

## 企业中的DYS障碍： 识别、调整和提升

面向希望在工作场所创建包容性环境的管理者、人力资源专业人士和员工  
将DYS障碍转化为企业优势，打造真正包容的工作环境

时长：4小时	模块：4个模块
课程：19节课	受众：管理者、人力资源专业人士、员工
形式：100% 在线，异步学习	机构：N° 11757351875
认证：Qualiopi	价格：面议

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

### 培训描述

这门为期4小时的培训课程面向管理者、人力资源专业人士以及所有希望更好地理解职场中DYS障碍的员工。课程使参与者能够识别不同的DYS类型——阅读障碍、运动协调障碍、计算障碍、拼写障碍——在日常工作情境中，调整工具和支持而不让人感到幼稚，并在企业中重视这些特定类型的优势。培训还探讨了DYS障碍对评估和面试的影响，这一点往往被忽视，并提供具体策略以创建真正包容的工作环境。每个模块结束时都有具体情境模拟，以便立即巩固所学内容。最终，每位参与者都将能够识别迹象，调整自己的实践，并在长期内提供支持。

### 模块概要

模块 1	理解DYS障碍——超越固有观念	5节课
模块 2	调整工具和支持	5节课
模块 3	企业中DYS档案的优势	5节课
模块 4	DYS，评估与职业	4节课

### 教学目标

#### 教学目标

- 识别工作环境中不同类型的DYS障碍及其具体表现
- 理解DYS障碍对日常专业活动的真实影响
- 实施简单有效的调整措施以支持DYS员工
- 在评估和招聘过程中采用包容性做法
- 识别并提升DYS档案带来的独特优势
- 在团队中建立尊重神经多样性的包容文化

### 一般信息

时长	4小时
目标受众	管理者、人力资源专业人士、团队领导、所有希望更好理解职场DYS障碍的员工
先决条件	无，培训面向所有成年受众
费用	Sur devis - TVA non applicable (article 261-4-4° du CGI)
认证	Qualiopi - Attestation de fin de formation
培训机构	DYNSEO - N° de déclaration d'activité : 11757351875

### 第 1 - 什么是DYS? — 一个具体的概述

- DYS的不同类型：阅读障碍、书写障碍、计算障碍、运动协调障碍、语言障碍
- 流行率：100人企业中DYS员工的实际数量
- DYS不是懒惰、缺乏智力或感官问题
- 未被诊断的成年DYS人士及其对自尊的影响

### 第 2 - 工作中的阅读障碍和拼写障碍

- 阅读障碍员工的日常挑战：报告、邮件、会议记录
- 书写障碍：尽管努力但持续存在的拼写错误
- 掩饰：阅读障碍者为隐藏困难而发展的耗能策略
- 经理常见的误解：疏忽与缺乏细心

### 第 3 - 工作中的运动协调障碍和计算障碍

- 运动协调障碍：协调和空间组织困难的工作表现
- 计算障碍：数字、表格和财务数据的困难
- 高风险情境：演示、Excel、会议记录、时间管理
- 运动协调障碍与故意无序之间的混淆

### 第 4 - 经理所看到的与实际发生的情况

- DYS行为的常见误解：错误、延迟、数字混淆
- 内化的羞耻感：艰难学校经历对职业信心的影响
- 掩饰现象：为什么DYS员工看似理解但实际并未完全明白
- 企业未识别DYS时的损失：隐藏技能、人才流失、低绩效

### 第 5 - 情境设置 — 模块 1

- 场景1：口才出众的销售人员发送错误邮件——识别阅读障碍迹象
- 场景2：员工拒绝在白板记录——理解运动协调障碍的表现
- 场景3：财务控制员在Excel中反复出错——适当的管理回应
- 三个场景的回顾与行动要点

### 第 1 - 简单的改造改变一切

- 适应的字体和布局：无衬线字体、行距、背景颜色
- 简化的书面材料：要点、图示、突出颜色代替长段落
- 数字辅助工具：拼写检查器、语音合成、语音输入
- 这些调整对整个团队的益处而非仅针对DYS员工

### 第 2 - 调整书面和口头沟通

- 减少书面压力：优先口头交流、音频报告、视觉摘要
- 包容性会议：提前分发材料，避免强制现场记笔记
- 清晰的多模态指示：书面+口头+视觉的组合
- 真正的适应：调整渠道和格式而非简化内容

