию для обучающихся с **DYS**

Законодательная основа

Бельгийский закон о занятости 2003 года устанавливает четкие руководящие принципы интеграции обучающихся с **DYS**, однако проблемы, связанные с его реализацией, сохраняются.

Обязательная адаптация

Бельгийское трудовое законодательство требует индивидуальных адаптаций, что позитивно влияет на рабочем опыте сотрудников с **DYS**.

Программы профессиональной подготовки

Специализированные программы нацелены на расширение возможностей для трудоустройства для обучающихся с **DYS**, но успех варьируется в зависимости от качества программ и доступных ресурсов



Основные выводы

Проблемы, с которыми сталкиваются студенты, выходящие на рынок труда.

1 Расхождения в реализации

Хотя в национальной политике упор делается на инклюзивное образование, осуществление этой политики может варьироваться в разных регионах и учебных заведениях. Такое расхождение может привести к недостаточной поддержке студентов с **DYS** в процессе подготовки к профессиональному образованию и рынку труда

2 Эффективность индивидуальных учебных планов (ИУП)

В то время как индивидуальные учебные планы (ИУП) адаптируются для удовлетворения уникальных потребностей учащихся-дислексиков, обеспечение их эффективности в подготовке учащихся к профессиональным сферам создает трудности.

Решение таких вопросов, как доступ к адаптациям и вспомогательным технологиям на рабочем месте, по-прежнему вызывает серьезную озабоченность для оптимизации результатов ИУП

3 Подготовка учителей

Преподаватели бельгийских средних школ проходят ежегодную подготовку, но она может не полностью отвечать потребностям студентов с дислексией. Хотя инклюзивные практики иногда рассматриваются, существует потребность в более специализированном обучении, ориентированном на поддержку студентов с дислексией в профессиональном образовании и на рынке труда.

Основные выводы

Эстония

Национальный отчет

Ключевые аспекты для работодателей.

- Программы помощи в целях вовлечения рабочей силы**
В Эстонии касса по безработице предлагает помощников по трудоустройству для лиц с инвалидностью, помогая им интегрироваться на рынок труда
- Консультационная служба по вопросам поддержки на рабочем месте**
Работодатели могут воспользоваться консультационными услугами, предоставляющими рекомендации по оказанию поддержки лицам, испытывающим проблемы со здоровьем или с особыми потребностями на рабочем месте.
- Денежные стимулы для найма лиц с инвалидностью**
Работодатели, нанимающие лиц с ограниченными возможностями, могут получать возврат социального налога, что способствует многообразию



Основные выводы

Ключевые аспекты для студентов, выходящих на рынок труда

1 Инфраструктура поддержки

В учреждениях профобразования и подготовки Эстонии для оказания помощи студентам выделены такие профильные сотрудники, как социальные педагоги и психологи, помогающие студентам с инвалидностью, а так же обеспечивается достаточно легкий доступ к диагностике инвалидности.

2 Обучение на протяжении всей жизни

Сектор профессионального образования и подготовки Эстонии не только имеет репутацию высококачественного образования, но и популярен среди людей любого возраста, желающих освоить новые навыки как для работы, так и для хобби.

3 Нехватка рабочей силы

В Эстонии не хватает персонала для выполнения всех необходимых вспомогательных ролей по оказанию помощи в адаптации.

4 Барьер сохраняется

Меньшинства и иммигранты, не говорящие на эстонском языке испытывают трудности в получении образования и услуг и, таким образом, имеют более высокий уровень безработицы.

Основные выводы

Греция

Национальный отчет

Ключевые аспекты для работодателей.



Недостаточная информированность и данные

Греции не хватает всеобъемлющей литературы и эмпирических данных о нейроразнообразии в профессиональном образовании, что препятствует точной оценке и разработке политики.



Ограниченное сотрудничество и поддержка

Недостаток прямого сотрудничества между учреждениями профессионального образования, отраслевыми заинтересованными сторонами и организациями поддержки влияет на эффективность инклюзивных инициатив.



Неоднозначная эффективность политики

Политика Греции в отношении перехода обучающихся с дислексией на рынок труда вызывает вопросы об её эффективности и воздействии, учитывая неопределенности, связанные с их реализацией.



Основные выводы

Задачи и решения в области инклюзивного образования и занятости

Существующая политика недостаточно эффективна для интеграции нейроразличных людей в образование и занятость, что требует улучшения стратегий и проведения исследований.

1

Неэффективная реализация политики инклюзивного образования

2

Трудности с доступом к качественному образованию

3

Недостаток информации о возможностях трудоустройства

4

Недостаточная представленность и сложности с трудоустройством

5

Необходимость улучшения стратегий и исследований в области инклюзивного образования и занятости

Основные выводы

Ирландия

Национальный отчет

Ключевые аспекты для работодателей.

Юридические обязательства по поддержке работников с DYS

Строго соблюдать законы, такие как Закон о равенстве в трудоустройстве, для справедливого обращения с работниками с DYS

Предоставление разумных условий

Предлагать такие условия, как гибкий график работы или ассистивные технологии.

