

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ: ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ: ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА

Материалы секции «Рынок возможностей» III Межрегиональной
НеКонференции «Живут же люди!», 27-28 ноября 2025 г., Москва



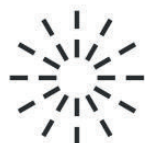
Москва –
добрый город



Форум
Доноров



ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ



Абсолют—Помощь
благотворительный фонд



Вклад
в будущее

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ: ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИКА

Материалы секции «Рынок возможностей» III Межрегиональной НеКонференции «Живут же люди!», 27-28 ноября 2025 г., Москва

ОБЫЧНОЕ
ДЕЛО

#Вера Надежда Любовь
РЕСУРСНЫЙ
ЦЕНТР



МОСКВА 2025

УДК 331.5
ББК 60.99
Т78

Рецензенты:

Семья Г.В., доктор психологических наук, профессор кафедры «Возрастная психология им. профессора Л.Ф. Обуховой» факультета «Психология образования», Московский государственный психолого-педагогический университет.

Моргачева Е.Н., доктор педагогических наук, доцент департамента социально-психологических технологий и развивающих методик Института психологии и комплексной реабилитации. Московский городской педагогический университет.

Т78 Трудовая занятость людей с ментальными особенностями: исследования и практика. Материалы секции «Рынок возможностей» III Межрегиональной НеКонференции «Живут же люди!» (27–28 ноября 2025 г., Москва). – М.: АНО «РЦ «Вера. Надежда. Любовь», 2025. – 210 с.

ISBN 978-5-6055037-8-1

Сборник «Трудовая занятость людей с ментальными особенностями: исследования и практика» объединяет материалы секции «Рынок возможностей» III Межрегиональной НеКонференции «Живут же люди!» (27–28 ноября 2025 г., Москва). В издании представлены современные исследования, аналитические обзоры и практические кейсы, посвященные вопросам социальной занятости, сопровождаемого трудоустройства и инклюзивных моделей занятости людей с ментальными особенностями.

Авторы рассматривают тенденции развития инклюзивного рынка труда в России, роль некоммерческих организаций, бизнеса и государства в создании рабочих мест, а также анализируют эффективность моделей сопровождаемого трудоустройства и наставничества. Особое внимание уделено опыту внедрения цифровых инструментов, инновационным подходам к обучению и подготовке молодых взрослых к трудовой деятельности, а также практикам мастерских, социальных предприятий и инклюзивных проектов.

Сборник адресован специалистам в области социальной работы, инклюзии, образования и занятости, исследователям, представителям НКО и органов власти, а также всем, кто заинтересован в создании равных возможностей для людей с ментальными особенностями.

ББК 60.99

© АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь»

© Авторы

ISBN 978-5-6055037-8-1

ОГЛАВЛЕНИЕ

ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

- Скокова Ю.А., Краснопольская И.И., Бобылева И.А.* 6
Изучение рынка трудоустройства людей с ментальной инвалидностью в России: барьеры, модели и перспективы
- Невидимая повестка: Как бизнес видит инклюзию 14
по материалам качественного исследования, проведенного Everland
- Романова Е.А.* 27
Обзор зарубежных подходов к поддерживаемому трудоустройству и организации регулярной занятости людей с ментальными особенностями
- Грибкова Т.А., Немировская А.М., Шигина А.А., Суворова О.А.* 39
Исследование потенциала голосового помощника для молодых взрослых с ментальными особенностями
- Исаева Т.Н., Мещерякова И.В.* 49
О подготовке специалистов для социальной сферы

ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

- Соколов Т.Н.* 55
Комплекс мероприятий при трудоустройстве соискателей с ментальными нарушениями службы занятости города Москвы
- Мягкова М.И.* 59
Практика поддерживаемого трудоустройства благотворительного фонда «Лучшие друзья»
- Лянгузова Е.В.* 66
Практика «Есть дело: Обучение трудовым, бытовым и социальным навыкам подростков и взрослых с ментальными особенностями»
РООРДИ «Дорогою добра» Кировской области
- Яркова Е.В.* 75
Практика «Сопровождаемое трудоустройство людей с ментальными особенностями»

<i>Коровкина Ю.В.</i>	90
Трудовая занятость как основа комплексной модели реабилитации взрослых людей с интеллектуальными нарушениями, в том числе, и с ТМНР в художественно-ремесленных мастерских Центра социальной реабилитации «Турмалин»	
<i>Сулейманова Я.Н.</i>	99
Подготовка нейроотличных подростков к трудовой деятельности на базе учреждения стационарного типа	
<i>Сметанин И.Е., Каркавина Н.И., Сорокин Н.С.</i>	104
Практика сопровождаемого трудоустройства молодых людей с ментальными особенностями в проекте «Все получится!»	
<i>Чернышева А.С., Захарова У.С., Маколова М. В.</i>	115
Трудоустройство людей с ментальными нарушениями в магазины розничных сетей	
<i>Карпова Н.А., Захарова Е.С.</i>	130
Практика «Гастрономическая модельная площадка (ГАМП)»	
<i>Корнеева Е.А.</i>	137
От изоляции к профессии: как комплексный подход помогает подросткам найти свой путь	
ПРАКТИКА «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»	
<i>Милаев Д.Г.</i>	141
Включение в труд: взгляд изнутри	
<i>Здыренкова М.А., Иваненко А.А., Карпова А.С.</i>	148
«Ключевые курсы» – образовательная поддержка молодых людей с ментальными особенностями на рабочих местах	
<i>Невара М.В.</i>	157
Организация работы мастерских: свечной и мыловарения	
<i>Романова З.И.</i>	162
Инклюзивная IT- мастерская	
<i>Богатова Е.И.</i>	166
Организация производственной деятельности в печатной мастерской	
<i>Кузьмин С.Ю.</i>	171
Столярная трудовая мастерская	

<i>Вавилова А.И.</i>	
Театральная мастерская для людей с ментальными особенностями	178
<i>Березина А.В.</i>	186
Путь наставника: как рождается доверие и творчество	
<i>Носов К.А.</i>	
История и современность музея живых бытовых историй	193
<i>Михайлов Л.А.</i>	197
Мастерская, где ломать – значит создавать	
<i>Шишкова С.И.</i>	200
Организация работы клининговой мастерской	
<i>Сивакова Н.Н.</i>	204
Мир открытий и общения: культурно-досуговые практики для семей с детьми и взрослыми с ментальными особенностями	
<i>Бобылева И.А.</i>	207
Социальные результаты участия молодых людей с ментальными особенностями в практике «Обычное дело»	

ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Скокова Юлия Аркадиевна, кандидат социологических наук, директор Лаборатории социальных исследований и аналитики Ver.Sia Lab

Краснопольская Ирина Игоревна, PhD, ведущий эксперт Лаборатории социальных исследований и аналитики Ver.Sia Lab

Бобылева Ирина Анатольевна, кандидат педагогических наук, методист-аналитик АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь»

ИЗУЧЕНИЕ РЫНКА ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНОЙ ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РОССИИ: БАРЬЕРЫ, МОДЕЛИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Аннотация

В статье рассматриваются ключевые тенденции и особенности развития рынка труда для людей с ментальной инвалидностью (ЛсМИ) в Российской Федерации. На основе официальной статистики, экспертных данных и полуструктурированных интервью с работодателями анализируются барьеры занятости, эффективность моделей инклюзивной занятости и потенциал сопровождаемого трудоустройства. Особое внимание уделено роли «закрытого» рынка труда (НКО и социальных предпринимателей), а также перспективам внедрения механизмов альтернативного квотирования.

Исследование выполнено по заказу АНО «Ресурсный центр помощи людям с ментальными нарушениями „Вера. Надежда. Любовь“ в рамках проекта «Труд с пользой», реализуемого при поддержке Форума доноров.

Информация об авторах

Юлия Скокова, к.с.н., директор Лаборатории социальных исследований и аналитики Ver.Sia Lab. Работает в сфере социальных исследований с 2010 года. Автор более 30 научных публикаций в ведущих российских и зарубежных журналах по тематике социальных проблем и развития институтов гражданского общества. Автор и руководитель долгосрочного исследовательского проекта «ПУЛЬС НКО». Сторонник доказательного подхода в социальной сфере. Руководитель и участник более 20 прикладных исследовательских проектов, посвященных оценке воздействия, анализу целевой аудитории и разработке стратегий. Инициатор и автор курса «Прикладные исследования и работа с данными для НКО».

Ирина Краснопольская, PhD, ведущий эксперт Лаборатории социальных исследований и аналитики Ver.Sia Lab, социолог с более чем 13-летним опытом исследований гражданского общества и некоммерческого сектора.

Специализируется на методологии, методах сбора и анализе качественных данных, а также прикладных исследованиях для НКО. Автор более чем 45 публикаций и в российских, и в международных научных журналах и монографиях. Прикладную исследовательскую работу для НКО совмещает с деятельностью научного редактора журнала «Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены» (ВЦИОМ).

Ирина Бобылева, к.п.н., методист-аналитик АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь», член научно-экспертного совета ФГБОУ ВО МГППУ (секция «Доказательный подход в психологии и образовании»), член редакционной коллегии международного научного журнала «Социальные науки и детство», член Ассоциации специалистов по оценке программ и проектов, член экспертного совета «Инкубатора доказательных практик в сфере детства» ФГБОУ ВО МГППУ, автор и соавтор более 100 научно-методических работ по проблемам трудного детства

Постановка проблемы

Инклюзивная занятость людей с инвалидностью активно развивается в России, однако группа лиц с ментальными нарушениями остается одной из наиболее уязвимых и наименее представленных на рынке труда категорий. По данным выборочного исследования Росстата «Комплексное наблюдение условий жизни населения» за 2024 г., среди людей с ментальной инвалидностью (далее – ЛсМИ) уровень занятости составляет лишь около 11% [1], что существенно ниже средних показателей занятости среди других групп инвалидности. Проблема трудовой интеграции ЛсМИ имеет комплексный характер и включает образовательные, социально-психологические, институциональные и экономические барьеры.

Теоретический контекст

Современные исследования в области социальной инклюзии подчеркивают важность активных моделей трудовой поддержки и сопровождения людей с когнитивными нарушениями [2, 7]. Российская практика демонстрирует растущий интерес к формированию инклюзивных рабочих мест, однако успешные примеры пока сосредоточены преимущественно в некоммерческом секторе и отдельных социальных предприятиях, где внедряются модели сопровождаемого трудоустройства, наставничества и адаптированного рабочего процесса.

Методология исследования

Цель исследования: провести анализ рынка трудоустройства людей с ментальной инвалидностью (ЛсМИ).

Задачи исследования:

1. На основе анализа статистики, аналитической и научной литературы дать оценку текущему уровню трудоустройства людей с ментальной инвалидностью;
2. Провести анализ программ и проектов, направленных на решение проблемы трудоустройства людей с ментальной инвалидностью с точки зрения используемых инструментов и подходов, масштабов работы;
3. Выявить ключевые стимулы работодателей «открытого» и «закрытого» рынка труда для трудоустройства людей с ментальной инвалидностью;
4. Дать оценку потенциала трудоустройства людей с ментальной инвалидностью на «открытом» и «закрытом» рынке труда.

Исследование базируется на смешанной методологии, включающей:

- анализ статистических данных Росстата, Минздрава РФ и Минтруда РФ [3, 4];
- выборочные обследования условий жизни населения [1, 5];
- 20 полуструктурированных интервью с работодателями и экспертами инклюзивной занятости;
- анализ нормативной базы и литературы по вопросам сопровождения и трудоустройства ЛсМИ.

Результаты исследования

Анализ качественных данных интервью с работодателями позволил выявить общие тенденции и барьеры, характеризующие состояние занятости людей с ментальной инвалидностью в России. Как показывают результаты, уровень включенности данной группы в трудовую деятельность остается критически низким. По данным статистики [1], работают лишь около 11% людей с ментальными нарушениями; при этом 58% никогда не имели опыта трудовой деятельности, а 97% не осуществляют активный поиск работы. Эти показатели отражают не только ограниченные возможности трудоустройства, но и более широкий социальный феномен – низкий уровень доверия к рынку труда и недостаточную мотивацию к профессиональной активности, что обусловлено сочетанием институциональных и личностных факторов.

На основе анализа интервью можно выделить несколько типичных барьеров занятости.

Во-первых, работодатели «открытого» рынка (коммерческие компании) отмечают отсутствие знаний о ментальной инвалидности и недостаток компетенций в области инклюзивного менеджмента. Это усиливает опасения относительно возможных рисков – снижения производительности, роста затрат на адаптацию и сложностей в коммуникации.

Во-вторых, представители «закрытого» рынка труда (преимущественно НКО, социальные предприниматели и их инклюзивные мастерские) подчеркивают финансовую неустойчивость и ограниченные ресурсы для сопровождения работников с инвалидностью. Отсутствие стабильных источников финансирования наставников и ассистентов нередко приводит к тому, что программы сопровождаемого трудоустройства прекращаются после завершения периода предоставления грантов.

В-третьих, значимыми остаются структурные барьеры – слабая связь между системой профессионального образования и рынком труда, формальный характер квотирования, отсутствие единой системы субсидирования рабочих мест для людей с ментальной инвалидностью.

Важной особенностью выявленных тенденций является распределение ответственности за трудоустройство: значительная часть инициатив реализуется силами некоммерческих организаций и социальных предприятий, в то время как участие бизнеса и государственных структур остается ограниченным. При этом представители НКО отмечают, что даже в условиях ресурсных ограничений такие формы занятости обеспечивают высокий уровень социальной адаптации и положительно влияют на качество жизни участников.

Следовательно, совокупность полученных данных подтверждает наличие структурного перекоса рынка труда с доминированием «закрытого» сегмента и минимальным вовлечением «открытого» рынка. Это создает ситуацию институциональной несбалансированности, при которой потенциал социальной интеграции ЛсМИ реализуется преимущественно в формате социальной занятости, но не в рамках полноценной экономической включенности.

Особое внимание в исследовании уделено типологии моделей трудоустройства ЛсМИ, которая позволяет систематизировать существующие практики и выявить их потенциал устойчивости. Анализ показал, что в современной российской действительности можно выделить три типа рынков трудоустройства: «закрытый», «альтернативный» и «открытый», различающиеся по институциональным, организационным и экономическим признакам.

«Закрытый рынок» объединяет некоммерческие организации, социальные предприятия, инклюзивные мастерские и трудовые подразделения при государственных учреждениях, в том числе, психоневрологических интернатах. Здесь преобладают формы трудовой деятельности, имеющие выраженную социальную и реабилитационную направленность – ручной труд, мелкое производство, общественное питание, а также позиции «равных консультантов» и помощников наставников. Основные проблемы данного сегмента связаны с финансовой неустойчивостью, зависимостью от грантов, ограниченным рынком сбыта продукции и перегруженностью наставников. При этом именно «закрытый рынок» остается наиболее устойчивой и доступной моделью для ЛсМИ, обеспечивающей социальную адаптацию и развитие трудовых навыков.

«Альтернативное квотирование» представляет собой промежуточную модель, в рамках которой крупные компании выполняют требование о трудоустройстве людей с инвалидностью через партнерство с НКО или малыми предприятиями. Трудовые отношения в этой схеме чаще всего оформляются в виде краткосрочных договоров (в том числе на неполный рабочий день, 0,5 МРОТ). Преимущество модели заключается в возможности привлечения дополнительного финансирования и частичной компенсации затрат на сопровождение. Однако ее масштаб пока невелик, а устойчивость ограничена отсутствием системной поддержки наставников и четкой нормативной базы.

«Открытый рынок» включает широкий круг работодателей – от малого бизнеса до крупных компаний, где занятость ЛсМИ осуществляется на общих основаниях. Такие примеры единичны и сосредоточены преимущественно в сферах клининга, логистики, IT и вспомогательных услуг. Несмотря на высокий потенциал социальной интеграции, данный сегмент остается наименее развитым из-за отсутствия у работодателей знаний о ментальной инвалидности, страха дополнительных затрат и рисков, а также слабой государственной поддержки.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ демонстрирует, что «закрытый» рынок выполняет стабилизирующую социальную функцию и является наиболее реалистичной моделью занятости на текущем этапе, «альтернативное квотирование» может рассматриваться как перспективный механизм партнерства между бизнесом и НКО, а «открытый рынок» как стратегическое направление долгосрочного развития инклюзивного трудоустройства в России.

Значительное внимание в отчете уделено анализу модели сопровождаемого трудоустройства (СТ), которая рассматривается как ключевой инструмент устойчивого включения людей с ментальной инвалидностью в рынок труда. Организациями, ведущими работу по СТ, могут быть НКО, ЦЗН или иные в т.ч. коммерческие организации (напр. – Everland, DistingTec) [6].

Чаще всего эту работу ведут НКО, которые выполняют роль социального HR-агентства и создают инфраструктуру доверия и взаимопонимания между работодателем и соискателем.

Согласно результатам интервью и сопоставлению с российскими и зарубежными практиками, именно эта модель демонстрирует наибольшую эффективность при обеспечении долговременной занятости и социальной адаптации [6, 7].

Модель сопровождаемого трудоустройства предполагает поэтапную интеграцию человека с ментальными особенностями в рабочую среду при поддержке специалистов.

Универсальной модели СТ нет, практики организаций различаются. В комплексе основные этапы выглядят так:

1. Поиск, предварительная подготовка и оценка соискателей: диагностика, обучение, трудовые пробы, подготовка к собеседованию;
2. Поиск и подготовка работодателя: аудит вакансий, адаптация задач, обучение HR и кураторов из команды работодателей;
3. Временное сопровождение на рабочем месте: поддержка на адаптационном этапе, помощь в решении сложных и конфликтных ситуаций;
4. «Пожизненное» сопровождение соискателя и работодателя: регулярная связь, медиация и экспертная поддержка, корректировка условий.

Как отмечают эксперты и работодатели, эффективность СТ определяется наличием наставников – специалистов, сопровождающих работника в процессе адаптации. Наставник выполняет не только педагогические и организационные, но и медиативные функции, выступая посредником между сотрудником с ментальными особенностями, коллективом и руководством [6]. Важнейшей проблемой остается отсутствие институциональной поддержки и оплаты труда наставников: в большинстве случаев их работа финансируется из средств грантов, что ограничивает стабильность моделей.

Кроме того, по оценкам опрошенных экспертов, внедрение программы сопровождаемого трудоустройства требует значительных затрат от работодателя. К примеру, оценка внедрения технологии СТ от Everland оценивается в 8–15 млн руб. [6]. Эти расходы включают разработку индивидуальных маршрутов, подготовку наставников, адаптацию рабочих мест и консультирование работодателей.

Несмотря на высокую стоимость, сопровождаемое трудоустройство демонстрирует высокий социально-экономический эффект. Исследование отмечает, что участие ЛсМИ в таких программах повышает уровень самостоятельности, снижает риски социальной изоляции и способствует снижению расходов государства на социальное обслуживание. При этом работодатели, уже участвующие в подобных инициативах, отмечают повышение лояльности персонала, укрепление корпоративной культуры и улучшение имиджа организации.

Таким образом, модель сопровождаемого трудоустройства может рассматриваться как системообразующий элемент политики инклюзивной занятости. Ее развитие требует нормативного закрепления, стандартизации функций наставника и создания устойчивых механизмов финансирования. В сочетании с инструментами альтернативного квотирования и социальной предпринимательской активности она формирует основу для перехода от социальной занятости к реальной профессиональной интеграции людей с ментальной инвалидностью в российский рынок труда.

Выводы:

Результаты проведенного исследования позволяют сформулировать ряд обобщающих выводов о состоянии, проблемах и перспективах развития инклюзивного рынка труда для людей с ментальной инвалидностью в России.

Прежде всего, анализ подтверждает, что уровень трудовой занятости данной группы остается чрезвычайно низким – не более 11% от общего числа трудоспособных лиц с ментальными нарушениями. При этом подавляющее большинство (до 90%) либо полностью исключено из трудовой деятельности, либо имеет опыт кратковременной социальной занятости в некоммерческом секторе. Такая ситуация свидетельствует о структурной замкнутости системы занятости, в которой преобладают «защитные» формы работы, не ведущие к устойчивой экономической интеграции.

Второй ключевой вывод касается дисбаланса между секторами рынка труда. «Закрытый» рынок (НКО, социальные мастерские) в настоящее время выполняет основную функцию инклюзивного трудоустройства, но при этом остается финансово неустойчивым и зависимым от поддержки грантов. «Открытый» рынок, напротив, обладает высоким потенциалом для долгосрочной интеграции, однако его вовлеченность крайне мала вследствие стереотипов работодателей, отсутствия стимулов и недостатка компетенций. «Альтернативное квотирование» пока не реализует своего потенциала как механизм партнерства между бизнесом и НКО.

Третье направление анализа связано с оценкой эффективности существующих моделей поддержки. Наиболее перспективной признана модель сопровождаемого трудоустройства, сочетающая профессиональное обучение, индивидуальное наставничество и последующее сопровождение. Однако отсутствие стандартизированных требований к наставникам, механизмов оплаты их труда и государственной координации делает эту модель уязвимой. Внедрение единых стандартов сопровождения, а также финансирование услуг наставников через механизмы субсидий или социального заказа представляются необходимыми условиями масштабирования практики.

В отчете подчеркивается, что эффективное развитие рынка труда для ЛсМИ невозможно без межведомственного взаимодействия. Государство должно выполнять системную роль координатора и инвестора, создавая устойчивые финансовые инструменты (например, гранты на социальные рабочие места, субсидии на наставничество, налоговые льготы). НКО и социальные предприятия – выступать инновационными площадками внедрения моделей, а бизнес – партнером, предоставляющим реальные рабочие места и обеспечивающим включенность сотрудников в производственный процесс.

Кроме того, особое внимание необходимо уделить профессиональному образованию и профориентации людей с ментальной инвалидностью. Действующая система не обеспечивает достаточного уровня подготовки, а адаптированные программы СПО и ВО носят фрагментарный характер. Важно

развивать раннюю профориентацию, практико-ориентированное обучение и сетевые программы между колледжами и социальными предприятиями.

На макроуровне требуется формирование комплексной государственной политики инклюзивного трудоустройства, объединяющей меры социальной, образовательной и экономической поддержки. В долгосрочной перспективе развитие таких программ должно способствовать переходу от «защитной» модели занятости к модели экономического участия и равных возможностей.

Подводя итоги, можно утверждать, что рынок труда для людей с ментальной инвалидностью в России находится на этапе институционального становления. Его развитие зависит от признания ценности трудового вклада ЛсМИ, системного внедрения сопровождаемого трудоустройства и поддержки наставничества, а также от включенности бизнеса и государства в реализацию принципов инклюзии не только на уровне деклараций, но и в реальной практике управления человеческими ресурсами.

Заключение

Для формирования устойчивой системы инклюзивной занятости необходимо:

- стандартизировать модель сопровождаемого трудоустройства;
- интегрировать подготовку наставников в систему профессионального образования;
- расширять механизмы поддержки социального предпринимательства;
- формировать информационную повестку о трудовом потенциале ЛсМИ.

Только системная государственная, общественная и корпоративная поддержка позволит создать устойчивую модель занятости для людей с ментальной инвалидностью.

Список литературы

1. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Комплексное наблюдение условий жизни населения, 2024. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KOUZH_2024/index.html
2. Фонд «Обнаженные сердца». Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями –практический опыт Трудовая инклюзия: аналитический отчет. 2023. URL: <https://api.nakedheart.online/storage/literature/30/pdf-2f375c544f5f1913947286ab1cbcf01.pdf>
3. Минздрав РФ. Число зарегистрированных больных с диагнозом психического расстройства и расстройствами поведения. 2024. URL: <https://fedstat.ru/indicator/41706>

4. ФЦКР МСЭ Минтруда РФ. Состояние и динамика инвалидности в Российской Федерации. 2022. URL: https://www.invalidnost.com/MSE/FB/2022/17062022/strukova_17_06_2022.pdf
5. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Выборочное наблюдение качества и доступности услуг, 2023. URL: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/GKS_KDU-2023/index.html
6. АСИ. Смарттека. Практики сопровождаемого трудоустройства. URL: <https://smarteka.com/practices/platforma-everland?tab=task>
7. Быстрова Ю. А., Ягодин Т. Е. Социально-педагогическое сопровождение трудоустройства молодых людей с интеллектуальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра. Специальная педагогика и психология – 2025 – No 1 (7). URL: https://sppyspu.ru/wp-content/uploads/2025/05/1_2025-111-135.pdf

НЕВИДИМАЯ ПОВЕСТКА: КАК БИЗНЕС ВИДИТ ИНКЛЮЗИЮ

**(по материалам качественного исследования,
проведенного Everland в 2025 году)**

Аннотация

Статья основана на материалах качественного исследования «Невидимая повестка: как бизнес видит инклюзию», проведенного Everland, посвященного анализу отношения российского корпоративного сектора к теме инклюзии людей с инвалидностью. В исследовании представлены результаты двадцати глубинных интервью с ESG-, HR- и accessibility-менеджерами крупных компаний, направленных на выявление динамики, барьеров и тенденций в развитии инклюзивных практик.

Рассматриваются ключевые аспекты формирования инклюзивной корпоративной культуры: переход от разрозненных социальных инициатив к стратегическому управлению в рамках ESG, институциональные и психологические барьеры внедрения инклюзии, а также изменения в восприятии доступности – от офлайн-инфраструктуры к цифровой среде. Отдельное внимание уделено роли внешних экспертов и НКО, а также трансформации взаимодействия между бизнесом и гражданским обществом.

Исследование выявляет новые тренды: усиление государственного влияния на социальную повестку, рост значимости цифровой доступности, локализацию проектов и повышение запроса на человекоцентричность и измеримость социальных эффектов. В статье также представлен «портрет ESG-менеджера» как ключевого агента изменений: специалиста, совмещающего проектное

мышление, личную вовлеченность и ответственность за формирование инклюзивной среды.

Сделан вывод, что инклюзия становится индикатором зрелости корпоративной культуры и новой формой социального лидерства бизнеса. Ее развитие требует баланса между системностью и искренностью, между экономической рациональностью и человеческим смыслом.

Ссылка на страницу Everland с исследованием:
https://startinclusion.ru/invisible_agenda

Введение

Тема инклюзии в бизнесе за последние годы перестала быть периферийной. От имиджевых проектов и единичных акций компании все чаще переходят к системным стратегиям устойчивого развития, где инклюзия рассматривается не как благотворительность, а как часть корпоративной этики и управленческой ответственности.

Исследование «Невидимая повестка: как бизнес видит инклюзию» (сентябрь 2025 года) стало одной из первых попыток внимательно рассмотреть, как представители корпоративного сектора в России воспринимают, осмысляют и реализуют тему инклюзии людей с инвалидностью.

Екатерина Ефремова, программный директор Everland, эксперт по устойчивому развитию, коуч ICF: «Мы в Everland уже более девяти лет занимаемся развитием инклюзии и помогаем крупным компаниям внедрять программы доступности трудоустройства людей с инвалидностью и социальные инициативы. Мы видим определенные тренды, но также сталкиваемся с тем, что многим компаниям сложно утвердить инклюзивные проекты — часто из-за отсутствия релевантных данных и исследований. Нам было важно понять, с какими барьерами сталкивается бизнес и какие тенденции он видит, чтобы на следующем этапе провести количественное исследование, которое поможет выстраивать эффективное взаимодействие между бизнесом, государством и НКО в построении инклюзивного общества».

Фокус и методология исследования

Исследование опирается на качественную методологию — глубинные полуструктурированные интервью с менеджерами и руководителями направлений ESG, HR, доступности и социальных программ в крупных российских компаниях.

Под инклюзией в исследовании понимаются проекты и инициативы, направленные на людей с инвалидностью, а именно, на обеспечение их равного участия в трудовой, социальной и культурной жизни.

Цель – понять, как корпоративные менеджеры оценивают развитие инклюзии за последние пять лет и какие тенденции формируют ее сегодняшнюю повестку.

В рамках исследования проведено 20 интервью (по 60–90 минут) с 26 экспертами из ритейла, телекома, ИТ, финансов и других сфер – менеджерами и руководителями ESG, HR, доступности и социальных программ в российских компаниях. Приглашения получили 51 человек, однако 31 отказался, чаще всего из-за отсутствия в компании инклюзивных программ (30%) или невозможности публично освещать деятельность (6%). Эти данные сами по себе являются показательными: они отражают как неравномерность развития инклюзивной повестки в корпоративном секторе, так и сохраняющуюся чувствительность темы для бизнеса.

Структура интервью

Интервью были выстроены вокруг пяти содержательных блоков.

1. Опыт реализации проектов: наличие стратегий, драйверы изменений, управленческие практики.
2. Барьеры: внутренние и внешние факторы, мешающие реализации инклюзии.
3. Трудоустройство людей с инвалидностью: опыт найма, адаптации, взаимодействия с ЦЗН и командой.
4. Доступность среды и сервисов: онлайн и офлайн, роль государства.
5. Внешняя экспертиза: взаимодействие бизнеса с НКО и экспертными структурами.

Кроме того, интервью включали дополнительный блок «Портрет ESG-менеджера», который позволил зафиксировать самоидентификацию, личную мотивацию и профессиональные установки специалистов, работающих в области инклюзии. Респондентов просили также оценить изменения за последние пять лет и спрогнозировать, как будет развиваться инклюзивная повестка в ближайшем будущем.

Такая многоуровневая структура позволила исследователям рассмотреть инклюзию не как изолированную социальную инициативу, а как элемент корпоративной культуры и управленческой практики, в которой переплетаются стратегические, экономические и человеческие факторы. Благодаря этому полученные данные отражают не только институциональные барьеры, но и глубинные установки бизнеса в отношении социальной ответственности и равенства возможностей.

Опыт реализации инклюзивных проектов

Исследование показывает, что за последние годы в российском бизнесе происходит постепенный переход от разовых благотворительных инициатив к более системным проектам в сфере устойчивого развития. В 15 из опрошенных

компаний имеется стратегия устойчивого развития (ESG), и часть этой стратегии включает инклюзию как один из приоритетных элементов корпоративной политики. При этом в ряде случаев инклюзия фигурирует только в рамках социальных проектов, не будучи интегрированной в бизнес-модель или HR-практики.

Такое положение вещей исследователи описывают как амбивалентность. С одной стороны, усиливается стремление к системности, компании разрабатывают внутренние методологии оценки социального эффекта, создают рабочие группы и долгосрочные программы. С другой – где-то появляется, где-то сохраняется тренд на быстрые и поверхностные инициативы, особенно на региональном уровне, где проекты часто носят символический или демонстрационный характер.

Анализ интервью показал, что основные направления корпоративных усилий сосредоточены в двух зонах:

- 1) трудоустройство людей с инвалидностью (ЛСИ), развитие программ найма, стажировок и адаптации;
- 2) повышение доступности среды и сервисов, прежде всего цифровых.

Однако компании редко совмещают эти направления, предпочитая фокусироваться на чем-то одном.

Отдельно подчеркивается смещение фокуса внутри компаний. Если еще несколько лет назад инклюзивные инициативы находились преимущественно в зоне PR и маркетинга, то сегодня их все чаще курируют HR- и GR-подразделения, что свидетельствует о постепенной институционализации темы. Теперь инклюзия воспринимается не как элемент имиджа, а как инструмент управления человеческим капиталом и взаимодействия с государством.

Среди ключевых особенностей текущей трансформации некоторые респонденты отмечают:

- приоритизацию проектов устойчивого развития (УР) в зависимости от интересов собственников и бизнес-модели;
- усиление внутренней экспертизы, многие компании все чаще разрабатывают стратегии и программы своими силами, без привлечения внешних консультантов;
- региональные барьеры, где наблюдается слабая экспертиза и ограниченные ресурсы местных НКО.

Таким образом, компании все активнее встраивают инклюзию в структуру корпоративных процессов, однако степень зрелости этих практик остается неоднородной. В одних случаях речь идет о глубокой интеграции инклюзии в ESG-стратегию, в других – о точечных проектах, выполняющих скорее символическую функцию.

Эта двойственность – сочетание стратегического подхода и фрагментарности – отражает текущее состояние инклюзивной повестки в российском бизнесе. С одной стороны, инклюзия перестает быть исключительно PR-инструментом и начинает восприниматься как часть системной работы по устойчивому развитию, с другой – компании по-прежнему стремятся к быстрым, легко демонстрируемым результатам, не всегда сопровождая их глубокой трансформацией корпоративной культуры.

Барьеры развития инклюзии в бизнесе

Результаты интервью показывают, что ключевые барьеры можно разделить на несколько взаимосвязанных групп: бюрократические и ресурсные ограничения, социальные стереотипы, сложности с оценкой эффекта, а также дефицит экспертизы и данных.

1. Бюрократия и ресурсы

Многие респонденты отмечают, что корпоративные процедуры, требования к отчетности и согласованию проектов нередко становятся серьезным тормозом для инклюзивных инициатив. Процесс утверждения программ может занимать месяцы, а иногда и годы. Как следствие, даже при наличии идей и внутренней мотивации команды сталкиваются с системой, не способной гибко реагировать на социальные вызовы.

К бюрократическим барьерам добавляются ограничения по ресурсам – финансовым, кадровым и временным. ESG- и HR-менеджеры нередко работают с минимальными бюджетами и без выделенных ставок под инклюзивные проекты. Кроме того, компании ощущают нехватку квалифицированных специалистов и готовых инструментов для внедрения доступных решений.

2. Стереотипы и неинформированность

Существенным барьером остается культура «страха сказать не то», унаследованная от долгого табуирования темы инвалидности. Многие сотрудники предпочитают избегать этой темы, опасаясь ошибиться или «обидеть». В корпоративной среде до сих пор нередко встречается установка «лучше не касаться».

3. Сложности с оценкой социального эффекта

Одним из центральных препятствий респонденты называют отсутствие единой методологии расчета социального импакта. Компании не всегда понимают, как измерять «нематериальные» результаты, например, рост доступности или изменение отношения общества. Без понятных метрик сложно обосновать проекты перед руководством и получить финансирование.

4. Дефицит экспертизы и данных

Важной проблемой остается недостаток достоверной статистики. Большинство компаний не располагают информацией о числе клиентов или сотрудников с

инвалидностью. Из-за этого эти группы остаются «невидимыми» — их потребности не учитываются в планировании, а необходимость адаптации среды не воспринимается как приоритет.

Кроме того, в регионах ощущается острый дефицит профессиональной экспертизы: отсутствуют НКО, готовые выступать партнерами бизнеса в теме инклюзии, а государственные структуры не всегда способны предложить поддержку.

5. Другие барьеры: государство и корпоративная инерция

Респонденты неоднократно упоминают сложности во взаимодействии с государственными органами. Требования регуляторов зачастую воспринимаются как формальные, а механизмы поддержки — как неэффективные. Компании отмечают, что бизнес не видит стимулов для участия в инклюзивных инициативах, если это не связано с прямыми рисками или выгодами.

Таким образом, барьеры инклюзии в корпоративной среде формируют комплексную систему ограничений, где институциональная инерция сочетается с человеческими страхами и неопределенностью критериев успеха.

Исследование подчеркивает важный вывод: невидимость людей с инвалидностью для бизнеса — не следствие злого умысла, а результат отсутствия системных инструментов, статистики и доверия. Компании не видят клиентов и сотрудников с инвалидностью, следовательно, не чувствуют необходимости что-то менять. Этот парадокс иллюстрирует суть проблемы: пока инклюзия не становится частью бизнес-логики, она остается вне поля зрения и в прямом, и в метафорическом смысле.

Трудоустройство людей с инвалидностью: между необходимостью и барьерами

Исследование показывает, что более половины респондентов отмечают острый кадровый дефицит в своих компаниях. На фоне этого дефицита трудоустройство людей с инвалидностью начинает восприниматься не только как социальная миссия, но и как инструмент решения бизнес-задач. Однако трудоустройство осложнено инфраструктурными и организационными барьерами.

Среди ключевых факторов, мешающих трудоустройству ЛСИ, респонденты называют:

- недоступную инфраструктуру: от архитектурных барьеров до отсутствия адаптированных санузлов или путей передвижения;
- неподготовленность HR- и ESG-специалистов: дефицит компетенций в вопросах адаптации сотрудников, организации сопровождаемого найма, онбординга и оценки эффективности;

- недостаточную вовлеченность государственных институтов, центров занятости, ведомств и служб поддержки, которые часто формально выполняют требования, при этом не обладают практическими инструментами;
- неравномерность развития инклюзивных практик по регионам. Федеральные компании сталкиваются с трудностями при реализации проектов на местах, где слабая инфраструктура и нет профильных партнеров.

Помимо внешних факторов, значимыми остаются барьеры со стороны самих кандидатов. Работодатели отмечают, что часть соискателей не имеет необходимого опыта и навыков, а также недостаточно социализирована. Нередко присутствует низкая мотивация, что во многом связано с длительным отсутствием реальных возможностей трудоустройства и с зависимостью от родителей или социальных выплат. Некоторые HR-менеджеры указывают и на нереалистичные ожидания как у самих кандидатов, так и у их семей, относительно условий работы или уровня поддержки.

Несмотря на многочисленные сложности, исследование фиксирует и **успешные практики, которые позволяют компаниям находить устойчивые решения.**

- **Стажировки и сопровождаемое трудоустройство.** Эти форматы позволяют протестировать гипотезы, адаптировать процессы, а также постепенно формировать внутрикорпоративное понимание инклюзии. Респонденты отмечают, что после пилотных проектов повышается вовлеченность команд, а переход стажеров в штат становится более естественным.
- **Пилотные инициативы.** Компании, начинающие с локальных пилотов, чаще добиваются устойчивого эффекта. Такой подход помогает выявить узкие места, подготовить инфраструктуру и убедить руководство в целесообразности масштабирования.
- **Личный опыт.** В организациях, где у сотрудников или руководителей есть близкие люди с инвалидностью, отношение к теме заметно теплее. Эти специалисты становятся своего рода амбассадорами инклюзивного найма, продвигающими изменения внутри компании.
- **Регуляторика и квоты.** Хотя формально квоты часто воспринимаются как «кнут», на практике именно они позволяют утвердить необходимость проектов и получить одобрение руководства.
- **HR-бренд и репутационные преимущества.** На фоне дефицита персонала инклюзивная политика становится конкурентным преимуществом на рынке труда, особенно в регионах и отраслях с высокой текучестью кадров.

Исследование показывает, что именно трудоустройство становится для бизнеса ключевым индикатором зрелости инклюзивной стратегии: компании, где занятость людей с инвалидностью поддерживается системно, чаще демонстрируют высокий уровень осознанности и стратегической интеграции ESG-повестки.

Доступность: между цифровыми решениями и офлайн-барьерами в компаниях b2c отрасли

Тема доступности рассматривается как фундамент инклюзивной политики, однако компании чаще развивают цифровую, а не физическую среду.

Большинство участников исследования признают, что физическая адаптация офисов, филиалов и торговых точек остается крайне затруднительной. На это влияют несколько факторов:

- высокая стоимость работ, особенно в исторических зданиях или арендуемых помещениях, где невозможно провести реконструкцию;
- отсутствие специалистов по адаптации среды: экспертиза в этой области недостаточно развита, особенно за пределами крупных городов.

В результате многие компании выбирают оплату штрафов вместо фактической адаптации среды, считая это более простым и предсказуемым решением. Отсутствие статистики по клиентам с инвалидностью усиливает иллюзию, что «их все равно нет», а значит, инвестировать в физическую доступность невыгодно. Так возникает феномен «невидимой аудитории» – людей, чьи потребности не учитываются именно потому, что они не видны в текущих бизнес-метриках.

На фоне этих ограничений цифровая доступность становится естественным направлением для развития инклюзивных практик. Речь идет о создании доступных сайтов, мобильных приложений, онлайн-сервисов и интерфейсов, адаптированных для пользователей с различными формами инвалидности.

Тем не менее и здесь сохраняются проблемы:

- наличие стереотипа: «Цифровая доступность – это сложно и дорого»;
- недостаток экспертизы у разработчиков – не все специалисты знают стандарты цифровой доступности, и разработчики считают их обучение сложным и дорогим, как и сам процесс создания цифрового продукта (WCAG и др.);
- низкая приоритизация темы – доступность воспринимается как «дополнительная опция», а не как обязательная характеристика качества сервиса;
- дефицит ресурсов, особенно в условиях экономического давления и оптимизации бюджетов.

Респонденты подчеркивают, что для устойчивого продвижения темы доступности необходимы системные изменения на нескольких уровнях. Среди предложенных направлений:

- институционализация требований к доступности: включение норм и стандартов доступной среды в бизнес-регламенты и корпоративные стандарты качества;

- участие государства и регуляторов: компании ждут от власти не только штрафов, но и мер поддержки, субсидий, стимулирующих программ;
- привлечение экспертизы самих людей с инвалидностью: тестирование продуктов и услуг с участием целевой аудитории воспринимается как наиболее точный способ улучшить качество решений.
- развитие внутренней аналитики: сбор данных о клиентах с инвалидностью, проведение собственных исследований и обмен опытом с другими компаниями.

Эти направления показывают, что корпоративное понимание доступности постепенно эволюционирует: от узкого инженерного вопроса к комплексному подходу, включающему анализ пользовательского опыта, цифровую этику и репутационную ответственность.

Исследование фиксирует четкий тренд: доступность становится ключевым индикатором зрелости корпоративной инклюзии. Однако развитие идет неравномерно. Для компаний, ориентированных на потребителя (особенно B2C-сегмент), цифровая доступность становится реальным приоритетом и конкурентным преимуществом. Для остальных – остается зоной формальных обязательств.

Тем самым доступность выступает своеобразным «зеркалом» бизнес-отношения к инклюзии: где она воспринимается как часть стратегии, там формируется культура открытости и партнерства. Где же она сводится к отчетности, барьеры продолжают воспроизводиться, хотя и в более изощренной форме.

Внешняя экспертиза: партнерство бизнеса и НКО между доверием и усталостью

Исследование фиксирует четкое расслоение мнений. Одна часть респондентов отмечает, что за последние годы уровень экспертизы некоммерческого сектора значительно вырос. Многие НКО научились взаимодействовать с крупным бизнесом, выстраивать партнерские отношения, учитывать бизнес-метрики и готовить качественные аналитические материалы. По словам участников, «НКО стали профессиональнее благодаря сотрудничеству с корпорациями» и научились говорить «на одном языке» с компаниями.

Другая часть респондентов, напротив, считает, что качество экспертизы снизилось. Звучат жалобы на отсутствие системности, низкую скорость работы, неумение адаптировать знания под бизнес-задачи и «токсичное взаимодействие». Отдельные интервьюируемые упоминают, что НКО порой действуют назидательно или не способны предложить продукт, соответствующий корпоративным стандартам.

Исследование выявляет несколько структурных причин, объясняющих это противоречие:

- различие темпов работы: бизнес привык к высокой скорости и четкой регламентации, тогда как многие НКО действуют в более гибком, но менее структурированном формате;
- региональный дефицит экспертов: за пределами крупных городов найти НКО с достаточной компетенцией в вопросах инклюзии часто невозможно;
- различие в языке и целях: бизнес требует показателей, метрик и KPI, тогда как НКО оперируют ценностями, историями и «человеческим измерением».

Эта асимметрия создает ощущение «нестыковки миров»: компании ждут от НКО готового, «упакованного» решения, а не идеологического послания.

Ключевые тенденции, характеризующие запросы компаний к внешним экспертам

1. Рост ожиданий от НКО.

Компании хотят видеть не просто экспертное мнение, а готовый сервис – четко структурированные решения с понятным бизнес-результатом и возможностью интеграции в корпоративные процессы.

2. Коллаборации и со-творчество (co-creation)

НКО больше не рассматриваются как поставщики услуг «под ключ». Все чаще компании предпочитают совместно разрабатывать решения, чтобы они соответствовали их внутренним задачам и культуре.

3. Фокус на эффективности и измеримости

Бизнес требует прозрачной отчетности, понятных критериев импакта и инструментов оценки социального эффекта. От проектов ждут не гуманитарного воздействия, а управленческого результата.

4. Тренд на «бесплатность»

Часть респондентов ожидает, что НКО будут предоставлять консультации pro bono или за счет грантов и господдержки. Это отражает напряженную экономическую ситуацию и ограниченность корпоративных бюджетов.

5. Запрос на образовательные форматы

Компании ожидают, что НКО будут расти и учиться. Возможно государственные программы и акселераторы помогут им выстраивать взаимодействие с бизнесом.

Таким образом, взаимодействие бизнеса и некоммерческого сектора в сфере инклюзии находится в фазе трансформации. От благотворительности и патронажа компании переходят к модели партнерства и совместного проектирования решений. Но для устойчивого развития этой модели необходима взаимная адаптация: НКО должны осваивать бизнес-язык и управленческие инструменты, а бизнес – учиться воспринимать экспертизу не только как «услугу», но и как ценностный ресурс.

На уровне общих тенденций исследование фиксирует рост взаимной осознанности: компании все чаще признают, что без участия НКО невозможно создать работающую инклюзивную экосистему. Однако запрос на профессионализацию, измеримость и эффективность делает эту кооперацию все более избирательной – остаются лишь те партнерства, где есть доверие, компетенция и готовность к диалогу.

Тренды в инклюзии: между государственной повесткой, бизнес-логикой и запросом на искренность

1. Усиление роли государства и геополитического контекста.

Одним из заметных трендов респонденты называют рост влияния государства на корпоративную инклюзивную повестку. В условиях усиливающегося государственного регулирования компании все чаще ориентируются на официальную социальную политику и «национальные цели развития».

С одной стороны, это способствует институционализации инклюзии – компании начинают учитывать квоты, внедрять требования доступности, запускать программы для ветеранов СВО. С другой стороны, респонденты выражают настороженность и страх избыточного вмешательства государства, особенно при отсутствии прозрачных механизмов диалога.

2. Инклюзия как элемент кадровой политики. Второй крупный тренд связан с дефицитом кадров. В условиях нехватки персонала, особенно в регионах и массовых профессиях, компании начинают рассматривать трудоустройство людей с инвалидностью как источник новых возможностей. Таким образом, инклюзия перестает быть «социальным украшением» и превращается в инструмент управления человеческими ресурсами. Для HR-директоров и линейных менеджеров это становится прагматичным решением: расширить пул кандидатов, повысить лояльность сотрудников, укрепить HR-бренд.

3. Цифровая доступность – новая зона роста

В компаниях, работающих с потребителями (особенно в B2C-сегменте), усиливается внимание к цифровой доступности сервисов. Разработка доступных интерфейсов, озвучек, версий для слабовидящих пользователей становится частью политики качества. Этот тренд связан с ростом онлайн-аудитории и осознанием того, что клиенты с инвалидностью – это реальная, хотя и недостаточно видимая, потребительская группа.

4. Отраслевой и прагматичный поворот ESG

Исследование показывает, что инклюзия все больше опирается на отраслевую специфику. Компании перестают воспринимать ее как универсальный CSR-инструмент и начинают адаптировать под собственные процессы. Это приводит к «приземлению» инклюзии – из глобальной идеологической повестки она становится частью прикладного бизнес-управления, зависящего от конкретных экономических задач.

5. Локализация и краткосрочные проекты

Важная тенденция последних лет – сдвиг фокуса от федеральных к региональным инициативам. Компании все чаще запускают локальные, краткосрочные и партнерские проекты, которые проще реализовать и продемонстрировать. Однако это приводит к снижению системности: большинство таких инициатив не имеет долгосрочного эффекта и редко интегрируется в стратегию компании.

Тем не менее растет тренд на коллаборации: бизнес объединяется с НКО, образовательными и исследовательскими центрами, что позволяет обмениваться ресурсами и опытом.

6. Эволюция отношения к «social washing»

Интересной деталью исследования стало отношение к явлению «социального камуфляжа» (social washing) – демонстративных социальных проектов без реального содержания. После ухода с российского рынка международных компаний респонденты отмечают снижение масштабов social washing. С одной стороны, исчезли ориентированные на имиджевые отчеты западные стандарты, с другой – уменьшился контроль со стороны глобальных структур, задававших высокую планку качества.

Сегодня компании реже используют инклюзию как PR-инструмент, но все еще склонны подстраивать социальные инициативы под маркетинговые цели. При этом общий тренд смещается в сторону искренности и человеческого измерения.

7. Человекоцентричность как новая норма

Завершающий тренд исследования – человекоцентричность. Она проявляется в стремлении компаний ориентироваться на реальные потребности людей, а не на формальные показатели или «моду» на инклюзию. Это выражается в переходе от КСО и благотворительности к встраиванию инклюзии в стратегию бизнеса, где социальный эффект рассматривается наряду с экономическим.

Исследователи сопоставляют два периода:

2017–2022 годы – время «моды на инклюзию», когда проекты носили во многом PR-характер, HR-интерес был низким, а тема оставалась табуированной.

2023–2028 годы – эпоха осознанности и внутреннего запроса: инклюзия становится частью ESG-политики, растет экспертиза, внимание к трудоустройству и цифровой доступности, а социальный импакт воспринимается как реальная бизнес-ценность.

Таким образом, тренды, зафиксированные исследованием, демонстрируют переход от символического к содержательному этапу развития инклюзии в российском бизнесе.

Портрет ESG-менеджера: драйверы инклюзии и человеческое измерение корпоративных изменений

«Портрет ESG-менеджера» в исследовании – это не просто характеристика должности, а социально-психологический портрет поколения новых управленцев, которые видят в инклюзии не PR-повестку, а часть миссии бизнеса. Они становятся мостом между корпоративной системой и реальными людьми, нуждающимися в участии и возможностях.

Именно от их настойчивости, эмоциональной устойчивости и способности находить баланс между идеализмом и прагматикой зависит, превратится ли инклюзия в России в устойчивую корпоративную практику или останется набором отдельных, пусть и искренних, инициатив.

ESG-менеджеры – главные агенты изменений. Они выступают связующим звеном между стратегией компании, социальной повесткой и человеческим измерением.

Большинство респондентов описывают себя как проектных управленцев, а не идеологов. Однако многие признаются, что тема инклюзии имеет для них личный смысл – у некоторых есть близкие люди с инвалидностью, что усиливает эмпатию и мотивацию.

При этом большинство испытывает выгорание из-за нехватки ресурсов и институциональной поддержки. Им не хватает «безопасных площадок» для обмена опытом, где можно обсуждать трудности, а не только успехи. «Мы чувствуем себя дискриминируемой группой внутри своей организации». Несмотря на это, именно ESG-менеджеры задают направление развития корпоративной инклюзии, превращая абстрактные ценности в конкретные шаги.

Заключение

Исследование показывает: инклюзия становится тестом на зрелость корпоративной культуры. Там, где бизнес видит в ней стратегическую ценность, формируется внутренняя экспертиза, выстраиваются партнерства и возникает системное развитие. Там же, где инклюзия воспринимается как формальность, она быстро выхолащивается, превращаясь в отчетный пункт.

Главные вызовы – системность, искренность и измеримость.

Главные драйверы – люди, способные соединить бизнес-логику с человеческой эмпатией.

Инклюзия уже перестает быть «невидимой повесткой». Она становится пространством, где бизнес проверяет себя на зрелость – на способность видеть не только прибыль, но и человека.

Авторы исследования подчеркивают, что полученные результаты являются первым этапом комплексного анализа. Следующий шаг исследовательской

программы – проведение количественного этапа, который позволит масштабировать выявленные тенденции.

Игорь Новиков, Сооснователь Everland, директор АНО «Пространство равных возможностей», член Совета при Президенте по развитию гражданского общества и правам человека, эксперт Программы развития ООН, исследователь Международной лаборатории исследований социальной интеграции НИУ ВШЭ: «Мы начинаем количественный этап исследования совместно с НИУ ВШЭ. Наша цель – трансформировать качественные инсайты в измеримые показатели, которые станут надежной основой для взвешенных бизнес-решений по инклюзии».

Романова Елизавета Александровна, Директор и учредитель автономной некоммерческой организации «Ресурсный центр помощи людям с ментальными нарушениями "Вера. Надежда. Любовь"», учитель-дефектолог ГБУ ДСП "ГУРЬЕВСКИЙ»

ОБЗОР ЗАРУБЕЖНЫХ ПОДХОДОВ К ПОДДЕРЖИВАЕМОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ И ОРГАНИЗАЦИИ РЕГУЛЯРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

Аннотация

В статье рассматриваются современные подходы европейских стран к поддерживаемому трудоустройству и интеграции людей с ментальными особенностями в открытый рынок труда. На основе анализа нормативных актов, статистических данных и практик трудовой инклюзии выделяются три модели государственной политики: квотная, правовая (основанная на принципе отсутствия дискриминации) и гибридная. Подробно описываются особенности систем трудовой и профессиональной реабилитации в странах с различными философиями включения – Франции, Германии, Италии, Финляндии, Дании, Швеции, Норвегии, Нидерландах, Швейцарии и других.

Особое внимание уделено модели поддерживаемого трудоустройства как механизму постепенной адаптации человека с инвалидностью к реальной занятости, включающему профессиональную оценку, сопровождение наставника, обучение на рабочем месте и постепенное снижение степени поддержки. Автор анализирует успешные европейские практики организации профессиональной подготовки, взаимодействия с работодателями, а также роль государства и НКО в обеспечении устойчивости таких программ.

В заключении проводится сопоставление европейского опыта с российскими реалиями и делается вывод о необходимости развития комплексной системы сопровождаемого трудоустройства в России, включающей межведомственное взаимодействие, финансовую поддержку работодателей и профессиональное обучение людей с ментальными особенностями в реальных производственных условиях.

Статья подготовлена в рамках проекта «Цифровая поддержка взросления: исследование потребностей и решений для молодых людей с ментальными особенностями», поддержанного Благотворительным фондом «Абсолют-Помощь»

Информация об авторе

Елизавета Романова – директор и учредитель автономной некоммерческой организации «Ресурсный центр помощи людям с ментальными нарушениями "Вера. Надежда. Любовь"». Победитель конкурса профессионального мастерства Минтруда РФ в 2021 г. Елизавета отмечена благодарственными письмами Мэра г. Москвы, Московской городской думы, руководителей СО НКО, а также награждена почетной грамотой от управления по опеке и попечительству администрации городского округа г. Уфа.

Конвенция о правах инвалидов, принятая 13 декабря 2006 года Организацией Объединенных Наций, закрепляет ключевые принципы защиты прав инвалидов [1]. Ратификация этого международного документа [3] подтверждает согласие нашей страны гарантировать защиту прав людей с инвалидностью. В 2017 году Европейским союзом инвалидность была включена в набор социальных прав и была запущена новая европейская стратегия защиты прав людей с ограниченными возможностями на 2021-2030 год. «Наша цель – инклюзивный рынок труда, предлагающий возможности и качественную работу для всех. Скоординированные действия на национальном и европейском уровне будут необходимы для достижения этих целей» – Хелена Далли (10 марта 2022 г.).

