

**ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ ПОДРОСТКОВ И
МОЛОДЫХ ВЗРОСЛЫХ С ВЫРАЖЕННЫМИ
МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ К РЕГУЛЯРНОЙ
ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ НА БАЗЕ
АДАПТИРОВАННЫХ МАСТЕРСКИХ «ОБЫЧНОЕ
ДЕЛО»**



Москва - 2025

Оглавление

Пояснительная записка	3
Введение	4
Целевой раздел	5
Принципы и подходы	5
Особенности целевой группы	7
Цели подготовки к регулярной трудовой деятельности и особенности профориентационной работы	9
Организационно-содержательный раздел	12
Создание адаптированной среды	12
Алгоритм включения в трудовую деятельность на базе мастерских	13
Общая организация работы мастерских	16
Образовательная поддержка	29
Оценочный раздел	31
Функциональные пробы	31
Мониторинг в мастерских	33
Добровольная независимая аттестация трудовых навыков	36
Приложение 1. Анкета	38
Приложение 2. Памятка о пробном дне	41
Приложение 3. Соглашение на 8 трудовых проб	43
Приложение 4. Соглашение на учебную стажировку	45
Приложение 5. Соглашение на производственную стажировку	47
Приложение 6. Программа развития	49
Приложение 7. Формы функциональных проб	50
Приложение 8. Аттестационная форма «Нанесение воска»	58
Приложение 9. Визуальная инструкция	59
Приложение 10. Описание практики «Трудовые мастерские «Обычное дело»	60

Пояснительная записка

Программа «Обычное дело» направлена на подготовку подростков и молодых людей с выраженными ментальными особенностями в возрасте от 14 до 35 лет, включая тех, кто имеет опыт сиротства, к регулярной трудовой деятельности и профессиональному самоопределению.

Под выраженными ментальными особенностями понимается снижение интеллекта и связанное с ним когнитивное недоразвитие (умственная отсталость от умеренной до тяжёлой степени). Кроме того, у таких людей могут наблюдаться расстройства аутистического спектра, нарушения поведения, синдром Дауна, детский церебральный паралич (ДЦП) и другие сопутствующие заболевания. Эти ребята сталкиваются как с физическими, так и с психическими ограничениями, поэтому не все виды трудовой деятельности им подходят. Когнитивное недоразвитие усложняет формирование у них необходимых мотивационных установок через теоретические или демонстрационные упражнения. Их включение в трудовую занятость требует применения адаптированных методов, аналогичных тем, что используются в других продуктивных видах деятельности, таких как творческие занятия или обслуживающий труд.

Стартовые адаптационные возможности и степень овладения практическими навыками, которые обеспечивают независимость в повседневной жизни и трудовой деятельности, зависят, с одной стороны, от индивидуальных особенностей личности, а с другой – от предоставленных условий для реализации способностей. В связи с этим программа включает разделы, направленные на создание адаптированных условий, а также инструменты оценки индивидуальных особенностей и возможностей подростков и молодых взрослых с ментальными нарушениями в контексте трудовой занятости.

Реализация программы требует слаженной работы команды специалистов. Для проведения входной диагностики и развивающих занятий, направленных на освоение профессионального словаря, развитие зрительно-моторной координации и формирование элементарных математических навыков, необходимых для трудовой деятельности, необходим специалист с дефектологическим образованием. Руководители мастерских должны обладать знаниями о производственном процессе, характерном для возглавляемой мастерской или студии, а также понимать особенности целевой группы. Для оценки результативности программы могут привлекаться внешние эксперты.

Учитывая важность универсальных адаптационных умений и навыков в трудовой деятельности, программа «Обычное дело» реализуется без привязки к конкретной профессиональной сфере. Она направлена на создание условий, в которых человек с выраженными ментальными особенностями может быть включён в общий социально-трудовой процесс. Таким образом, профориентация людей с выраженными ментальными особенностями рассматривается как часть процесса их общей социализации. Этот процесс включает последовательное внешнее сопровождение и создание специальных условий на всех этапах обучения, способствующих реализации и развитию личности.

Поскольку сформированные компетенции определяют возможность человека с ментальными особенностями включаться на том или ином уровне в социальные отношения, основной единицей профориентационной работы в программе выступает не профессия, а компетенция – как личностная способность и как освоенный способ действия.

Введение

Трудовая занятость для людей с особыми потребностями важна не только как способ повышения самооценки и развития личности, но и как экономический путь к самостоятельной жизни. Она помогает таким людям перейти из статуса получателя социальных услуг в статус трудоустроенного и налогоплательщика. Это подтверждают данные социологического исследования, проведённого O+K Research: подавляющее большинство российских семей, воспитывающих молодых взрослых с расстройствами аутистического спектра (РАС) и/или интеллектуальными нарушениями, считают поиск оплачиваемой работы приоритетом и планируют искать возможности трудоустройства в будущем. Однако, согласно исследованию Фонда помощи детям и молодёжи «Обнажённые сердца», включённость людей с аутизмом и/или интеллектуальными особенностями в трудовую деятельность в любой форме не превышает 2% (<https://api.nakedheart.online/storage/literature/30/pdf-2f375c544f5f1913947286ab1cbcfе01.pdf>). Это означает, что абсолютное большинство таких молодых людей после завершения образования становится полностью зависимыми от помощи окружающих, и со временем эта ситуация лишь усугубляется.

По данным исследования, проведённого в рамках проекта Everland и агентства Царегородцевой

(<https://www.asi.org.ru/news/2022/10/19/v-rossii-44-lyudej-s-invalidnostyu-ishhut-rabotu/>), 48% людей с инвалидностью в России остаются без работы. Одной из ключевых причин является низкий уровень компетентности молодых людей с ментальными нарушениями как в операционно-технической сфере навыков, так и в коммуникативно-организационной. Как отмечалось на X Всероссийском съезде руководителей организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (7–8 июля 2022 г.), в докладе И.А. Бобылёвой «Научно-обоснованные подходы к системе оценки готовности выпускников к самостоятельной жизни и их успешности», компетентность в сфере трудовых и профессиональных отношений занимает второе место по значимости после общегражданских навыков. Формирование таких компетенций возможно только в условиях, где подросток или молодой взрослый может примерить на себя роль работника. Это требует создания практических условий, в которых человек с ментальными нарушениями будет включён в трудовой процесс.

При разработке программы мы опирались на материалы Европейского союза сопровождаемого трудоустройства (EUSE): <https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSEToolkit-2010.pdf>, а также на собственный опыт качественных исследований и ранее реализованных проектов в области организации трудовой занятости молодых людей с ментальными нарушениями.

Практика сопровождаемого трудоустройства в России находится в стадии становления. В последние годы многие организации активно занимаются вопросами трудовой занятости людей с инвалидностью:

РООИ «Перспектива» помогает людям с инвалидностью найти работу, делая упор на подбор вакансий и создание специальных условий на рабочем месте. Основное внимание уделяется людям с двигательными ограничениями.

Фонд «Лучшие друзья» содействует трудоустройству людей с нарушением интеллекта, включая в процесс реализации практики друзей-волонтеров, которые оказывают помощь людям с ментальными особенностями.

Производственно-интеграционные мастерские (г. Псков) и мастерские ЦЛП (г. Москва) ориентированы на социальную и трудовую реабилитацию. Однако в этих моделях человек с ментальной инвалидностью чаще выступает получателем социальных услуг, что не соответствует полноценным трудовым отношениям.

Всё получится! Проект помогает молодым людям с ограниченными возможностями здоровья определиться с профессией и приобрести первый опыт работы. Подопечные получают психологическую поддержку, учатся составлять резюме и проходить собеседования, развивают базовые профессиональные и гибкие навыки. После трудоустройства сотрудники проекта помогают людям адаптироваться на рабочем месте и готовят работодателей к приёму коллег с инвалидностью: проводят тренинги и консультации по инклюзии.

Мастер ОК. Центр трудоустраивает жителей Петербурга с инвалидностью: проводит психологическую диагностику, подбирает вакансии и курирует на рабочем месте. Подопечные могут воспользоваться программой социально-психологической адаптации — она помогает стать более общительными и подготовиться к самостоятельной жизни. У проекта также есть свои мастерские керамики, столярного и швейного дела, где соискатели получают первый опыт работы и учатся взаимодействовать в коллективе

Целевой раздел

Принципы и подходы

Ратификация Россией в 2012 году Конвенции ООН о правах инвалидов, принятие закона об образовании (2013 год) и внедрение ФГОС для детей с ОВЗ (2016 год) оказали значительное влияние на изменение содержания образовательных программ и способствовали расширению вариативности форм образования.

Сформулирован в конце 1960-х – начале 1970-х гг. принцип нормализации [К. Грюневальд, Б. Нирье] определяет направление работы по подготовке к регулярной трудовой занятости и профориентации людей с выраженными ментальными нарушениями. Под нормализацией понимается создание условий повседневной жизни человека с инвалидностью настолько возможно таких же условий, как и жизни нормотипичных людей. Это включает соблюдение повседневного и годового ритма жизни: подъём, умывание, регулярные приёмы пищи, досуг, занятость за пределами дома, чередование будней и выходных, наличие работы и/или учёбы, каникул, отпусков и праздников. Человек с инвалидностью, как и нормотипичный человек, должен иметь возможность развиваться: учиться, работать, заниматься творчеством, общаться и пользоваться всеми социальными благами общества – транспортом, здравоохранением, образовательными и культурными учреждениями. Подход, при котором нарушение само по себе не рассматривается как препятствие, меняет образовательные практики с знаниево-центристских на гуманистические, ставя в центр развития уникальную, саморазвивающуюся личность. Процесс подготовки к трудовой занятости ставит целью не только формирование

профессиональных навыков, но и развитие личности, вне зависимости от степени выраженности нарушений.

Современная профессиональная деятельность демонстрирует, что успешное участие в работе во многом зависит не от конкретных профессиональных умений, а от личностных качеств и социальных навыков. Социологические и психологические исследования (Волосков И.В., Л.М. Спенсер, С.М. Спенсер) подтверждают, что адаптивные навыки, или "soft skills", играют ключевую роль в успешной интеграции в трудовую деятельность.

Soft skills («гибкие» навыки) появились как концепция в 1970–1990 годы. Они представляют собой социальные и адаптивные навыки, которые не привязаны к конкретной предметной области, но оказывают значительное влияние на профессиональные успехи. К таким навыкам относятся мотивированность, коммуникабельность, адаптивность и обучаемость.

Авторы (Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. и др.), разрабатывающие современные концепции профориентации, выделяют три базовых принципа:

Непрерывность. Профориентационная работа должна сопровождать человека в долгосрочной перспективе, начиная с подросткового возраста и продолжаясь во взрослой жизни.

Социальное партнёрство. Профориентация становится сетевым процессом, в который включены различные социальные институты: работодатели, образовательные и социальные организации, центры занятости, профессиональные учебные заведения, общественные организации и средства массовой информации.

Практикоориентированность. Погружение подростков и молодых взрослых с ментальными нарушениями в реальную профессиональную среду позволяет им осознать свои предпочтения и сформировать отношение к трудовой деятельности.

Согласно этим принципам, профориентация рассматривается как процесс сопровождаемого профессионального самоопределения, учитывающий возрастные и личностные особенности. Это включает отношение к труду, навыки поведения в коллективе, самоконтроль, самооценку, умение справляться с трудностями и планировать свою деятельность.

Исследование Фонда помощи детям и молодёжи «Обнажённые сердца» отмечает важность раннего начала подготовки к трудовой деятельности людей с ментальными нарушениями, начиная с подросткового возраста. Ключевыми факторами являются развитие социальных навыков и мотивации к труду. Адаптивные навыки, такие как планирование, саморегуляция и управление нежелательным поведением, определяют успешность трудоустройства. Их оценка требует вовлечения самого подростка, специалистов и родителей.

Современные подходы к профориентации акцентируют внимание на развитии гибких адаптационных навыков, таких как личностные, коммуникативные и деятельностные компетенции. Эти навыки способствуют успешной интеграции человека в трудовые и социальные процессы, обеспечивая его самостоятельность и реализацию потенциала.

Особенности целевой группы

Целевая группа. Подростки и молодые люди в возрасте от 14 до 44 лет с выраженными ментальными особенностями, включая имеющих опыт сиротства. Под выраженными ментальными особенностями понимаются снижение интеллекта и связанное с ним когнитивное недоразвитие (умственная отсталость от

умеренной до тяжёлой степени). Дополнительно могут присутствовать расстройства аутистического спектра, нарушения поведения, синдром Дауна, детский церебральный паралич (ДЦП) и другие сопутствующие заболевания. Эти люди сталкиваются как с физическими, так и психическими ограничениями, что делает многие виды трудовой деятельности для них недоступными. Когнитивное недоразвитие ограничивает их способность к мотивации через теоретические или демонстрационные упражнения, что требует адаптированных подходов в трудовой занятости. Большинство (около 80%) подростков и молодых людей целевой группы имеют опыт сиротства, то есть воспитывались в институциональных учреждениях. Стартовые адаптационные возможности и уровень практических навыков, позволяющих быть независимыми в повседневной жизни и трудовой деятельности, зависят от индивидуальных особенностей и предоставленных условий для самореализации.

Качественные характеристики групп

Умеренная умственная отсталость

Познавательная деятельность: основывается на действиях по образцу и подражанию. Перенос усвоенных действий возможен только при многократном повторении в практических ситуациях. Выполнение алгоритмов стабильно при минимальном объёме нового материала, который должен быть логически выстроен и закреплён в упражнениях.

Ориентировка в окружающем пространстве: могут ориентироваться в близлежащем окружении, знать маршрут до пункта назначения и обратно, пользоваться транспортом и совершать покупки в магазине.

Навыки чтения, письма, счёта: большинство овладевают чтением, письмом и простыми счётными операциями (без перехода через разряд). Денежные операции возможны, но только в пределах целых сумм. Трудности возникают при совмещении покупки товара, денежного расчёта и коммуникации с продавцом.

Коммуникация: поддерживают ситуативный контакт, иногда самостоятельно проявляют интерес к взаимодействию. Эмоционально чувствительны к восприятию себя со стороны партнёра. Словарный запас ограничен, понимание обращённой речи требует дополнительных средств (жесты, изображения).

Речевые навыки: ограничены уровнями от отдельных слов до аграмматичных фраз. Нарушения звукопроизношения сохраняются на протяжении всей жизни.

Автономность: сформированы гигиенические навыки и навыки самообслуживания (питание, одевание), однако выполнение более сложных бытовых операций (уборка, мытьё посуды) затруднено из-за слабой моторики и недостаточной концентрации.

Трудовые навыки: способны к освоению несложных операций, преимущественно ручного труда. Мотивация чаще связана с социальными потребностями (общение, нахождение вне дома), чем с осознанием трудовой деятельности как социально значимой.

Тяжёлая умственная отсталость

Познавательная деятельность: ограничена отдельными операциями или предметными действиями. Освоение нового требует совместных действий с взрослым и частого сопровождения. Самоконтроль практически отсутствует.

Ориентировка: возможна только в знакомой обстановке. В незнакомых ситуациях теряются, не могут пользоваться инфраструктурой общественных мест без помощи.

Навыки чтения, письма, счёта: не овладевают, но способны выделять предметы из ряда других и соотносить их по определённым характеристикам. Информация лучше усваивается при визуальном сопровождении.

Коммуникация: пассивны, ответная реакция замедлена. Общение ограничено знакомыми людьми, к которым проявляют эмоциональный интерес. Используют альтернативные средства коммуникации.

Гигиена и самообслуживание: навыки сформированы частично. Выполнение требует постоянного напоминания, контроля или помощи.

Трудовая деятельность: способны выполнять отдельные ручные операции с частыми перерывами и в условиях постоянного сопровождения. Мотивация к труду крайне низкая.

Социализация: сохраняется зависимость от сопровождающих. Социализация возможна только в строго адаптированных условиях.

Общие выводы

Целевая группа характеризуется значительным диапазоном когнитивных и социальных возможностей, которые определяют подходы к их обучению и трудовой занятости. Для обеих подгрупп важна адаптация методов обучения, создание благоприятных условий для трудовой деятельности и постоянная поддержка, позволяющая максимально развивать их социальные и трудовые навыки.

Цели подготовки к регулярной трудовой деятельности и особенности профориентационной работы

Программа направлена на подготовку подростков и молодых людей с выраженными ментальными особенностями к регулярной трудовой деятельности и профессиональному самоопределению.

Способность к обобщению и присвоению общественного опыта у данной категории специфична, как и сам процесс их социализации. Основываясь на принципах нормализации (К. Грюневальд, Б. Нирье), построение профориентационного маршрута для этой группы важно рассматривать с позиции:

- принятия самооценности человека, независимо от степени его ограничений;
- саморазвития личности как естественной потребности;
- учёта имеющихся возможностей как основы развития;
- уважения индивидуальных особенностей;
- развития способностей как природной предпосылки обучения.

Трудовое обучение данной категории лиц реализуется без привязки к конкретной профессиональной сфере. Оно направлено на создание специальных условий, которые позволяют человеку с ментальными особенностями быть включённым в общий социально-трудовой процесс. Профориентация в данном случае рассматривается как часть общего процесса социализации, включающего последовательное сопровождение и создание условий для реализации и развития личности.

Формирование компетенций определяет возможность людей с ментальными нарушениями включаться в социальные отношения. Основной единицей профориентационной работы является не профессия, а компетенция как персональная способность и освоенный способ действия.

Уровни социальной активности

В зависимости от степени самостоятельности в овладении компетенциями выделяют три уровня социальной активности:

Группа с физиологическим уровнем активности

Особенности:

Активность направлена на удовлетворение элементарных физиологических потребностей (еда, туалет).

Зависимость от посторонней помощи в одевании, приёме пищи, соблюдении правил поведения.

Пассивность, обособленность, отсутствие стремления к контактам.

Речь на уровне отдельных слов, предпочтение невербальной коммуникации.

Трудовая деятельность:

Способны к выполнению простейших ручных операций (положить, снять и т. д.).

Требуется постоянная стимуляция и помощь извне.

Группа с ситуативным уровнем активности

Особенности:

Активность зависит от конкретной ситуации, возможна в привычной обстановке.

Частичное владение гигиеническими навыками и самообслуживанием.

Интерес к деятельности кратковременный и неустойчивый.

Охотно идут на контакт, но не поддерживают его самостоятельно.

Трудовая деятельность:

Могут овладеть последовательной цепочкой бытовых и трудовых действий при сопровождении.

Сформированные навыки стойки при постоянной поддержке и идентичности среды.

Группа с достаточным (гетерономным) уровнем активности

Особенности:

Автономны в быту, следят за внешним видом, соблюдают правила поведения.

Поддерживают избирательные отношения, стремятся к контактам.

Умеют адаптироваться в знакомой среде, хотя в незнакомой могут теряться.

Пытаются планировать будущее, но критичность планов ограничена.

Трудовая деятельность:

Удерживаются в трудовых процессах, осваивают технологические цепочки.

Предпочитают знакомые виды работ, требуют времени для адаптации.

Активность репродуктивна, инициативность отсутствует.

Варианты организации социально-трудовой жизни

В зависимости от стартовых возможностей и сформированности адаптационных навыков выделяют (Новиков М.Л., Маслова Е.П., Коновалов С.В., Царев А.М.):

Сопровождаемая трудовая деятельность:

Трудоустройство в специализированных мастерских или на открытом рынке труда с учётом особых потребностей.

Сопровождаемая социальная занятость:

Включает трудовую, бытовую, досуговую и социально-коммуникативную деятельность в формате социальных услуг.

В обоих случаях обучение трудовым навыкам продолжается, а степень овладения ими не должна быть препятствием для включения в социально-производственные отношения. Чаще всего требуется постоянное сопровождение в лице куратора или наставника.

Роль сопровождающего:

Помощь в обучении трудовым навыкам.

Содействие в социальной адаптации, включая презентацию себя работодателю и трудовому коллективу.

Помощь в налаживании контактов, проезде до рабочего места и адаптации в трудовой среде.

Основные выводы

Профориентационная работа с подростками и взрослыми с выраженными ментальными особенностями является частью общего процесса социализации. Она реализуется в условиях постоянного сопровождения, при котором успех определяется развитием личностных и индивидуальных способностей, что является неотъемлемым компонентом качества жизни.

Организационно-содержательный раздел

Создание адаптированной среды

Необходимым условием для трудоустройства подростков и молодых людей с ментальными особенностями является прохождение учебно-тренировочного этапа в адаптированной среде. Международный опыт («Профессиональное училище Life», Финляндия; модель «Клубный дом», США) подтверждает эффективность таких условий. Под адаптированной средой, как указывает А.Л. Битова, понимается формирующая среда, способствующая успешной адаптации и реализации имеющегося потенциала на максимально возможном уровне самостоятельности.