Проблемы с раскрытием диагноза и стигматизацией

Убедиться, что работники с DYS чувствуют себя в безопасности, раскрывая свое состояние, без стигматизации.

Доступ к вспомогательным услугам

Предоставлять ресурсы, такие как профессиональная подготовка или группы поддержки для работников с DYS.



Основные выводы

Ключевые аспекты для студентов, выходящих на рынок труда

- 1 Юридическая защита работников с DYS**
Закон 1998 года о равенстве в трудоустройстве в Ирландии гарантирует доступ работников с DYS к возможностям трудоустройства, обучению, продвижению по службе и возможности обжалования в случае дискриминации на основе потребностей в обучении.
- 2 Признание дислексии как инвалидности**
Ассоциация дислексии Ирландии (DAI) уточняет, что дислексия и специфические нарушения обучения признаются ирландским законодательством как инвалидность. Таким образом, работники с дислексией имеют те же юридические гарантии, что и лица с другими формами инвалидности.
- 3 Комплексная стратегия в области занятости**
Работники с DYS считаются ключевыми заинтересованными сторонами в Комплексной стратегии занятости населения с инвалидностью 2015-2024 годов в Ирландии. В этой стратегии подчеркивается важность развития способностей и навыков работников с ограниченными возможностями для полного вовлечения в рабочую среду.
- 4 Вспомогательные государственные услуги и пособия**
Гражданский информационный сервис и веб-сайт предоставляют исчерпывающую информацию о государственных услугах и льготах, предоставляемых правительством Ирландии работникам с дислексией.

Основные выводы

Италия

Национальный отчет



Борьба со стереотипами в образовании

Преодоление устаревших представлений о низкоквалифицированном обучении для студентов с DYS



Законодательное признание и поддержка

Пробелы в законодательстве, касающиеся признания влияния расстройств DYS на трудоустройство.



Дефицит данных на рынке труда

Недостаток полных данных и инклюзивных подходов препятствует оказанию поддержки.



Реализация инклюзивной политики

Важность политики, учитывающей специфику DYS для инклюзивности на рабочем месте.



Основные выводы

Общие трудности на рабочем месте

Вне специализированных условий часто не хватает готовности и стратегии вовлечения коллег с нарушениями обучения. На большинстве рабочих мест нет институционализированных механизмов поддержки, а адаптации, как правило, осуществляются на разовой основе, если вообще осуществляются.

Предоставление бесплатных консультаций по вопросам карьеры

Инициативы по оказанию поддержки в трудоустройстве и повышению осведомленности

Увеличение числа общественных диагностических центров

Недостаток структурированной политики инклюзивности в Италии

Потребность в общей практике, способствующей профессиональному успеху

Преодоление предрассудков и упрощенных представлений

Общие проблемы

Пробел в реализации политики

Несмотря на существование законов и стратегий, направленных на поощрение инклюзивности, их эффективная реализация оставляет желать лучшего, что приводит к недостаточной поддержке для нейроотличных людей.

Ограниченный доступ к качественному образованию

Нейроотличные люди сталкиваются с трудностями доступа к качественному образованию, несмотря на наличие специальных педагогов и инклюзивную практику в классах.

Недопредставленность на рынке труда

Нейроотличные люди значительно недопредставлены на рынке труда, что свидетельствует о слабой политике, отсутствии стимулов и минимальном участии в занятости.



Низкоквалифицированная занятость и различия в оплате труда

Те, кому удастся найти работу, часто оказываются на низкоквалифицированных должностях с минимальной зарплатой, подвергаясь более высоким рискам бедности и социальной изоляции.

Пробелы в данных и информации

Существующая информация о возможностях трудоустройства нейроразличных людей – недостаточная и устаревшая, что подчеркивает необходимость проведения дополнительных исследований и обновления данных.

Другие распространенные проблемы:

1. Отсутствие организованных служб поддержки.
2. Проблемы в выявлении нарушений прав.
3. Ограниченные ресурсы и охват.
4. Недостатки в сфере образования и законодательства.



Специальность выпускников учреждений профобразования по сравнению с трудоустройством



Греция:
проблемы,
связанные с
результатами
проф.
подготовки

“ Исследования результатов профессиональной подготовки в Греции показывают, что ожидаемые результаты не достигнуты. Переход от профессионального образования и подготовки к занятости не имеет четкой связи, и наблюдается заметный недостаток сохранения рабочих мест.



Ирландия:
прием и
занятость
обучающихся с
инвалидностью

“ Данные Гос. агентства Ирландии SOLAS, курирующего сектор гос. образования и профподготовки (FET), показывают, что в 2021 году значительное число обучающихся с ограниченными возможностями были приняты на программы проф. образования и подготовки. Однако многие из этих учащихся сообщили, что до обучения они были безработными или экономически неактивными.



Италия:
региональные
различия в
сборе данных

“ В Италии данные о специализации выпускников проф. образования и подготовки по сравнению с трудоустройством отсутствуют на национальном уровне. Региональные учебные заведения собирают определенную информацию, но возникают различия в методах сбора данных из-за различий в законодательной власти между регионами.

