**Анализ существующего опыта социально-трудовой адаптации и подготовки к трудоустройству людей с ментальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра**

**Введение**

Актуальность социально-трудовой адаптации и подготовки к трудоустройству инвалидов, имеющих нарушения интеллекта, в том числе и лица с расстройствами аутистического спектра, обусловлена открывшейся в последние годы возможностью включения значительного их числа, ранее считавшихся не способными к профессиональному труду, в сферу общественного производства и использования их в профессиях неквалифицированного труда, где в данный период наблюдается особый дефицит кадров. Большинство лиц, признанных инвалидами вследствие интеллектуальных нарушений, полностью не утрачивают способности к трудовой деятельности. Вместе с тем для реализации сохранившихся у них функциональных резервов требуется создание специальных условий, облегчающих прежде всего социально-трудовую адаптацию. По данным статистики, на сегодняшний день, только 2 из 10 инвалидов с интеллектуальными и ментальными нарушениями могут быть трудоустроены в открытый рынок труда. Остальные 8, не имеют возможности работать и зарабатывать.

Люди с инвалидностью данной категории могут быть трудоустроены по достаточно разнообразным специальностям: уборщица, дворник, подсобный рабочий, швея, столяр, официант, картонажник, трикотажница, обувщик, садовый рабочий, штукатур-маляр, прачка, переплетчик, санитар, помощник продавца, раздатчик визиток, а также заняты изготовлением бисера и макраме. Большинство из них не имеет разряда (81%), однако некоторым присваиваются рабочие разряды (в основном 1 — 2-й, редко 3-й).

Что касается места работы, то инвалиды работают на различных рабочих местах на свободном рынке труда: в медицинских учреждениях (поликлиники, больницы, женские консультации и др.), в жилищно-коммунальном хозяйстве, на производственных предприятиях различных форм собственности, в школах, кафе, универсамах, учреждениях социальной защиты и т.д.

Общий стаж работы составляет: до года - у 6%, до 3 лет - у 27,

до 5 лет - у 12 и свыше 5 лет - у 23,5%. Подавляющее большинство инвалидов (65,5%) обучалось на рабочем месте. Оплата труда менее минимального размера у 36,5% инвалидов данной категории, от МРОТ до прожиточного минимума — у 27, выше прожиточного минимума — у 12%.

Довольно широкие, но еще недостаточно используемые резервы для трудового устройства инвалидов с интеллектуальными нарушениями имеются в сфере обычного производства. Однако трудовое устройство в этих условиях требует знания особенностей современного производства, умения соотнести их в каждом конкретном случае с имеющимися нарушениями и психическим состоянием.

Большинство инвалидов III группы может быть трудоустроено в обычном производстве, но с меньшим объемом работы и укороченным рабочим днем, а при полной нагрузке — в профессиях более низкой квалификации. В указанных условиях могут быть приспособлены к труду и инвалиды II группы, так как на многих предприятиях имеются предпосылки для такой организации труда, которая адекватна их функциональным возможностям. Подобная организация труда предполагает расчленение сложных трудовых процессов на более простые операции, использование различных видов подсобного труда, создание укороченных смен, участков с неполной нагрузкой, выделение индивидуальных обязанностей и т. п.

В настоящее время на обычных предприятиях работает 80% из числа инвалидов III группы, а из числа инвалидов II группы лишь 7,5%. Это свидетельствует о недостаточном использовании имеющихся производственных возможностей, поскольку промышленные предприятия почти во всех местностях испытывают дефицит в тех специальностях, в которых могли бы быть заняты инвалиды данного профиля.

Трудовое устройство инвалидов с интеллектуальными нарушениями в сфере обычного производства важно еще и потому, что трудовая деятельность в коллективе здоровых людей способствует их более полной социальной интеграции в целом. В то же время нередки случаи, когда руководители предприятий отказывают в приеме на работу инвалидам с интеллектуальными нарушениями, а службы занятости, в свою очередь, проявляют мало инициативы в осуществлении их трудового устройства.