### 第 3 - 评估和面试 — 适应而不偏见

- 标准评估格式如何结构性地惩罚DYS档案
- 在不让障碍影响结果的情况下评估实际能力
- 与DYS员工的年度面谈：制定清晰可测量的目标
- 重新平衡那些在不知情中惩罚DYS的评估标准

### 第 4 - 建立可持续支持计划

- 稳固计划的四个要素：安排、跟进、目标、评估
- 与员工共同构建计划而非为其制定
- 保持灵活性：定期调整有效的措施
- 何时动用外部资源：人力资源、职业医学、专家

### 第 5 - 情境设置 — 模块 2

- 场景1：撰写包容性备忘录确保所有人可访问
- 场景2：支持阅读障碍同事准备客户演示
- 场景3：重建运动协调障碍员工的评估和目标
- 三个场景的回顾：工具、调整和关键点

## 模块 3

## 企业中DYS档案的优势

5节课

### 第 1 - DYS更擅长的事情 — 不为人知的优势

- 图像思维与创造力：产生意想不到的连接和原创解决方案
- 整体视角与系统思维：在细节中看到全局
- 韧性与适应能力：多年寻找解决方案锻造的灵活性
- DYS个体擅长的职业：设计、建筑、创业、商业、危机管理

### 第 2 - 如何在不简化为刻板印象的情况下提升这些优势

- 强调优势与贴标签之间的区别
- 在团队中分配角色使DYS人才发挥其优势
- 创造非书面表达空间：口头推介、原型、演示
- 神经多样性对整个团队的贡献——DYS作为创新推动力

### 第 3 - 阅读障碍、运动协调障碍、计算障碍与职业生涯 — 打破无形的天花板

- 为什么DYS人才常被低估：形象问题、选拔困难、缺乏可见度
- 经理在可见度中的角色：如何向管理层推介DYS员工
- DYS人才在支持下可发展的领域：沟通成果、管理职业形象
- 著名DYS领导者和企业家的例子及其启示

### 第 4 - 提高团队意识，建立包容文化

- 在不透露诊断的情况下谈论不同工作风格和需求
- 集体培训作为预防工具：DYS意识团队的优势
- 创造调整格式不被视为弱点的环境
- DYS包容性对整个团队的贡献

### 第 5 - 情境设置 — 模块 3

- 场景1：使阅读障碍同事能够在不受障碍影响下捍卫项目想法
- 场景2：管理运动协调障碍候选人的项目负责人选拔流程
- 场景3：构建团队DYS意识提升而不针对特定个人
- 三个场景的回顾：姿态、格式和关键点

## 模块 4

## DYS，评估与职业

4节课

### 第 1 - 年度评估 — 这在不知不觉中扭曲了一切

- DYS障碍如何在评估者未察觉时影响评估
- 区分实际贡献与形式以进行公正评估
- DYS员工在面谈前可采取的措施以客观化贡献
- 重新平衡结构性惩罚DYS档案的评估标准

### 第 2 - 面试与选拔 — 调整格式而不降低水平

- 标准面试格式对DYS候选人的不利因素
- 通过替代格式评估相同能力：口头面试、实际模拟、作品集
- DYS包容性招聘：大企业采取的措施
- 招聘面试调整的法律规定

### 第 3 - 促销与晋升 — 隐形天花板

- DYS档案常被低估的原因：感知形象、错误记忆、选拔格式
- 经理在可见性和晋升中的角色
- 有利于DYS优势的职位和环境：智能职业引导
- DYS人士在支持下可发展的内容：沟通成果、导航隐性规则

### 第 4 - 情境设置 — 模块 4

- 场景1：重建阅读障碍员工的公平年度评估
- 场景2：为阅读障碍候选人的申请在评审团中辩护

- 场景3：制定阅读障碍员工的职业发展规划绕过障碍
- 培训总结：关键点、立即改变的措施、可查阅资源

## 教学方式

---

- 在线培训或现场培训，根据需求定制
- 互动教学法结合理论输入和实际情境模拟
- 每个模块结束时的具体案例研究以立即应用
- 提供实用资源：调整工具、沟通模板、评估网格
- 培训结束时颁发出席证明和个性化行动计划

---

[www.dynseo.com/nos-formations](http://www.dynseo.com/nos-formations) | [contact@dynseo.com](mailto:contact@dynseo.com) | 09 66 93 84 22

Document établi par DYNSEO - 最后更新：2026年5月