Профориентация и сфера работы в Бельгии

В Бельгии мало информации о том, как часто выпускники учреждений профобразования и подготовки работают в областях, не связанных с их специальностью.

Хотя выпускники обычно находят работу, связанную с их специальностью, могут происходить и изменения в карьерной ориентации. Конкретные данные о карьерных изменениях после окончания учебы отсутствуют.

Проблемы в области трудоустройства для обучающихся по программам профобразования и подготовки в Эстонии

Сектор профобразования и подготовки Эстонии известен высоким качеством образования, однако исследования показывают, что менее 50% учащихся ищут работу по изучаемой специальности.

Этому способствуют несколько факторов, в том числе прохождение профессиональной подготовки в качестве хобби, сезонный характер некоторых профессий и возрастные предубеждения в определенных областях, таких как программирование.

Эти проблемы подчеркивают сложность перехода от обучения к трудоустройству в Эстонии.

Основные пробелы в поддержке нейроразнообразия в разных странах

В Греции наблюдается нехватка соответствующей литературы и сотрудничества, в то время как в Ирландии обучающиеся с DYS сталкиваются с барьерами в доступе к ресурсам поддержки.

Эстония борется с проблемами доступности, а в Италии ощущается ограниченность литературы и подготовки.

Бельгии не хватает данных и мер поддержки.

Эти различия свидетельствуют о необходимости активизации усилий по решению проблемы нейроразнообразия в системе профессионально-технического образования и профессиональной подготовки во всем мире.

Основные выводы

Интервью С работниками

Национальные интервью в разных странах-партнерах направлены на оценку политик и практик инклюзии, выявление переговорной практики и пробелов для оказания поддержки людям с расстройствами обучения в сфере занятости.

Результаты распределены по категориям участников (работодателей, эксперты/сотрудники учреждений профобразования и подготовки, люди с DYS) и задокументированы в подробных отчетах и расшифровках интервью, доступных в файлах проекта.

1 Отсутствие специфической поддержки на рабочем месте

Работники с расстройствами обучения сообщают, что они не пользуются особыми практиками или стратегиями поддержки на своих рабочих местах, несмотря на признание их потенциальной полезности.

2 Страх разглашения диагноза и стигматизации

Среди работников с расстройствами обучения широко распространены страх раскрытия работодателю своего расстройства, опасения потенциальных недоразумений и ощущения неполноценности, что сказывается на их самооценке.

3 Трудности в первом опыте работы

Рассказы о стажировках и первом опыте работы подчеркивают отсутствие материально-технической, коммуникативной и эмоциональной поддержки работников с расстройствами обучения, что приводит к неудовлетворенности и эмоциональному напряжению.



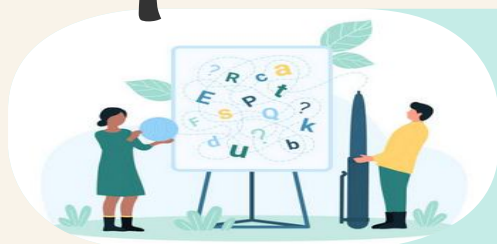
4 Зависимость от контекста

Поддержка, оказываемая трудящимся с расстройствами обучения, сильно зависит от контекста, причем опыт значительно варьируется между различными рабочими местами и отраслями.

5 Эмоциональное воздействие

Работники с расстройствами обучения испытывают эмоциональные трудности и стресс, связанные с отсутствием поддержки на рабочем месте, что может повлиять на их общее благополучие и удовлетворенность работой.

С работодателями



1

Вариативность в практике предоставления адаптаций

2

Значимость прозрачной коммуникации



3

Ограниченные информированность и реализация практик

4

Необходимость дальнейшей поддержки и профподготовки



Эмоциональное воздействие рабочей среды

Недостаток специализированной поддержки на рабочем месте может иметь значительное эмоциональное воздействие на работников с расстройствами обучения, вызывая беспокойства о разглашении самого расстройства и страхи быть воспринятыми коллегами как слабыми и имеющими ограничения.

- Обеспокоенность в связи с раскрытием диагноза
- Восприятие коллег
- Опасения ограничений карьерного роста

С экспертами



1 Профессиональная подготовка и экспертные знания

2

Различия в учебных заведениях



3

Протоколы и стратегии

1 Бельгия – стратегии интеграции на рабочем месте:

Работодатели отдают приоритет благополучию работников с помощью таких стратегий, как ясная коммуникация, гибкие методы работы и цифровые инструменты, хотя принятие стратегий и отличается.

2 Бельгия – различия в уровне поддержки образования:

Учебные заведения Бельгии различаются в своей поддержке студентов с расстройствами обучения, причем одни из них уделяют приоритетное внимание адаптации, а другие сталкиваются с такими проблемами, как отсутствие диагностики и коммуникации.