Характеристики адаптированной среды

Наглядность трудовой деятельности:

Атрибуты трудовой деятельности представлены визуально и подробно.

Характер отношений и ответственность сторон фиксируются в документах на ясном языке.

Объём документации адаптируется под индивидуальные возможности стажёра (подросток или молодой взрослый на учебно-тренировочном этапе).

Оформление трудовых отношений:

Важно, чтобы с самого начала стажеры почувствовали, что трудовая занятость отличается от других видов деятельности, например от игры и обучения.

Заключение соглашений и договора:

Трудовые отношения документируются (анкета, заявление, соглашение, договор).

Документы составляются на ясном языке, позволяя стажёру осознать свои права и обязанности.

Правила работы:

Обсуждаются с участниками, формулируются на простом языке и визуализируются.

Согласие с правилами могут фиксироваться в приложении к договору.

Алгоритм включения в трудовую деятельность на базе мастерских День открытых дверей

Посещение дня открытых дверей

Молодой человек знакомится с мастерскими и отмечает свои данные в регистрационном листе (ФИО, дата рождения).

При наличии сопровождающих их данные также вносятся в регистрационный лист.

На основе регистрационного листа администратор готовит анкету с внесёнными данными (ФИО, дата рождения).

Заполнение анкеты и согласия на обработку данных

Молодой человек или его семья фиксируют в анкете вывод о соответствии предложений мастерских их запросам (см. Приложение 1).

Анкета содержит основные вопросы о текущем статусе молодого человека (учёба, работа, социальные услуги, поддержка).

В случае положительного ответа выдаётся памятка о пробном дне (см. Приложение 2).

Пробный день

Памятка для пробного дня

В памятке указаны:

время и продолжительность пробного дня (9:00–13:00, 14:00–16:00);

содержание пробного дня;

инструкции по записи через WhatsApp;

список необходимых документов (паспорт, СНИЛС, ИПРА, медицинские справки и др.).

возможность обеда;

QR-коды сайта и групп в социальных сетях.

Запись на пробный день

Руководитель дня открытых дверей согласует дату и время.

Информация доводится до мастеров и сообщается администратору.

Проведение пробного дня

Молодой человек:

регистрируется в журнале посещений;

подписывает заявление и согласие на обработку персональных данных;

имеет индивидуальное сопровождение;

по итогам пробного дня принимает решение о дальнейшем участии.

Трудовые пробы

Оформление соглашения на 8 трудовых проб

Стажер заключает соглашение на 8 трудовых проб (см. Приложение 3).

Соглашение включает обязанности стажёра (посещение смен по согласованному графику, соблюдение правил мастерских, выбор мастерской).

Проведение 8 трудовых проб

Трудовые пробы длятся от двух недель до одного месяца в зависимости от графика.

Происходит встреча стажера с директором.

Стажер выбирает мастерскую для учебной стажировки.

Если стажер выдерживает график трудовых проб, при его согласии и рекомендации мастера заключается соглашение на двухмесячную учебную стажировку.

Учебная стажировка

Оформление соглашения на учебную стажировку

Стажер заключает соглашение на учебную стажировку (см. Приложение 4).

Соглашение включает обязанности стажёра (посещение смен по согласованному графику, соблюдение правил мастерских, прохождение функциональных проб и аттестации).

Проведение учебной стажировки

Учебная стажировка длится 2 месяца.

Стажёр осваивает технологическую цепочку с постепенным снижением уровня помощи.

Включает прохождение функциональных проб, организованных руководителем образовательной программы (см. Приложение 5).

Администратором заводится папка личных документов стажера - индивидуальный маршрут включения в трудовую деятельность.

Взаимодействие методиста с родителями для прояснения приоритетов семьи в области трудоустройства, перечня актуальных активностей, которые отражаются в программе развития (см. Приложение 6).

С учётом результатов встречи с родителями и проведения функциональных проб для постановки трудовых и образовательных задач проводятся консилиумы.

Сопровождение мастером или разным наставником.

По завершении стажировки проводится аттестация.

Производственная стажировка

Оформление соглашения на производственную стажировку

Стажер заключает соглашение на производственную стажировку.

Соглашение включает обязанности стажёра (посещение смен о согласованному графику, соблюдение правил мастерских, прохождение аттестации, подготовка к трудоустройству).

Проведение производственной стажировки

Минимальная длительность производственной стажировки составляет 2 месяца.

Максимальная длительность производственной стажировки составляет 6 месяцев.

Стажер осваивает технологическую цепочку с постепенным снижением уровня помощи, переходит в производству полезного продукта.

Сопровождение мастером или разным наставником.

Стажер проходит аттестацию, регистрируется на портале Госуслуги, оформляет медицинскую книжку.

Трудоустройство

При наличии квотированных рабочих мест обсуждение и выбор кандидатов с учётом критериев: более мотивирован, более подготовлен.

Согласие молодого человека фиксируется, определяется ставка (полная, частичная).

Трудоустройство сопровождается специалистом службы занятости или мастером.

В день трудоустройства осуществляется регистрация на портале «Работа в России».

Специалист по кадрам готовит трудовой договор, с которым кандидат знакомиться доступным способом и подписывается.

Трудоустройство может быть на полную ставку, в также на 0,25 ставки; 0,5 ставки; 0,75 ставки.

Проводятся занятия по юридическим основам трудовых отношений.

Ключевые участники процесса

Руководители дня открытых дверей – организация мероприятий, сбор анкет, помощь в оформлении соглашений.

Администратор – оформление анкет, ведение базы данных, контроль этапов маршрута.

Методист – взаимодействие с семьёй, составление программы развития.

Руководитель программы обучения – постановка образовательных задач, организация аттестации.

Мастера – (руководители мастерской, студии, сервисной службы) сопровождение стажеров, участие в консилиумах, рекомендация кандидатов, постановка трудовых задач, сопровождаемое трудоустройство, включая учёт рабочего времени и объёма работы.

Равные наставники – молодые взрослые, достигшие высоких результатов в труде, самостоятельно выполняющие работу, соблюдающие правила мастерской. Обучают стажеров и получают вознаграждение за труд.

Примечания

Все этапы сопровождаются согласованием с молодым человеком и его семьёй.

В процессе предусмотрена гибкость, исходя из функциональных возможностей и потребностей участников.

Каждый этап предполагает постепенное усложнение задач с обязательной оценкой результатов. При необходимости возможен возврат на предыдущий этап.

Применяется модель «равный обучает равного» с закреплением наставников из числа сотрудников с ментальными нарушениями. Все документы находят отражение в индивидуальном маршруте включения в трудовую деятельность и базе данных.

Оплата труда

Мастера ведут учёт рабочего времени и объём работы для расчёта вознаграждения.

Получение вознаграждения закрепляет связь между трудом и оплатой.

Программа предусматривает «карьерную лестницу» по оплате труда:

неоплачиваемая стажировка: стажёр осваивает технологическую цепочку с постепенным снижением уровня помощи;

оплачиваемая стажировка: стажёр производит полезный продукт, оплачиваемый по установленным тарифам;

работа по договору: возможны различные формы договоров (гражданско-правовой, с самозанятым, трудовой).

Основные выводы

Адаптированные условия и сопровождающая поддержка являются ключевыми факторами успешного трудоустройства подростков и молодых людей с ментальными особенностями. Программа направлена на поэтапное развитие трудовых компетенций, что способствует их социализации и личностному росту.

Общая организация работы мастерских

Мастерские

Полиграфическая мастерская

Основная продукция, которую изготавливает полиграфическая мастерская - это дидактические визуальные карточки, альбомы, визитки.

Производственные участки полиграфической мастерской соответствуют полному циклу необходимых операций для их изготовления: печать (принтер,

ризограф), ламинирование, разрезание (с помощью ручного или лазерного резака), брошюрование, прикрепление липучки.

Отдельные технологические операции: нанесение изображения с помощью термопресса, копирование и сканирование документов.

Столярная мастерская

Столярная мастерская занимается, производством изделий и сувениров из различных столярных материалов и древесины, с использованием специального деревообрабатывающего оборудования и инструментов, а так же декоративной обработкой древесины.

Стажеры изучают основной инструмент (ручной и электрический) столяра, сортамент древесины, основы обработки древесины морилкой, лаком и принцип вождения, принцип работы и приёмы работы на различной оборудовании например, сверлильный станок, шлифовальная машина, токарный станок, рейсмусовый станок и другие станки. Более продвинутые мастера изучают принцип и основы работы станка ЧПУ (числовое программное управление)

Швейная мастерская

В швейном мастерской стажеры осваивают профессии швеи, закройщика, утюжильника. Стажеры и работники выполняют ручные работы по пошиву, намеловке и выкраиванию деталей, а также машинные работы (прямые строчки: стачивание, стегание).

В мастерской изготавливают прихватки, грелки для чайников, декоративные наволочки для подушек, блузы и юбки простых конструкций и стёганной одежды (фуфаяк и жилетов).

Мастерская батика

В мастерской стажеры и работники делают эскизы и расписывают ткань специальными красками, применяя специальные техники нанесения красителей, средства и инструменты: стеклянные трубочки для нанесения резервирующего состава, рама для натяжения ткани, анилиновые красители, натуральный шёлк, акриловые краски для ткани, пальцы, кисти, гуашь для эскизов.

Здесь изготавливают платки, панно, купоны для одежды и прихваток, расписывают футболки и шоперы.

Бумажная мастерская

В бумажной мастерской изготавливаются китайская бумага и бумажные пакеты. Основные операции для изготовления китайской бумаги: мять и рвать старую бумагу, с помощью блендера делать бумажную массу, отжимать и раскладывать бумажную массу для просушки на специальные рамки сетки. Далее бумага декорируется, используется для изготовления открыток или упаковок.

Основные операции для изготовления бумажных пакетов: изготовление макета, включая его декорирование, сборка пакета по макету. Бумажные пакеты применяются для упаковки изделий мастерских.

Театральная мастерская

Театральная мастерская - это особая среда, где каждый участник может проявить себя, почувствовать уверенность и стать частью театрального процесса.

В театральной мастерской участники осваивают:

актёрское мастерство: выразительно говорить, двигаться на сцене, взаимодействовать друг с другом, вживаться в роли, импровизировать;

сценическую речь: правильно интонировать и передавать эмоции через голос;

сценическое движение: выражать эмоций через движения, применять базовые элементы пластической выразительности;

основы театрального дела: знать различные аспекты театральной постановки: реквизит, костюмы, декорации, музыкальное сопровождение, свет.

работу в команде: взаимодействовать с другими участниками, слушать и слышать друг друга, работать ради общей цели;

творческое мышление: придумать персонажей, создать свои истории, импровизировать.

Стажеры могут работать в дальнейшем актёрами, помощниками режиссёра, костюмерами и реквизиторами, монтажниками сцены, администраторами, рабочими сцены.

Мастерская предлагает подготовку спектаклей, театральных перфомансов, интерактивных постановок, мастер-классов по актерскому мастерству и сценической речи.

IT-мастерская

IT-мастерская занимается разработкой, поддержкой и развитием IT-продуктов организации, выполняет задачи по автоматизации и анализу данных. Сейчас это сайт, приложение ЭМО, CRM-система, анализ выгрузок мониторинга. Стажеры осваивают профессии: графический дизайнер, веб-дизайнер, HTML-верстальщик, frontend-разработчик, backend-разработчик.

Мастерская работает полностью удаленно. Порог входа достаточно высок: помимо навыков самоорганизации требуются профессиональные знания и навыки. Все потенциальные стажеры выполняют тестовое задание по выбранной специализации.

Студия арт-дизайна

В студии арт-дизайна стажеры и работники декорируют изделия, изготовленные в столярной мастерской: шкатулки, подставки под телефоны, яйца, заколки, фигурки животных. Здесь делают рисунки, который потом используются для дизайна блокнотов, чашек.

Музей живых бытовых историй (ЖБИ)

В музее ЖБИ стажеры осваивают профессию экскурсовода и архивариуса. Они изучают информацию про экспонаты, распределяют их по категориям и заносят в архив; пишут таблички с описанием экспонатов и правила их использования; печатают и ламинируют таблички, размещают их в экспозиции музея; разбирают и учат экскурсионные тексты на различные темы, подбирают вспомогательный материал.

Стажеры и работники готовят и проводят экскурсии по экспонатам музея, экскурсии по центру и рабочим мастерским.

Креативная мастерская

Креативная мастерская – площадка для реализации творческих способностей ребят и демонстрация им дополнительных возможностей в трудовой занятости. Мастерская является своеобразной лабораторией по проверке гипотез и

идей, она даёт возможность развивать креативность и включать ребят на позиции со-организаторов, учитывать мнение ребят в вопросах, касающихся их интересов. Мастерская развивает умение видеть и решать проблему, креативность, командная работа.

Продукты и услуги мастерской: разработка дизайна новой продукции мастерских, разработка и проведение рекламных кампаний новой продукции, проведение событий и специальных проектов, а также их продвижение, разработка дизайна мерча и сувенирной продукции. Стажеры осваивают профессии художника и веб-дизайнера, видеомейкера и фотомейкера, ведущего событий, аниматора.

Ткацкая мастерская

В ткацкой мастерской стажеров учат основным приёмам ткачества, а также навыкам применения полученных знаний и умений в практической деятельности. Стажеры овладевают технологическими приёмами ручного ткачества, учатся самостоятельно создавать изделия по разработанным эскизам, подбирать и сочетать цвета в изделии, находить дизайнерское решение, познают свойства материалов, экспериментируют с ними и учатся пользоваться инструментами.

Свечная и парфюмерная мастерские

В свечной и парфюмерной мастерской стажеры изготавливают свечи из пчелиного воска старинным методом окунания, ароматические свечи и саше из соевого воска, варят мыло, по своим свойствам не уступающее фабричному, и создают твёрдые духи.

В процессе работы стажеры развивают эстетический вкус, изучают ароматы, текстуры, свойства природных материалов и современных косметических ингредиентов, их соотношения и способы правильного применения при создании изделий.

Для успешного изготовления качественной продукции стажёры осваивают работу с весами, мерными стаканами, пипетками, электрической плитой, воскоплавом и инструментами для колки воска.

Молодые люди также учатся упаковке готовой продукции и активно участвуют в разработке дизайна упаковки.

Гончарная мастерская

В гончарной мастерской стажёры изучают и закрепляют навыки работы с глиной. Они осваивают лепку вручную, работу на гончарном круге, подготовку изделий к нанесению глазури и процесс нанесения глазури. Обжиг изделий в мастерской на данный момент не производится.

Для успешного обучения и работы необходимо понимать свойства глины как материала. Глина может быть природной, добытой из карьера и содержащей примеси песка, камней и других вкраплений, или очищенной, приобретённой в магазине. Это материал, который оставляет следы на руках, одежде и рабочем пространстве, что следует учитывать при организации рабочего процесса.

Процесс изготовления изделий занимает значительное время: от создания сырой заготовки до получения готового изделия проходит не менее трёх недель.

Клининговая мастерская

Клининговая мастерская занимается поддержанием чистоты в Центре и обучением стажеров современным методам уборки. Сотрудники осваивают навыки

использования различных моющих средств, удаления сложных загрязнений и применения бытовой техники, такой как робот-пылесос и парогенератор. Эти знания помогают эффективно поддерживать порядок и могут быть полезны как в быту, так и в профессиональной деятельности.

В рамках мастерской стажеры также могут получить квалификацию "уборщик служебных и производственных помещений", что открывает возможности трудоустройства. Современные подходы к уборке и навыки работы с техникой делают процесс более продуктивным и позволяют адаптироваться к требованиям рынка труда.

Кулинарная мастерская

В кулинарной мастерской стажёры изучают основы приготовления разнообразных блюд, включая горячие и холодные закуски, супы, гарниры, основные блюда и салаты. В процессе обучения они осваивают технику работы с продуктами: нарезку, термическую обработку (варка, жарка, тушение, запекание, приготовление на пару) и основы комбинирования ингредиентов.

Для работы используются бытовые кухонные приборы, такие как газовые и электрические плиты, духовки, мультиварки, блендеры, кухонные весы, тёрки и стандартный кухонный инвентарь, включая ножи, разделочные доски и кастрюли.

Особое внимание уделяется правильной обработке продуктов, сохранению их вкусовых и питательных свойств, а также технике сервировки готовых блюд.

Программа обучения включает изучение рецептов, знакомство с основами правильного сочетания ингредиентов, а также освоение национальных кухонь и традиционных методов их приготовления.

Служба офис менеджеров

В обязанности офиса менеджера входит оформление визуального расписания, встреча гостей и проведение для них обзорных экскурсий по пространству Центра, электронное открытие дверей, контроль за порядком и организацией рабочего пространства.

Мастерская ясного языка

Мастерская ясного языка помогает делать тексты понятными для всех людей, в том числе для людей с ментальными особенностями. Тут переписывают сложные тексты на простой и ясный язык без трудных слов и длинных предложений, создают новые тексты с простыми словами и короткими фразами, визуально понятные (крупный и читаемый шрифт, списки, иконки, символы, картинки, эмоции и понятные изображения). Это помогает людям легче воспринимать информацию. Мастерская делает понятные инструкции, описания товаров, объявления, буклеты и другие материалы. Мастерская ясного языка делает важную работу: она помогает людям чувствовать себя уверенно, понимать информацию и участвовать в жизни общества.

Мастерская графического дизайна

Графическая трудовая мастерская - это форма трудовой деятельности, где люди (в том числе с особыми потребностями) выполняют работу в сфере графического дизайна.

Мастерская занимается созданием разнообразной графической продукции, в том числе: открыток поздравительных, тематических, дизайнерских; афиш и плакатов для культурных и социальных мероприятий, праздников, выставок,

концертов, школьных или городских событий; сувенирной продукции - магнитов, значков, календарей, блокнотов, декоративных элементов с авторским оформлением.

Режим работы мастерских

Мастерские работают с понедельника по пятницу с 9:00 до 18:00, в субботу с 10:00 до 13:00.

Распорядок рабочего дня

Время	Деятельность
9:00-9:40	Планирование работ на текущую смену (мастера)
9:40-10:00	Общая планёрка с участием стажёров
10:00-11:00	Рабочая смена
11:00-11:10	Перерыв
11:10-12:40	Рабочая смена и уборка рабочего места
12:30-13:00	Подведение итогов, оценка деятельности
13:00-13:30	Перерыв
13:30-14:00	Организованная продуктивная деятельность
14:00-14:20	Общая планёрка с участием стажёров
14:20-15:20	Рабочая смена и уборка рабочего места
15:20-16:00	Подведение итогов, оценка деятельности
16:00-17:00	Коворкинг
17:00-18:00	Коворкинг

Планирование задач на рабочую смену

Задачи делятся:

По сроку исполнения: текущие (несрочные) и срочные.

По источнику: внешние и внутренние.

По сложности: сложные, средне сложные и несложные.

Задачи визуализируются на карточках и размещаются на доске. Примеры задач для мастерских:

Типография

Сложные: сделать альбом-инструкцию, бейджи, блокноты – задачи с использованием нескольких операций на разной технике.

Средне сложные: изготовление пиктограмм, карточек (дни недели, числа, месяцы) – привычная деятельность для типографии.

Несложные: наклеить липучку – выполнение отдельной операции без использования техники.

Столярная мастерская

Сложные: реставрация короба, починка дверцы, изготовление полок – задачи с несколькими операциями на разной технике.

Средне сложные: сборка шкафа, изготовление подставок – отработанные алгоритмы, выполнение возможно равным наставником.

Несложные: шлифовка – выполнение отдельной операции без электроинструмента.

Швейная мастерская

Сложные: раскройка – не отработан алгоритм выполнения задачи.

Средне сложные: прострочить – отработанные задачи, выполнение возможно равным наставником.

Несложные: наметать – выполнение отдельной операции без электроинструмента.

Клининговая служба

Сложные: уборка на складе – не отработан алгоритм выполнения задачи.

Средне сложные: уборка кухни, туалетов, лестницы – выполнение возможно равным наставником.

Несложные: вынести мусор, помыть диван – выполнение отдельной операции.

Служба офис-менеджеров

Сложные: заказать хозяйственные товары онлайн – требуется помощь мастера.

Средне сложные: сканирование документов, изготовление копий ключей – выполнение возможно равным наставником.

Несложные: переместить мебель, разгрузить материалы – выполнение отдельных операций.

Планирование задач

Мастера составляют перечень задач на рабочую смену, учитывая:

состав стажёров;

производственную необходимость;

возможности участников.

Общая планерка с участием стажеров

Планерка обеспечивает структурированный и визуально понятный подход к организации смены, способствует развитию коммуникативных навыков и коллективной ответственности.

Время проведения

Планерка со стажерами начинается в 9:40 или в 14:00, в зависимости от того, это первая или вторая смена. До начала планерки каждый стажер берет бейдж со своим именем с обозначенной полки (см. рис. 1) и кладёт туда мобильный телефон.