Большое значение для адаптации, особенно в условиях открытого рынка труда, данного контингента инвалидов имеют социальные факторы: семейная ситуация и окружающая трудовая обстановка. Для инвалида важно, чтобы семья его поддерживала, чтобы в семье была благоприятная обстановка. При этом необходимо проводить работу с родственниками как в случае гиперопеки, так и в случае игнорирования инвалида. Важно также регулирование климата в трудовом коллективе, при этом необходимо влиять

как на позицию коллег по работе, так и апеллировать к личности инвалида.

В настоящее время особое значение приобретает трудовое устройство инвалидов с интеллектуальными нарушениями на специализированных предприятиях, привлекающих для работы инвалидов. На них могут работать инвалиды, которые не способны отвечать требованиям обычного производства: не справляются с предъявляемой нагрузкой, неадекватно ведут себя в коллективе, нуждаются в постоянной посторонней помощи, в особой организации труда, а так- же в контроле, руководстве, наблюдении и осуществлении ряда дополнительных реабилитационных мероприятий. Эти специализированные предприятия, использующие труд инвалидов, в большинстве случаев были созданы самими инвалидами (наиболее

активными и предприимчивыми). Однако здесь редко используется труд инвалидов с интеллектуальными нарушениями, в основном они рассчитаны на «опорников».

Специальными исследованиями доказана польза специализированных предприятий как в плане реабилитационном, так и экономическом. В недалеком прошлом относительно широкое распространение для трудоустройства инвалидов имели спеццеха.

Спеццеха могли быть организованы на любых промышленных и

сельскохозяйственных предприятиях, а также на базе лечебно-производственных мастерских (ЛПМ). И хотя эти участки не отвечают полностью задачам социально-трудовой реабилитации инвалидов, данная форма организации труда имеет важное значение, особенно для отдаленных районов, небольших населенных пунктов.

Специальными исследованиями доказана польза специализированных предприятий как в плане реабилитационном, так и экономическом. В недалеком прошлом относительно широкое распространение для трудоустройства инвалидов имели спеццеха.

Спеццеха могли быть организованы на любых промышленных и

сельскохозяйственных предприятиях, а также на базе лечебно-производственных мастерских (ЛПМ). И хотя эти участки не отвечают полностью задачам социально-трудовой реабилитации инвалидов, данная форма организации труда имеет важное значение, особенно для отдаленных районов, небольших населенных пунктов.

При организации спецучастков предпочтение отдавалось предприятиям местной, бытовой, легкой, текстильной, электротехнической, радиотехнической промышленности с разнообразными по степени сложности видами труда. Известна также организация спецучастков при ЛПМ диспансеров и психиатрических больниц, а также на базе специальных(коррекционных)школ. Такой опыт имел целью соединить процесс приспособления инвалидов к труду с продолжающимся лечением, с коррекционно-воспитательной работой и другими формами специализированной помощи. В настоящее время специализированные мастерские имеют широкое распространение при психоневрологических интернатах, детских домах-интернатах системы социальной защиты, коррекционных школах, центрах реабилитации.

Мало используется труд инвалидов с выраженными интеллектуальными нарушениями в надомных условиях в связи со сложной социально-экономической ситуацией в стране, а они могут изготавливать предметы хозяйственного обихода, сельскохозяйственный инвентарь, выполнять швейные операции, плести корзины и т. п.

По информации Минтруда России в 2017 – 2019 годах будет разработан единый стандарт услуги по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве. Ожидается, что к 2020 году он будет утвержден и станет обязательным для всех регионов.

Разработать такой стандарт планируется по результатам реализации в субъектах РФ программ сопровождения молодых инвалидов при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве. А Минтруд России, по словам Министра труда и социальной защиты РФ **Максима Топилина**, в этом году подготовит типовую программу сопровождения таких инвалидов при трудоустройстве. В ней будет прописан алгоритм сопровождения с учетом нарушенных функций организма, что позволит унифицировать подход к данному процессу. Именно на основе типовой программы регионы должны подготовить собственные и начать их реализацию с 2017 года. Как отметил Министр, в будущем работа с инвалидами будет вестись на основе информации из [Федерального реестра инвалидов](http://www.garant.ru/news/732923/), в том числе с использованием данных о профессиональном потенциале инвалида. Необходимо отметить, разработка указанного стандарта услуги и ряд других мер поддержки входят в план мероприятий по реализации в субъектах РФ программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении образования и трудоустройстве. Данный план утвердило Правительство РФ (распоряжение Правительства РФ от 16 июля 2016 г. № 1507-р[1](http://www.garant.ru/news/816399/" \l "sdfootnote1sym)).