3 Эстония: взгляд работодателей на адаптацию лиц с инвалидностью

Эстонские работодатели имеют различный опыт и понимание адаптации для лиц с инвалидностью, подчеркивая индивидуализированные подходы и необходимость комплексных руководств.

4 Италия – трудности с адаптацией на рабочих местах:

Итальянским работодателям не хватает формальных механизмов для адаптации работников с расстройствами обучения, что подчеркивает необходимость информированности, поддержки и гибких рабочих условий.

5 Греция – адаптация для

работников с дислексией:

Греческие работодатели сталкиваются с трудностями в понимании и адаптации работников с расстройствами обучения, что подчеркивает важность информированности, гибкости и поддерживающей среды.

6 Ирландия – поощрение непрерывного повышения квалификации:

Работодателям следует уделять приоритетное внимание непрерывному обучению с учетом потребностей и интересов трудящихся и возможностей трудоустройства, способствуя формированию культуры обучения и роста.

Переговорные практики

Сборник

Практические рекомендации при расстройствах обучения на рабочем месте включают адаптированные системы, дополнительное время, понимание и организационную поддержку, способствуя успеху и удовлетворенности.

1

Предоставление бесплатного карьерного консультирования, психологической поддержки и специализированных услуг по поиску работы

2

Повышение осведомленности о таких часто встречающихся характеристиках и сильных сторонах, как креативность, умение слушать, устойчивость и интуиция.

3

Обеспечение доступа к инструментам и адаптациям в профессии.





Инклюзивная политика и поддержка в Бельгии



Комплексные стратегии в области занятости в Ирландии



Обучение и поддержка в течение всей жизни в Эстонии



**Комплексная поддержка и защита прав со стороны
Итальянской Ассоциации Дислексии (AID)**



**Укрепление нормативно-правовой базы и
институциональной поддержки учащихся с DYS в
системе профобразования и подготовки в Греции**

Открытия

Греция

Учреждение комитета

Национальный совет по вопросам образования и развития человеческих ресурсов способствует установлению связи между образованием и рынком труда, содействуя сотрудничеству и согласованию между этими секторами.

политика



Реализация политики Греции

Создание основы для продвижения и улучшения системы профессионального образования в целом, повышение инклюзивности и устранение пробелов в оказании поддержки учащимся и трудящимся с ограниченными возможностями.

политика



Закон 4386/2016

Обеспечение того, чтобы учебные заведения оказывали необходимую поддержку нейроразличным студентам, уделяя особое внимание равному доступу к образованию и возможностям в системе профобразования и обучения

Правовые требования о поддержке нейроразличных студентов в системе профобразования и обучения

Ирландия

**Программа
“Желание, способность,
наставничество” (WAM):**

Предоставление оплачиваемого опыта выпускникам с ограниченными возможностями, а также поддержка как работников, так и работодателей, способствуя инклюзивности на рабочем месте.

**Равенство в трудоустройстве
Акты 1998–2015 годов:**

Запрет дискриминации и обязанность работодателей создавать разумные условия для людей с ограниченными возможностями, обеспечивая равноправие в сфере занятости.

**Субсидии на адаптацию
оборудования на рабочем
месте (WEAG):**

Предоставление субсидий на оборудование и адаптацию рабочего места для людей с ограниченными возможностями, обеспечение доступа к ассистивным технологиям и поддержка их интеграции на рынок труда

Современное профессиональное образование – мост между студентами и рынком труда

Интеграция образования с рынком труда через современные программы профессионального образования и подготовки

Академия преподавателей Europass

Академия преподавателей Europass предлагает семинары по всему ЕС по таким темам, как образование с особыми потребностями. Их высококачественное обучение и ресурсы позволяют учителям лучше поддерживать учащихся с особыми потребностями, способствуя инклюзивному образованию.

Курсы для студентов с
особыми потребностями

www.teacheracademy.eu/



Dyslexia@Work

Проект Dyslexia@Work улучшает занятость людей с дислексией, путем обучения консультантов, HR и государственных служб. Он способствует интеграции на рабочих местах, создавая условия, в которых люди с дислексией могут успешно развиваться в своей карьере.

www.dyslexiaprojects.eu



Позитивные результаты поддерживаемой занятости

Комплексный подход к инклюзивности на рабочих местах

Эмоциональная поддержка

Учитывание
уникальных
сильных сторон
нейроотличных
людей

Инструкции

Предоставление
инструкций для
ведения
переговоров о
благоприятных
условиях труда

Условия занятости

Целостный подход к
созданию инклюзивных
рабочих мест, которые
ценят нейроотличных
людей



Переговорные практики

Быстрые ссылки



DSA Прогресс для
Работы

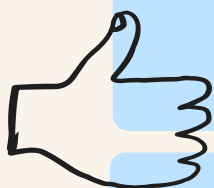
DYS: работа,
ориентация, защита и
исследования

Dislessia Amica (Друг
Дислексия)

Психомедико-
социальные Центры

FORMAFORM
Платформа

Тренинги APEDA



Töötukassa (Эстонская
Касса по Безработице)