Политика включения людей с инвалидностью в трудовую деятельность прошла в своем развитии несколько стадий: от создания специализированных предприятий для инвалидов до формирования обширного набора инфраструктурных нововведений, облегчающих вхождение инвалидов на свободный рынок труда.

В Европе зарегистрировано 87 миллионов людей с ограниченными возможностями в возрасте от 16 до 64 лет. Они составляют 18% населения в этой возрастной группе. Для проведения сравнительного анализа мы выяснили, что в Европейских странах ситуация с трудоустройством людей с инвалидностью достаточно неоднородная. Так, в статье [2] Мануйленко Э.В. с соавторами, опираясь на официальные сведения Евростата, проведен анализ по 31 стране Европы и выявлены лидеры по занятости лиц с инвалидностью. В

первую десятку вошли: Финляндия (23,5%), Швейцария (19,5%), Нидерланды (17,5%), Люксембург (17,4%) и Дания (15,8%), Исландия (15,3%), Эстония (14,5%), Норвегия (14,1%), Австрия (14,0%), Франция (13,0%). Опыт этих стран будет для нас наиболее интересен при анализе. Низкие показатели трудоустройства людей с инвалидностью демонстрируют Болгария (0,6%), Греция (1%), Сербия (1,1%), Румыния (3,1%), Польша (3,6%). Авторы выявили, что всего в Европе только 8,9% от общего числа работающих составляют люди с инвалидностью.

Также авторы статьи проанализировали, в какие виды трудовой деятельности вовлечены люди с инвалидностью. Наиболее часто люди с инвалидностью имеют работу в сфере продажи товаров и предоставления услуг – 17,8 %, а также области здравоохранения, культуры, образования – 17,5%, работа в сфере лесного, рыбного и сельского хозяйства – 15,4 %, наиболее редко люди с инвалидностью занимают руководящие должности.

Сравнивая европейские и российские данные по трудоустройству людей с инвалидностью, Мануйленко Э.В. с соавторами приходит к выводу, что в 2022 г. в России число работающих людей с инвалидностью составляет 11,7% от общего числа всех работающих – это выше среднего показателя в странах Европы, который составляет 8,9 % и соотносится с показателями Франции и Португалии. Больше всего в России люди с инвалидностью заняты в сфере сельского и лесного хозяйства, обрабатывающего производства, сфере торговли, а также в сфере образования и здравоохранения.

Следует отметить, что, говоря о занятости, мы не всегда говорим об одном и том же уровне с точки зрения качества занятости (неполный рабочий день, устойчивость и т. д.) или с точки зрения населения, получающего доступ к занятости (например, люди с наиболее тяжелой формой инвалидности, исключенные из числа работающих).

У каждой страны своя логика, связанная с историей вопроса инвалидности в данной стране, сложившейся системой социальной защиты, влиянием различных министерств, способами признания инвалидности в зависимости от обстоятельств, методами оценки тяжести инвалидности.

Чтобы сделать свой рынок труда более инклюзивным, государства-члены Европейского союза ввели в действие законодательство, основанное на различных философских подходах:

- подходе, основанном на правах,
- подходе, основанном на квотах и обязательствах по трудоустройству.

Эти два подхода тесно связаны с культурной и социальной средой, в которой они реализуются. Некоторые страны (Финляндия, Швеция и др.) уделяют больше внимания подходу, основанному на правах, в то время как другие (Испания, Германия, Италия, Франция и др.) внедряют политику квотирования.

Опираясь на европейский обзор по проблемам трудоустройства людей с инвалидностью, [5] можно выделить три категории стран.

Первая группа, исторически сложившаяся и преобладающая, – это та, которая выступает за законодательство для компаний. Все эти страны приняли решение ввести квоты, чтобы обязать государственный сектор, а также некоторые частные секторы, достичь определенного уровня занятости людей с ограниченными возможностями, иначе им грозит штраф. Если квота не будет достигнута, работодатель обязан выплатить финансовую компенсацию. Как правило, средства перечисляются в фонд, созданный для этой цели. Ставки и пороговые значения для применения могут различаться. Эта политика не всегда реализуется со строгим соблюдением принятых положений. К этой группе относится 16 стран: Австрия, Болгария, Хорватия, Кипр, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Италия, Люксембург, Польша, Румыния, Словакия, Словения, Испания и Чешская Республика.

Вторая, противоположная концепции квот, основана на принципе недискриминации. Эта группа выступает за применение стимулов, а не за применение санкций. Работодатель обязан провести разумную адаптацию рабочего места и условий труда. Некоторые исследователи в этой связи говорят о скандинавской модели, характеризующейся сильным государственным вмешательством посредством финансовой компенсации – Дания и Швеция, Великобритания.

Третья группа выделяется гибридной схемой: страны с небольшими или отсутствующими квотами, которые формально не применяют принцип недискриминации. Эти страны решают применять стимулы, такие как субсидии, когда компании нанимают людей с ограниченными возможностями или адаптируют условия труда. Они также принимают обязательные меры, такие как введение квот. Страны, принявшие этот гибридный метод, – Бельгия, Финляндия, Ирландия, Латвия, Литва, Мальта, Нидерланды и Португалия.

Зарубежные программы, обеспечивающие профессиональную подготовку и трудоустройство людей с интеллектуальными нарушениями, нацелены как на развитие профессиональных навыков, так и на социально-трудовую адаптацию на рабочем месте. Программы учитывают общеобразовательную подготовку, социальные и профессиональные навыки, а также изменения на рынке труда для людей с инвалидностью. Но профессиональная подготовка позволяет достичь лучших результатов при совместном обучении в реальной производственной обстановке.

В Европе существуют различные виды профессиональных школ. Срок обучения в них в основном от 2 до 3 лет. Одни школы принимают на обучение как обычных учащихся, так и учащихся с различными нарушениями, другие школы предназначены только для какой-либо одной категории учащихся. Кроме того, периоды теоретической подготовки могут чередоваться с периодами производственного обучения. Некоторые школы имеют собственные мастерские, или профессиональная подготовка людей с

умеренными интеллектуальными нарушениями осуществляется непосредственно в специализированных мастерских, где профессиональное обучение производится на рабочих местах в специально созданных условиях с социальным сопровождением.

Поддерживаемое трудоустройство – это программа сопровождения, предназначенная для людей с ментальной инвалидностью, которая не только способствует их включению и успешной работе в условиях открытого рынка, но и помогает человеку с инвалидностью адаптироваться и закрепиться на рабочем месте. Модель поддерживаемого трудоустройства базируется на концепции оказания человеку с инвалидностью конструктивной помощи куратором по труду. Помощь включает обучение в процессе работы, тренинг социальных навыков, помощь в организации проезда на работу и с работы и прочие моменты, необходимые для успешного рабочего процесса, в который вовлечен как человек с инвалидностью, так и работодатель. То есть, соискатель начинает работать и уже в процессе работы проходит обучение и тренинги по развитию необходимых навыков. Основная формула этой модели «трудоустройство – обучение – успешная работа». Лучшим местом для обучения трудовым навыкам является рабочее место.

Процесс поддерживаемого трудоустройства людей с инвалидностью имеет в идеальной ситуации пять ступеней:

Первая ступень – вовлечение. На этой ступени кандидату предоставляется информация в доступной форме, чтобы человек мог принять обоснованное решение о том, хочет ли он принять участие в программе поддерживаемого трудоустройства и желает ли работать с конкретным поставщиком услуг.

Вторая ступень – профессиональная оценка. Выявляются навыки, способности, сильные и слабые стороны человека. В результате создается профессиональный профиль, что дает возможность найти работу в соответствии со своими интересами, желаниями и нуждами. Соискатель принимает решения относительно своей карьеры.

Третья ступень – поиск работы. Соискатель контролирует поиск работы, получая информацию, необходимую для принятия обоснованных решений. Служба трудоустройства предоставляет поддержку и консультации.

Четвертая ступень – вовлечение работодателя. На этой ступени выясняется, что может работодатель потенциально предложить. Проясняются навыки и опыт, необходимые работодателю, часы работы (пробная работа или практика), условия трудоустройства, корпоративная культура, необходимая соискателю помощь, поддержка, которую может оказать поставщик услуг, поддержка со стороны работодателя, требования безопасности, доступность дополнительного финансирования и поддержки со стороны правительственных программ, консультирование работодателя относительно его обязанностей и ответственности согласно законодательству.

Пятая ступень – тренинги необходимых навыков на рабочем месте и вне работы. Уровень, количество и формы образовательной поддержки зависят от потребностей человека и его окружения. Поддержка должна постепенно уступать место содействию со стороны коллег. Стратегия сокращения помощи обсуждается с коллегами, работодателем и самим клиентом. Участие требуется и вне работы в решении практических вопросов: транспорт, рабочая одежда, межличностные отношения на работе и т.д.

Во многих европейских странах предприятия обязываются нанимать от 4 до 15% рабочих с инвалидностью. В некоторых случаях процент найма инвалидов различных групп дифференцируется и обычно субсидируется. В отдельных странах работодатели должны платить штраф, если они не выдерживают квоту. Деньги обычно идут на поддержку специализированных мастерских.

Рассмотрим особенности, существующие в разных странах.

Системы поддерживаемого трудоустройства, основанного на введении квот для работодателей

Франция

Во Франции политика поддержки людей с инвалидностью в труде относительно централизована. Начало самостоятельного труда может начинаться в специализированных мастерских. Условия мастерских максимально приближены к условиям предприятия. Адаптация к социально-профессиональной деятельности заключается в формировании трудовой дисциплины, поддержании гигиены труда. В результате адаптационного курса делается заключение о способностях человека и намечается индивидуальная программа трудоустройства.

Центр помощи в трудоустройстве принимает людей с инвалидностью, признанных трудоспособными, достигших 18 лет. Задачи центра – трудоустроить их на предприятия и помочь в адаптации на рабочем месте с помощью одной или нескольких стажировок, индивидуального текущего контроля, дополнительного образования без отрыва от производства. Используются специально разработанные «профессиональные модули» (школьные, профессиональные, технические, социальные и психологические). Учитывается проблема транспортировки инвалида до места учебы или работы. При поступлении в центр люди с инвалидностью проходят собеседование и испытание (3–6 месяцев), в процессе которых осуществляется оценка школьных и профессиональных знаний и навыков.

Трудоустройству способствует интеграционная стажировка на предприятиях длительностью от нескольких недель до нескольких месяцев. К поиску места стажировки привлекается сам стажер. Контроль за ходом стажировки осуществляет куратор, который оценивает достижения и трудности, определяет необходимость дополнительного обучения и устанавливает его сроки.

Люксембург

Трудовой кодекс Люксембурга устанавливает, что предприятия с численностью сотрудников более 25 человек должны нанимать определенный процент людей с ограниченными возможностями. Люди с тяжелыми формами инвалидности и дети имеют право на получение пособия по инвалидности. Реализуется Национальная стратегия интеграция людей с ограниченными возможностями на рынке труда на 2023–2027 годы.

Германия

В Германии действуют специализированные центры профессиональной реабилитации для людей с интеллектуальными нарушениями. Эти учреждения осуществляют теоретическое и производственное обучение по специальным программам. Специализированные мастерские без производственных целей включены в состав многофункциональных центров для людей с инвалидностью, включающих мастерские, школы, помещения для спорта, отдыха и проживания.

Испания

В Испании специальные профессиональные школы обеспечивают освоение профессиональных навыков, а также навыков индивидуальной саморегуляции. Специализированные мастерские с производственными целями организуют продуктивную работу с гарантированным доходом. Работа должна быть продуктивной, выгодной и способствовать социальной адаптации и трудовой интеграции в открытый рынок труда.

Италия

В Италии специализированные мастерские первоначально были задуманы для профессиональной подготовки людей с различной выраженностью нарушений, но сейчас практически они охватывают только наиболее тяжелые случаи. Специализированные мастерские могут находиться в ведении местных департаментов здравоохранения или могут быть организованы частными ассоциациями или частными лицами. Многими из них руководят родители людей с инвалидностью или группы добровольцев. Профессиональное образование в кооперативных коммунах - очень распространенная форма профессиональной подготовки лиц с умеренной и тяжелой инвалидностью в Италии. Для некоторых это единственно возможная форма труда. Другие проходят здесь практику по окончании профессиональной школы. Не является очень распространенным, но существует профессиональное обучение с проживанием. Эта форма профессиональной подготовки предполагает обучение в течение 1 - 6 месяцев на фермах (или в семье фермера) и/или в месте летнего отдыха. Человек с инвалидностью живет там же, где обучается. Наиболее часто профессиональное обучение на обычных рабочих местах проводится в период последних двух лет обучения в профессиональной школе, когда ученик должен получить профессиональные навыки и освоить «роль взрослого рабочего». Такое обучение позволяет приобрести различный опыт при возрастающей комплексности заданий и на смежных рабочих местах.

Польша

В Польше люди с тяжелыми формами инвалидности принимаются в трудотерапевтические мастерские. Затраты на содержание мастерских покрываются Государственным реабилитационным фондом для инвалидов. На одного штатного работника приходится пять инвалидов. Сотрудники оказывают содействие семьям инвалидов, беря на себя уход, проводя реабилитационные мероприятия, работая с семьями несколько часов в день.

Системы, формировавшиеся из философии защиты прав на труд людей с ментальными особенностями

Дания

В Дании нет системы специального профессионального образования, и профессиональная подготовка лиц с ментальной инвалидностью осуществляется в реабилитационных центрах и специализированных учреждениях, например, в специальных школах для взрослых. Центры дневного пребывания включают специализированные мастерские, которые не ставят перед собой производственные цели. Они предназначены для людей, нуждающихся в содействии из-за недостаточной самостоятельности. Здесь стимулируется участие людей с инвалидностью в организации их собственной деятельности. Реализуется модель индивидуальной поддержки в трудоустройстве, которую можно охарактеризовать «гибкость + защищенность» – метод поддерживаемого трудоустройства для людей с психическими заболеваниями в условиях датской системы социального обеспечения. Гибкие правила трудоустройства, активная политика на рынке труда с правом и обязанностью на обучение и предложения работы, относительно высокие пособия и благоприятный бизнес-цикл, длящийся десятилетие. Для понимания модели «гибкость + защищенность» необходимо учитывать систему коллективных переговоров, которая начала развиваться более 100 лет назад и заложила основу объединения гибкости для предприятий и защищенности для работников. Эта децентрализация является предпосылкой для гибкости, достигнутой в этой области. Правила непрерывного/повышения квалификации и обучения начали включаться в соглашения в начале 1990-х годов. Это можно рассматривать как развитие, способствующее функциональной гибкости. Вопросам образования и обучения уделяется важное место в процессе коллективных переговоров. Другим примером являются социальные гарантии и различные инициативы, направленные на работников с ограниченной трудоспособностью. Эти меры повышают возможности занятости для определенных групп работников, находящихся в неблагоприятном положении. Государство софинансирует как систему пособий по безработице, так и активную политику на рынке труда, является важным элементом в общей датской модели гибкой гарантии.

Что касается развития системы коллективных переговоров, выделяют два аспекта. Во-первых, постоянно растущая децентрализация приводит к большей

автономии в переговорах на уровне предприятий. Во-вторых, расширяющийся круг вопросов, обсуждаемых в переговорах, вносит существенный вклад в достижение баланса между гибкостью и защищенностью на датском рынке труда [9].

Швеция

В Швеции обязательное обучение детей с интеллектуальными ограничениями длится с 7 до 17 лет. В начале обучения осуществляется профессиональная ориентация. Последние 2 года обучения включают периоды трудовой подготовки или производственной практики вне школы. Она может быть организована в четырех формах:

1. «Подготовка к деятельности» для учащихся с наиболее глубокими нарушениями развития, затем такие учащиеся направляются в дневные центры.
2. «Школы профессиональной подготовки» обеспечивают получение квалификации для работы в специализированных мастерских.
3. «Профессиональные школы» обеспечивают получение определенной профессии.
4. «Альтернативное профессиональное обучение», когда учащиеся осваивают профессиональные навыки на обычных рабочих местах четыре раза в неделю и один раз в неделю посещают школу для теоретических занятий.

Великобритания

В Великобритании на конечном этапе обучения в школе специалисты по трудоустройству от местной администрации планируют дальнейшее профессиональное обучение учащихся или направляют их в специализированные мастерские в зависимости от возможностей выпускника. Дальнейшая профессиональная подготовка осуществляется в специальных учреждениях, в кооперативных коммунах, специализированных мастерских, либо на обычных рабочих местах.

Гибридные системы, которые развивались за счет введения квот для работодателей и под общественным давлением в защиту прав людей с ментальными особенностями

Финляндия

Среди европейских стран Финляндия является лидером по вовлечению людей с инвалидностью в трудовую занятость. Здесь реализуется «гибридная» модель поддерживаемого трудоустройства, которая сочетает элементы работы на открытом рынке труда и временной поддержки в защищенных условиях для людей с тяжелыми нарушениями.

Поддерживаемое трудоустройство начало развиваться с 1996 года. Инструкторы и консультанты, работающие в центрах занятости, ищут подходящую работу, в том числе для людей с психическими отклонениями.

Работодатель поддерживает и помогает людям с психическими отклонениями, но объем поддержки и помощи постепенно уменьшаются. Лицам с инвалидностью выплачивается заработная плата, зависящая от качества выполняемых задач и количества времени, затраченного на их выполнение. В этом случае люди с инвалидностью фактически трудоустроены.

Для граждан с выраженными ментальными нарушениями трудовая деятельность носит реабилитационный характер и не направлена на производительность. Виды деятельности включают в себя рукоделие, хобби, а также различные сборочные работы, выполняемые по заказам. Участники трудовой деятельности получают небольшую денежную сумму вместо фактической заработной платы, которая не уменьшает размер их пособия по инвалидности. В этом случае у них нет трудовых договоров, и, следовательно, они не работают в прямом смысле этого слова. Рабочее время варьируется, и люди с ограниченными возможностями могут работать часть дня или недели.

Люди с интеллектуальными ограничениями и нарушениями развития сталкиваются со структурными барьерами. Они считаются наиболее маргинализированными на рынке труда. Например, из 25000 лиц трудоспособного возраста с интеллектуальными нарушениями и нарушениями развития трудоустроены только 600 человек с интеллектуальными нарушениями и нарушениями развития. С 1 января 2025 года в Финляндии принят акт о службах для лиц с ограниченными возможностями. Документ унифицировал услуги для всех людей с инвалидностью и нацелен на предоставление более целевых услуг в зависимости от потребностей и текущей ситуации, а также для обеспечения непрерывности услуг при переходе от одного этапа жизни к другому [4].

Швейцария

Важным историческим фактором трудоустройства людей с инвалидностью в Швейцарии является акцент на профессиональную реабилитацию, выраженный в девизе «реабилитация прежде пенсии». Швейцария дает возможности людям с инвалидностью переходить от обучения к работе через свою систему профессионального образования и обучения. В настоящее время в Швейцарии существуют два варианта профессионального образования и обучения с низким порогом для молодых людей с инвалидностью: двухлетняя программа, дающая федеральный сертификат, и программа практического обучения [8]. Доступ к социальным пособиям, правила социального страхования требуют точного определения и оценки причин и степени нетрудоспособности. Работодатели не считают низкую квалификацию нетрудоспособностью. Отсутствие формализованных навыков оправдывает низкую заработную плату, тем самым делая низкоквалифицированных работников прибыльным трудом. Ответственность за наиболее уязвимую категорию работников ложится на государство социального обеспечения: низкоквалифицированные работники с инвалидностью зависят от социальной помощи, и они сталкиваются с риском социальной изоляции. Отсутствие квалификации является актуальной темой в

дискуссиях о надвигающейся нехватке подготовленных кадров и несоответствии навыков, что сопровождается растущими усилиями государства по инвестированию в образование низкоквалифицированных работников – от повышения базовых навыков до профессионального обучения взрослых [7].

Нидерланды

В Нидерландах децентрализация политики занятости людей с инвалидностью стала нормой, муниципалитеты имеют в этих вопросах свободу выбора. Министерство образования реализует профориентационную программу в специализированных школах. Учителям предоставляется информация о возможностях трудоустройства выпускников, и они консультируют учащихся, как связаться с промышленными компаниями, чтобы найти работу. Профессиональное обучение организуется в тесном взаимодействии с региональными специализированными мастерскими, которые обеспечивали работой выпускников этих школ. Молодые люди с тяжелыми отклонениями посещают школу обычно до 20 лет и в это же время получают профессиональную подготовку.

Норвегия

Поддерживаемое трудоустройство в Норвегии – это часть системы профессиональной реабилитации, полностью финансируемая государством. Описание практической реализации поддерживаемого трудоустройства содержится в законодательных актах, а также в правилах о приобретении данных услуг. В Норвегии уникально то, что и обычные предприятия, и специализированные получают государственное финансирование на поддерживаемое трудоустройство. Поэтому у поставщиков услуг для людей с инвалидностью два вида потребителей. Один вид – это те, кто приобретает услуги (люди с инвалидностью), а другой – те, кто приобретает кадры (работодатели). И обычные, и специализированные предприятия занимаются своей деятельностью, но получают деньги на то, чтобы создавать у себя возможность поддерживаемого трудоустройства, обеспечивая обучение и последующую процедуру оценки.

Исландия

Исландия не входит в число стран, достигших наилучших результатов по доходам и интеграции людей с инвалидностью. С 1960-х годов политика в отношении людей с инвалидностью и трудовой деятельности в Исландии, как и в других странах Северной Европы, находилась под сильным влиянием идеологии нормализации, основанной на нормативных идеалах автономии и самоопределения, а также, с начала века, на дискурсе прав человека. Согласно пониманию инвалидности с точки зрения социальных отношений, трудовое исключение обусловлено разрывом между требованиями общества (трудовая деятельность) и возможностями человека. Принцип нормализации направлен на создание возможностей для людей с инвалидностью участвовать в жизни общества способами, аналогичными жизни людей без инвалидности (Nirje 1969). Нормализация в сфере труда нашла отражение в акценте на участии

людей с инвалидностью в трудовой деятельности. На практике это означало не только занятость, но и трудовую деятельность в специально организованных условиях. Признается право людей с инвалидностью трудиться наравне с другими; это включает право на возможность зарабатывать себе на жизнь трудом. Инклюзивность в труде требует, чтобы рынки труда создавали возможности для людей с ограниченными возможностями наравне с другими, включая возможности для принадлежности, внесения позитивного вклада и профессиональной идентичности [6].

В России программы по содействию людям с ментальной инвалидностью, встраивания в рынок труда разрабатываются и реализуются социально ориентированными некоммерческими организациями (НКО), общественными фондами и организациями при поддержке государственных структур, бизнеса и других заинтересованных участников. Разработаны специальные программы по вовлечению их в производственную деятельность на основе сопровождаемого трудоустройства, которые показали уже свою эффективность.

Список литературы:

1. Конвенция о правах инвалидов. ООН. [Электронный ресурс]. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/disability.shtml (дата обращения: 12.04.2025).
2. Мануйленко Э.В., Попова М.В., Медникова Е.В. Сравнительный анализ трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья в России и странах Европы // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 7. – С. 1131–1142.
3. Федеральный закон № 46-ФЗ от 3 мая 2012 года «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // Гарант.ру. [Электронный ресурс]. URL: <https://base.garant.ru/70170066/> (дата обращения: 06.07.2024).
4. Employment, the Finnish disability pension system, and self-determination of people with intellectual and developmental disabilities? Lotta-Kaisa Mustonen and Hisayo Katsui/ Disability, Happiness and the Welfare State : Finland and the Nordic Model 2024 [Электронный ресурс]. URL: <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/efd146cd-381a-4d0a-ae52-e36cd4b65aff/content> (дата обращения: 09.11.2025)
5. Employment of people with disabilities OVERVIEW, ISSUES AND PERSPECTIVES JULY 2022 [Электронный ресурс] URL: https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-07/Agéfiph_Europe-Handicap_Anglais_4G.pdf (дата обращения: 09.11.2025).
6. Stefan Hardonk and Jens Ineland, Work Inclusion for People with Intellectual Disabilities in Three Nordic Countries: The Current Policy and Challenges Hege Gjertsen, 2021 [Электронный ресурс] URL: <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/24053/article.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (дата обращения: 09.11.2025).
7. Gonon, Anna; Hübscher, Robin; John, Anna, The Social Organization of Work Incapacity: Incapacities in the Swiss Social Insurance System and in the

Workplace Nadai, 2021 [Электронный ресурс] URL: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/72132/ssoar-hsr-2021-1-nadai_et_al-The_Social_Organization_of_Work.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата обращения: 09.11.2025).

8. Hofmann, Claudia; Müller, Xenia; Krauss, Annette; Häfeli, Kurt Transition from low-threshold vocational education and training to work in Switzerland: Factors influencing objective and subjective career success [электронный ресурс]. URL: <https://core.ac.uk/download/555450716.pdf> (дата обращения: 09.11.2025).
9. Søren Kaj Andersen & Mikkel Mailand, The Danish Flexicurity Model. The Role of the Collective Bargaining System 2005, [электронный ресурс]. URL: https://faos.ku.dk/english/pdf/publications/2005/The_Danish_Flexicurity_Model_0905.pdf (дата обращения: 09.11.2025).

Грибкова Татьяна Александровна, UX/СХ исследователь, АО “Т-Банк”, бакалавр по направлению “Свободные искусства и науки”

Немировская Анастасия Марковна, исследователь пользовательского опыта Платформа, ООО “ИТМ” (“Магнит”), магистр по направлению “История искусства”

Шигина Александра Александровна, ведущий исследователь пользовательского опыта, ООО “МТС Веб Сервисы”, бакалавр по направлению “Культурология”

Суворова Оксана Андреевна, СХ-эксперт экосистемных продуктов, АО “Газпромбанк”, бакалавр по направлению “Психология”

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ГОЛОСОВОГО ПОМОЩНИКА ДЛЯ МОЛОДЫХ ВЗРОСЛЫХ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

Аннотация:

Данное исследование было проведено по запросу АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь» для оценки целесообразности разработки виртуального голосового помощника: способен ли помощник частично или полностью заменить роль наставника и родителя для молодых взрослых с ментальными особенностями в повседневных бытовых задачах. Основной целью исследования было определить, может ли цифровой ассистент способствовать развитию самостоятельности подопечных центра в бытовых задачах, в частности, в кулинарии.

Методология включала анализ существующих цифровых сервисов для организации дня и обучения повседневным навыкам (общение, различение

предметов и т.д.), глубинные интервью с родителями и наставниками (8 респондентов), а также тестирование прототипа голосового помощника методом «Волшебник страны Оз» с участием 5 подопечных центра с различными ментальными особенностями и разным уровнем функциональности.

Результаты показали, что голосовой помощник может быть эффективен для высокофункциональных пользователей с сохранной речью и базовыми навыками в целевой деятельности (например, в кулинарии). Ключевыми факторами успеха является использование визуальных подсказок, кратких и четких команд, мотивирующей обратной связи и поэтапного обучения. В то же время, для низкофункциональных подопечных помощник не может полностью заменить человеческое сопровождение из-за сложностей с коммуникацией, отсутствия доверия к цифровому интерфейсу и необходимости физического вмешательства в критических ситуациях.

Исследование выявило потенциал разработки упрощенного MVP помощника с акцентом на визуальное сопровождение и предварительно записанные голосовые инструкции, а также альтернативное решение в виде базы видеоинструкций с участием самих подопечных и наставников центра.

Об авторах исследования

Исследование проводилось командой UX/CX исследователей с опытом в качественных и количественных проектах. У команды есть предыдущий опыт работы с инклюзией, детьми, проведения исследований в областях когнитивистики, лингвистики и психологии.

Опыт работы с аудиторией с особыми потребностями в рамках работы в коммерческом секторе дал осознать каждому члену команды важность социально значимых проектов, что послужило началом данного исследования.

Целевые группы:

Молодые взрослые (от 18 до 30 лет) с ментальными особенностями и разной степенью функциональности.

Родители и наставники подопечных с ментальными особенностями, оказывающие повседневную поддержку.

Цель: Оценить возможность частичной или полной замены роли куратора / родителя виртуальным голосовым помощником в решении бытовых задач и определить функциональные требования к такому помощнику.

Исследовательские вопросы:

1. Может ли голосовой помощник эффективно поддерживать молодых взрослых с ментальными особенностями в выполнении повседневных задач (например, в приготовлении пищи)?
2. Какие форматы взаимодействия (голосовой ассистент, чат-бот, визуальное руководство и т.д.) наиболее предпочтительны и доступны для целевой группы?
3. Какие барьеры существуют для внедрения голосового помощника и как их можно преодолеть?
4. Какие функции должны быть включены в MVP (минимально жизнеспособный продукт) для максимальной пользы?

Краткое описание исследования:

Исследование состояло из трех этапов. На первом этапе был проведен анализ существующих приложений и сервисов, которые позволяют нейроотличным людям обучаться навыкам альтернативной коммуникации, организации дня и повседневным навыкам (творчество, распознавание и различение предметов, чисел и т.д.).

Анализ рынка сервисов и приложений

1. Доступные приложения: сегмент приложений, рассчитанных на недорогую подписку или разовую покупку до 2000 руб.

Примеры:

Boom Cards – интерактивные карточки для развития когнитивных навыков, памяти, речи; используются педагогами и логопедами;

Boardmaker Online – конструктор визуальных карточек и расписаний (PECS), используется в обучении и коммуникации;

Еmo.su – Российская онлайн-платформа с тренажерами для развития бытовых и трудовых навыков у людей с ментальными особенностями;

Играемся – обучающие мини-игры для детей с ОВЗ, направлены на развитие речи, внимания и моторики;

Мерсибо – популярный логопедический сервис с играми для коррекции речи и когнитивного развития;

roSkladam – приложение для обучения чтению и пониманию слов, развивает фонематический слух и речь.

Особенности сегмента:

- Доступная цена и широкий охват пользователей.
- Преимущественно игровые и обучающие решения.

– Подходят для детей и подростков; взрослые пользователи с ментальными нарушениями используют их реже.

2. Дорогие приложения (свыше 2000 руб.) предназначены преимущественно для организаций и требуют специального оборудования или подписок, что снижает доступность для индивидуальных пользователей

Tiimo – ежедневный визуальный планировщик для людей с особыми потребностями (организация времени, таймеры, напоминания).

Proloquo – система альтернативной и дополнительной коммуникации (ААС) для пользователей с нарушениями речи.

Choiceworks Lite / Choiceworks – приложение для формирования расписаний и социальных сценариев (умение ждать, выполнять последовательности действий).

Pictello Visual Stories – инструмент для создания визуальных историй и инструкций.

Otsimo / Special Education 1+ – комплексная обучающая платформа для детей с аутизмом и другими ментальными нарушениями.

Albert Pro – когнитивные тренажеры и игры для развития внимания и памяти.

iPrompts – приложение для визуальных подсказок и таймеров.

Autismate – мультимодальная программа поддержки коммуникации и обучения.

Особенности сегмента:

– Высокий уровень персонализации и мультимодальной поддержки (видео, аудио, символы);

– Чаще применяются организациями (школы, центры, терапевты);

– Многие доступны только на iOS или требуют специального оборудования;

– Русскоязычная адаптация ограничена или отсутствует.

Типология и особенности приложений

1. Первое направление – приложения для альтернативной коммуникации.

Они основаны на системе ПЭКС (Picture Exchange Communication System) – это карточки с изображениями, которые помогают пользователю выражать желания, эмоции и потребности, если он не может говорить или испытывает трудности с речью. Такие приложения часто применяются при работе с людьми с расстройствами аутистического спектра.

Однако рынок подобных решений в России крайне ограничен: русскоязычных версий практически нет, а англоязычные аналоги в основном платные и рассчитаны на специалистов или организации, которые могут позволить дорогостоящие сервисы.

2. Второе направление – приложения для планирования дня.

Они позволяют выстраивать последовательности действий с помощью визуальных карточек, отмечать, какие дела уже выполнены, и отслеживать, что осталось сделать. В некоторых приложениях можно фиксировать настроение и даже получать рекомендации по действиям при негативных эмоциях. Но и здесь наблюдается схожая ситуация: большинство решений доступно только на английском языке, а часть из них требует платной подписки.

3. Третье направление – обучающие приложения и тренажеры для развития навыков.

Они направлены на развитие социальных, когнитивных и практических компетенций: распознавание предметов и продуктов, обучение счету, ориентации, простым бытовым действиям. Такие программы могут помогать формировать навыки, необходимые в повседневной жизни и трудовой деятельности.

Однако в России почти нет приложений подобного типа, а зарубежные аналоги либо частично переведены, либо полностью англоязычны и стоят довольно дорого.

Особенности приложений:

1. Персонализация: интерфейсы и программы взаимодействия адаптируются под уровень развития и навыки пользователя. Параметры задает родитель или наставник при первичной настройке приложения.
2. Эмоциональная поддержка: встроенные функции похвалы, мотивации, помощи при негативных эмоциях.
3. Визуализация: каждая инструкция сопровождается изображениями или видео.
4. Озвучивание: ключевые слова и шаги проговариваются голосом. Это важно для пользователей с нарушениями речи.

На следующих этапах исследования были проведены глубинные интервью с 4 родителями и 4 наставниками для выявления ключевых потребностей, трудностей в процессе адаптации нейроотличных молодых взрослых к бытовой и профессиональной жизни. На интервью также обсуждались наиболее эффективные методы обучения, отношение родителей и наставников к концепции голосового помощника.

В заключении был разработан интерактивный прототип виртуального помощника для сценария приготовления каши «Дружба». Разработка прототипа включала адаптацию технологических карт, которые используются в Центре, под цифровой интерактивный формат. Дополнительно были созданы голосовые скрипты для озвучивания последовательности действий. Прототип был протестирован с 5 подопечными центра с использованием метода «Волшебник страны Оз». Тестирование проводилось в естественной среде (на кухне центра) с имитацией работы голосового ассистента. Исследователи озвучивали команды голосового ассистента в процессе взаимодействия респондентов с прототипом-помощником.

По итогам интервью были выделены пять ключевых сфер, в которых подопечные нуждаются в поддержке взрослых:

1. Безопасность – одна из самых острых проблем:
 - трудности с ориентацией в городе (новые маршруты, транспорт),
 - бытовая безопасность (забывают выключить плиту, могут пораниться),
 - уязвимость в интернете (излишняя доверчивость, риск мошенничества).
2. Социализация – сложности в общении и поведении:
 - не умеют отказывать, чрезмерно доверчивы к незнакомым людям на улице,
 - тревожатся в новых местах,
 - зависимы от похвалы, тяжело воспринимают критику.
3. Бытовые задачи – повседневная самостоятельность дается с трудом:
 - нужно напоминать о домашней работе, уборке, покупках,
 - трудно организовать свой день, распределить время.
4. Эмоциональный интеллект – дефицит внутренней мотивации и контроля эмоций:
 - многим нужны внешние стимулы для действий,
 - часто не умеют справляться с негативными чувствами.
5. Абстрактное мышление – проблемы с пониманием времени, логики, чисел. Даже простые инструкции могут быть сложны, если в них есть абстрактные слова или обобщения.

Главные проблемы, которые обозначили родители и наставники:

- Постоянное сопровождение: многим подопечным требуется контроль буквально на каждом этапе действия – «разбивка на микрошаги» и напоминания, чтобы не пропустить нужный шаг.
- Эмоциональное выгорание и тревога: родители устают от гиперопеки, но не могут отпустить ребенка, опасаясь, что он ошибется или попадет в опасную ситуацию.

Тревожность усиливается из-за потенциальных рисков: острые предметы, горячая плита, поездки без сопровождения.

В целом, взрослые испытывают двойное давление: необходимость постоянной поддержки и чувство вины, если пытаются предоставить больше самостоятельности.

Отмечено, что несмотря на наличие множества приложений, родители и наставники в повседневной практике почти не используют цифровые сервисы для обучения подопечных. Вместо этого они опираются на проверенные

офлайн-инструменты – печатные материалы, карточки и визуальные инструкции.

Опыт взаимодействия подопечных Центра с гаджетами и голосовыми ассистентами.

Большинство подопечных Центра уже активно пользуются гаджетами. Они свободно работают со смартфонами, планшетами и ноутбуками, умеют включать приложения, искать информацию и выполнять простые действия без помощи взрослых.

Основные цели использования устройств:

1. Общение – звонки, переписка в WhatsApp, ВКонтакте, Telegram. Часто гаджеты нужны, чтобы попросить о помощи или связаться с родственниками.
2. Обучение – поиск информации в интернете (через Яндекс, YouTube), просмотр обучающих видео (например, кулинария, история, животные), рисование в приложениях.
3. Развлечения – просмотр TikTok, мультфильмов, коротких видео, простые игры на планшете.
4. Бытовые задачи – поиск рецептов, просмотр видеоуроков, использование напоминаний (например, «попей воды»).
5. Почти все участники умеют пользоваться смартфонами на базовом уровне.

Часть из них уже взаимодействует с голосовыми ассистентами, такими как Алиса или Салют. Однако активнее это делают более самостоятельные и замотивированные ребята, которые уже используют гаджеты для обучения, а не только для общения или развлечений.

Таким образом, у подопечных Центра есть цифровая база – они не боятся устройств, знают, как включать программы и взаимодействовать с экраном. Но степень их цифровой самостоятельности сильно различается: кто-то готов к взаимодействию с голосовым ассистентом уже сейчас, а кому-то понадобится постепенное обучение.

Главные проблемы и барьеры в использовании голосовых ассистентов

1. Сложность коммуникации.

- Ассистенты говорят слишком быстро и многословно – людям с ментальными особенностями тяжело воспринимать длинные фразы.
- Ребятам нужны короткие и четкие команды, например, «возьми», «положи», «помешай», а не сложные инструкции вроде «помешай кашу, чтобы не пригорела».
- Ассистенты не разбивают задачу на микрошаги, а выдают всю инструкцию целиком, что вызывает растерянность. Нейроотличным людям нужно давать паузы между шагами инструкции, чтобы успеть выполнить необходимое

действие, и только после этого переходить к следующему шагу. В противном случае нейроотличные пользователи могут легко запутаться и пропустить какой-либо этап.

2. Неадаптированные ответы.

- Голосовые помощники не распознают особенности речи: могут не понять короткие или нечеткие формулировки, эхололию, односложные ответы.
- Иногда ассистенты реагируют неуместно: шутят или передразнивают, не понимая, что общаются с человеком с особенностями. Это разрушает доверие пользователя.
- Если голосовой помощник один раз отвечает неправильно или не понимает запрос, подопечный может полностью потерять к нему интерес и перестать использовать его.

3. Отсутствие эмоциональной обратной связи

- Ассистенты не умеют поддерживать и хвалить пользователя, не реагируют на эмоциональное состояние.
- В отличие от наставника, они не дают обратную связь вроде: «Молодец!», «Ты все сделал правильно!», «Продолжай!».
- Это снижает мотивацию, особенно у тех, кто сильно зависит от одобрения взрослого. Отсутствие поддержки мешает нейроотличным пользователям продолжать обучаться новым навыкам и не отвлекаться от процесса.

Таким образом, современные голосовые ассистенты не подходят для обучения и сопровождения людей с ментальными особенностями из-за того, что:

- их интерфейсы не адаптированы под особые речевые и когнитивные потребности;
- они не понимают контекста общения и эмоционального состояния пользователя;
- им недостает доверительности и поддержки, столь важных в обучении этой аудитории.

Взаимодействие молодых людей с ментальными особенностями с гаджетами нельзя оценивать однозначно. У этих технологий есть и положительные, и отрицательные стороны, которые напрямую влияют на успешность обучения и социализации.

Польза и положительные эффекты

1. Развитие навыков

- Гаджеты помогают осваивать новые действия, например, смотреть обучающие видео по кулинарии, гигиене, рукоделию.

2. Поиск и структурирование информации

- Молодые люди учатся искать ответы в поисковиках, пользоваться картами, транспортными приложениями, прогнозом погоды.
- Это развивает когнитивную самостоятельность – способность решать мелкие бытовые задачи без помощи взрослого.

3. Практическая польза в быту

Использование напоминаний и таймеров (например, «попей воду», «пора чистить зубы») помогает соблюдать режим и поддерживать порядок в делах.

Видеоуроки на YouTube или в TikTok с бытовыми инструкциями (как готовить, гладить, убираться) помогают закреплять навыки и мотивировать к обучению новому.

Риски и отрицательные эффекты

1. Чрезмерное увлечение

- Многие подопечные бесцельно листают TikTok, YouTube или ВКонтакте, не извлекая пользы. Это приводит к потере концентрации и нарушению повседневной рутины.

2. Информационная уязвимость и мошенничество

- Из-за доверчивости пользователи с ментальными особенностями могут легко сообщить личные данные незнакомцам в интернете или поверить недостоверной информации.
- Отсутствие критического мышления делает их особенно уязвимыми перед обманом.

Таким образом, гаджеты могут стать мощным инструментом обучения и мотивации, если их использование структурировано и контролируется. При правильном подходе технологии способны заменить часть функций наставника: напоминать, демонстрировать действия, поддерживать режим. Но при неконтролируемом использовании они превращаются в источник отвлечения и зависимости.

Основные результаты тестирования прототипа с подопечными центра:

1. Частичная замена роли наставника возможна для высокофункциональных подопечных с сохранной речью и базовыми навыками. По шкале самостоятельности Центра помощь ассистента оценивается в 2–2,5 балла из 5 по Шкале самостоятельности (см. приложение). Это значит, что во время работы с помощником рядом все равно должен находиться наставник/другой помогающий взрослый, который должен оказывать постоянную или периодическую помощь словами или жестами.

2. Критически важны визуальные подсказки из-за трудностей с чтением и восприятием абстрактной информации.
3. Разработка виртуального ассистента требует привлечения команды методологов и дефектологов для определения достаточной детализации инструкций. В результате тестирования первичной версии было выявлено, что некоторые действия могут быть совершенно не знакомы подопечным и требовать большего внимания, например, использование весов.
4. Использование помощника нейроразличными молодыми взрослыми возможно только при условии предварительной адаптации и обучения: коммуникация с цифровым сервисом сложнее, чем с наставником – человеком, и требует времени для построения доверительных отношений и привыкания.
5. Наиболее востребованные функции: таймер, напоминания, пошаговые инструкции с визуальным сопровождением для выполнения определенного действия, помощь в измерениях и математических операциях.
6. При разработке виртуального ассистента важно учитывать возможные чрезвычайные или непредсказуемые ситуации, которые сам пользователь может не распознать и не озвучить голосом: например, если жидкость кипит слишком сильно и выплескивается. Важно продумать сценарии распознавания опасных ситуаций без вмешательства пользователя.

Потенциал исследования для улучшения положения целевых групп:

Результаты исследования позволяют АНО «Вера. Надежда. Любовь» принять обоснованное решение о разработке голосового помощника, сфокусировавшись на реалистичном MVP. Внедрение такого помощника может:

1. Повысить самостоятельность подопечных в бытовых задачах.
2. Снизить нагрузку на родителей и наставников.
3. Расширить спектр осваиваемых навыков за счет доступа к новым сценариям и рецептам. В будущем возможна разработка не только кулинарных сценариев, но и инструкций для других бытовых задач, наиболее востребованных с точки зрения родителей и наставников.
4. Улучшить эмоциональное состояние пользователей через обратную связь и поддержку.
5. Стать моделью для подобных решений в других организациях, работающих с людьми с ментальными особенностями.

Кроме того, были предложены шаги по упрощению концепции помощника – предварительно записанные видеоинструкции, снятые в центре, а также предложение сфокусироваться на самых важных функциях помощника для подопечных Центра (напоминания, таймеры). Эти рекомендации можно будет

использовать при продолжении работы над проектом, а также учитывать в дальнейшей разработке цифровой среды для людей с ментальными особенностями.

Исаева Тамара Николаевна, к.п.н., доцент, Институт детства, ФГБОУ ВО Московский педагогический государственный университет.

Мещерякова Ирина Вячеславовна, к.п.н., старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Ресурсное обеспечение системы комплексной реабилитации детей-инвалидов с психическими расстройствами» ФГБОУ ВО Пензенский государственный университет, тьютор Волонтерского центра «Абилимпик»".

О ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Аннотация

В условиях возрастающей потребности в качественном сопровождении людей с ментальной инвалидностью на всех этапах жизни — от детства до зрелости — возникает необходимость в целенаправленной подготовке и непрерывном профессиональном развитии специалистов. В статье обосновываются методологические подходы к построению образовательных программ обучения специалистов для социальной сферы, способных к комплексному, осознанному, человеко-центрированному сопровождению людей с ментальной инвалидностью на протяжении всего их жизненного пути.

Программа разрабатывалась в рамках Государственного задания Минобрнауки России Проект «Социально-средовая, социально-педагогическая и социально-психологическая реабилитация детей-инвалидов с психическими расстройствами и расстройствами поведения». Регистрационный номер 123091800011-4

Информация об авторах

Исаева Тамара Николаевна. Сферой профессиональных интересов всегда был человек с тяжелыми и множественными нарушениями развития. Ее профессиональная деятельность, практическая и научная, начиналась в учреждениях социальной защиты населения и была связана с изучением лиц с выраженными нарушениями интеллекта на разных возрастных этапах, разработкой подходов к организации реабилитации и социализации данной категории воспитанников. Автор более 80 работ: научных статей, методических пособий, образовательных программ и стандартов для обучающихся с тяжелыми нарушениями развития. Богатый практический опыт в настоящее

время применяется ею в подготовке учителей дефектологов в университете, при разработке образовательных программ специалистов помогающих профессий.

Мещерякова Ирина Вячеславовна, тьютор в Управлении комплексного развития инклюзивного образования Пензенского государственного университета, учитель-дефектолог, практикующий лечебный педагог, арт-терапевт, соавтор образовательных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для специалистов, работающих с людьми с ментальной инвалидностью. Опыт работы с детьми и взрослыми с ментальными нарушениями более 14 лет (исследование темы проводится в рамках госзадания Минобрнауки России: проект «Социально-средовая, социально-педагогическая и социально-психологическая реабилитация детей-инвалидов с психическими расстройствами и расстройствами поведения»)

Разработка и внедрение программ обучения специалистов социальной сферы в работе с людьми с ментальными нарушениями обусловлена комплексом острых социальных, правовых и кадровых вызовов. В современном социально-демографическом контексте проблема приобретает особую значимость – по данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ, 2022), ментальные расстройства затрагивают сотни миллионов людей [1]. В Российской Федерации, согласно данным Минздрава России (2023), миллионы граждан имеют диагностированные расстройства психической сферы, включая депрессии, тревожные расстройства, РАС, шизофрению и биполярное аффективное расстройство [2]. Это означает, что практически каждый специалист социальной сферы в своей практике регулярно сталкивается с данной категорией клиентов.

Важным фактором является тенденция государственной политики к деинституализации, основанной на принципах Конвенции о правах инвалидов (ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ) [3], что влечет за собой последовательный переход от системы интернатов к созданию служб поддерживаемого проживания, трудовой занятости и сопровождения в обычной социальной среде. Это приводит к тому, что все больше людей с ментальными нарушениями живут в обществе, что значительно повышает потребность в компетентной поддержке и разного уровня сопровождении.

Существенной проблемой остается низкий уровень компетенций действующих специалистов. В практике многих работников до сих пор преобладает медицинская модель инвалидности, фокусирующаяся на диагнозе и ограничениях человека, а не на его ресурсах и возможностях [4].

Отсутствие знаний порождает негативные стереотипы в отношении людей с ментальными нарушениями, что является одним из главных барьеров на пути их успешной интеграции в общество.

Правовой императив и запрос со стороны государства также подчеркивают актуальность проблемы. Так, ратификация Российской Федерацией Конвенции о правах инвалидов требует приведения национального законодательства и практики в соответствие с ее принципами: уважение достоинства, полное и эффективное вовлечение и включение в общество, доступность [3]. Без подготовленных кадров реализация этих принципов невозможна. Стратегические документы, такие как Стратегия развития системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 23.12.2021 № 3718-р) [6], прямо указывают на необходимость повышения квалификации специалистов, работающих с инвалидами.

Со стороны общества и семей также наблюдается растущий запрос на качественные услуги. Семьи, воспитывающие людей с ментальными нарушениями, и профильные НКО становятся все более активными и требовательными к качеству предоставляемых услуг. Они выступают за партнерскую модель взаимодействия со специалистами и отказываются от роли пассивных получателей помощи. Возникает потребность не в простом «уходе и присмотре», а в сложных, профессиональных услугах по сопровождаемому проживанию, поддерживаемому трудоустройству, комплексной реабилитации, направленных на реализацию потенциала человека [7].

В условиях возрастающей потребности в качественном сопровождении людей с ментальной инвалидностью на всех этапах жизни – от детства до зрелости – возникает необходимость в целенаправленной подготовке и непрерывном профессиональном развитии кадров. Существующие программы высшего и среднего профессионального образования, такие как подготовка социальных работников, дефектологов или социальных педагогов, не в полной мере отвечают современным требованиям к комплексному психолого-педагогическому и социальному сопровождению данной категории лиц. Это обусловлено узкопрофильной направленностью образовательных стандартов, недостаточным вниманием к возрастной специфике и ограниченным охватом всех сфер жизнедеятельности человека с ментальными нарушениями.

В связи с этим система дополнительного профессионального образования обладает уникальной гибкостью и оперативностью, позволяя разрабатывать и внедрять курсы повышения квалификации и переподготовки, ориентированные на актуальные запросы практики. Такие программы должны быть направлены не только на формирование узкоспециальных знаний, но и на развитие личностных и профессиональных компетенций, необходимых для работы в условиях неопределенности, многообразия проявлений нарушений и необходимости индивидуального подхода к каждому сопровождаемому.

Таким образом, существует противоречие между объективной потребностью в качественной социальной поддержке людей с ментальными нарушениями, гарантированной им законом, и реальным уровнем подготовки кадров, способных эту поддержку оказать на основе современных, этических и

эффективных подходов. Преодоление этого противоречия путем внедрения специализированных программ обучения является актуальной задачей для построения инклюзивного общества и выполнения государственных социальных обязательств.

Методологической основой разработки программ обучения специалистов для сопровождения ментальных инвалидов выступают антропологический, феноменологический, рефлексивный и трансформационный подходы.

Антропологический подход позволяет рассматривать человека с ментальной инвалидностью как целостную личность, учитывая его биологические, психологические и социальные характеристики. Феноменологический подход ориентирует специалиста на понимание уникального опыта и субъективной реальности другого человека, что особенно важно в условиях разнообразия ментальных нарушений и отсутствия универсальных решений. Рефлексивный подход способствует развитию у специалиста способности к самоанализу, критическому осмыслению собственной профессиональной деятельности, пониманию своих сильных и слабых сторон, а также эмоциональному и когнитивному отклику на потребности сопровождаемого. Это формирует основу для эмпатии, гибкости и креативности в решении профессиональных задач. Трансформационный подход, в свою очередь, нацелен на личностное и профессиональное саморазвитие специалиста, его готовность к изменениям, переосмыслению опыта и поиску нестандартных решений в сложных ситуациях.

Содержание курсов повышения квалификации должно быть построено на принципах междисциплинарности, интеграции теоретических знаний и практического опыта, а также активного использования методов арт-терапии, музыкальной и двигательной терапии, что способствует не только коррекционно-развивающему воздействию, но и гармонизации эмоционально-личностной сферы как сопровождаемого, так и специалиста. Важным компонентом является включение модулей, направленных на формирование профессиональной культуры, этических принципов работы и умения выстраивать партнерские отношения с людьми с инвалидностью и их семьями.

Реализация выше перечисленных подходов к разработке образовательных программ возможна на основе триального метода [8] обучения (от лат. tria – «три») – образовательной технологии, основанной на неразрывном единстве трех компонентов:

1. Теории (когнитивное знание, научные основы).
2. Практики (применение знаний в реальной деятельности, формирование умений).
3. Искусства (творческое, образное восприятие и выражение, развитие сферы чувств и систем восприятия специалиста).

Важно отметить, что три выделенных элемента не просто последовательно изучаются, а постоянно взаимодействуют и обогащают друг друга в едином образовательном процессе. Искусство в данном случае выступает не как

отдельный предмет, а как связующее звено и метод, который оживляет теорию, делает ее переживаемой и воплощает в практическом действии.

Таким образом, триальный метод – это целостная система, где знание приобретается не только через интеллект (мышление), но и через действие (воля) и художественный опыт (чувства), задействует все сферы человеческого существа и способствует гармоничному и глубокому развитию слушателей.

Использование триального метода как интеграции теоретических знаний, практической работы и различных видов искусства и ремесла (живопись, лепка, сценические практики и др.) и взаимном их обогащении представляет собой ответ на ключевые вызовы современного образования в подготовке специалистов социальной сферы.

Данный метод позволяет преодолеть узкопрофессиональный, «технократический» подход современной системы подготовки, которая часто выпускает специалистов, вооруженных определенным набором алгоритмов, но, однако, неспособных к творческому, импровизационному, эмпатийно-интуитивному решению нестандартных жизненных ситуаций.

Необходимо подчеркнуть, что использование искусства в обучении специалистов социальной сферы – это не просто обучение методам арт-терапии. Данный метод направлен на развитие личности самого слушателя, обучающегося, а также позволяет через упражнения в искусстве глубже проникнуть в теоретический и практический материал.

Практические занятия представляют собой своего рода «творческую лабораторию», где под руководством преподавателя или наставника-практика происходит концентрация и трансформация профессионального роста - от освоения чужого опыта – к созданию собственного, авторского инструментария. Благодаря рефлексивному подходу будущий специалист учится не только создавать, но и критически оценивать и развивать свои методические находки, перестает быть «пользователем методик» и становится их создателем, способным на глубоко индивидуальный и эффективный подход к каждому своему подопечному.

Таким образом, методологически обоснованные программы обучения специалистов для сопровождения лиц с ментальной инвалидностью позволяют не только восполнить дефициты существующей системы подготовки кадров, но и создать условия для развития специалистов, способных к комплексному, осознанному и человеко-ориентированному сопровождению людей с ментальной инвалидностью на протяжении всего их жизненного пути. Это способствует не только улучшению качества жизни конкретных людей, но и формированию инклюзивной культуры общества в целом.