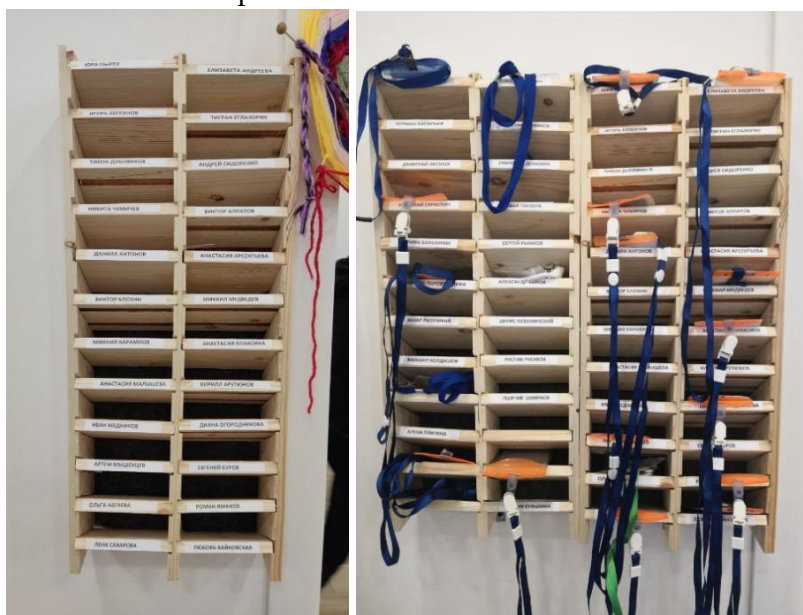


Рис. 1. Специальная полка для хранения бейджей и телефонов

Для стажеров, не владеющих речью, это дополнительная возможность тренировать узнавание своего имени и отчества. Бейдж служит символом принадлежности к

коллективу, подчеркивая статус “работающего человека”. Он также помогает новеньким стажерам быстрее запомнить имена коллег, формируя привычку обращаться друг к другу по имени. После этого каждый берет стул и садится в полукруг вокруг визуальной доски.

Структура планёрки

Планёрка проходит по следующему плану:

- 1) приветствие;
- 2) повторение правил;
- 3) составление расписания на текущую рабочую смену.

Приветствие. Ведущий мастер начинает приветствие, передавая мягкий тряпичный мяч. Получив мяч, каждый стажер приветствует соседа, устанавливая зрительный контакт и называя его по имени. Если стажер не владеет речью, ему помогает ведущий.

Повторение правил. Повторяются основные правила, принятые в мастерских, которые обязательные для соблюдения всеми стажерами.

Повторение правил может проходить несколькими способами:

ведущий раздает пиктограммы с изображением правил. Стажерам предлагается озвучить правило, отображённое на их пиктограмме;
ведущий задает вопрос всем участникам: “Какие правила нужно соблюдать в мастерских?”. Стажеры поднимают руки и произносят одно из правил;
повторение правил может быть поручено одному из стажеров-равных наставников, который задаёт вопросы группе. Каждое озвученное правило проговаривается мастером, а стажеры могут дополнить пояснение, объясняя, почему важно его соблюдать.

Принятые правила

Соблюдать технику безопасности на рабочем месте.

Слушать мастера.

Приходить вовремя.

Не пользоваться телефоном во время работы.

Вежливо общаться друг с другом.

Убирать рабочее место после себя.

Не драться.

Не обманывать.

Не сквернословить.

Составление расписания

При составлении расписания на текущую смену могут использоваться карточки с обозначением этапов работы. Стажеры поочерёдно крепят свои карточки на доску в порядке сверху вниз (см. рис. 2).

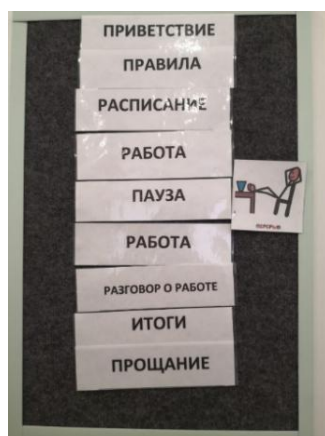


Рис. 2. Доска для составления расписания трудовой смены

Во время планёрки действует правило “одного микрофона” – говорить может только тот, у кого в руках мяч. Это помогает не только высказываться, но и учиться слушать других, что для некоторых стажеров является сложной задачей.

Визуальная доска для планирования

Для планирования задач используется визуальная доска (см. рис. 3).



Рис. 3. Визуальная доска для планирования и оценки выполненной работы

На доске стажеры отмечают:

- время года, месяц, день недели, число;
- три секции задач: “Запланированные”, “Текущие” (выполняемые в данный момент) и “Выполненные”.

Карточки мастерских размещаются рядом с карточками задач. К каждой задаче прикрепляются фотографии стажеров, которые будут её выполнять. Если задача была обсуждена и понятна стажерам, её графическое обозначение также может быть добавлено по усмотрению ведущего мастера, учитывая состав группы.

Основные задачи: проверка чистоты туалетов; мытьё полов в конце рабочего дня; еженедельная уборка мягкой мебели; ежемесячное мытьё стен.

Для обучения используются визуальные инструкции (см. Приложение 8).

Уборка рабочего места

За 15-20 минут до окончания рабочей смены стажеры приступают к уборке: приводят в порядок рабочее пространство, убирают оборудование и подметают пол. Этот этап стажировки помогает формировать навыки завершения начатых дел, поддержания чистоты и рационального планирования времени.

Подведение итогов

В назначенное время стажеры собираются для обсуждения итогов смены. Каждый берет стул и садится за общий стол. Наставник начинает обсуждение, передавая мяч первому стажеру. Тот делится впечатлениями о своей работе: рассказывает, что удалось выполнить, какие трудности возникли. При обсуждении действует правило “одного микрофона” – говорит только тот, у кого мяч. Высказаться должен каждый участник.

Подведение итогов помогает стажерам научиться анализировать результаты своей работы, видеть сильные и слабые стороны, а также разбирать допущенные ошибки. В поддерживающей атмосфере стажерам предлагается самостоятельно найти пути исправления ошибок.

Прощание

Рабочая смена завершается прощанием и словами благодарности за совместную работу. После этого бейджи убираются на специальную полку, а телефоны забираются. Каждый стажер убирает за собой стул.

Организация рабочей недели

Рабочая неделя мастерских строится по производственному календарю и состоит из шести рабочих дней. Воскресенье – выходной. У каждого стажера есть индивидуальный график посещения мастерских, прописанный в договоре. Общая информация визуализирована в виде расписания (см.рис. 4).



Рис. 4. Визуальное расписание стажеров на неделю

По пятницам первая смена сокращена. Итоги работы подводятся в 12:10, а с 12:30 до 13:00 проходит семинар “Я и работа” (см. рис. 5). Цель семинара – расширить представления стажеров о профессиональной деятельности и возможностях трудоустройства. Интерактивный формат и участие в подготовке семинаров побуждают стажеров задуматься о профессиональном самоопределении.



Рис. 5. Семинар “Я и работа”

На семинарах обсуждаются темы, связанные с трудовой деятельностью: правила мастерских, система материального стимулирования, а также информация о предприятиях, где работают люди с ментальной инвалидностью. Примеры таких организаций в Москве: МФЦ, завод «Электротехника», РОО «Радость», ТОК «Круг», ООО «Артотойз». Стажеры, участвовавшие в профориентационных экскурсиях (см. рис. 6), готовят совместно с наставниками презентации и делятся своими впечатлениями с коллегами.



Рис. 6. Профориентационные экскурсии на предприятия

Организация рабочего месяца

Месячный цикл работы мастерских включает выплаты вознаграждений за труд и поддерживает карьерный рост стажеров. Карьерное развитие зависит от выполнения поручений, соблюдения правил, адекватной коммуникации и освоения производственных технологий. Постепенно условия усложняются – от стажировочных до трудовых, с увеличением оплаты.

Каждый последний четверг месяца проводится семинар “Юридические основы трудовых отношений”. На нём обсуждаются вопросы заключения договоров, заполнения актов выполненной работы, оформления чеков для самозанятых, а также графики и табели работы.

В первую полную неделю месяца стажерам выплачиваются вознаграждения и заработная плата согласно договорённости.

Каждую первую пятницу месяца проходит «День открытых дверей» (см. рис. 7). В открытых источниках публикуется анонс мероприятия, желающие регистрируются и участвуют в открытой трудовой смене. Это даёт стажерам возможность презентовать мастерские, продемонстрировать навыки и взаимодействовать с гостями.



Рис. 7. День открытых дверей

Организация годового рабочего цикла

Годовой цикл мастерских связан с рабочими и отпускными периодами, а также ярмарками (см. рис. 8). Основные мероприятия, в которых участвуют стажеры, – новогодние, пасхальные, сентябрьские ярмарки (ко Дню города). Также стажеры и мастера принимают участие в районных ярмарках и мероприятиях, организованных сторонними организациями.



Рис. 8. Участие в городских ярмарках

Образовательная поддержка

Образовательная поддержка включает освоение базовых навыков функциональной грамотности (индивидуальные тренинги на «Ключевых курсах» по программе дополнительного образования взрослых с ментальными особенностями «Обучение для жизни») позволяет участникам уверенно выполнять свои профессиональные задачи.

Индивидуальные тренинги ориентированы на реальные рабочие задачи и ситуации, с которыми сталкиваются сотрудники мастерских, что позволяет им лучше подготовиться к трудовым обязанностям и легче справляться с возникающими трудностями. Например, способность читать инструкции и понимать основные числовые операции позволяет эффективно справляться с простыми рабочими операциями.

Сотрудники мастерских чувствуют себя более уверенно и способны самостоятельно выполнять простые трудовые задачи, что укрепляет их чувство независимости и улучшает адаптацию к рабочей среде. Эти базовые навыки также способствуют повышению продуктивности и профессиональной эффективности.

Отличительные особенности программы

Проведённый анализ образовательных программ, направленных на формирование и развитие пространственно-временных представлений у подростков и молодых

людей с ментальными особенностями, показал, что большинство из них ориентированы на обучение отдельных возрастных групп.

Ключевой особенностью данной программы является её направленность на обучение как подростков, так и взрослых с ментальными особенностями, испытывающих трудности в профессиональной деятельности. Программа предусматривает возможность многократного повторения одних и тех же упражнений в рамках индивидуальных занятий с ассистентом. Это способствует устойчивому формированию новых навыков и качественной проработке уже имеющихся, что зачастую невозможно или затруднительно обеспечить исключительно в процессе трудовой деятельности.

Учебный материал условно разделён на три уровня: «стартовый», «базовый» и «продвинутый». Каждый уровень содержит конкретные задачи, ориентированные на уровень актуального развития обучающихся, а также описывает основные приёмы и методы, используемые для достижения поставленных целей.

На основе Программы разрабатывается индивидуальная обучающая программа для каждого обучающегося. Это важный инструмент, создаваемый на основе всестороннего анализа факторов, влияющих на образовательный процесс. К таким факторам относятся результаты входной диагностики (включая функционально-трудовые пробы), запрос мастера, мнение родителей, а также мнение самого обучающегося.

Программа включает как теоретические, так и практические занятия, что позволяет максимально адаптировать учебный процесс под индивидуальные особенности и потребности каждого обучающегося.

Теоретические занятия проводятся в индивидуальном формате с использованием цифрового ресурса – тренажёров электронной платформы ЭМО (<https://emo.su/>). Эти тренажёры представляют собой многофункциональные инструменты, значительно повышающие эффективность обучения для людей с ментальными особенностями.

Платформа предлагает разнообразные задания и упражнения, адаптированные под индивидуальные потребности каждого обучающегося. Интерактивный формат позволяет обучающимся осваивать материал в комфортном для них темпе, что особенно важно при наличии особых образовательных потребностей.

Доступность визуальных и интерактивных элементов помогает удерживать внимание, а элементы геймификации делают обучение более увлекательным и мотивирующим.

Платформа ЭМО предоставляет обратную связь в реальном времени, что позволяет обучающимся самостоятельно отслеживать успешность выполнения заданий и корректировать свои действия. Это способствует развитию самоконтроля и повышает мотивацию к обучению.

Кроме того, цифровая платформа поддерживает индивидуализированный подход: задания подбираются с учётом уровня подготовки и особенностей каждого обучающегося. Благодаря этому каждый ученик получает возможность обучаться в наиболее комфортном и эффективном для него формате.

Таким образом, использование тренажёров платформы ЭМО не только облегчает процесс усвоения материала, но и делает его более адаптивным, современным и увлекательным. Это повышает мотивацию, способствует социализации обучающихся с ментальными особенностями и стимулирует их активное участие в учебной деятельности.

Практические занятия проводятся непосредственно в мастерских, где обучающиеся применяют освоенные навыки в реальных трудовых ситуациях. Это обеспечивает

перенос теоретического материала в практическую плоскость и способствует закреплению полученных умений.

Программа включает примерные календарно-тематические планы, которые могут адаптироваться с учётом индивидуальных особенностей и образовательных потребностей каждого обучающегося.

Программа адресована специалистам, работающим в сфере развития жизненных компетенций у подростков и молодых людей с ментальными особенностями, и ориентирована на поддержку их профессионального и социального становления.

Новизна программы

Обучение по программе «Развитие функциональной грамотности по направлению "Естественнонаучная грамотность"» для подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями направлено на содействие их адаптации и закреплению на рабочем месте. Оно не только способствует профессиональному развитию, но и формирует устойчивые жизненные навыки, необходимые для успешной интеграции в трудовую деятельность и общественную жизнь.

Последовательное и целенаправленное обучение в данной области значительно повышает шансы на трудоустройство на открытом рынке, а также способствует развитию независимости и уверенности в себе.

Для расширения возможностей подростков и молодых людей с ментальными особенностями при выборе трудовой деятельности, как уже отмечалось ранее, необходимы индивидуальные занятия с педагогом, направленные на отработку и закрепление новых навыков. Однако регулярные индивидуальные, особенно очные занятия – это затратная услуга.

Важным новшеством программы является предоставление доступной образовательной поддержки за счёт использования цифровых инструментов. Применение тренажёров в приложении ЭМО делает обучение не только более увлекательным, но и экономически эффективным: снижается стоимость занятий, что позволяет охватить большее количество обучающихся при тех же ресурсах. Уменьшаются расходы на печатные дидактические материалы и их обновление (за исключением случаев, когда отработку навыков невозможно полностью перенести в цифровой формат).

Кроме того, цифровые тренажёры достаточно просты в использовании и снабжены понятными инструкциями, что позволяет привлекать к образовательному процессу в качестве ассистентов студентов-практикантов педагогических вузов, а также развивать практику равного наставничества – когда более успешные участники обучения помогают своим сверстникам осваивать материал.

Оценочный раздел

При реализации программы «Обычное дело» используется несколько видов оценочных процедур.

Функциональные пробы

Входная диагностика направлена на определение уровня владения навыками, необходимыми для стажировки. Диагностический материал включает оценку навыков по 6 направлениям: «естественнонаучная грамотность», «математическая грамотность», «финансовая грамотность», «читательская грамотность», «креативное мышление», «глобальные компетенции».

Выделено 3 уровня: стартовый, базовый, продвинутый.

Стартовый уровень

На этом уровне стажеры испытывают значительные трудности в ориентации во времени:

Они могут различать только общее время года, но путаются в днях недели и последовательности событий.

Ориентация в пространстве также затруднена: наблюдаются трудности с определением сторон («лево» и «право») как на себе, так и на плоскости (например, на бумаге).

Особенности мышления:

затрудняются в определении цвета и формы предметов;

испытывают сложности с упорядочиванием объектов по заданным критериям;

не всегда могут обобщить предметы по их месторасположению.

Навыки счета минимальны или отсутствуют: числовой диапазон ограничен пределами до 10.

Чтение находится на начальном уровне: человек либо узнает отдельные буквы, либо способен прочесть лишь простые слова.

Базовый уровень

На этом уровне наблюдается частичная ориентация в пространстве и времени.

Стажер может называть дни недели, месяцы, свой день рождения и адрес проживания.

Особенности мышления:

выполняет базовые задачи на анализ и синтез, например, выделяет «четвертый лишний» среди предметов или действий;

способен составить простое слово из букв.

Навыки счета:

счёт в пределах 50;

понимание состава числа в пределах 10.

Чтение и письмо: человек может читать и печатать простые слова.

Продвинутый уровень

Стажеры на этом уровне демонстрируют хорошую ориентацию во времени и пространстве, хотя могут возникать отдельные трудности:

при работе с часами (например, определение времени по циферблату);

при ориентировании на маршрутах (особенно новых или сложных).

Особенности мышления:

выполняют более сложные задачи на анализ и синтез: выделяют «четвёртый лишний» среди предметов или действий, опираясь на текстовые подсказки;

умеют составлять связные предложения из отдельных слов.

Навыки счета включают уверенный счёт десятками и сотнями.

Чтение и письмо: человек способен читать более сложные тексты и излагать мысли в виде простых предложений.

Для проведения функциональных проб для каждого уровня разработаны формы, в которых есть перечень оцениваемых навыков и оценочная шкала (см. Приложение 7).

Оценочная шкала:

сделал(а) самостоятельно;

сделал(а) по показу;

сделал(а) с физической помощью;

отказался(а)

Мониторинг в мастерских

Второй вид оценки – регулярная мониторинговая оценка работы в мастерских. Она проводится мастерами после каждой рабочей смены. Результаты ежедневной мониторинговой оценки обсуждаются со стажёром во время подведения итогов. Мониторинговая оценка включает оценку процесса труда для каждого участника мастерской: объем рабочего времени и выполненного задания, качество работы и взаимодействия с мастером, уровень самостоятельности, выполнение правил мастерских и правил техники поведения.

Данные мониторинговой оценки фиксируются в онлайн-форме, что делает её удобной для руководителей мастерских как по времени, так и по ресурсам. Выгрузка данных в формате Excel упрощает анализ для оценки прогресса.

Содержание мониторинговой оценки

Общая информация

Дата (выбирается из календаря).

Кто заполняет (выбор из списка).

Стажёр (выбор из списка).

Рабочая смена (отмечается один вариант):

1 смена

2 смена

1 и 2 смена

Характеристики процесса труда

1. Какой объем рабочего времени работал?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не работал (0% времени)							работал все рабочее время (100% времени)		

Оценочная шкала:

- 1 – от 0% до 10%,
- 2 – от 11% до 20%,
- 3 – от 21 до 30%,
- 4 – от 31% до 40%,
- 5 – от 41% до 50%,
- 6 – от 51% до 60%,
- 7 – от 61% до 70%,
- 8 – от 71% до 80%,
- 9 – от 81% до 90%,
- 10 – от 91% до 100%.

2. Какой объем работы выполнил от поставленного норматива?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не приступил к работе (0% объема)							выполнил весь норматива (100% объема)		

Оценочная шкала:

- 1 – от 0% до 10%,
- 2 – от 11% до 20%,
- 3 – от 21 до 30%,
- 4 – от 31% до 40%,
- 5 – от 41% до 50%,

- 6 – от 51% до 60%,
- 7 – от 61% до 70%,
- 8 – от 71% до 80%,
- 9 – от 81% до 90%,
- 10 – от 91% до 100%.

3. Каково качество выполненной работы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
низкое, неприемлемое					высокое, достойное.				

4. Насколько продуктивно взаимодействовал с мастером? Насколько взаимодействие с мастером способствовало или было достаточным для выполнения рабочего задания?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
неадекватное или уход от взаимодействия					адекватное, достаточное для выполнения задания. с проявлением инициативы				

5. Каков объем самостоятельности при подготовке рабочего места к работе и уборке рабочего места после работы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не сделал					сделал все сам				

Оценочная шкала:

- 1 – не подготовил, не убрал рабочее место, несмотря на предлагаемую помощь;
- 2 – много (более трех) физической помощи;
- 3 – три физические помощи;
- 4 – две физические помощи;
- 5 – много (более трех) словесной помощи и/или одна физическая помощь;
- 6 – три словесные помощи;
- 7 – две словесные помощи;
- 8 – одна словесная помощь;
- 9 – косвенная подсказка;
- 10 – полностью самостоятельно подготовил и убрал рабочее место.

6. Каков объем самостоятельности при выполнении работы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не приступил к работе					сделал все сам				

- 1 – не приступил к работе, несмотря на предлагаемую помощь;
- 2 – много (более трех) физической помощи
- 3 – три физические помощи
- 4 – две физические помощи
- 5 – много (более трех) словесной помощи и/или одна физическая помощь
- 6 – три словесные помощи
- 7 – две словесные помощи
- 8 – одна словесная помощь
- 9 – косвенная подсказка
- 10 – полностью самостоятелен при выполнении работы

7. Какой объем правил техники безопасности выполнил?