Erikoda (Эстонская
палата людей с
ограниченными
возможностями)





Работодатели за
Перемены

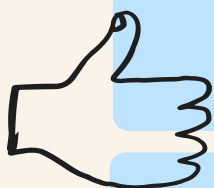
AHEAD

D.A.R.E

Инициатива "Открытые
Двери"

Программа "Желание,
Способность,
Наставничество" (WAM)

Субсидии на адаптацию
оборудования на рабочем
месте (WEAG)



Dyslexia@Work

Академия
преподавателей
Europass



Основные выводы

Европейская политика

Европейская стратегия по инвалидности на 2021–2030 годы

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

 European Disability Strategy 2021–2030

Европейская стратегия в области инвалидности предоставляет государствам ЕС комплексную основу для обеспечения доступности, социальной интеграции и равных условий для лиц с ограниченными возможностями. Устанавливая приоритеты и реализуя меры в различных областях, включая образование и занятость, эта стратегия способствует инклюзивности и разнообразию, содействуя созданию более справедливого общества для всех.

Европейское агентство по особым потребностям и инклюзивному образованию

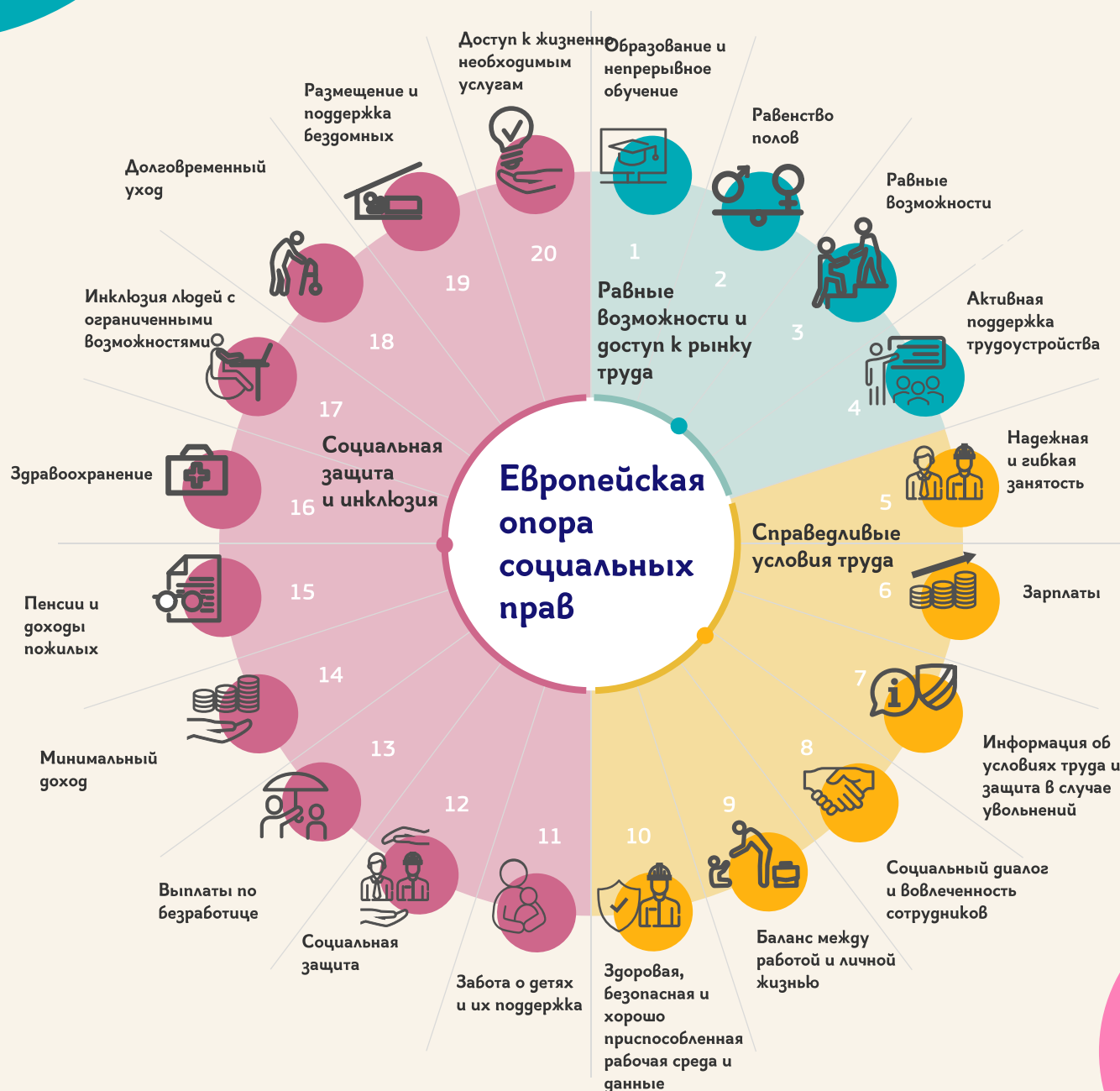


<https://www.european-agency.org/>

За продвижение и разработку инклюзивного образования и поддержку работников с особыми потребностями отвечает Европейское агентство по особым нуждам и инклюзивному образованию.