Список литературы:

1. Всемирная организация здравоохранения. (2022). Доклад о мировом здравоохранении. (электронный ресурс) // <https://unstats.un.org/unsd/statcom/53rd-session/documents/2022-13-HealthStats-R.pdf> (дата обращения 09.11.2025 г.).
2. Министерство здравоохранения Российской Федерации. (2023). Статистические данные по психическим расстройствам (электронный ресурс) <https://www.fedstat.ru/indicator/41708> // (дата обращения 09.11.2025 г.).
3. Конвенция о правах инвалидов (ратифицирована Федеральным законом от 03.05.2012 № 46-ФЗ) (электронный ресурс) // <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35237> (дата обращения 09.11.2025 г.).
4. Баландина О.В., Карякин Н.Н., Каштанова С.Н. и др. Система комплексного сопровождения людей с расстройствами аутистического спектра: рекомендации для регионов ПФО – участников проекта «Ментальное здоровье». – Н.Новгород: Мининский университет, 2021 – 29 с.
5. Приказ Минтруда России от 19.12.2022 № 827 "Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида" (электронный ресурс) // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/407352483/?ysclid=mhrwnylpy2693567122> (дата обращения 09.11.2025 г.).
6. Распоряжение Правительства РФ от 23.12.2021 № 3718-р "Об утверждении Стратегии развития системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов на период до 2025 года" (электронный ресурс) // <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403212204/?ysclid=mhrwprk4h51875478096> (дата обращения 09.11.2025 г.).
7. Зыкова Н.Н. Инновационные модели социального обслуживания: Вестник Поволжского государственного технологического университета: Экономика и управление; 2023. -с. 88-96.
8. «Социополис» как инклюзивная модель организации жизнеустройства людей с инвалидностью [Текст]: научно-методическое пособие /Е.Е.Андреева, Ю.Н.Галигузова, Е.П.Гнусарева и др.; науч.ред. Ю.Н.Галигузова.-Екатеринбург: издательский дом «Ажур», 2023. – 284 с.

ПРАКТИКИ В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА

Соколов Тарас Николаевич, ведущий эксперт по работе с соискателями, имеющими нарушения в интеллектуальной сфере, Служба занятости города Москвы, Отдел по трудоустройству инвалидов.

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ СОИСКАТЕЛЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ГОРОДА МОСКВЫ

Аннотация

В статье представлен опыт разработки и реализации в Службе занятости города Москвы комплекс мероприятий при трудоустройстве соискателей с ментальными нарушениями службы занятости города Москвы (Комплекс). Комплекс включает цикл тренингов «Уверенный шаг», профориентационные мероприятия, взаимодействие с психоневрологическими диспансерами, социальными домами и коррекционными учебными заведениями, а также индивидуальное сопровождение соискателей на собеседованиях.

Цикл тренингов направлен на повышение психологической готовности участников к профессиональной деятельности, развитие навыков социализации, коммуникации, уверенного поведения и самомотивации. Особое внимание уделяется нейрокогнитивным упражнениям, командообразованию и формированию устойчивой трудовой мотивации.

Результаты реализации Комплекса показывают, что последовательная и всесторонняя система поддержки – от формирования базовых социальных навыков до выхода на рабочее место – способствует успешной адаптации людей с ментальными особенностями, укрепляет их уверенность и мотивацию, повышает шансы на устойчивое трудоустройство.

Информация о авторе

Соколов Тарас Николаевич, 27.03.1974 года рождения, образование высшее, в 2004 г. закончил Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова по специальности «Клиническая психология». Работает в системе труда и социальной защиты г. Москвы более 9 лет. Ранее около 10 лет работал клиническим психологом в ПКБ №12 (психиатрическая больница) и ПКБ №1 им Алексеева (Департамент Здравоохранения г. Москвы). Специализировался на проведении психокоррекционных тренингов и социализации пациентов с эндогенными заболеваниями (шизофрения, шизотипическое расстройство личности, биполярное расстройство).

В Службе занятости под руководством Соколова Т.Н. разработан и успешно реализуется на протяжении более четырех лет уникальный «Комплекс мероприятий при трудоустройстве соискателей с ментальными нарушениями», который включает:

1. Цикл тренингов «Уверенный шаг»
2. Профориентационные экскурсии в специализированные инклюзивные мастерские (НКО) и к работодателям (открытый рынок).
3. Взаимодействие со специалистами и психотерапевтами из ПНД и социальных домов. Проведение экспертных встреч. Полипрофессиональный подход при трудоустройстве подопечных психоневрологических диспансеров.
4. Взаимодействие с колледжами (группы ОВЗ) и специализированными коррекционными школами.
5. Индивидуальное сопровождение на собеседование «сложных» соискателей.
6. Профориентационная игра «Моя карьера: профессиональный путь».

Комплекс повышает социально-психологическую готовность участников к профессиональной деятельности в условиях смешанного коллектива, обеспечивает поэтапное сопровождение участников: от формирования базовых социальных и коммуникативных навыков до выхода на рабочее место.

Профориентационные мероприятия усиливают навыки мотивации (самотивации) при поиске работы. Формируется более осознанное и ответственное отношение к социальным нормам и правилам поведения, принятым в коллективе; стремление к социальной интеграции и конструктивному взаимодействию с коллегами и окружающими. Профиль участника проекта помогает качественно построить траекторию социально-психологической адаптации при трудоустройстве соискателя с ментальными нарушениями.

Ключевым элементом мероприятий является цикл тренингов «Уверенный шаг», направленный на развитие уверенности, самостоятельности и навыков эффективного взаимодействия в коллективе. Занятия помогают участникам научиться определять свои профессиональные интересы, ставить реалистичные цели, развивать эмоциональную устойчивость и готовность к трудоустройству.

В соответствии с задачами, на решение которых направлен данный цикл тренингов, было выделено несколько тематических блоков:

1. *Базовые навыки социализации.* Углубление представления о факторах, способствующих/мешающих социализации; формирование направленности на соблюдение принятых в трудовом коллективе правил и норм поведения; повышение степени осознанности участниками моделей своего поведения в обществе.
2. *Развитие коммуникативных навыков.* Развитие более адаптивных форм межличностного взаимодействия в трудовом коллективе; снижение эмоциональной

напряженности участников, сопутствующей необходимости взаимодействия с коллективом.

3. *Развитие навыков уверенного поведения.* Формирование направленности на преодоление трудностей, возникающих в рамках профессиональной деятельности и взаимодействия в трудовом коллективе; развитие стратегий совладающего поведения; повышение стрессоустойчивости.

4. *Мотивация. Подготовка к трудовой деятельности.* Данный блок направлен на подготовку инвалидов к трудовой деятельности, усиление мотивации.

Помимо прямого развития навыков, каждый из блоков имеет цель способствовать увеличению осознанности и общей мотивации к трудовой деятельности. Блоки устроены по принципу конструкторов, т.е., сами занятия в нем могут быть комбинированы в любом порядке, в зависимости от стратегии ведущего занятия, состава участников и других обстоятельств. Все блоки включают в себя элементы командообразования в качестве основного мотиватора для участников. Учитывая, что уровень ментально-мнестической сохранности участников требует постоянного внимания к когнитивной сфере, и данный фактор активно влияет на общие результаты обучающегося, то на каждом занятии проводятся упражнения из нейрокогнитивного тренинга (НКТ), направленные на развитие внимания и памяти.

Темы занятий цикла тренингов:

1. Установка контакта, навыки общения;
2. Социальные роли;
3. Личностные границы;
4. Командообразование;
5. Конфликт;
6. Эмоциональная саморегуляция;
7. Планирование и целеполагание;
8. Мотивация (самотивация);
9. Собеседование.

По окончании тренинга для участников проекта организуются профориентационные экскурсии на специализированные предприятия, где готовы рассматривать соискателей с ментальными нарушениями, и к работодателям.

Таким образом, тренинговый цикл направлен не только на развитие профессиональных ориентаций, но и на укрепление личностных ресурсов участников – повышение уверенности, социальной адаптивности и готовности к трудовой деятельности. Программа строится на принципах постепенности, поддержки и включенности, что делает ее эффективным инструментом подготовки к трудоустройству людей с ментальными нарушениями.

Кроме тренинговой работы, комплекс включает профориентационные экскурсии в специализированные мастерские и к работодателям (открытый рынок), что позволяет соискателям познакомиться с разными формами

занятости, увидеть реальные рабочие процессы и оценить собственные возможности.

Важным направлением деятельности является взаимодействие с психоневрологическими диспансерами (ПНД), социальными домами и коррекционными школами, что обеспечивает полипрофессиональный подход и «принцип преемственности» в сопровождении соискателей с ментальными нарушениями.

При необходимости сотрудник Службы занятости в индивидуальном формате сопровождает соискателя с ментальными нарушениями на собеседование к работодателю.

Такой комплексный подход позволяет участникам не только получить практические знания и навыки, но и поверить в собственные силы, почувствовать себя полноправными участниками трудового процесса.

История успеха

Сергей С., 20 лет, выпускник колледжа ГБПОУ ТК № 21 (специальность: столяр, группа ОВЗ), участник цикла тренингов «Уверенный шаг». Был активным участником чемпионатов «Абилимпикс», где на протяжении трех лет занимал призовые места – от третьего до первого, что подтверждает рост его профессиональных навыков и уверенности в собственных силах. Сергей был трудоустроен Службой занятости с 2022 года в электродепо «Варшавское» на вакансию помощника столяра. Специалист Службы занятости в индивидуальном порядке сопровождал его на собеседование с мастером предприятия. Сергей работает в депо по настоящее время.

История Сударева С. иллюстрирует эффективность комплексного подхода: сочетание тренингов, профориентационных мероприятий, индивидуального подхода к соискателю и командное взаимодействие специалистов разных отделов Службы занятости. Такой комплексный подход позволяет достичь устойчивых результатов в социальной интеграции людей с ментальными нарушениями. Этот опыт показывает, что при создании системы последовательной поддержки молодые люди с особенностями развития способны не только трудоустроиться, но и реализовать свой потенциал в профессиональной и общественной жизни.

Мягкова Маргарита Игоревна, сотрудник БФ «Лучшие друзья», координатор по поддерживаемому трудоустройству

ПРАКТИКА ПОДДЕРЖИВАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОГО ФОНДА «ЛУЧШИЕ ДРУЗЬЯ»

Аннотация

В статье представлен комплексный анализ десятилетнего опыта реализации программы поддерживаемого трудоустройства благотворительного фонда поддержки лиц с нарушениями развития и интеллекта «Лучшие друзья». Детально описана многоэтапная модель практики, включающая профориентацию, стажировки и сопровождаемое трудоустройство на открытый рынок труда. Особое внимание уделяется системному подходу, сочетающему индивидуальную работу с кандидатами и партнерство с бизнесом. Приведены количественные результаты: 119 трудоустроенных и более 60 прошедших стажировку лиц с НРИИ за период реализации программы.

В рамках статьи также представлены результаты практического исследования эффективности профориентационных занятий, проведенного методом двухэтапного онлайн-тестирования. Исследование выявило положительную динамику в понимании участниками сути профессий, трудовых норм и своих компетенций. Установлено, что после прохождения подготовки у кандидатов формируются более реалистичные профессиональные ожидания и повышается уровень осведомленности о требованиях рынка труда.

Практическая значимость работы заключается в разработке адаптируемой модели инклюзивного трудоустройства, доказавшей свою эффективность в различных отраслях экономики. Материал представляет ценность для организаций, занимающихся трудоустройством людей с инвалидностью, исследователей в области социальной работы и специалистов по инклюзивному развитию.

Информация об авторе

Профессиональная деятельность Мягковой М.И. сосредоточена в области поддерживаемого трудоустройства людей с нарушениями развития и интеллекта (НРИИ). Как координатор, Мягкова М.И. уже более двух лет осуществляет полный цикл сопровождения участников программы – от первичного мотивационного интервью и проведения профориентационных занятий до непосредственного трудоустройства на открытый рынок труда и последующей адаптации в коллективе. Автор обладает практическим опытом непосредственной работы с целевой группой (молодыми взрослыми с НРИИ и их семьями), приобретенным в ходе реализации программы «Трудоустройство» БФ «Лучшие друзья».

1. Представление практики

Основной целью практики поддерживаемого трудоустройства благотворительного фонда «Лучшие друзья» является создание устойчивой модели инклюзивного найма, обеспечивающей долгосрочную и эффективную интеграцию людей с интеллектуальными нарушениями на открытый рынок труда, с последующей их социальной и профессиональной адаптацией в коллективе.

Практика благотворительного фонда «Лучшие друзья» ориентирована на три ключевые **целевые группы**.

Первичной целевой группой являются *молодые взрослые в возрасте старше 18 лет, имеющие нарушения развития и интеллекта* (далее – НРИИ) разного уровня проявлений, стремящиеся к трудоустройству и профессиональной реализации. Как правило, все участники программы «Трудоустройство» живут в семьях с родителями, в квартирах поддерживаемого проживания (при поддержке других благотворительных организаций) или же в собственных жилых помещениях, полученных от государства после выхода из интернатов или от родственников. Мы не сотрудничаем с закрытыми учреждениями по типу психоневрологических интернатов. К сожалению, организовать трудоустройство для данной группы лиц весьма трудно, это связано в первую очередь с тем, что в закрытых учреждениях, как правило, действует сложная система пропусков, которая сильно затрудняет трудоустройство.

Вторая, не менее важная для нас целевая группа, – *работодатели*, представляющие малый, средний и крупный бизнес в различных секторах экономики, заинтересованные в развитии инклюзивной корпоративной культуры и готовые создать специальные рабочие места для людей с интеллектуальными особенностями развития.

Косвенной целевой группой выступают *родители* участников программы поддерживаемого трудоустройства. Многие родители испытывают страх перед выходом своего ребенка в «большой мир», беспокоятся о его безопасности, возможности неудачи и реакции окружающих. Задача специалиста – создать безопасное пространство для обсуждения этих страхов, оказать эмоциональную поддержку и сформировать реалистичные ожидания.

Миссия благотворительного фонда «Лучшие друзья» – создать новые возможности для людей с нарушениями развития через дружбу, лидерство и трудоустройство. Именно так и называются три основные программы организации. В рамках *программы «Дружба»* проводятся развлекательные и образовательные мероприятия, направленные на социализацию людей с инвалидностью. Участники *программы «Лидерство»* получают социально-бытовые навыки на практических занятиях и учатся выступать публично. *Программа «Трудоустройство»*, на которой мы остановимся немного подробнее, направлена на адаптацию людей с НРИИ в рабочем коллективе. Мы

не рассматриваем надомную работу для наших кандидатов, так как это идет в разрез с нашим пониманием социализации – включения людей с инвалидностью в рабочий коллектив.

Практика поддерживаемого трудоустройства представляет собой комплексную многоэтапную программу, реализуемую силами опытных специалистов фонда – координаторов по поддерживаемому трудоустройству.

Программа состоит из нескольких взаимосвязанных этапов.

Первый этап – вступление в программу. Каждый претендент на участие в программе приходит на очное глубинное интервью, которое длится 40-90 минут. Как правило, на мотивационное интервью кандидаты приходят с сопровождающим (родителем, законным представителем или куратором). Задачи интервью – оценить заинтересованность участника в вопросе поиска работы, его профессиональные навыки. Встреча проходит в формате непринужденной, но структурированной беседы: специалисты задают открытые вопросы о прошлом опыте участника, его увлечениях, распорядке дня, о том, что ему нравится и не нравится делать. Интервью проводят минимум два специалиста программы поддерживаемого трудоустройства, это помогает наиболее объективно оценить потенциал конкретного кандидата. Проведение мотивационного интервью в формате «два сотрудника на одного участника с представителем» – это не просто организационный выбор, а психологически обоснованная методика, которая решает несколько критически важных задач. Два специалиста выступают как два независимых «регистратора» информации. Они могут отслеживать «слепые зоны»: когда один интервьюер глубоко погружен в диалог, второй может сохранять беспристрастность, замечая динамику между участником и родителем, и вовремя скорректировать ход беседы. Часто между взрослым человеком с НРИИ и его родителем/сопровождающим существуют глубоко укоренившиеся паттерны взаимодействия: гиперопека, привычка говорить за ребенка, высокий уровень тревоги. Два интервьюера могут мягко и тактично «разделить» эту диадку: один специалист фокусируется на участнике, устанавливая с ним прямой контакт, задавая вопросы лично ему, давая ему время подумать и ответить, тем самым укрепляя его автономию и самооценку, а второй специалист одновременно работает с родителем, управляя его тревогой, отвечая на его вопросы, давая ему возможность высказаться, но в конструктивном ключе. Это не дает родителю постоянно перебивать или дополнять ответы участника. Таким образом, модель «2 на 2» позволяет одновременно вести два параллельных, но взаимосвязанных диалога, предотвращая слияние и способствуя сепарации участника как самостоятельной личности. В ходе интервью мы составляем портрет участника, определяем его мотивацию, сильные и слабые стороны.

Успешный исход интервью – это принятие в программу поддерживаемого трудоустройства и приглашение на цикл профориентационных занятий. **Это второй этап** программы. Цикл состоит из 10 занятий, разделенных на две части: теоретическую и практическую. Занятия проходят в группах по 5-15 человек. В

рамках теоретической части участники программы знакомятся с основами делового этикета, учатся подбирать оптимальный график работы, рассчитывать свои доходы. На практической части ребята пробуют выполнять профессиональные операции, учатся выполнять действия по инструкции, просить о помощи и проявлять инициативу. Кроме практической пользы для участников программы, занятия необходимы и сотрудникам. Происходит более плотное знакомство с кандидатами, оценка мотивации каждого, оценка навыков (понимание команд, усвояемость программы). Координаторы формируют свое мнение о готовности к работе на открытом рынке труда каждого конкретного кандидата.

Третий этап – профориентационные экскурсии. Это некий мягкий вариант собеседования для потенциальных работников. Участники знакомятся с профессией на практике, а сотрудники компании присматриваются к кандидатам и отмечают тех, кого могут пригласить на работу. Профориентационные экскурсии помогают участникам увидеть рабочие процессы в конкретной компании, соотнести свои умения и навыки с требованиями работодателя. Также подобные мероприятия позволяют координаторам понять сильные и слабые стороны каждого участника с НРИИ и знакомят работодателей с участниками с НРИИ. Зачастую до экскурсий работодатели никогда не общались с людьми с интеллектуальными нарушениями, поэтому для них такая встреча не менее важна и показательная, чем для самих людей с НРИИ.

Четвертый, ключевой этап – это непосредственное трудоустройство и поддержка на рабочем месте. Координатор сопровождает сотрудника сначала при оформлении документов для работы, прохождении медицинской комиссии, а затем на рабочем месте, помогая сотруднику с НРИИ освоить обязанности, интегрироваться в коллектив и разрешить возможные трудности в коммуникации с коллегами. С коллективом тоже проводится определенная работа: задача координатора – объяснить особенности работы с конкретным человеком, помочь найти к нему подход. В некоторых случаях необходимо оптимизировать рабочее место для сотрудника с НРИИ: подготовить визуальные подсказки, четко прописать инструкции, которые сложнее всего усваиваются. Интенсивность поддержки постепенно снижается по мере того, как сотрудник становится более самостоятельным, однако сопровождающий остается на связи для оказания консультативной помощи как сотруднику, так и его коллегам, и непосредственному руководителю вплоть до момента увольнения, которое, при благоприятном раскладе, не наступает.

К числу **ключевых преимуществ** практики относится ее индивидуальный и системный подход. Каждая история трудоустройства выстраивается индивидуально, исходя из уникальных потребностей и способностей человека, что значительно повышает шансы на успех. Другим важным преимуществом является работа с работодателем как с полноправным партнером: фонд берет на себя функции подбора, адаптации и первоначального сопровождения, значительно снижая риски и административную нагрузку на бизнес. Практика

доказала свою эффективность и устойчивость, что подтверждается длительными сроками занятости многих сотрудников (есть сотрудники, которые работают более 10 лет в одной компании). Кроме того, модель является трансформируемой и может быть адаптирована к различным отраслям и профессиональным областям, от гостиничного сервиса и общественного питания до розничной торговли и офисной работы.

За десять лет реализации программы фондом были трудоустроены на открытый рынок труда порядка 119 людей с интеллектуальными нарушениями. Более 60 человек прошли стажировки на различных предприятиях. Накопленный опыт позволил сформировать устойчивую базу работодателей-партнеров, которые не только принимают сотрудников с инвалидностью, но и становятся адептами инклюзивной культуры в своей среде. Косвенным, но крайне важным результатом является изменение отношения общества и бизнеса к трудовому потенциалу людей с ментальными особенностями. Многие из трудоустроенных сотрудников работают на своих местах несколько лет, демонстрируя стабильность и лояльность, что опровергает распространенные стереотипы о низкой эффективности такой рабочей силы.

Ключевой задачей на ближайшую перспективу мы видим расширение базы лояльных партнеров-работодателей, готовых организовать инклюзивные рабочие места для людей с НРИИ. Мы стремимся создать и формализовать систему готовых решений для работодателей, которая включает в себя адаптированные должностные инструкции, модели менторской поддержки внутри компании и алгоритмы взаимодействия с фондом. Это позволит снизить административные барьеры и упростит для партнеров принятие решения о трудоустройстве. Еще одна зона развития – углубление работы с текущими партнерами. Мы стремимся не только к разовым, но и к многократным трудоустройствам в рамках одной компании. Для этого мы развиваем программу сопровождения не только для сотрудника, но и для работодателя, помогая выстраивать устойчивую инклюзивную среду и тиражировать успешный опыт внутри крупных организаций. Важно отметить, что в рамках одной компании мы рассматриваем трудоустройство нескольких людей с НРИИ исключительно в разные отделы/точки. Это способствует интеграции людей с инвалидностью в общество людей без нее. Таким образом, наша основная зона развития сосредоточена на экосистемном подходе: мы не просто трудоустраиваем человека, а формируем сообщество прогрессивных компаний, видящих социальную и экономическую ценность в инклюзивном найме.

2. Представление практического исследования

Для анализа эффективности программы по профориентации мы проводим исследования, которые помогают нам скорректировать программу занятий под определенную группу и понять готовность к работе каждого кандидата. **Целевой группой** практического исследования выступили люди с интеллектуальными нарушениями в возрасте от 18 лет и старше, состоящие в

программе поддерживаемого трудоустройства Благотворительного фонда «Лучшие друзья». Все участники исследования изъявили добровольное информированное согласие на участие в тестировании, состоящем из двух этапов.

Целью первого этапа исследования является выявление тем, которые вызывают наибольшие трудности у конкретных участников программы (например, правовые аспекты или социальные нормы). Это помогает нам скорректировать программу занятий под потребности конкретной группы. Цель всего исследования (двух этапов) – оценка эффективности цикла занятий по профориентации, проводимых в рамках подготовки к трудоустройству, через выявление динамики в осознании участниками своих профессиональных интересов, компетенций и понимании реалий открытого рынка труда.

Для достижения поставленных целей были сформулированы следующие **исследовательские вопросы**:

- Как изменяется уровень осведомленности участников о различных профессиях и требованиях к ним после прохождения профориентационных занятий?
- Как меняется степень реалистичности профессиональных ожиданий и карьерных планов?
- Каковы базовые представления кандидатов с ментальными особенностями о ключевых различиях между учебной и трудовой деятельностью, и насколько они осознают экономическую и правовую природу трудовых отношений?
- Насколько точно кандидаты интерпретируют формальные правила трудового распорядка (время, график) и нормы профессионального поведения?

Исследование проводится в формате интернет-опросов в два этапа. Первый этап проходит перед началом каждого цикла занятий по профориентации. На нем участники исследования (5–15 человек) выполняют онлайн-тестирование, в котором отвечают на разные вопросы, относящиеся к теме поиска работы, правовых аспектов, эмоциональной сферы. Второй этап (выходное тестирование) проводится по завершении цикла занятий с теми же участниками (5–15 человек) по аналогичному гайду с добавлением вопросов, направленных на оценку полученного опыта, удовлетворенности в качестве. Исследование, о котором пойдет речь далее, проводилось в период с мая 2025 по июнь 2025 года с группой, состоящей из 5 человек.

Результаты тестирования демонстрируют увеличение осведомленности участников занятий о рынке труда, а также рост числа участников, желающих работать и выбравших себе желаемую профессию, а результаты 2-го указывают, вдобавок к вышесказанному, еще и на эмоциональный комфорт участников в процессе занятий, который для них как для людей, находящихся в социальной изоляции, также очень важен. Наблюдалось качественное изменение в понимании участниками сути различных профессий: если на входе большинство описывало профессию через внешние атрибуты («официант – это

тот, кто носит еду»), то на выходе в ответах появилось понимание функций, ответственности и необходимых навыков («официант должен помнить заказы, быть вежливым, уметь работать с кассой»).

Исследование имеет определенный потенциал для улучшения положения целевых групп. Результаты исследования предоставляют инструмент для точной настройки содержания обучающих программ. Выявление конкретных тем, вызывающих трудности (например, правовые аспекты трудовых отношений или тонкости профессионального общения), позволяет разрабатывать специализированные учебные модули и практикумы. Это обеспечивает не общую, а точечную подготовку, восполняющую именно те дефициты знаний, которые препятствуют успешному трудоустройству конкретной группы. Более того, доказанное повышение уровня осведомленности и реалистичности ожиданий подтверждает эффективность применяемых методов, что дает основание для их тиражирования и масштабирования. Конкретные данные, демонстрирующие позитивную динамику в понимании профессий и трудовых норм, являются мощным аргументом в диалоге с потенциальными работодателями. Фонд может наглядно показывать, что люди с интеллектуальными нарушениями после качественной подготовки способны осознанно подходить к трудовым обязанностям, понимать субординацию и правила поведения в коллективе. Это развеивает стереотипы и снижает барьеры для создания инклюзивных рабочих мест, улучшая положение целевой группы на уровне всей экосистемы занятости.

Итак, многоэтапная модель поддерживаемого трудоустройства БФ «Лучшие друзья» доказала свою эффективность и устойчивость, что подтверждается десятилетним опытом и трудоустройством 119 человек с НРИИ. Комплексный подход, сочетающий индивидуальное сопровождение, системную работу с семьями и партнерство с бизнесом, позволяет не только обеспечить занятость, но и способствует глубокой социальной интеграции. Результаты практического исследования демонстрируют значимую положительную динамику в формировании профессиональных компетенций и реалистичных ожиданий у участников программы. Дальнейшее развитие практики, ориентированное на масштабирование и тиражирование успешных решений, будет способствовать формированию инклюзивной экосистемы на рынке труда.

Лянгузова Елена Владимировна, руководитель программ поддержки детей и взрослых с особенностями развития и их семей, Региональная общественная организация родителей детей-инвалидов «Дорогою добра» Кировской области.

ПРАКТИКА «ЕСТЬ ДЕЛО: ОБУЧЕНИЕ ТРУДОВЫМ, БЫТОВЫМ И СОЦИАЛЬНЫМ НАВЫКАМ ПОДРОСТКОВ И ВЗРОСЛЫХ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ» РООРДИ «ДОРОГОЮ ДОБРА» КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация.

Программа «Есть дело: обучение трудовым, бытовым и социальным навыкам подростков и взрослых с ментальными особенностями» реализуется в РООРДИ «Дорогою добра» с 2017 года. Данная практика охватывает подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями развития, проживающих в семьях г. Кирова и Кировской области. В настоящее время услуги получают 110 человек.

Членами РООРДИ «Дорогою добра» созданы адаптированные мастерские, где реализуется данная программа. Ремонт, подготовка материально-технической и методической базы, адаптация среды и технологии производства продукта были продуманы и адаптированы для людей с легкими, умеренными и тяжелыми нарушениями развития.

В состав мастерских входят: керамическая мастерская; столярная мастерская; полиграфическая мастерская; швейная мастерская; мастерская декора; кулинарная мастерская, мастерская растениеводства. Кроме того, в помещении мастерских есть зона для общения, досуга и совместной трапезы.

Программа направлена на обучение подростков и молодых людей с особенностями развития социально-бытовым и трудовым навыкам для формирования максимальной самостоятельности. Это подготовительный этап перед сопровождаемым или самостоятельным трудоустройством и проживанием. Особое внимание в программе уделяется мотивации к общению, расширению социальных контактов, формированию межличностных отношений и личностному росту.

Кроме того, в рамках программы продолжается информационная и психологическая поддержка семей, направленная на улучшение качества жизни и профилактику отказов от подростков и молодых людей с особенностями развития.

Информация об авторе

Лянгузова Елена Владимировна, врач, логопед, специалист по альтернативной и дополнительной коммуникации, педагог групповых и индивидуальных занятий для подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями, мама двух детей с инвалидностью. С 2011 г. – соучредитель РООРДИ «Дорогою добра» Кировской области, с 2014 г. по настоящее время – заместитель председателя, руководитель программ поддержки детей и взрослых с особенностями развития

и их семей. С 2023 г. по настоящее время - руководитель рабочей группы «Протокол сообщения диагноза» Стратегической программы «Сопровождение через всю жизнь» Уполномоченного при президенте РФ по правам ребенка.

К созданию общественной организации и разработке программ поддержки семей меня привел как личный родительский опыт, так и профессиональный врачебный. Осознание, что не все нарушения развития можно вылечить медикаментозно, что семье с особым ребенком/подростком/взрослым требуется регулярная поддержка на всех этапах, привело к созданию долгосрочных программ сопровождения семьи. Одна из таких программ – «Есть дело: обучение трудовым, бытовым и социальным навыкам подростков и взрослых с ментальными особенностями» - была создана командой «Дорогою добра» в 2017 году. В настоящее время это одна из востребованных программ организации, и мы с большим энтузиазмом делимся накопленным опытом и методическими наработками со специалистами и надеемся на расширение подобного сервиса как в Кировской области, так и в других регионах.

Цель практики

Формирование социальных, бытовых и трудовых навыков у подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями для максимальной самостоятельности, подготовки к самостоятельному/сопровождаемому трудоустройству и проживанию.

Создание условий для мотивационной трудовой и досуговой занятости подростков и молодых людей с особенностями развития, способствующей их личностному росту и развитию межличностных отношений.

Целевые группы

Подростки 14+ лет и молодые люди 18+ с ментальными, двигательными, сенсорными и эмоционально-волевыми нарушениями развития. В программу включаются подростки и взрослые, которые до этого занимались в детских программах РООРДИ «Дорогою добра». К моменту перехода в данную программу участники, как правило, уже преодолели острые поведенческие и коммуникативные трудности.

В 2025–2026 году в программе участвуют 110 подростков и молодых людей с особенностями развития. Они распределены по 8 группам (от 9 до 16 человек в каждой), сформированным с учетом возраста, индивидуального ритма работы, коммуникативных и поведенческих особенностей.

Родители подростков включены в процесс: участвуют в формировании индивидуальной программы ребенка, генерализации навыков за пределами центра, многие родители оказывают помощь в реализации программы (волонтерство, привлечение ресурсов).

Краткое описание практики

В Кировской области более 4000 детей с инвалидностью, из них порядка 50% – дети с психическими расстройствами и расстройствами поведения, болезнями нервной системы, врожденными аномалиями и хромосомными нарушениями. Как правило, инвалидность у них сохраняется пожизненно, после 18 лет молодые люди также требуют сопровождения в быту, социализации, трудоустройстве, организации дневной занятости. За помощью в РООРДИ «Дорогою добра» обращаются именно семьи подростков и молодых людей с такими особенностями развития.

В центре работает программа сопровождения для детей с особенностями развития, начиная с самого раннего возраста. В нее входят и учебные мастерские для школьников. В настоящее время более 350 семей, воспитывающих детей с нарушениями в развитии, получают помощь организации. Из них более 200 человек – дети школьного возраста и молодые взрослые. На данный момент встает вопрос о дальнейшей судьбе наших подопечных после окончания школы.

Анкетирование родителей организации показало, что их запрос направлен на развитие коммуникативных, социально-бытовых и трудовых навыков на базе специальных творческих мастерских. У всех семей этот запрос не был удовлетворен в организациях города Кирова и Кировской области в связи с отсутствием у таковых необходимых специалистов, владеющих методиками работы с людьми с инвалидностью; отсутствием или дефицитом материально-технического оснащения для работы мастерских. Родителей тревожит острая нехватка дневной занятости для молодых людей с особыми потребностями, отсутствие сопровождаемого трудоустройства в регионе и невозможность для подростков и молодых взрослых с особенностями развития реализовать себя. С марта 2022 года РООРДИ «Дорогою добра» разрабатывает и реализует программу трудовой дневной занятости подростков и молодых людей с особенностями развития на базе адаптированных мастерских «Дорогою добра».

Программа «Есть дело: обучение трудовым и социальным навыкам подростков и взрослых с ментальными особенностями» направлена на решение следующих проблем: дефицит в Кировской области комплексной регулярной психолого-педагогической поддержки семей с особыми подростками и взрослыми, а также дефицита регулярной дневной занятости; нехватка навыков у подростков и взрослых в условиях отсутствия регулярной психолого-педагогической помощи; дефицит адаптированной среды; социальная дезадаптация подростков и взрослых с особенностями развития, что напрямую влияет на уровень социальной активности и качество их жизни.

Для решения данных проблем членами РООРДИ «Дорогою добра» созданы адаптированные мастерские, где реализуются программы социальной адаптации и трудовой дневной занятости подростков и молодых людей с особенностями развития, проживающих в семьях Кировской области. Ремонт, подготовка материально-технической и методической базы, адаптация среды и

технологии производства продукта были продуманы и адаптированы для людей с легкими, умеренными и тяжелыми нарушениями развития. Программа направлена на обучение подростков и молодых людей с особенностями развития социально-бытовым навыкам и навыкам продуктивной деятельности.

Программа «Есть дело!» является логическим продолжением более ранних программ поддержки семей с детьми с особенностями развития: детско-родительских групп раннего развития; адаптационных групп для детей дошкольного возраста; групп по подготовке к школе; программ социализации и подготовки к трудовой деятельности школьников с особенностями развития, адаптационных групп для школьников.

При реализации данной программы мы придерживаемся основных принципов и ценностей центра «Дорогою добра», которые положены в основу всех программ:

- семейно-центрированный подход;
- партнерские отношения с семьей;
- компетентностный подход;
- личностный подход;
- принцип тотальной коммуникации;
- структурирование времени и пространства;
- адаптация среды;
- использование современных методик с доказанной эффективностью.

Задачи программы:

1. Формировать у подростков коммуникативные навыки, навыки социально-приемлемого поведения, бытовые навыки для максимально возможной самостоятельности в будущем;
2. Формировать трудовые навыки (предпрофессиональная ориентация);
3. Создавать условия для расширения социального опыта, формирования межличностных взаимоотношений; для получения положительных эмоций от деятельности и общения.
4. Психологическая и информационная поддержка родителей, профилактика отказов.
5. Информационная поддержка специалистов других организаций, передача опыта, расширение сервиса для подростков с особенностями развития в Кировской области и других регионах.

Основной акцент в данной программе сделан на формировании социальных, бытовых и трудовых навыков. Программа предполагает включение особых мастеров в трудовую и творческую деятельность и создание конечного продукта, интересного широкому кругу людей. Кроме того, подростки и

молодые люди совершенствуют свои социально-бытовые умения как на базе мастерских, так и при посещении общественных мест.

Подростки и молодые люди посещают занятия 1 раз в неделю после школы (школьники) или в утреннее время (подростки на семейной или надомной форме обучения или молодые люди, закончившие школу), заменяя один день в школе на занятия в мастерских (занятия включены во внеурочную деятельность), продолжительность занятий 3-6 часов (в зависимости от возможностей и особенностей подростков и взрослых).

Все занятие в целом и каждый из блоков имеют четкую структуру, определенную последовательность, максимально соответствуют возможностям и потребностям воспитанников. Занятия состоят из следующих блоков: круг-приветствие, коммуникация, работа в мастерских (формирование навыков самообслуживания, бытовых, трудовых, социальных), трапеза, уборка, досуг (музыка/настольные игры), прощание. Чередование блоков и их продолжительность варьируют в зависимости от особенностей (состояния здоровья, возраста, темпа, выносливости) ребят в группе. Занятия проводятся в учебных кабинетах мастерских, оборудованных с учетом возрастных закономерностей и особых потребностей подростков и молодых людей. В ходе занятий в мастерских группа, состоящая из 9-16 человек, делится на 2-3 подгруппы (по 3-6 человек на один вид деятельности). Каждая подгруппа занимается в одной мастерской в течение 3-5 месяцев, затем меняет вид деятельности.

Содержание блоков занятий:

– Общение. Коммуникативное занятие, которое проходит во всех группах, направлено на формирование навыков коммуникации, налаживание межличностных отношений воспитанников между собой (умение просить, отказываться, соглашаться, комментировать, задавать вопросы, отвечать на вопросы, говорить по очереди, слушать, не перебивая). На занятии ребята обсуждают темы по их запросу и интересам (каникулы, хобби, семья, друзья), темы профессиональной ориентации, личных границ, организации домашнего быта и социума. Воспитанники, не пользующиеся звучащей речью, общаются с помощью средств альтернативной и дополнительной коммуникации (карточек, жестов, планшета).

– Кулинарная мастерская. Воспитанники осваивают отдельные навыки приготовления пищи, учатся готовить блюда по рецептам с визуальными опорами. Изучают технику безопасности, кулинарную терминологию и способы приготовления пищи. Планируют и осуществляют покупки в продуктовом магазине.

– Керамическая мастерская. Воспитанники знакомятся со свойствами глины, глазурей, осваивают различные техники лепки из глины и варианты росписи изделий, самостоятельно изготавливают предметы домашнего обихода: тарелки, чашки, декоративные изделия и украшения.

- Столярная мастерская. Воспитанники осваивают базовые навыки столярного дела: учатся шлифовать, пилить, забивать гвозди, закручивать шурупы и выполнять другие операции. Под руководством мастера изготавливают простые изделия по визуальной инструкции: ключницы, ящики, разделочные доски. Также изучают приемы обработки и покраски дерева.
- Швейная мастерская. Воспитанники знакомятся с техникой безопасности, строением швейной машинки и принципами работы на электрических швейных машинах. Осваивают базовые навыки кройки и шитья, создавая простые изделия: салфетки, подушки, шоперы.
- Мастерская декора. Воспитанники знакомятся с основами работы с шерстью и мылом, осваивают отдельные навыки валяния из шерсти и мыловарения. Изготавливают по визуальной цепочке простые изделия (подставки под горячее, салфетки, украшения, декоративное мыло). В мастерской по сборке украшений воспитанники учатся нанизывать бусины на разные основы, работать с основными инструментами и собирать простые изделия по визуальной инструкции: браслеты, чокеры, серьги.
- Мастерская растениеводства (фермер). Воспитанники осваивают посадку и выгонку растений на гидропонной установке, изучают виды растений и их применение.
- Занятия по формированию навыков самообслуживания и социального взаимодействия. Если эти навыки еще не сформированы, воспитанники учатся ухаживать за собой: одеваться и раздеваться, чистить зубы, умываться, расчесываться, бриться, застегивать молнии и пуговицы, пользоваться уходовой косметикой. Для развития социального взаимодействия проводятся занятия, посвященные кругам общения, эмоциям, навыкам саморегуляции, сотрудничеству, а также умению выражать свои мысли и чувства.
- Занятия по формированию навыков финансовой грамотности. Воспитанники изучают базовые понятия: монеты, банкноты, номинал, играют в игры с использованием навыков функциональной математики, ходят в магазин, сравнивают цены, считают стоимость продуктов, учатся вести бюджет.
- Музыкальные занятия. Часть воспитанников осваивают игру на музыкальных инструментах в индивидуальном формате. Игра на групповых занятиях помогает им собрать воедино эти навыки. Кроме того, музыкальные занятия служат базой для отработки навыков коммуникации и саморегуляции.

Подростки и взрослые, посещающие основные групповые занятия в мастерских, могут также посещать индивидуальные занятия (музыка, логопед, психолог, АФК и др.) и/или дополнительные групповые занятия (театральная студия, танцы, АФК, изостудия) от 1 до 3 раз в неделю.

При разработке программы мастерских нами были использованы методические разработки:

- мастерских РБОО «Центр лечебной педагогики» г. Москва;
- мастерских Фонда поддержки слепоглухих «Со-единение» г. Москва;

- мастерских «Особая керамика» и «Артель блаженных» БФ «Жизненный путь» г. Москва;
- БУ «Центр социальной реабилитации «Турмалин» г. Москва;
- инклюзивной мастерской «Сундук» г. Москва;
- мастерских ЧУОО «Школа Св. Георгия» г. Москва;
- мастерских БФ «Антон тут рядом» г. Санкт-Петербург;
- инклюзивных мастерских «Простые вещи» АНО культурных и социальных услуг «Да» г. Санкт-Петербург;
- РРЦ ГБУСО «Производственно-интеграционные мастерские для инвалидов» г. Псков;
- АНО «Благое дело» Свердловская обл.;
- мастерских школы «Валтери» и центров для людей с инвалидностью, Финляндия.

Адаптация среды:

Для воспитанников с двигательными трудностями, которые самостоятельно не передвигаются, используется правильное позиционирование в опоре для сидения/ кресле-коляске, тазовый ремень, боковые поддержки, укладки.

Для воспитанников с двигательными трудностями и нарушением функции рук используются адаптированные инструменты для максимального включения ребят в продуктивную деятельность:

- на кулинарии – слайсер в фиксаторе на силиконовой поверхности, доски-фиксаторы для чистки овощей;
- в керамической мастерской – устройство для покраски изделий «журавлик», специальные гипсовые формы, при помощи которых ребенок может самостоятельно обрезать край тарелки, мячи, валики для прокатывания оттисков;
- в швейной мастерской – машинка с регулировкой скорости шитья, адаптирование педали для нажатия рукой, адаптированные ножницы;
- в столярной мастерской – адаптированные пилы, молотки, наждачные поверхности; инструменты на мастерских фиксируются на столе или ставятся на нескользящие силиконовые коврики.

Для повышения самостоятельности в навыках самообслуживания используется адаптированная посуда для приема пищи у воспитанников с двигательными трудностями.

Поскольку большинство воспитанников в группе ограниченно понимают обращенную речь и недостаточно удерживают цепочку из нескольких действий,

во всех мастерских и в бытовой деятельности используются визуальные инструкции, визуальные цепочки действий, визуальные правила.

Во всех видах деятельности используются визуальные опоры, подсказки, цветовая маркировка. При изучении абстрактных понятий (социальные круги, границы, зоны саморегуляции) так же используются визуальные опоры.

Воспитанники, не использующие звучащую речь, общаются с помощью средств АДК, таких как: система PECS, жесты, коммуникативные кнопки, планшет. В одной из групп находится невидящий подросток, поэтому все карточки, визуальные опоры продублированы надписями шрифтом Брайля.

Семья с особым подростком продолжает нуждаться в психологической и информационной поддержке. В рамках программы родители получают помощь психологов, консультативную поддержку любого специалиста центра, по запросу родителей проводятся тематические встречи, семинары и тренинги.

Сотрудники мастерских участвуют в программе по распространению опыта реализации практики среди специалистов Кировской области и других регионов, что позволит в дальнейшем увеличить охват благополучателей, нуждающихся в данных услугах. Мастерские являются площадкой для проведения семинаров и стажировок для специалистов, работающих с подростками и молодыми взрослыми с ментальными особенностями.

Преимущества (сильные стороны)

- Практика РООРДИ «Дорогою добра» признана эффективной благодаря высокому уровню формализации и тщательному мониторингу изменений у участников программы, входит в реестр доказательных практик Агентства социальных инициатив.
- Программы разработаны на основе доказательных практик, лучших методик специализированных центров РФ и адаптированы к локальным условиям, что позволяет стабильно достигать поставленных социальных результатов.
- Программы реализует мультидисциплинарная команда специалистов в партнерстве с родителями и самими подростками и молодыми взрослыми. Такой подход позволяет учитывать реальные потребности участников и добиваться более устойчивых результатов в формировании навыков.
- Опыт организации активно распространяется среди других организаций Кировской области и регионов России, обеспечивая устойчивый положительный эффект и масштабируемость успешных решений.

Основные результаты

Эффективность программы оценивается:

- по результатам регулярного мониторинга специалистами уровня сформированности навыков подростков и молодых людей с особенностями развития;
- по результатам анкетирования родителей/законных представителей подростков/молодых людей;
- по результатам опроса самих подростков/молодых людей с использованием АДК и визуальных опор.

Реализация программы приводит к следующим социальным результатам:

1. Повышение уровня сформированности у подростков, молодых взрослых с ментальными особенностями коммуникативных навыков, навыков социально-приемлемого поведения, бытовых навыков для максимально возможной самостоятельности в будущем.
2. Повышение уровня сформированности трудовых навыков (выбор любимой деятельности, предпрофессиональная ориентация).
3. Расширение социального опыта, появление новых социальных контактов, расширение кругозора, интересов, получение положительных эмоций от деятельности и общения.
4. Улучшение/стабилизация психологического состояния родителей, их информированность и компетентность, профилактика отказов от детей.
5. Повышение квалификации специалистов других организаций, внедрение практики в других организациях Кировской области и других регионах.

Проблемы и барьеры

Со стороны организации: основная трудность связана с высоким запросом семей на услуги организации и невозможностью его удовлетворить в связи с ограниченными ресурсами; рост организации и количества услуг приводит к расширению штата, который необходимо быстро и интенсивно учить; отсутствие регулярного финансирования НКО приводит к финансовым трудностям.

Со стороны семей: не всегда есть готовность родителей принять помощь; недостаточная информированность родителей о наличии услуг в организации; высокий уровень тревожности и стресса у родителей, наличие хронической усталости, влияющее на качество усвоения новой информации, недоверие, наличие противоречивой информации в разных источниках.

Со стороны общества, потенциальных работодателей: стигматизация инвалидности, непонимание особенностей ментальных нарушений, страх общества перед необычными реакциями или особенностями поведения человека с ментальными нарушениями, сложности интеграции в существующие профессиональные сообщества.

Перспективы развития практики:

- расширение практики, открытие новых мастерских, привлечение ресурсов и специалистов;
- обучение специалистов других организаций, расширение сервиса;
- расширение услуг по психологической и информационной поддержке родителей/законных представителей;
- привлечение дополнительного финансирования (участие в грантовых конкурсах, поиск спонсоров, партнеров среди коммерческих компаний, готовых поддержать нашу инициативу, организация благотворительных акций и мероприятий);
- повышение узнаваемости практики (размещение информации о практике на официальных страницах, сайте, у партнеров и в открытых источниках, участие в профильных конференциях, форумах и круглых столах, выпуск методических пособий и презентаций, предназначенных для распространения среди учреждений и общественных организаций);
- влияние на общественное мнение, освещение успехов и достижений практики в СМИ, способствование интеграции людей с ментальными особенностями в профессиональные сообщества.

Социальная включенность и ощущение собственной полезности – базовая потребность каждого человека. Задача мастерских – не только развивать социально-бытовые и трудовые навыки, но и давать возможность людям с особенностями развития заниматься осмысленной, полезной, результативной деятельностью. Такой опыт улучшает качество жизни и может стать основой для будущего трудоустройства.

Яркова Екатерина Валерьевна, руководитель программы «Сопровождаемое трудоустройство», Региональная общественная организация родителей детей-инвалидов «Дорогою добра» Кировской области.

ПРАКТИКА «СОПРОВОЖДАЕМОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ»

Аннотация

Программа «Сопровождаемое трудоустройство людей с ментальными особенностями» реализуется в РООРДИ «Дорогою добра» с 2020 года и является логическим продолжением программы «Есть дело: обучение

трудовым, бытовым и социальным навыкам подростков и взрослых с ментальными особенностями», где подростки и молодые люди обучаются базовым навыкам работы в мастерских, социальным и бытовым навыкам, что является подготовительным этапом перед самостоятельным или сопровождаемым трудоустройством и проживанием.

Практика «Сопровождаемое трудоустройство людей с ментальными особенностями» охватывает подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями развития, проживающих в семьях г. Кирова и Кировской области. В настоящее время услуги получают 30 человек.

Членами РООРДИ «Дорогою добра» созданы адаптированные мастерские, где реализуется данная программа. Ремонт, подготовка материально-технической и методической базы, адаптация среды и технологии производства продукта были продуманы и адаптированы для людей как с легкими, так и с умеренными и тяжелыми нарушениями развития.

В состав мастерских входят: керамическая мастерская; столярная мастерская; полиграфическая мастерская; швейная мастерская; мастерская декора; кулинарная мастерская, мастерская растениеводства. Кроме того, в помещении мастерских есть общая зона для общения, досуга и совместной трапезы.

Программа направлена на формирование у молодых людей и взрослых с инвалидностью и особенностями развития устойчивых профессиональных и надпрофессиональных (мягких) навыков для их последующей интеграции на открытый рынок труда. Для части воспитанников работа на специально организованных рабочих местах в РООРДИ «Дорогою добра» может носить постоянный характер.

Помимо непосредственной трудовой адаптации, каждый участник программы «Сопровождаемое трудоустройство» получает всестороннюю поддержку, направленную на развитие личностного потенциала и укрепление социальных навыков. Создана целостная реабилитационно-развивающая среда, включающая следующие направления: психологическая поддержка, социально-бытовая адаптация, творческая и физическая реабилитация, социальная интеграция и досуг.

Кроме того, в рамках программы продолжается информационная и психологическая поддержка членов семьи особых подростков и взрослых.

Информация об авторе

Яркова Екатерина Валерьевна, учитель, педагог групповых и индивидуальных занятий для подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями, мама ребенка с РАС.

С 2016 года являюсь педагогом в РООРДИ «Дорогою добра». С 2018 года – руководитель полиграфической мастерской. С 2020 года – куратор проектов по профориентации и трудоустройству молодых людей с инвалидностью,

руководитель программы «Сопровождаемое трудоустройство людей с ментальными особенностями».

Цель практики – организация сопровождаемого трудоустройства в мастерских РООРДИ «Дорогою добра» с возможной последующей интеграцией на открытый рынок труда. Формирование у молодых людей и взрослых с инвалидностью и особенностями развития устойчивых профессиональных и надпрофессиональных (мягких) навыков для их последующей интеграции на открытый рынок труда. Создание условий для регулярной понятной сопровождаемой трудовой занятости подростков и молодых людей с особенностями развития, способствующих их личностному росту и межличностным взаимоотношениям.

Целевые группы

Программа рассчитана на подростков старше 14 лет (стажеры) и молодых людей 18+ (стажеры и трудоустроенные) с ментальными, двигательными, сенсорными и эмоционально-волевыми нарушениями развития. В нее включаются подростки и взрослые, которые ранее занимались в программах центра «Дорогою добра», либо обратились в центр с запросом на дальнейший профессиональный маршрут. К моменту перехода в данную программу у них должны быть решены острые проблемы коммуникации, острые проблемы поведения, развиты навыки сотрудничества и умения попросить о помощи, договариваться, сформировано понимание «свое – чужое», умение выполнять задание самостоятельно с опорой на визуальную (рецепт, техническая карта, список) или устную инструкцию, явное присутствие интересов и предпочтений, наличие мотивации к деятельности, трудоустройству, возможность сохранять продуктивность от 2 часов в неделю для стажеров и от 9 часов в неделю для трудоустроенных.

В 2025-2026 учебном году общее количество участников программы предполагает 30 человек.

В мастерских «Дорогою добра» работают 25 человек. В течение года возможно как включение в программу новых участников, так и выход из нее, а также переход участников из статуса «стажер» в статус «трудоустроенный».

На начало учебного года: 13 человек (52%) являются трудоустроенными, 12 человек (48%) находятся в статусе стажеров.

Все участники программы распределены по подразделениям/мастерским. Административный отдел: 3 трудоустроенных (администраторы Центра), 1 стажер – подсобный рабочий, 1 стажер – помощник педагога (музыкальное сопровождение занятий).

Керамическая мастерская: 3 трудоустроенных, 1 стажер.

Столярная мастерская: 3 трудоустроенных, 1 стажер.

Швейная мастерская: 1 трудоустроенный, 2 стажера.

Мастерская декора: 2 трудоустроенных, 2 стажера.

Полиграфическая мастерская: 1 трудоустроенный, 4 стажера.

Дополнительно: 5 трудоустроенных участников работают на внешнем рынке труда (АО «Почта России», АО "ЭнергосбыТ Плюс", Компания «МиниВини», ООО «Кировская областная типография»), оставаясь в программе под кураторством руководителя. Руководитель оказывает консультативную помощь работодателям.

Краткое описание практики

Актуальность реализации практики.

В 37 статье Конституции РФ закреплено право человека на труд в безопасных условиях, равную оплату за равный труд без дискриминации и защиту от безработицы. К сожалению, не каждый человек способен воспользоваться своим правом трудиться. Особенно остро эта проблема касается людей с ментальными нарушениями, чьи шансы на трудоустройство резко снижаются вследствие ограниченного количества вакансий, неготовности работодателей тратить дополнительное время и средства на организацию специального рабочего пространства и подготовку персонала. К числу преград для трудоустройства и организации дневной занятости относятся нехватка специализированных центров подготовки и учебных заведений, ориентированных на приобретение подростками с ментальными нарушениями социальных, бытовых и профессиональных навыков; недостаток перспектив трудоустройства и организаций, предоставляющих рабочие места взрослым людям с подобными диагнозами. В реабилитационных и социальных центрах услуга по дневной занятости оказывается нерегулярно в виде курсовой реабилитации, что не учитывает потребность молодых людей с ментальными нарушениями иметь вариант стабильной занятости или безопасного трудоустройства. Недостаточная квалификация и осведомленность специалистов, работающих с людьми с особыми потребностями, затрудняет эффективное сопровождение подростков и молодых людей с ментальными нарушениями. По данным Федеральной службы государственной статистики, на начало 2025 года в Кировской области проживают более 157 тыс. подростков старше 14 лет и молодых взрослых с инвалидностью, среди которых около 30% (каждый третий) испытывают серьезные ограничения физического или психического характера. Большинство молодых людей с интеллектуальными нарушениями нуждаются в специализированной поддержке и структурированной занятости, учитывающей индивидуальные способности и предпочтения.

Отсутствие постоянной занятости приводит к социальной изоляции не только самого человека с ментальными особенностями, но и всей его семьи. Многие взрослые люди с ментальными нарушениями продолжают восприниматься окружающими исключительно как дети, неспособные самостоятельно принимать важные жизненные решения и брать ответственность за собственную судьбу, и часто остаются на попечении у государства. Однако это представление ошибочно. Конвенция ООН о правах людей с инвалидностью (статья 27) подчеркивает, что люди с ментальными нарушениями имеют право на полноценную взрослую жизнь, включая выбор профессиональной деятельности, круга общения и досуга вне пределов домашнего окружения. Для этого важно развивать доступные механизмы профессиональной реабилитации и подготовки.

Эффективность реализации проектов по организации дневной занятости и трудоустройства в «защищенных» мастерских в России подтверждена рядом организаций в крупных городах. Опыт Центра лечебной педагогики (г. Москва) показал значительный рост эмоционального благополучия и снижение депрессивных состояний; в инклюзивных мастерских «Простые вещи» (г. Санкт-Петербург) отмечается положительная динамика в развитии функциональных навыков у участников. Институт экономики РАН в 2024 году провел экономический расчет, показавший, что каждый вложенный рубль возвращается в экономику в размере 1,5 рублей, обеспечивая экономическую эффективность проектов.