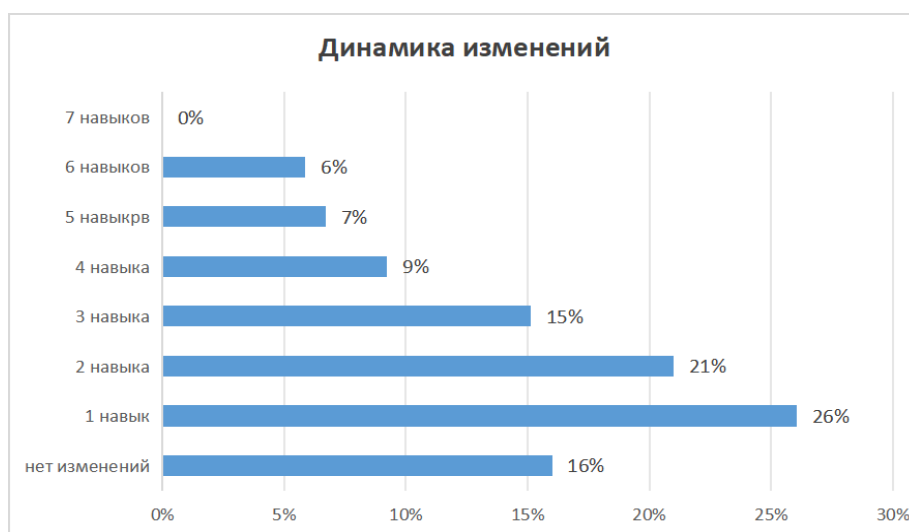


Рис. 9. Данные мониторинговой оценки

Добровольная независимая аттестация трудовых навыков

Ещё одна форма оценки — добровольная независимая аттестация трудовых навыков, проводимая внешним экспертом. Стажёр заявляется на неё добровольно. Оценивается овладение технологической цепочкой через оценку выполнения каждой операции. Технологическая цепочка выбирается самим стажёром.

Для подростков и молодых взрослых с выраженными ментальными особенностями необходимо регулярное повторение обучающих циклов с сохранением атрибутов формирующей среды. Методы оценки должны быть стабильны от цикла к циклу, а пиктограммы и словесные обозначения целесообразно использовать и в других сферах взаимодействия.

Аттестация функциональных навыков на рабочих местах проводится в форме мониторинга и наблюдения за молодым взрослым в течении ограниченного периода времени (недели) во время работы в мастерской. Мониторинг и наблюдение позволяют оценить практический навык в реальных условиях на рабочем месте, учитывая индивидуальные особенности каждого человека, его темп обучения.

Сроки проведения аттестации практических трудовых навыков устанавливаются индивидуально для каждого молодого человека. В процессе аттестации используются определенные оценочные критерии:

Для проведения аттестации разработаны формы, в которых есть технологическая цепочка и оценочная шкала, отражающая уровень необходимой стажеру помощи (см. Приложение 8).

Оценочная шкала:

- сделал(а) самостоятельно;
- сделал(а) по косвенной подсказке;
- сделал(а) со словесной помощью;
- сделал(а) с физической помощью;
- пропустил(а)

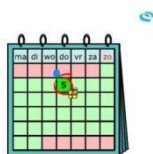
Приложение 1. Анкета



АНКЕТА



Фамилия Имя, Отчество



Дата рождения



Где ты учишься или учился?



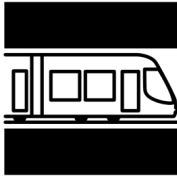
Где ты работаешь или работал?



Где ты получаешь социальные услуги / поддержку?



Где ты живёшь?



Какая это станция метро?



Кто поддерживает тебя?

- ☐ мама
- ☐ папа
- ☐ бабушка
- ☐ опекун
- ☐ другие люди
- ☐ поддерживаю себя сам(а)
- ☐ никто не поддерживает



Чем занимался (Что делал) тут?



Что понравилось тут больше всего?



Планируешь ли ты приходить в мастерские ещё?

- ☐ да
- ☐ нет

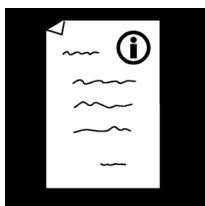


Если ты ответил нет, то напиши, почему ты принял такое решение:

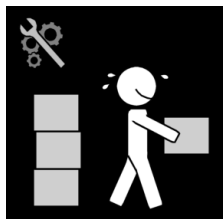
- ☐ далеко ездить
- ☐ не хочу работать
- ☐ много народу
- ☐ нет специальности, на которую я учился
- ☐ нет специальности, кем бы я хотел работать
- ☐ ищу кружки

- о не понравился коллектив
- о другое

Приложение 2. Памятка о пробном дне

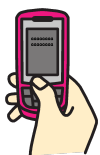


ПАМЯТКА КАК ЗАПИСАТЬСЯ НА ПРОБНЫЙ ДЕНЬ



Пробный день включает:

- приход в согласованное время и день,
- планерку,
- работу в мастерской,
- подведение итогов работы.



Напиши на ватсап  по номеру +7 925 380 03 55, что ты хочешь прийти на пробный день и когда ты можешь прийти. Время трудовой пробы может быть с понедельника по четверг с 9 до 13 или с 14 до 16 или с 9 до 16.



Приходи в согласованный день и время.



Принеси с собой документы и их копии:

- паспорт (1 и 2 страницы)
- справка МСЭ
- СНИЛС
- ИПРА
- документ об образовании
- военный билет (или приписной) для юношей
- медицинское заключение (по возможности)



Ты можешь пообедать с нами с 13 до 14. Цена обеда 30 рублей.



наш сайт



наша группа ВКонтакте



наша группа «Обычные люди» в Телеграм



наш Телеграм Канал с анонсами мероприятий
«инклюзивные мастерские»



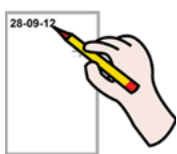
Родители. Мастерские ОД
Группа WhatsApp

группа для родителей в ватсап для оперативного
взаимодействия с мастерскими

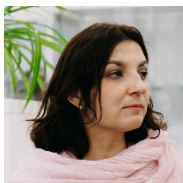


Приложение 3. Соглашение на 8 трудовых проб

СОГЛАШЕНИЕ О ТРУДОВЫХ ПРОБАХ 8 ПОСЕЩЕНИЙ



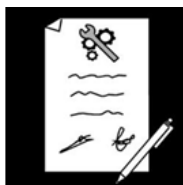
От _____ 2024 года



Романова Елизавета Александровна - директор АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь». (далее ЦЕНТР)

_____,
СТАЖЕР

Заклучили СОГЛАШЕНИЕ.



Предмет соглашения. ЦЕНТР предоставляет условия, а СТАЖЕР принимает обязательство пройти трудовые пробы в мастерских «Обычное дело»



Срок соглашения:

С _____ по _____ 202_ года



Место:

Ключевая ул, д. 22, к.
Мастерские «Обычное дело»

Обязанности стажера:



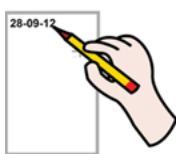
- ✓ посетить 8 трудовых смен с 9.00-до 13.00 или с 14.00 до 16.00
- ✓ соблюдать правила мастерских «Обычное дело»;
- ✓ принять решение, хочет ли пройти учебную стажировку и в какой мастерской;
- ✓ приходить в соответствии со своим расписанием:

	Понедельник	Вторник	Среда	Четверг
9.00-13.00				
14.00-16.00				

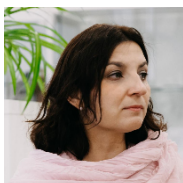


Приложение 4. Соглашение на учебную стажировку

СОГЛАШЕНИЕ ОБ УЧЕБНОЙ СТАЖИРОВКЕ (2 МЕСЯЦА С ВОЗМОЖНЫМ ПРОДОЛЖЕНИЕМ)



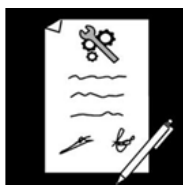
От _____ 2024 года



Романова Елизавета Александровна - директор АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь». (далее ЦЕНТР)

_____, далее
СТАЖЕР

Заклучили СОГЛАШЕНИЕ.



Предмет соглашения. ЦЕНТР предоставляет условия, а СТАЖЕР принимает обязательство пройти учебную стажировку в мастерских «Обычное дело»



Срок соглашения:

С _____ по _____ 202_ года

1 смена с 9.00 до 13.00/ 2 смена с 14.00 до 16.00. Обед с 13.00 до 14.00 обед



Место:

Ключевая ул, д. 22, к.
Мастерские «Обычное дело»

Обязанности стажера:

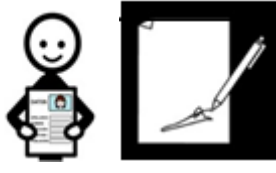
- ✓ посещать трудовые смены в течение 2 месяцев и готовиться к аттестации;
- ✓ соблюдать правила мастерских «Обычное дело»;
- ✓ пройти аттестацию;
- ✓ принять решение, хочет ли пройти производственную стажировку;
- ✓ приходить в соответствии со своим расписанием:



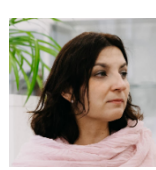
	Понедельник		Вторник		Среда		Четверг		Пятница		Суббота	
Печатная/бумажная	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	-	1 см	2 см	1 см	2 см	-	-
Швейная	-	-	1 см	2 см	-	-	1 см	2 см	-	-	1 см	2 см
Ткацкая	1 см	2 см	-	-	1 см	-	-	-	-	-	1 см	2 см
Свечная/мыло	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	-	1 см	2 см	-	-	-	-
Гончарная/арт-декор	-	-	1 см	2 см	1 см	-	1 см	2 см	1 см	2 см		

Столярная	1 см	-	-	-	1 см	-	-	-	1 см	-	-	-
Кулинария	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	-	1 см	2 см	1 см	2 см	-	-
Клининг	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	-	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см





Свечная/мыло	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см
Гончарная/арт-декор	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см
Столярная	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см
Кулинария	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см
Клининг	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см





Приложение 6. Программа развития

Приложение 6. Программа развития									
№	Важные виды деятельности, потребности семьи, наиболее актуальные для семьи в порядке называния	Оценки важности	Виды деятельности, наиболее актуальны (получившие наибольшие оценки)	Рейтинговость	Первая оценка дата		Вторая оценка дата		
					Выполнение	Удовлетворенность	Выполнение	Удовлетворенность	
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
	Всего	Количество проблем/задач			A1. Сумма выполнения	B1. Сумма удовлетворенности	A2. Сумма выполнения	B2. Сумма удовлетворенности	
Подсчет баллов									
	Общий балл					A1/C	B1/C	A2/C	B2/C
	Изменения в выполнении					A2/C - A1/C			
	Изменения в удовлетворенности					B2/C – B1/C			

Направления изменений:

1. Семья:

1.1.

1.2.

2. АНО ВНЛ:

2.1.

2.2.

3. Другое:

3.1.

3.2.

Приложение 7. Формы функциональных проб ПРОДВИНУТЫЙ УРОВЕНЬ

Дата заполнения _____

Фамилия, имя _____

Кто проводил _____

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРИКЛАДНЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РАБОТЫ В МАСТЕРСКИХ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»							
1. Естественнонаучная грамотность							
		самос тоятел ьно	по словес ной подска зке	по показ у	с физич еской помощ ью	отказ ывается	примечание
1.1	Называние даты (назови какое сегодня число, месяц, год)						
1.2	Определение времени по часам (скажи, сколько сейчас времени)						
1.3	Называние своего домашнего адреса (Назови свой адрес, где ты живешь)						
1.4	Знание маршрута от дома до мастерских (расскажи, как ты добираться от дома до Мастерских)						
1.5	Знание ближайшей станции метро от дома (назови, какая станция метро рядом с твоим домом)						
1.5	Ориентирование на листе бумаги (покажи верх на листе бумаги)						
1.6	Ориентирование на листе бумаги (покажи низ на листе бумаги)						
1.7	Ориентирование на листе бумаги (покажи лево на листе бумаги)						
1.8	Ориентирование на листе бумаги (покажи право на листе бумаги)						
1.10	Нахождение середины в фигуре: в квадрате (Найди середину и поставь точку)						
1.11	Нахождение середины в фигуре: в сердце. (Найди середину и поставь точку)						
1.12	Наложение листа бумаги на контур А4 (наложи бумагу)						
1.13	Наложение листа бумаги на контур А5 (наложи бумагу)						
1.14	Наложение листа бумаги на контур А6 (наложи бумагу)						
1.15	Наложение листа бумаги на контур А7 (наложи бумагу)						
1.16	Наложение листа бумаги на контур А8 (наложи бумагу)						
1.17	Вкладывание листов в ламинацию – 1 лист (вложи листы)						
1.18	Вкладывание листов в ламинацию: 2 листа (вложи листы)						
1.19	Вкладывание листов в ламинацию: 4 листа (вложи листы)						

1.20	Вкладывание листов в ламинацию: 6 листов (вложи листы)						
1.21	Наливание жидкости в мерный стаканчик пол-стакана (налей жидкость пол-стакана)						
1.22	Отрывание одного куска от рулона (оторви одну тряпку от рулона)						
1.23	Наливание 5 капель моющего средства (налей 5 капель на губку, в контейнер)						
1.24	Разрезание ножницами бумаги по линиям (разрежь бумагу по линии)						
1.25	Закрашивание геометрических фигур карандашом (Закрась эту область - многоугольники)						
1.26	Закрашивание геометрической фигуры кистью (Закрась эту область - многоугольники)						
1.27	Сгибание листа А4						
1.28	Надевание пружины в брошюраторе (надень пружину)						
1.29	Измерение длины линейкой (Начерти линию длиной 12 см)						

2. Креативное мышление

		самостоятельно	по словесной подсказке	по показу	с физической помощью	отказывается	примечание
2.1	Определение 4 –ого лишнего (предметы) (убери лишний предмет) (используются карточки с напечатанными словами)						
2.2	Определение 4 –ого лишнего (действия) (убери лишнюю карточку) (используются карточки с напечатанными словами)						
2.3	Составление простого предложения из слов (Мастер, пришел, на, работу)						
2.4	Выстраивание серии картинок						

3. Математическая грамотность

		самостоятельно	по словесной подсказке	по показу	С физической помощью	отказывается	примечание
3.1	Порядковый счёт до 60 (разложи числа по порядку) *пример: до 10 сам, до 15 по образцу; после 15 путает						
3.2	Пересчет десятками (продолжи ряд 10, 20.....)						
3.3	Пересчет сотнями (продолжи ряд 100, 200.....)						
3.4	Количественный счет: 50 листов блокнота (разложи листы по стопкам- 5 листов)						
3.5	Количественный счет: 50 листов блокнота (разложи листы по стопкам- 10 листов)						
3.6	Соотношения числа и количества по речевой инструкции до 50 -отсчитай 18 фишек;						

3.7	Соотношения числа и количества по графическому изображению до 60 - отсчитай столько фишек, сколько здесь написано;						
3.8	Умение пользоваться калькулятором (напиши и реши примеры: $25-13=$)						
3.9	Умение пользоваться калькулятором (напиши и реши примеры: $18-16+10=$)						
4. Финансовая грамотность							
4.1	Узнавание монет и купюр						
4.2	Состав числа: деньги (разменяй: 5 рублей)						
4.3	Состав числа: деньги (разменяй 10 рублей)						
4.4	Состав числа: деньги (разменяй 50 рублей)						
4.5	Состав числа: деньги (разменяй 100 рублей)						
5. Читательская грамотность							
5.1	Прочтение простого текста						
5.2	Понимание прочитанного текста						
5.3	Печать/написание простых предложений под диктовку						
6. Глобальные компетенции							
6.1.	Разложи карточки в ряд, начиная от самого важного действия в Мастерских, по твоему мнению, к менее важному (испытуемому предлагают карточки с напечатанными словами: готовить и убирать рабочее место, выполнять работу самостоятельно, просить помощь, соблюдать правила, работать не отвлекаясь, опаздывать, слушать мастера)						
6.2	Разложи карточки в ряд, начиная с самого сложного к менее сложному из того, что сейчас выполнял (предлагаются карточки со напечатанными словами)						

БАЗОВЫЙ УРОВЕНЬ

Дата заполнения _____

Фамилия, имя _____

Кто проводил _____

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРИКЛАДНЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РАБОТЫ В МАСТЕРСКИХ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»							
7. Естественнонаучная грамотность							
		самос тоятел ьно	по словес ной подска зке	по показ у	с физич еской помощ ью	отказ ывает ся	примечание
1.1	Называние своего возраста (даты рождения) (Назови день своего рождения)						
1.2	Узнавание (различение) дней недели						

		самос тоятел ьно	по словес ной подска зке	по показ у	с физич еской помощ ью	отказ ывает ся	примечание
2.1	Определение 4 –ого лишнего (предметы) (убери лишний предмет) (используются карточки с изображением предметов)						
2.2	Определение 4 –ого лишнего (действия) (убери лишнюю карточку), (используются карточки с изображением действий)						
2.3	Составление простого слова из букв (ДОМ)						
2.4	Выстраивание серии картинок						

9. Математическая грамотность

		самос тоятел ьно	по словес ной подска зке	по показ у	С физич еской помощ ью	отказ ывает ся	примечание
3.1	Порядковый счёт до 31 (разложи числа по порядку) *пример: до 10 сам, до 15 по образцу; после 15 путает						
3.2	Количественный счет: 50 листов блокнота (разложи листы по стопкам- 5 листов)						
3.3	Количественный счет: 50 листов блокнота (разложи листы по стопкам- 10 листов)						
3.4	Количественный счет: 50 листов блокнота (разложи листы по стопкам- 25 листов)						
3.5	Соотношения числа и количества по речевой инструкции до 50 -отсчитай 12 фишек;						
3.6	Соотношения числа и количества по графическому изображению до 50 - отсчитай столько фишек, сколько здесь написано;						
3.7	Умение пользоваться калькулятором (напиши и реши примеры: $7-3=$)						
3.8	Умение пользоваться калькулятором (напиши и реши примеры: $8-6+10=$)						

10. Финансовая грамотность

4.1	Узнавание монет и купюр						
4.2	Состав числа: деньги (разменяй: 5 рублей)						
4.3	Состав числа: деньги (разменяй 10рублей)						
4.4	Состав числа: деньги (разменяй 50 рублей)						

11. Читательская грамотность

5.1	Прочтение простых слов (губы, ухо, рыбак, оса)						
5.2	Печать своего имени, фамилии						
5.3	Печать простых слов под диктовку (кофе, шуба , вода, гора)						

12. Глобальные компетенции

6.1.	Разложи на группы «можно», «нельзя» делать в мастерских (используются пиктограммы) (Предлагаемые карточки: пользоваться телефоном, слушать мастера, обманывать, драться, просить помощь у наставника, воровать, опаздывать)						
6.2	Как ты думаешь, что самое важное в мастерских? Выбери карточку (испытуемому предлагают выбрать пиктограмму, обозначающее, по его мнению, самое важное из оставшихся до тех пор, пока не останется одна карточка) (предлагаемые карточки: готовить и убирать рабочее место, выполнять работу самостоятельно, просить помощь, соблюдать правила, работать не отвлекаясь, опаздывать, слушать мастера)						
6.3	Что было выполнить тебе сложно (выбери карточку), испытуемому предлагают выбрать пиктограмму, обозначающее, по его мнению, самое сложное из оставшихся до тех пор, пока не останется одна карточка						

СТАРТОВЫЙ УРОВЕНЬ

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОБЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ПРИКЛАДНЫХ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РАБОТЫ В МАСТЕРСКИХ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»							
13.Естественнонаучная грамотность							
		самос тоятел ьно	по словес ной подска зке	по показ у	с физич еской помощ ью	отказ ывает ся	примечание
1.1	Назови (покажи) какое время года сейчас						
1.2	Назови (покажи) какой сегодня день недели						
1.3	Ориентирование в схеме собственного тела (знает «право», «лево»)						
1.4	Ориентирование на листе бумаги (покажи верх на листе бумаги)						
1.5	Ориентирование на листе бумаги (покажи низ на листе бумаги)						
1.5	Ориентирование на листе бумаги (покажи лево на листе бумаги)						
1.6	Ориентирование на листе бумаги (покажи право на листе бумаги)						
1.7	Нахождение середины в фигуре: в квадрате (Найди середину и поставь точку)						
1.8	Нахождение середины в фигуре: в сердце. (Найди середину и поставь точку)						
1.10	Наложение листа бумаги на контур А4 (наложи бумагу)						
1.11	Наложение листа бумаги на контур А5						