Она предоставляет экспертные знания, ресурсы и содействует сотрудничеству между государствами ЕС в целях улучшения возможностей и результатов в области образования.

Европейская опора социальных прав



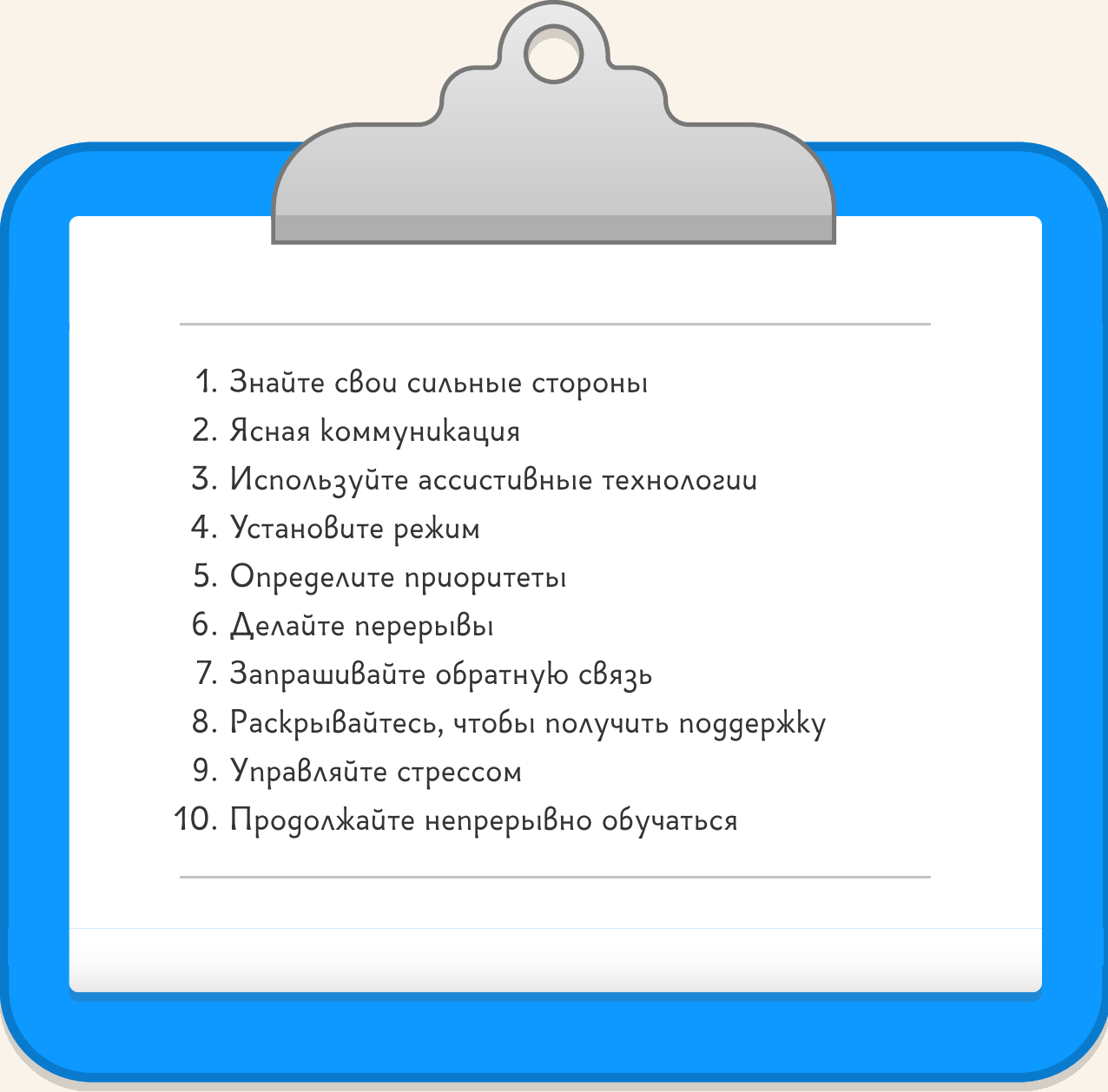
Европейская опора социальных прав

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

Европейская опора социальных прав представляет собой концепцию Европейского союза, направленную на поддержку справедливых и эффективно функционирующих рынков труда и систем социального обеспечения, гарантируя права, связанные с работой, образованием и социальной защитой.

Советы для сотрудников с DYS

При поиске работы учащиеся и работники с нарушениями обучения должны подчеркивать свои уникальные навыки и способности в резюме и на собеседованиях, демонстрируя свой потенциал будущим работодателям.