Наша организация провела исследование среди подопечных от 14 лет с использованием адаптированной анкеты с АДК.

Результаты показали высокий уровень мотивации к труду и социальной вовлеченности:

- из 105 респондентов 91 человек выразил желание работать в мастерских «Дорогою добра»;
- 11 человек хотят попробовать себя на открытом рынке труда.

Также мы опросили 134 родителя подростков и молодых людей с ментальными нарушениями.

Результаты опроса:

- 59% родителей видят будущее своего ребенка в «Дорогою добра» в формате дневной занятости или трудоустройства;
- 54,5% хотели бы увеличить продолжительность занятий и количество дней посещения;
- 11,2% отметили нехватку регулярных услуг.

Существующие ограничения по длительности и частоте занятий связаны с высокой востребованностью программы и ограниченным пространством творческих мастерских «Дорогою добра».

Актуальность услуг по подготовке к профессиональной деятельности и возможности трудоустройства отмечают также родители ребят младшего школьного возраста: из 53 человек 48% связывают будущее с «Дорогой добра» и возможностью продолжать получать услуги по развитию профессиональных навыков.

Характеристика участников программы

Возраст участников группы – от 15 до 46 лет. Это подростки и взрослые с легкими, умеренными и тяжелыми нарушениями ментальной, сенсорной, эмоционально-волевой сфер. В группе есть молодые люди с нарушением слуха, опорно-двигательного аппарата. Большая часть воспитанников владеет звучащей речью, 6 человек используют АДК. Часть воспитанников не имеет интеллектуальных нарушений.

Большинство участников хорошо справляются с четко структурированными и алгоритмизированными задачами. Однако выполнение многоэтапных инструкций требует дополнительного времени на освоение и повторение. Для повышения самостоятельности и эффективности участникам необходима визуальная поддержка: планы, чек-листы, письменные алгоритмы, наглядные инструкции.

У большинства участников наблюдаются трудности с самостоятельным выполнением административных процедур. Это проявляется в следующих ситуациях:

- затруднения при планировании и оформлении отпусков, отгулов;
- несвоевременное уведомление о внезапных изменениях (болезнь, опоздание);
- сложности с самостоятельным иницированием оформления больничного и информированием работодателя.

Причины этих трудностей связаны со слабым развитием навыков:

- отслеживания времени;
- планирования последовательности действий;
- инициации несрочных, но значимых задач.

На начальных этапах необходима внешняя организационная поддержка, которая помогает компенсировать эти затруднения и формирует основу для последующего развития самостоятельности.

Самостоятельное планирование и организация времени являются общей точкой роста для группы. Многим участникам требуется внешнее организующее сопровождение для удержания долгосрочных целей, распределения нагрузки и своевременного выполнения задач.

Участники замотивированы на общение и позитивные отношения в коллективе. Большая часть группы готова к бытовому и рабочему диалогу. Наблюдаются трудности в следующих сферах:

- интерпретация невербальных сигналов и «неписаных» правил коллектива;
- разрешение конфликтных ситуаций;
- соблюдение субординации и стилей общения;
- инициация и поддержание беседы.

Часть группы (в первую очередь молодые люди с эмоционально-волевыми нарушениями) может быть чувствительна к стрессу, резким изменениям в планах или критике. Зона роста – обучение корректным формам обратной связи. Большая часть участников программы передвигается до места работы и обратно самостоятельно. Часть группы отрабатывает этот навык с помощью родителей или сопровождающих. 4 человека из группы приезжают к месту работы в сопровождении родителей или других лиц.

Программа «Трудоустройство» является логическим продолжением более ранних программ поддержки семей с детьми с особенностями развития: детско-родительских групп раннего развития; адаптационных групп для детей дошкольного возраста; групп по подготовке к школе; программ социализации и подготовки к трудовой деятельности школьников с особенностями развития, адаптационных групп для школьников «Есть дело!». При реализации данной программы мы придерживаемся основных принципов и ценностей РООРДИ «Дорогою добра», которые положены в основу всех программ:

- семейно-центрированный подход;
- партнерские отношения с семьей;
- компетентностный подход;
- личностный подход;
- принцип тотальной коммуникации;
- структурирование времени и пространства;
- адаптация среды;
- использование современных методик с доказанной эффективностью.

Структура работы в программе

Для реализации программы «Сопровождаемое трудоустройство» на базе РООРДИ «Дорогою добра» созданы реальные рабочие места, которые являются моделью рабочих мест на открытом рынке труда. В рамках общей программы для каждого участника определяется индивидуальный план развития, основанный на его интересах, сильных сторонах и зонах роста. Продолжительность подготовки является гибкой и зависит от темпов освоения навыков каждым человеком. В зависимости от уровня подготовки участникам группы предлагаются две формы занятости:

1. Трудоустройство (официальное оформление, заработная плата, стабильный график).
2. Стажировка (практика на рабочих местах внутри организации с полным циклом задач для отработки профессиональных компетенций; осуществляется

без официального оформления и денежного вознаграждения, возможен сокращенный график).

Фокус программы сделан на развитии ключевых навыков:

- профессиональных (освоение конкретных трудовых функций);
- надпрофессиональных (рабочая дисциплина, коммуникация, самооценка и контроль качества выполняемых операций, а также организационные навыки, например, планирование).

В состав мастерских, задействованных в программе трудоустройства, входят:

- керамическая мастерская (лепка из глины, шликерное литье, роспись, покрытие глазурями, обжиг);
- столярная мастерская (изготовление изделий из дерева, использование ручного и электрического инструмента, окрашивание);
- полиграфическая мастерская (дизайн, печать, ламинирование, брошюрование и др.);
- швейная мастерская (ручное шитье, шитье на электрических швейных машинках, вышивка);
- мастерская декора (изготовление украшений, валяние из шерсти, изготовление свечей, мыла, оформление подарков и др.);
- кулинарная мастерская (приготовление обедов для персонала мастерских);
- административная часть (встреча гостей, поддержание порядка, уборка).

В каждой мастерской работает сопровождающий (педагог-мастер). Он является ключевым специалистом программы, отвечающим за создание условий для профессионального роста и успешной трудовой адаптации участников с инвалидностью и особенностями развития на рабочих местах внутри организации. Сопровождающий гибко определяет интенсивность и формат своей поддержки, исходя из индивидуальных потребностей участников и уровня автономности рабочей группы (от интенсивного сопровождения до кураторской поддержки).

В обязанности сопровождающего входит:

- разработка и корректировка индивидуального плана развития (ИПР) для каждого закрепленного участника на основе его дефицитов, сильных сторон, интересов и зон роста;
- адаптация трудовых задач (разбивка рабочих операций на последовательные шаги, создание, адаптация и использование визуальных инструкций, чек-листов, планов, алгоритмов), обучение профессиональным навыкам;
- разработка новых изделий, прямой инструктаж, демонстрация, отработка трудовых операций до достижения стабильного результата;
- развитие надпрофессиональных навыков (soft skills): формирование навыков рабочей дисциплины (соблюдение графика, перерывы), тренировка исполнительских функций (планирование задач, контроль выполнения плана и качества продукции), поддержка в развитии коммуникации с коллегами и руководством, обучение алгоритмам поведения в типовых ситуациях

(конфликтные ситуации, взаимодействие во время работы, обеденного перерыва, при оформлении документов);

- ведение отчетности: фиксирование рабочих часов и отработанных смен, постановка задач и мониторинг (сентябрь, декабрь, май);
- контроль рабочего процесса: организация, адаптация и модерация (организация команды) рабочего пространства;
- контроль соблюдения техники безопасности;
- распределение работы между сотрудниками и стажерами на день/неделю, исходя из плана на месяц;
- контроль за наличием необходимых инструментов и материалов;
- мониторинг и обеспечение качества выполняемых работ;
- решение оперативных проблем: немедленное реагирование на возникающие сложности (поведенческие, коммуникативные, технологические);
- работа с родителями или законными представителями (регулярное информирование о прогрессе, обсуждение успехов и трудностей, согласование планов);
- взаимодействие с командой организации (участие в планерках, педсоветах, предоставление обратной связи руководителю направления и психологу для комплексной поддержки участников);
- подготовка к переходу на открытый рынок труда: оценка готовности участника, формирование рекомендаций для будущего работодателя, передача информации специалисту по внешнему трудоустройству (руководителю направления).

График работы участников программы «Сопровождаемое трудоустройство» подбирается индивидуально с учетом возможностей и статуса участника.

– Стажеры работают от 2 до 10 часов в неделю.

– Трудоустроенные участники работают:

от 8 ч. 45 мин. до 35 часов в неделю – при I и II группе инвалидности,

от 10 до 40 часов в неделю – при III группе инвалидности.

Объем работы зависит от ставки: от 0,25 (минимум) до полной (максимум).

Источники финансирования программы

Оплата труда молодых людей с инвалидностью и сопровождение их на рабочих местах осуществляются в рамках действующего законодательства за счет комплекса источников:

1. Средства организации-партнера в счет выполнения квоты (аренда рабочих мест) – это основной источник финансирования оплаты труда трудоустроенных людей с инвалидностью. Оплата труда 12 сотрудников осуществляется по договору с организацией-работодателем, для которой РООРДИ «Дорогою добра» выступает исполнителем услуг по организации и сопровождению

квотируемых рабочих мест и становится фактическим работодателем для людей с инвалидностью.

В рамках данной модели центр создает специальные условия труда, обеспечивает сопровождение и производит выплату заработной платы сотрудникам с инвалидностью. Организация-партнер, имеющая обязательства по установленной квоте для приема на работу людей с инвалидностью, полностью компенсирует центру расходы на оплату труда на основании предоставленной отчетности. Это позволяет партнеру в полном объеме и легально выполнять требования законодательства о квотировании.

2. Государственная субсидия на сопровождение трудоустройства используется для софинансирования программы на стартовом этапе в соответствии с региональными нормативными актами:

- субсидия на оборудование рабочего места (100 000 рублей).
- субсидия на оплату труда наставника (15 000 рублей в месяц в течение 3 месяцев).

Важно: предоставление субсидии носит заявительный характер и зависит от наличия целевого финансирования в региональном бюджете.

3. Грантовые средства обеспечивают непрерывность сопровождения участников программы после окончания срока действия субсидии. Эти средства направляются на оплату труда сопровождающих специалистов, что гарантирует долгосрочную поддержку сотрудников с инвалидностью.

4. Собственные средства Центра используются для оплаты труда сотрудников, чьи рабочие места не включены в договор с партнером по квоте, а также для покрытия административных и инфраструктурных расходов программы. Такая многоуровневая финансовая модель, основанная на действующем законодательстве, обеспечивает устойчивость программы, легальное выполнение квоты партнерами и создание адаптированных рабочих мест с профессиональным сопровождением на всех этапах программы.

Нормативно-правовая база программы

1. Квотирование рабочих мест:

- Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст. 21, 24) – устанавливает обязанность работодателей по созданию квотируемых рабочих мест для инвалидов.
- Закон Кировской области от 03.08.2017 N 91-ЗО "О социальной защите инвалидов в Кировской области" (принят постановлением Законодательного Собрания Кировской области от 27.07.2017 N 12/105) – конкретизирует размер квоты и порядок ее выполнения на территории региона.

2. Аренда рабочих мест (договорная модель):

- Гражданский кодекс РФ (гл. 37, 39) – регулирует право организаций на заключение договоров возмездного оказания услуг и агентирования для выполнения своих обязательств, в том числе по квотированию.
- Письмо Минтруда России от 11.04.2019 № 14-2/10/П-3192 – разъясняет возможность выполнения квоты для инвалидов путем заключения договоров с организациями, осуществляющими трудоустройство инвалидов.

3. Субсидирование организации рабочих мест и наставничества:

- Постановление Правительства Кировской области от 18.07.2017 N 381-П (ред. от 30.06.2023) «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на возмещение затрат на создание дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов» – регламентирует предоставление субсидии.
- Постановление Правительства Кировской области от 01.06.2018 N 268-П (ред. от 30.06.2023) «Об утверждении Порядка предоставления субсидий на возмещение работодателям затрат, связанных с трудоустройством инвалидов молодого возраста, включая наставничество» – определяет условия компенсации затрат на оплату труда наставников.

Помимо непосредственной трудовой адаптации, каждый участник программы «Сопровождаемое трудоустройство» получает всестороннюю поддержку, направленную на развитие личностного потенциала и укрепление социальных навыков. Создана целостная реабилитационно-развивающая среда, включающая следующие направления:

- психологическая поддержка (групповые и индивидуальные занятия с психологом, направленные на развитие эмоционального интеллекта, навыков саморегуляции, преодоление тревожности и успешное разрешение конфликтных ситуаций);
- социально-бытовая адаптация (занятия по финансовой грамотности формируют ключевые компетенции для самостоятельной жизни: планирование личного бюджета, безопасное использование банковских продуктов и понимание прав потребителя);
- творческая и физическая реабилитация (музыкальные и театральные занятия способствуют развитию коммуникации, самовыражения и координированной работе в команде, занятия йогой направлены на развитие телесного осознания, управление эмоциональным состоянием и формирование здоровых паттернов движения, что критически важно для поддержания эмоционального и физического здоровья);
- социальная интеграция и досуг (клуб выходного дня с регулярными мастер-классами предоставляет возможности для неформального общения, расширения социальных связей и освоения новых хобби в безопасной и поддерживающей атмосфере).

Преимущества (сильные стороны) программы

1. Уникальная непрерывная траектория развития «от первых шагов до профессии».

РООРДИ «Дорогою добра» выстраивает для человека с инвалидностью единую и преемственную образовательно-реабилитационную среду на протяжении всей жизни. Ребенок, попадая в программы организации в раннем возрасте (ранняя помощь, адаптация к детскому саду и школе), последовательно проходит все этапы развития и социализации.

Ключевым подготовительным звеном является программа «Есть дело!» – учебные мастерские, где формируются базовые трудовые и социальные навыки. Это позволяет молодому человеку планомерно перейти на следующую ступень – в программу трудоустройства в статусе стажера, а затем и полноценного сотрудника, в дальнейшем с возможностью трудоустройства на внешнем рынке. Программа трудоустройства – это не изолированный проект, а логический итог многолетней комплексной работы, что гарантирует высокую степень готовности участника и устойчивость результатов.

2. Гибкость и индивидуализация.

Сквозной маршрут: для тех, кто с детства в системе поддержки центра, переход в учебные мастерские, а затем – к трудоустройству происходит естественно и безболезненно, как следующая ступень развития. Это снижает тревожность и помогает мягко адаптироваться к взрослой жизни. Точечное включение: мы открыты для молодых людей, которые присоединяются к нам на любом этапе, например, сразу с запросом на профориентацию или трудоустройство. Наша система готова принять человека с его текущим уровнем подготовки и выстроить для него персонализированный путь к рабочему месту.

Использование индивидуальных планов развития (ИПР), разнообразие графиков занятости (от 2 до 40 часов в неделю) и двух форм участия (трудоустройство/стажировка) позволяют учитывать уникальные потребности, возможности и темп каждого участника.

3. Персонализированное распределение по рабочим местам на основе многолетнего сопровождения и партнерства.

Наш подход к поиску и подбору рабочего места для каждого участника является комплексным и глубоко индивидуальным. Он основан на двух взаимодополняющих стратегиях.

Первая – внутренняя система профориентации и мониторинга («Мы знаем человека»). Для выпускников наших программ распределение становится логичным завершением многолетнего пути. Мы опираемся на:

- длительное наблюдение, ежегодные диагностики, отслеживание динамики развития в мастерских и на творческих занятиях;
- понимание сильных сторон: мы выявляем не ограничения, а сильные стороны и устойчивые интересы человека, которые проявляются в любой деятельности, будь то работа в мастерской, художественное творчество или коммуникация;
- тесный контакт с семьей – совместно с родителями мы формируем реалистичный и мотивирующий профессиональный маршрут.

Это позволяет нам не «предлагать вакансии», а рекомендовать профессиональную среду, где человек сможет максимально раскрыть свой

потенциал.

Вторая – внешняя экспертиза и валидация («Мы подтверждаем выбор»). Для всех участников, независимо от точки входа, мы привлекаем внешних партнеров для объективной оценки.

– Партнерство с Центром занятости – специалисты ЦЗН проводят независимые профориентационные беседы, диагностики и пробные собеседования.

– Взгляд работодателя – это помогает «обкатать» ситуацию трудоустройства в нейтральной обстановке и получить объективную обратную связь.

4. Диагностика и построение индивидуального маршрута.

Наша программа открыта для молодых людей с инвалидностью, независимо от того, являются ли они выпускниками внутренних программ центра или обращаются к нам впервые. Для каждого мы выстраиваем профессиональный маршрут на основе всесторонней диагностики, обеспечивающей устойчивость дальнейшего трудоустройства.

Для выпускников программ РООРДИ «Дорогою добра: мы знаем человека» маршрут является логичным завершением многолетнего пути. Мы опираемся на глубокое понимание (данные ежегодных диагностик, наблюдения в учебных мастерских, творческих студиях и тесный контакт с семьей), сильные стороны (выявляем и опираемся на устойчивые интересы и способности человека, сформированные за годы поддержки).

Для новых участников: «Мы тщательно оцениваем потенциал». Для тех, кто приходит на этапе выбора профессии, мы проводим входное собеседование и профориентационные пробы. Мы оцениваем широкий спектр ключевых компетенций, критически важных для успеха на рабочем месте:

– базовые навыки коммуникации: наличие надежного способа общения (речь, жесты, PECS); умение попросить о помощи и договариваться;

– поведенческая готовность: стабильность поведения; понимание границ «свое – чужое»;

– учебные и исполнительские навыки: умение выполнять задание самостоятельно по устной или визуальной инструкции (рецепт, технологическая карта, список);

– навыки самостоятельности и самоорганизации: уровень мобильности в городе; умение планировать время и ориентироваться в расписании;

– социально-бытовая компетентность: основы финансовой грамотности;

– базовые навыки деловой коммуникации: умение ответить на сообщение/звонок, задать вопрос, сообщить о проблеме или отсутствии;

– мотивация: наличие осознанного интереса и желания трудиться;

– результат диагностики – индивидуальный маршрут.

По итогам оценки мы даем семье и участнику четкие рекомендации. Это не всегда прямой вход в программу трудоустройства.

Маршрут может включать:

– подготовительный этап внутри Центра для развития дефицитарных навыков;

– дальнейшее обучение в колледже или на курсах;

– рекомендации по трудоустройству на открытом рынке труда, если компетенции участника это позволяют.

Такой подход гарантирует, что каждый молодой человек получит именно ту поддержку, которая ему необходима, а его трудоустройство будет не формальным, а осмысленным, подходящим и устойчивым.

5. Система комплексного сопровождения на рабочем месте. Ключевая роль педагога-мастера, который сочетает функции наставника, тьютора и организатора, обеспечивает непрерывную и адаптивную поддержку на всех этапах – от освоения навыков до решения поведенческих и коммуникативных задач.

6. Структурированность и предсказуемость. Четкий регламент рабочего дня, еженедельные планерки, визуальное расписание и алгоритмизация задач создают безопасную и понятную среду, что критически важно для людей с РАС и другими ментальными особенностями.

7. Инклюзивная и поддерживающая среда. Программа не изолирует участников, а создает целостную среду для развития, включая психологическую поддержку, творческую реабилитацию, социально-бытовую адаптацию и досуг. Это способствует комплексному развитию личности, а не только профессиональных навыков.

8. Практико-ориентированный подход. Создание реальных рабочих мест и производственных процессов в мастерских обеспечивает формирование не теоретических, а практических навыков, востребованных на рынке труда.

9. Универсальность и адаптивность методик. Широкое использование визуальной поддержки, АДК, цветовой маркировки и чек-листов делает программу доступной для людей с самыми разными формами коммуникации и особенностями восприятия.

Основные результаты.

1. Официальное трудоустройство 13 человек в Центре «Дорогою добра», 7 человек на открытом рынке труда.
2. Улучшение конкретных трудовых навыков в профильных мастерских (керамика, столярное дело, полиграфия и др.), что подтверждается выпуском продукции и выполнением рабочих планов.
3. Улучшение надпрофессиональных (гибких) навыков. Систематическая работа в рамках распорядка дня и при поддержке сопровождающих позволяет участникам развивать ключевые для трудоустройства навыки: рабочую дисциплину, коммуникацию, планирование и командное взаимодействие.
4. Социальная интеграция и укрепление сообщества. Регулярные планерки, совместные обеды, празднование дней рождений и деятельность «Клуба выходного дня» способствуют формированию сплоченного коллектива, расширению социальных связей и снижению изоляции участников.
5. Повышение самостоятельности. Отработка навыков передвижения, самоорганизации и соблюдения административных процедур (отметка в

журнале, оформление документов) ведет к росту автономии участников в бытовой и профессиональной жизни.

Зоны развития (потенциальные точки роста)

1. Стратегическое развитие и партнерство. Программа перехода на открытый рынок труда, создание «моста» для выпускников программы.

Это может включать:

- развитие партнерской сети с учебными заведениями для подготовки кадров и формирования инклюзивной образовательной вертикали;
- расширение связей с учебными организациями города и региона для пополнения профессиональных кадров для сопровождения людей с инвалидностью и совместной организации среды для успешного поступления и получения людьми с инвалидностью профессионального образования;
- расширение спектра рабочих мест внутри организации, организация сопровождения на рабочих местах вне мастерских, увеличение количества мастерских;
- организация «моделей рабочих мест»;
- организация на базе РООРДИ «Дорогою добра» полноценных учебно-производственных площадок (модельные рабочие места), оснащенных в партнерстве с бизнесом для подготовки будущих сотрудников по стандартам и технологиям компаний-партнеров;
- стажировки на внешних предприятиях: организация краткосрочных проектов или стажировок в партнерских компаниях;
- подготовка «паспортов компетенций» – создание для каждого участника документа, который понятным языком описывает его сильные стороны, условия труда и необходимую поддержку для будущего работодателя;
- сопровождение на рабочем месте – расширение состава специалистов по сопровождаемому трудоустройству, которые помогают участнику адаптироваться непосредственно на новом рабочем месте вне РООРДИ «Дорогою добра».

2. Расширение целевой аудитории и направлений деятельности. Разработка методик и адаптаций для включения в программу людей с более сложными нарушениями развития, возможно, в формате более коротких и интенсивно сопровождаемых сессий.

3. Развитие системы мониторинга и оценки долгосрочных результатов. Внедрение инструментов для отслеживания успехов выпускников программы после их перехода на внешние рабочие места или в другие сферы жизни.

4. Формализация и тиражирование методик. Систематизация успешных практик и адаптационных инструментов для возможного масштабирования модели на другие организации.

5. Углубление работы с родителями. Развитие программ для родителей/законных представителей, направленных на развитие их компетенций в поддержке самостоятельности участников в бытовых и административных вопросах.

6. Развитие навыков цифровой грамотности. Внедрение элементов, направленных на развитие навыков использования цифровых инструментов для работы и организации собственной деятельности (специализированные приложения-планировщики, таймеры, онлайн-обучение).

Коровкина Ю.В., дефектолог-логопед, Благотворительное учреждение «Центр социальной реабилитации «Турмалин», к.п.н.

ТРУДОВАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ОСНОВА КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕЛИ РЕАБИЛИТАЦИИ ВЗРОСЛЫХ ЛЮДЕЙ С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ, В ТОМ ЧИСЛЕ И С ТМНР, В ХУДОЖЕСТВЕННО-РЕМЕСЛЕННЫХ МАСТЕРСКИХ ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ «ТУРМАЛИН»

Аннотация

В статье представлена комплексная модель социально-трудовой реабилитации для людей с интеллектуальными нарушениями, реализованная в центре «Турмалин». Модель основана на принципах средового подхода и структурного планирования деятельности. Ключевым элементом являются художественно-ремесленные мастерские, выполняющие как развивающую, так и терапевтическую функцию.

Работа строится на основе четкого расписания, чередующего трудовую активность, отдых и прием пищи, что обеспечивает ритмичность и предсказуемость, снижает тревожность. Процесс дополняется групповыми занятиями по развитию когнитивной и эстетической сфер, а также индивидуальной арт- и музыкальной терапией. Пространство всех мастерских адаптировано с использованием специализированного оборудования и визуальных средств поддержки для компенсации когнитивных и моторных дефицитов.

Для оценки эффективности реабилитации методистами центра разработан оригинальный диагностический инструмент – анкета оценки индивидуальных навыков, отслеживающая динамику в пространственно-временной, социально-бытовой, коммуникативной, эмоционально-волевой и профессиональной сферах. Комплектование контингента осуществляется через многоэтапную процедуру (заявка, лист ожидания, собеседование, пробные дни, испытательный срок), обеспечивающую соответствие потребностей участника возможностям центра. Представленная модель демонстрирует эффективность

комплексного подхода для повышения качества жизни и социальной интеграции целевой группы.

Информация об авторе

Коровкина Юлия Васильевна, закончила МГПУ, кафедру олигофренопедагогики в 2000 году, в 2007 году защитила диссертацию на тему «Формирование навыков социального взаимодействия у людей с умеренной и тяжелой умственной отсталостью», написала несколько статей о работе со взрослыми людьми с нарушениями интеллектуального развития, а также «Методические рекомендации по организации социальной реабилитации в художественно-ремесленных мастерских и на дистанционных занятиях для взрослых людей с ментальной инвалидностью», с 2003 года работает в ЦСР «Турмалин».

В 2012 году Россия присоединилась к международной Конвенции о правах инвалидов. Этот документ закрепил обязательства страны по созданию инклюзивной среды, где люди с инвалидностью смогут в полной мере участвовать во всех сферах жизни – от политики до культуры, без какой-либо дискриминации.

Однако на практике для многих групп, например, для людей с ментальными нарушениями доступ к работе остается крайне ограниченным. Так, в одной только Москве проживает более 45 тысяч людей трудоспособного возраста с такими особенностями, но лишь немногие из них находят работу. Стандартные службы занятости не ориентированы на их нужды: работодателям требуются квалифицированные кадры, а этим людям часто нужны упрощенные задачи, сокращенный день и особая поддержка на рабочем месте.

Одним из эффективных решений этой проблемы становятся специализированные художественно-ремесленные мастерские. Они выполняют роль не просто рабочих мест, а полноценных реабилитационных центров. Здесь люди не только трудятся, но и получают психологическую помощь, осваивают социальные навыки и общаются.

Примером успешной работы является центр социальной реабилитации «Турмалин», который начал помогать людям с ментальными особенностями еще за 10 лет до принятия Конвенции. В его мастерских около 50 человек находят себя, обучаясь ремеслу и обретая круг общения. Философия такой реабилитации проста: каждый человек, независимо от особенностей, – личность, заслуживающая уважения и право на самореализацию.

Цель: каждый человек, независимо от особенностей, имеет право на полноценную и осмысленную жизнь.

Наша цель – создать поддерживающее пространство, где люди с инвалидностью:

- реализуют себя через посильный творческий труд в мастерских;
- растут и развиваются, приобретая новые бытовые и коммуникативные навыки;
- чувствуют себя частью общества, участвуя в культурной жизни и общаясь с другими.

Все это вместе позволяет участникам «Турмалина» обрести уверенность в себе, расширить свои возможности и жить активно, включая труд, реабилитацию и досуг, т.е., полноценной и осмысленной жизнью.

Целевая аудитория – взрослые люди старше 18 лет с ментальными особенностями. В том числе и с ТМНР. Численность группы для мастерской 5-6 человек и 2 мастера.

Реабилитационные задачи:

1. Когнитивное и сенсомоторное развитие

- Расширение кругозора и формирование представлений о материалах, технологиях создания и функциональном назначении изделий.
- Активизация и тренировка когнитивных функций: внимания, памяти, мышления.
- Развитие и поддержание сенсомоторной сферы (мелкой моторики, координации, тактильного восприятия).

2. Эмоционально-волевое и личностное развитие

- Формирование и развитие эмоционально-волевой сферы (саморегуляция, произвольность, целеустремленность).
- Гармонизация эмоционального состояния, снижение тревожности.
- Формирование личной ответственности за выполнение задач и соблюдение установленных правил.
- Развитие художественного вкуса и эстетического восприятия.

3. Социально-трудовая адаптация

- Развитие коммуникативных навыков и способности к взаимодействию в коллективе.
- Освоение, закрепление и практическое применение трудовых навыков.
- Формирование понимания технологического процесса от идеи до готового изделия.

В условиях необходимости создания комплексной системы реабилитации лиц с интеллектуальными нарушениями в центре «Турмалин» была разработана и внедрена полимодальная модель трудовой и творческой дневной занятости. Данная модель реализуется через систему специализированных мастерских, каждая из которых решает специфический набор реабилитационных задач,

направленных на компенсацию когнитивного дефицита и развитие адаптационного потенциала личности.

Структура мастерских и их реабилитационный потенциал

1. Керамическая мастерская

- Выполняет функцию развития сенсомоторной интеграции и стабилизации психоэмоционального состояния.
- Работа с глиной как пластическим материалом способствует развитию мелкой моторики, тактильной чувствительности и зрительно-моторной координации.
- Процесс лепки обладает выраженным терапевтическим эффектом, снижая уровень тревожности и способствуя концентрации внимания.

2. Свечная мастерская

- Направлена на формирование операционально-технологических навыков и последовательности действий.
- Работа с таким материалом, как воск, расширяет сенсорный опыт и способствует развитию точности и аккуратности движений.

3. Столярная мастерская

- Ориентирована на развитие пространственного мышления, конструктивных способностей и общей моторики.
- Выполнение столярных операций (разметка, пиление, шлифовка, сборка) формирует навыки планирования деятельности и укрепляет волевую регуляцию.

4. Ткацкая мастерская

- Специализируется на развитии когнитивных функций, таких как внимание, память и способность следовать сложным алгоритмам.
- Процесс создания тканых изделий требует высокой степени концентрации и последовательности, что способствует структурированию мышления.

5. Мастерская маленьких шагов

- Выполняет функцию базового звена реабилитации для лиц с глубокими нарушениями.
- Основная задача – формирование элементарных трудовых и бытовых навыков, развитие простейших форм коммуникации и социального взаимодействия в безопасной и структурированной среде.

6. Мастерская работы со стеклом (фьюзинг и витражи)

- Направлена на развитие эстетического восприятия, абстрактного мышления и креативности.

– Технологии фьюзинга (спекания) и создания витражей требуют понимания свойств материала, предвосхищения результата и точности исполнения, что комплексно развивает когнитивно-волевую сферу.

Полимодалный подход, реализованный в центре «Турмалин», позволяет осуществлять дифференцированную и индивидуализированную реабилитацию, учитывающую различные виды нарушений в рамках интеллектуальной недостаточности. Каждая мастерская представляет собой уникальную развивающую среду, совокупный эффект от работы в которых способствует социальной интеграции, личностному развитию и повышению качества жизни данной категории лиц.

Ключевым принципом организации рабочего пространства в реабилитационных мастерских центра «Турмалин» для лиц с интеллектуальными нарушениями является создание специально структурированной и безопасной среды. Данный подход, основанный на принципах визуальной поддержки и эргономической адаптации, направлен на минимизацию тревожности, компенсацию когнитивного дефицита и формирование устойчивых алгоритмов деятельности.

Структурные компоненты адаптированной среды

1. Принцип защищенного и предсказуемого пространства.

Пространство каждой мастерской зонировано и имеет четкую логику организации, что позволяет редуцировать избыточные стимулы и способствует лучшей ориентации и концентрации внимания. Предсказуемость среды снижает невротизацию и поведенческие ригидности, характерные для лиц с интеллектуальной недостаточностью.

2. Система технических приспособлений и адаптивного оборудования.

Для нивелирования трудностей, связанных с нарушением мелкой моторики, зрительно-моторной координации и абстрактного мышления, внедрен комплекс технических решений, например, в керамической мастерской используются гипсовые формы для отминки, что упрощает процесс создания керамических изделий, позволяя сосредоточиться на сенсорном опыте и базовых технологических операциях без предъявления чрезмерных требований к моторной точности; свечная мастерская использует специализированные калибровочные устройства (измерители) для обеспечения идентичности параметров изделий, что позволяет формировать понятие стандарта и технологического брака, а также компенсирует трудности зрительного восприятия и пространственного анализа; в мастерской фьюзинга используются различные шаблоны для выполнения точного рисунка на стекле.

3. Внедрение систем альтернативной и дополнительной коммуникации (АДК).

Универсальным инструментом структурирования деятельности и обеспечения коммуникации является применение визуальных расписаний и

коммуникативных карточек (АДК). Данная система решает несколько критически важных задач:

- Визуализация временной структуры: четкое отображение последовательности этапов работы снижает тревогу, связанную с непониманием временных перспектив, и развивает навыки планирования.

- Компенсация речевых и коммуникативных дефицитов: карточки позволяют невербальным или малоговорящим участникам мастерских выражать потребности, выбирать деятельность и взаимодействовать с мастерами и другими сотрудниками центра, что повышает уровень автономии и снижает фрустрацию.

- Формирование трудовых алгоритмов: визуальные подсказки и пооперационные карты делают сложные многоступенчатые процессы (например, в столярной или ткацкой мастерской) доступными для понимания и выполнения.

Создание адаптированной среды в мастерских центра «Турмалин» представляет собой научно обоснованную модель коррекционно-развивающего пространства. Сочетание организации пространства, технических приспособлений и систем визуальной поддержки позволяет не только нивелировать первичные и вторичные нарушения, связанные с интеллектуальной недостаточностью, но и создавать условия для максимальной реализации личностного и трудового потенциала каждого участника. Данный подход соответствует современным представлениям о социальной инклюзии и реабилитации через активацию охранительных механизмов и создание «обходных путей» для успешной деятельности.

Реабилитационный процесс в условиях центра «Турмалин» для лиц с интеллектуальными нарушениями строится на основе строго структурированной временной организации, сочетающей в себе принципы коррекционной педагогики, арт-терапии и средового подхода. Данная модель направлена на достижение максимальной адаптации, снижение тревожности и комплексное развитие личности.

Структурная организация временного пространства

1. Принцип ритмичности и предсказуемости.

Рабочий день строится по четкому расписанию, в котором целенаправленно чередуются различные виды активности: трудовая деятельность в мастерских, периоды отдыха, прием пищи (перекусы и обед).

Данный подход:

- Снижает невротизацию: четкий, предсказуемый ритм минимизирует тревогу и поведенческие нарушения, связанные с непредсказуемостью событий.

- Формирует временные ориентиры: способствует усвоению представлений о последовательности и продолжительности событий, что является базой для развития навыков планирования.

– Оптимизирует когнитивную нагрузку: регулярная смена деятельности предотвращает психическое утомление и поддерживает оптимальный уровень работоспособности.

Содержательное наполнение реабилитационного процесса

1. Групповые занятия когнитивной и эстетической направленности.

Проводятся занятия, направленные на развитие общих знаний и музыкально-художественных представлений. Их терапевтический и коррекционный эффект заключается в:

- расширении когнитивного горизонта: компенсация дефицита общих знаний и представлений об окружающем мире;
- развитии социального интеллекта: групповая форма занятий способствует формированию навыков совместной деятельности, умению слушать и взаимодействовать.

2. Индивидуальные терапевтические сессии (арт-терапия и музыкальная терапия).

Индивидуальная работа является ключевым элементом персонифицированного подхода и решает специфические задачи.

- Арт-терапия: направлена на гармонизацию эмоционального состояния, отреагирование внутренних конфликтов невербальными средствами, развитие креативности и саморегуляции.
- Музыкальная терапия: способствует коррекции эмоционально-волевой сферы, развитию слухо-моторной координации, ритмической организации движений и речи, снижению психоэмоционального напряжения.

Таким образом, реабилитационная модель центра «Турмалин» интегрирует структурную организацию времени с содержательным комплексом групповых и индивидуальных занятий. Четкое расписание создает безопасный и предсказуемый «каркас» дня, в то время как сочетание трудовой деятельности, группового обучения и индивидуальной терапии обеспечивает многоуровневое воздействие на когнитивную, эмоциональную, социальную и сенсомоторную сферы личности. Данный комплексный подход является научно обоснованным и соответствует современным требованиям к эффективной реабилитации лиц с интеллектуальными нарушениями.

Мониторинг эффективности работы мастерских

Методистами центра «Турмалин» Жулиной Ю.А. и Левиной З.М. в целях объективизации данных о динамике реабилитационного процесса и осуществления системного мониторинга развития лиц с интеллектуальными нарушениями был разработан специализированный диагностический инструментарий.

Данный инструмент представляет собой структурированную анкету для оценки индивидуальных навыков, выступающую в качестве базы для оценки эффективности коррекционно-развивающего воздействия.

Структура и диагностируемые параметры.

Анкета сформирована как многомерная модель оценки и включает в себя следующие ключевые диагностические блоки:

1. Когнитивно-регулятивный блок:

- Пространственно-временные навыки: оценка сформированности ориентировки в пространстве и времени, понимания временной последовательности событий.
- Эмоционально-волевая регуляция: диагностика способности к саморегуляции, произвольности поведения, управления эмоциональными состояниями.

2. Социально-адаптационный блок:

- Социально-бытовые навыки: оценка уровня самостоятельности в повседневной жизни и сформированности бытовой компетентности.
- Коммуникативные навыки: анализ вербальных и невербальных способов взаимодействия, способности к построению коммуникации.

3. Практико-ориентированный блок:

- Ремесленные (трудовые) навыки: оценка сформированности специфических моторных и технологических умений в рамках художественно-ремесленной деятельности.

4. Целеполагающий блок:

- Индивидуальный план развития (ИПР): мониторинг достижения индивидуальных образовательно-реабилитационных целей, сформулированных в персональной программе развития.

Разработанный диагностический комплекс позволяет осуществлять количественную и качественную оценку развития подопечных центра по ключевым линиям, обеспечивая тем самым валидность и надежность данных мониторинга. Реализуемый системный подход к оценке способствует совершенствованию индивидуальных реабилитационных маршрутов и повышению общей эффективности коррекционного процесса в условиях центра.

Формирование контингента центра «Турмалин»

Формирование контингента участников в центре «Турмалин» осуществляется в соответствии с регламентированной многоэтапной процедурой, направленной на обеспечение объективного отбора и успешной интеграции лиц с интеллектуальными нарушениями в реабилитационную среду. Данный процесс оптимизирован с учетом ограниченной вместимости центра и нацелен на максимизацию соответствия между потребностями потенциального участника и предлагаемыми ресурсами.

Поэтапная модель процедуры отбора и зачисления:

1. Первичная заявка и постановка в очередь.

Первичным этапом является подача электронной заявки через официальный веб-ресурс центра. В связи с лимитированным количеством мест и высоким спросом на услуги кандидаты заносятся в лист ожидания. Данный механизм обеспечивает прозрачность и очередность доступа к реабилитационным услугам.

2. Оценочный этап: собеседование и пробные дни.

При приближении своей очереди кандидат приглашается на оценочный этап, который включает:

- структурированное собеседование, которое проводится с кандидатом и его законными представителями с целью сбора анамнеза, выявления ожиданий и первичной оценки реабилитационного потенциала;
- адаптационные пробные дни, когда кандидат включается в деятельность одной мастерской для оценки его адаптивных возможностей, поведенческих реакций в группе, а также для определения степени соответствия предлагаемых условий его индивидуальным потребностям.

3. Принятие решения и испытательный срок.

На основании комплексного анализа данных, полученных на оценочном этапе, принимается решение о возможности зачисления. После положительного решения кандидат приобретает статус участника мастерских с обязательным прохождением испытательного срока.

Оптимизированная многоэтапная процедура зачисления, применяемая в центре «Турмалин», позволяет проводить системный отбор кандидатов, обеспечивая сбалансированность состава групп и повышая эффективность последующей реабилитационной работы. Использование последовательных фильтров (заявка, собеседование, пробный период, испытательный срок) минимизирует риски преждевременного прерывания программы и способствует успешной и устойчивой интеграции участников.

ПОДГОТОВКА НЕЙРООТЛИЧНЫХ ПОДРОСТКОВ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА БАЗЕ УЧРЕЖДЕНИЯ СТАЦИОНАРНОГО ТИПА

Аннотация

Статья посвящена описанию опыта организации программы подготовки нейротипичных подростков к трудовой деятельности через создание адаптированной обучающей среды в условиях печатной мастерской на базе ГБУ «Мой особый семейный центр «Семь–Я». Цель программы – содействовать устойчивому включению подростков в регулярную занятость за счет формирования у них операционно-технических и коммуникативных навыков, необходимых для выполнения простых производственных задач.

В основе подхода лежит организация структурированной среды с высокой степенью визуальной поддержки. Для каждого вида оборудования разработаны пошаговые инструкции-альбомы, позволяющие участникам самостоятельно ориентироваться в технологических операциях. Обучение проходит поэтапно: от освоения базовых действий с ноутбуком, ламинатором, брошюратором и резак до выполнения полного цикла операций с соблюдением техники безопасности. Особое внимание уделяется развитию моторики, точности движений и формированию трудовой выносливости.

Результаты обучения закрепляются через трудовые пробы и адаптированные стажировки на базе АНО РЦ «Вера. Надежда. Любовь», где проводится независимая оценка уровня сформированности навыков. При успешной аттестации участники получают возможность перехода к регулярной занятости с оплатой труда.

Практическая значимость программы заключается в создании эффективной модели трудовой подготовки подростков с особенностями развития, ориентированной на реальные производственные условия и поддерживающей постепенное повышение уровня самостоятельности. За три года участия в программе 20 подростков освоили работу с техникой, шестеро – трудоустроены на постоянной основе.

Статья подготовлена в рамках проекта «Шаг к профессии», реализуемого при поддержке Благотворительного фонда Сбербанка «Вклад в будущее».

Информация об авторе

Свыше 17 лет работаю в государственном учреждении, где веду работу с детьми, имеющими выраженные ментальные нарушения. Обладаю разнообразным опытом: организация и проведение диагностического обследования основных сфер развития детей с выраженной умственной задержкой, включая детей с синдромом Дауна, РАС, ДЦП и нарушениями поведения; разработка индивидуальных специализированных программ

развития; проведение групповых и индивидуальных коррекционно-развивающих занятий и практикумов; подготовка и организация адаптированных профориентационных экскурсий для нейроразличных подростков; организация трудовой подготовки и занятости воспитанников, приближающихся к совершеннолетию (16–18 лет); подготовка воспитанников к выступлениям на городских конференциях, мастер-классах и фестивалях. С 2016 года регулярно участвую в социальных проектах и программах, направленных на повышение жизненных перспектив подростков с ментальными нарушениями, в том числе в сфере подготовки к трудовой деятельности. Меня привлекает проблема трудоустройства молодых людей с ментальными ограничениями, поэтому подготовка подростков к регулярной трудовой деятельности представляется актуальной темой для обсуждений с коллегами и для передачи собственного опыта.

Подготовка к регулярной работе играет важную роль в устойчивой социальной интеграции в общество, в том числе для нейроразличных подростков.

Цель программы подготовки нейроразличных подростков к трудовой деятельности: обеспечить устойчивое включение подростков в регулярную трудовую деятельность посредством организации адаптированных условий работы в маленькой печатной мастерской на базе ГБУ «Мой особый семейный центр «Семь – Я».

Целевая группа: нейроразличные подростки в возрасте с 14 до 18 лет и их родители /законные представители.

Для успешной подготовки к трудовой жизни необходимо создать особую среду – такие условия, где ребенок может проявлять инициативу, самостоятельно принимать решения и выполнять трудовые задания с минимальной помощью взрослого. В нашем Центре такой средой стала маленькая печатная мастерская, где воспитанники осваивают работу с оборудованием: ноутбуком, ламинатором, резак и брошюратором. При организации мастерской мы уделили особое внимание визуализации. Разработаны понятные визуальные инструкции для каждого оборудования, доступного в мастерской: альбомы по эксплуатации ламинатора, брошюратора и резака. Такой альбом для нейроразличных подростков выступает в роли «внешней памяти». Альбом-инструкция – это книга с пошаговыми фотографиями, демонстрирующая последовательность действий при работе с конкретной техникой. Также используются различные визуальные напоминания, что можно и нельзя делать в мастерской.

На начальном этапе подростки знакомятся с техникой и постепенно учатся выполнять отдельные операции. Мы уделяем особое внимание развитию моторики и координации движений, а также стремимся научить ребенка качественно выполнять каждую операцию. При ламинировании возникают

сложности с разделением пленки, поэтому мы долго и методично отрабатываем навык определения стороны раскрытия и непосредственно навык раскрытия пленки. Для этого применяем разнообразные вспомогательные инструменты: перелистывание книг, альбомов и журналов с листами разной толщины, начиная с самых толстых и переходя к более тонким; частично склеенные листы; наклейки разного размера и двусторонний скотч, когда необходимо отделять бумагу от липкой части, что помогает постепенно научиться раскрывать пленку. Также важно обучить ребят правильно размещать карточки внутри пленки так, чтобы они не перекрывались и в то же время не оставляли слишком большого промежутка между ними. Для этого используем обычные листы формата А4, на которых нарисованы квадратные рамки такого же размера, как сами карточки. Задача ребенка: аккуратно вкладывать каждую карточку в рамку. Освоив умение раскладывать карточки на листах с рамками, мы переходим к переносу навыка на пленку: сначала кладем лист с рамками под нижний лист пленки, затем аккуратно размещаем карточки на пленке. В процессе обучения постепенно отходим от использования вспомогательного средства, отрабатывая навык без него.

При работе с ноутбуком длительно обучаем ребят всем основным действиям:

- открыть ноутбук,
- нажать на кнопку включения,
- пользоваться мышью – наводить курсор на необходимый элемент,
- найти папку с файлами,
- открыть папку,
- найти файл,
- открыть файл,
- найти кнопку «печать»,
- распечатать необходимый файл.

На первой ступени обучения мы помогаем ребятам освоить работу компьютерной мыши: перемещать курсор по экрану, плавно переводя взгляд между устройством ввода и изображением на экране. Часто встречается ситуация, когда дети двигают мышь, не следя за экраном, или наоборот смотрят на экран, не двигая курсор. Для формирования и закрепления навыка точного наведения на элемент мы используем разнообразные электронные тренажеры.

Во время работы с брошюратором мы сталкиваемся с различными задачами: ровно выровнять листы на панели, пробить отверстия, правильно разместить пружину и надеть листы на пружину. Самым сложным навыком оказывается надевание листов на пружину. Здесь особенно важна развитая моторика рук и точная координация движений. Мы постепенно обучаем ребят выполнять это упражнение: сначала надевают листы на крупную металлическую пружину,

затем переходят к пружинам поменьше, и в финале приступают к использованию пластиковых пружин.

Резак на первый взгляд кажется простым инструментом, но на деле он требует большой внимательности и осторожности. Прежде чем позволить ребенку приблизиться к нему, мы убеждаемся в том, что он находится в спокойном эмоциональном состоянии и понимает инструкции наставника и четко их выполняет. Сначала ребенку поясняют назначение инструмента и его особенности. Затем мы работаем вместе: выполняем задания «рука в руке» под контролем педагога. Основная сложность заключается в том, что ребенку трудно совместить линию разреза с краем панели и лезвием резака. Мы постепенно обучаем ребят, с какой стороны экрана смотреть на линию разреза, учим совмещать ее и лезвие, предварительно используя простую линейку. Также мы заранее обучаем ребят пользоваться ножницами. Навык разрезания по линиям крайне важен не только в типографии, но и в повседневной жизни.

Вся эта кропотливая работа помогает ребятам совершенствовать навыки непосредственно в нашем Центре. Те, кто освоил выполнение конкретных операций или важных элементов процессов, усвоил правила обращения с оборудованием, строго соблюдает технику безопасности, проходят трудовые пробы на базе пространства «Обычные люди» АНО РЦ «Вера. Надежда. Любовь», где знакомятся с профессиональной техникой, расширяют свой трудовой опыт и участвуют в мастер-классах.

Наиболее заинтересованные учащиеся с более высокими функциональными способностями проходят адаптированные стажировки на базе пространства «Обычные люди». По завершении цикла стажировок стажер проходит проверку сформированности трудового навыка. Аттестация проводится в ходе рабочей смены, о ее дате стажера уведомляют заранее. Оценивание осуществляет внешний специалист, не связанный с мастерской, чтобы обеспечить независимую оценку уровня навыка. Во время процедуры наблюдатель последовательно фиксирует выполнение каждого шага по алгоритму трудовой деятельности. Результаты заносятся в специально разработанную электронную форму Яндекс. При успешной аттестации трудовых навыков стажер получает шанс перейти на постоянную занятость с регулярным денежным вознаграждением.

Программа трудовой подготовки для нейроотличных подростков значима как для самих участников, так и для их родителей. Участие подростков в этой программе позволяет развить и освоить новые навыки и умения, необходимые для трудовой деятельности: как операционно-технические навыки, так и коммуникативные компетенции в рабочей среде. Для родителей программа представляет дополнительную поддержку в воспитании и развитии своих детей. Она помогает находить подходящие возможности для трудоустройства, получать рекомендации от специалистов и знакомиться с учреждениями, предлагающими адаптированные рабочие места для молодых людей с учетом

особенностей здоровья. Это позволяет заранее планировать и готовиться к трудовой деятельности будущего взрослого вне стен детского учреждения.

За период существования программы (свыше 3 лет), по нашим данным, 20 ребят освоили работу с техникой печатной мастерской: одни выполняют полный цикл операций, другие - частично. Шесть участников трудоустроены на постоянной основе и получают регулярное вознаграждение.

Выводы

Создание адаптированной трудовой среды, основанной на принципах структурированного обучения и визуальной поддержки, существенно повышает уровень самостоятельности нейроразличных подростков и их готовность к трудовой деятельности.

Малые производственные мастерские, интегрированные в социальные учреждения, являются эффективной моделью подготовки к занятости: они позволяют сочетать обучение, развитие моторных и когнитивных навыков, а также формирование трудовой дисциплины.

Пошаговые визуальные инструкции и алгоритмы действий выступают ключевым инструментом обучения, компенсируя особенности памяти и внимания у нейроразличных подростков и обеспечивая им успешное выполнение операций.

Практика трудовых проб и адаптированных стажировок на внешних площадках способствует переходу от учебной деятельности к реальной занятости, формирует уверенность и положительное отношение к труду.

Вовлечение родителей в программу повышает эффективность сопровождения, помогает семье ориентироваться в возможностях трудоустройства и способствует социализации подростка.

Полученные результаты (20 обученных участников, 6 трудоустроенных) подтверждают действенность модели и ее потенциал для включения в систему сопровождения молодых людей с особенностями развития.

Сметанин Илья Евгеньевич, сооснователь проекта «Все получится!»,

Каркавина Наталья Игоревна, операционный руководитель «Работа-и Все получится!»,

Сорокин Никита Сергеевич, специалист по методологии и обучению проекта «Все получится!», кандидат социологических наук

ПРАКТИКА СОПРОВОЖДАЕМОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ В ПРОЕКТЕ «ВСЕ ПОЛУЧИТСЯ!»

Аннотация

Представлена практика реализации сопровождаемого трудоустройства в проекте «Все получится!» в отношении молодых людей с ментальными особенностями, которые будут обозначены как кандидаты. Для успешного закрепления на рабочем месте указанной целевой группы специалистами проводится комплексная работа как с потенциальными работодателями, так и с кандидатами.

Основополагающей основой нашей практики является сопровождение консультантом кандидата и наставника на рабочем месте. Условиями нашего сотрудничества с работодателем являются официальное трудоустройство; подходящий функционал, не требующий специальных знаний, либо предполагающий возможность обучения на рабочем месте; оптимальные условия труда; готовность работодателя адаптировать условия труда при необходимости; наличие наставника на рабочем месте; готовность работодателя к регулярному взаимодействию и своевременной обратной связи о результатах адаптации нашего кандидата. При этом у кандидата мы оцениваем мотивацию, самостоятельность, социально приемлемое поведение, реалистичные представления как о рынке труда, так и о собственных навыках. При отсутствии реалистичных представлений о рынке труда и собственных навыках либо неуверенности в себе мы предлагаем кандидату временное трудоустройство как на нашей внутренней площадке в Центре подготовки, так и на внешней площадке у работодателей-партнеров с целью подготовить его к открытому рынку труда.

Несмотря на успешное закрепление многих кандидатов на открытом рынке труда, в нашей практике встречаются и сложности, связанные как с поведением кандидата, так и с неготовностью работодателя или коллектива к работе с нашими кандидатами. Тем не менее, вырабатываемые решения подобных ситуаций являются неотъемлемыми зонами развития.

Информация об авторах

Сметанин Илья Евгеньевич: больше 20 лет работает в сфере консалтинга (HR, инклюзия, социальная экономика), в проекте «Все получится!» с первых дней, с 2014 года развивает программу сопровождаемого трудоустройства, имеет опыт

руководства социальным частным агентством занятости ООО «Центр Работай», который предоставляет временные (транзитные) рабочие места для людей с ограниченными возможностями здоровья. Основными мотивами участия в практике сопровождаемого трудоустройства молодых людей с ментальными особенностями являются вера в людей, в их способности и развитие, желание реализовать их идет в рамках построения большой работающей платформы социализации и профессиональной самореализации молодых людей из уязвимых групп, в том числе с ментальными особенностями.

Каркавина Наталья Игоревна: с 2021 года работает в области сопровождаемого трудоустройства, где помогает молодым людям из уязвимых групп приобрести первый опыт работы, участвует в сопровождении их на этом пути, чтобы данный опыт был позитивным. Мотив вовлечения в практику сопровождаемого трудоустройства молодых людей с ментальными особенностями объясняется тем, что та поддержка, которая оказывается обратившимся людям с запросом найти первую работу, в итоге приводит к большей самостоятельности в вопросах трудоустройства и самореализации в целом. Через работу, труд как таковой люди включаются в социум, интегрируются в него, начинают верить в свои силы.

Сорокин Никита Сергеевич: работает в проекте «Все получится!» с марта 2025 года, имеет опыт исследования рынка труда, практик трудовых отношений и партнерства между работниками и работодателями. Мотивом вовлечения в практику сопровождаемого трудоустройства молодых людей с ментальными особенностями является интерес к социальной защите уязвимых групп работников, к проблемам необоснованной стигматизации тех, кто не похож на других.

Сопровождаемое трудоустройство – метод работы с уязвимыми группами людей (с особенностями здоровья, сиротским опытом и другими), а также с их окружением, для доступа и закрепления на оплачиваемой работе на открытом рынке труда. Под открытым рынком труда мы понимаем реальные компании-работодатели, чьи условия соответствует требованиям, распространенным на рынке труда.

Целевыми группами сопровождаемого трудоустройства в нашем проекте являются молодые люди от 14 до 35 лет с инвалидностью, с сиротским опытом, выпускники адаптированных образовательных программ, которые не имеют существенного опыта официальной работы на открытом рынке труда. Молодого человека, относящегося к указанной целевой группе, мы обозначаем термином «кандидат».