	(наложи бумагу)						
1.12	Наложение листа бумаги на контур А6 (наложи бумагу)						
1.13	Наложение листа бумаги на контур А7 (наложи бумагу)						
1.14	Наложение листа бумаги на контур А8 (наложи бумагу)						
1.15	Вкладывание листов в ламинацию – 1 лист (вложи листы)						
1.16	Вкладывание листов в ламинацию: 2 листа (вложи листы)						
1.17	Вкладывание листов в ламинацию: 4 листа (вложи листы)						
1.18	Вкладывание листов в ламинацию: 6 листов. (вложи листы)						
1.19	Наливание жидкости в мерный стаканчик до риски (налей жидкость до красной линии)						
1.20	Отрывание одного куска от рулона (оторви одну тряпку от рулона)						
1.21	Наливание 3 капли моющего средства (налей 3 капли на губку)						
1.22	Разрезание ножницами бумаги по линиям (разрежь бумагу по линии)						
1.23	Сгибание листа (согни бумагу пополам)						
1.24	Надевание пружины в брошюраторе (надень пружину)						

14. Креативное мышление

		самостоятельно	по словесной подсказке	по показу	с физической помощью	отказывается	примечание
2.1	Закрашивание геометрических фигур карандашом (Закрась круг красным карандашом при выборе из 4 – х фигур: круг, квадрат, треугольник, овал)						
2.2	Закрашивание геометрических фигур карандашом (Закрась квадрат синим карандашом при выборе из 4 – х фигур: круг, квадрат, треугольник, овал)						
2.3	Закрашивание геометрической фигуры кистью (Закрась треугольник зеленым цветом при выборе из 4 – х фигур: круг, квадрат, треугольник, овал)						
2.4	Покажи длинную линейку						
2.5	Покажи короткую линейку						
2.6	Выстраивание предметов по нарастанию признака (расположи квадраты от маленького к большому)						
2.7	Обобщение предметов по месторасположению						

	(разложи карточки с предметами по мастерским)						
2.8	Узнавание основных предметов, используемых в мастерских (покажи/назови это ...)						
15. Математическая грамотность							
		самостоятельно	по словесной подсказке	по показу	С физической помощью	отказывается	примечание
3.1	Порядковый счёт до 10 (разложи числа по порядку) *пример: до 5 сам, до 7 по образцу; после 7 путает						
3.2	Соотношения числа и количества по речевой инструкции до 10 -отсчитай 5 фишек;						
3.3	Соотношения числа и количества по графическому изображению до 10 - отсчитай столько фишек, сколько здесь написано;						
3.4	Умение пользоваться калькулятором (напиши и реши примеры: $3+5=$)						
3.5	Умение пользоваться калькулятором (напиши и реши примеры: $7 - 2=$)						
16. Финансовая грамотность							
4.1	Узнавание монет						
4.2	Состав числа: деньги (разменяй: 5 рублей)						
4.3	Состав числа: деньги (разменяй 10 рублей)						
17. Читательская грамотность							
5.1	Узнавание графического образа гласных букв						
5.2	Узнавание графического образа согласных букв						
5.3	Чтение слоги						
5.4	Чтение простых слов						
5.5	Печать своего имени						
18. Глобальные компетенции							
6.1.	Разложи на группы «можно», «нельзя» делать в мастерских (используются пиктограммы) (Предлагаемые карточки: пользоваться телефоном, слушать мастера, обманывать, драться, просить помощь у наставника, воровать, опаздывать)						
6.2	Что было выполнить тебе сложно (выбери карточку), что было выполнить легко (выбери карточку)						

Приложение 8. Аттестационная форма «Нанесение воска»

№	Технологическая цепочка	Самостоятельно	По косвенной подставке	Со словесной помощью	С физической помощью	пропустил
1.	Нашёл мастерскую					
2.	Зашёл в мастерскую					
3.	Надел халат					
4.	Застегнул халат					
5.	Подготовил рабочее место: взял щётку					
6.	Подготовил рабочее место: взял банку с воском					
7.	Подготовил рабочее место: взял деталь					
8.	Открыл банку					
9.	Набрал воск щёткой					
10.	Нанёс воск щёткой на всю поверхность детали					
11.	Положил деталь на чистую поверхность					
12.	Натёр деталь воском до блеска растирающими движениями					
13.	Убрал рабочее место: убрал щётку на полку					
14.	Убрал рабочее место: убрал деталь на полку для заготовок					
15.	Расстегнул халат					
16.	Снял халат					
17.	Повесил халат на крючок					

Печать альбома



**ВСТАВИТЬ ВИЛКУ ОТ
НОУТБУКА В РОЗЕТКУ**



**ВСТАВИТЬ ВИЛКУ ОТ
ПРИНТЕРА В РОЗЕТКУ**



**ПРОВЕРИТЬ ВСТАВЛЕН
ЛИ ШНУР ОТ
ПРИНТЕРА В НОУТБУК**



**ВСТАВИТЬ ШНУР ОТ
ПРИНТЕРА В НОУТБУК**



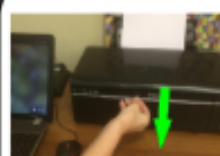
ВКЛЮЧИТЬ ПРИНТЕР



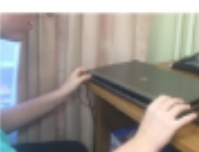
**ПРОВЕРИТЬ, ЕСЛИ ЛИ
БУМАГА**



ВСТАВИТЬ БУМАГУ



**ОТКРЫТЬ «ПОДСТАВКУ»
ДЛЯ РАСПЕЧАТАННЫХ
ЛИСТОВ**



ОТКРЫТЬ НОУТБУК



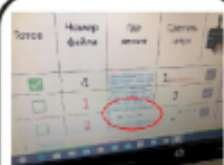
ВКЛЮЧИТЬ НОУТБУК



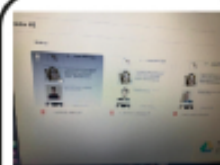
**НАВЕСТИ КУРСОР НА
СЛОВО «ВОЙТИ» И
НАЖАТЬ**



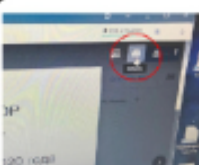
**НАВЕСТИ КУРСОР НА
ЯРЛЫК «ЗАКАЗ» И
НАЖАТЬ**



**НАВЕСТИ КУРСОР НА
НОВЫЙ ЗАКАЗ И
НАЖАТЬ НА ССЫЛКУ**



**НАВЕСТИ КУРСОР НА
НУЖНЫЙ ФАЙЛ И
ОТКРЫТЬ ЕГО**



**НАВЕСТИ КУРСОР НА
ЗНАЧОК «ПЕЧАТЬ» И
НАЖАТЬ**

Приложение 10. Описание практики «Трудовые мастерские «Обычное дело»

1. Общая информация о практике

В данном разделе приводится общая информация о реализации практики, не связанная непосредственно с содержанием деятельности, тем не менее важная для получения общего представления о практике и понимания уровня ее зрелости:

1.1. Как называется практика?

Полное название:

Сопровождаемое трудоустройство подростков молодых людей с ментальными особенностями на базе трудовых мастерских «Обычное дело»

Краткое название:

Трудовые мастерские «Обычное дело»

1.2. Краткая аннотация практики

Практика направлена на включение подростков и молодых людей с ментальными особенностями (в возрасте от 14 до 44 лет) в регулярную трудовую деятельность. Практика предполагает организацию учебно-тренировочной стадии в адаптированной среде как необходимого условия для трудоустройства подростков и молодых людей с ментальными особенностями и направлена на поэтапное развитие их трудовых и функциональных компетенций.

Под ментальными особенностями мы понимаем снижение интеллекта от легкой до тяжелой степени умственной отсталости. Наряду с этим могут присутствовать расстройства аутистического спектра, нарушения поведения и эмоциональноволевой сферы, синдром Дауна, детский церебральный паралич (ДЦП) и другие сопутствующие заболевания.

Практика включает 2 основных направления:

- 1) включение в трудовую деятельность,
- 2) сопровождение в процессе трудовой деятельности.

Включение в трудовую деятельность реализуется по алгоритму в несколько этапов.

1 этап. День открытых дверей (длится 2 - 3 часа). Молодой человек знакомится с трудовыми мастерскими «Обычное дело» в ходе экскурсии. Если трудовые мастерские соответствуют его запросу и он хочет попробовать работать в них, то он получает памятку «Как записаться на пробный день» и Правила внутреннего распорядка.

2 этап. Пробный день (длится от 2 до 8 часов). В согласованный день молодой человек приходит в мастерские, что бы на практике познакомиться с работой трудовых мастерских. Молодой человек имеет сопровождение и по итогам пробного дня принимает решение о дальнейшем участии.

3 этап. Трудовые пробы. (длится от 2 недель до 1 месяца). На данном этапе молодой человек получает статус «Стажер» и начинает приходить в трудовые мастерские по согласованному графику. Стажер в ходе трудовых проб осваивает правила работы и выбирает трудовую мастерскую для учебной стажировки.

4 этап. Учебная стажировка (длится 2 месяца). В ходе учебной стажировки перед стажером стоит задача освоить технологическую цепочку

функционально-трудового навыка (несколько технологических цепочек) с постепенным снижением уровня помощи со стороны мастера или равного наставника, и сдать аттестацию по данному функционально-трудовому навыку. Этап включает прохождение функционо-трудовых проб, организованных руководителем образовательной программы, взаимодействие методиста с родителями для прояснения приоритетов семьи в области трудоустройства, перечня актуальных активностей, которые отражаются в программе развития. С учётом результатов встречи с родителями и проведения функционально-трудовых проб для постановки трудовых и образовательных задач проводятся консилиумы. Стажер имеет сопровождение мастером или равным наставником. По завершении стажировки проводится аттестация функционально-трудового навыка.

5 этап. Производственная стажировка (длится от 2 месяцев до 6 месяцев). Стажер от освоения технологической цепочки функционально-трудового навыка переходит к производству полезного продукта/услуги с постепенным снижением помощи со стороны мастера или равного наставника. На данном этапе может быть оплата труда на основе гражданско-правового договора. Стажер проходит аттестацию функционально-трудового навыка (функционально-трудовых навыков), регистрируется на портале «Госуслуги», оформляет медицинскую книжку.

6 этап. Трудоустройство на адаптированное рабочее место и сопровождение в трудовой деятельности. При наличии свободных квотированных рабочих мест происходит обсуждение и выбор кандидатов с учётом критериев: более мотивирован, более подготовлен. Согласие молодого человека фиксируется, определяется ставка (полная, частичная). Трудоустройство сопровождается специалистом службы занятости или мастером. Перед трудоустройством осуществляется регистрация на портале «Работа в России». Специалист по кадрам готовит трудовой договор, с которым кандидат знакомится доступным способом и подписывается. Трудоустройство может быть на полную ставку, в также на 0,25 ставки; 0,5 ставки; 0,75 ставки. Ставка определяет график посещения трудовых мастерских (полная или частичная занятость).

Полное описание алгоритма включения в трудовую деятельность представлено в Приложении 1. (<https://disk.yandex.ru/i/jRXEuAKNXuXCxQ>). Документы на ясном языке, оформляемые в ходе реализации алгоритма представлены в приложении 2. (<https://disk.yandex.ru/d/NKQUcbZzbtr8nw>).

Сопровождение в процессе трудовой деятельности предполагает адаптированную среду и сопровождающую поддержку.

Основные характеристики адаптированной среды:

1. Наглядность трудовой деятельности

1.1. Атрибуты трудовой деятельности представлены визуально и подробно.

1.2. Характер отношений и ответственность сторон фиксируются в документах на ясном языке.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. С самого начала стажеры чувствуют, что трудовая занятость отличается от других видов деятельности, например от игры и обучения.

2.2. Трудовые отношения документируются (анкета, заявление, соглашение, договор). Документы составляются на ясном языке, позволяя стажёру осознать свои права и обязанности. Объём документации адаптируется под индивидуальные возможности стажёра.

3. Правила работы обсуждаются с участниками, формулируются на простом языке и визуализируются. Согласие с правилами фиксируется.

Сопровождающая поддержка включает поддержку на рабочем месте, образовательную и мотивационную поддержку.

Поддержка на рабочем месте осуществляется мастерами и равными наставниками непосредственно в мастерских и в ходе поддерживающих мероприятий: планирование трудовой деятельности с анализом результата (проведение планерок), ежедневная физическая активация, регулярные перерывы физической активности (совместные трапезы и чайные паузы), мониторинг успешности в труде.

Для внутренней мотивации, повышения удовлетворённости работой и профилактики профессионального выгорания осуществляется мотивационная поддержка: система поощрения за достижения и регулярное участие в работе, организация выставок (включая фотовыставки «Человек и труд») для демонстрации достижений сотрудников, реализация товаров на ярмарках, профориентационные мастер-классы и дни открытых дверей.

Образовательная поддержка направлена на развитие функциональных навыков: проведение индивидуальных тренингов в рамках «Ключевых курсов» по программе дополнительного образования подростков и молодых людей с ментальными особенностями «Обучение для жизни», реализация инициатив в труде через проектную школу, семинары «хочу задать вопрос».

1.3. Кем, где и когда была первоначально разработана практика?

Практика разрабатывается АНО Ресурсный центр помощи людям с ментальными нарушениями «Вера. Надежда. Любовь» с 2018 года и связано с предоставлением помещения под трудовые мастерские. В окончательном варианте оформилась в 2024 году.

1.4. Где проходила реализация практики (страны, регионы, города, сёла и пр.)?

Реализация практики проходит в г. Москве.

1.5. Существуют ли похожие практики?

Практика сопровождаемого трудоустройства в России находится в стадии становления. В последние годы многие организации активно занимаются вопросами трудовой занятости людей с инвалидностью:

РООИ «Перспектива» помогает людям с инвалидностью найти работу, делая упор на подбор вакансий и создание специальных условий на рабочем месте. Основное внимание уделяется людям с двигательными ограничениями.

Фонд «Лучшие друзья» содействует трудоустройству людей с нарушением интеллекта, включая в процесс реализации практики друзей-волонтеров, которые оказывают помощь людям с ментальными особенностями.

Производственно-интеграционные мастерские (г. Псков) и мастерские ЦЛП (г. Москва) ориентированы на социальную и трудовую реабилитацию. Однако в этих моделях человек с ментальной инвалидностью чаще выступает получателем социальных услуг, что не соответствует полноценным трудовым отношениям.

Всё получится! Проект помогает молодым людям с ограниченными возможностями здоровья определиться с профессией и приобрести первый опыт работы. Подопечные получают психологическую поддержку, учатся составлять резюме и проходить собеседования, развивают базовые профессиональные и гибкие навыки. После трудоустройства сотрудники проекта помогают людям адаптироваться на рабочем месте и готовят работодателей к приёму коллег с инвалидностью: проводят тренинги и консультации по инклюзии.

Мастер ОК. Центр трудоустраивает жителей Петербурга с инвалидностью: проводит психологическую диагностику, подбирает вакансии и курирует на рабочем месте. Подопечные могут воспользоваться программой социально-психологической адаптации, она помогает стать более общительными и подготовиться к самостоятельной жизни. У проекта также есть свои мастерские керамики, столярного и швейного дела, где соискатели получают первый опыт работы и учатся взаимодействовать в коллективе.

Основные отличия практики «Трудовые мастерские «Обычное дело»:

1) организация учебно-тренировочной стадии трудоустройства в адаптированной среде на системной основе, включая индивидуальный маршрут включения в трудовую деятельность и разноплановую сопровождающую поддержку в процессе труда;

2) включение в целевую группу трудноустраниваемые категории подростков и молодых людей с ментальными особенностями (1 группа инвалидности, отсутствие образования, низкая транспортная мобильность и др.),

3) представлен широкий спектр видов трудовой занятости, который обеспечен большим числом (более 20) мастерских: столярная, полиграфическая, ткацкая, швейная, гончарная, бумажная, свечная, мыловарения, парфюмерная, театральная, IT, креативная, кулинарная, клининговая, арт дизайна, батика, графического дизайна, служба офис менеджеров, музей живых бытовых историй, переводов на ясный язык.

1.6. К какому тематическому направлению Десятилетия детства можно отнести вашу практику:

- **Здоровьесбережение:** Практики, направленные на создание условий для увеличения рождаемости, профилактику здоровья детей и подростков, обеспечение условий для комплексной реабилитации детей, повышение качества медицинских услуг, повышение уровня оснащения современным оборудованием и лекарственными препаратами образовательных и медицинских организаций, формирование навыков здорового образа жизни, просвещение родителей, совершенствование системы питания обучающихся в образовательных организациях.

- **Благополучие семей с детьми:** Практики, направленные на снижение числа малообеспеченных семей, повышение доступности мер социальной поддержки, улучшение жилищных условий семей с детьми, формирование культуры семьи, основы благополучия семьи, создание единой комплексной системы поддержки семей с детьми в трудной жизненной ситуации, создание (правовых, организационных, кадровых, социальных) условий для раннего выявления семейного и детского неблагополучия и организации индивидуального сопровождения.

- **Всестороннее развитие, обучение, воспитание детей:** Практики, направленные на обеспечение доступного и качественного образования, развитие эффективной системы воспитания детей, доступность дополнительного образования, государственную поддержку одаренных детей, содействие профессиональному самоопределению ребенка, повышение читательской активности детей и подростков, повышению уровня физической подготовленности детей, увеличение охвата детей различными формами активного детско-юношеского туризма.

- **Инфраструктура детства:** Практики, направленные на развитие сферы безопасных и доступных товаров и услуг, создание условий для занятий физической культурой и спортом, развитие творческих способностей детей, доступность образования для детей (раннего, дошкольного и школьного возраста), доступность государственных услуг для семей с детьми и детям (в электронной форме), популяризацию информационной продукции для детей в различных формах, совершенствование информационно-просветительской поддержки по вопросам образования и воспитания детей, развитие инфраструктуры доступных и качественных услуг детям и семьям с детьми в трудной жизненной ситуации.

- **Защита детей, оставшихся без попечения родителей:** Практики, направленные на совершенствование органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних, подготовку детей к самостоятельному проживанию и системы постинтернатного сопровождения выпускников всех форм попечительства, повышение уровня компетенций специалистов органов опеки и попечительства, реформирование организаций для детей-сирот и детей, форм семейного устройства детей и расширение участия общества в защите прав детей-сирот и детей (оставшихся без попечения родителей).

- **Качество жизни детей с ОВЗ, инвалидностью:** Практики, направленные на создание условий для оказания доступной и качественной ранней помощи детям с отклонениями в развитии и ищущие риск их появления; обеспечение доступного образования детям раннего возраста и их семьям, профилактику детской инвалидности, комплексную реабилитацию и абилитацию, создание механизмов доступного преемственного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами, модернизацию системы подготовки кадров для психолого-педагогического сопровождения детей, развитие инклюзивной среды в образовании, психолого-педагогическую помощь детям и их родителям, развитие сети учебно-методических центров (оказывающих методическую помощь педагогическим работникам инклюзивных организаций).

- **Безопасность детей:** Практики, направленные на подготовку детей к поведению в условиях чрезвычайных ситуаций, безопасному поведению в быту, на природе, на дорогах; реализацию мер по профилактике асоциального поведения несовершеннолетних, детских суицидов и других причин потери детского населения; создание безопасного информационного пространства для детей; внедрение системных решений по оказанию своевременной помощи детям и родителям в случае нарушения прав и законных интересов детей; ресоциализацию несовершеннолетних осужденных, освобожденных из мест лишения свободы; профилактику работы с несовершеннолетними осужденными, состоящими на учете в уголовно-исполнительных инспекциях, и их родителями.

- **Комфортная городская среда:** Практики, направленные на создание условий для совместного отдыха детей с родителями, развитие инфраструктуры (дворовых игровых площадок, садов и скверов, парковых

зон, доступных спортивных комплексов, культурно-просветительских и игровых площадок для детей и их родителей, в том числе людей с ОВЗ), создание удобных и безопасных пешеходных зон, городского пространства для детского творчества, нормализацию экологии городов, создание семейных кинозалов и объектов диетического питания для всей семьи.

- **Детское проектирование:** Вовлечение детей в проектирование социально-экономического и культурного развития территории проживания (муниципалитета, региона, страны). Практики, направленные на получение оценки детьми окружающей действительности (качества их жизни), основанной на их собственном жизненном опыте; поддержку детских проектов, затрагивающих все сферы жизни общества с целью формирования представления взрослых людей о детском мировосприятии и учета их мнения; создание системы мониторинга качества жизни детей через «призму детского взгляда»; развитие системы учета мнения детей при принятии решений о социально-экономическом развитии на всех уровнях органов исполнительной власти и т.д.

- **Координация реализации Десятилетия детства:** Практики, направленные на расширение механизмов участия детей и подростков в принятии решений, затрагивающих их интересы, учет их мнения по вопросам в сфере детства на федеральном, региональном и муниципальном уровнях; организация и проведение популяционных, лонгитюдных и других научных исследований современного детства и популяризация результатов исследований среди родительского и педагогического сообществ.