- 
1. Знайте свои сильные стороны
 2. Ясная коммуникация
 3. Используйте ассистивные технологии
 4. Установите режим
 5. Определите приоритеты
 6. Делайте перерывы
 7. Запрашивайте обратную связь
 8. Раскрывайтесь, чтобы получить поддержку
 9. Управляйте стрессом
 10. Продолжайте непрерывно обучаться

1 **Использование технологий:**

Подчеркните важность использования ассистивных технологий, таких как речевое воспроизведение текста, для помощи в чтении и письме на работе.

2 **Организационные инструменты:**

Внедрите такие организационные инструменты и стратегии, как структурированные системы управления задачами и временем, для более эффективного решения рабочих задач.

3 **Регулярные встречи и отзывы:**

Участвуйте в регулярных встречах и активно просите обратную связь, чтобы убедиться, что предоставленные адаптации отвечают Вашим потребностям и чтобы держать курс на цели команды. Периодически оценивайте методы и условия своей работы, чтобы определить, что является эффективным, а что, возможно, требует корректировки.

4 **Гибкие условия работы:**

Попросите гибкости в графике работы и использовании необходимых инструментов для выполнения задач.

5 **Раскрытие диагноза на работе:** Поделитесь своим диагнозом с работодателями, руководителями и близкими коллегами, это может привести к лучшему пониманию и более персонализированной поддержке на работе.

6 **Разработка персонализированной стратегии:**

Разработайте персональные стратегии, учитывающие индивидуальные потребности и предпочтения, например, используйте графические организаторы или диктовку голосом вместо традиционных методов ведения записей. Участвуйте в программах обучения, которые учитывают ваш стиль обучения или могут быть более эффективными для людей с **DYS**.

Основные выводы

Советы для работодателей

Обеспечение инклюзивности и удовлетворение потребностей людей с **DYS**, имеет важнейшее значение для создания справедливых и успешных рабочих мест в современной многообразной рабочей среде.

Расстройства обучения **DYS** создают уникальные проблемы, требующие индивидуальной поддержки и понимания со стороны работодателей, законодателей и заинтересованных сторон.

Путем повышения осведомленности, внедрения разумных адаптаций и формирования культуры поддержки на рабочем месте, организации могут раскрыть весь потенциал работников с **DYS** и содействовать многообразию, равенству и инклюзии на рабочем месте.

Поддерживающая культура на работе

Открытые каналы связи

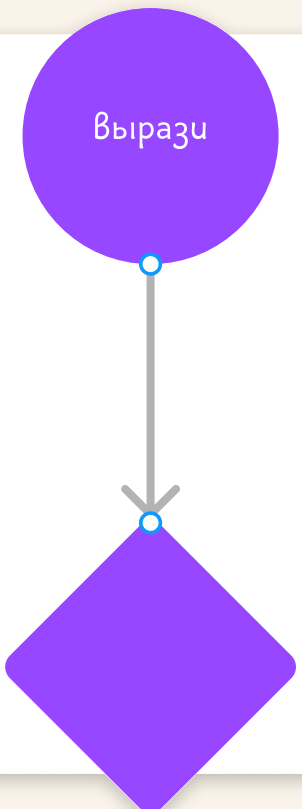
Создайте среду, в которой работники с **DYS** чувствуют себя комфортно, открыто заявляя о своих потребностях, беспокойствах и проблемах, укрепляя доверие, прозрачность и сотрудничество между членами команды.

T

безопасная среда коммуникации

рабочее место

вырази



Группы ресурсов для сотрудников

Создайте группы по ресурсам для сотрудников или сети единомышленников для работников с **DYS**, чтобы они могли общаться, делиться опытом и оказывать взаимную поддержку, способствуя формированию чувства сообщества и принадлежности.



работник

Развитие карьеры и продвижение

Возможности повышения квалификации

- Предоставьте возможности для непрерывного обучения, повышения квалификации и профессионального развития, чтобы работники с расстройствами обучения могли совершенствовать свои навыки и продвигаться по карьерной лестнице.

Программы наставничества и коучинга

- Создайте программы наставничества и коучинга для предоставления руководства, поддержки и поощрения работникам с **DYS**, помогая им преодолевать трудности и достигать своих карьерных целей.

Признание и продвижение

- Отмечайте вклад и достижения работников с **DYS** с помощью наград, повышений и возможностей продвижения по службе, способствуя формированию чувства причастности и мотивации на работе.

Создание инклюзивных рабочих условий



Механизмы урегулирования конфликтов

Внедрите эффективные механизмы урегулирования конфликтов и процедуры подачи жалоб для решения любых вопросов или конфликтов, которые могут возникнуть на рабочем месте, обеспечивая гармоничную и инклюзивную рабочую среду.

рабочее место



Поощрять раскрытие диагноза

Создавайте благоприятные условия, в которых сотрудники будут чувствовать себя комфортно, разглашая своё расстройство обучения, что позволит обеспечить соответствующие приспособления и поддержку.

работник

рабочее место



Практика поддержки на рабочем месте



Внесение разумных корректировок

Внесите необходимые коррективы в задачи, условия труда или процессы, чтобы удовлетворить потребности работников с расстройствами обучения, способствуя обеспечению равных возможностей для всех.