Показателем успешного трудоустройства кандидата является его работа на открытом рынке труда свыше 6 месяцев без сопровождения. Ключевая услуга в

рамках нашей практики – сопровождение консультантом кандидата и наставника на рабочем месте в течение первых 6 месяцев.

Особую актуальность среди кандидатов занимают молодые люди с ментальными особенностями постольку, поскольку требуют особого подхода в общении и могут сталкиваться с предубеждениями со стороны работодателя.

Целью нашей практики является содействие молодым людям с ментальными особенностями в поиске работы и закреплении на данной работе. Нам важно, чтобы молодой человек адаптировался на рабочем месте и стал эффективным в выполнении своих обязанностей.

В нашей практике важно обеспечить партнерство кандидата с работодателем. Поэтому мы проводим работу с обеими сторонами трудовых отношений, которую опишем далее.

Работа со стороной работодателя

Работодателю мы рекомендуем следующие **методы поиска вакансии**, подходящей для наших кандидатов, в том числе с ментальными особенностями:

- подбор подходящей вакансии из текущих: оценка имеющихся вакансий на доступность для соискателей с инвалидностью;
- адаптация имеющейся вакансии: адаптация условий труда, графика или рабочего места для привлечения соискателей с инвалидностью, в том числе ментальной;
- усечение функционала: пересмотр задач для конкретной вакансии, усечение функционала до доступного для соискателя с инвалидностью, в том числе ментальной;
- создание новой вакансии: пересмотр задач в структурной единице, выделение функционала, доступного для соискателя с инвалидностью.

Преимуществом таких мер является их реальное применение к вакансиям открытого рынка труда, на которых успешно закрепились наши кандидаты с ментальными особенностями:

- клинер офисных помещений («Промсервис»): проведен подбор подходящей вакансии из имеющихся вакансий без дополнительных мер;
- укладчик товара («Улыбка Радуги»): работодателем с нашей помощью сделана адаптация имеющейся вакансии и условий труда под особенности кандидатов;
- работник предприятия («Вкусно и точка»): сделано усечение функционала;
- помощник кладовщика («Melon Fashion Group»): создана новая вакансия специально под наших кандидатов.

Базовым условием начала нашего сотрудничества с работодателем является готовность и желание работодателя (руководителя, HR, наставника, команды) участвовать в проекте по сопровождаемому трудоустройству.

Для успешного трудоустройства кандидатов из нашей целевой аудитории **необходимы** следующие условия:

- 1) Официальное трудоустройство;
- 2) Простой функционал, не требующий специального образования; возможность обучения на рабочем месте;
- 3) Готовность работодателя адаптировать условия труда при необходимости;
- 4) Оптимальные условия труда (отсутствие 12-часовых и ночных смен, доступная среда и т.п.);
- 5) Наличие наставника на рабочем месте;
- 6) Готовность работодателя давать обратную связь по результатам адаптации кандидата;
- 7) Готовность к регулярному взаимодействию со специалистом по сопровождаемому трудоустройству со стороны наставника, руководителя, членов команды.

Мы проводим детальную оценку вакансии работодателя с целью определить, подходит ли вакансия кандидату по требованиям, графику, функционалу, и готов ли работодатель к трудоустройству молодых людей из нашей целевой аудитории, понимает ли работодатель, что от него требуется. Детальная оценка вакансии проводится, как правило, путем подробного телефонного разговора с работодателем, а также личного визита нашего специалиста в компанию с целью убедиться в актуальности всего сказанного работодателем.

Детальная оценка вакансии включает в себя 8 основных параметров, каждый из которых анализируется за счет серии вопросов:

1) Опыт работы и стартовая готовность к работе с ЦА

- Какая в компании есть стартовая позиция, на которую вы готовы рассмотреть сотрудников с инвалидностью, в том числе с ментальными особенностями?
- Был ли опыт подобного трудоустройства?
- Если да, можете ли вы этот опыт назвать успешным? Опишите трудности, с которыми вы сталкивались, и как их решали.
- На сложных позициях с непростыми условиями труда (склад, производство): есть ли аттестация рабочего места? Какой класс труда на данной вакансии?

2) График работы

- Какой график работы на этой вакансии? Подскажите время начала и окончания рабочего дня.
- Насколько раньше нужно приходить на смену?

- С какого часа идет отсчет рабочего времени?
- Есть ли электронные проходные для учета времени работы и времени, которое уходит на перерыв? Есть ли перерывы на перекур? Они регламентированные?

3) Заработная плата

- Подскажите заработную плату на данной вакансии.
- Из чего складывается заработная плата? Как происходит повышение дохода, в том числе после испытательного срока?
- Есть ли у вас система премирования? За что предусмотрена премия?
- Что входит в соцпакет на этой вакансии? (например, ДМС, корпоративный транспорт и т.п.)

4) Процесс оформления на работу.

- Какой пакет документов требуется для оформления на работу?
- Как происходит процесс оформления на работу? Сколько этапов собеседований? Кто проводит собеседования? Где проводятся собеседования?
- Есть ли медицинская комиссия? Если да, то в каких случаях ее оплачивает сотрудник? Есть ли у вас партнерский мед. центр, где можно быстро пройти комиссию?
- Кому могут не дать допуск для работы?
- Есть ли проверка службой безопасности? Сколько по времени проходит проверка службой безопасности?
- Сколько в среднем по времени длится оформление от первого собеседования до оформления?

5) Функционал

- Как проходит рабочий день у сотрудника на данной позиции?
- Как он получает задание? В какой последовательности выполняет? Он сам определяет последовательность, или есть инструкция, или руководитель последовательно ставит задачи?
- Кандидат должен вести себя проактивно, или он отталкивается от запросов руководителя, коллег?
- Есть ли воздействие высоких/низких температур? Если да, то в течение какого времени?
- Есть ли шум на работе? Если да, то как часто и какой силы?
- Есть ли воздействие мерцающего света на работе?
- Какова степень освещенности на рабочем месте?
- Нужно ли подниматься по лестницам на работе? Если да, то как часто, какой длины лестницы?

- Нужно ли на работе пользоваться приставной лесенкой? Если да, опишите, сколько ступенек у лесенки и какие требования к сотруднику, который имеет право ей пользоваться?
- Нужно ли что-то носить в руках на работе? Что именно? Какой вес у этих вещей? На какие расстояния нужно переносить вещи?
- Нужно ли наклоняться во время рабочего процесса? Если да, как часто и как сильно? Опишите рабочие задачи, в которых присутствует физическая нагрузка, и как сотрудник должен с ней справляться без вреда для здоровья.
- В каком темпе сотрудник на выбранной вакансии должен осуществлять свою работу (быстрый, средний, медленный)? Как сотрудник поймет, в каком темпе он работает?
- Прописаны ли у вас четкие инструкции по рабочему процессу? Если нет, можете ли вы предоставить материалы, чтобы было возможно создать инструкции на ясном языке?

Если по результатам оценки мы понимаем, что функционал является сложным для кандидата нашей целевой аудитории, то мы предлагаем сузить функционал на этапе испытательного срока с возможным расширением в дальнейшем (например, предлагаем что-то убрать из рабочих обязанностей; гибкий график, возможность дистанционной работы и т.п.).

6) Условия труда на рабочем месте

- Опишите, как выглядит и из чего состоит рабочее место, оборудование.
- Какие перерывы предусмотрены на отдых? Регламентированы ли они, или сотрудник организует свое рабочее время самостоятельно?
- Есть ли наличие доступной среды?
- Есть ли доступ к питьевой воде на рабочем месте? Как долго до нее идти?
- Есть ли доступ к душевой кабине на рабочем месте?
- Какие перерывы на отдых есть на работе?
- Есть ли оборудованное место для принятия пищи на работе? Что там имеется в наличии? (Стол, микроволновка, кофемашина и т.д.)?
- Как далеко располагается обеденная зона, сколько сотрудник может тратить на путь до столовой и среднее время ожидания в столовой?
- Можно ли покинуть помещение, в котором расположено рабочее место, на время, предусмотренное по графику перерыва? Кого необходимо поставить об этом в известность?
- Есть ли раздевалка? Есть ли отопление в раздевалке? Шкафчики закрываются, или все личные вещи находятся в общем доступе?
- Проверяют ли сумки у сотрудников в конце рабочего дня?
- Требуется ли рабочая форма? Какая?

- Выдается ли рабочая форма работодателем полностью, или нужно приобретать ее самостоятельно?
- При наличии формы от работодателя: сдается ли форма в корпоративную химчистку, или сотрудник следит за ней самостоятельно?

7) Наставник

- В какой момент будет назначен наставник?
- Расскажите, какую поддержку сможет оказать наставник кандидату?
- Как долго происходит обучение сотрудника новому функционалу?
- Всегда ли наставник может находиться на смене?
- Насколько возможно в первый месяц ставить кандидата в одну смену с наставником?

8) Корпоративная культура (специалисту следует ознакомиться перед интервью)

- Какие в вашей компании есть корпоративные стандарты? Нарушение каких стандартов является критичным?
- Как кандидат сможет ознакомиться с корпоративными стандартами?
- Есть ли у вас корпоративные праздники, тимбилдинг? Принято ли у вас близко общаться между коллегами на работе, отмечать дни рождения, вместе обедать?

Определение подходящей вакансии и установление сотрудничества с работодателем является лишь частью практики сопровождаемого трудоустройства. Другой неотъемлемой и зачастую нелегкой частью является работа с кандидатами, которая не ограничивается только их подбором на вакансию. Нередко необходима подготовка кандидата к работе в целом.

Работа со стороной кандидата

При обращении кандидата к нам мы проводим собеседование, по результатам которого оцениваем кандидата по ряду характеристик и определяем оптимальный для него маршрут.

Для возможности оказания с нашей стороны поддержки кандидату необходимы следующие минимальные условия, проверяемые на собеседовании с рекрутером проекта «Все получится!»:

1) **Мотивация:** кандидат осознает цель своего обращения к нам, на собеседовании подтверждает свое желание работать, готовность учиться новому, прикладывать усилия для освоения новых навыков.

Индикаторами отсутствия мотивации у кандидата могут быть следующие ситуации:

- кандидат заявляет об отсутствии желания работать (например, говорит, что пришел к нам потому, что заставил значимый взрослый или просто хочет пообщаться);
- кандидат опаздывает на собеседование более одного раза без уважительной причины, не предупредив об этом заранее;
- кандидат во время собеседования регулярно отвлекается на не связанные с работой темы.

2) **Самостоятельность:** самостоятельное передвижение, по крайней мере, по знакомым маршрутам; самостоятельное распоряжение банковской картой и деньгами, по крайней мере, для совершения покупок.

3) **Социально приемлемое поведение:**

- отсутствие проявления физической агрессии по отношению к другим людям;
- отсутствие зависимости от психоактивных веществ;
- отсутствие ненормативной и оскорбительной лексики;
- соблюдение культуры общения и личных границ.

Если указанные условия соблюдаются, то мы определяем оптимальный для кандидата маршрут сопровождения. В первую очередь, мы определяем навыки кандидата и смотрим наличие вакансии у работодателя-партнера, которой соответствуют эти навыки.

Для кандидата предусмотрен ряд тренингов:

- тренинг по составлению резюме;
- тренинг по поиску работы;
- тренинг по подготовке к собеседованию.

Вместе с тем, при отсутствии подходящей вакансии, тревожности кандидата, его неуверенности в себе, неопределенности мотивации (работать хочет и готов, но не знает, кем) в нашей практике предусмотрена программа временного (транзитного) трудоустройства как на внутренней площадке (внутри нашей организации), так и на внешней площадке (у работодателей-партнеров).

Центр подготовки как внутренняя площадка временного трудоустройства кандидатов

Центр подготовки (далее – ЦП) – площадка реализации услуг временного трудоустройства и профориентации. Кандидаты имеют возможность получить опыт работы в условиях, максимально приближенных к реальным. При этом молодым людям предлагается вид работы, позволяющий оценить собственные навыки, предпочтения и возможность адаптации к открытому рынку труда. Трудоустройство кандидатов в ЦП оформляется как обычная работа по трудовому договору или по ГПХ и регламентирована таким образом, чтобы

максимально соответствовать тем нормам и правилам, с которыми кандидаты столкнутся на открытом рынке труда.

Целью направления кандидатов в ЦП является профориентация, которая проводится не через тесты, а путем организации профессиональных проб, позволяя кандидатам получить опыт официального трудоустройства и развить мягкие навыки, такие как понимание графика работы, трудовой дисциплины, умение работать по инструкции, умение выстраивать коммуникацию с работодателем и коллегами.

Особенностью работы кандидатов в ЦП является их непрерывное сопровождение инструкторами.

В ЦП мы учим не переходить личные границы и соблюдать деловую этику общения, а также проверяем мотивацию к работе. В первый день трудоустройства мы рассказываем кандидатам о графике работы, отдыха, базовых правилах поведения в рабочих ситуациях. Например, мы объясняем кандидатам, что если они заболели или не могут прийти по уважительной причине, то им необходимо оформить больничный или написать заявление на день за свой счет. Также рассказываем о наших психологах-тьюторах, о том, с какими вопросами к ним можно обратиться: данные специалисты помогают решить социально-бытовые, педагогические, психологические и прочие проблемы, которые могут дальше помешать успешному трудоустройству и адаптации.

В первый день кандидаты также представляются нам сами, рассказывают о себе кратко, включая информацию о вакансии, которую они выбрали.

В ЦП существуют следующие виды работ:

1. Подготовка к должности помощника кладовщика или помощника продавца (в Melon Fashion Group и сети благотворительных магазинов «Спасибо!»)
2. Курьер
3. Клининг
4. Сортировка бытового пластика
5. Работа на компьютере
6. Разбор медных катушек
7. Изготовление бахил
8. Разбор плат для переработки

Принципы нашей работы с кандидатами в ЦП

1. **Прямой личный контакт с кандидатом:** мы не станем общаться по ситуации кандидата с его родителями, мы будем общаться с самим кандидатом. Данный принцип необходим для формирования у кандидата способности

самостоятельно принимать решение и понимания того, что работодатели общаются с самим сотрудником, а не его родителями.

В ряде случаев мы можем подключать родителей кандидатов к решению отдельных вопросов.

2. Самостоятельное распоряжение кандидатом банковской картой, на которую ему выплачивается зарплата. Если зарплатная карта находится у родителей, то это говорит об отсутствии самостоятельности кандидата.

3. Сопровождение: мы поддерживаем кандидата в течение всего периода его нахождения в ЦП, помогая ему развить мягкие навыки и выйти на эффективные трудовые показатели.

4. Возможность повторного обращения к нам в случае неуспеха: если кандидат плохо себя зарекомендовал, то мы его отправляем домой с обратной связью. Через некоторое время (минимум 2 месяца) он может обратиться к нам повторно и после собеседования при наличии положительной динамики снова трудоустроиться в ЦП. Также у кандидата есть возможность попробовать себя на другой вакансии ЦП, если он осознает, что данная вакансия ему не подходит.

5. Наша обратная связь кандидатам, сопровождение которых не представляется возможным: если мы осознаем, что кандидат совершенно не готов к трудоустройству, то мы даем ему рекомендации по коррекции поведения, а также контакты защищенных мастерских, например, «Мастерок», «Кедр», «Антон тут рядом». После защищенных мастерских кандидаты могут обратиться к нам повторно, и при наличии положительной динамики по результатам собеседования может снова трудоустроиться в ЦП.

Бывает, что кандидат сейчас не готов к трудоустройству: нет мотивации, проблемы со здоровьем или состоянием, которое мы на данный момент не можем компенсировать нашими усилиями. Таким кандидатам мы даем обратную связь и рекомендуем обратиться к нам в следующем году.

Важно, чтобы в ЦП кандидаты не задерживались больше, чем на 1–3 месяца, так как они привыкают и им тяжелее покидать зону комфорта. Наша цель – дать кандидатам возможность успеть получить опыт работы у работодателя на внешней площадке в рамках временного трудоустройства.

После месяца пребывания в ЦП мы анализируем ситуацию по кандидату, и если мы видим, что у кандидата есть мотивация работать, есть потенциал, но не хватает навыков для выхода на открытый рынок труда, то мы предлагаем продлить договор с ЦП (если у нас есть свободные места).

После 1–3 месяцев в ЦП мы предлагаем вакансии в рамках *временного трудоустройства на внешних площадках*. Туда мы направляем в случае, если кандидат продемонстрировал прогресс в ЦП в освоении новых навыков, соблюдал дисциплину, но проявляет неуверенность в готовности к выходу на открытый рынок труда. Важны готовность работодателя к временному формату сотрудничества, официальному трудоустройству кандидата, выделению

наставника и готовность давать обратную связь по результатам адаптации кандидата.

Если кандидат соответствует портрету кандидата открытого рынка, то после 1 месяца в ЦП мы рекомендуем нашим коллегам открытый рынок труда.

В представленной выше практике работы со всеми сторонами сопровождаемого трудоустройства иногда возникают сложности, которые целесообразно обозначить зонами развития. Рассмотрим их в заключении.

Зоны нашего дальнейшего развития

В процессе реализации нашей практики мы сталкивались с нелегкими кейсами, на основании которых приобретали опыт и делали выводы относительно возможных решений ситуаций в дальнейшем.

1) Несмотря на успех многих кандидатов в закреплении на открытом рынке труда, тем не менее, встречаются кандидаты, которые не могут там закрепиться вследствие недостаточности мотивации или социально неприемлемого поведения.

Предпринимаемые меры: со своей стороны, мы даем рекомендации кандидату, предлагаем психологическую помощь и оставляем возможность повторного обращения к нам. Кейсы повторного обращения после коррекции кандидатом своего поведения встречаются.

2) Ненормотипичная реакция кандидатов на обратную связь наставника или консультанта (слезы, крики, раскачивание, агрессия).

Предпринимаемые меры: мы обязательно даем кандидату обратную связь, где предлагаем ему обсудить данную ситуацию со специалистом – психологом, если кандидат способен осознать, что модель его поведения вредит в целом выстраиванию отношений с окружающими.

3) Встречались ситуации, в которых кандидат увольнялся с нескольких мест работы до истечения 6 месяцев сопровождения. Такой поступок был связан с тревогой кандидата по поводу вхождения во взрослую жизнь, самостоятельности работы без сопровождения.

Предпринимаемые меры: проводится работа таких кандидатов с психологом нашего проекта; консультант и наставник убеждают кандидата в риске негативных последствий частой смены места работы.

4) В процесс работы кандидата вмешиваются родители, другие родственники.

Предпринимаемые меры: прежде всего, консультант совместно с наставником дают понять кандидату, что вмешательство людей из близкого окружения кандидата не является нормой, что другие сотрудники не решают вопросы через родственников. В случае чрезмерной активности человека из близкого окружения кандидата наши консультанты совместно с наставником проводят обсуждение с данным человеком, в ходе которого обозначают, что кандидат

является взрослым и самостоятельным, за него не нужно звонить, договариваться, задавать вопросы.

5) Не каждый работодатель и/или коллектив готов работать с сотрудником с ментальными особенностями.

Предпринимаемые меры: наши специалисты пробуют обращаться за помощью в отдел персонала, предлагают совместно с HR-специалистами отдела персонала провести открытые разговоры по вопросам инклюзии, убедить, почему ценности инклюзии важны для компании, а затем – выслушать возражения сотрудников, включая их тревоги, страхи. Мы рекомендуем HR-специалистам стимулировать сотрудников открыто выражать их тревоги, создав безопасный формат, где каждый может честно высказаться. Перед выходом сотрудника с ментальными особенностями на работу необходимо подготовить коллектив к взаимодействию с ним: проработать сомнения и возражения, провести беседы, на которых объяснить, как взаимодействовать с таким сотрудником.

Тем не менее, мы понимаем, что если у коллектива остаются сомнения и опасения, то лучше не трудоустраивать нашего кандидата в данную компанию.

Чернышева Анна Сергеевна, руководитель направления HR и трудоустройства, Everland

Захарова Ульяна Сергеевна, ведущий психолог, Everland

Маколова Мария Вадимовна, руководитель АНО «Решительные люди»

ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ В МАГАЗИНЫ РОЗНИЧНЫХ СЕТЕЙ

Аннотация

Статья подготовлена специалистами проекта Everland и АНО «Решительные люди» и обобщает уникальный практический опыт по организации инклюзивного трудоустройства людей с ментальными нарушениями (РАС, синдром Дауна, легкая умственная отсталость и др.) на позиции в розничной торговле.

В работе поэтапно разбирается весь цикл трудоустройства сотрудника: как найти подходящего кандидата, как провести собеседование, как помочь человеку адаптироваться на новом месте и что делать, если возникают трудности, например, сотрудник теряет мотивацию или с трудом соблюдает график.

Особое внимание уделяется практическим инструментам отбора кандидатов с инвалидностью, а также алгоритмам взаимодействия с руководителем и коллективом. Статья содержит анализ частых проблемных ситуаций и предлагает конкретные пути их решения. Подчеркивается важность партнерской роли HR, наставников и семьи в обеспечении устойчивой занятости человека с инвалидностью.

Публикация адресована руководителям розничных сетей, HR-менеджерам, менеджерам проектов по инклюзивному трудоустройству, а также всем, кто заинтересован в создании эффективных и устойчивых моделей трудоустройства для людей с ментальными нарушениями.

Информация об авторах

Чернышева Анна: в 2018 году окончила факультет психологии МГУ им. М. В. Ломоносова. С 2017 по 2023 год работала в сфере HR и подбора персонала, получила опыт работы в консалтинге и inhouse – агентство Marksman и холдинг Polymedia. С 2023 работает в проекте Everland, занимается развитием внутренней инклюзивной команды как HR, а также курирует программы по трудоустройству людей с инвалидностью извне для крупного бизнеса.

Захарова Ульяна: личный опыт столкновения с барьерами в трудоустройстве из-за инвалидности определил профессиональный путь. С 2021 года Ульяна занимается исследованием интеграции людей с инвалидностью в открытый рынок труда. С того же года работает в проекте Everland на позиции ведущего психолога, разрабатывает практические инструменты психологической поддержки и адаптации персонала, помогая соискателям с инвалидностью выстраивать карьеру, а компаниям – создавать инклюзивную среду.

Результаты ее работы нашли отражение в масштабном спецпроекте «Работать ли людям с инвалидностью в России: ситуация 2022», реализованном в партнерстве Everland с исследовательским агентством «Агентство Царегородцевой».

Маколова Мария: с 2021 года курирует инклюзивные проекты в Свердловской области, направленные на создание условий для полноценной жизни людей с инвалидностью. Возглавляет Свердловское отделение ВОРДИ и АНО «Решительные люди», являясь экспертом Общественной палаты региона. Одно из ключевых направлений деятельности – развитие инклюзивного трудоустройства как инструмента социализации. Мотивация Марии основана на убежденности в праве каждого человека на достойную жизнь, независимо от особенностей здоровья.

Цель

Сформировать и внедрить в магазины рабочие схемы трудоустройства людей с ментальными нарушениями.

Ключевые задачи:

- разработать прикладные практические решения, учитывающие особенности бизнес-процессов розничной торговли;
- оценить, насколько эффективно сотрудники с ментальными нарушениями могут справляться с разными задачами в условиях магазина;
- определить, что нужно для их комфортной работы в коллективе.

Целевые группы

- соискатели и сотрудники с ментальными нарушениями (легкая умственная отсталость, синдром Дауна, аутизм и др);
- HR-менеджеры и директора магазинов, которые нанимают в команду людей с ментальными особенностями.

Краткое описание

Статью подготовили эксперты Everland – социального предпринимательского проекта, который с 2016 г. создает рабочие места для людей с инвалидностью. С 2023 г. он проводит исследования и запускает пилотные программы трудоустройства сотрудников с особенностями здоровья в розничных магазинах. В реализации практики и работе над материалом участвовали специалисты АНО «Решительные люди».

В статье описана методика, которая помогает людям с ментальными нарушениями работать в ритейле.

Что в нее входит:

- технологии подбора кандидатов;
- инструменты адаптации;
- алгоритмы решения сложностей при интеграции;
- способы поддержки руководителя и коллектива.

Рекомендации дополнены примерами опыта сотрудников Everland в реализации программ инклюзивного трудоустройства в розничных сетях.

Преимущества

Почему людям с ментальными нарушениями подходит работа в магазинах?

1. Гибкий график: работа от 4 до 8 часов в день с разными вариантами смен (например, 5/2, 2/2).
2. Без требований к опыту и образованию: всему обучат на рабочем месте.

3. Наставничество: сотрудники магазина помогут освоиться на новом месте, познакомят с устройством магазина, правилами и корпоративной культурой.
4. Разные задачи и сервисы: подбор работы по силам и особенностям здоровья – выкладка разных групп товаров, ротация, замена ценников.
5. Понятные постоянные обязанности и предсказуемые процессы: снижение стресса и равномерное распределение нагрузки в течение дня.
6. Работа рядом с домом: благодаря широкому распространению сети можно найти работу в магазине, расположенном рядом с местом проживания человека с инвалидностью.
7. У работодателей в розничных сетях есть опыт работы с социально уязвимыми категориями: мигранты, пенсионеры, молодые родители, молодежь и люди с инвалидностью.
8. Минимальные требования к коммуникативным навыкам: достаточно помогать покупателям находить товары.

Основные результаты

В 2025 году 52% сотрудников, принятых в магазины по программам Everland, имели ментальные особенности.

Из них:

60% прошли испытательный срок и адаптировались на рабочем месте;

27% еще находятся на испытательном сроке;

13% уволены по собственному желанию (быстрая утомляемость, неготовность к постоянной занятости, не устраивает зарплата);

93% трудоустроенных кандидатов с ментальными особенностями – мужчины, 7% – женщины.

Средний возраст кандидатов с ментальными особенностями – от 18 до 34 лет.

Портрет подходящего кандидата с ментальными нарушениями

– возраст: до 35 лет;

– читает и пишет по-русски;

– хорошо считает и ориентируется в календаре;

– социализирован: понимает правила поведения в общественном месте, выделяет своего руководителя среди сотрудников, не берет для личного пользования товары из торгового зала и т.д.;

– особенности мышления: умеет сортировать предметы по группам, находить сходства и различия между объектами;

- здоровье позволяет работать с пищевыми продуктами без нарушения санитарных норм: например, нет неконтролируемого слюнотечения;
- уверенно сохраняет равновесие, координацию и ориентируется в пространстве.

Задачи сотрудников с ментальными нарушениями в магазине

1. Выкладка товаров: расставляет продукты и товары на полках и витринах.
2. Сборка заказов по онлайн-заявкам: ищет товары по списку, проверяет сроки годности и внешний вид, упаковывает и передает курьеру.
3. Ротация: ставит вперед те товары, у которых срок годности заканчивается раньше, чтобы их купили в первую очередь.
4. Замена ценников: убирает старые и ставит актуальные.

Важно! Сотруднику с ментальными нарушениями будет сложно работать на кассе из-за постоянного общения с покупателями и ответственности за деньги. Это может вызвать стресс и негативно повлиять на эмоциональную стабильность.

Процесс трудоустройства людей с ментальными особенностями

В данном разделе мы расскажем об особенностях инклюзивного найма, который состоит из следующих этапов:

- собеседование с сотрудником (ЦЗН, НКО, психологом);
- собеседование в магазине;
- оформление документов и прохождение медосмотра;
- выход на работу.

Мы подробно остановимся на каждом этапе и поделимся выводами, сделанными в ходе ее внедрения при работе в секторе ритейла.

Общие рекомендации по проведению собеседований:

- говорить спокойно, использовать плавную, размеренную речь;
- следить за психоэмоциональным состоянием кандидата, проявлять эмпатию;
- готовность по ситуации изменить ход собеседования (прервать, перейти к другим вопросам);
- формулировать вопрос более простыми словами, если кандидат его не понял;
- мягко помогать кандидату дополнительными вопросами, избегать давления, если он затрудняется с ответом.

Ключевые аспекты оценки компетенций кандидата:

1. Обучаемость: готов узнавать новое, воспринимать инструкции, адаптироваться к изменениям.
2. Самостоятельность: умеет обслуживать себя, ответственно выполнять задачи.
3. Коммуникация: может установить контакт и вести корректный разговор.
4. Эмоциональная устойчивость: контролирует реакции в стрессовых ситуациях.
5. Физическая форма: справляется с задачами, требующими физических усилий.

Первичное очное собеседование кандидата с сотрудником ЦЗН/НКО/HR компании

Цель: комплексная оценка реалистичности и перспектив трудоустройства кандидата в магазине.

Задачи:

1. Оценить коммуникативные навыки и поведение кандидата в процессе личного общения.
2. Смоделировать типичные рабочие ситуации для анализа профессиональных компетенций.
3. Определить потенциальные риски и барьеры для интеграции.
4. Оценить соответствие кандидата требованиям должности.
5. Подробно проинформировать кандидата о процедуре трудоустройства и рабочих обязанностях.
6. Разработать рекомендации по дальнейшему взаимодействию с кандидатом.

Структура первичного собеседования

Приветствие и знакомство с кандидатом

1. Сбор информации:
 - общие сведения, образование и опыт работы (если есть);
 - информация об инвалидности и особенностях здоровья;
 - предпочтения по условиям труда и расположению магазина;
 - что мотивирует кандидата работать;
 - наличие документов для оформления, контакты близких для форс-мажорных ситуаций.

2. Информирование об обязанностях, правилах работы и оформления, проверка, как кандидат их понял.
3. Моделирование ситуаций (В этом блоке кандидату даются задания, похожие на реальную работу в магазине. По результатам становится ясно, насколько они ему потенциально доступны).
4. Ответы на вопросы кандидата.
5. Завершение интервью, объяснение дальнейших шагов и сроков.

Параметры оценки

Когнитивная сфера: понимание обращенной речи; способность к анализу и синтезу информации; беглость чтения, навыки счета и ориентации в датах/календаре.

Моторная сфера и движение: сохранение равновесия, координация движений, развитие мелкой моторики.

Сенсорное восприятие: распознавание текстуры, формы, цвета, размера, восприятие мелкого шрифта.

Эмоционально-волевая регуляция: реагирование в нестандартных и стрессовых ситуациях.

Примеры практических кейсов

Кейс 1: «Помощь в конкретных ситуациях».

Инструкция: «(Имя кандидата), не могли бы Вы подать мне стакан воды?»

Цель: оценить реакции на просьбу, понимание инструкции, координацию движений.

Кейс 2: «Устранение незапланированного беспорядка».

Инструкция: интервьюер «случайно» роняет стопку бумаги: «Ой, как же так! (Имя кандидата), помогите, пожалуйста, собрать».

Цель: оценить стрессоустойчивость и просоциальное поведение, координацию движений.

Кейс 3: «Сортировка товара (на примере книг)».

Инструкция: «Представьте: вы работаете в магазине и нужно разместить товар на полках (укажите на книги). Возьмите, пожалуйста, вон те книги, принесите их на наш стол (дождитесь, когда кандидат принесет книги). Хорошо. Спасибо! Представим, что книги – это товар, который вам нужно разместить. Пожалуйста, разложите отдельно книги для детей и книги для взрослых; сложите книги в стопку – друг на друга по размеру; покажите, как еще бы вы распределили

книги?» После каждого задания с книгами попросите кандидата обосновать выбор: «Почему вы сделали именно так?»

Цель: оценить способности к категоризации, понимания многосоставной инструкции.

Кейс 4: «Контроль качества и сроков годности».

Инструкция: предложить проверить несколько товаров с разными сроками годности и решить, какие можно продавать.

Цель: оценить внимание к деталям, способность работать с цифровой и текстовой информацией.

Кейс 5: «Воспроизведение и интерпретация правил».

Инструкция: кандидату предлагается прочесть вслух памятку о работе в магазине и объяснить основные пункты своими словами.

Цель: оценить беглость чтения, понимание и интерпретацию письменной информации.

Кейс 6: «Ориентация во времени».

Инструкция: кандидата просят рассказать, как обычно проходит его день с акцентом на времени основных событий: во сколько вы просыпаетесь? с чего начинается ваш день? что делаете дальше? когда обедаете?

Цель: оценить способности к структурированию повествования, ориентации во времени, уровню самоорганизации.

Собеседование в магазине

Главный этап отбора – собеседование с практическими заданиями в торговом зале. Оно позволяет:

- кандидату познакомиться с рабочей средой, оценить силы и снизить тревожность;
- работодателю принять взвешенное решение, увидев реальные навыки кандидата на практике, а не опираясь на стереотипы.

Оптимальная продолжительность: 1,5–2 часа.

Помимо директора магазина, рекомендуется присутствие HR-менеджера или представителя НКО/ЦЗН. Их задачи: наблюдать за процессом собеседования, собирать мнения всех участников, консультировать директора до и во время собеседования.

Сценарий собеседования в магазине предполагает, что директор:

- знакомится с кандидатом, показывает ему магазин и рассказывает о работе;
- задает вопросы кандидату о его навыках, мотивации и предпочтительном графике работы;
- предлагает кандидату выполнить задачи в торговом зале: выкладка товаров, замена ценников, ротация.

Возможные проблемы на этапе отбора и их решения

Ситуация. Нереалистичные представления кандидата о своих возможностях: переоценка – «хочу работать по 12 часов», «хочу сразу стать товароведом»; недооценка – «у меня ничего не получится, у меня же инвалидность».

Варианты решения.

Полное информирование о работе: показать сайт программы трудоустройства и отзывы других сотрудников с инвалидностью, дать памятку (письменную) о работе в магазине, объяснить задачи и как устроен магазин.

Собеседование с практическими заданиями: для кандидата это возможность выполнить реальные задачи, понять, подходят ли ему такие обязанности и нагрузка, познакомиться с работой магазина до принятия решения.

Обратная связь по итогам: сообщить результат собеседования, объяснить причины решения. Это поможет кандидату понять зону роста, исправить ошибки, найти подходящую работу.

Ситуация. Родители на собеседовании отвечают за ребенка (кандидата).

Варианты решения.

Родитель может помочь соискателю найти место проведения собеседования, освоиться в новом пространстве и отыскать интервьюера. Во время собеседования интервьюер задает вопросы лично соискателю, не говорит о нем в третьем лице в его присутствии; родителю лучше находиться в другом помещении или на расстоянии. Если родитель вмешивается в разговор, вежливо попросить дать соискателю ответить самостоятельно. Важно! Чтобы оценить возможности кандидата для работы в магазине, собеседование должно проходить именно с ним. После собеседования можно рассказать родителю об условиях работы и процессе трудоустройства, ответить на вопросы и запросить необходимые документы. Стоит подробно разъяснить все моменты – это может успокоить волнение родителя.

Ситуация. Директор магазина испытывает тревогу относительно трудоустройства людей с ментальными нарушениями.

Варианты решения.

Показать успешные примеры: видео с работой таких сотрудников в других магазинах сети, отзывы директоров с положительным опытом.

Обучить и поддержать: дать готовые материалы по общению и адаптации сотрудников, научить основам инклюзивного взаимодействия (алгоритмы отбора и адаптации).

Обеспечить поддержку HR и психологов при вопросах/кризисных кейсах.

Директор принимает решение после собеседования, где на практике можно увидеть реальные навыки кандидата и понять вероятность успеха интеграции.

В программу отбираются только те директора, которые сами проявили интерес, без принуждения.

Ситуация. Загруженность кандидатов другими активностями (кружки, спорт, творческие группы и т.д.).

Решение. Многие люди с ментальными особенностями регулярно ходят на кружки, творческие студии или занимаются спортом. При планировании нагрузки это важно учитывать. Если возникает конфликт интересов, то нужно объяснить преимущества трудоустройства: собственный доход, независимость и полезные жизненные навыки.

Ситуация. Неподходящий график – планирование длинной смены (6-8 часов) без учета приема лекарств и их влияния на самочувствие. Последствия: человек сильно устает, перегружается эмоционально и физически, больше ошибается.

Варианты решения.

На собеседовании узнать у кандидата или его родителя удобное время для работы и график приема лекарств.

Информировать директора магазина об особом графике и его причинах.

Начинать работу с коротких смен (до 4 часов). Увеличивать время работы после полной адаптации (не ранее 3-5 месяцев) и при отсутствии противопоказаний в ИПРА (в соответствии с группой инвалидности).

Ситуация. У кандидата низкая мотивация к труду.

Варианты решений.

Этап первичного собеседования.

Узнать мотивацию кандидата. Спросить, чем его привлекает эта работа, чего он ждет от нее, руководства и коллектива. Вопросы об этом можно задать до рассказа о вакансии и после. Так вы увидите, повлияла ли информация о вакансии на его мотивацию. Часто после рассказа у кандидата появляется

интерес к самостоятельности и заработку. Важный признак: если кандидат так и не проявил заинтересованность в работе, то на вакансию он не подходит.

В процессе работы:

1. Регулярный мониторинг. Часто разговаривать с сотрудником и наблюдать за его работой. Обращать внимание на демотивирующие факторы: не нравятся условия или правила работы, тяжело соблюдать график, давление со стороны родных (например, родственникам не нравится, что сотрудник меньше помогает по дому) и др.;
2. Устранение негативных факторов. При выявлении проблем принять адресные меры: изменить график работы, объяснить родным, почему для сотрудника может быть важен труд;
3. Подкрепление позитивного опыта. Через одобрительную обратную связь акцентировать внимание на успехах и сильных сторонах сотрудника;
4. Закрепление понимания преимуществ работы и заработка. Пояснить, что работа может помочь самостоятельно накопить на желаемую покупку: новый телефон, компьютер и т. д.;
5. Если у сотрудника снижается интерес к работе, надо активнее привлекать наставника, директора или HR для помощи.

Оформление

Возможные проблемы на этапе оформления и их решения

Ситуация. Кандидаты часто боятся оформлять документы для трудоустройства, особенно онлайн. Обычно это связано с прошлым негативным опытом или случаями мошенничества. Из-за этого они могут задавать много уточняющих вопросов, выражать сомнения, опасаться или отказываться от онлайн-процедур.

Варианты решения.

Четкая инструкция: подготовить простую памятку с шагами оформления, указать полный список документов.

Поддержка и разъяснения: HR и директор должны быть готовы отвечать на вопросы, при необходимости – помочь загрузить документы в систему.

Привлечение родственников: подключить помощь родных к сбору и подготовке документов.

Ситуация. Кандидат может предоставить не все документы сразу (например, военный билет, трудовую книжку, реквизиты карты). На их сбор или восстановление потребуется дополнительное время.

Варианты решения.

На первичном собеседовании уточнить у кандидата или его родителя, есть ли все нужные документы для оформления.

Сразу начать оформление недостающих документов, чтобы не терять времени.

Дополнительно объяснить требования к наличию военного билета/приписного свидетельства, т. к. инвалидность не делает работника невоеннообязанным.

Ситуация. Обязательный медосмотр. (Для работы в торговле продуктами питания всем сотрудникам (независимо от инвалидности) нужна действующая медкнижка. Все расходы на медосмотр работодатель берет на себя. Процесс часто занимает от недели до месяца. Из-за этого выход на работу откладывается, а кандидат может начать нервничать.

Варианты решения.

На собеседовании важно рассказать о медосмотре: зачем он нужен, какие этапы включает и сколько времени займет. Это снизит тревожность кандидата.

Предупредить кандидата, что при диагнозе «шизофрения» психиатр может не допустить к работе в магазине.

Адаптация

Адаптация нового сотрудника длится минимум 3 месяца. За это время он должен научиться соблюдать правила поведения в магазине, освоить общение с коллегами и покупателями, самостоятельно и эффективно выполнять рабочие задачи.

Возможные проблемы на этапе адаптации

Ситуация. В ходе адаптации наставник или руководитель может необъективно воспринимать сотрудника с инвалидностью. Это часто проявляется следующим образом.

Негативная дискриминация – предвзятое отношение к сотруднику с инвалидностью из-за особенностей его здоровья. Например, его навыки и умения не признают, права и возможности ограничивают без причин, общение с ним игнорируют, провоцируя изоляцию.

Позитивная дискриминация – предоставление преимуществ или снисхождений, основанных не на реальных достижениях, а на снисходительном отношении к статусу инвалидности. Например, использование инфантилизирующих оценок («Какой ты у нас молодец!»); постоянное игнорирование ошибок в работе; систематическое выполнение задач вместо сотрудника.

Оба вида дискриминации влияют на объективную оценку работы сотрудника. Они создают нездоровую атмосферу в коллективе, подрывают профессиональный рост и развитие сотрудника, мешают полноценному вхождению в коллектив.

Варианты решений.

Предоставить сотрудникам, которые будут работать с новичком, обучающие материалы по правилам общения с людьми с инвалидностью.

Заранее рассказать наставнику и директору об особенностях здоровья нового сотрудника, дать рекомендации от психолога/HR, как лучше всего взаимодействовать с ним.

Показать примеры успешной работы: статьи, видео и т.д., где директора других магазинов рассказывают, как они помогли сотрудникам с ментальными особенностями адаптироваться и стать эффективными членами команды.

Обратиться за поддержкой к HR и психологам в кризисных ситуациях.

Ситуация. Сотрудник с ментальными нарушениями не справляется с работой. Это проявляется в:

- низкой производительности: работает медленно, с ошибками;
- нарушении дисциплины: уходит с работы раньше времени, резко реагирует на замечания;
- манипулятивном поведении: сотрудник начинает работать хуже, когда наставника нет рядом, объясняет ошибки своей инвалидностью.

Варианты решений.

Регулярная обратная связь. Чтобы сотрудник адаптировался, важно давать ему конструктивную обратную связь (ОС). Если молчать из-за боязни обидеть, проблемы только усугубятся. Человек не сможет исправить ошибку, если не знает о ней.

Принципы эффективной ОС:

- указывать на конкретные ошибки: четко говорить, что не так, и как исправить;
- сохранять спокойный тон, без перехода на личности;
- говорить просто и понятно, избегать сложных выражений, например, не «мартышкин труд», а «эта работа не нужна», не «непочатый край», а «задач очень много».
- давать обратную связь регулярно – это помогает вовремя решать проблемы;
- спокойно хвалить за успехи – это мотивирует.

Корректная постановка задач сотруднику.

Конкретика: говорить четко (без общих слов) – что сделать, как и когда.

Инструктаж: объяснить точно, что делать после завершения задачи. Например, «Когда разложите товары, подойдите ко мне за новым заданием».

Наглядность: продемонстрировать правильное выполнение задачи 2–3 раза.

Проверка понимания: попросить повторить задачу: «Расскажи, что нужно сделать?», «Какие полки нужно проверить?», «Что будешь делать после завершения задачи?»

Самоконтроль: привлечь сотрудника к оценке работы, спросить: «Как думаешь, хорошо ли справился?»

Совместная работа: выполнить первые задачи параллельно с сотрудником, показать пример.

Зона ответственности: начать с 1–2 простых задач или 1 зоны работы (например, только выкладка ценников или только молочный отдел). Постепенно увеличивать сложность.

Контроль скорости: когда сотрудник освоит задачу, обратить внимание на темп выполнения, устанавливать реальные требования.

Поддержка: четко назвать сотрудника, к которому нужно обращаться с вопросами.

Промежуточные результаты: регулярно проверять работу сотрудника. Первая неделя: подходить каждые 20–30 минут, далее – увеличивать интервалы.

Контроль и мониторинг

Важно, чтобы в процессах наблюдения участвовали директор магазина, наставник, HR (частота касаний: первый месяц – один раз в неделю, далее – один раз в две недели).

Поддержка внешнего наставника. В качестве наставника можно привлечь специального психолога, педагога-дефектолога, социального работника или родителя.

Важно! Внешний наставник не работает за сотрудника и не находится рядом всю смену, а периодически посещает рабочее место, наблюдает, получает обратную связь и дает рекомендации по улучшению взаимодействия с сотрудником.

Ситуация. Сотрудник с ментальными нарушениями часто начинает беседы на темы, не связанные с работой, и отвлекает себя и коллег. Переступает личные границы: например, обнимается с покупателями и коллегами, задает вопросы о частной жизни.

Варианты решения.

Дать четкую обратную связь – не игнорировать проблему. Сотруднику необходимо спокойно и доброжелательно объяснить, почему какие-то правила общения являются приемлемыми, а какие-то нет.

Корректно прекращать непродуктивные обсуждения, спорные или эмоционально заряженные темы (политика, религия, личная жизнь). Хорошая

тактика – вежливо сказать: «Я не готов(а) сейчас это обсуждать», и перевести разговор на рабочие задачи.

Для лучшей адаптации сотрудника назначьте наставника из числа опытных и терпеливых сотрудников (мужчину или взрослую женщину), который на своем примере покажет, как правильно общаться в рабочем коллективе.

Ситуация. Сотруднику с ментальными нарушениями сложно следить за временем: он не понимает длительность задач, путается в графике, опаздывает или задерживается после смены, забывает делать перерывы. В результате через 2–3 часа работы падает концентрация внимания и появляются ошибки.

Варианты решения.

Настроить будильник или таймер с понятными сигналами для обозначения начала и конца перерывов, завершения рабочего дня.

Подключить наставника, чтобы он мягко напоминал о времени перерывов и контролировал график работы.

Привлечь членов семьи для помощи в настройке будильников сотруднику или в случае необходимости для созвона с ним, чтобы убедиться, что он пришел на работу или закончил смену.

Объяснить, что своевременные перерывы помогают сохранить энергию, восстановить концентрацию и работать более эффективно, без переутомления.

Ситуация. Смена директора магазина – это стресс для сотрудника с ментальными нарушениями. Т.к. он сильно привязывается к установленному распорядку и знакомому руководителю, который понимает его особенности. Появление нового начальника разрушает этот предсказуемый мир. В результате сотрудник может стать тревожным, замкнутым, менее продуктивным и эмоционально неустойчивым.

Варианты решения.

За 1–2 недели простыми словами объяснить сотруднику, что будет новый директор или поменяется магазин, почему это происходит, что хорошего в изменениях (например, работа будет ближе к дому или у руководителя больший опыт взаимодействия с людьми с ментальными особенностями).

Рассказать новому руководителю об особенностях сотрудника и дать краткие инструкции по взаимодействию.

В период адаптации не менять расписание и обязанности сотрудника. Это поможет ему контролировать ситуацию и чувствовать себя в безопасности.

Зоны развития

1. Создание для соискателей с ментальными нарушениями центров, программ обучения и профессиональной подготовки к работе в розничных сетях (на базе ссузов/вузов/СОНКО).

Данная программа подготовки должна:

- проходить в офлайн-формате;
- преимущественно состоять из выполнения практических задач, максимально приближенных к рабочему функционалу в торговом зале;
- учитывать особенности бизнес-процессов розничных сетей.

2. Увеличение количества розничных сетей и торговых точек, готовых к участию в программах инклюзивного найма; расширение географии проекта; комплексная подготовка нанимающих команд работодателя к развитию инклюзивных команд.

3. Комплексные системные программы по массовому трудоустройству людей с ментальными нарушениями в розничные сети, запущенные в сотрудничестве бизнеса и региональных операторов (ЦЗН, ссузы, вузы, НКО, «Абилимпикс» и др.).

Карпова Надежда Алексеевна, психолог РБОО «Центр лечебной педагогики»

Захарова Елизавета Сергеевна, психолог РБОО «Центр лечебной педагогики»

ПРАКТИКА «ГАСТРОНОМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬНАЯ ПЛОЩАДКА (ГАМП)»

Аннотация

В статье представлена практика ГАМП (Гастрономическая модельная площадка) РБОО «Центр лечебной педагогики». В ГАМПе обучаются кулинарным навыкам молодые люди от 18 до 45 лет с разной выраженностью ментальных нарушений и разными нозологиями: интеллектуальная недостаточность от легкой до тяжелой степени выраженности, расстройства шизофренического спектра, аутистического спектра (далее РАС), генетические нарушения, эпилепсия, нарушения опорно-двигательного аппарата. Главной целью практики является трудовая подготовка молодых людей и включение их в различные формы трудовой занятости в области кулинарии. Для этого важно осуществлять формирование трудовых и жизненных компетенций, развивать профессиональную мотивацию и помогать в поиске рабочих мест. В статье описываются условия, благодаря которым ГАМП способствует решению этих

задач: кухня с профессиональным оборудованием, мультидисциплинарная команда специалистов, обучение в реальном рабочем процессе, неоднородные рабочие команды. Представлены результаты практики, которые, в первую очередь, выражаются в ежегодном росте сформированности профессиональных навыков студентов и формировании у них рабочей мотивации, ответственности.

Информация об авторах

Карпова Надежда Алексеевна: психолог, нарративный практик, работает со взрослыми людьми с ментальными нарушениями с 2010 года. Сфера профессиональных интересов – трудовое обучение людей с выраженными ментальными нарушениями, развитие их жизненных компетенций, эмоционально-волевой сферы, навыков рефлексии. В ГАМПе руководит исследовательским проектом по оценке эффективности практики.

Захарова Елизавета Сергеевна: клинический психолог, экзистенциально-гуманистический терапевт, руководитель группы ГАМП в РБОО «Центр лечебной педагогики». Работает со взрослыми людьми с ментальными нарушениями с 2020 года. В своей работе считает важным формировать для ребят среду, в которой можно почувствовать себя нужным, значимым, обрести свое «место».

Представление практики

ГАМП – это практика обучения молодых людей с ментальными нарушениями (мы называем их нашими студентами) профессиональным кулинарным навыкам в условиях инклюзивной мастерской.

Цель нашей практики – трудовая подготовка молодых людей с психическими нарушениями и включение их в различные формы трудовой занятости в области кулинарии.

О различных формах занятости мы говорим потому, что потенциальные возможности у наших студентов не одинаковы. Не всех их мы готовим к работе на открытом рынке труда. Но работа может быть организована по-разному: как в форме традиционного трудоустройства, так и в форме полезной трудовой деятельности в защищенной инклюзивной мастерской.

Целевые группы практики

Основной целевой группой практики являются взрослые люди с психическими нарушениями различных нозологий: интеллектуальная недостаточность от легкой до тяжелой степени выраженности, расстройства шизофренического спектра, РАС, генетические нарушения, эпилепсия, нарушения опорно-двигательного аппарата.

Также наши студенты различаются:

а) с точки зрения текущего уровня автономии:

- с низким уровнем автономии и высокой нуждаемостью в сопровождении (возможная форма трудовой занятости для них – полезная занятость в инклюзивной мастерской);
- с достаточно высоким уровнем автономии и непостоянной нуждаемостью в сопровождении (возможная форма трудовой занятости для них – сопровождаемая трудовая деятельность на открытом рынке труда).

б) с точки зрения опыта трудовой занятости:

- не имеющие опыта профессионального обучения и трудовой занятости;
- имеющие опыт профессионального обучения, но не имеющие трудовой занятости;
- имеющие неудачный опыт профессионального обучения и трудовой занятости.

Проблемы, с которыми сталкивается эта целевая группа

1. Трудности в усвоении профессиональных навыков, обусловленные интеллектуальными и психоэмоциональными нарушениями. Для этой группы, как правило, не подходят традиционные методы обучения и фронтальные уроки;
2. Дефицит жизненных компетенций (социальных, бытовых, коммуникативных), помогающих успешно осуществлять трудовую деятельность;
3. Неустойчивость профессиональной мотивации, проявляющаяся в частых отказах от обучения или варианта трудовой занятости при столкновении с первыми трудностями;
4. Потребность в особых условиях для осуществления трудовой деятельности, которые не созданы на рынке труда;
5. Как следствие – социальная эксклюзия.

Таким образом, задачами для работы с этой целевой группой выступают:

- формирование профессиональных навыков;
- формирование жизненных компетенций и автономии, необходимых для успешного осуществления трудовой деятельности;
- формирование готовности к работе и профессиональной мотивации;
- поиск или организация подходящих мест трудовой занятости.

Немного раскроем последнюю задачу. Часто рынок труда не готов к интеграции людей с психическими нарушениями, а спрос на места в

инклюзивных мастерских превышает предложение. Когда работник не может выйти на открытый рынок труда или найти занятость вовне, наша мастерская сама становится для него пространством социальной занятости.

Еще одной целевой группой практики являются семьи молодых людей. Социальная эксклюзия одного из членов семьи сказывается на качестве жизни всей семьи, так как родители вынуждены думать об организации времяпрепровождения взрослого ребенка. С ростом автономии человека с ментальными нарушениями растет качество жизни всей его семьи.

Краткое описание практики

В настоящий момент в ГАМПе обучаются 30 человек от 18 до 45 лет.

Обучение осуществляется в условиях реальной кухни с профессиональным оборудованием. Кухня включает в себя зону холодного цеха (где обрабатываются и нарезаются продукты), зону горячего цеха (где происходит их тепловая обработка) и зону мойки. Рядом располагается зал, где студенты учатся навыкам уборки помещения и обслуживания посетителей. Пространство кухни адаптировано для обучающихся благодаря визуальным опорам.

В ГАМПе реализуются две формы обучения: обучение, непосредственно направленное на формирование навыков (мастер-классы), и обучение в реальном рабочем процессе (приготовление обеда). В первой половине дня проходит совместное приготовление обеда, во второй – мастер-классы, направленные на формирование и отработку конкретных кулинарных и кондитерских навыков, а также тренинговые занятия по формированию социальных навыков. Важное место в середине дня занимает совместный обед, на котором студенты и преподаватели (включая педагогов из других групп) дегустируют приготовленные блюда.

Обучение на кухне осуществляется мультидисциплинарной командой специалистов: мастерами производственного обучения (профессиональными поварами), педагогами, психологами, дефектологами с привлечением волонтеров.

Студенты обучаются по индивидуальному плану, который определяется их уровнем самостоятельности в применении профессиональных навыков и зоной ближайшего развития. Мониторинг сформированности навыков происходит ежегодно с помощью специально разработанного инструмента - «Чек-лист профессиональных навыков».

Среди студентов можно выделить три группы. *Первая группа* – это студенты, которые только осваивают кулинарные навыки, и у них в расписании есть только учебные часы. *Вторая группа* – это студенты, которые научились выполнять некоторые операции самостоятельно или с минимальной поддержкой, поэтому в их расписании есть и учебные, и рабочие часы: время, когда они получают опыт реального выполнения рабочих задач. И, наконец,

третья группа – это студенты, которые заняты исключительно в рабочих процессах: приготовлении еды, мытье посуды, уборке зала.

Каждый день студенты и педагоги работают единой командой, в которую входят студенты из всех этих трех групп: с разным уровнем нарушений и разным уровнем сформированности навыков. Это позволяет распределить между ними внимание сопровождающих, а также задачи разной сложности. Обычно работает команда, в которую входят повар, от 3 до 5 сопровождающих (среди которых обязательно есть психолог), и 8-12 студентов с разным уровнем самостоятельности в применении кулинарных навыков. В соответствии с уровнем самостоятельности 1–2 студента работают с индивидуальным сопровождением, 4–8 – в мини-группах (по 2–4 человека с поддержкой одного сопровождающего). И, наконец, несколько студентов работают самостоятельно или с минимальной поддержкой.