1.7. К какому типу можно отнести вашу практику:

а) по масштабу и формату реализации (отметьте подходящие варианты)

Макроуровень (решение проблем социально-уязвимых групп на уровне общества)	
	Социальная политика (деятельность государства и других общественных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы, улучшение качества, условий и образа жизни людей, обеспечение некоторых частей их жизненных потребностей, оказание гражданам необходимой социальной поддержки, защиты и помощи)
	Национальная/федеральная/государственная программа (связанные по ресурсам и срокам осуществления комплексы научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, социально-экономических, организационных и других мероприятий, обеспечивающих решение целевых задач в области социального развития)
	Подход (совокупность способов и приемов осуществления деятельности на основании какой-либо идеи или принципа)
X	Модель (обобщение наилучших решений, систематизирующее опыт работы с определенным типом ситуаций, основанное на понимании сущности проблемы и механизма изменений)

Мезо-уровень (решение типовых проблем на уровне конкретных социальных групп)	
X	Социальная технология (совокупность взаимосвязанных процедур и способов профессионального воздействия на конкретную социальную группу с целью решения типовой проблемы при возможном тиражировании данной системы воздействия)

	Социальная программа (совокупность мероприятий или социальных проектов, объединенных общей целью и условиями выполнения, направленных на решение комплексной социальной проблемы)
	Образовательная программа (комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также в предусмотренных “Федеральным законом об образовании” № 273-ФЗ случаях в виде рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации)
	Психолого-педагогическая программа (комплекс взаимосвязанных психолого-педагогических мероприятий, направленных на достижение целей обучения, воспитания и развития личности, реализация которых ограничена конкретными временными рамками)

Микроуровень (решение типовых проблем на уровне индивида и семьи)	
	Социальный проект (комплекс действий и мероприятий, направленный на достижение цели, выполнение задач и получение заранее запланированных результатов, ограниченный временем, территорией, командой и бюджетом)
X	Методика (система методов, способов, приемов, правил, разработанных для достижения определенных целей и решения конкретных задач)
	Услуга (действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности)

	Единичный случай (редко встречающаяся проблема, имеющая уникальный характер)
--	---

б) по уровню зрелости

	Инновационная (решение проблемы и алгоритмы в разработке)
X	Пилотная (апробация новых решений проблемы, алгоритмы уточняются)
	Устоявшаяся (проверенные опытом подходы, закрепленные в алгоритмах и готовые к тиражированию)
	Масштабируемая (отработанные технологии с известными эффектами, готовые к широкому применению)

в) с какой стадией развития проблемы работает практика и как она влияет на ее решение (отметьте все подходящие варианты)

	Профилактика (предупреждение возникновения проблемы)
	Экстренная помощь в острой ситуации (снижение остроты проблемы)
	Сопровождение в кризисной ситуации (решение проблемы)
X	Минимизация вреда (проблема не может быть решена)

г) по характеру причинно-следственных связей в основе проблемной ситуации

	Простая (линейные причинно-следственные связи, динамика линейная)
	Сложная (нелинейные причинно-следственные связи, прогнозируемая динамика)
X	Динамическая (сильное влияние контекста и условий, динамика уточняется в процессе)
	Хаотическая (причинно-следственные связи неизвестны, динамика непредсказуема)

2. Описание практики

Данный раздел описывает ключевое содержание вашей практики: порядок ее реализации, механизм действия и ожидаемые результаты (для кого и с какой целью реализуется практика, на решение каких проблем и получение каких результатов ориентирована, какую предполагает деятельность, за счет чего происходят изменения).

2.1. Благополучатели:

Конечные благополучатели – социально уязвимая группа, на изменение жизненной ситуации которых направлена практика: преимущественно речь идёт о детях и их семьях. Необходимо описать основные характеристики и особенности данной группы детей (семей), значимые для вашей практики.

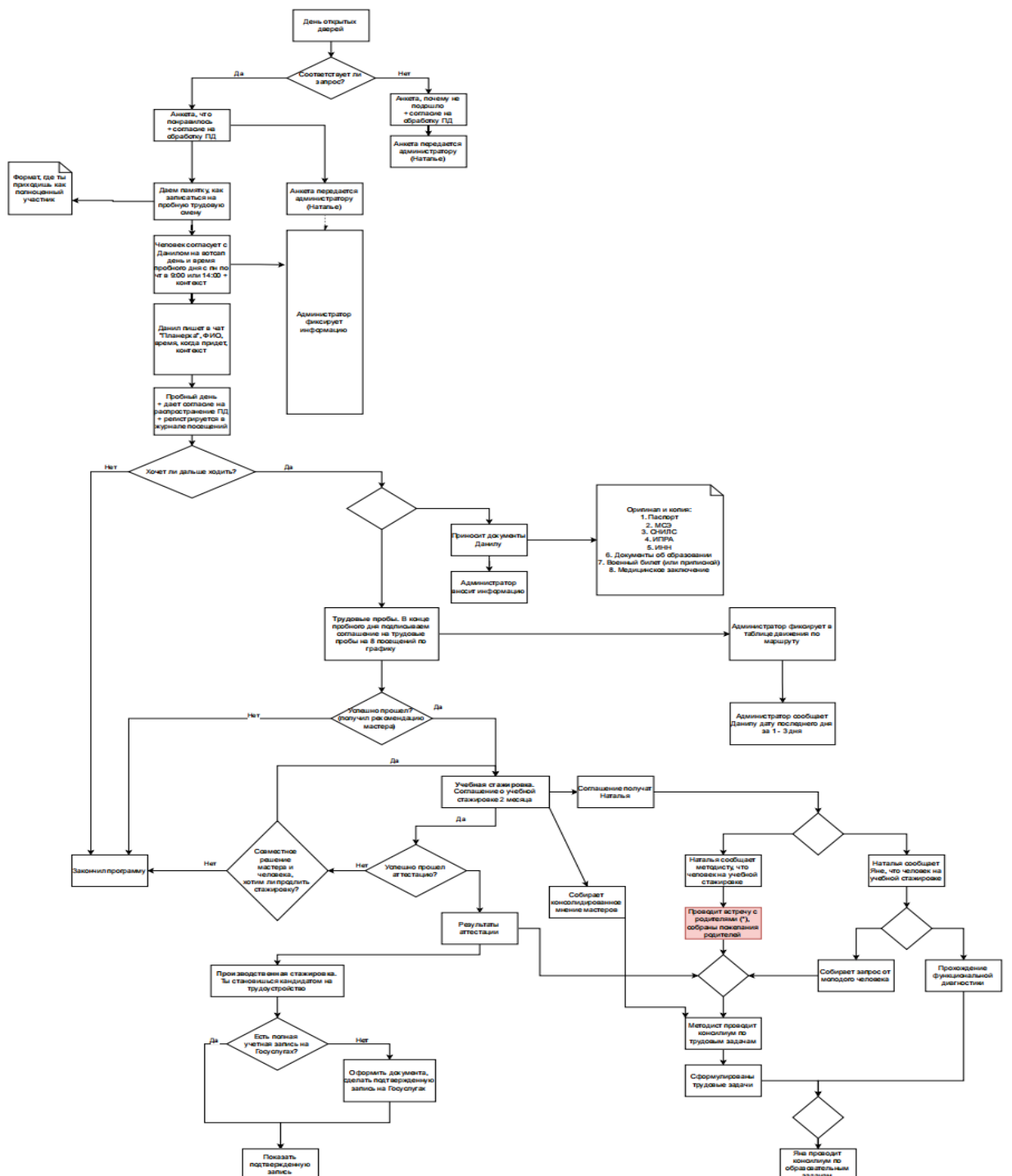
Конечные благополучатели практики	Проблемы и потребности конечных благополучателей, на решение/удовлетворение которых направлена практика
Подростки и молодые люди с ментальными особенностями в возрасте от 14 до 44 лет, в том числе с опытом сиротства, проживающие в Москве в семьях, в ГБУ ДСП "Гурьевский", самостоятельно с постинтернатной поддержкой. Имеют инвалидность I, II, III группы (далее - сотрудники мастерских). Детальная характеристика целевой группы практики представлена ниже и отражает ее широкий спектр, включая трудноустранимые категории: ✓ возраст от 14 до 44 лет; ✓ образование может отсутствовать или основное общее / среднее общее / средне-профессиональное; ✓ ограничение трудоспособности: инвалидность, преимущественно I и II группы; ✓ опыт работы отсутствует/ не успешный на открытом рынке труда; ✓ социальный статус опыт сиротства/отсутствие помогающего взрослого/отсутствие опыта сиротства; ✓ правовой статус: недееспособный/дееспособный ✓ транспортная мобильность: требуется сопровождение для перемещения/ может	Низкие шансы трудоустроиться, проявление дискриминации на рынке труда. Психические и физические особенности ограничивают их трудовую занятость наравне с внешними средовыми сложностями и определяют основные проблемы в сфере труда: ✓ Некомпетентность в трудовых отношениях. У молодых людей с выраженными ментальными нарушениями не сформированы представления о труде как о виде занятости, отличающемся от игры и учёбы. ✓ Позднее включение в трудовую деятельность, которое возможно уже с 14 лет. ✓ Уровень образовательной подготовки не соответствует предъявляемым требованиям по специальности. ✓ Карьерный трек не выстраивается и не осознаётся. ✓ Отсутствие опыта регулярной трудовой занятости. Трудовая занятость в жизни таких людей обычно представлена как один из видов продуктивного досуга. Без «опыта работы» им трудно адаптироваться к трудовой деятельности.

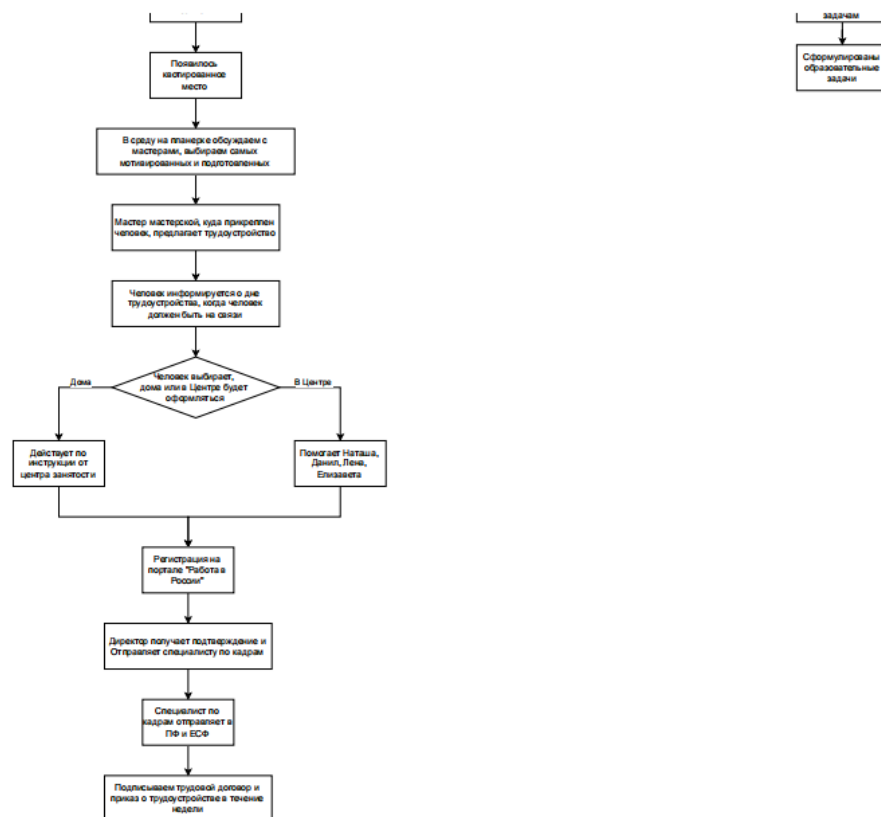
✓ выучить маршрут до работы и домой/самостоятельно перемещается по городу; ✓ коммуникация: не владеет речевой коммуникацией/владеет АДК/владеет речью; ✓ самоопределение: нет понимания желаемого профессионального трека/ есть мотивация на определенный профессиональный трек.	✓ Неуспешный опыт трудоустройства в неадаптированных условиях снижает мотивацию к дальнейшему трудоустройству. ✓ Сложности с пониманием типовых форм документов. Типовые формы документов сложны для понимания молодых людей с ментальными нарушениями, а сопутствующих разъясняющих документов на простом языке практически нет. ✓ Сложности с коммуникацией. Молодым людям с ментальными нарушениями сложно вступать в коммуникацию с малознакомыми людьми. ✓ Ограничения в выборе профессии. Молодые люди с ментальными нарушениями не могут работать в сферах, требующих высокой квалификации, а также в сферах, где нужно вступать в коммуникацию. ✓ Выученная беспомощность, отсутствие привычки прилагать усилия, трудиться, связанные с сиротским опытом. ✓ Ограничения в трудоустройстве у недееспособных молодых людей связанные с неготовностью опекунов заключать трудовой договор для своих подопечных. ✓ Страх работодателей. Большинство работодателей боятся принимать на работу молодых людей с ментальными нарушениями, потому что в обществе сложилось негативное отношение к людям с любой степенью умственной отсталости. ✓ Сложности с трудоустройством у молодых взрослых с 1 группой инвалидности из-за наличия общественного мнения о том, что это «не рабочая группа».
--	---

2.2. Процессная диаграмма практики:

Графическое представление потока процессов, состоящее из последовательности элементов операций и элементов управления: блок-схема, которая показывает, как поток управления переходит от одной деятельности к другой, при этом внимание фиксируется на результате деятельности (результат может привести к изменению состояния системы или возвращению некоторого значения).

Процессная диаграмма обозначает основной процесс - включение в трудовую деятельность.





2.3. Логическая модель практики

В основе логической модели лежит описание иерархии результатов, позволяющее конкретизировать содержание и масштабы деятельности в ходе реализации практики, дающее специалисту ориентиры для оценки и фиксации изменений в ситуации благополучателей.

В ходе разработки логической модели практики, в соответствии с выделенными проблемами конечных благополучателей (п.2.1), сначала описываются социальные группы, непосредственно вовлеченные в реализацию практики (целевые группы практики), далее определяются проблемы или потребности этих групп, на решение/обеспечение которых направлена деятельность в рамках практики, кратко обозначаются направления и форматы деятельности, призванные эти проблемы решить. Далее в виде логической цепочки раскрывается содержание и последовательность ожидаемых изменений в ситуации целевых групп и конечных благополучателей (промежуточные, конечные и отсроченные социальные результаты).*

Целевая группа	Проблемы/ потребности социальной группы, на решение/ обеспечение которых	Деятельность	Социальные результаты (значимые изменения в ситуации конечных благополучателей и целевых групп)

	направлена деятельность в рамках практики		Промежуточные социальные результаты	Конечные социальные результаты	Отсроченные социальные результаты
Подростки и молодые люди с ментальными особенностями и в возрасте от 14 до 44 лет, в том числе с опытом сиротства, проживающие в Москве в семьях, в ГБУ ДСП "Гурьевский", самостоятельно с постинтернатной поддержкой. Имеют инвалидность I, II, III группы (далее - сотрудники мастерских).	Низкие шансы трудоустроиться, проявление дискриминации на рынке труда. Психические и физические особенности ограничивают их трудовую занятость наравне с внешними средовыми сложностями	1. Поэтапное включение в трудовую деятельность. 2. Сопровождение в процессе трудовой деятельности: организация адаптированной среды и сопровождающей поддержки: поддержка на рабочем месте, образовательная поддержка, мотивационная поддержка.	Сотрудники регулярно посещают мастерские и проявляют интерес к выполнению заданий	1. Повышение успешности в трудовой деятельности у сотрудников мастерских 2. Улучшение психологического самочувствия у сотрудников мастерских 3. Трудоустройство	Повышение качества жизни сотрудников в мастерских
			Сотрудники мастерских чувствуют себя уверенно на рабочем месте.		
			Улучшение функциональных навыков: повышение базовых навыков чтения, письма, счета, измерения и др. Повышение мотивации к трудовой деятельности (заинтересованности в работе).		

2.4. Показатели социальных результатов:

Показатели социальных результатов - это определенные виды информации, которые можно оценить или использовать в качестве критерия, чтобы показать, получены социальные результаты или нет

Ниже, приводятся ключевые показатели (и способ получения данных) по каждому из конечных социальных результатов, указанных выше в таблице (п.2.3):

Конечный социальный результат	Показатели социального результата	Способ получения данных для подсчета показателя
1. Повышение успешности в трудовой деятельности у сотрудников мастерских	1.1. Количество сотрудников мастерских, у которых повысилась успешность в трудовой деятельности	1. Мониторинг трудовой деятельности (на основе экспертной оценки мастеров по 7 показателям). 2. Самооценка успешности в труде сотрудниками мастерских.

2. Улучшение психологического самочувствия у сотрудников мастерских	2.1. Количество сотрудников мастерских, у которых улучшилось психологическое самочувствие	1. Самооценка психического самочувствия сотрудниками мастерских. 2. Оценка психического самочувствия сотрудников мастерских родителями или лицами их заменяющими.
3. Трудоустройство	3.1. Количество трудоустроенных на адаптированных рабочих местах с сопровождением	1. Регистрация трудоустроенных на адаптированные рабочие места с сопровождающей поддержкой.
	3.2. Количество трудоустроенных и работающих более 6 месяцев на адаптированных рабочих местах с сопровождением	

2.5. Ценности практики:

Опишите, какие ценностные основания лежат в основе вашего подхода к решению проблем и работе с благополучателями - без следования каким ценностям реализация практики теряет смысл

1. Созидательный труд. В труде человек непрерывно чему-то учится, проявляет внутреннюю силу характера, позволяет сфокусироваться на важном, собраться и применить свои таланты, развивать самостоятельность.

2. Преемственность в передаче знаний и опыта, уважение к тому, кто знает и умеет больше, уважение к старшему, к мастеру, к равному наставнику.

3. Крепкая семья, близкое окружение. Близкое окружение это источник сил и опора для человека, настрой на позитив жизни, умение общаться и взаимодействовать с близкими людьми.

4. Милосердие и гуманизм, высокие нравственные идеалы. Это помогает чувствовать безопасности и доверять окружающему миру. Важно помогать тем, кому тяжелее.

5. Взаимопомощь и взаимоуважение. Работая в команде важно проявлять уважение к личности окружающих, чувствовать общность, ориентироваться на коллектив, заниматься осмысленной деятельностью, открыто говорить.

Как данные ценности реализуются в практике иллюстрируют слайды годового отчёта (Приложение 4, слайды 5, 6, 7, 8, 9 <https://disk.yandex.ru/i/YRKgzBwHsMl6rQ>).

2.6. Факторы, влияющие на достижение социальных результатов:

В таблице ниже опишите, что благоприятствует, а что препятствует достижению каждого заявленного конечного социального результата? Здесь можете привести описание, как внутренних факторов, связанных с личностью участников и исполнителей, так и внешние факторы, влияющие на качество реализации практики.

Конечный социальный	Факторы, которые благоприятствуют	Факторы, которые препятствуют
---------------------	-----------------------------------	-------------------------------

результат		
1. Повышение успешности в трудовой деятельности у сотрудников мастерских	1. Близость проживания к мастерским. 2. Доверительные отношения с мастером. 3. Наличие вида трудовой деятельности в мастерских, которое интересно. 4. Возможность организации сопровождения до рабочего места. 5. Владение речью. 6. Наличие функционально-трудовых навыков, близких к выбранной трудовой деятельности. 7. Возможность выбора мастерской (вида трудовой деятельности). 8. Проработка профессионального трека.	1. Негативный опыт трудоустройства. 2. Сиротский опыт, сформировавший выученную беспомощность. 3. Частая ротация мастеров. 4. Ухудшение физического самочувствия. 5. Обострение психических заболеваний. 6. Не принятие необходимых лекарств, отказ от лечения. 7. Самоагрессия и агрессия по отношению к окружающим. 8. Отсутствие поддержки родителей или лиц их заменяющих.
2. Улучшение психологического самочувствия у сотрудников мастерских		
3. Трудоустройство	1. Позитивные связи с Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и территориальными органами власти города Москвы. 2. Положительная репутация организации в Центре занятости населения города Москвы «Моя работа». 3. Имущественная поддержка со стороны территориальных органов власти города Москвы.	1. Отсутствие свободных квотированных рабочих мест. 2. Не достаточность помещений для создания адаптированных условий (планировка и наличие конструктивных ограничений не позволяет создать максимально удобное рабочее место для сотрудников мастерских.