Им в том числе предусмотрены следующие меры поддержки:

* профессиональная ориентация детей-инвалидов, инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
* развитие практики целевого приема и целевого обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в вузы и профессиональные образовательные организации;
* инклюзивное профессиональное образование;
* мониторинг трудоустройства инвалидов-выпускников вузов и ссузов;
* содействие развитию предпринимательских навыков у молодых людей с инвалидностью;
* внесение изменений в законодательство в части дополнения перечня государственных услуг, оказываемых региональными госорганами, услугой по сопровождению инвалидов молодого возраста при трудоустройстве и др

**Профессиональная подготовка молодых людей с интеллектуальными нарушениями, в том числе и лиц с РАС**

Система профессиональной подготовки лиц с интеллектуальными нарушениями, в том числе и лиц с РАС, в настоящее время в России находится в стадии становления. До недавнего времени основными путями получения профессии для них были учебные заведения профессионального образования системы социальной защиты, лечебно-трудовые мастерские при психоневрологических диспансерах и интернатах, а также непосредственно на рабочем месте. Переход на образовательные стандарты требует в современных условиях обучения лиц с ОВЗ по адаптированным образовательным программам, создания специальных образовательных условий, соответствующих потребностям лиц с ОВЗ. Это предъявляет новые требования к организациям среднего и высшего профобразования.

Профессиональная подготовка инвалидов и ОВЗв настоящее время ведется по 30 профессиям, что составляет 19% от общего числа профессий, по которым осуществляется профессиональная подготовка в столице. Такая подготовка проводится в основном учебными заведениями среднего и начального профессионального образования и работающими с данным контингентом, в учреждениях Департамента социальной защиты населения столицы, на ряде предприятий, действующих под эгидой общественных объединений инвалидов, а также образовательными учреждениями федерального подчинения.

В Москве есть колледжи, которые принимают инвалидов с нарушением психофизического развития. Сегодня, когда образовательные организации Москвы объединены в холдинги, колледжам проще стало находить своих абитуриентов через выпускников школ своего же холдинга. С ними в выпускном классе ведется профориентация, психологи тестируют школьников и даже могут посоветовать, на какую специальность лучше пойти учиться, если сам выпускник не может определиться. Каждый колледж по окончании обучения обязан предложить инвалиду рабочее место. Для этого существуют базы практики, где студенты и работодатели определяют свои возможности по дальнейшему взаимодействию.

С выпускниками образовательных организаций, реализующх адаптированные основные образовательные программы для обучающихся с ОВЗ и с умственной отсталостью работают 23 колледжа Департамента образования г.Москвы, в числе которых: Московский технологический колледж № 21, на базе которого в 2010 г. был создан и функционирует экспериментальный Центр ремёсел с целью обучения таких детей и подростков различным ремёслам и их дальнейшей трудовой адаптации (в Центре работают полиграфическая, столярная, текстильная и керамическая мастерские); Колледжи малого бизнеса №4 и № 67; Колледж индустрии гостеприимства и менеджмента № 23; Профессиональное училище № 86 (НПО), обучающее инвалидов по слуху двум профессиям: «часовщик-ремонтник» и «мастер столярного и мебельного производства».

В ведении Департамента социальной защиты населения г.Москвы находятся: ГАУ «Московский научно-практический центр реабилитации инвалидов вследствие детского церебрального паралича», одной из задач которого, помимо обеспечения общедоступной, качественной и непрерывной реабилитации на основе новейших инновационных технологий и интеграции всех компонентов реабилитационного процесса, является *профессиональная подготовка* специалистов из числа инвалидов с ДЦП (независимо от возраста), востребованных на российском и международном рынках и уже упоминавшийся ранее Реабилитационный центр для инвалидов (РЦДИ), при котором действует Профессиональное училище № 2, осуществляющее подготовку по специальности «садовод».