Преимущества практики

Включение студентов в профессиональную среду и в реальные рабочие процессы способствует формированию устойчивой профессиональной мотивации. Так как все студенты являются частью общего процесса, то даже не самый значительный вклад в общее дело (например, помочь принести что-то для работы) имеет очевидную ценность. Поэтому студенты быстро начинают чувствовать себя нужными. Кроме того, такая организация учебного процесса позволяет избежать или значительно смягчить трудности переноса навыков из искусственно созданных условий в условия реальной работы.

Отдельным преимуществом нашей организации учебного процесса мы считаем неоднородность рабочих команд, включение туда студентов с разным уровнем автономии. Благодаря этому у нас получается не только грамотно распределить рабочие задачи и внимание сопровождающих, но и способствовать личностному развитию участников. Студенты начинают тянуться за успешными участниками мастерской, а те, в свою очередь, учатся терпимости и взаимопомощи.

Мы работаем единой командой и стараемся выстраивать такие отношения, которые были бы опорой для участников. Например, бывают случаи, что у студента плохое настроение, нет мотивации работать или учиться, но он все равно едет в мастерскую, потому что знает, что там есть люди, которые его ждут и готовы поддержать.

Еще одним преимуществом нашей практики является продуманный мониторинг сформированности профессиональных навыков, позволяющий выстраивать индивидуальные планы для студентов. Мы разработали инструмент мониторинга «Чек-лист профессиональных навыков». Для того, чтобы результаты оценивания были более объективными, мы проводим установочную встречу перед началом оценивания, каждого студента

независимо оценивают три человека: результаты их оценки сравниваются и анализируются.

Основные результаты

– Рост профессиональных компетенций.

В первую очередь результатом нашей практики является постоянный рост профессиональных компетенций студентов. Мы проводили мониторинг сформированности навыков на целевой группе студентов с помощью инструмента «Чек-лист профессиональных навыков» раз в год с 2022 года по настоящее время. Целевая группа студентов за это время менялась, но рост сформированности навыков неизменно наблюдался у большей части студентов. В 2023 году положительную динамику продемонстрировали 78% студентов, включенных в целевую группу (18 из 23), в 2024 году – 67% (12 из 18), а в 2025 – 86% (24 из 28) [1;3;4].

– Рост жизненных компетенций.

Для подготовки к трудовой деятельности также очень важно отслеживать рост жизненных компетенций студентов. В 2022–2023 годах нами проводилось исследование динамики автономии и сформированности жизненных компетенций с помощью опросника «Оценка степени самостоятельности лиц с нарушениями психических функций и необходимого им сопровождения», разработанного и апробированного ФБГУ «Федеральный научно-образовательный центр медико-социальной экспертизы и реабилитации им. Г.А. Альбрехта» Минтруда РФ [5]. Тогда положительную динамику продемонстрировали 44% студентов целевой группы (10 из 23) [3;4]. Данная методика оценивает очень широкий спектр компетенций, необходимых для самостоятельной жизни, а процедура ее проведения весьма трудоемка. В настоящий момент мы разрабатываем чек-лист социальных компетенций, необходимых для успешной трудовой деятельности, для того чтобы иметь возможность систематически проводить мониторинг внутри мастерской.

– Формирование профессиональной мотивации.

Для того, чтобы оценить мотивационные аспекты, влияющие на готовность наших студентов к работе, в 2025 году мы проводили опрос среди наших студентов методом полуструктурированного интервью. Многие студенты в своих ответах на вопрос, зачем они приходят в ГАМП, говорили об ответственности, например: «Чтобы не подводить никого... Подводить – это прямо жестко». Студенты отмечают разницу между приготовлением еды в ГАМПе и для себя. В ГАМПе готовить проще, потому что это «для других», а в доме для себя «бывает лень готовить». «В ГАМПе легко готовить – когда просят, а дома – ну это совсем другое дело».

Важно, что многие студенты показывают разную степень ответственности непосредственно перед работой и перед учебой. Вот что говорит один из наших

студентов, у которого есть рабочие часы: «Студент он как: пришел, отучился и уехал. А работник, он приехал, он должен отработать свои часы. Вот я отрабатываю свои часы. Вот я завтра приеду как работник, я отработаю свои часы и уеду со спокойной душой».

– *Трудовая занятость.*

В настоящий момент одна наша выпускница трудоустроилась на открытый рынок труда [2]. Три студента трудоустроены внутри мастерской благодаря применению правил выполнения квоты для приема на работу инвалидов (п. 6 ч. 3 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 30 мая 2024 г. № 709). У более чем половины студентов ГАМПа (17 из 30) есть постоянные рабочие часы, то есть, время, когда они самостоятельно или с некоторой поддержкой выполняют рабочие обязанности внутри мастерской.

Результаты, полученные нами к настоящему моменту исследования эффективности практики, будут представлены в нашем готовящемся к публикации пособии «Технологии обучения молодых людей с психическими нарушениями профессиональным кулинарным навыкам».

Зоны развития

На настоящий момент мы выделяем три направления, в которых важно развивать нашу практику.

1. Разработка системы мониторинга социальных навыков студентов и ежегодное проведение такого мониторинга. Это важно, поскольку сформированность жизненных компетенций влияет на готовность к работе не менее, а иногда и более, чем сформированность профессиональных компетенций.
2. Включение семей и ближайшего окружения студентов в оценку эффективности практики. Это важно, поскольку кулинарные навыки – часть повседневной жизни человека, и наиболее эффективные результаты могут быть достигнуты при сотрудничестве с людьми, влияющими на студентов в повседневной жизни.
3. Работа с рынком труда, поиск мест трудовой занятости вне ГАМПа. Помимо того, что кейсы трудоустройства людей с ментальной инвалидностью на открытом рынке важны для изменений общества, только если наши студенты будут трудоустраиваться вне мастерской, ГАМП сможет в полной мере расширяться и развиваться, принимая новых участников.

Список литературы:

1. Захарова Е. С., Карпова Н. А. Формирование профессиональных кулинарных навыков в условиях инклюзивной мастерской // в сборнике «Актуальные вопросы обеспечения условий инклюзивного образования в Российской

Федерации. Материалы VII Международной практической конференции». М., 2023. С.282–287

2. Карпова Н. А., Егорова А. В., Захарова Е. С., Колокольников В. Н. Динамика сформированности профессиональных навыков и степени самостоятельности лиц с психическими нарушениями в инклюзивной кулинарной мастерской ГАМП («Гастрономическая модельная площадка») в РБОО «Центр лечебной педагогики». Описание случаев [Электронный ресурс] // *İnklüziv təhsildən inklüzivcəmiyyətə (İTİC-2024) II Beynəlxalq elmi-praktik konfrans*. Bakı, 2024. 424 səh. URL: https://bsu-uni.edu.az/uploads/Meqaleler%20İnklüziv_Tehsil.pdf (дата обращения: 22.04.2024).

3. Карпова, Н.А., Егорова, А.В., Захарова, Е.С. Подготовка к трудовой деятельности молодежи с психическими нарушениями в рамках гастрономической модельной площадки (ГАМП): оценка эффективности программы обучения. Психолого-педагогические исследования, 16(3), 2024. С. 197–210. <https://doi.org/10.17759/psyedu.2024160312>

4. Организация профессионального обучения кулинарии молодых людей с психическими нарушениями. Опыт Гастрономической модельной площадки (ГАМП) РБОО «Центр лечебной педагогики» [Электронный ресурс] / под ред. Марианны Орликовой. – М. : Теревинф, 2024. – 142 с. URL: https://www.osoboepravo.ru/files/book/file/professionalnoe_obuchenie_kulinarii.pdf (дата обращения: 30.08.2025)

5. Сиснева М.Е., Евменчикова Т.Д., Битова А.Л., Островская М.И. Разработка и апробация опросника степени самостоятельности лиц с нарушениями психических функций и необходимого им сопровождения // *Особый ребенок. Исследования и опыт помощи* / Вып. 12: науч.-практ. сб. М.: Теревинф, 2021. С. 115–146.

Корнеева Евгения Алексеевна, рекрутер проекта по сопровождаемому трудоустройству АНО «Центр социальной и правовой помощи «Старт в будущее», региональный координатор игр живого действия в Калужской области, магистрант КГУ им. К.Э. Циолковского, направление 44.04.01. «Педагогическое образование. Организация и администрирование в образовании»

ОТ ИЗОЛЯЦИИ К ПРОФЕССИИ: КАК КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД ПОМОГАЕТ ПОДРОСТКАМ НАЙТИ СВОЙ ПУТЬ

Аннотация

В статье рассматривается опыт реализации практико-ориентированной работы, направленной на решение проблем социализации подростков и молодых людей,

в том числе с опытом неудач в социальной интеграции и с ОВЗ. Описывается комплексный подход, сочетающий развитие профессиональных ориентаций, базовых трудовых навыков (гибких навыков) и создание поддерживающего сообщества для формирования осознанной жизненной траектории участников.

Информация об авторе

Корнеева Евгения Алексеевна – студентка Калужского государственного педагогического университета имени К.Э. Циолковского и игротехник в АНО «Старт в будущее».

Ее личная и профессиональная траектория является ярким примером эффективности программ поддержки и наставничества. Евгения пришла в проекты АНО «Старт в будущее», будучи воспитанницей детского дома, и на собственном опыте узнала о трудностях социализации и подготовки к самостоятельной жизни. Получая образование в учреждении начального профессионального образования, она сделала осознанный выбор – вернуть полученную поддержку, начав свой путь в качестве волонтера-наставника для детей, оказавшихся в сложных жизненных ситуациях. Пройдя обучение на игротехника, Евгения стала активным и ключевым участником проектов по подготовке детей с сиротским опытом к самостоятельной жизни. Ее творческий и методический вклад значительно расширил границы деятельности организации. Она является автором и разработчиком заданий для конкурса «Стартбатл», который из локальной инициативы вырос в масштабное межрегиональное событие, позволяющее подросткам проявлять свои способности и развивать ключевые компетенции. Сегодня в рамках проекта сопровождаемого трудоустройства Евгения Алексеевна успешно выполняет функции рекрутера, помогая молодым людям найти свою первую работу и уверенно войти в профессиональное сообщество. Соединяя в работе личный опыт, практические знания и глубокое понимание проблем, с которыми сталкиваются участники проекта, Евгения Корнеева наглядно демонстрирует, как собственная история преодоления может стать самым действенным инструментом помощи другим.

Для подростков, особенно сталкивающихся с трудностями в социализации или имеющих опыт психологических неудач, выбор профессионального пути кажется непосильной задачей. Современный рынок труда требует не только знаний, но и целого набора «гибких навыков», осознанности и умения строить свою карьеру. Система образования часто не справляется с этой задачей, порождая болезненный разрыв между установкой на инклюзию и усредненными требованиями к ученикам. Преодолеть этот разрыв призваны практики «На старте карьеры» и «Навигатор успеха», реализуемые АНО «Старт в будущее».

Главная цель наших программ – не просто профориентация, а создание целостной системы поддержки, которая помогает подросткам с опытом социальной неуспешности подготовиться к реалиям взрослой жизни. Мы стремимся трансформировать их травмирующий опыт в осознанную и уверенную траекторию развития, создав прочный фундамент для успешной социализации.

Наша работа изначально была ориентирована на самых уязвимых: подростков и молодых людей, испытывающих трудности с социализацией, воспитанников центров содействия семейному воспитанию, учащихся с особенностями развития, влияющими на обучение. Со временем в проекты стали активно включаться и их более успешные сверстники из обычных школ, что обогатило среду и сделало ее по-настоящему инклюзивной.

Мы создаем безопасное и насыщенное образовательное пространство, где можно пробовать, ошибаться и учиться без страха. Программа построена на практике: от игровых тренингов, где в формате структурированного общения развиваются навыки коммуникации до реальных профессиональных проб и стажировок в мастерских и на предприятиях. Ключевой особенностью является смешанный состав групп, где обычные школьники невольно становятся наставниками для тех, кто нуждается в поддержке, развивая эмпатию, а последние чувствуют себя включенными в социум.

Преимущества (сильные стороны)

- Комплексность: мы работаем не с одним навыком, а с личностью в целом, сочетая передачу знаний, развитие soft skills и их применение в реальных условиях.
- Безопасность и инклюзивность: интерактивные форматы снижают тревожность, что критически важно для участников, для которых традиционное обучение – стресс.
- Ориентация на практику: вариативность форматов и акцент на «пробу пера» позволяют каждому найти свой способ восприятия информации и поверить в свои силы, даже если первая попытка оказалась неудачной.
- Эффект сообщества: группа становится микромоделью общества, где учатся договариваться с разными людьми, а ценность каждого участника становится очевидной.

Основные результаты

Наши усилия приносят измеримые плоды. Согласно данным на октябрь 2024 года, готовность к самостоятельной жизни у выпускников выросла на 80%. Всего 15% участников теперь ориентированы на быстрый заработок, в то время как 60% планируют свои каникулы с прицелом на перспективное трудоустройство. Мотивация к освоению нового значительно возросла, а 40% участников отметили повышение качества своей жизни.

Но за цифрами стоят человеческие истории. Одна из участниц, мечтавшая стать пекарем, благодаря долгой поддержке в мастерской и на рабочем месте смогла преодолеть трудности с производительностью и стала компетентным специалистом. Другая девушка, не сумевшая сразу стать швеей, нашла себе работу по силам, а навык шитья превратила в волонтерский вклад, помогая дому престарелых. Это показывает, как полученный опыт формирует не просто работника, а активного и жизнестойкого члена общества.

Анализируя пройденный путь, мы видим и точки для будущего роста. Во-первых, это помощь в интеграции полученного в «безопасной среде» опыта вхождения в реальную жизнь с ее хаотичными правилами. Во-вторых, мы планируем расширять работу с молодыми людьми с инвалидностью, для которых вопрос трудоустройства часто закрыт формальными заключениями. Наконец, наша задача – систематизировать и усилить эффект внутреннего наставничества в группах и масштабировать успешную модель на другие образовательные учреждения.

Опыт доказывает: осознанная профессиональная траектория строится не на информации о вакансиях, а на сложном процессе личностного роста. Именно такой комплексный подход – когда подросток одновременно получает знания, развивает навыки, применяет их на практике и чувствует поддержку – позволяет добиться реальных изменений в его самоощущении и построить будущее, основанное на уверенности и смысле.

ПРАКТИКА «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»

Миллаев Данил Георгиевич, педагог-координатор, администратор площадки АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"», специалист по социальной реабилитации ГБУ ДСП "ГУРЬЕВСКИЙ».

ВКЛЮЧЕНИЕ В ТРУД: ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ

Аннотация

Статья посвящена описанию практического опыта организации и развития системы трудовой занятости молодых людей с ментальными и иными особенностями на базе трудовых мастерских. Автор рассматривает ключевые этапы включения участников в трудовой процесс: от первичного знакомства через День открытых дверей и пробные смены до двухмесячной стажировки и полноценной работы. Особое внимание уделено наблюдению за уровнем мотивации и поведением участников, а также формированию индивидуального «портрета работника» как основы для успешной профессиональной адаптации.

Отдельный раздел посвящен роли наставников и равных наставников в обучении и сопровождении участников. Автор подчеркивает важность соблюдения оптимального соотношения числа работников и наставников, чтобы сохранить качество обучения и позитивный эмоциональный климат в коллективе. Предложена модель развития института равных наставников с системой регулярного обучения, поощрений и повышением их статуса в команде.

В статье представлен взгляд «изнутри» на работу трудовых мастерских: раскрываются сильные стороны действующей практики, обозначаются ее уязвимости и пути развития. Материал может быть полезен специалистам, работающим в сфере инклюзивного трудоустройства, наставничества и сопровождения молодых людей с особыми образовательными потребностями.

Статья подготовлена в рамках проекта «Практика «Обычное дело»: масштабирование и тиражирование», поддержанного Фондом президентских грантов

Информация об авторе

Свой путь в профессию я начал еще со школьных лет. Мы помогали пожилым людям, многодетным семьям и матерям-одиночкам – готовили еду, убирали, покупали продукты. Это была наша обязанность: мы брали шефство над определенными семьями и регулярно оказывали им помощь. Посещая семьи с детьми, мы видели, с какими трудностями они сталкиваются, а если в семье был ребенок с инвалидностью, то особенно тяжело было наблюдать, как многое для него недоступно. Уже тогда появилось желание помочь по-настоящему,

облегчить жизнь таких детей – пусть на тот момент это было еще наивное стремление.

После службы в армии я осознанно начал работать с трудными подростками. Вместе с коллегами мы посещали тюрьмы, колонии и спецприемники, помогали в поиске пропавших детей: находили их и возвращали в семьи. В процессе работы я понял, что мне не хватает профессиональных знаний, и стал учиться, чтобы получить компетенции для работы не только с трудными подростками, но и с детьми с особенностями развития.

Впервые с ребенком с ментальными особенностями я столкнулся, когда мы помогали одной семье. Именно тогда у меня возник вопрос: как можно оказывать помощь профессионально, а не просто из добрых побуждений.

Были разные периоды – семья, дети, бизнес. Как и многие в нулевые, я пытался выжить, но сердце все равно тянуло к делу помощи и заботы о тех, кто в этом нуждается.

Я получил профессию в Университете Иоанна Богослова по специальности «Социальный психолог» и стал искать место, где смогу применить свои знания и навыки. Придя на собеседование в ДСП «Гурьевский», познакомился с руководителем и впервые услышал о современных методиках сопровождения молодых людей во взрослую и самостоятельную жизнь. Тогда я понял: именно это направление я искал.

Устроившись на работу, я параллельно начал онлайн-обучение по специальности «Социальный реабилитолог». Это помогло глубже понять специфику работы с ребятами с особенностями. Мне предложили возглавить типографию, где нужно было сопровождать сотрудников с ментальными нарушениями, помогать им осваивать трудовые навыки и социализироваться. Мы выстроили работу по принципу «равный – равному». С первого дня я включился в процесс организации трудовых мастерских, где сопровождал ребят в их профессиональном становлении.

Я участвовал в проекте АНО «Жизненный путь», а также в программе «Трудоустройство и занятость». На начальном этапе проекта активно принимал участие в школе «Communitas Грант» – как в онлайн-, так и в офлайн-формате. В роли руководителя проекта я занимаюсь организацией и проведением рабочих встреч, налаживанием коммуникации в команде, подготовкой материалов и отчетов. Отвечаю за проведение стажировок, аттестаций, дней открытых дверей, а также за разработку и реализацию индивидуальных планов трудоустройства. Кроме того, руковожу стажировками в печатной мастерской и провожу занятия «Азбука трудовых отношений» и олимпиаду по профориентации.

Помимо проектной деятельности, я организую трудовые стажировки в типографии на площадке АНО «Вера. Надежда. Любовь». В составе коллектива мы разработали методику подготовки, адаптации и аттестации молодых взрослых с последующим трудоустройством. Программа состоит из четырех

ступеней, каждая из которых завершается оценкой деятельности участников. Для каждой ступени предусмотрены собственные инструменты оценки – структурированное наблюдение, функциональные пробы и мониторинг. На основе результатов принимается решение о переводе участника на следующий этап.

Методика показала высокую эффективность: повысилась усвояемость материала, улучшилась работоспособность молодых взрослых, наблюдается устойчивая положительная динамика. После завершения четвертой ступени выпускники становятся конкурентоспособными на открытом рынке труда. Мы подготовили методические рекомендации по вовлечению молодых взрослых с ментальными нарушениями в трудовую деятельность и разместили их в открытом доступе на информационных ресурсах организации.

За время работы я получил два дополнительных образования:

- педагог-психолог с дополнительной специализацией в области специального (дефектологического) образования;
- патопсихолог.

Эти знания помогают глубже понимать запросы и трудности наших благополучателей, а также более профессионально решать возникающие проблемы, поддерживая их путь к самостоятельности и полноценной жизни.

Работа в наших трудовых мастерских начинается с Дня открытых дверей. Молодой взрослый или его родитель регистрируется на сайте, чтобы познакомиться с нашими возможностями и посетить мастерские.

Когда человек приходит в трудовые мастерские, его встречает экскурсовод. С первых минут мы стремимся создать атмосферу открытости, принятия и равного отношения. Это особенно важно для молодых людей с ментальными и другими особенностями – не всегда с первых минут удается снять напряжение, но именно это является первым шагом к доверию. Если человек чувствует себя спокойно и уверенно, он легче включается в процесс и проявляет себя.

С первых минут знакомства мы внимательно наблюдаем, кто пришел к нам по собственной инициативе, а кто – по решению родителей или сопровождающих. Это важно, потому что уровень личной мотивации напрямую влияет на успешность трудовой адаптации. Если молодой человек не заинтересован в работе, мы открыто обсуждаем это с родителями или опекунами. Это позволяет не занимать рабочее место того, кто действительно хочет и готов работать.

Экскурсия и первичная диагностика интересов

Экскурсия по трудовым мастерским – это не просто показ помещений и оборудования. Это диагностический этап, который помогает нам понять, какие

направления вызывают у гостя интерес, а какие - отторжение или равнодушие. Мы внимательно следим за невербальными реакциями: как человек реагирует на разные виды работ, где дольше задерживается, с кем охотнее общается.

Эти наблюдения мы используем, чтобы рекомендовать родителям или сопровождающим те мастерские, где у молодого человека есть больше шансов на успех. Например, если студента из текстильного училища приводят в швейный цех, а он явно не проявляет интереса, мы мягко и тактично обсуждаем с родителями возможность попробовать другие направления. Если родители изначально настаивают на одном варианте, то восемь пробных смен становятся временем, когда мы можем показать на практике, где молодой человек более успешен и где может раскрыться.

Знакомство с командой и первая трудовая проба

Проводя экскурсию, мы знакомим новичков не только с пространством и оборудованием, но и с людьми: мастерами, наставниками, равными наставниками и уже работающими сотрудниками мастерских. Очень важно, чтобы новички увидели реальные примеры успешной занятости: услышали рассказы ребят, которые уже трудятся здесь, увидели изготовленные ими изделия, поняли, что рабочие процессы посильны и могут быть освоены.

После экскурсии молодым взрослым предлагается первичная трудовая проба: поработать 30 минут в двух мастерских или 1 час в одной. Поведение человека в этот момент является важным индикатором: если он проявляет интерес, старается, прислушивается к инструкциям, – это хороший сигнал. Если же он стремится как можно быстрее уйти, мы фиксируем это и обсуждаем с родителями или сопровождающими. Сопровождающий администратор может мягко и ненавязчиво мотивировать молодого взрослого попробовать себя в работе, но только в том случае, если родитель или сопровождающий не возражают против небольшой трудовой пробы. Это важно для того, чтобы мы могли понять, есть ли смысл приглашать человека на пробный день и продолжать взаимодействие.

Многие соискатели направляются к нам из Центра «Моя карьера», и часть из них изначально не проявляет интереса к трудоустройству. Мы работаем со всеми ребятами без исключения, однако практика показывает, что наиболее мотивированные участники осваивают навыки значительно быстрее и успешнее.

Во время визитов гостей трудовые мастерские продолжают работать в обычном режиме. Благодаря этому процесс знакомства становится простым и наглядным: посетители видят ребят за реальной работой, понимают, что производственные процессы несложные и вполне могут быть освоены. Они могут пообщаться с работниками, задать вопросы о том, сколько те работают, какие навыки уже приобрели и чему еще научатся.

Живой пример – один из самых действенных инструментов мотивации. Сопровождающие видят реальные истории успеха и начинают понимать, что их

ребенок или подопечный тоже может освоить профессию и найти свое место в коллективе. Это повышает доверие к мастерским и укрепляет уверенность в возможностях молодых взрослых.

Пробные смены и формирование портрета работника

Восемь пробных смен – следующий шаг – это важный этап, определяющий, будет ли молодой взрослый продолжать работу в наших трудовых мастерских или нет. В этот период мы, прежде всего, собираем информацию о будущем работнике: наблюдаем за его поведением, уровнем мотивации, способностями и особенностями. Наша основная задача – понять, есть ли у человека потенциал к обучению и сможет ли он в дальнейшем эффективно работать.

Некоторые ребята уже имеют опыт участия в других программах, умеют вести себя «на отлично» при первом знакомстве. Но через 2–3 дня, почувствовав себя комфортно, они начинают вести себя естественно. Именно это ключевое преимущество пробных смен: мастер может сформировать объективный портрет работника, понять его реальные сильные и слабые стороны и оценить, получится ли эффективное взаимодействие в коллективе.

Многие ребята, которые умеют свободно общаться, почувствовав уважительное и доброжелательное отношение к себе, постепенно снимают внутреннюю защиту и начинают рассказывать о себе гораздо больше. Эти разговоры помогают составить более точный «портрет» молодого взрослого, выявить его скрытые таланты, реальные интересы и желания, которые не всегда совпадают с ожиданиями родителей или опекунов.

В нашей практике нередко бывали случаи, когда молодой человек приходил на пробу в одну мастерскую, но через несколько дней общения и наблюдений мастер предлагал попробовать себя в другом направлении. Как правило, это решение основывалось на замеченных способностях и личных склонностях. И нередко такой переход оказывался очень удачным – человек буквально «расцветал» в новой мастерской.

Конечно, бывают и обратные ситуации. Мы тоже люди и иногда принимаем решения, опираясь на эмоции. В нашей работе очень непросто все время сохранять холодный рассудок, но мы стремимся к тому, чтобы каждое решение было максимально взвешенным и основанным на наблюдениях и опыте.

Стажировка и включение в коллектив

Затем следует двухмесячный период учебной стажировки, в ходе которого начинается целенаправленное обучение трудовым навыкам. На этом этапе формируется устойчивая рабочая рутина, которая помогает стажеру встроиться в производственный процесс мастерской, лучше познакомиться с другими ребятами, наладить общение и даже завести друзей.

В нашей практике этот этап является одним из ключевых звеньев успешной адаптации и качественного выполнения трудовых задач. Когда у человека появляются дружеские связи и эмоциональная привязанность к месту, у него возникает внутренняя мотивация – стремление показать результат, быть частью команды и создавать продукцию, которой можно гордиться. В этот момент можно сказать, что одна из целей нашей работы достигнута.

Роль наставников и равных наставников

Мастера и наставники несут двойную ответственность: за организацию производственного процесса и за поддержку людей с разными особенностями. Мы должны всегда держать в фокусе всех наших ребят – их особенности, привычки и эмоциональное состояние. Важно уметь «читать» настроение, понимать, когда необходимо мягко, но настойчиво потребовать больше, а когда, наоборот, поддержать и похвалить даже за небольшие успехи, особенно если человек в этот момент остро нуждается в одобрении.

Конечно, не все получается идеально: мы живые люди со своими особенностями характера, воспитания и образования. Но мы постоянно стремимся к высоким качественным показателям работы, которые можно наблюдать и оценивать.

К таким показателям относятся: психоэмоциональный рост работников, повышение стрессоустойчивости, умение адекватно воспринимать конструктивную критику (что особенно важно, так как для многих критика ощущается как личное оскорбление), улучшение качества производимой продукции, сокращение времени на изготовление одного изделия.

Все это важные индикаторы не только профессионального, но и личностного роста ребят, а также качества нашей работы как наставников.

На мой взгляд, наставник в один момент времени способен эффективно работать с ограниченным количеством людей:

- с 2–3 низкофункциональными работниками,
- либо с 4–6 средне- и высокофункциональными работниками.

Если в мастерской оказывается больше участников, процесс обучения усложняется, снижаются результаты, падает уровень качества продукции и увеличиваются сроки как обучения, так и выполнения поставленных мастером задач. Много времени уходит на рутинные процессы – подготовку материалов для большего количества людей, организацию рабочего пространства, поддержание рабочей атмосферы с учетом индивидуальных особенностей каждого. Все это часто остается «за кадром» и не бросается в глаза, но именно здесь заложен один из ключевых факторов эффективности.

Когда нагрузка превышает допустимую, наставник быстрее устает, теряет силы и контроль над ситуацией. Накопившаяся усталость со временем превращается в раздражение, снижается сдержанность, усиливается эмоциональная реакция

на ошибки работников. Ребята, чувствуя это отношение, воспринимают его на свой счет, теряют мотивацию, начинают выполнять задания без желания, а иногда и намеренно допускают брак. Конфликтность в коллективе растет, а рабочая обстановка становится напряженной и запутанной.

В результате наставнику приходится не только возвращать эмоциональное равновесие в мастерской, но и устранять последствия – исправлять брак, восстанавливать доверие, налаживать атмосферу. При этом теряется та тонкая и хрупкая связь, которую мастер выстраивает с коллективом не за один день и даже не за одну неделю. Это наглядно показывает, насколько важно соблюдать реальный, а не формальный баланс нагрузки на наставников.

Развитие института равных наставников

Сократить количество работников или увеличить число наставников мы не можем. Однако мы можем развивать институт равных наставников – ребят с опытом работы, которые готовы помогать в организации производственного процесса.

Равные наставники могут:

- помогать новичкам осваивать базовые операции;
- участвовать в подготовке мастерской и материалов;
- брать на себя часть производственной цепочки;
- разгружать мастера и наставников.

Мы уже предпринимали шаги в этом направлении, но они не были системными. Чтобы вывести работу на новый уровень, важно:

- регулярно обучать равных наставников коммуникации, организации и лидерству;
- ввести систему поощрения, включая материальные бонусы;
- публично отмечать достижения, чтобы это стало стимулом для других. Живой пример поощрения станет сильным стимулом для других ребят стремиться к росту, развивать свои навыки и тоже становиться равными наставниками. Такой подход позволит укрепить внутреннюю мотивацию коллектива и повысить устойчивость всей системы обучения.

Организация обучения равных наставников

Мы предлагаем:

- проводить еженедельные обучающие занятия с 9:00 до 13:00, где наставников учат правилам общения, реагированию на отказ, способам мотивации других работников;

– в рабочие дни давать равным наставникам задания с постепенным повышением уровня ответственности;

– по итогам смен давать наставникам обратную связь, корректируя ошибки тактично и уважительно, чтобы не подрывать их авторитет.

Важно донести до коллектива: равный наставник – это не просто помощник мастера, а «правая рука», человек, выросший из самой рабочей среды, достигший этого благодаря собственным усилиям. Признание и уважение к этому статусу повышают мотивацию и вовлеченность всех участников процесса.

Я могу ошибаться, но убежден: системное развитие института равных наставников жизненно необходимо, чтобы работа трудовых мастерских не застопорилась и не превратилась в механическое «топтание на месте». Это инструмент, который поможет:

– повысить устойчивость и качество обучения,

– снизить нагрузку на наставников и мастеров,

– улучшить эмоциональный климат в коллективе,

– дать молодым взрослым возможность проявить лидерские качества и профессионально расти.

Здыренкова Мария Алексеевна, ассистент образовательного процесса,

АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"», студент 4 курса МПГУ

Иваненко Анастасия Александровна, ассистент образовательного процесса,

АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"», студент 4 курса МПГУ

Карпова Арина Станиславовна, ассистент образовательного процесса, АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"», студент 4 курса МПГУ

«КЛЮЧЕВЫЕ КУРСЫ» – ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

Аннотация

Статья посвящена опыту реализации программы «Развитие функциональной грамотности», направленной на снижение барьеров трудового включения молодых людей с ментальными особенностями, в том числе с опытом сиротства. Программа реализуется на базе «Ключевых курсов» и сочетает

диагностику функциональных навыков, индивидуальное планирование и цифровое обучение с использованием платформы ЭМО.su.

В основе программы лежит персонализированный подход: для каждого участника разрабатывается индивидуальная образовательная траектория на основе функционально-трудовых проб и запроса участников, родителей и наставников. Обучение охватывает развитие когнитивных, коммуникативных и трудовых компетенций по шести направлениям функциональной грамотности, а также освоение профессиональных операций, необходимых для работы в мастерских.

Использование цифровых тренажеров обеспечивает гибкий темп обучения, поэтапное усложнение заданий и гарантированное закрепление навыков. Практическая значимость программы заключается в создании устойчивой модели подготовки к трудовой деятельности, которая сочетает цифровые технологии, адаптированное обучение и независимую оценку сформированных компетенций.

Статья подготовлена в рамках проекта «Обучение для всех», реализуемого при поддержке Фонда президентских грантов.

Информация об авторах:

Иваненко Анастасия Александровна – студентка дефектологического факультета МПГУ, специализирующаяся в области олигофренопедагогики. Сфера ее интересов – социальная адаптация и инклюзивные методики для детей с ментальными нарушениями. Имеет трехлетний практический стаж в Ресурсном центре «Вера. Надежда. Любовь» и в лагерях для детей с ОВЗ, где занималась коррекционно-развивающей работой, формированием коммуникативных навыков и бытовой адаптации. В основе ее деятельности лежит концепция непрерывного сопровождения и социальной интеграции, направленная на целостное развитие личности ребенка. Вклад включает практическое проведение занятий на платформе ЭМО.su и участие в создании тренажеров для развития ВПФ.

Карпова Арина Станиславовна – студентка 4 курса дефектологического факультета МПГУ направления подготовки «Олигофренопедагогика». Ее интересы сосредоточены на внедрении цифровых технологий, методов АДК и ясного языка в обучение детей с интеллектуальными нарушениями. Практический опыт приобретала в Ресурсном центре «Вера. Надежда. Любовь» и лагере для детей с ОВЗ, что позволило изучить их особенности в неформальной среде. Мотивация – интеграция теоретических знаний с прикладной цифровой дидактикой для оптимизации образовательных результатов. Ее вклад: проведение занятий на платформе ЭМО.su и участие в разработке специализированных тренажеров для развития ВПФ.

Здыренкова Мария Алексеевна – студентка 4 курса дефектологического факультета МПГУ, специализирующаяся в области сурдопедагогики. На протяжении трех лет автор получает практический опыт работы на базе

Ресурсного центра «Вера. Надежда. Любовь», где апробирует современные методики работы. Мотивация исследования обусловлена необходимостью интеграции фундаментальных теоретических знаний, полученных в рамках университетской программы, с прикладными аспектами цифровой дидактики в специальном образовании. Вклад автора в данную работу включает непосредственное проведение коррекционно-развивающих занятий с применением платформы ЭМО.su, а также участие в проектировании и содержательном наполнении специализированных обучающих тренажеров, направленных на развитие высших психических функций у молодых людей с интеллектуальными нарушениями.

Молодые люди с ментальными особенностями сталкиваются с рядом ограничений, которые влияют на их трудовую активность: многие не владеют чтением и письмом, испытывают трудности с ориентировкой во времени и пространстве, отсутствуют базовые математические представления, а коммуникация часто вызывает затруднения. Для снижения этих барьеров и эффективного включения молодых людей с ментальными особенностями в трудовую деятельность была разработана специальная программа «Развитие функциональной грамотности». Программа реализуется в формате «Ключевых курсов». Такое название выбрано, во-первых, потому что обучение направлено на освоение базовых, ключевых навыков, необходимых для эффективной трудовой деятельности, а во-вторых, потому что занятия проходят в здании, расположенном на улице Ключевая. В рамках образовательного процесса молодые люди развивают когнитивные навыки, тренируют память и внимание, а также осваивают трудовые умения с помощью цифровых заданий.

Цель программы «Развитие функциональной грамотности» – минимизация трудностей, с которыми сталкиваются молодые люди с ментальными особенностями в трудовой жизни.

Участники программы – молодые люди с ментальными особенностями, в том числе с опытом сиротства. 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 эмоционально-волевой сферы, синдром Дауна, детский церебральный паралич (ДЦП) и другие сопутствующие заболевания.

Процесс обучения в рамках программы «Развитие функциональной грамотности» начинается с проведения входной функциональной диагностики на основе функционально-трудовых проб. Этот этап позволяет определить уровень развития навыков каждого участника и выявить как сильные стороны, так и зоны, требующие дополнительной поддержки. Функциональные пробы представляют собой серию практических заданий, направленных на оценку готовности молодого человека к выполнению различных трудовых операций.

В рамках функциональной диагностики выделяются три уровня оценки развития навыков, необходимых для работы в мастерских «Обычное дело»: стартовый, базовый и продвинутый. Каждый участник проходит диагностику и определяется на соответствующий уровень в зависимости от индивидуальных возможностей и степени сформированности навыков.

Проверка проводится по шести ключевым направлениям функциональной грамотности:

- естественнонаучная грамотность;
- креативное мышление;
- математическая грамотность;
- финансовая грамотность;
- читательская грамотность;
- глобальные компетенции.

Такой подход позволяет комплексно оценить актуальные навыки обучающихся и выстроить персонализированную образовательную траекторию.

Во время тестирования на каждого участника заполняется диагностическая карта, в которую вносятся результаты оценки проверяемых навыков. Уровень сформированности навыка определяется по степени необходимой помощи при выполнении задания. Используются следующие критерии:

- выполняет самостоятельно;
- выполняет по словесной подсказке;
- выполняет по показу;
- выполняет с физической поддержкой;
- отказывается выполнять.

Такая система позволяет объективно зафиксировать текущее состояние навыков обучающегося и служит основой для разработки индивидуальной образовательной программы.

После проведения диагностики для каждого участника разрабатывается индивидуальная учебная программа, основанная на комплексном анализе его образовательных и трудовых потребностей. При составлении программы учитываются следующие факторы:

- результаты диагностики – фиксируются конкретные трудности, выявленные в ходе выполнения функционально-трудовых проб.
- запрос родителей или законных представителей – учитывается мнение семьи о тех навыках и действиях, которые требуют развития.
- запрос мастера мастерской – определяется потребность в формировании у обучающегося умений, необходимых для успешного выполнения трудовых операций.

– запрос самого обучающегося – принимается во внимание его собственное восприятие трудностей и предложенные пути их преодоления.

Такой подход позволяет выстроить персонализированную образовательную траекторию, ориентированную на реальные потребности и возможности каждого участника.

Вся собранная информация отражается в разделе «Диагностический этап» индивидуальной учебной программы и служит основой для постановки задач. На специально организованном консилиуме формируются три ключевые задачи, которые затем вносятся в раздел «Образовательный этап» индивидуальной учебной программы.

Индивидуальная учебная программа разрабатывается в сентябре на весь учебный год и пересматривается при смене трудовой мастерской. При необходимости в процесс обучения вносятся коррективы. После постановки задач определяются тренажеры, с помощью которых будет достигаться намеченная цель.

После завершения диагностического этапа начинается этап обучения. Каждому студенту назначается наставник образовательного процесса, которого мы называем ассистент, и устанавливается удобное расписание индивидуальных тренингов.

Обучение проводится с использованием цифровых тренажеров на платформе ЭМО.su – инновационного инструмента, разработанного специально для людей с ментальными особенностями. Платформа предлагает широкий спектр адаптированных интерактивных заданий, позволяющих формировать и закреплять функциональные, когнитивные и трудовые навыки с учетом индивидуальных возможностей каждого участника.

Для удобства обучения и оперативного подбора подходящих заданий на платформе ЭМО.su предусмотрена четкая структура, включающая три основных раздела:

1. Функциональная грамотность – задания, направленные на развитие базовых когнитивных и жизненных навыков.
2. Трудовые мастерские – тренажеры, моделирующие профессиональные операции и последовательность трудовых действий.
3. Логопедия – упражнения для развития устной и письменной речи, необходимых для успешной коммуникации и работы.

Такое деление обеспечивает гибкость и индивидуализацию образовательного процесса.

1. Функциональная грамотность

В этом разделе собраны задания по шести ключевым направлениям, каждое из которых направлено на развитие базовых навыков, необходимых для повседневной жизни и трудовой деятельности:

Естественнонаучная грамотность – формирует представления об окружающем мире (природа, погода, растения, животные).

Математическая грамотность – развивает навыки счета, измерения и сравнения величин.

Финансовая грамотность – учит планировать расходы, понимать стоимость товаров и обращаться с деньгами.

Читательская грамотность – способствует развитию понимания текстов и умению находить нужную информацию.

Креативное мышление – развивает способность искать нестандартные решения и генерировать идеи.

Глобальные компетенции – помогают взаимодействовать с другими людьми, работать в команде и понимать социальное окружение.

Эти направления обеспечивают комплексное развитие функциональных навыков, необходимых для успешной адаптации в профессиональной и социальной среде.

2. Трудовые мастерские

В этом разделе собраны задания, моделирующие работу в различных мастерских: бумажной, клининговой, кулинарной, печатной, свечной, столярной, а также в службе офис-менеджера.

Обучение включает:

– тренажеры по профессиональному словарю, которые знакомят участников с ключевыми терминами и понятиями, необходимыми для выполнения трудовых операций.

– тренажеры на последовательность действий, позволяющие отрабатывать навыки пошагового выполнения заданий и закреплять правильный порядок операций.

Такой формат способствует постепенному освоению трудовых процессов и повышению самостоятельности обучающихся.

3. Логопедия

В этом разделе собраны тренажеры, направленные на развитие устной и письменной речи по ключевым направлениям: лексика, грамматика, письмо, чтение, орфография, связная речь и другие. Эти задания помогают формировать речевые и коммуникативные навыки, необходимые как для профессиональной деятельности, так и для повседневного взаимодействия.

В основе программы «Развитие функциональной грамотности» лежит система принципов, направленных на максимальное раскрытие потенциала каждого молодого человека и поддержку его индивидуального образовательного пути.

Принципы персонализированного обучения:

1. Индивидуальный подход. Мы исходим из того, что у каждого человека есть уникальные интересы, цели и темп освоения материала. Поэтому индивидуальная учебная программа для каждого участника выстраивается с учетом его личных увлечений и стремлений, что превращает обучение из обязательного занятия в увлекательный и осмысленный процесс.

2. Совместное планирование. Мы не навязываем готовые маршруты, а выступаем в роли наставников. Все образовательные задачи и цели мы обсуждаем и формируем вместе с молодым человеком. Этот подход не только делает программу по-настоящему персонализированной, но и формирует высокую внутреннюю мотивацию, ведь обучающийся чувствует личную ответственность за достижение тех результатов, в постановке которых он участвовал.

3. Индивидуальный формат. Для обеспечения максимальной глубины и эффективности все индивидуальные тренинги проводятся в формате «один на один» с наставником образовательного процесса. Это позволяет полностью сконцентрироваться на запросах ученика, оперативно реагировать на трудности и создавать атмосферу доверительного сотрудничества.

Для реализации указанных принципов мы активно используем современные образовательные технологии. В партнерстве с ООО «Пиннаклз Дрим» внедрена цифровая платформа ЭМО.su, предоставляющая широкий спектр инструментов для организации эффективного обучения.

Платформа включает:

- специализированные цифровые тренажеры для отработки функциональных навыков;
- гибкие инструменты проектирования, позволяющие легко создавать и корректировать индивидуальные образовательные траектории;
- систему мониторинга прогресса, обеспечивающую объективную оценку динамики развития каждого участника;
- методы оценки достижений, ориентированные на анализ реальных результатов, а не только на факт прохождения учебного материала.

Такой подход позволяет строить обучение на основе данных, усиливать его персонализацию и повышать эффективность программы.

Использование цифровых тренажеров решает сразу несколько важных задач:

1. Индивидуальный темп обучения: каждый может работать со скоростью, комфортной именно для него, без необходимости «догонять» группу или, наоборот, скучать в ожидании.
2. Возможность многократного повторения: отработка навыков до полного их усвоения становится возможной без ограничений по времени и без привлечения дополнительных ресурсов.

3. Достижение гарантированного результата: у тренажеров есть разный уровень сложности. Это обеспечивает прочную базу знаний и формирование компетенций через последовательную и структурированную практику.

Наша программа – это не просто цикл индивидуальных тренингов, а комплексный путь развития, который приносит ощутимые и измеримые изменения в жизнь каждого участника.

Результатом нашего подхода являются объективные данные, которые говорят сами за себя. Качественные изменения: по итогам года занятий, по нашим наблюдениям, 80% участников демонстрируют уверенное улучшение функциональных навыков, необходимых как в профессиональной деятельности, так и в повседневной жизни.

Системный охват: согласно спискам обучающихся на «Ключевых курсах», ежегодно мы обеспечиваем полноценное сопровождение и поддержку не менее 80 детям и молодым людям с ментальными особенностями. Это позволяет нам создавать устойчивое сообщество и оказывать реальное влияние на решение актуальной социальной задачи.

Обучение открывает нашим подопечным путь к новой, более самостоятельной жизни.

В процессе обучения каждый участник проходит функционально-трудовую аттестацию. Это независимая оценка его готовности к профессиональной деятельности, которая подтверждает сформированные навыки и дает основание для дальнейшего трудоустройства.

Успешное выполнение поставленных задач позволяет переходить к их усложнению. Это означает, что студент может претендовать на повышение ставки, что в итоге увеличивает заработную плату. Такой подход служит сильным стимулом для непрерывного развития.

Мы наблюдаем, как у участников формируется устойчивая мотивация к освоению новых задач. Студенты стремятся сами проходить задания, без помощи наставников образовательного процесса. Это ключевой психологический результат, который выходит далеко за рамки профессионального обучения и влияет на все сферы жизни.

Наши выпускники демонстрируют успешное личностное развитие. Они учатся эффективно коммуницировать, управлять своим временем, брать на себя ответственность и выстраивать долгосрочные жизненные планы.

Главная задача на текущем этапе – комплексное развитие платформы, направленное на повышение эффективности обучения и профессионального роста каждого студента. В рамках этого направления планируется:

– внедрить систему заданий с постепенным снижением уровня поддержки, что будет стимулировать самостоятельность и уверенность обучающихся;

- предоставить инструменты для планирования учебного времени, отслеживания индивидуального прогресса и осознанного выбора образовательной траектории;
- сформировать устойчивую ответственность за результат, обеспечив прозрачную связь между личными усилиями обучающегося и достигнутыми успехами.

Такой подход позволит усилить мотивацию, развить навыки саморегуляции и создать более устойчивую систему обучения.

Не менее важным направлением является постоянное развитие и обновление учебного контента. Работа с материалами платформы ведется системно и включает:

- создание новых специализированных заданий и модулей, ориентированных на формирование конкретных трудовых компетенций;
- разработку и совершенствование тренажеров для отработки практических навыков;
- регулярную корректировку существующих заданий на основе анализа данных и обратной связи от пользователей.

Особое внимание уделяется улучшению интерфейса, повышению реалистичности моделируемых ситуаций и адаптации уровня сложности заданий, что делает процесс обучения более наглядным, понятным и приближенным к реальным условиям труда.

Все элементы этой работы взаимосвязаны: новые качественные задания повышают интерес участников, улучшенные тренажеры делают обучение более результативным, а это, в свою очередь, укрепляет самостоятельность обучающихся и усиливает их внутреннюю мотивацию.

В итоге формируется целостная образовательная система, обеспечивающая устойчивые положительные результаты и создающая условия для профессионального и личностного роста молодых людей с ментальными особенностями.

Выводы

1. Молодые люди с ментальными особенностями сталкиваются с системными барьерами трудового включения, которые могут быть эффективно снижены при целенаправленной работе над развитием функциональной грамотности.
2. Индивидуальная образовательная траектория, сформированная на основе диагностики навыков и реальных трудовых запросов, является ключевым фактором успешности обучения.
3. Использование цифровых тренажеров платформы ЭМО позволяет адаптировать темп и содержание обучения под возможности каждого участника, обеспечивая постепенное освоение и закрепление навыков.

4. Персонализированный формат обучения «один на один» способствует повышению мотивации, самостоятельности и уверенности обучающихся.
5. Программа демонстрирует устойчивую эффективность: участники показывают значительное улучшение функциональных навыков, необходимых для дальнейшей занятости и повседневной самостоятельности.
6. Системный подход к развитию функциональной грамотности способствует не только профессиональной подготовке, но и социальной интеграции молодых людей с ментальными особенностями.
7. Полученные результаты подтверждают возможность масштабирования программы и ее значимость для построения эффективной системы поддержки занятости данной целевой группы.

Невара Мария Витальевна, руководитель свечной и мыловаренной мастерских АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь»

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ МАСТЕРСКИХ: СВЕЧНОЙ И МЫЛОВАРЕНИЯ

Аннотация

Статья посвящена организации производственного обучения и трудовой адаптации молодых взрослых с ментальными и иными особенностями в свечной и мыловаренной мастерских. Основное внимание уделяется развитию самостоятельности: в каждой мастерской предусмотрен «равный наставник» - сотрудник, который хорошо владеет технологиями изготовления продукции и может организовать рабочий процесс во время отсутствия мастера.

В тексте поэтапно описан путь стажера – от участия в Дне открытых дверей и первого знакомства с мастерской до трудоустройства. Раскрываются факторы, влияющие на выбор направления, и этапы тестирования кандидатов: проверка мелкой моторики, умения работать по визуальным и текстовым инструкциям, а также творческий компонент. Особое внимание уделено индивидуальному подбору видов занятости с учетом особенностей каждого участника.

Процесс адаптации включает несколько стадий: пробные смены, учебную и производственную стажировки, в ходе которых стажеры осваивают технологические операции, технику безопасности и навыки командной работы. Завершающим этапом становится трудоустройство на квотируемые рабочие места.

Таким образом, мастерские являются не просто производственной площадкой, а полноценной инклюзивной средой, способствующей развитию профессиональных компетенций, социальной самостоятельности и уверенности молодых людей в своих силах.

Статья подготовлена в рамках проекта «Практика «Обычное дело»: масштабирование и тиражирование», поддержанного Фондом президентских грантов.

Информация об авторе

Меня зовут Невара Мария Витальевна, я являюсь действующим мастером в мастерских свечной и мыловарения в АНО РЦ «Вера.Надежда.Любовь». В мою сферу деятельности входит организация работы ребят, контроль изготовления продукции и проверка качества, поддержание дружественной атмосферы и порядка в мастерской, контроль упаковки готовой продукции, обучение необходимым трудовым навыкам новых и прежних работников и стажеров, социализация. В данной сфере задействована с недавнего времени, около семи месяцев, но уже сформировала некоторые представления о работе мастерских, которые опишу ниже.

Так как наша деятельность заключается в основном в том, чтобы научить ребят обходиться без помощи «взрослых», в каждой мастерской есть равный наставник – работник, который хорошо знает все технологии изготовления и может организовать деятельность других работников в случае отсутствия мастера.

Для начала рассмотрим путь следования стажера от дня открытых дверей до первого пробного дня в моей мастерской (так как обе мастерские находятся в одном помещении, для удобства буду обобщать их). Когда стажер только заходит, в процессе проведения экскурсии ему сразу представляют продукцию, которую производят, в данном случае, это мыло, декоративные свечи, свечи, созданные методом литья, свечи в деревянных подставках, ароматическое саше, а также мыло, изготовленное посредством специальных молдов в виде животных (мишек, зайчиков, лошадок). Все это очень привлекает визуально, а также источает притягивающий аромат. После подробной экскурсии по нашему центру стажер примерно определяется для себя с мастерской.

По общим наблюдениям могу подчеркнуть, что чаще всего выбор падает на арт-мастерскую или на свечную. Я предполагаю, что на это влияют несколько факторов:

1. Красочность – в свечной очень много красителей, разнообразно окрашенного мыла и свечей, что сразу создает яркое впечатление.
2. Большое количество работников – закрывает потребность в общении, подталкивает на осознание того, что в мастерской дружелюбная и уютная

атмосфера. Все работники мастерской при виде нового человека сразу отвлекаются, тепло встречают и рассказывают, чем они занимаются, это помогает снять напряжение у потенциального кандидата и располагает к выбору.

3. Разнообразие форм и текстур – как уже упоминала выше, в мастерской есть много разных силиконовых форм и молдов. Кандидаты видят это в процессе экскурсии и делают вывод, что можно экспериментировать и создавать что-то необычное, также маленькие мишки, тюльпанчики и лошадки мало кого оставляют равнодушными.
4. Ароматическая составляющая в помещении – достаточно сильным влияющим фактором является приятный аромат, чего не занимать у свечной и мыловарной мастерских, ведь такое разнообразие отдушек есть только тут.

Таким образом, наш контингент в основном привлекают яркие «краски» и аромат, что непосредственно представлено в мастерской изготовления свечей и мыловарения.

После того, как стажер выбрал мою мастерскую, он приходит в назначенный день и время, в основном это день, где работников как можно меньше, чтобы я смогла уделить достаточно внимания.

Так как в мастерской свечной и мыловарения задействовано большое количество сотрудников, пришлось ввести определенные тестирования, благодаря которым я могу оценить навыки потенциального работника, которые необходимы.

Тестирование состоит из нескольких частей:

1. Проверка мелкой моторики: я даю задание по изготовлению заготовки для свечи. В процессе работы надо отрезать 40 см фитиля, привязать к одному концу гайку, ко второму палочку на два узелка, далее от гайки отмерить 25 см и поставить отметку маркером. Не у всех получается с первого раза, но в принципе должно получаться, иначе, к сожалению, кандидат не подходит для работы.
2. Проверка умения пользоваться визуальными или текстовыми инструкциями: у меня в мастерских есть два вида инструкций, которыми я учу пользоваться работников, для того, чтобы они научились выполнять работу без моей помощи. Визуальные инструкции были разработаны дефектологами, они состоят из последовательности фотографий процесса, это помогает научиться самостоятельности даже тем ребятам, которые не умеют читать. Чуть более сложными инструкциями являются текстовые, они были написаны мной совместно с дефектологами, на ясном языке, так как равный наставник в свечной мастерской (Анастасия) умеет читать, эти инструкции помогли ей научиться самостоятельно выполнять работу. Впоследствии я заметила, что она учит ребят пользоваться инструкциями и помогает с ними разобраться, что является хорошим показателем и большим шагом в сторону развития навыка самостоятельности.

3. Креативное задание: я даю новоиспеченному работнику листочек бумаги и карандаши, предлагаю нарисовать мыло или свечу, которые он хотел бы создать, также придумать аромат для продукта и цвет. В основном преимущество отдаю тем работникам, которые охотно берутся за выполнение задания, мне не особо важно, что именно они нарисуют и как, главное это желание создавать.

Когда все три этапа тестирования пройдены, я подвожу определенные итоги, которые в озвучиваю администратору площадки, для принятия решения по дальнейшей практике человека в моих мастерских.