Рабочее место

Доступность



Предоставление консультаций и сервисов поддержки

Обеспечьте доступ к консультированию и сервисам поддержки для работников с DYS, решая вопросы психического здоровья и предоставляя рекомендации по преодолению трудностей на рабочем месте.

Работодатель

Опора



Повышение информированности

Просветите всех сотрудников о расстройствах DYS, чтобы содействовать пониманию, эмпатии и более инклюзивной культуре труда.

Работодатель

Осведомленность



Обеспечение равных возможностей

Гарантируйте сотрудникам с нарушениями обучения равный доступ к возможностям продвижения карьерной лестнице, повышения и программам обучения в организации.

рабочее место

Равенство



Создание сетей поддержки

Содействуйте созданию сетей поддержки или групп ресурсов для сотрудников для людей с нарушением обучения, позволяющих им общаться с коллегами и делиться опытом.

рабочее место

Нетворкинг



Регулярная оценка адаптаций

Регулярно оценивайте эффективность адаптаций, предоставляемого работникам с DYS, и при необходимости вносите коррективы для обеспечения их успеха и благополучия на рабочем месте.

рабочее место

Оценка



Поощрение гибкости

Предлагайте гибкие условия работы или варианты графика работы для удовлетворения разнообразных потребностей сотрудников с **DYS**, что позволит им лучше справляться с рабочей нагрузкой и поддерживать баланс между работой и личной жизнью.

работодатель

Гибкость

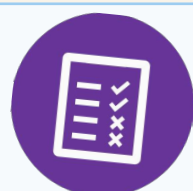


Пример для подражания

Проявляйте лидерство в поддержке инклюзивности и многообразия, выступая за инициативы, направленные на поддержку работников с **DYS** и способствующие формированию культуры принятия и уважения к каждому человеку.

работодатель

Пример



Обеспечение доступного обучения

Предлагайте обучающие программы, учитывающие потребности людей с **DYS**, обеспечивая им необходимые навыки и поддержку для успешной работы.

работодатель

Оценка

Внешнее партнерство и ресурсы

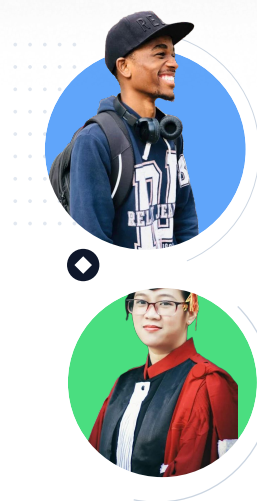
Сотрудничество с организациями, занимающимися инвалидностью

Установите партнерские отношения с организациями, занимающимися инвалидностью и группами поддержки для доступа к ресурсам, услугам поддержки и передовым практикам по адаптации рабочих места для сотрудников с **DYS** и содействия инклюзивности на рабочем месте.



Программы государственной поддержки

Пользуйтесь программами и инициативами государственной поддержки, направленными на содействие трудоустройству лиц с ограниченными возможностями, таких, как службы по трудоустройству, налоговые льготы и гранты на оборудование рабочих мест.



Участие общин и просветительская деятельность

Взаимодействуйте с местными общинами и заинтересованными сторонами, чтобы повысить осведомленность о расстройствах **DYS**, делиться успехами и выступать за большую инклюзию и поддержку работников с **DYS** обществе.



Правовая база и политические инициативы

Европейская опора социальных прав

Принять инициативы ЕС, такие как Европейская опора социальных прав, по созданию инклюзивной среды для отдельных людей с **DYS**.

политика



Разработка национальной политики

Разработать и реализовать национальную политику, подобную политике в Греции и Бельгии, для облегчения перехода учащихся с **DYS** от образования к рынку труда.



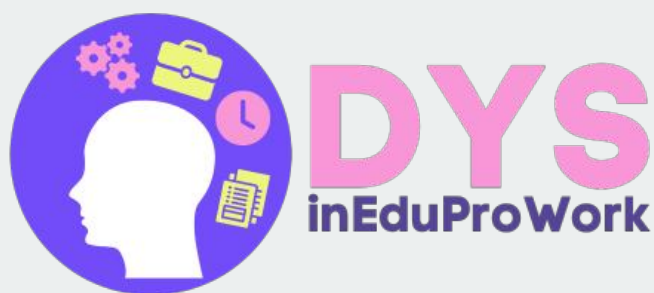
политика

Программы профессиональной подготовки

Разработать специальные программы профессиональной подготовки, аналогичные программам в Бельгии, с учетом потребностей учащихся с **DYS** и расширения их возможностей в плане трудоустройства.



политика



ПРОЕКТ DYS

2023/2024

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

Шрифт ADYS BY KRISTINA KOSTOVA,
Шрифт DESIGN BY DYSLEXIE FONT

Этот проект финансировался при поддержке Европейской Комиссии. Эта публикация отражает мнения только автора, и Комиссия не несет ответственность за любое использование содержащейся в ней информации.



Co-funded by
the European Union