В 2006 году благодаря совместным усилиям московского Центра лечебной педагогики и директора государственного технологического колледжа № 21 было открыто специализированное подразделение для профобучения «особых» молодых людей с выраженными нарушениями развития - Центр социально-трудовой адаптации. Первые 20 ребят пришли в художественно-полиграфическую, столярную и швейно-ткацкую мастерские. Профессиональное обучение стало доступно молодым людям, некоторые из которых не учились в школе, а некоторые не говорили, с трудом общались; и почти все требовали психолого-педагогического сопровождения. Годом позже в колледже открылась керамическая мастерская, затем появилось растениеводство, компьютерная грамотность.На базе колледжа получают профессию молодые люди с РАС.

Несколько лет назад на базе Педагогического колледжа № 16, потом переименованного в колледж «Марьина роща», была открыта площадка по обучению людей с ментальной инвалидностью по этим специальностям – причем они учились в одном помещении со здоровыми студентами. Это была в прямом смысле инклюзивная площадка, потому что, встречаясь на переменах в холле, столовой, раздевалке, на празднике, студенты с инвалидностью интегрировались в здоровое сообщество, и начинали копировать «здоровую модель поведения. За 2 года обучения некоторые сделали очень большие успехи в социализации, в коммуникации, адаптировались к обществу, потому что оно их принимало и не разделяло. У родителей возникло желание продолжить этот опыт, что и вылилось в создание реабилитационных ремесленных творческих мастерских. Здесь под руководством дефектологов и психолога молодые люди ткут полотно, вышивают рисунки, делают изделия из бисера. Все это ручной труд, продукт которого трудно реализовать на открытом рынке труда, хотя он и является вполне конкурентоспособным.

**Реализация социально-трудовой адаптации и подготовки к трудоустройству**  **лиц с ОВЗ некоммерческими организациями**

Опыт общественных организаций, ряда московских учреждений профессионального образования и реабилитационных центров, показывает, что часть молодых людей с интеллектуальными нарушениями могут осваивать профессиональные/трудовые навыки, однако их дальнейшее трудоустройство, в силу особенностей развития этих людей, не может быть осуществлено в обычных рамках (даже при помощи квотирования).

В РОО «Яблочко» работают реабилитационные творческие мастерские. Ментальные инвалиды, окончившие колледжи по специальности «Ткач» и «Вышивальщица», приходят работать 3 раза в неделю по 4 часа, поддерживая освоенные навыки. У РОО «Яблочко» нет возможности заниматься фандрайзингом, нет системы продаж, кроме благотворительных ярмарок. Но люди с ментальной инвалидностью, работающие здесь, замотивированы работать и получать зарплату. Мотивацией для них является ежемесячная «зарплата» в размере 300 рублей, которые выделяют родители, но наши мастера с инвалидностью об этом не знают. Этот вынужденный обман прикрывает нерешенный государственный вопрос о важности чувствовать себя равноправным в обществе человеку с инвалидностью.

В керамической и рукодельной мастерских в «Сундуке» ребята участвуют в создании красивых вещей – игрушек и посуды, украшений, авторских изделий в комбинированной технике, которые дают смысл существованию участникам программы и нравятся окружающим. При этом процесс производства, творчества и вовлечения ребят в общую жизнь, безусловно, плодотворен. Есть и неожиданные положительные результаты. Например, одна из девушек с ДЦП разработала парализованную руку, осваивая ткачество на сделанном специально для нее ручном круговом станке. Доходы у мастерской невелики, но проблемы реализации продукции у нас нет, потому что программа не производственная, а социальная. Когда изделия проданы, деньги идут в большинстве случаев на организацию общих праздников и дней рождения. Это тоже повод для сплочения коллектива.