Рассмотрим ситуацию, где потенциальный кандидат прошел первый этап. Далее подписывается соглашение на восемь пробных смен, в течение которых он еще может попробовать поработать в других мастерских центра и уже окончательно определиться с выбором. На данном этапе я стараюсь давать разнообразную работу, чтобы понять, какой вид занятости больше подходит. Например, у меня есть ребята, которым тяжело усидеть на месте, в таком случае они больше времени уделяют изготовлению свечей методом окунания их в воскоплав. Также есть студенты, которые являются более ресурсными, им я больше доверяю изготовление мыла, так как этот процесс более сложный и имеет много этапов, таких как добавление различных масел, красителей и отдушек в строгой пропорции. Безусловно, я стараюсь равномерно распределять деятельность в мастерских поровну между всеми ребятами, но у всех есть свои особенности, под которые, на мой взгляд, стоит подбирать основную занятость. Например, в мастерской есть молодой взрослый Борис, он может выполнять всю работу, но лучше всего у него получается изготовление заготовок для свечей, он очень выверенно и точно отмеряет, привязывает, а также в последнее время обучает новеньких ребят данному делу, у него отлично выходит. После пробных смен наступает время учебной стажировки, и если кандидата и мастера все устраивает, то заключается соглашение на срок от 2 недель до 2х месяцев. В этот период я стараюсь уделить достаточно много времени работнику, чтобы обучить всем необходимым навыкам и обязательно технике безопасности. Ведь в свечной и мыловарной мастерской есть достаточно опасные предметы, такие как горячий воскоплав, острые ножи и ножницы и некое вещество-мыльная основа, которая начнет щипать глаза, если потереть их после контакта с ней, это очень важный этап не только для самого стажера, но и для окружающих. Также в процесс обучения я привлекаю уже работающих ребят, это выстраивает дружеские отношения в коллективе, умение работать в команде, а также учит той самой необходимой самостоятельности, которая очень важна не только в пределах работы, но и по жизни. После тщательного обучения наступает этап производственной стажировки, которая также длится до двух месяцев, на этом моменте я отпускаю стажера «в свободное плавание» и начинаю этап наблюдения. Человека обучили всем необходимым навыкам, технике безопасности, теперь он должен показать себя в полноценной работе. Работает он по согласованному с директором графику.

На данном этапе для меня важно, чтобы стажер постарался обходиться без моей помощи, а в случае, если она ему понадобится, научился обращаться к другим сотрудникам мастерской, в том числе к равному наставнику.

Конечным этапом является трудоустройство. По окончании производственной стажировки студент должен уметь выполнять необходимую работу, хорошо знать правила техники безопасности и уметь коммуницировать с другими работниками. Если все условия выполнены, подписывается трудовой договор и начинается полноценная работа.

Выводы

1. Пошаговая модель адаптации стажеров – от экскурсии и пробных смен до производственной стажировки и трудоустройства – позволяет создать комфортную и предсказуемую среду, что особенно важно для людей с ментальными особенностями.
2. Яркая визуальная и сенсорная среда (цвет, аромат, разнообразие форм и материалов) играет ключевую роль в привлечении и мотивации потенциальных работников, облегчая процесс первого знакомства с мастерской.
3. Система тестирования (проверка моторики, умения работать по инструкциям и креативное задание) позволяет объективно оценить навыки кандидатов и определить оптимальные виды деятельности для каждого.
4. Использование визуальных и текстовых инструкций обеспечивает возможность самостоятельного выполнения операций, снижая зависимость от мастера и укрепляя уверенность работников.
5. Вовлечение равных наставников – работников, хорошо владеющих технологией, – способствует развитию навыков взаимопомощи, повышает устойчивость производственного процесса и поддерживает принцип независимости от постоянного участия мастера.
6. Гибкая организация труда с учетом индивидуальных особенностей участников позволяет подобрать оптимальные задачи для каждого, что повышает эффективность работы и мотивацию.
7. Включение обучающихся в процесс обучения новых стажеров развивает навыки коммуникации, командной работы и ответственности, формируя устойчивое профессиональное сообщество внутри мастерской.
8. Этап производственной стажировки является ключевым моментом перехода от обучения к самостоятельной работе, когда стажер демонстрирует способность работать по правилам и обращаться за помощью к коллегам, а не к мастеру.

9. Трудоустройство как итог программы обеспечивает не только профессиональную занятость, но и укрепляет социальную самостоятельность и уверенность участников.

Романова Зоя Ивановна, IT-специалист АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь», генеральный директор АНО «Мастерская «Креативное дело»

ИНКЛЮЗИВНАЯ IT–МАСТЕРСКАЯ

Аннотация

В статье представлена практика «Инклюзивная IT–мастерская», нацеленная на повышение карьерных перспектив людей с инвалидностью в IT–сфере. Описан процесс вовлечения участников от информирования до устойчивого трудоустройства, детали организации работы, а также система мониторинга и оценки.

Информация об авторе

Романова Зоя: автор и разработчик проекта «Образовательная платформа ЭМО» – веб-приложение для развития прикладных навыков у молодых людей с ментальными особенностями. Руководитель практики «Инклюзивная IT–мастерская».

Цель

Повышение карьерных перспектив людей трудоспособного возраста с инвалидностью в сфере информационных технологий через участие в отборочных мероприятиях, стажировках и сопровождаемой трудовой деятельности в инклюзивной IT–мастерской.

Целевая группа

Люди с инвалидностью трудоспособного возраста (от 16 до 60 лет) из любых регионов РФ, заинтересованные в профессиональном развитии в сфере информационных технологий. Имеют профильное среднее, высшее или дополнительное образование, в том числе незаконченное образование и студенты.

Краткое описание

Сектор информационных технологий – один из наиболее подходящих для трудоустройства людей с инвалидностью благодаря широким возможностям

удаленной работы, гибким форматам занятости и развитию технических средств доступности.

Практика направлена на расширение карьерных перспектив людей с инвалидностью от 16 до 60 лет в сфере информационных технологий.

В рамках практики участники в инклюзивных командах работают над IT-проектами для внутренних заказчиков, в том числе для организаций–учредителей, основными проектами являются:

1. Образовательная платформа «ЭМО» (emo.su);
2. Самописная CRM–система для НКО;
3. Сайты АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь» (centervnl.ru) и АНО «Мастерская «Креативное дело» (kreativdelo.ru);
4. Дизайн визуальных помощников и полиграфической продукции для типографии АНО «РЦ «Вера. Надежда. Любовь».

Участники могут попробовать себя в таких направлениях, как веб и графический дизайн, разработка, тестирование ПО и менеджмент задач. Процессы работы выстраиваются с использованием инструментов и практик, используемых в IT–компаниях.

Работа над IT–проектами идет непрерывно, но каждый участник проходит несколько этапов:

1. Информирование – создано несколько точек входа в практику, как онлайн, так и оффлайн в Москве: вакансии на портале «Работа России», анкета на сайте организации (<https://kreativdelo.ru/statuchastnikom>), ярмарки вакансий в Центре «Моя карьера» и раздача брошюр на партнерских мероприятиях.
2. Отбор – кандидаты проходят собеседование и выполняют тестовые задания. По результатам каждому дается обратная связь, поэтому участие в отборе полезно даже кандидатам, которые в дальнейшем не станут участниками. Отбор проходит в среднем каждый 10-ый кандидат с ярмарки вакансий и каждый 3-ий откликнувшийся на портале «Работа России».
3. Стажировка – участники проходят стажировки длительностью 1 – 3 месяца в условиях реальной работы с индивидуальной поддержкой наставника. Формат может быть неоплачиваемый – для участников, которым требуется большое количество помощи, и со сдельной оплатой – для справляющихся с заданиями самостоятельно. Главная цель стажировки – самоопределение участника, выбор направления и принятие решения о трудоустройстве.
4. Трудоустройство на квотируемое рабочее место – участники выполняют задачи в соответствии с выбранным направлением. Ставка зависит от объема выполненных заданий (оцениваются в баллах), самостоятельности и сложности выполняемых задач, в ходе проекта ее можно повысить. На данном этапе доход участника может быть от 8 до 56 тысяч рублей.

5. Трудоустройство на индивидуальных условиях – предлагается участникам, кто справляется с задачами повышенной сложности и претендует на особую роль в команде: руководители направлений, менеджеры проектов, ведущие специалисты и наставники. Должность, обязанности и оклад согласуются с руководителем в ходе переговоров, как на обычной работе. Для участника создаются условия с учетом потребностей.

Организация работы над проектами включает проведение встреч разных категорий: встречи по текущим задачам (отдельно по проектам), ревью выполненных задач (по направлениям), обучающие встречи по новым процессам/инструкциям (по направлениям), индивидуальные встречи с руководителем, стратегические встречи всей команды и встречи по интересам (командообразование, профилактика профессионального выгорания). Между встречами участники выполняют свои задачи, которые фиксируются в таск-трекинг-системе Weeek.

Стажеры и работники включаются в процессы по своему графику в соответствии с индивидуальным маршрутом профессионального роста, который составляется на индивидуальной встрече участника с руководителем через 2–3 недели после начала стажировки и периодически пересматривается. В маршруте определяется долгосрочная карьерная цель участника; задачи на год по методике SMART; этапы, которые планируется пройти; график работы; проекты, в которых планирует участвовать; роли (дизайнер, разработчик и т.д.), которые планирует освоить/попробовать; технологии, которыми владеет и которые планирует освоить участник.

Помимо отслеживания долгосрочных целей, в IT–мастерской ведется ежемесячный мониторинг уровня профессиональных навыков. Каждый участник получает оценку от 0 до 10, отражающую, насколько сложные задачи ему под силу в текущий момент.

Отдельное внимание уделено мотивации участников к профессиональному росту: движение по карьерной лестнице максимально прозрачно, а лучшие участники награждаются подарками по индивидуальным запросам.

Преимущества (сильные стороны)

Практика основана на дифференцированном подходе, который позволяет включать участников с разным стартовым уровнем подготовки и предлагает гибкую карьерную траекторию – от начальных ролей до близких к рыночным по обязанностям и окладам позиций, на которых люди с инвалидностью работают вместе с людьми без особенностей здоровья. Такой подход выгодно отличает проект от традиционных моделей защищенного трудоустройства людей с инвалидностью и формирует устойчивую инклюзивную практику, которая не ограничивается обеспечением занятости с минимальным окладом, а создает возможности для карьерного движения и повышения доходов участников.

Основные результаты

В 2024 – 25 г.г. участниками практики стали 30 человек с инвалидностью, половина из которых из Москвы. Всего вовлечены участники из 13 регионов: Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Новгородская, Саратовская, Волгоградская, Свердловская, Новосибирская, Оренбургская, Иркутская и Амурская области, Краснодарский край и Удмуртская республика.

По результатам мониторинга, из 24 участников, которые участвовали на протяжении более 2 месяцев, 18 человек (75%) демонстрировали рост профессиональных навыков, а 10 человек (42%) – карьерный рост (повышение в должности, окладе и расширение обязанностей).

Зоны развития

1. Открытые офиса

На данный момент ИТ–мастерская работает полностью удаленно. Гибридный формат позволит снизить порог входа для участников из Москвы, что сейчас составляет примерно половину от общего количества, и эффективнее работать со следующими задачами:

- онбординг участников с выраженными нарушениями коммуникации. Такие кандидаты могут проявить свои сильные стороны в дизайне или разработке, если смогут понять задачи и встроиться в процессы. На начальном этапе очное взаимодействие повышает шансы на успешную адаптацию;
- поддержка участников с низким уровнем общей компьютерной грамотности. Участники испытывают затруднения с настройкой ПО для работы и видеоконференцсвязи. Тем не менее, после помощи в настройке и короткого обучения могут успешно справляться с простыми и рутинными задачами;
- у участника нет условий для работы из дома. Например, из-за отсутствия стабильного интернета или шума;
- постепенное снижение мотивации через 6 и более месяцев удаленной работы. Участники имеют запрос на неформальные встречи, совместный досуг и обмен опытом, а также гибридный график для структурирования рабочего времени.

2. Работа с глухими

Сейчас у ИТ–мастерской есть успешный опыт работы со всеми нозологиями, кроме глухих. Это станет точкой роста практики в 2026 году.

3. Профессионализация мастерской. Планируется развивать профессиональные компетенции ключевых членов команды в сфере информационных технологий, чтобы справляться с задачами более эффективно.

По данному направлению планируется:

- развитие системы наставничества и равного наставничества. Увеличение количества наставников и стандартизация требований к их компетенциям, описание обязанностей;
- апробация и внедрение модели интеллектуального волонтерства – когда профессиональный IT-специалист становится наставником для кого-то из участников или помогает выстроить работу над проектом более профессионально;
- структурировать работу по повышению профессиональных навыков участников. Сейчас участникам с запросом на дополнительное обучение в индивидуальном порядке подбираются программы ДПО.

Богатова Елена Игоревна, руководитель печатной мастерской АНО
«Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь»

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПЕЧАТНОЙ МАСТЕРСКОЙ

Аннотация

Материал посвящен организации производственной деятельности в печатной мастерской, направленной на социализацию и профессиональное развитие молодых взрослых с ментальными и иными особенностями здоровья. Описан личный путь руководителя мастерской, цели и задачи проекта, а также поэтапный процесс обучения и адаптации участников. Особое внимание уделено развитию трудовых и коммуникативных навыков, формированию самостоятельности и уверенности в себе через освоение полиграфического оборудования и практику командной работы. Представлены основные технологические процессы – брошюровка, ламинирование, резка, плоттерная печать, работа с термопрессом – как инструменты профессиональной подготовки и социализации. Печатная мастерская выступает не только как производственное пространство, но и как инклюзивная среда, способствующая расширению возможностей и жизненных перспектив молодых людей.

Информация об авторе

Мой профессиональный путь в работе с молодыми взрослыми с особенностями начался со знакомства с ребенком с ОВЗ. Это общение стало для меня поворотным: я поняла, как важно принимать и понимать «особенных» людей, и как много могут дать такие встречи. Со временем я все глубже вникала в их потребности, старалась понять, как и кто может им помочь.

Я целенаправленно занималась самообразованием: изучала материалы, слушала вебинары, общалась со специалистами в области медицины и образования. По

первому образованию я инженер-технолог, а позже прошла профессиональную переподготовку в МИСАО по направлению «тьюторское сопровождение людей с ОВЗ и инвалидностью». Окончательно поняла: эти люди нуждаются не просто во внимании. Они нуждаются в признании своей индивидуальности и полноценном участии в жизни общества.

Наша задача – помогать тем, кто действительно нуждается в поддержке: молодым людям с ментальными и иными особенностями развития, которым особенно важно чувствовать себя частью общества. Им необходимо пространство, куда они могут прийти, где их принимают и поддерживают. Трудовая и социальная занятость в сочетании с дневным пребыванием дают таким людям возможность выйти на новый уровень социализации и адаптации.

Наша цель – социализация молодых взрослых и их адаптация к жизни в обществе.

На данный момент я являюсь, в первую очередь, наставником, другом и соратником для наших ребят. В мастерских мы формируем трудовые навыки, осваиваем работу с полиграфическим оборудованием. Совместная работа объединяет нас, помогает чувствовать себя частью команды, учит уважать себя и других, слушать и слышать как наставников, так и ребят. Работа в печатной мастерской развивает внимание и концентрацию, а также способность сосредоточиться и удерживать внимание на стоящей трудовой задаче. В процессе работы мы уделяем особое внимание контролю качества продукции и соблюдению техники безопасности. Постепенно участники учатся самостоятельно организовывать свое рабочее место без постоянной поддержки наставника. Деятельность в мастерской включает несколько важных направлений: развитие мелкой моторики, пространственной и зрительной ориентировки, навыков анализа и сравнения, а также формирование художественного вкуса и чувства композиции.

Наше знакомство с ребятами происходит поэтапно. Про нас узнают из социальных сетей, а также к нам приходят из Центра «Моя карьера», где представляют наши трудовые мастерские и рассказывают о них. Далее мы встречаемся на Дне открытых дверей, где подробно рассказываем об этапах учебной и производственной стажировки, необходимых для дальнейшего сотрудничества.

В мире, где все стремительно меняется, у нас есть место, где можно сосредоточиться и погрузиться в процесс создания изделия своими руками. Здесь пахнет краской и бумагой, а главная ценность – не тираж, а личный результат каждого.

Это не просто трудовая мастерская – это пространство, где молодые люди с ментальными особенностями находят себя, получают профессию и поддержку общества. Среди наших участников есть люди самых разных интересов.

Например, сейчас у нас работают музыканты, которые в свободное время выступают на различных площадках – в библиотеках, больницах и даже у нас в центре.

Познакомлю вас с нашей сотрудницей Юлией. Она пришла к нам год назад – неуверенной, настороженной и сомневающейся в своих силах. До этого Юля работала в кинотеатре и на почте, но та работа не приносила ей радости и удовлетворения. В начале пути в печатной мастерской она относилась к производственному процессу с опасением, переживала, что у нее не получится справиться с задачами.

Сегодня Юля – одна из немногих, кто может самостоятельно изготовить блокнот ручной работы от начала и до конца, а также обучает новичков основным этапам производства и последовательности действий, необходимых для получения готового изделия.

Что помогло ей пройти этот путь: постепенное освоение оборудования и рабочих процессов в комфортном темпе; поддержка наставников и доброжелательная атмосфера в коллективе; четкая структура задач и понятные правила; возможность учиться на собственных ошибках без давления; поощрение за успехи и признание ее вклада. Благодаря этим шагам Юлия не только овладела профессиональными навыками, но и обрела уверенность в себе, чувство ответственности и значимости.

В арсенале печатной мастерской традиционные и современные техники.

1. Брошюровка блокнотов, рецептурных книг и другой полиграфической продукции – важная часть работы, необходимая для отработки и закрепления профессиональных навыков.

Основные этапы работ:

подготовка материалов: отсортировать листы, подготовить обложки, разделить блоки на части;

перфорация, пробивка отверстий: выровнять стопку листов, установить нужный выступ, выполнить пробивку, отдельно пробить обложки;

выбор и подготовка пружины: подобрать нужный размер пружины, для многократного использования пластиковая, для жесткого – металлическая пружина;

сборка изделия: надеть пружину на гребенку машины, надеть блок и обложки, закрыть пружину;

контроль качества: проверить изделие на отсутствие брака.

2. Ламинирование продукции – процесс покрытия распечатанного листа или книги ламинационной пленкой. Это улучшает внешний вид, защищает бумагу от повреждений и влаги, придает изделию дополнительную жесткость.

Основные этапы работ:

подготовка: проверяем целостность документа, подбираем пленку нужного размера, проверяем температуру;

загрузка документа в пленку: складываем ровно, следим, чтобы не было складок и пузырей;

процесс ламинирования: загружаем документ в загрузочный слот и ждем выхода заламинированного документа;

контроль качества документа: проверяем на наличие посторонних вкраплений.

3. Сабельный резак – работа с этим оборудованием требует повышенного внимания и строгого соблюдения техники безопасности. К сожалению, не все участники пока могут полностью освоить данную технологию.

Основные этапы работы:

подготовка рабочего места: установить резак на ровную и твердую поверхность, проверить фиксатор ножа, надежно ли удерживает лезвие;

подготовка материала: сформировать стопку листов и выровнять края;

настройка и фиксация: поднять нож, снять с фиксатора, разместить стопку материала под ножом, опустить защиту;

резка: плавно опустить нож до упора, довести нож до конечного положения, завершение операции: поднять нож и снять с фиксатора, извлечь разрезанные листы;

контроль качества: убедиться, что все листы нарезаны ровно.

4. Профессиональный плоттер – это высокоточное оборудование, предназначенное для печати или резки различных материалов по заранее заданным цифровым макетам.

Основные этапы работы:

подготовка материала для печати: загрузка бумаги, проверка соединения с ноутбуком;

пробный запуск: тестовая печать, тестовая резка;

основной процесс: отправка файла, мониторинг выполнения печати;

завершение работы и контроль качества: извлечь готовое изделие, проверить правильность напечатанной продукции, проверяем качество изделия.

5. Гильотина предназначена для точного и быстрого разделения стопки листов.

Основные этапы работы:

подготовка материалов: выровнять листы в стопку, проверить на гладкой поверхности;

настройка оборудования: установить линейку на нужный размер, отрегулировать толщину устройства под толщину стопки;

размещение листов бумаги: уложить листы на рабочую поверхность, выровнять край по метке, зафиксировать прижимным механизмом;

контроль качества: проверить ровность края и размера, посмотреть, чтобы все листы были ровные, проверить на замятие бумаги.

6. Упаковщик готовой продукции – важное оборудование, необходимое для обеспечения полного производственного цикла в мастерской. Успешная работа также поддерживается за счет использования ноутбуков, которые позволяют оперативно решать технические задачи и управлять процессами, связанными с печатью.
7. Нанесение рисунков на одежду и чашки осуществляется с помощью термопресса – этот вид работы особенно нравится участникам. В результате получаются яркие и индивидуальные изделия, что повышает мотивацию и чувство личной значимости у ребят.

Дорога к самостоятельности – это серьезный труд как наставников, так и самих участников. Работа в мастерской – это не только про освоение профессиональных навыков, но и про развитие социальной взаимосвязи. Рядом всегда есть наставники, которые помогают и поддерживают, а наша общая задача - создать условия, при которых каждый сможет почувствовать себя успешным.

Жизнь в мастерских проходит в спокойной и доброжелательной атмосфере, где можно ошибаться, работать и учиться в своем темпе. Ребята учатся налаживать контакты с коллегами по интересам, развивают навыки общения и преодолевают социальные барьеры. Мы видим, как с каждым днем они становятся увереннее в себе. Для родителей такое трудоустройство детей становится важной поддержкой и источником уверенности в том, что у их ребенка есть и будет свое место в обществе. Участники расширяют круг общения и получают новые возможности для личного и профессионального роста.

Печатная мастерская находится на стыке творчества и рутинных процессов. Работа здесь требует аккуратности и внимания к повторяющимся действиям, что способствует эмоциональному спокойствию и сосредоточенности. Простые, понятные правила и предсказуемый результат помогают участникам чувствовать уверенность в своих силах.

Трудовые мастерские – это больше, чем социальный проект. Это пространство, где каждому молодому взрослому предоставляется возможность выразить себя через творчество и труд. Здесь к каждому относятся с уважением и верой в его силы. В результате рождается не только красивая и полезная продукция для повседневной жизни, но и формируются уверенные, самостоятельные люди, которые нашли свое место в обществе.

Кузьмин Сергей Юрьевич, руководитель столярной мастерской АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"», социальный педагог ГБУ ДСП «ГУРЬЕВСКИЙ»

СТОЛЯРНАЯ ТРУДОВАЯ МАСТЕРСКАЯ

Аннотация

В статье рассматриваются проблемы подготовки подрастающего поколения, включая молодых людей с инвалидностью, к самостоятельной трудовой жизни. Автор подчеркивает значимость народных промыслов и ремесел как формы сохранения культурных традиций и одновременно как эффективного инструмента социальной интеграции.

Особое внимание уделено деятельности столярной мастерской как модели социально-трудовой адаптации и профессионального обучения лиц с ментальными особенностями. В описании раскрываются цели и задачи мастерской, направленные на развитие трудовых навыков, творческой инициативы, самостоятельности и ответственности участников.

В тексте подробно представлена структура процесса включения в труд: от трудовых проб и учебных стажировок до производственного этапа и последующего трудоустройства. Рассматриваются методы диагностики, система оценки, организация наставничества по принципу «равный – равному». Описаны конкретные примеры успеха участников, освоивших профессиональные операции и достигших самостоятельности.

Автор делает вывод о том, что трудовая деятельность в столярной мастерской способствует развитию практических компетенций, формированию профессиональной мотивации, социальной адаптации и конкурентоспособности молодых взрослых с ментальными нарушениями на открытом рынке труда. Представленный опыт демонстрирует возможность объединения ремесленного обучения, социальной поддержки и культурного воспитания в единую систему инклюзивного трудового развития.

Статья подготовлена в рамках проекта «Практика «Обычное дело»: масштабирование и тиражирование», поддержанного Фондом президентских грантов.

Информация об авторе

Кузьмин Сергей Юрьевич: педагог дополнительного образования, специалист в области технического творчества и декоративной обработки древесины.

Имеет высшее педагогическое образование: окончил Московский областной педагогический институт по специальности «Учитель физики и информатики». Прошел профессиональную переподготовку по направлениям «Социально-педагогическая деятельность в учреждениях социальной сферы» (540 часов, ГАУ ИДПО ДСЗН) и «Педагогика и методика дополнительного образования детей и взрослых: техническое творчество».

Педагогическую деятельность ведет с 2005 года. Общий трудовой стаж более 20 лет.

Сергей Юрьевич является номинантом и лауреатом множества конкурсов и фестивалей декоративно-прикладного искусства, в том числе в области деревянной скульптуры и обработки древесины:

1-е место в конкурсе народного творчества «Гжель» (2011);

Лауреат выставки «Надежда для детей с ОВЗ» (2012, 2013);

7-е место в Международном конкурсе деревянной скульптуры «Лукоморье–2013»;

8-е место в Международном конкурсе деревянной скульптуры «Лукоморье–2014»;

Участие в международных конкурсах деревянной скульптуры «Одолень-трава» (2014) и «Лукоморье» (2015–2017);

Диплом III степени в номинации «Облик Подмосковья» премии губернатора Московской области А. Ю. Воробьева (2015);

Участие и призовые места во Всероссийском конкурсе «Наследники Сорокина» (2016–2017): III место в номинации «Садово-парковая скульптура» и III место в номинации «Скоростная резьба»;

Благодарность Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (2016);

Участник международных фестивалей «Хрустальный Томск» (2018, 2019) и «Праздник топора» (III место, 2019).

С 2020 года Сергей Юрьевич занимается развитием столярной мастерской в АНО РЦ «Вера. Надежда. Любовь», где дети и молодые взрослые осваивают профессиональные навыки и получают опыт трудовой деятельности, способствующий их дальнейшей интеграции на открытом рынке труда

В нынешних условиях с особой остротой встает проблема подготовки подрастающего поколения к будущей самостоятельной трудовой жизни.

Народные промыслы не рождаются в один день. Многие десятилетия, а то и столетия нужны, чтобы промысел «встал на ноги», приобрел собственное имя, мастеров, признание. Так рождались Палех и Хохлома, Богородская игрушка и Кудринская резьба.

Возможность трудиться, приносить своей работой пользу окружающим, быть востребованным в обществе – один из главных приоритетов в жизни каждого человека и важнейший элемент социализации молодых людей с инвалидностью. Люди с ментальной инвалидностью неконкурентоспособны на рынке труда. По

состоянию здоровья они способны выполнять немногие операции и выполняют их гораздо медленнее своих здоровых сверстников.

Столярное дело по затратам несоизмеримо проще, дешевле, а главное - доступнее. Заниматься столярным делом могут как мальчики, так и девочки. Важной особенностью в освоении данной профессии является то, что технология выполнения ее элементов имеет свои обязательные правила.

Благодаря этим правилам, которые отработаны, целенаправленно теоретически закреплены и подтверждены длительной практикой, систематизированы и методически описаны в текстовой форме, появляется возможность академического обучения как детей, так и взрослых, приобщения их к истинной самобытной творческой деятельности, не стесненной рамками традиционной культуры, и в то же время не противоречащей ей. Это ускоряет их дальнейшую трудовую ориентацию.

Цель и задачи работы столярной мастерской

Цель:

Социальная интеграция людей с ограниченными возможностями здоровья в общество через социально-трудовую реабилитацию (абилитацию), профориентацию и развитие творческого потенциала. Подготовка ребят и молодых взрослых с ментальными особенностями к самостоятельной трудовой деятельности, формирование практических умений и навыков в области столярного дела и художественной резьбы по дереву, развитие творческой инициативы и предприимчивости, воспитание личности, конкурентоспособной на открытом рынке труда.

Задачи:

1. Повышение мотивации к трудовой деятельности у людей с инвалидностью с учетом их интересов и возможностей через проведение экскурсий, участие в конкурсах и выставках.
2. Обучение техникам декоративно-прикладного творчества и основам столярного дела.
3. Содействие реализации изделий и сувенирной продукции, изготовленных участниками мастерской, через выставки-продажи, маркетплейсы и интернет-платформы.
4. Создание условий для применения командно-групповых методов обучения и совместной работы, направленных на развитие коммуникативных навыков, ответственности и социальной адаптации.

Целевые группы: лица с ментальными особенностями и инвалиды в возрасте от 14 лет и выше.

В мастерской решается важная воспитательная и социальная задача. Работники и стажеры осваивают процесс создания товарной продукции, имеющей реальную потребительскую ценность. Работа над такими изделиями способствует формированию у них художественного вкуса, точности и аккуратности в выполнении технологических операций, а также ответственности за конечный результат. Кроме того, участие в производственном процессе развивает трудовую дисциплину, умение рационально организовывать индивидуальную и коллективную деятельность, что является важным элементом профессионального и личностного становления.

В процессе обучения и выполнения столярных работ участники мастерской осваивают основные инструменты и оборудование, необходимые для данной профессии. Они приобретают практические навыки работы за столярным верстаком, овладевают приемами использования измерительного и вспомогательного инструмента, а также учатся работать на электрооборудовании – токарных, сверлильных, рейсмусовых и шлифовальных станках. Кроме того, осваиваются навыки обращения с ручным электроинструментом и станками с числовым программным управлением (ЧПУ), что способствует развитию технической грамотности и профессиональной уверенности.

Освоение основных трудовых операций включает в себя знание основных пород древесины и их сортамента, понимание типов столярных соединений и способов их применения на практике. Участники мастерской приобретают навыки финишной обработки изделий – сборки, шлифовки, подготовки поверхности к отделке. Также осваиваются приемы работы с лакокрасочными материалами и методы вождения древесины, что позволяет достигать высокого качества и эстетической выразительности готовых изделий.

В процессе выполнения декоративно-прикладных работ из древесины у работников и стажеров формируются такие важные качества, как внимание, точность и аккуратность, необходимые для успешного освоения любой профессии. Одновременно с этим развивается общая трудовая культура, выражающаяся в умении планировать и организовывать собственную деятельность, поддерживать порядок в мастерской и на рабочем месте.

Практические занятия строятся по принципу постепенного усложнения заданий – от простого к сложному, что позволяет участникам последовательно осваивать новые приемы и техники, проявлять инициативу и творческий подход в процессе работы.

Все работники мастерской проходят периодическую аттестацию по освоенным профессиональным навыкам, результаты которой фиксируются в соответствующих актах. С целью повышения объективности оценки и качества анализа результатов обучения аттестацию проводят приглашенные (внешние) специалисты, не являющиеся сотрудниками мастерской. Такой подход

позволяет исключить предвзятость и обеспечивает независимую и справедливую оценку профессиональных достижений участников.

Мастерская работает внутри слаженной системы сотрудничества на одну цель!

При поступлении в трудовые мастерские специалисты проводят комплексную диагностику и трудовые пробы, направленные на выявление профессиональных склонностей, интересов и уже имеющихся навыков у кандидата.

В течение восьми рабочих дней стажеры проходят трудовые пробы по установленному графику, в ходе которых учатся приходить на работу вовремя, соблюдать внутренний распорядок и правила безопасности, осваивают основы трудовой дисциплины.

Если результаты проб положительные и обе стороны – стажер и мастер – удовлетворены сотрудничеством, кандидат переводится на следующую ступень – учебную стажировку, которая длится два месяца. При необходимости срок стажировки может быть продлен еще на два месяца для более полного освоения навыков и адаптации к рабочему процессу.

Во время обучения и учебной стажировки стажеры также могут принимать участие в запланированных массовых мероприятиях, выставках и ярмарках-продажах, проводимых вне установленного графика. Такое участие способствует развитию коммуникативных навыков, формированию уверенности и повышению мотивации к трудовой деятельности.

Следующий этап – производственная стажировка, на которой при достижении высоких результатов возможно вознаграждение за труд. Продолжительность производственной стажировки составляет от двух до шести месяцев (максимально).

В период прохождения стажировки проводится регулярная оценка результатов – один раз в две недели. При отличных показателях трудовой деятельности, соблюдении требований техники безопасности, трудовой дисциплины и установленного графика стажировка может быть завершена досрочно.

После успешного прохождения стажировки с участником заключается трудовой договор. С этого момента он переходит в статус работника и несет полную ответственность в соответствии с условиями заключенного договора.

В договоре также предусмотрена возможность участия в массовых мероприятиях, выставках и ярмарках-продажах, проводимых вне установленного графика работы, что позволяет работникам представлять продукцию мастерской, повышать уровень профессиональных компетенций и развивать навыки самостоятельного взаимодействия с обществом.

Продукция мастерской

Столярная мастерская выпускает как серийную, так и штучную продукцию, тесно сотрудничая с другими мастерскими АНО РЦ «Вера. Надежда. Любовь». Изделия создаются с вниманием к качеству, функциональности и эстетике,

нередко дополняются элементами художественной обработки и авторского дизайна.

Основные виды продукции:

Разделочные доски – из цельного массива древесины и сборные из различных пород дерева.

Подставки под телефон – из массива древесины и фанеры.

Кухонные и столовые принадлежности – лопатки, подставки под горячее, чашки и другие изделия для быта.

Сувенирная продукция – шкатулки, коробочки, топперы, заколки, брелки.

Продукция для нужд мастерских – заготовки под свечи, подставки под календари, рамки для литья бумаги, крышки для ароматических свечей с логотипом, подложки для студии мозаики.

Праздничная продукция – новогодние игрушки, декоративные элементы и символы года.

Токарные изделия – скалки, вазы, пасхальные яйца (для последующей росписи в арт-мастерской), ножки для тумб и другие элементы интерьера.

Кроме того, мастерская выполняет индивидуальные заказы на изготовление полочек, ящичков и других предметов, что позволяет участникам осваивать нестандартные творческие задачи и работать с реальными клиентскими запросами.

Работники столярной мастерской

Алексей С. – молодой человек с множественными нарушениями, в том числе с ограничениями опорно-двигательного аппарата. Несмотря на все трудности, Алексей отличается высокой целеустремленностью и ответственностью. Он работает в мастерской уже более года, успешно справляется с поставленными задачами и регулярно подтверждает свои навыки при аттестации. Свою трудовую деятельность Алексей начал с одной простой операции - шлифовки готовых изделий наждачной бумагой, доводя их до финального состояния. Постепенно он освоил работу с ручным инструментом и операции по сборке сложных изделий, включая изготовление шкатулок и других многоэлементных конструкций. Сегодня Алексей демонстрирует значительные успехи, повышая качество своей работы и стремясь к профессиональному росту.

Аркадий П. – молодой человек со сложной жизненной историей, присоединившийся к коллективу мастерской около полугода назад. Уже с базовыми навыками столярного дела он быстро освоил сборку сложных изделий, таких как солонки и перечницы из натурального дерева. Всего за месяц Аркадий вышел на серийное производство, показав высокий результат: из 100 изделий лишь 12 были признаны бракованными. В дальнейшем он освоил работу на станке с числовым программным

управлением (ЧПУ), сначала под руководством мастера, а затем самостоятельно. Аркадий научился запускать программы как с панели управления станка, так и с компьютера, полностью контролируя процесс. Благодаря настойчивости и ответственности он стал равным наставником, помогая другим участникам осваивать новые технологии.

Дарья М. – работает в мастерской около года. Несмотря на легкую неусидчивость, Дарья проявляет старательность и внимание к деталям. За это время она освоила шлифовку, сборку изделий, выполнение клеевых столярных соединений, а также операции по сборке деталей, изготовленных на ЧПУ-станке. Дарья активно участвует в отбраковке и доработке изделий перед их передачей на склад или в другие мастерские, помогая команде обеспечивать высокое качество продукции.

Иван М. – один из первых участников проекта, молодой человек с низкой функциональностью и отсутствием речевых навыков. Однако за время работы в мастерской Иван значительно продвинулся в развитии коммуникации: научился объясняться жестами и звуками, что позволяет коллегам его понимать. Он освоил шлифовку изделий и работу с выжигательным аппаратом, аккуратно выполняя узоры по заданной схеме и строго соблюдая правила техники безопасности. История Ивана – пример того, как труд и творчество могут стать инструментом личностного роста, общения и самореализации.

Основные результаты деятельности столярной мастерской

Результаты работы столярной мастерской выражаются, прежде всего, в создании готовой продукции, которая реализуется через собственный магазин АНО РЦ «Вера. Надежда. Любовь», социальные сети, маркетплейсы, а также на очных ярмарках и выставках, где сотрудники имеют возможность лично представить свои изделия и пообщаться с потенциальными покупателями. Участие в выставках и публичных мероприятиях способствует не только продвижению продукции, но и социальной интеграции работников, формированию уверенности и профессиональной мотивации.

Вырученные средства направляются на:

- оплату труда работников;
- амортизацию оборудования и инструмента (в том числе формирование резервного фонда на случай поломок);
- закупку расходных материалов;
- оплату сопутствующих услуг, связанных с участием в мероприятиях (транспорт, аренда и др.).

Кроме того, в рамках деятельности мастерской возможно квотируемое трудоустройство, что способствует снижению финансовой нагрузки на организацию и обеспечивает устойчивое развитие проекта.

Зоны развития мастерской

К основным зонам развития можно отнести как профессиональный рост сотрудников, так и развитие материально-технической базы мастерской.

Для участников мастерской зонами роста являются совершенствование профессиональных навыков и расширение трудовых компетенций, полученных в процессе обучения и практической деятельности. Важную роль играет взаимодействие с мастером и более опытными коллегами, что способствует не только профессиональному, но и личностному развитию. Одним из ключевых направлений является становление сотрудника в роли «равного наставника», когда он, опираясь на собственный опыт, может обучать других по принципу “равный – равному”, помогать новичкам осваивать новые операции и контролировать качество их работы.

Для самой мастерской зонами развития являются:

- увеличение штата работников и расширение возможностей трудоустройства;
- оснащение мастерской современным оборудованием, позволяющим повысить качество и эффективность производственного процесса.

Так, наличие станка с числовым программным управлением (ЧПУ) уже позволяет добиваться высоких показателей качества, сложности и количества выпускаемых изделий, создавая более комфортные и технологичные условия труда. Работа на таком оборудовании осуществляется через персональный компьютер, интегрированный в систему станка, и управляется специализированным программным обеспечением. Это особенно важно для людей с ограниченными возможностями здоровья, так как открывает им доступ к современным видам труда, снижает физическую нагрузку и расширяет круг потенциальных работников мастерской, создавая так называемую «ситуацию успеха», когда каждый участник имеет возможность проявить себя и почувствовать результат своего труда.

Вавилова Анастасия Игоревна, руководитель театральной мастерской АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"»

ТЕАТРАЛЬНАЯ МАСТЕРСКАЯ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

Аннотация

В статье рассматривается опыт создания и развития инклюзивной театральной мастерской для молодых людей с ментальными особенностями на базе Центра

«Вера. Надежда. Любовь». Проект направлен на социальную интеграцию, развитие коммуникативных и творческих способностей, а также повышение самооценки и уверенности в себе у участников через освоение основ актерского мастерства и участие в постановках.

В ходе реализации пилотного проекта 13 участников прошли серию мастер-классов, самостоятельно подготовили спектакль, включая подбор костюмов и реквизита, и успешно представили его зрителям. Показ стал важным этапом не только в творческом, но и в личностном развитии молодых актеров: у всех участников отмечен рост мотивации, коммуникативной активности и уверенности в себе.

Автор описывает социальный эффект театральной деятельности, подчеркивая ее значение как инструмента инклюзии и культурного участия. Театральная мастерская способствует формированию эмоционального интеллекта, развитию навыков взаимодействия и расширению круга общения у людей с интеллектуальными нарушениями.

В статье также представлен сравнительный обзор успешных моделей инклюзивных театров («Простодушные», Teatr 21, «Наивно? Очень», «Круг II»), чьи практики вдохновили создание мастерской. Рассмотрены перспективы развития проекта – формирование гастрольной деятельности, участие в фестивалях, разработка методических материалов и расширение волонтерской поддержки.

Проект демонстрирует, что театральное искусство становится мощным инструментом социальной интеграции, самоопределения и раскрытия личного потенциала людей с ментальными особенностями, создавая для них пространство видимости, признания и равного участия в культурной жизни.

Статья подготовлена в рамках проекта «Инклюзивный центр «Обычное дело» на Борисовских прудах», реализуемого при поддержке Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Информация об авторе

Анастасия: выпускница Московского государственного института культуры, театрально-режиссерского факультета. Ее профессиональный путь соединяет режиссуру и педагогическое мастерство: по образованию она режиссер любительского театра и преподаватель.

За десять лет работы в театральных студиях Анастасия создала особое творческое пространство, где подростки учатся говорить о важном языке сцены. Она основатель и вдохновитель театра для подростков «Со-Творение», а также «Лаборатории документального театра», в которых искусство становится способом самопознания и общения с миром.

С ноября 2024 года Анастасия продолжает свой путь в качестве наставника Ресурсного центра «Вера. Надежда. Любовь», помогая молодым людям

открывать себя через творчество, проживая и преобразуя жизненные истории в театральное действие.

Наша театральная мастерская — это возможность для людей с ментальными нарушениями раскрыть свой потенциал через театральное искусство. Пилотный проект, успешно реализованный с показом небольшого спектакля, позволил создать пространство для свободного самовыражения, развития коммуникации и раскрытия творческих способностей у молодых людей с интеллектуальными и другими особенностями развития. Под руководством педагога в ходе мастер-классов 13 участников освоили основы актерского мастерства, а также создали уникальную постановку и самостоятельно подобрали необходимые костюмы (взяли в прокат из других театров) и реквизит. А сам показ спектакля оказал положительное влияние на их уверенность в себе и социальную адаптацию.

Благодаря успеху пилотного проекта интерес к инклюзивной театральной мастерской проявился не только у участников, но и у зрителей и родителей тех участников, кто воспитывается в семьях. Проект значительно повысил их мотивацию.

Описание проблемы

Молодые люди с интеллектуальными и другими нарушениями развития, посещающие дневные центры и организации поддержки, часто испытывают ограниченные возможности для самовыражения, развития коммуникативных навыков и раскрытия творческого потенциала. Существующие программы часто сосредоточены на социально-бытовой адаптации и трудовой занятости, оставляя в стороне потребности в творческой самореализации и развитии эмоционального интеллекта. В результате, молодые люди могут испытывать трудности в выражении своих чувств, установлении социальных контактов и развитии уверенности в себе. Отсутствие возможностей для творческой деятельности ограничивает их социальную интеграцию и снижает качество жизни. В центре «Вера. Надежда. Любовь» до 2024 года были только трудовые мастерские или мастерские прикладного творчества. Когда начала работу театральная мастерская, записались 10 человек, а после первого показа участников стало уже 15. И на сегодняшний день это одна из самых посещаемых мастерских. При проведении опроса один из участников театральной мастерской Михаил М. сказал: «Я дальше хочу ездить выступать... Я теперь без сцены не могу жить». При опросе актеров, участвующих в пилотной версии спектакля для другого проекта, им задавались вопросы о самых счастливых моментах из их жизни. Миша М. считает таким моментом день выпуска пилотной версии показа. А Алиса С., говоря о счастье, говорит о семье и о театре, а одним из самых счастливых дней считает день прихода в театральную мастерскую.

Все 15 участников мастерской (100%) заявили об увеличении мотивации посещать мастерскую. Несмотря на стресс от показа, участники хотят новых проектов и спектаклей.

Театральная мастерская является одним из направлений деятельности нашего центра, где молодые взрослые, в том числе имеющие опыт сиротства, получают возможность раскрыть свой творческий потенциал. Процесс работы в мастерской представляет собой комплексную программу, включающую не только непосредственные репетиции, но и систематическую подготовку актеров в формате специализированных тренингов по актерскому мастерству и сценической речи. Участники мастерской демонстрируют высокую мотивацию и исключительную ответственность на всех этапах творческого процесса, осознавая прямую зависимость качественного результата – спектакля – от прилагаемых усилий. Это позволяет актерам к моменту выхода на сцену быть полностью подготовленными и максимально собранными. Следует отметить, что театральное искусство, несмотря на внешнюю привлекательность, является для наших подопечных серьезным эмоциональным и интеллектуальным трудом. По этой причине молодые люди, не готовые к такой работе, как правило, самостоятельно отсеиваются на этапе репетиций, формируя состав труппы из наиболее адаптированных и увлеченных исполнителей.

Социальный эффект театральной мастерской

Театральная мастерская для молодых людей с ментальными особенностями оказывает значительное положительное влияние на различные аспекты жизни участников и общества в целом.

Развитие личностных и социальных навыков: участие в театральной студии способствует развитию коммуникативных навыков, эмоционального интеллекта, творческого мышления и самовыражения у молодых людей с ментальными особенностями. Они учатся работать в команде, слушать и слышать друг друга, выражать свои эмоции и понимать эмоции других людей.

Повышение уверенности в себе и самооценки: успешные выступления на сцене, преодоление страха публичных выступлений и признание со стороны зрителей способствуют повышению уверенности в себе и самооценки участников студии. Они начинают верить в свои силы и возможности, что положительно сказывается на их социальной адаптации и качестве жизни.

Социальная интеграция и расширение круга общения: участие в театральной мастерской позволяет молодым людям с ментальными особенностями расширить круг общения, найти новых друзей и почувствовать себя частью коллектива. Они преодолевают социальную изоляцию и активно включаются в жизнь общества.

Актуальность

Часто в мастерских отсутствует направление, связанное с творчеством. А сложность реализовать свой творческий потенциал в каком-то другом центре связана с тем, что место, где человек с ментальной инвалидностью получает поддержку, как правило, определяет его законный представитель (родитель или опекун), либо существенно влияет на этот выбор. В этом выборе законный представитель ориентируется на разные параметры: близость центра к месту проживания, доступность интересующих услуг и другие. По проведенному Фондом «Абсолют-помощь» исследованию, 37% родителей детей с ОВЗ предпочитают получать все услуги в одном центре. В исследовании также принимали участие родители наших ребят. Все это подтверждает, что студенты мастерских РЦ «Вера. Надежда. Любовь» ограничены в возможности реализации творческого потенциала. Как отмечают И. Арджайл и Дж. Болтон, в рамках любой терапии в медицинском контексте человек чувствует себя пациентом, а занимаясь искусством – художником [1, с. 342], что само по себе, без какого-либо прямого терапевтического эффекта способно повысить его самооценку и качество жизни, помогает пережить ее как наполненную смыслом [3]. В работах, посвященных анализу инклюзивного потенциала творческой и, в особенности, эстетической деятельности, значительное внимание уделяется вопросам, связанным с реализацией задач инклюзии как включения людей с особенностями, в той или иной мере отделяющими их от других, исключаящими их из общества. Поэтому одним из важных в контексте проблематики ин-клюдии является вопрос, в какой мере творческая деятельность и искусство способствуют активной вовлеченности в нее и участию в связанных с ней практиках. Другая тема, которая тесно связана с задачами инклюзии как политики, направленной на включение тех, кого доминирующая социальная практика определяет как исключенных в качестве других, – это анализ эстетической деятельности как практики выражения особого опыта данной исключаемой группы, например, как в случае инвалидности – переживания последствий психических или физических нарушений. Подобная экспрессивная практика, как считается, так или иначе отражает опыт людей с нарушениями и/или инвалидностью, часто это опыт подавления и исключения, обусловленный наличием у членов исключаемой группы определенных особенностей, например, психофизических, служащих поводом их исключения. Однако задача выражения в искусстве подобного опыта понимается по-разному. Например, в работе Роджера Вустера идет речь о двух подходах к эстетическому самовыражению людей с инвалидностью. В рамках «искусства инвалидности» искусство определяется как «творческое выражение инвалидизированными (disabled) людьми: что это такое – быть инвалидизированным» [3 с. 82]. В рамках другого подхода образный ряд строится не об инвалидности, а людьми с нарушениями как эстетическое событие (в данной статье – театральное) [там же, с. 83]. В последнем случае это театральное событие создается исполнителями театра, который позиционирует себя в качестве инклюзивного, что с точки зрения его руководителя и

участников означает общезначимость эстетического содержания, т.е. его адресованность в принципе любой аудитории.

Конституция Российской Федерации: Статья 44 гарантирует каждому право на участие в культурной жизни и пользование учреждениями культуры, на доступ к культурным ценностям. Данный проект нацелен на предоставление данной возможности и расширении культурного кругозора ребят. Постановка и показ подтвердили ценность для участников быть «видимыми и значимыми», что подтверждает, в свою очередь, пользу и необходимость развития проекта. У участников начался процесс улучшения социальных навыков и коммуникаций, они с удовольствием давали интервью после спектакля, что также подтверждает развитие и формирование уверенности в себе.

Театральный опыт

Создавая театральную мастерскую, мы ориентировались на опыт лучших особенных театров.

1. Театр Простодушных (Москва) <https://vk.com/teatrprosto>

Количество участников: более 50 актеров с синдромом Дауна и другими интеллектуальными особенностями за годы существования. Один из самых известных и старейших инклюзивных театров в России. Создан в 1991 году. Актеры – люди с ментальной инвалидностью.

Проблема, которой посвящен проект: социализация и интеграция людей с ментальными особенностями через искусство. Предоставление им возможности для самовыражения и творческой реализации. Результаты: театр гастролирует по России и за рубежом, участвует в международных фестивалях. Постановка спектаклей, которые получают признание критиков и зрителей. Социальная адаптация и развитие актеров. Повышение осведомленности общества о возможностях людей с ментальной инвалидностью.

2. Teatr 21 (Польша) <https://teatr21.pl/>

Год создания: 2005. Количество участников: около 20 актеров с синдромом Дауна и другими интеллектуальными особенностями.

Проблемы, которые решает проект:

- социальная изоляция людей с интеллектуальными особенностями;
- недостаточное представительство людей с инвалидностью в культуре и искусстве;
- стереотипы и предрассудки в отношении людей с интеллектуальными особенностями, которые ограничивают их возможности для самореализации и участия в общественной жизни.

Результаты:

- создание профессионального театрального коллектива: Teatr 21 стал одним из самых известных и уважаемых инклюзивных театров в Польше и за ее пределами;
- высокий художественный уровень спектаклей: спектакли Teatr 21 отличаются оригинальностью, глубиной и профессиональным исполнением. Они получили признание критиков и зрителей;
- международное признание: Teatr 21 гастролит по всему миру, участвует в международных фестивалях и сотрудничает с другими театральными коллективами;
- расширение возможностей для самореализации: Участие в Teatr 21 позволяет актерам с синдромом Дауна и другими интеллектуальными особенностями раскрыть свой творческий потенциал, повысить уверенность в себе и улучшить качество жизни;
- изменение общественного мнения: Teatr 21 способствует разрушению стереотипов и предрассудков в отношении людей с интеллектуальными особенностями, а также формированию более инклюзивного общества;
- трудоустройство: актеры получают зарплату за свою работу.

3. Наивно? Очень (Санкт-Петербург) <https://naivno.com/>

Количество участников: более 50 участников с синдромом Дауна и другими интеллектуальными особенностями за годы существования проекта. Создан в 2010 году. Мастерские, галерея и театр, где работают люди с ментальной инвалидностью.

Проблема, которой посвящен проект: трудоустройство и интеграция людей с ментальными особенностями через творчество.

Результаты: успешные выставки, продажи работ, театральные постановки, которые показывают на разных площадках.

4. Творческое объединение «Круг II» (Москва) <https://kroog2.ru/>

Количество участников: более 70 человек с синдромом Дауна и другими интеллектуальными особенностями за годы существования.

Создан в 1997 году.

Не совсем театр в традиционном понимании, но проект занимается созданием инклюзивных спектаклей и перформансов. Актеры: люди с инвалидностью и профессиональные актеры.

Проблема, которой посвящен проект: поиск новых форм театрального выражения, стирающих границы между нейротипичными и нейроотличными актерами.

Результаты: участие в фестивалях, создание резонансных спектаклей, привлекающих внимание к проблемам инвалидности.

Перспектива развития и потенциал театральной мастерской

1. В рамках мастер-классов и в процессе обсуждения с участниками проекта у театральной мастерской появится название, как у любого театра. Что также повысит интерес и мотивацию участников и будет служить цели развития социальных навыков.
2. Развитие гастрольной деятельности: создание и показ театральных постановок на различных площадках, включая социальные учреждения и фестивали, позволит привлекать средства для поддержания деятельности студии и выплаты гонораров участникам.
3. Организация мастер-классов: участники студии смогут проводить мастер-классы по актерскому мастерству для широкой публики, получая дополнительный доход и повышая свою социальную значимость.
4. Участие в фестивалях и конкурсах: активное участие в театральных фестивалях и конкурсах для людей с ограниченными возможностями здоровья (региональных и всероссийских) повысит узнаваемость проекта и привлечет внимание к проблемам социальной интеграции людей с ментальными особенностями.
5. Разработка методических материалов: на основе полученного опыта будут разработаны методические материалы и руководства по организации театральных студий для людей с ментальными нарушениями. Эти материалы будут доступны для других социальных организаций и учреждений, заинтересованных в развитии данного направления.
6. Активное продвижение проекта: информация о проекте и его результатах активно распространяется через социальные сети, веб-сайт организации и публикации в специализированных изданиях.
7. Расширение волонтерской базы: привлечение студентов театральных вузов и специалистов в области психологии и социальной работы для обеспечения более качественной поддержки участников студии.

Список литературы

1. E. Argyle, G. Bolton «The Psychology of Happiness»
2. Wooster R. Creative inclusion in community theatre: A journey with Odyssey Theatre // Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance. 2009. Vol. 14, № 1. P. 79–90.
3. Творческая деятельность и инклюзия // Современная зарубежная психология, 2013, Том 2, № 3.

Березина Анна Валерьевна, руководитель арт-мастерской АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь»

ПУТЬ НАСТАВНИКА: КАК РОЖДАЕТСЯ ДОВЕРИЕ И ТВОРЧЕСТВО

Аннотация

Статья – личный рассказ автора о долгом пути к работе с детьми и взрослыми с ментальными особенностями. От первых попыток волонтерства в 1990-е годы до создания собственной арт-мастерской в Центре «Вера. Надежда. Любовь» – это история взросления, принятия и осознания настоящих ценностей. Автор делится опытом общения с «особыми» учениками, рассказывает о преодолении страхов, о силе творчества и о том, как взаимное уважение и терпение могут превращать мастерскую в пространство доверия и развития. Это повествование о людях, которые, несмотря на ограничения, находят радость в работе и создают красоту, а также о наставнике, для которого каждый из них – источник вдохновения и смысл жизни.

Статья подготовлена в рамках проекта «Практика «Обычное дело»: масштабирование и тиражирование», поддержанного Фондом президентских грантов

С 2014 года жизнь детей–сирот и подростков с ментальными особенностями стала меняться в нашей стране в лучшую сторону. Хочется верить, что сейчас в этой системе будет работать все меньше и меньше случайных людей.

Первые шаги и первые уроки

В 1991 году мы с подругой откликнулись на призыв стать волонтерами в детском доме. В этом доме шла война между директором и молодым преподавателем, который хотел революционной перестройки. Подготовив свою программу творческих занятий для воспитанников, мы приехали в назначенную дату. Как многого мы тогда не понимали. Помню огромную толпу людей перед зданием детского дома, транспаранты с лозунгами в поддержку Дмитрия Карпова (до сих пор удивляюсь, как четко запомнила его имя). Наше волонтерство не состоялось.