2.7. Риски реализации практики:

Какие есть риски, что в результате реализации практики произойдут негативные изменения в жизни благополучателей: может ли случиться так, что в результате применения практики ситуация благополучателей ухудшится? Если такой риск существует, в чем именно он состоит? Какие меры позволяют минимизировать риски? Укажите, пожалуйста, ниже какие профилактические меры в связи с этим должны предприниматься в ходе реализации практики? Заполните таблицу:

Риски, реализации практики	Какие меры позволяют минимизировать риски?
----------------------------	--

Изменение законодательства (отмена механизма альтернативного квотирования на законодательном уровне	Участие в круглых столах и экспертных обсуждениях, посвященных вопросам квотирования рабочих мест с целью продвижения необходимости механизма альтернативного квотирования для поддержки людей с инвалидностью в трудоустройстве, а также отслеживание тенденций и законодательных инициатив в данной сфере. На данный момент вероятность риска крайне низкая, так как ведутся обсуждения о расширении механизмов закрытия квот, но не об отмене действующих.
Не продление аренды помещения под мастерские	Взаимодействие с территориальными органами власти города Москвы. Поиск новых возможностей. Создание положительной репутации как успешного работодателя людей с ментальной инвалидностью. Предоставление полного и своевременного отчёта по использованию помещения.
Замена ключевых специалистов	Составление индивидуального трека профессионального развития с каждым сотрудником. Ранее выявление сотрудников, которые в силу различных обстоятельств планируют уход из команды, с целью заблаговременного поиска замены и организации передачи дел. Участие ключевых сотрудников в стратсессиях и еженедельных планерках, формирование сопричастности к результатам деятельности организации, на основе понимания собственного вклада.

3. Теоретическая и эмпирическая обоснованность практики

3.1. Теория изменений (механизм достижения позитивных изменений в жизни благополучателей): непротиворечивость, логичность, убедительность обоснования причинно-следственных связей между реализацией практики и ее социальными результатами

Здесь вы можете привести тезис о социальном воздействии, используя формулу: “Если мы сделаем (действие), и при этом верно ... (допущение об условиях), то мы достигнем ... (результат), так как (объяснение)”. Допущение - предположение о том, при каких условиях, действие приведет к результату . Объяснение - почему (за счет чего) действие приведет к результату (что будут чувствовать и делать участники действия).

Механизм воздействия практики включает следующие компоненты:

1. **Создание адаптированных условий труда.** Механизм воздействия направлен на обеспечение подходящей среды, которая учитывает особенности подростков и молодых людей с ментальными особенностями, поддерживает их комфорт, безопасность и мотивацию, а также способствует стабильной посещаемости и участию в рабочих процессах.

Этот механизм воздействия включает:

а) Организация доступного и безопасного пространства: создание рабочего пространства, учитывающего особенности людей с ментальными особенностями, включая широкие проходы, отсутствие лишних препятствий, использование визуальных и тактильных указателей. Это помогает сотрудникам мастерских легче ориентироваться в мастерских и чувствовать себя увереннее.

б) Эргономичная организация рабочих мест: обеспечение комфортной и функциональной мебели, а также инструментов, адаптированных для пользователей с ограниченными возможностями. Это позволяет сотрудникам мастерских выполнять задачи без чрезмерного физического напряжения, что повышает комфорт и снижает усталость.

в) Зоны отдыха и релаксации: выделение специально оборудованных зон отдыха, где сотрудники мастерских могут делать перерывы, расслабляться и восстанавливать силы. Это способствует поддержанию физического и эмоционального здоровья, а также улучшает концентрацию и производительность.

г) Адаптация рабочих мест под индивидуальные потребности: 1) персонализация рабочих мест, для соответствия индивидуальным потребностям сотрудников мастерских. Персонализированные рабочие места позволяют чувствовать себя более комфортно и уверенно, что повышает производительность; 2) предоставление сотрудникам мастерских возможности настроить свое рабочее место по своему усмотрению (высота и расположение стола, освещенность рабочего места, возможность менять расположение инструментов позволяют сотрудникам мастерских адаптировать рабочее пространство для большего комфорта.

д) Постоянное улучшение и адаптация условий труда: 1) регулярный мониторинг и сбор обратной связи от сотрудников мастерских для оценки условий труда, комфорта. Это помогает своевременно выявлять трудности и корректировать рабочую среду, чтобы она лучше соответствовала индивидуальным потребностям сотрудников мастерских; 2) корректировка и обновление рабочих условий: на основе полученной обратной связи внесение изменений в организацию рабочего пространства, включая добавление или адаптацию оборудования, мебели или зон отдыха. Такое постоянное обновление помогает поддерживать высокий уровень комфорта и безопасности на рабочем месте, создавая среду, в которой участники могут чувствовать себя уверенно и сосредоточенно.

Итоговый результат механизма: благодаря созданию адаптированных условий труда участники чувствуют себя комфортно, безопасно и уверенно на рабочем месте. Это приводит к стабилизации посещаемости, повышению мотивации и удовлетворённости работой, а также к увеличению продуктивности и снижению риска профессионального выгорания.

2. Сопровождение трудовой деятельности. Механизм воздействия направлен на комплексное сопровождение сотрудников мастерских, что помогает им адаптироваться к рабочей среде, развивать профессиональные навыки, поддерживать мотивацию и добиваться успеха в трудовой деятельности.

Этот механизм воздействия включает следующие компоненты:

а) Систематическая поддержка: 1) поддержка мастера на рабочем месте, мастер помогает участникам понять и освоить каждую задачу, объясняет последовательность действий, обучает использованию инструментов и помогает справляться с трудностями. Это снижает уровень стресса и тревожности, способствует уверенному выполнению задач и помогает избежать ошибок; 2) поддержка равного наставника на рабочем месте. Равный наставник - это коллега, имеющий схожий опыт адаптации и успешно освоивший рабочие задачи. Он помогает новичкам освоиться на рабочем месте, оказывает эмоциональную и социальную поддержку. Благодаря поддержке равного по статусу наставника новички легче адаптируются к рабочему месту, чувствуют себя более комфортно и уверенно, что ускоряет их вовлечение в рабочий процесс и улучшает их результаты.

б) Гибкость и индивидуализация рабочих задач: 1) адаптация трудовых заданий под возможности и потребности каждого сотрудника мастерских, чтобы они могли успешно их выполнять. Это может включать использование более простых инструкций и их визуализация, разделение задач на этапы. Это помогает сотрудникам чувствовать уверенность в своих силах и повышает продуктивность. 2) использование вспомогательных инструментов и технологий. Это делает рабочий процесс более доступным и комфортным для сотрудников мастерских.

в) Индивидуальный маршрут включения в трудовую деятельность, позволяет адаптировать задачи, темп работы и уровень поддержки под конкретные особенности участника, двигаться по комфортной траектории, адаптированной к его потребностям. Это помогает каждому чувствовать себя успешным, достигая небольших целей, и постепенно повышает уровень сложности задач.

г) Участие в рабочих процессах и участие в общих собраниях: 1) планирование трудовой деятельности с анализом результатов (проведение планерок) участие в регулярных совещаниях и планерках помогает сотрудникам мастерских чувствовать себя частью коллектива, понимать цели и задачи работы, а также актуальные приоритеты. Анализ результатов помогает видеть свои успехи и корректировать действия при необходимости, что способствует развитию навыков самооценки и планирования. Это приводит к тому, что сотрудники мастерских лучше понимают свои задачи и ощущают прогресс, что поддерживает их мотивацию и уверенность в себе. Планерки создают структуру рабочего дня и помогают развивать навыки планирования и самооценки; 2) мониторинг успешности в труде позволяет отслеживать прогресс каждого сотрудника мастерских, выявлять сильные стороны и области для развития, а также своевременно корректировать уровень поддержки и задачи развития в труде. Представление результатов мониторинга позволяет участникам почувствовать себя успешными и видеть, как улучшаются их навыки, что повышает их уверенность в себе и поддерживает желание развиваться. Мониторинг помогает сохранять мотивацию и оптимизировать процессы для достижения лучших результатов.

д) Ежедневная физическая активация, включение физических упражнений в повседневный рабочий режим помогает снизить уровень стресса, улучшает физическое самочувствие и поддерживает участников в тонусе. Это способствует повышению концентрации и улучшению общего эмоционального состояния. В результате сотрудники мастерских чувствуют себя бодрее, меньше устают и лучше справляются с задачами в течение рабочего дня. Это повышает их продуктивность и снижает риск выгорания.

е) Включение регулярных перерывов для физической активности (совместные трапезы и чайные паузы), рабочий день включает запланированные перерывы для отдыха, во время которых сотрудники мастерских могут перекусить, расслабиться и пообщаться в неформальной обстановке. Также регулярно проводятся чайные паузы и совместные трапезы, позволяющие сотрудникам отдохнуть физически и эмоционально. Перерывы с физической активностью и возможностью пообщаться снижают уровень стресса, дают возможность отвлечься от рабочих задач и переключиться. Совместные трапезы и чаепития также способствуют укреплению социального взаимодействия, формируют более тесные связи между участниками и создают дружескую атмосферу. Общение в неформальной обстановке позволяет сотрудникам чувствовать себя частью команды и снижает риск изоляции. Участники чувствуют себя более отдохнувшими и вовлеченными в коллектив, что повышает их эмоциональную устойчивость и снижает риск выгорания. Чайные

паузы и совместные трапезы помогают создать приятную рабочую атмосферу и укрепляют чувство принадлежности к коллективу;

Итоговый результат: благодаря сопровождению трудовой деятельности сотрудники мастерских не только осваиваются и адаптируются на рабочем месте, но и чувствуют себя уверенными, мотивированными и успешными в своей трудовой деятельности

3. Обучение и развитие функциональной грамотности

Механизм воздействия направлен на комплексное развитие профессиональных и личностных навыков сотрудников мастерских. Эта деятельность помогает освоить основные навыки, необходимые для успешной адаптации к трудовой деятельности, развить уверенность в себе, повысить мотивацию и стать более самостоятельными.

Этот механизм воздействия включает следующие компоненты:

а) Освоение базовых навыков функциональной грамотности (индивидуальные тренинги на «Ключевых курсах» по программе дополнительного образования взрослых с ментальными особенностями «Обучение для жизни») позволяет участникам уверенно выполнять свои профессиональные задачи. Индивидуальные тренинги ориентированы на реальные рабочие задачи и ситуации, с которыми сталкиваются сотрудники мастерских, что позволяет им лучше подготовиться к трудовым обязанностям и легче справляться с возникающими трудностями. Например, способность читать инструкции и понимать основные числовые операции позволяет эффективно справляться с простыми рабочими операциями. Сотрудники мастерских чувствуют себя более уверенно и способны самостоятельно выполнять простые трудовые задачи, что укрепляет их чувство независимости и улучшает адаптацию к рабочей среде. Эти базовые навыки также способствуют повышению продуктивности и профессиональной эффективности.

б) Реализация инициатив в труде через проектную школу, это пространство, где сотрудники мастерских могут разрабатывать и реализовывать собственные идеи и инициативы в рамках трудовой деятельности. Им предоставляется возможность создавать небольшие проекты, решать практические задачи, предлагать улучшения и творческие решения для выполнения трудовых задач. Возможность реализовывать собственные проекты и инициативы помогает развивать чувство ответственности, повышает их уверенность в себе и мотивирует на достижение результатов. Проектная деятельность учит планировать и структурировать свои действия, решать задачи и нести ответственность за результат. Кроме того, реализация инициатив позволяет проявлять творческий подход и видеть, как их работа влияет на коллектив и производственные процессы.

в) Семинары «Хочу задать вопрос» предоставляют сотрудникам мастерских возможность получать информацию, задавать вопросы, делиться мнениями и обсуждать рабочие процессы в безопасной и благоприятной обстановке. Это формат регулярных встреч, на которых участники могут свободно выражать свои идеи и задавать интересующие их вопросы. Семинары дают возможность высказывать собственные идеи и задавать вопросы, что укрепляет их уверенность в себе и чувство значимости. Возможность обсуждать рабочие задачи и получать ответы на вопросы снижает уровень тревожности, устраняет недопонимание и помогает лучше понять рабочие процессы. Семинары также способствуют развитию коммуникативных навыков, учат формулировать свои мысли и принимать обратную связь. Сотрудники мастерских чувствуют себя более вовлечёнными и уверенными, так как получают ответы на свои вопросы и возможность влиять на рабочие процессы. Это укрепляет их чувство причастности

к коллективу и повышает удовлетворённость работой. Навыки общения, полученные на семинарах, также помогают участникам легче интегрироваться в коллектив и налаживать контакт с коллегами.

Итоговый результат: благодаря обучению и развитию функциональной грамотности участники становятся более уверенными, мотивированными и независимыми в трудовой деятельности. Это приводит к улучшению адаптации, повышению продуктивности и удовлетворенности работой, а также к укреплению их профессиональных и социальных навыков, необходимых для устойчивого трудоустройства и социальной интеграции.

4. Мотивационная поддержка. Механизм воздействия направлен на поддержание и укрепление внутренней мотивации участников, повышение их удовлетворённости работой и признание их достижений.

Этот механизм воздействия включает следующие компоненты:

а) внедрение системы поощрений за достижения и регулярное участие в работе, которая предусматривает награждение участников за их достижения, усердие и регулярное участие в трудовой деятельности. Поощрения могут быть в виде похвалы, наград, выдачи сертификатов, небольших призов или привилегий. Система поощрений позволяет сотрудникам мастерских получать положительное подкрепление за свои усилия и достижения. Регулярное признание их труда укрепляет уверенность, повышает заинтересованность и желание улучшать свои результаты. Когда сотрудники видят, что их вклад ценится, это усиливает их чувство значимости и удовлетворенность работой. Участники становятся более мотивированными и целеустремленными, так как получают признание за свои успехи. Это стимулирует их к дальнейшему развитию, регулярному участию в работе и достижению новых результатов, снижая риск выгорания и поддерживая интерес к работе.

б) организация выставок для демонстрации достижений участников. Сотрудники мастерских могут продемонстрировать свои изделия, результаты проектов и достигнутые успехи широкой аудитории. Такие мероприятия создают пространство для обмена опытом, общения и признания. Возможность представить свои достижения на выставках позволяет увидеть ценность и значимость своей работы. Выставки также дают сотрудникам возможность получать обратную связь и признание от коллег, посетителей и широкой аудитории, что укрепляет их чувство гордости и самооценку. Участие в выставках помогает установить связь между результатом труда и вкладом в общество, что мотивирует участников и придаёт работе дополнительный смысл.

в) фотовыставки «Человек и труд» для демонстрации достижений сотрудников мастерских, представлены фотографии, запечатлевшие участников в процессе работы, их достижения и усилия. Эти выставки организуются для сотрудников, их близких и широкой аудитории, чтобы показать значимость труда участников и их вклад. Фотовыставки помогают визуализировать достижения и показать процесс работы, что позволяет участникам почувствовать гордость за свою работу и признание со стороны зрителей. Фотографии, демонстрирующие трудолюбие и вклад каждого, укрепляют чувство собственной значимости и показывают, что их труд важен. Участники видят себя ценными и уважаемыми членами коллектива и общества, что мотивирует их продолжать работать и развиваться.

г) Реализация товаров на ярмарках, возможность представить свою продукцию на ярмарках и получить положительные отзывы от покупателей укрепляет чувство собственной значимости и успеха. Сотрудники мастерских видят, что их труд востребован и приносит реальные результаты, что поддерживает их мотивацию.

Они чувствуют гордость за свою работу, видят результаты своих усилий и получают позитивное признание от окружающих. Это поддерживает их заинтересованность в работе и повышает мотивацию продолжать трудовую деятельность.

д) Профориентационные мастер-классы помогают сотрудникам мастерских узнавать новое, пробовать себя в разных ролях и получать удовольствие от освоения новых навыков. Это предотвращает скуку и ощущение рутины, а также способствует личностному и профессиональному развитию. Участие в профориентационных занятиях помогает участникам чувствовать, что они развиваются и имеют перспективы, что снижает риск апатии и выгорания.

е) Дни открытых дверей создают позитивное чувство причастности к чему-то значимому. Участники видят, что их труд ценится и имеет значение для других, что усиливает их мотивацию и чувство гордости за свою работу. Это помогает укрепить уверенность в себе и предотвратить эмоциональное выгорание, поскольку каждый участник получает позитивное признание и общественную поддержку.

Итоговый результат: благодаря мотивационной поддержке создается атмосфера, в которой участники чувствуют признание и значимость своей деятельности, осознают, что их труд важен и ценен, что снижает риск выгорания, укрепляет мотивацию и усиливает желание продолжать работать и развиваться.

3.2. Релевантность практики социокультурным нормам и контекстам целевых групп и конечных благополучателей практики (детей и их семей). Наличие эмпирических данных относительно актуальных потребностей целевых групп практики и конечных благополучателей: какие есть данные, подтверждающие обоснованность (целесообразность) применения практики с точки зрения интересов и потребностей благополучателей (данные о своей практике или уже существующих практиках)?

Целевая группа	Потребности, дефициты, боли	Подтверждающие факты (эмпирические данные)	Ссылки на подтверждающие документы (статьи, исследования, метаанализ)
Подростки и молодые люди с ментальными особенностями в возрасте от 14 до 44 лет.	Сложности с трудовой занятостью и трудоустройством, связанные с отсутствием адаптированных условий и поддерживающего сопровождения.	Запрос на профориентацию и помощь в трудоустройстве имеют до 80% семей со старшими детьми с инвалидностью	Исследование БФ Абсолют-Помощь (рассылка опроса через партнеров, куда входил РЦ), с.12 https://disk.yandex.ru/i/Ac9UVc7GtvUZw
		33,8% уже получают такие услуги, а 55,9% не могут получить, несмотря на нуждаемость. Т.е. уровень нуждаемости превышает объемы предоставления социально-трудовых услуг более чем в 2,5 раза	Исследование востребованности социально-трудовых услуг в Москве (Инициативная группа НКО, куда входил РЦ), с. 6 https://disk.yandex.ru/i/Rw3Qz_a9n2QJUw
		Самыми востребованными среди услуг, которые респонденты не смогли получить, являются	Исследование востребованности социально-трудовых услуг в

		сопровождение во время дневной занятости (47%) и обеспечение поддерживающей среды (42%). При этом данные о реально получаемых услугах говорят о существенном разрыве между запросом на услугу и возможностью ее получить по каждой рассматриваемой услуге, а также о тенденции к комплексной работе.	Москве (Инициативная группа НКО, куда входил РЦ), с. 7,8 https://disk.yandex.ru/i/Rw3Qz_a9n2QJUw
		37% родителей предпочитают получать все услуги в одном месте, а специалисты говорят о важности комплексного подхода.	Исследование БФ Абсолют-Помощь (рассылка опроса через партнеров, куда входил РЦ), с.6, 13 https://disk.yandex.ru/i/Ac9UVc7GtvUZw
		Перемена социальной среды, в которой находится человек с ментальной инвалидностью, формирует новые смыслы их трудовой занятости, однако предыдущий опыт работы сказывается на ее осмыслении	https://social.hse.ru/data/2022/12/05/1713376448/7.06_сем%20%20НУГ_Иванова.pdf Иванова М. Трудовая занятость людей с ментальной инвалидностью в контексте сопровождаемого трудоустройства: условия и мотивы участия
		На встрече с НКО 20.08.24 г., заместитель руководителя ДТСЗН Москвы Шалыгина О.В назвала трудовую занятость и трудоустройство одним из ключевых направлений	
		Есть запрос государства на трудоустройство инвалидов. Ф3 N565 “О занятости” от 12.12.23 требует поиска эффективных механизмов для организации труда и занятости людей с инвалидностью, один из которых – альтернативное квотирование – закреплён в ПП N709 от 30.05.24.	https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=472038
		По данным исследования о трудоустройстве людей с инвалидностью, проведенного Фондом помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца», включенность людей с аутизмом и/или ментальными нарушениями в трудовую деятельность в любых ее формах не превышает 2%. Это значит, что абсолютное большинство ребят с выраженными ментальными нарушениями, закончив образование – школу или колледж, дальше не имеют никакой	Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями – практический опыт. https://disk.yandex.ru/i/wZKu1k3WpKMvIw

		регулярной занятости и остаются в изоляции дома. Без тренировки ранее приобретенные навыки деградируют, человек становится полностью зависим от помощи окружающих, со временем эта ситуация ухудшается.	
--	--	---	--

Приведите имеющиеся данные, укажите приложение, в котором представлены более подробные сведения

3.3. Опора логической модели практики на результаты анализа существующего практического опыта в данной области проблематики (учитывает ли подход, предлагаемый разработчиками практики уже сложившиеся форматы работы в данной области проблематики, опирается ли на анализ существующего опыта)?

Какие есть данные, подтверждающие обоснованность применения практики с точки зрения профессионального опыта и экспертизы? Приведите данные анализа существующего практического опыта в данной области проблематики (если имеются).