Малое предприятие «Федоровец» осуществляет переход выпускников от обучения в школе к самостоятельной работе. На базе типографии, принимающего на работу молодых людей с интеллектуальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра, они изготавливают изделия, имеющие сбыт на рынке. Их труд оплачивается — сначала коллективно (деньги должны быть использованы в интересах подростков), потом индивидуально. Осуществляется комплексное воздействие на подростков: обучающее, развивающее, лечебное, коррекционное, социально-адаптационное. Приобретаются навыки осуществления самостоятельных контактов в социальной среде, подростки осознают свои возможности и способности, развивают и совершенствуют навыки, необходимые для непроизводственных заданий, формируют и развивают зрительно пространственные представления, моторную координацию, возможность планирования своей деятельности. При этом необходимо организовать совместную деятельность всех сотрудников — мастера, психолога, врача, социального педагога

Пока государство в это не вкладывается, и некоммерческие организации пытаются решить эту проблему своими силами. **Георгий Гунтер, руководитель DistingTec - социального проекта, целью которого является интеграция, обучение и трудоустройство высокофункциональных аутистов** разработал проект по трудоустройству аутистов в сфере IT. Модель, которая легла в основу идеи, успешно апробирована в ряде стран и приносит свои дивиденды, повышая благосостояние общества. DistingTec должен стать связующим звеном между высокотехнологичными компаниями, которые нуждаются в ценных человеческих ресурсах, и аутистами, которые обладают уникальными способностями и навыками. Наставник такого сотрудника-аутиста поможет быстро адаптироваться человеку к рабочему процессу, с учетом потребностей всех сторон. Бизнес-предприятия, в свою очередь, получат конкурентное преимущество, привлекая в свой штат уникальных специалистов и одновременно реализуя концепцию социальной ответственности. Создатели проекта предполагают получать средства на реализацию идеи сопровождаемого трудоустройства от выполнения контрактов в сфере обеспечения качества программного обеспечения, консультаций потенциальных работодателей, проведения тренингов для персонала по работе с сотрудниками-аутистами. « Для реализации проекта необходимо сотрудничво с вузами в плане преподавания информационных технологий. В рамках DistingTec будет проходить и обучение молодых людей с аутизмом, желающих освоить профессии IT-сферы.

Человек с ментальной инвалидностью не всегда осознает сложность своего положения. Порой ему хватает включения в программы занятости с элементами социального развития. Человеку с физической инвалидностью, возможно, психологически сложнее. К тому же ему необходима адаптация рабочего места с учетом характера нарушений. В России на сегодня очень мало механизмов поддержки работодателей, трудоустраивающих уже получивших образование людей с инвалидностью, поэтому дело буксует.

Если представить себе, что система профобразования дает некоторые профессиональные знания и навыки, то социального опыта, внутренней готовности работать в коллективе, выполнять производственное задание вовремя и качественно, входить в рабочий ритм, соотносить свои потребности и возможности с реальными условиями труда и других работников она точно не обеспечивает. Поэтому есть смысл создать систему заблаговременного подбора работодателей и после завершения профобразования готовить молодых специалистов с инвалидностью к труду на конкретном рабочем месте. На этом адаптационном этапе целесообразно привлечь не только инструкторов по труду, но и психологов.

**Особенности людей с ментальными нарушениями в трудовой деятельности**

Лица с нарушениями интеллектуального развития имеют особенности физического развития, выраженность которых зависит от возрастных, индивидуальных и социальных условий.

У молодых людей с ментальными нарушениями значительно сужены возможности полноценного восприятия информации. Поэтому необходимо использовать методы, обеспечивающие передачу, восприятие, сохранение и переработку информации в доступном виде, опираясь на сохранные анализаторы, функции и системы. Для эффективного восприятия информации людям с ментальными нарушениями целесообразно использовать наглядные и практические методы при дополнении их словесными методами.

У людей с ментальными нарушениями имеется системное недоразвитие речи, поэтому они часто слабо владеют навыками диалогической и монологической речи. Им требуется значительное время, чтобы научиться словесно формулировать свои высказывания, рассуждать, задавать вопросы, высказывать свое мнение, узнавать новое, пользоваться специфическими речевыми конструкциями. Речевые конструкции молодых людей нередко бывают формальными, заранее выученными. Преобладание наглядных видов мышления определяет использование в образовательном процессе этой категории обучающихся объяснительно-иллюстративного, репродуктивного и частично-поискового методов.