Спустя годы я поняла почему. Задача стояла другая – привлечь внимание журналистов, чиновников, богатых людей. Карпова поддерживали довольно известные журналисты, и он с группой детей–сирот переехал в новое здание, предоставленное мэром Москвы, где все было организовано на деньги благотворителей. Об этой, оказавшейся впоследствии криминальной, истории, есть материалы в интернете. Я узнала о страшных делах, которые творились в детском доме под названием Альфа, спустя много лет из телевизионной

программы. На кадрах (видимо, из личного архива) я сразу узнала Дмитрия Карпова. На тот момент он уже был осужден.

Приглашенные в студию гости обсуждали, как такое могло произойти, как могли так просто отдать детей. Сейчас в это сложно поверить, но в середине 90-х это было реальностью. На программе присутствовали и журналисты, которые так громко, грамотно выступали в поддержку молодого «новатора», так тогда называли Карпова. Хуже нет, если обладающий хорошим слогом журналист, пользуясь своим авторитетом и иногда неограниченными ресурсами, бросается в бой. Угол зрения у большинства людей тут же меняется. Они тоже хотят быть участниками процесса, обвинителями и победителями. Журналисты в программе каялись: не почувствовали, не досмотрели, были очарованы харизмой Карпова. Но дело уже было сделано.

Когда я посмотрела ту передачу, то была потрясена тем, как не защищены дети-сироты, люди с ментальными особенностями и все те, кто не может жить без поддержки и грамотной защиты. Задумалась я и о роли журналистики в изменении сознания людей. А еще о критическом мышлении: очень нужная «вещь», особенно в современном мире.

Волонтерство, которое изменило жизнь

После неудавшегося волонтерства я не расставалась с мыслью поработать с детьми или с подростками. Мне с ними всегда было интересно, казалось, это взаимно. А еще было желание помочь, защитить, поделиться теплом.

В школе в 7 классе случайно познакомилась с молодым человеком из школы-интерната для слепых детей. Школа и сейчас работает у метро «Алексеевская». В этот интернат привозили незрячих или слабовидящих детишек со всего Советского Союза, чтобы они могли получить образование. С 7 лет он жил и учился в интернате. Родители проживали далеко, приезжали редко. Мы подружились. Как-то так сложилось, что я начала приходить к нему в школу и заниматься с маленькими детишками. Играла им на пианино, читала, устраивала мини-спектакли.

Директор однажды серьезно посмотрела на меня и спросила, что я собираюсь делать после школы. На тот момент я заканчивала 8 класс. Она посоветовала поступать в педагогический институт. Но, как ни странно, я никогда не хотела быть педагогом. К сожалению, мне по жизни встретилось совсем немного учителей, к которым хотелось бы прийти за советом. Я поступила на факультет журналистики МГУ и получила специальность «литературный работник газеты». Я работала, но никогда не расставалась еще с одним своим увлечением. Я всегда любила рисовать. В школе это помогало лучше усвоить материал. Рисуя, я, как будто, была более сконцентрирована. Когда человеку нравится заниматься творчеством, его часто тянет в разные стороны. Я делала кукол, шила одежду по своим эскизам, вязала нестандартные шапки, делала украшения, работала с глиной. Лепить научилась сама. Но брать мастер-классы

приходила в гончарные студии. Два года по выходным дням я занималась академическим рисунком при «Строгановке». Было очень интересно и полезно. Но после «Строгановки» поняла, что декоративно-прикладное искусство мне ближе. А из материалов выбрала глину.

Встреча с «особыми» детьми

Моя любовь к детям за это время никуда не исчезла, а только укрепилась. Как мама, я участвовала во всех культурно-развлекательных мероприятиях детского сада и школы сначала сына, а потом и дочери. Шила костюмы, делала декорации, писала сценарии. В это время я не работала, целиком посвятила себя детям. Мне было очень интересно.

Однажды, гуляя с дочерью в парке, увидела группу детей 10-12 лет с двумя воспитателями. Я поняла, что они из коррекционной школы-интерната. Она была недалеко от парка. На детской площадке ребята сильно шумели. Мамы с детишками, которые качались на качелях, быстро ушли. Я с дочкой осталась. Мы тихо сидели на лавочке. Одна девочка из этой группы особенно громко кричала. Она заинтересовалась нами и подошла. Дочь молча напряглась. Я как можно спокойнее спросила у присевшей на лавочку девочки: «Как тебя зовут»? Она внимательно вглядывалась в нас и все тише выкрикивала свои непонятности. Потом, сосредоточив на мне свой взгляд, через какое-то великое напряжение голосовых мышц, произнесла: “ТАНЯ”. Мне показалось, что так должны говорить люди, которые долго молчат. Не могла не написать об этом эпизоде. Он до сих пор для меня очень значим. Ранее я не сталкивалась с подростками, имеющими тяжелые ментальные особенности. А Таня услышала меня, поняла мой вопрос и дала мне ответ. Это было для меня откровением.

Жизнь до и после

Так случается, жизнь может измениться в один миг. Была жизнь «до», стала «после». В 2018 году в аварии мой 26-летний сын получил тяжелую спинальную травму. В этот момент я уже не думала о работе, не искала ее. Передо мной стояли другие задачи. Я занималась его реабилитацией и собирала любую информацию, которая могла бы быть полезной.

В 2021 году на форуме родителей детей - инвалидов я познакомилась с руководителем одного из филиалов фонда “Даунсайд Ап”. Мы разговорились и быстро поняли, что общаемся на одной волне. В скором времени мне предложили стать волонтером в их филиале. Было очень интересно общаться с ребятами, проводить для них различные мастер классы. Я очень любила своих подопечных. Ранее знала о синдроме Дауна очень немного. В Даунсайд Ап мне открылся неизвестный до этого мир «особенных» людей. Я стала заниматься творчеством с моими подопечными. Через год я получила приглашение поработать с молодыми взрослыми с РАС. Я подумала, значит, у меня получается, если меня порекомендовали, и согласилась.

Я пришла работать в мастерские, где взрослые могли, исходя из своих возможностей, поработать в типографии, в швейной мастерской, в гончарной, в арт- студии. Я вела гончарную и арт-студию. Но ребята были очень тяжелые. Некоторые приезжали с тьюторами. С одним наставником в мастерской работали не более трех молодых взрослых.

Тогда уже я поняла, что в работе с людьми с ментальными особенностями самое главное – спокойствие, уважение, терпение и принятие. Когда ты принимаешь своих подопечных со всеми их особенностями, они принимают тебя. Я проработала в мастерских год по гранту. Через год выяснилось, что здание, в котором работал наш коллектив, попадает под реновацию. Нового помещения нам в нашем районе не предоставили, родители ребят сразу отказались их возить в другие районы.

Мастерская, где живет творчество

В этот момент наш директор познакомила меня и моих коллег с руководителем Центра «Вера Надежда Любовь». Обстоятельства так сложились, что в Центре как раз подыскивали керамиста. Вот так я попала в замечательный коллектив наставников и студентов.

Я была новым наставником, и ко мне в мастерскую приходили такие же новые соискатели, возможные мои студенты. Я узнавала их, они узнавали меня. Я внимательно следила за тем, кто чем любит заниматься, у кого какие способности, у кого какие особенности. И предлагала им работу по силам, учитывая их заинтересованность. Некоторые ребята не любят работать с глиной. Я понимала, что они воспринимают глину, как грязь (в этом их особенность), и предлагала им что-то другое. Так постепенно мастерская из гончарной расширилась и стала АРТ студией.

Сейчас за ней закреплено 8 человек, но это не значит, что мы не ждем новых студентов. Главное, чтобы они любили заниматься творчеством, а работу по силам мы найдем. Сейчас в мастерской рисуют картины, расписывают ткань, деревянные изделия, занимаются вязанием, делают кукол. У нас очень дружный коллектив. Ребята внимательны друг к другу и вежливы, хотя я понимаю, что иногда им непросто именно из-за разного проявления особенностей.

Есть молодые люди, у которых своеобразная речь, она может раздражать тех, кто говорит правильно. Я спокойно объясняю, что все мы в мастерской разные, в то числе и я. Рассказываю, что-нибудь смешное из своей жизни. Юмор ведь никто не отменял. И все довольные принимаются за работу. Кстати, у ребят отличное чувство юмора, дай только возможность поулыбаться. Есть в студии и те, кто общается лишь звуками.

Женя

Один молодой человек с синдромом Дауна – Евгений. Он работает в нашем Центре в клининговой мастерской. Но все молодые взрослые, работающие в других мастерских, могут на время, по желанию, поменять место своей постоянной работы. Женя во второй половине дня стал приходить просто порисовать. Я сразу же заметила, как высока его заинтересованность в том, что он делает. Стала предлагать ему различные варианты для рисунка. У Евгения легкий тремор рук, плавные линии он делать не может. Но своими мелкими штрихами с упоением разрисовывает, в основном, наброски, связанные с кулинарией. Цветом он владеет очень хорошо. Его прозвали художником, воспевающим кулинарное искусство.

Женя одним из первых научился подготавливать и убирать за собой рабочее место. Это говорит о высокой заинтересованности в работе. С того времени, как Евгений начал приходить к нам в мастерскую, на своей постоянной работе он стал работать лучше и спокойнее. Женя разговаривает неразборчиво, понять его новому человеку сложно. Но после нескольких месяцев хождения в нашу студию я заметила, что четких слов у него стало гораздо больше. Получаются даже словосочетания. Это для него огромное удовольствие повторять их по нескольку раз. Женя сирота.

Даша

В Арт мастерской работает молодая девушка Дарья. Когда я первый раз увидела ее в нашем Центре, то подумала, что она глухонемая, так странно она себя вела. Она приходила на работу, молча выполняла то, что я ей предлагала, и уходила. Я не настаивала на диалоге. Сейчас Даша – болтушка и хохотушка, оказалось, что у нее потрясающее чувство юмора. Но, сразу оговорюсь, раскрывается она не со всеми. Только когда доверяет человеку. Самое главное, что в мастерской она чувствует себя комфортно.

Даша удивительно одаренный от природы человек. У нее рука архитектора. Линии точные, видение и выстраивание перспективы удивляет профессионалов. Как-то предложила ей нарисовать новогоднюю картину в стиле наивной живописи. Заснеженные разноцветные домики, новогодние ели, яркие гирлянды. Ей сюжет очень понравился, загорелась, начала работать. Смотрю, спустя какое-то время сидит понурая, молчит, говорить не хочет. Деликатно стала расспрашивать ее и поняла! Она рисует архитектурные объекты только правильно, как архитектор, а у домиков на картинке, которую мы выбрали для копирования, стены кривые. Это же была наивная живопись! Я ей объяснила, почему у нее не получилось, она поняла, успокоилась. Даша немного перфекционист, очень расстраивается, когда что-то не получается. Выбрали другую картину и дело пошло, настроение улучшилось. Даша осталась без родителей в раннем возрасте, у нее есть брат. Она живет в доме с сопровождаемым проживанием.

В нашей арт-студии работают два молодых человека из семей. У меня, к сожалению, нет профессионального образования, чтобы грамотно объяснить

особенности их речи, но мы понимаем друг друга и общаемся. А других ребят я уже научила, как правильно реагировать на особенности наших коллег. Тема раздражения и бурного выплескивания своего недовольства в нашей мастерской закрыта.

Ренат

Ренат – художник авангардист. Он не пользуется палитрой, только чистым цветом. Для него мы с коллегой делаем заготовки: геометрические, космические сюжеты. Он садится за стол перед листом, холстом или тканью, на которые они нанесены, и спокойно сидит 5–7 минут. Создается впечатление, что он просто отсутствует. Вдруг он берет кисть и начинает свою удивительно гармоничную по цветовой палитре работу. Он может не отрываться от работы несколько часов, стараясь перенести на полотно только что увиденный им удивительный мир цветовых комбинаций. Ему главное – не подсказывать и не мешать. Все равно, он знает лучше, какой цвет положить.

Саша

Саша, еще один мой художник, закончил колледж. Получил квалификацию “мастер гипсовых изделий”. Возлагаю на Сашу большие надежды как на мастера керамиста. Саша глины не боится. Он даже подсказывал мне какие-то профессиональные штучки, когда мы лепили из глины. Видимо, получил эти знания в колледже или в другой гончарной студии, куда он ходит по субботам. Сейчас Александр копирует картины. У него неповторимое видение пространства, предметов, деталей. Саша очень добрый, вежливый молодой человек. Он разговаривает повторяющимися фразами.

Иногда на это реагирует Даша, еще одна моя студентка и еще одна Даша. Она раздражается и просит его замолчать. На что Александр, не обижаясь, собравшись, спокойно говорит ей: «Даша, ты что, психанула?». Даше становится сразу неловко за свое раздражение. Конфликт исчерпан. Такое случается крайне редко.

Костя

В нашей мастерской у меня есть равный наставник Константин. Константин сначала проработал в мастерской 4 месяца и лишь потом сдал аттестацию на равного наставника. Это экзамен на знания об организации работы мастерской. Теперь он может заменить меня во время болезни или отпуска. Костя закончил колледж по профессии “сборщик обуви”. Даже некоторое время работал на фабрике. Но он, творческий человек, неправильно вставил шнурки в несколько пар обуви, и ему намекнули, что эта работа не для него.

В арт-мастерской раскрылся унаследованный им от мамы талант. Талант раскрывался постепенно. Костя пришел в арт- студию очень неуверенным в себе, тревожным. Любое мое замечание пугало его. Он напрягался, просил прощения, говорил, что он во всем неправ. Я хвалила его и подбадривала.

Рассказывала, как много холстов портят профессиональные художники, что нужно не сдаваться, не нервничать, а спокойно переделывать, хоть даже по несколько раз.

Теперь он один из ведущих художников в нашем коллективе. Его стиль-наивная живопись. Его техника – прорисовывание маленьких красочных деталей. А вообще, он универсал. Может одинаково расписать несколько шкатулок, магнитиков и получаются серии. Такое не каждому мастеру по силам. Он может неделю, а то и больше проработать над одной крупной работой, наполняя ее все новыми деталями и персонажами. Константин из семьи.

Марина

Полгода работает в мастерской Марина. У нее была семья, но мама и папа рано ушли из жизни. На тот момент она была уже совершеннолетней, но в силу своих особенностей жить одна не смогла. Марина удивительно хорошо воспитана, у нее потрясающе грамотная речь. Раньше она работала во вторую смену и приходила уже очень уставшая, я давала ей отдохнуть. При таком графике работа давалась ей с трудом. Я ее работать через силу не заставляла. Сейчас она приходит на работу в утреннюю смену, и все изменилось.

Марина – художник график. У нее фотографический взгляд. Открыла картинку, посмотрела и нарисовала по памяти. Она не отказывается ни от какой работы, старается делать все аккуратно. Если что-то сделано неряшливо, это значит, Марина плохо себя чувствует и на время мы откладываем работу. Марину я тоже готовлю как равного наставника. Она очень ответственная и строгая.

Пыталась один раз рассказать мне, как ее не слушал Ренат. Я ей объяснила, что у Рената есть своя программа, и он не может от нее отвлекаться. У нас же все особенные. Я только от мамы Рената узнала, что он, приходя домой, рассказывает, как прошел день в Центре.

Мне всегда очень приятна заинтересованность родителей, их вовлеченность в работу своих детей. К сожалению, не все родители этого хотят. Я написала про пятерых своих мастеров. Они творческие, одаренные молодые взрослые. Работа в арт-мастерской интересна для них и перспективна. Еще я писала про Евгения, молодого человека с Синдромом Дауна. Я и моя коллега разрабатываем для него проект. Хочется, чтобы все его кулинарные зарисовки нашли применение.

В день в мастерской бывает по 7–8 ребят в первую трудовую смену и чуть меньше – во вторую. Мои художники работают полный рабочий день. А это значит, работа им нравится. В нашей студии у ребят с особенностями поведения – повторяющиеся движения, ужимки, разного рода вокализмы – все как-то успокаивается, будто снимаются внутренние зажимы. Так приятно смотреть на их спокойные лица.

А еще у нас очень тихо. Во-первых, большинство студентов увлечены работой, во-вторых, многие болезненно реагируют на шум, и мы стараемся не шуметь.

Но это не значит, что нет разговоров, смеха, интересных рассказов. В процессе работы я столько узнала о них. И о ребятах с опытом сиротства, и о семейных.

Наши успехи

За то время, что я работаю наставником, в АРТ–мастерской несколько ребят проявили себя как яркие, самобытные художники.

Летом 2025 года прошла объединенная выставка наших мастерских, на которой выставлялись их картины. В нашей работе мы используем разные краски – акрил, гуашь, акварель, краски по ткани. Ребята рисуют на бумаге, на холстах, ткани, выполняют роспись по дереву.

Недавно в нашем Центре появилась своя муфельная печь. Мы ее долго ждали. Нам ее подарили благотворители. Те молодые взрослые, которые любят лепить, с нетерпением ждут, когда мы начнем работать с глиной. Те же ребята, которые в силу своих особенностей не захотят заниматься керамикой, по-прежнему будут создавать красивые вещи из других материалов.

Сейчас, исходя из своих наблюдений, я могу с уверенностью сказать: любой вид творчества полезен для ментального здоровья.

Осознание того, что ты работаешь, получаешь зарплату, а значит, ты востребован, – еще полезнее. Мой равный наставник Константин говорит мне иногда, на что он потратит свои деньги. Чаще всего, на помощь маме и брату.

Носов Кузьма Алексеевич, наставник по музею Автономной Некоммерческой Организации «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"».

ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ МУЗЕЯ ЖИВЫХ БЫТОВЫХ ИСТОРИЙ

«Музей – это не только хранитель,
это и воспитатель» (Д.С. Лихачев)

Аннотация

Статья посвящена становлению и развитию музея живых бытовых историй – уникального пространства, сочетающего функции музея, мастерской и образовательной площадки для молодых взрослых с особенностями развития. Автор прослеживает собственный путь – от детского увлечения музейным делом до создания живой, постоянно развивающейся музейной среды.

Музей вырос из собрания предметов быта и развивающих пособий, превратившись в место, где предметы «разговаривают» через истории людей – пожилых жителей, гостей, сотрудников. Работа музея соединяет прикладное обучение, ремесленные мастерские и культурное наследие, позволяя посетителям осознавать связь между прошлым и настоящим.

Особое внимание уделено интерактивному характеру экспозиции, вовлечению посетителей и сотрудников мастерских, а также планам по созданию виртуальных музейных продуктов, расширяющих доступ к коллекции. Музей живых бытовых историй – это не просто место хранения предметов, а пространство взаимодействия, обучения и инклюзии, в котором прошлое становится инструментом социализации и личностного роста.

Статья подготовлена в рамках проекта «Инклюзивный центр «Обычное дело» на Борисовских прудах», реализуемого при поддержке Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Информация об авторе

С детства я был увлечен музеями. Еще ребенком придумал собственную игру – «музей». Подростком организовал на даче свой первый музей, основу которого составили коллекция монет и открытки, посвященные жизни и деятельности В. И. Ленина. С двенадцати лет я начал собирать и слушать музыку на пластинках, и постепенно у меня сформировалось пристрастие к музыке прошлых лет.

Мой музей проводил как короткие экскурсии, так и продолжительные литературно-музыкальные вечера с прослушиванием пластинок и моими комментариями. Сохранилась даже книга отзывов. При этом музей работал на безвозмездной основе.

В студенческие годы мое увлечение трансформировалось в популяризацию музыки на пластинках – я организовывал мероприятия в библиотеках и домах престарелых в разных городах. Меня даже приглашали на телевидение, где я выступал в роли диджея с патефоном, представляя эстрадный репертуар 1940–1950-х годов.

Моя дипломная работа была посвящена школьному музею «А музы не молчали...» в Санкт-Петербурге. После окончания университета меня пригласили туда работать. Сразу после трудоустройства я начал получать «второе» духовное образование в культурных учреждениях Санкт-Петербурга.

Стоит отметить, что я никогда не работал в крупных или даже небольших государственных музеях. Однако я преподавал основы музееведения ученикам и параллельно изучал музеи Санкт-Петербурга, а также историю города на Неве, а параллельно закончил курсы экскурсоводов.

Сейчас я работаю наставником в «Музее живых бытовых историй» – музее Ресурсного Центра «Вера. Надежда. Любовь».

Изначально наш музей был собранием методических развивающих пособий для детей с ограниченными возможностями здоровья. Например, одной из его задач было показать назначение предметов, которые нас окружают, рассказать подопечным об их назначении. Поскольку собранные предметы оказались старыми, часто вышедшими из обихода, со временем сформировалось определение для собрания вещей – музей.

Ребята изучали предметы, классифицируя их по материалу, возрасту и назначению. Чтобы компенсировать опыт сиротства и наполнить «молчание» вещи историями (превратив их в настоящие экспонаты), Центр приглашал пожилых подопечных Геронтологического центра и просил их рассказать о предметах прошлых десятилетий. Это было полезно и пожилым гостям, и молодым взрослым – сотрудникам Центра с социальным сопровождением.

Наш Центр развивается: появляются новые мастерские, его посещают местные жители. Возникла идея рассказать о профессиях и занятиях нашего района Братеево, об истории берега реки Москвы, о людях, которые здесь жили, и об их культуре. Мы решили связать это с действующими мастерскими. Эта связь показалась интересной: некоторые наши мастерские, осознанно или случайно, работают так же, как наши далекие предки. Например, метод изготовления свечей вручную почти не изменился за сотни лет – только вместо электрического воскоплава раньше использовали чаны, подогреваемые огнем. Или, к примеру, китайская бумага – методика ее изготовления насчитывает почти тысячу лет, изменилось лишь сырье. Но где нам найти остатки рыболовных сетей, старые тряпки, тутовую кору и золу, которые использовали изначально?

Такая работа мастерских, передающих опыт прошлого для пользы сегодняшнего дня, не может не восхищать. Поэтому в экскурсию по музею включен обзор мастерских. Каждая из них предлагает интересные сувениры. Во время экскурсии сотрудник дает эти предметы в руки посетителям для знакомства – это интерактивные экспонаты с историей, уходящей корнями в глубь веков.

Обзорная экскурсия – это начало пути начинающего экскурсовода в большом музее. Она проста, поскольку не требует глубокой проработки, но в то же время сложна: глубокое знание материала может неожиданно потребоваться, когда этого не ждешь.

В нашем случае все наоборот: мы начинаем с истории одного экспоната, одной полки, одной темы. Наша экскурсия многоголосна – ребята, рассказав, передают друг другу по цепочке слово.

Но этой публичной работе предшествует огромный труд. Мы методично изучаем предметы с точки зрения материалов и их возможностей. Пытаемся «разговорить» предмет, чтобы он стал экспонатом. Ищем его «сородичей» в современности и прошлом. В этом нам помогают энциклопедии из музейной

библиотеки, познавательная и художественная литература, фрагменты кинофильмов, запечатлевших изучаемый предмет в действии. Мы рисуем экспонат, пишем о нем стихи и истории. Пропустив предмет «через себя», познакомясь с ним и подружившись, мы уже не захотим его сломать или забрать домой. Мы понимаем, что его дом – музей, и наша задача – беречь его как друга.

Мы придумываем художественное оформление для нашего нового «друга». Где разместить его в существующей экспозиции? Или, возможно, это станет началом новой темы, которой раньше не было в музее.

Недавно наш музей переезжал, коллекция пополнилась, и нам предстояло изучить, атрибутировать и познакомиться с множеством новых предметов.

Возникло еще одно направление работы – поисковое! В оставшихся нам материалах предыдущих хозяев помещения – Скаутского клуба мы нашли интересные предметы. Нам достались старые фотографии и атрибуты путешественников. Мы решили сохранить книги, открытки, фотоальбомы, карты и туристические «трофеи», оформив ими начало нашей музейной экспозиции. Условное название – «Имя дома твоего». Что было здесь до нашего Центра? Мы сохранили даже вывеску – это важно, чтобы лишний раз зафиксировать название района – Братеево. Рядом висит герб района с изображением братины – еще одна история, уходящая в глубь веков. На современном гербе изображена старинная чаша, которой «обносили» всех гостей на княжеских пирах в знак единства и абсолютного доверия к собравшимся. Так начинается наш музей.

Осенью этого года я посетил родственный нам музей – «Добрый музей» при Третьяковской галерее. Там ребята «работают» в гардеробе, продают билеты, следят за порядком и проводят экскурсии. «Добрый музей» создан молодыми взрослыми с особенностями развития для всех нас. Он посвящен теме «Мой музей». «Мой» – это очень важно! «Мой» означает то, что я не разрушу и не обижу. «Мой» – то, что я сам создал, придумал или хорошо знаю. «Мой» – понятное! «Добрый музей»!

Сейчас в штате музея живых бытовых историй работают хранители, архивариусы, смотрители, художники и экскурсоводы.

Экспозиция отражает деятельность гончара, столяра, токаря, швеи и ткача. Мастерские поделились с музеем интересными образцами своей продукции. Когда мы начали знакомить ребят из других мастерских с обновленной экспозицией, многие увидели там «свои» сувениры и результаты своего труда.

Музей живых бытовых историй теперь рассказывает не только о быте, но и о профессиях. Название мы не изменили – ключевым остается понятие «Живой». Наш музей – не комната старых вещей. У нас работают проигрыватель и телевизор, тикают часы, растут комнатные цветы. Главное – экспонаты доступны для знакомства. Музей постоянно трансформируется, пополняется и обновляется. В ближайшее время мы планируем создать интерактивные

виртуальные продукты по нашей коллекции экспонатов. В любом разговоре о прошлом важно найти связь с современностью. Мы будем этому следовать!

Михайлов Леонид Алексеевич, руководитель мозаичной мастерской АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"»

МАСТЕРСКАЯ, ГДЕ ЛОМАТЬ – ЗНАЧИТ СОЗДАВАТЬ

Аннотация

Автор статьи рассказывает о своем пути в социальную сферу и о создании уникальной мозаичной мастерской для молодых взрослых с ментальными особенностями в Ресурсном центре «Вера. Надежда. Любовь». Из временной подмены в одной из мастерских выросло настоящее дело жизни – творческое пространство, где участники через работу с мозаикой учатся терпению, концентрации и уверенности в себе.

Мастерская объединяет в себе художественный и терапевтический подход: процесс выкладывания мозаики помогает участникам справляться с тревожностью, развивать мелкую моторику и внимательность, а готовые изделия становятся символом их труда и таланта. История автора – пример того, как искреннее вовлечение, наблюдательность и желание понять особенности каждого человека могут превратить простую идею в мощный инструмент социализации и личностного роста.

Материал посвящен организации деятельности мозаичной мастерской, направленной на творческую реабилитацию и развитие полезных навыков у молодых взрослых с ментальными особенностями. Описаны цели и задачи проекта, целевые группы, а также поэтапный процесс работы над мозаичными изделиями.

Статья подготовлена в рамках проекта «Инклюзивный центр «Обычное дело» на Борисовских прудах», реализуемого при поддержке Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Информация об авторе

Мой путь в мир социальной работы нельзя назвать прямым. Имея диплом учителя географии и экологии, я никогда не планировал связывать свою жизнь с этим направлением профессионально. Определенный опыт у меня был – в школьные годы я несколько раз помогал в качестве волонтера в инклюзивном центре для проживания людей с ОВЗ. Эти впечатления остались где-то в памяти, как важный, но не основной опыт.

В Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь» я изначально пришел ненадолго, как временный сотрудник для подмены в одной из мастерских. Однако всего за несколько месяцев я увидел, насколько эта работа живая, настоящая и наполненная смыслом. Я наблюдал, как благодаря терпению наставников и деятельности ребята с ментальными особенностями раскрываются, начинают верить в себя и имеют шанс показать миру, что они тоже могут работать. Именно здесь я понял, что хочу не просто помогать, а создавать что-то новое.

Спустя полгода мне поступило предложение – не просто продолжить работу, а создать с нуля новое направление. Я не знал особо, что можно предложить для нового направления в нашем центре. Смотря на наших подопечных, то, как они делают свою работу, их поведение, разговоры с ними, я заметил одну особенность: они часто ломают что-то. И эта особенность для меня стала идеей для новой мастерской. Что можно сломать, и тебе за это ничего не будет? Ища ответ на этот вопрос, я поговорил со многими людьми, поискал по просторам Интернета, и, на удивление, нашел ответ на свой вопрос. Это было видео, где человек ломает мозаику и собирает из нее картину. Я закупился парой стеклянных плиток и инструментами и пошел делать свою работу. Так появилась наша мозаичная мастерская. Для меня это стало вызовом и возможностью применить свои способности, а также тот самый давний волонтерский опыт, который неожиданно оказался востребованным. Сегодня я не только руковожу мастерской, но и учусь вместе с нашими участниками, проходя этот путь от первой плитки до целого панно бок о бок с ними.

Мозаика терпения

В основе нашей мастерской выступает инструмент как терпение. Не все мои подопечные изначально знают, что это такое, например, вот Алена, она не может просто сидеть на месте спокойно и монотонно работать во многих мастерских нашего центра. С момента ее появления в мастерской мозаики все стало лучше, она берет инструмент, кусачки для колки мозаики и пару пакетов самой плитки и может целую рабочую смену этим заниматься и не отвлекаться на происходящее вокруг.

Также есть подопечный Максим, его можно описать как грубого и раздражительного человека. Попав в мою мастерскую, на мое удивление, он настолько сильно сосредотачивается на создании подставок, что его лицо приобретает неестественную для него улыбку. Он делает свои работы из плитки, что ломает Алена, и подбирает ее так, что иногда приходится пристально смотреть, не использует ли он целую плитку.

Цель

Социализация и творческая реабилитация молодых взрослых с ментальными особенностями через овладение навыками создания художественной мозаики.

Целевые группы

Молодые взрослые (18+) с ментальными нарушениями (расстройства аутистического спектра, интеллектуальные нарушения), а также лица с иными особенностями здоровья, нуждающиеся в социальной и трудовой адаптации.

Краткое описание

Мастерская оснащена всеми необходимыми материалами и инструментами для создания мозаичных панно: керамической плиткой, специальными щипцами для резки, деревянными основами, клеями и затирками. Работа строится поэтапно, что позволяет участникам осваивать процесс последовательно и без стресса. Начинаем с простых заданий – создания небольших узоров, постепенно переходя к более сложным композициям и коллективным работам. Каждый этап сопровождается инструктажем и поддержкой наставника.

Преимущества (сильные стороны)

Терапевтический эффект: монотонный, но творческий процесс выкладки мозаики успокаивает нервную систему, помогает снять тревожность и развить концентрацию внимания.

Развитие ключевых навыков: работа развивает мелкую моторику, зрительно-моторную координацию, чувство цвета, композиции и пропорций.

Формирование «мягких» навыков: участники учатся доводить начатое до конца, работать в команде, следовать инструкции и не бояться ошибок, которые в мозаике часто можно превратить в элемент дизайна.

Визуализируемый результат: готовое изделие – это осязаемый, долговечный и эстетически значимый продукт, который повышает самооценку автора и вызывает признание окружающих.

Инклюзивность: техника мозаики доступна для людей с разным уровнем подготовки и возможностями.

Основные результаты

Участники демонстрируют устойчивое улучшение навыков концентрации и усидчивости.

Наблюдается положительная динамика в развитии коммуникативных способностей: ребята начинают больше общаться друг с другом, советоваться, совместно решать задачи.

Появляется уверенность в своих силах: от страха перед началом новой работы участники переходят к осознанному желанию брать более сложные проекты.

Созданы десятки мозаичных работ, которые украшают интерьеры центра и участвуют в благотворительных ярмарках.

Родители отмечают, что у их детей появилось конструктивное увлечение, повысилось настроение и общая удовлетворенность жизнью.

Зоны развития

Расширение ассортимента продукции: переход от простых узоров в виде подставок до создания целостных сюжетных картин.

Развитие сотрудничества с дизайнерами и архитекторами для выполнения реальных социальных заказов (например, для благоустройства городских пространств).

Организация регулярных выставок-продаж работ участников для их дальнейшей профессиональной мотивации и интеграции в профессиональное сообщество.

Разработка и формализация методики работы мозаичной мастерской как арт-терапевтической практики для тиражирования в других центрах.

Шишкова Светлана Игоревна, руководитель клининговой службы, АНО «Ресурсный Центр помощи людям с ментальными нарушениями «Вера. Надежда. Любовь», социальный педагог, ГБУ города Москвы Дом–интернат для сопровождаемого проживания «Гурьевский».

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КЛИНИНГОВОЙ МАСТЕРСКОЙ

Аннотация

В статье представлено описание деятельности клининговой мастерской, действующей на базе Центра «Вера. Надежда. Любовь». Мастерская сочетает практическую работу по поддержанию чистоты в помещениях Центра с обучением стажеров и сотрудников современным методам уборки.

Описаны структура и организация труда, система наставничества, принципы распределения обязанностей и этапы профессиональной подготовки работников. Отдельное внимание уделено роли мастера и равного наставника, обеспечивающих контроль, сопровождение и обучение новых сотрудников.

В тексте раскрыт процесс отбора, стажировки и аттестации кандидатов, а также сформулированы требования к личным и профессиональным качествам работников. Приводятся примеры внедрения визуальных инструкций и системы поощрений как инструментов мотивации и формирования устойчивых трудовых навыков.

В выводах подчеркивается, что деятельность клининговой мастерской имеет двойной эффект – обеспечивает функционирование Центра и способствует профессиональной и социальной адаптации людей с ментальными особенностями.

Информация об авторе

Шишкова Светлана Игоревна: руководитель клининговой и хозяйственной службы в трудовых мастерских «Обычное дело». Окончила Московский педагогический государственный университет и Московский городской педагогический университет. Имеет два высших образования по специальностям «Отечественная филология» и «Педагогика и методика начального образования». С 2018 года работает с детьми и молодыми людьми с ментальными нарушениями. Начала деятельность в Центре содействия семейному воспитанию «Кунцевский», где занималась обучением и сопровождением воспитанников разных возрастных групп. После выпуска части подопечных продолжила работу в учебно-тренировочном общежитии ГБУ ДСП «Гурьевский», где с 2020 года является социальным педагогом. Разрабатывает и проводит учебные занятия по практическим дисциплинам «Клининг», «Кулинария», «Этикет» и «Функциональная грамотность». Имеет опыт преподавания русского языка и литературы в школе (3,5 года). Общий педагогический стаж – более 7 лет. Активно занимается общественной деятельностью: оказывает помощь участникам СВО и их семьям, сотрудничает с Центром помощи семьям мобилизованных, принимает участие в доставке гуманитарных грузов в зону проведения СВО и приграничные районы. За достижения в работе и участие в общественных инициативах награждена грамотами и благодарностями. Участник конкурса «Лучший наставник» (2023 г.) и финалист конкурса «Наставник года» (2024 г.).

1. Общая характеристика мастерской

Клининговая мастерская занимается поддержанием чистоты в Центре и обучением стажеров современным методам уборки. Основное направление работы – освоение практических навыков применения различных моющих средств, удаления сложных загрязнений и использования современной бытовой техники, включая робот-пылесос и парогенератор. Эти компетенции позволяют эффективно поддерживать порядок и оказываются полезными как в быту, так и при дальнейшем трудоустройстве.

Сильной стороной мастерской является системный подход к обучению: стажеры учатся правильно подбирать оборудование и средства для разных типов поверхностей, соблюдать санитарные нормы и технику безопасности.

Перспективой профессионального роста для участников является получение квалификации «уборщик служебных и производственных помещений», что открывает возможность трудоустройства на открытом рынке. Современные

методы уборки и умение работать с техникой повышают продуктивность и адаптируют стажеров к требованиям рынка труда.

2. История и инфраструктура

Клининговая мастерская стала одной из первых, начавших работу в Центре, поскольку необходимость поддержания порядка в помещениях возникла с момента открытия. В настоящее время она обслуживает значительную площадь: семь мастерских, прихожую, два лестничных пролета, раздевалку, обеденную зону и два склада для хранения продукции и инвентаря.

На клининге ежедневно работают 3–4 человека, что обеспечивает поддерживающую уборку всех производственных и технических помещений. Работа организована по индивидуальному графику. Рабочий день начинается в 9:00 и завершается в 16:00–17:00 в зависимости от нормы часов. Предусмотрены перерывы для отдыха и приема пищи – с 11:00 до 11:15 и с 13:00 до 14:00.

3. Наставничество и управление

Деятельность клинеров координирует мастер Светлана Игоревна Шишкова и равный наставник Никита К. Равный наставник – правая рука мастера: Никита вместе со Светланой Игоревной организует работу клинеров, распределяет задания и следит за порядком в помещениях Центра.

Никита работает в Центре уже три года. До этого он трудился в автосервисе, где занимался мойкой автомобилей и уборкой территории, однако эта работа не приносила удовлетворения. По совету знакомого он пришел в Центр «Вера. Надежда. Любовь». Первое время адаптация давалась нелегко, нужно было привыкнуть к новому коллективу и освоить специфику работы.

Первой мастерской Никиты была столярная, однако позже он понял, что ближе к нему направление клининга. После успешной стажировки и аттестации его назначили равным наставником. Сегодня Никита помогает новым стажерам адаптироваться, следит за качеством уборки и общей организацией работы.

4. Организация рабочего процесса

Рабочий день в клининговой мастерской начинается, как и в других мастерских Центра, с общей планерки. На ней мастер и равный наставник распределяют сотрудников по направлениям работы. Фотографии участников, назначенных на клининг, размещаются на доске визуального планирования задач рядом с пиктограммой «клининг».

После планерки равный наставник контролирует внешний вид работников: перед началом уборки все надевают халаты и перчатки. Затем каждому участнику выдается индивидуальное задание – где и что необходимо убрать, какие поверхности требуют особого внимания.

Обычно один клинер отвечает за одну–две зоны уборки. В первой половине дня убираются прихожая, раздевалка, лестничные пролеты и обеденная зона. После

обеда – склады и кабинеты мастерских. В работе используются визуальные инструкции, разработанные методической службой Центра, что позволяет выполнять уборку по установленным алгоритмам.

Клинеры также выполняют вспомогательные задачи: полив растений, разбор вещей, поддержание порядка на складах, контроль наличия моющих средств. В конце рабочего дня сотрудники убирают рабочие места, промывают и складывают инвентарь на специальную тележку.

В мастерской действует система поощрений: лучшие сотрудники отмечаются на доске почета и получают небольшие призы по итогам месяца.

5. Отбор и подготовка сотрудников

Отбор в клининговую мастерскую осуществляется по стандартной процедуре. Кандидаты сначала посещают день открытых дверей, знакомятся с Центром и мастерскими, затем проходят «трудовые пробы», в рамках которых пробуют себя в разных видах деятельности.

Если кандидат выбирает клининг, он направляется на учебную и производственные стажировки, где осваивает технологии уборки, учится пользоваться инвентарем, изучает моющие средства и порядок выполнения трудовых операций. После этого проводится аттестация с участием независимых экспертов. При успешном прохождении аттестации кандидат принимается на работу.

Состав работников мастерской стабилен. Изменения связаны либо с переходом в другие мастерские, либо с увольнением по личным причинам. Переводы осуществляются по инициативе сотрудника или по рекомендации мастера.

Для успешной работы важны личные качества: трудолюбие, внимательность, дисциплина, ответственность, аккуратность и самоорганизация. Необходимы также профессиональные умения – знание видов моющих средств, владение технологиями уборки и соблюдение техники безопасности.

Выводы

Клининговая мастерская играет важную роль в структуре Центра, сочетая практическую пользу с обучающей функцией. Она обеспечивает поддержание чистоты в помещениях и создает реальные условия для профессионального развития участников. Наличие системы наставничества и визуальных инструкций повышает качество обучения и самостоятельность работников.

Опыт мастерской демонстрирует эффективность комплексного подхода: сочетание теории, практики, мотивации и поощрения формирует устойчивые трудовые навыки и способствует социальной адаптации людей с ментальными особенностями. Освоенные компетенции позволяют выпускникам уверенно чувствовать себя на рынке труда и применять полученные знания в повседневной жизни.

Сивакова Надежда Николаевна, организатор досуговых мероприятий АНО «Ресурсный центр "Вера. Надежда. Любовь"»

МИР ОТКРЫТИЙ И ОБЩЕНИЯ: КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЕ ПРАКТИКИ ДЛЯ СЕМЕЙ С ДЕТЬМИ И ВЗРОСЛЫМИ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

Аннотация

Статья посвящена описанию культурно-досуговых практик, направленных на социализацию семей, воспитывающих детей и взрослых с ментальными особенностями. В рамках деятельности АНО «Ресурсный центр “Вера. Надежда. Любовь”» организуются кулинарные мастер-классы, выездные и паломнические экскурсии, посещения музеев и театров, совместные встречи родителей и детей.

Представленный опыт демонстрирует, что участие в подобных мероприятиях способствует развитию коммуникативных навыков, расширению социального опыта, укреплению самостоятельности и уверенности у людей с ментальными особенностями. Для родителей такие формы досуга становятся источником эмоциональной поддержки, возможностью увидеть положительные изменения в детях и почувствовать себя частью активного сообщества.

Статья подготовлена в рамках проекта, поддержанного Благотворительным фондом «Абсолют-Помощь»

Сведения об авторе

Я работаю в социальной сфере, оказывая поддержку людям с инвалидностью и родителям детей с ментальными особенностями. Мой путь в этой сфере начался из личной истории: у меня есть взрослый сын с ментальными особенностями. Я не хотела замыкаться на его диагнозе и жить только заботами о болезни. Напротив, мне важно было показать ему и себе, что жизнь может быть полноценной, наполненной возможностями, радостью, общением и развитием.

Последние пять лет я работаю организатором досуговых мероприятий для родителей и ребят с ментальными особенностями. Эта работа помогает семьям находить поддержку, видеть новые горизонты и чувствовать себя частью общества, где каждый человек важен и принят.

Современная практика социальной работы все больше ориентируется на создание условий для включения людей с инвалидностью в культурную и общественную жизнь. Одним из эффективных инструментов такой инклюзии становятся культурно-досуговые мероприятия, направленные на развитие коммуникации, самостоятельности и эмоционального благополучия участников.

Для семей, воспитывающих детей и взрослых с ментальными особенностями, участие в подобных мероприятиях особенно значимо. Оно позволяет преодолевать социальную изоляцию, формировать уверенность, развивать навыки взаимодействия и укреплять семейные отношения.

Для семей, воспитывающих детей и взрослых с ментальными особенностями, особенно значимо участие в разнообразных культурно-досуговых мероприятиях Центра – кулинарных мастер-классов, выездных экскурсий в музеи, посещениях театров, совместных чаепитиях и встречах с другими семьями.

Такие встречи дают возможность для общения и взаимодействия, позволяют расширять кругозор, знакомиться с новыми людьми и интересными инициативами. Это не только способ быть частью сообщества, но и шанс пообщаться с людьми разных профессий и интересов, обменяться опытом, почувствовать себя включенными в жизнь города. Участие в конференциях помогает узнавать о новых подходах, проектах и событиях в сфере поддержки людей с ментальными особенностями как в нашем регионе, так и в стране в целом.

Кроме того, важно, что участники могут сами создавать что-то значимое (реализовывать свои идеи: участвовать в открытии новой мастерской, о которой мечтал ребенок, в создании нового проекта), проявлять инициативу и видеть результаты своей деятельности. Это укрепляет уверенность в себе и приносит настоящее чувство удовлетворения.

При организации мероприятий я выбираю музеи, где проводятся адаптированные экскурсии для ребят с ментальными особенностями или где готовы принять нашу «особенную» группу. Важно, чтобы в таких музеях была удобная и доступная инфраструктура, а также комфортная обстановка - немного посетителей, чтобы участники чувствовали себя спокойно и не испытывали лишнего напряжения.

Особое внимание я уделяю тем экскурсиям, где предусмотрены интерактивные экспонаты, мастер-классы или другие формы активного участия. Такой формат помогает ребятам лучше воспринимать материал, сохранять внимание и получать удовольствие от процесса.

Посещение Музея русского импрессионизма стало одним из наиболее значимых событий. Для ребят подготовлена адаптированная экскурсия: в экспозиции представлены тактильные имитации картин для слабовидящих посетителей, которые можно ощутить в объеме, потрогать материалы, соответствующие изображенным на полотне, а рядом расположены специальные емкости с ароматами, передающими атмосферу картины. Такой формат помогает детям и молодым людям с ментальными особенностями глубже понять художественный замысел и эмоционально вовлечься в процесс восприятия искусства. Завершается экскурсия творческим мастер-классом по рисованию.

Программа «Я иду в театр “Новая опера”» реализуется на регулярной основе, почти ежемесячно. Во время репетиций театр предоставляет возможность посетить зал без присутствия других зрителей, что создает комфортные условия для ребят с ментальными особенностями: они могут спокойно воспринимать музыку и сценическое действие, при необходимости выйти из зала или сделать паузу. Такие выезды формируют устойчивый интерес к театральному искусству и способствуют развитию социальной адаптации участников.

Постепенное вовлечение детей и родителей в такие мероприятия помогает им социализироваться, лучше узнавать окружающий мир и учиться жить по правилам общества. Это процесс, который развивает и детей, и родителей, учит их взаимодействовать с внешним миром, принимать новые ситуации и людей.

Во время экскурсий нервная система детей получает полезную нагрузку: они меньше совершают стереотипных действий, реже ищут постоянной поддержки у родителей и чаще пробуют самостоятельно решать задачи. Это помогает им почувствовать себя отдельными личностями, а не «частью мамы или папы». Родители же видят, что мир не вращается вокруг их проблемы, и начинают воспринимать жизнь шире – как интересную и наполненную возможностями.

У нас есть добрые друзья в православном храме, где заранее знают и ждут наших ребят с ментальными особенностями. Там они могут причаститься и почувствовать себя частью общины. Это очень важно и поддерживающе для родителей.

Мы также совершаем паломнические поездки в другие города - посещаем монастыри и храмы. Ездим большой группой родителей и ребят на специальном автобусе. Наш постоянный экскурсовод по пути рассказывает об истории России, о святых и храмах. Для многих такие поездки становятся не только духовным опытом, но и радостным событием, которого дети и родители ждут с нетерпением. Мы совершили несколько поездок в Сергиев Посад, где посетили различные монастыри и храмы. Особенно запомнились экскурсии в пещерный храм и в Троице-Сергиеву лавру, которые произвели сильное впечатление и расширили представления ребят о культурных и духовных традициях.

На кулинарных мастер-классах ребята и родители готовят вместе. Такая совместная деятельность всегда вызывает большой интерес и радость у всех участников. Мы знакомимся с различными блюдами, вкусами и ингредиентами, изучаем овощи, специи, традиции кухонь разных стран. Часто ребята сами выбирают, что именно приготовить из своих любимых блюд.

После таких занятий многие дети становятся активнее и дома - помогают родителям, с удовольствием готовят, а также учатся убирать за собой посуду. Кулинарные мастер-классы дают не только практические навыки, но и создают пространство для общения: родители и дети могут взаимодействовать между собой, узнавать друг друга с новой стороны.

Совместное приготовление пищи становится настоящим событием. Ребята наблюдают друг за другом, перенимают опыт, учатся сотрудничать и поддерживать товарищей. Для многих семей это не просто кулинарное занятие, а важный шаг к развитию самостоятельности, уверенности и взаимопонимания.

Особенно запомнился мастер-класс по кулинарии, на котором участники готовили салат, самостоятельно выбирая ингредиенты по своему вкусу. Ребятам очень нравится процесс приготовления. Они с увлечением делают сладости, супы, салаты, а в конце обязательно украшают блюдо зеленью, ягодами или декоративной посыпкой. Такие занятия развивают самостоятельность, вкусовое восприятие и чувство эстетики, а также создают атмосферу сотрудничества и радости совместного творчества.

Таким образом, опыт организации культурно-досуговых мероприятий показывает, что такие практики обладают высоким потенциалом социальной интеграции семей с детьми и взрослыми с ментальными особенностями. Они способствуют развитию самостоятельности у участников, укреплению внутрисемейных связей и расширению представлений о возможностях людей с инвалидностью.

Постепенное вовлечение семей в разнообразные формы досуга помогает снизить уровень тревожности, укрепить позитивную самооценку и создать устойчивое сообщество, где участники чувствуют себя принятыми и нужными.

Культурно-досуговая деятельность становится важным направлением инклюзивной практики, объединяющим семьи, специалистов и общество в целом на основе уважения, сотрудничества и совместного творчества.

Бобылева Ирина Анатольевна, к.п.н.. методист-аналитик АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь»

СОЦИАЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ УЧАСТИЯ МОЛОДЫХ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ В ПРАКТИКЕ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»

Аннотация

В статье представлены результаты анкетирования молодых людей с ментальными особенностями – участников практики «Обычное дело». Целью исследования являлось изучение влияния трудовой деятельности в мастерских на социальную интеграцию, эмоциональное состояние, самооценку и уровень самостоятельности участников. В опросе приняли участие 94 человека, из них

32 проживают в семьях и 62 – в сопровождаемом проживании. Результаты исследования подтверждают, что участие в мастерских способствует развитию социальных связей, формированию положительной самооценки и профессиональной идентичности, а также повышению уровня финансовой и бытовой самостоятельности молодых людей с ментальными особенностями.

Статья подготовлена в рамках проекта, поддержанного Благотворительным фондом «Абсолют-Помощь»

Информация об авторе

Ирина Бобылева, кандидат педагогических наук, методист-аналитик АНО «Ресурсный центр «Вера. Надежда. Любовь», член научно-экспертного совета ФГБОУ ВО МГППУ (секция «Доказательный подход в психологии и образовании»), член редакционной коллегии международного научного журнала «Социальные науки и детство», член Ассоциации специалистов по оценке программ и проектов, член экспертного совета «Инкубатора доказательных практик в сфере детства» ФГБОУ ВО МГППУ, автор и соавтор более 100 научно-методических работ по проблемам трудного детства.

Введение

Одним из актуальных направлений социальной политики и специальной педагогики является поддержка молодых людей с ментальными особенностями в процессе их профессиональной и социальной интеграции. Практика сопровождаемой занятости через мастерские демонстрирует эффективность как формы трудовой адаптации и социализации. Практика «Обычное дело» направлена на развитие трудовых и социальных навыков у данной категории молодежи. В июне 2025 года проведен опрос участников практики с целью анализа влияния их занятости в мастерских на различные аспекты личностного и социального развития.

Методика исследования

Исследование проведено методом анкетирования на ясном языке. В опросе приняли участие 94 молодых человека с ментальными особенностями, в том числе 32 человека (33%), проживающих в семьях, и 62 человека (67%), находящихся в условиях сопровождаемого проживания. Анкета включала как закрытые, так и открытые вопросы, позволяющие выявить уровень удовлетворенности деятельностью, динамику социальных связей, самооценку трудовых достижений и особенности материального поведения.

1. Участие в мастерских

Наиболее востребованными направлениями оказались бумажная (38%), столярная (34%), свечная (22%) и клининговая (21%) мастерские. Семейные участники чаще выбирали прикладные и традиционные виды труда (столярная, свечная, театральная мастерские), тогда как несемейные – более доступные и практические направления (бумажная, клининговая, мозаичная). Данные подтверждают, что выбор мастерской зависит не только от интересов, но и от условий проживания и степени самостоятельности участника. Разнообразие предлагаемых форм занятости способствует индивидуализации подхода и развитию личностного потенциала.

2. Расширение социальных связей

Большинство респондентов (76%) отметили, что у них появилось больше друзей. Особенно выражен этот показатель среди участников, проживающих в семьях (81%). Лишь 1% опрошенных сообщили об уменьшении круга общения. Полученные результаты указывают на то, что трудовые мастерские выполняют функцию социального посредника, способствуя формированию новых межличностных связей.

3. Динамика самочувствия

79% участников сообщили об улучшении общего самочувствия; среди несемейных – 85%, среди семейных – 75%. Участие в мастерских создает для молодых людей предсказуемую, структурированную и эмоционально поддерживающую среду, что положительно влияет на их психоэмоциональное состояние и снижает уровень тревожности.

Таким образом, трудовая занятость в рамках проекта выполняет не только профессионально-подготовительную, но и реабилитационно-психологическую функцию.

4. Самооценка трудовой успешности

Показатели трудовой самооценки демонстрируют высокий уровень удовлетворенности: 57% респондентов оценили свою успешность на 10 баллов из 10, еще 12% – на 8–9 баллов. Несемейные участники чаще выбирают максимальные оценки (69%), что может свидетельствовать о более выраженной потребности в самоутверждении. Таким образом, можно говорить о формировании позитивной трудовой идентичности.

5. Материальные изменения и финансовая самостоятельность

68% участников сообщили о росте личных доходов, при этом среди несемейных – 79%, среди семейных – 53%. Структура расходов демонстрирует

формирование бытовых и финансовых навыков: несемейные чаще тратят средства на еду, одежду и товары для дома, тогда как семейные – на подарки и помощь другим. Эти различия отражают уровень включенности в самостоятельную жизнь. Практика способствует формированию основ финансовой грамотности и осознанию ценности личного труда.

6. Социальная атмосфера и взаимодействие с наставниками

Результаты опроса свидетельствуют о высоком уровне социальной удовлетворенности: 64% участников отметили, что им очень нравятся коллеги, 69% – что им очень нравятся мастера. Особенно положительные оценки дают несемейные участники (81%). Ни один из респондентов не выразил негативного отношения к педагогам или коллективу. Таким образом, мастерские выступают как социально поддерживающая среда, в которой молодые люди чувствуют принятие, безопасность и уважение. Мастера становятся значимыми взрослыми фигурами, играющими роль наставников и посредников социализации.

7. Качественная обратная связь

Анализ открытых ответов показал высокий уровень эмоциональной включенности и благодарности участников. Типичные высказывания: «Мне нравится здесь работать», «Хорошая атмосфера», «Хочу больше работать и зарабатывать». Участники формулируют конкретные предложения по улучшению условий труда и индивидуальной поддержки.

Обсуждение

Результаты исследования согласуются с современными подходами к социальной инклюзии, где трудовая деятельность рассматривается как ключевой механизм интеграции людей с ментальными особенностями. Практика «Обычное дело» демонстрирует эффективность комплексного подхода, сочетающего профессиональное обучение, психолого-педагогическую поддержку и развитие самостоятельности.

Заключение

Результаты опроса подтверждают, что участие в мастерских оказывает многоаспектное позитивное влияние на молодых людей с ментальными особенностями, способствуя развитию социальных связей, повышению самооценки и уверенности в себе, улучшению эмоционального состояния, формированию трудовой идентичности и росту финансовой самостоятельности. Практика «Обычное дело» может рассматриваться как эффективная модель социальной и профессиональной интеграции.