Эффективность практики подтверждается анализом мониторинговых данных за 2023 г, показавших положительную динамику навыков у всех участников (91 чел) (Результаты анализа мониторинговых данных. Приложение 8. <https://disk.yandex.ru/i/fDKtgYgInp2eFg>], а также сторителлингом, показавшим удовлетворенность благополучателей услугами РЦ и желания развивать и масштабировать деятельность (Изучение мнения благополучателей РЦ ВНЛ методом сторителлинга, с.56, Приложение 9. <https://disk.yandex.ru/i/PUfChmCcSyGKWQ>).

3.4. Научно-теоретический анализ оснований применения практики: Какие научные теории, результаты фундаментальных или прикладных исследований подтверждают обоснованность применения практики?

Существуют ли научные теории, подтверждающие обоснованность применения практики? Имеются ли результаты научных или прикладных исследований, обосновывающие осуществляемую в рамках практики деятельность (п.2.2) для достижения заявленных конечных социальных результатов (п.2.4)?

Практика опирается на общие законы развития психики человека, сформулированные в отечественной школе психологии и дефектологии, прежде всего в работах Л.С. Выготского (культурно-историческая концепция, учение о структуре дефекта и его компенсации и др.). Каждая культурная функция в развитии человека сначала появляется в социальном плане, как разделенная между взрослым и ребенком и только потом переходит в психологический план, присваивается ребенком. Поэтому на первом этапе позицию “работника” взрослый занимает вместе с ребенком: заполняет таблицу, пишет заявления, проверяет качество. Постепенно передавая эти действия на самостоятельное выполнение. Привлечение в практику равных консультантов опирается на теорию социального научения А. Бандуры, когда для научения новому поведению очень важно иметь в непосредственном опыте социальный образец, когда ожидаемое поведение уже демонстрируют референтные другие.

Способность к обобщению и присвоению общественного опыта у данной категории специфична, как и сам процесс их социализации. Основываясь на принципах нормализации (К. Грюневальд, Б. Нирье), построение профориентационного маршрута для этой группы важно рассматривать с позиции:

- ✓ принятия самооценности человека, независимо от степени его ограничений;
- ✓ саморазвития личности как естественной потребности;
- ✓ учёта имеющихся возможностей как основы развития;
- ✓ уважения индивидуальных особенностей;
- ✓ развития способностей как природной предпосылки обучения.

Трудовое обучение данной категории лиц реализуется без привязки к конкретной профессиональной сфере. Оно направлено на создание специальных условий, которые позволяют человеку с ментальными особенностями быть включённым в общий социально-трудовой процесс. Профориентация в данном случае рассматривается как часть общего процесса социализации, включающего последовательное сопровождение и создание условий для реализации и развития личности.

Формирование компетенций определяет возможность людей с ментальными нарушениями включаться в социальные отношения. Основной единицей профориентационной работы является не профессия, а компетенция как персональная способность и освоенный способ действия.

4. Достижение социальных результатов практики

4.1. Какие имеются эмпирические данные, подтверждающие запланированные изменения в ситуации и состоянии целевых групп благодаря участию в практике?

Ниже опишите, пожалуйста, какие позитивные изменения произошли в жизни благополучателей благодаря применению практики? Ответьте на приведенные вопросы по каждому конечному социальному результату отдельно, в полном соответствии с формулировками п.2.4:

Социальный результат	Показатель	Значение в 2024 г.	Значение в 2025 г.
Конечный социальный результат 1. Повышение успешности в трудовой деятельности у сотрудников мастерских	Показатель 1.1. Количество сотрудников мастерских, у которых повысилась успешность в трудовой деятельности.	100 человек (из 119 человек)	Данные будут собраны и проанализированы в конце 2025 года

	1. Сбор данных происходит в ходе регулярной мониторинговой оценки трудовой деятельности сотрудников мастерских. Данные фиксируются мастерами после каждой трудовой смены. Мониторинговая оценка разрабатывалась в сентябре 2024 года. Данные собираются с октября 2024 года по настоящее время. 2. Все сотрудники мастерских включены в оценку (сплошная выборка). Контрольных или групп сравнения не было. 3. Данные мониторинговой оценки фиксируются в онлайн-форме, что делает её удобной для руководителей мастерских как по времени, так и по ресурсам. Выгрузка данных в формате Excel упрощает анализ для оценки прогресса. 4. Анализ данных проводился методистом-аналитиком ежеквартально методом описательной статистики. Повышение баллов на начало и конец оценочного периода, хотя бы по одному из 7 включённых параметров свидетельствовало о повышении успешности в трудовой деятельности.		
Конечный социальный результат 2. Улучшение психологического самочувствия у сотрудников мастерских	Показатель 2.1. Количество сотрудников мастерских, у которых улучшилось психологическое самочувствие	Данные в 2024 году не собирались	Данные будут собраны к концу 2025 года.
	1. Сбор данных происходит в конце года (ретроспективная оценка изменений) 2. Предполагается 2 источника информации: сотрудники мастерских и родители, лица их заменяющие. Все сотрудники мастерских включены в оценку, как и их родители или лица их заменяющие. Контрольных или групп сравнения не предусмотрено. 3. Данные мониторинговой оценки фиксируются сотрудниками мастерских в анкете на ясном языке. (Приложение 10. https://disk.yandex.ru/i/OA5YDMCd8vYQSw), и в онлайн-форме, что делает её удобной для заполнения (https://forms.yandex.ru/u/6836a1be068ff07512b6f245/) Анкеты симметричные. 4. Анализ данных проводился методистом-аналитиком ежеквартально методом описательной статистики. .		
Конечный социальный результат 3. Трудоустройство	Показатель 3.1. Количество трудоустроенных на адаптированных рабочих местах с сопровождением	83	Данные будут собраны к концу года
	Показатель 3.2. Количество трудоустроенных и работающих более 6 месяцев на адаптированных рабочих местах с сопровождением	9	Данные будут собраны к концу года
	1. Сбор данных происходит в течение года. 2. Источник данных - регистрация сотрудников мастерских, заключивших трудовой договор. 3. Данные фиксируются и собираются администратором организации. 4. Анализ данных проводился методистом-аналитиком ежеквартально методом описательной статистики.		

4.2. Какие есть эмпирические данные, подтверждающие устойчивость изменений и долгосрочный социальный эффект практики

Отсроченные социальные результаты	Данные относительно ситуации целевых групп после окончания практики (или отметьте, что таких данных пока не имеется)	Данные относительно длительного влияния практики, отсроченных изменений в ситуации целевых групп (или отметьте, что таких данных пока не имеется)
-----------------------------------	--	---

1. Повышение качества жизни сотрудников мастерских	Таких данных пока не имеется	Таких данных пока не имеется

4.3. Наличие эмпирических данных, подтверждающих отсутствие негативного эффекта практики, вреда для благополучателей или общества в целом.

Приведите данные относительно негативных, нежелательных эффектов (результатов) практики для благополучателей (предусмотренные или непредусмотренные) или их отсутствия.

В ходе обсуждения с мастерами негативных эффектов от реализации практики были выделены следующие:

1. Трудоустройство не готовых к выполнению трудовых функций или трудовых правил
2. Трудоустройство без мотивации к труду
3. Трудоустройство может снижать мотивацию (необходимо обновить понятие «трудовая дисциплина», важность контроля за выполнением правил для всех).

Основной путь преодоления негативных эффектов практики - уход от трудоустройства только ради занятости.

4.4. Есть ли какие-то данные, которые могут подтвердить вклад вашей практики в достижение социальных результатов у благополучателей? Можно ли утверждать, что именно ваша практика стала основным (или значимым) фактором, запустившим изменения в ситуации благополучателей?

Наша практика является основным фактором, связанным с позитивными изменениями в ситуации благополучателей. Это обусловлено несколькими обстоятельствами:

1) Мастерские посещаются сотрудниками длительное время с определённой частотой, но не реже одного раза в неделю. Максимальная частота посещения мастерских - ежедневная;

2) Дни открытых дверей обеспечивают лёгкий вход в практику. А наличие чёткого алгоритма включения в трудовую деятельность, включая документы на ясном языке, возможность выбора на каждом этапе, организация адаптированных условий и сопровождения в трудовой деятельности обеспечивают достижение и устойчивость социальных результатов.

5. Мониторинг и оценка (опционально)

5.1. Регулярный сбор данных в рамках практики (система мониторинга)

Каким образом отслеживается достижение социальных результатов практики на регулярной основе? Кем и как проводится анализ данных? В приложении (ссылках) приведите описание системы показателей социальных результатов, методы сбора и анализа данных, образцы протоколов сбора и анализа данных в рамках существующей системы мониторинга и оценки.

При реализации практики используется несколько видов оценочных процедур.

Функционально-трудовые пробы. Входная диагностика направлена на определение уровня владения навыками, необходимыми для стажировки. Диагностический материал включает оценку навыков по 6 направлениям: «естественнонаучная грамотность», «математическая грамотность», «финансовая

грамотность», «читательская грамотность», «креативное мышление», «глобальные компетенции». Выделено 3 уровня: стартовый, базовый, продвинутый.

Регулярная мониторинговая оценка трудовой деятельности в мастерских. Она проводится мастерами после каждой рабочей смены. Результаты ежедневной мониторинговой оценки обсуждаются со стажёром во время подведения итогов. Мониторинговая оценка включает оценку процесса труда для каждого участника мастерской: объем рабочего времени и выполненного задания, качество работы и взаимодействия с мастером, уровень самостоятельности, выполнение правил мастерских и правил техники поведения.

Данные мониторинговой оценки фиксируются в онлайн-форме, что делает её удобной для руководителей мастерских как по времени, так и по ресурсам. Выгрузка данных в формате Excel упрощает анализ для оценки прогресса.

Содержание мониторинговой оценки

Общая информация

Дата (выбирается из календаря).

Кто заполняет (выбор из списка).

Стажёр (выбор из списка).

Рабочая смена (отмечается один вариант):

1 смена

2 смена

1 и 2 смена

Характеристики процесса труда

9. Какой объем рабочего времени работал?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не работал (0% времени)							работал все рабочее время (100% времени)		

Оценочная шкала:

- 1 – от 0% до 10%,
- 2 – от 11% до 20%,
- 3 – от 21 до 30%,
- 4 – от 31% до 40%,
- 5 – от 41% до 50%,
- 6 – от 51% до 60%,
- 7 – от 61% до 70%,
- 8 – от 71% до 80%,
- 9 – от 81% до 90%,
- 10 – от 91% до 100%.

10. Какой объем работы выполнил от поставленного норматива?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не приступил к работе (0% объема)							выполнил весь норматива (100% объема)		

Оценочная шкала:

- 1 – от 0% до 10%,
- 2 – от 11% до 20%,
- 3 – от 21 до 30%,
- 4 – от 31% до 40%,
- 5 – от 41% до 50%,
- 6 – от 51% до 60%,
- 7 – от 61% до 70%,

8 – от 71% до 80%,
9 – от 81% до 90%,
10 – от 91% до 100%.

11. Каково качество выполненной работы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
низкое, неприемлемое						высокое, достойное.			

12. Насколько продуктивно взаимодействовал с мастером? Насколько взаимодействие с мастером способствовало или было достаточным для выполнения рабочего задания?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
неадекватное или уход от взаимодействия						адекватное, достаточное для выполнения задания. с проявлением инициативы			

13. Каков объем самостоятельности при подготовке рабочего места к работе и уборке рабочего места после работы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не сделал						сделал все сам			

Оценочная шкала:

- 1 – не подготовил, не убрал рабочее место, несмотря на предлагаемую помощь;
- 2 – много (более трех) физической помощи;
- 3 – три физические помощи;
- 4 – две физические помощи;
- 5 – много (более трех) словесной помощи и/или одна физическая помощь;
- 6 – три словесные помощи;
- 7 – две словесные помощи;
- 8 – одна словесная помощь;
- 9 – косвенная подсказка;
- 10 – полностью самостоятельно подготовил и убрал рабочее место.

14. Каков объем самостоятельности при выполнении работы?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
не приступил к работе						сделал все сам			

- 1 – не приступил к работе, несмотря на предлагаемую помощь;
- 2 – много (более трех) физической помощи
- 3 – три физические помощи
- 4 – две физические помощи
- 5 – много (более трех) словесной помощи и/или одна физическая помощь
- 6 – три словесные помощи
- 7 – две словесные помощи
- 8 – одна словесная помощь
- 9 – косвенная подсказка
- 10 – полностью самостоятелен при выполнении работы

15. Какой объем правил техники безопасности выполнил?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
правила не выполняет						выполняет все правила			

(0% объема)

(100% объема)

Оценочная шкала:

- 1 – от 0% до 10%,
- 2 – от 11% до 20%,
- 3 – от 21 до 30%,
- 4 – от 31% до 40%,
- 5 – от 41% до 50%,
- 6 – от 51% до 60%,
- 7 – от 61% до 70%,
- 8 – от 71% до 80%,
- 9 – от 81% до 90%,
- 10 – от 91% до 100%.

16. Какие правила поведения нарушил в трудовой мастерской?

- опоздал
- не слушал мастера
- сквернословил
- пользовался телефоном
- обманул
- подрался
- своровал
- не нарушал правила поведения

Добровольная независимая аттестация функционально-трудовых навыков, проводимая внешним экспертом. Стажёр заявляется на неё добровольно. Оценивается овладение технологической цепочкой через оценку выполнения каждой операции. Технологическая цепочка выбирается самим стажёром.

Для подростков и молодых взрослых с выраженными ментальными особенностями необходимо регулярное повторение обучающих циклов с сохранением атрибутов формирующей среды. Методы оценки должны быть стабильны от цикла к циклу, а пиктограммы и словесные обозначения целесообразно использовать и в других сферах взаимодействия.

Аттестация функционально-трудовых навыков на рабочих местах проводится в форме мониторинга и наблюдения за молодым взрослым в течении ограниченного периода времени (недели) во время работы в мастерской. Мониторинг и наблюдение позволяют оценить практический навык в реальных условиях на рабочем месте, учитывая индивидуальные особенности каждого человека, его темп обучения.

Сроки проведения аттестации практических функционально-трудовых навыков устанавливаются индивидуально для каждого молодого человека. В процессе аттестации используются определенные оценочные критерии:

Для проведения аттестации разработаны формы, в которых есть технологическая цепочка и оценочная шкала, отражающая уровень необходимой стажеру помощи (Пример аттестационной форме дан в Приложении 11. <https://disk.yandex.ru/d/EnJDXCzYU6lWkw>).

Оценочная шкала:

- сделал(а) самостоятельно;
- сделал(а) по косвенной подсказке;
- сделал(а) со словесной помощью;
- сделал(а) с физической помощью;

пропустил(а)

5.2. Проведение исследований социальных результатов и эффектов практики (в том числе оценочных)

В данном разделе укажите какие исследования проводились для изучения социальных результатов и социального влияния практики? Коротко опишите методологию каждого исследования (в конце сделайте ссылку на полную версию отчета).

1. В 2023 году проводился анализ мониторинговых данных (Приложение 8. <https://disk.yandex.ru/i/fDKtgYgInp2eFg>).

Исследовательские вопросы: Как долго и как часто сотрудники посещают мастерские?

Как оцениваются их софт и хард скиллы и как они связаны между собой?

Какая наблюдается динамика софт и хард скиллов сотрудников?

Есть ли влияние числа сотрудников в мастерской на оценки хард и софт скиллов?

В анализ включены 91 сотрудник мастерских и 1970 наблюдений (мониторинговых оценок) по ним. Было отброшено 44 записи (2% от общего массива), которые не могли бы содержательно дополнить выводы по оценке эффектов практики.

2. Изучение мнения благополучателей практики методом сторителлинга (Приложение 9. <https://disk.yandex.ru/i/PUfChmCcSyGKWQ>).

Предметом анализа выступает мнение благополучателей о практике. Анализируемая выборочная совокупность: 10 нарративных интервью от детей/молодых взрослых, 10 нарративных интервью от их родителей.

Основной из полученных выводов: благополучатели и их родители удовлетворены

условиями Ресурсного центра и услугами, который он предоставляет. Рекомендации для Ресурсного центра скорее заключаются в улучшении хорошего, нежели исправлении плохого, что свидетельствует о том, что Ресурсный центр удовлетворяет потребности своих благополучателей.

3. Для разработки мониторинга трудовой деятельности в мастерских было проведено изучение академических и прикладных исследований и практических отчётов по аналогичным практикам с целью выявления: набора навыков для эффективной социализации или трудоустройства; возможных подходов и систем оценки таких навыков, включая использование собственных метрик или через готовые опросники; надёжность получаемых результатов (Приложение 12. <https://disk.yandex.ru/i/ehjnNomvorHgSA>).

6. Регламентированность практики

6.1. В каких материалах представлено полное описание практики?

Приведите перечень имеющихся материалов с краткими аннотациями и ссылками на полные версии документов.

Описание практики представлено в следующих материалах:

1. Алгоритм включения в трудовую деятельность (Приложение 1. (<https://disk.yandex.ru/i/jRXEuAKNXuXCxQ>)).
2. Документы на ясном языке, оформляемые в ходе реализации алгоритма (Приложение 2. (<https://disk.yandex.ru/d/NKQUcbZzbtr8nw>)).
3. Программа подготовки подростков и молодых взрослых с выраженными ментальными особенностями к регулярной трудовой занятости на базе адаптированных мастерских «Обычное дело» (Приложение 3. https://disk.yandex.ru/i/_Z4m4P-CDI7KsA)).
4. Правила внутреннего распорядка https://disk.yandex.ru/i/D_wp9GkS0ByMfw
5. Годовой отчет 2024 год. <https://disk.yandex.ru/i/YRKgzBwHsMl6rQ>
6. Алгоритм включения новых специалистов в практику (Приложение 13. <https://disk.yandex.ru/i/EVG8oLfKLoAYug>)).

6.2. Каким образом регламентируются действия специалистов, реализующих практику (в том числе в области в области возможного негативного влияния и рисков практики)?

Приведите перечень имеющихся материалов с краткими аннотациями и ссылками на полные версии документов

Действия специалистов регламентируются:

1. Алгоритмом включения новых специалистов в практику (Приложение 13. <https://disk.yandex.ru/i/EVG8oLfKLoAYug>). Описывает требования к кандидату, этапы включения в практику, в том числе подготовку.
2. Правилами внутреннего распорядка (https://disk.yandex.ru/i/D_wp9GkS0ByMfw). Включают правила в том числе для специалистов (сотрудники не получающие социальные услуги).
3. Методическими материалами, описывающими практику (Приложение 3. https://disk.yandex.ru/i/_Z4m4P-CDI7KsA)).

6.3. Какие используются формы и методы обеспечения качества работы специалистов, реализующих практику?

1. *Укажите минимальные и желательные требования к профессиональной и дополнительной подготовке исполнителей практики: без каких знаний и навыков реализация практики принципиально невозможна, какого рода образование и специальная подготовка желательны для качественной реализации практики*

Необходимым требованием является профессиональная подготовка и/или опыт работы по профилю мастерской.

Важным желательным требованием является опыт работы с целевой группой.

2. *Опишите, какие существуют внутренние и внешние виды обучения (супервизии/ интервизии, методические семинары, консилиумы, другие мероприятия), методически поддерживающие специалистов в ходе реализации практики (типы и регулярность).*

Для методической поддержки специалистов проводятся:

- 1) Еженедельные планёрки специалистов, направленные на планирование предстоящей деятельности, подведение итогов, обсуждение вопросов, связанных с регламентацией деятельности специалистов.
- 2) Супервизия решения трудных случаев.
- 3) Консилиумы по постановке трудовых и образовательных задач.
- 4) Обсуждение регламентов практики, разработанных рабочей группой специалистов.

3. *Приведите перечень имеющихся материалов по методическому обеспечению с краткими аннотациями и ссылками на полные версии документов.*

Алгоритмом включения новых специалистов в практику (Приложение 13. <https://disk.yandex.ru/i/EVG8oLfKLoAYug>). Описывает требования к кандидату, этапы включения в практику, в том числе подготовку.

После ознакомления с методическими материалами о практике специалисту предлагается пройти тестирование (Приложение 14. <https://disk.yandex.ru/i/R7Y26Zt9tB0doQ>).

В настоящее время для разрабатывается программа подготовки специалистов практики.

Для разработки программы и выработки мер для адаптации новых сотрудников в настоящее время проводится опрос специалистов <https://forms.yandex.ru/u/6836a680e010db76657be327/>.

6.4. Какие есть расхождения между существующими регламентами и их реализацией?

- *Опишите расхождения между регламентирующими практику документами и фактической реализацией практики или укажите, что их нет*
- *Опишите, в какой степени профессиональные ценности специалистов, реализующих практику, соответствуют требованиям, предусмотренным в описании практики (п.2.5)*
- *Опишите, в какой мере группы благополучателей, по факту принимающие участие в реализации практики, отличаются от предусмотренных описанием практики (пп.2.1, 2.3.)*

Расхождений между существующими регламентами и их реализацией нет.