У молодых людей с умственной отсталостью, у которых преобладает процесс возбуждения необходимо формировать мотивацию к выполнению задания; чётко проговаривать цели и задачи предстоящего задания; задание делить на этапы, части; контролировать выполнение каждого этапа, части задания; формировать самоконтроль и самооценку своей деятельности, умение отчитываться за выполнение задания, за работу, выполненную в течение дня; поручения давать спокойные по характеру, ограничить двигательную активность, незапланированные контакты с другими людьми; в процессе деятельности делать частые небольшие динамические паузы, чередовать виды деятельности; соблюдать принцип постоянной занятости обучающихся, осуществлять постоянный контроль со стороны педагогов.

При работе с молодыми людьми с умственной отсталостью, у которых преобладает процесс торможения необходимо в деятельность включать постепенно, без давления; осуществлять поддержку их действиям, формировать мотивационную основу для выполнения определенной деятельности.

Учитывая высокий уровень истощаемости центральной нервной системы, низкий уровень работоспособности, нарушения в деятельности нейродинамических процессов необходимо чередовать различные виды деятельности, организовывать работу учащихся в физиологически удобном темпе, дозировать плотность и объем учебной информации.

**Особенности людей с расстройствами аутистического спектра в трудовой деятельности**

Расстройство аутистического спектра (РАС) – спектр психологических характеристик, описывающих широкий круг особого поведения и затруднений в социальном взаимодействии и коммуникациях, а так-же жёстко ограниченных интересов и часто повторяющихся поведенческих актов. Центральными дефицитами у людей с РАС являются навыки разделённого внимания и реципрокного во взаимодействия.

Для людей с РАС характерны следующие сильные стороны:

* внимание к деталям,
* способность заметить несовершенства
* точное следование инструкциям
* преданные человек с РАСи,
* увлеченность своей работой,
* точность в соблюдении временных сроков и правил.

Люди с РАС могут быть высокопродуктивными на рабочем месте, особенно если работа связана с повторениями и ориентирована на детали.

В тоже время среди основных сложностей, которые могут испытывать люди с аутизмом встречаются:

– высокая сенсорная чувствительность к различным раздражителям,

- сложность в восприятии и переработке многозначной информации,

- сложности в социальной коммуникации и в организации собственного поведения.

При организации рабочего пространства для аутичного человека необходимо учитывать сохраняющуюся во взрослом возрасте боязнь больших пространств, гиперчувствительность к звукам, освещению или запахам на рабочем месте.

Люди с РАС могут страдать от сниженной концентрации внимания и могут легко отвлекаться на посторонние факторы.

Необходимо предусмотреть следующие специальные условия для адаптации рабочего пространства для человека с аутизмом:

* Противошумные наушники для работы.
* Использование в офисе шумопоглощающих перегородок.
* Выделение рабочего места, наиболее удаленного от источников шума и наиболее удаленного от зрительных раздражителей.
* Модернизация рабочего места таким образом, чтобы минимизировать отвлекающие шумы.
* Перегородки между рабочими местами для уменьшения зрительных раздражителей установить
* Уменьшение количества посторонних предметов в рабочем пространстве.
* Проветривание помещения;
* Использование средств без запаха для уборки;
* Адаптация освещения.

Люди с РАС могут быть слишком чувствительны к тактильным раздражителям, прикосновениям. В этом случае надо попросить других людей при общении с людьми с РАС избегать неожиданных физических контактов, например, не подходить сзади и не прикасаться к нему, чтобы привлечь внимание;

Людям с РАС гораздо труднее справиться с неструктурированным временем, чем обычным людям, и для них обычно полезно увеличение структурированности в жизни. Для решения этой проблемы можно использовать визуальное расписание.

Человек с аутизмом легко выполняет понятные ему инструкции, а также придерживается заведенного распорядка. Однако зачастую им бывает трудно самостоятельно распланировать свою работу — в этом случае нужно это сделать за них.

Давая инструкцию, необходимо четко обозначить последовательность задач в работе и их взаимосвязь. Обязательно обозначить окончание работы, потому что завершенность действия им тоже трудно отслеживать.

Необходимо задать критерии качества и завершенности действия. Объяснять рабочую задачу, распорядок рабочего дня нужно простым и понятным языком. Речь, наполненная метафорами, сравнениями, пословицами или поговорками, вряд ли будет понята человеком с РАС. Поэтому речь должна быть ровная и простая, без аналогов и ассоциаций, без метафор и поговорок. У людей с РАС зачастую возникают сложности с пониманием слов из абстрактной категории. Идеальный вариант — письменные инструкции, так как человек с РАС может регулярно сверяться с ними.

Некоторые задачи на рабочем месте требуют выполнения сложной последовательности шагов. Когда задача включает **последовательность подзадач**, надо разбить эту задачу на маленькие шаги, а потом обучить им человека с РАС шаг за шагом. Иногда фотографии или текст (слова) используются в качестве напоминаний человек с РАС о том, как выполнить каждый шаг из рабочей задачи. Когда используются фотографии, то каждый шаг задачи иллюстрацией в виде фотографии.

Для обучения человека с РАС той или иной рабочей задаче можно использовать **подсказки** (или помощь), для того, чтобы человек с РАС мог правильно выполнить задачу. Подсказки — это любая помощь, которая помогает человек с РАС понять, что нужно сделать, чтобы успешно справиться с работой. Цель подсказок в том, чтобы постепенно их уменьшать, а потом и удалить их вовсе, чтобы человек с РАС был способен работать независимо без каких-либо подсказок**.**

Для того чтобы убедиться, что работник понял поставленную задачу, можно попросить его повторить, что от него требуется. Если он не сможет повторить, значит он в этот момент отвлекся и не слушал. В этом случае необходимо уточнить, что именно было непонятно, либо еще раз повторить.

Есть определенные особенности работы, которые, как правило, хорошо подходят людям с аутизмом.

— ***Работа, которая связана с повторениями.*** Например, сортировка почты позволяет повторять одни и те же действия и практиковаться в них.

— ***Работа, которая не требует развитых социальных навыков.*** По причине некоторых социальных трудностей, работа, которая требует сложного социального взаимодействия, например, продажи, может быть не лучшим выбором для человека с аутизма.

— ***Работа, которая постоянна день ото дня.*** Работа, которая выполняется каждый день, например, доставка почты, уничтожение бумаг и уборка, которая обеспечивает постоянство и повторение с минимальными вариациями день ото дня.

— ***Работа, которая включает визуальные задачи.*** Некоторые люди с РАС и с аутизмом очень хорошо справляются с задачами, которые требуют визуального мышления, например, с сортировкой, отбором и сличением.

— ***Работа, которой можно научиться при минимуме устных описаний или объяснений.*** Из-за проблем с пониманием языка работа, которая требует большого объема устных объяснений, может быть не очень хорошим выбором.

В связи с трудностями, связанными с инвалидностью, человеку с аутизмом может потребоваться определенная поддержка или помощь для того, чтобы освоиться на рабочем месте, а некоторым будет нужна постоянная поддержка, чтобы успешно справляться с работой.

Такую поддержку может обеспечивать **тьютор**. Роль тьютора — помогать человеку с аутизмом освоить свои рабочие обязанности, успешно справляться с работой и с выполнением тех или иных элементов работы.

**Профессиональная подготовка и трудоустройство**  **лиц с интеллектуальными нарушениями в зарубежных странах**

За рубежом существует большое количество программ, обеспечивающих профессиональную подготовку и трудоустройство людей с интеллектуальными нарушениями. Они учитывают различие общеобразовательной подготовки, имеющихся социальных и профессиональных навыков, преимущества участников, а также информацию о реальных изменениях на рынке труда для людей с ограниченной жизнедеятельностью. В целях успешной интеграции как на рынке труда, так и в общество эти программы дают не только профессиональные навыки, но также обеспечивают социально-трудовую адаптацию на рабочем месте. При этом, как показывает опыт, 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 составляет 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, в которых проводится обучение.

В Швеции обязательное обучение детей с умственной отсталостью 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. Необязательное обучение (И—14-й классы) включают три формы в зависимости от интеллектуальных возможностей:

1. «Подготовка к деятельности» для учащихся с наиболее глубокими нарушениями развития, затем такие учащиеся направляются в дневные центры.

2. «Школы профессиональной подготовки», которые обеспечивают получение квалификации для работы в специализированных мастерских.

3. «Профессиональные школы» для лиц с легкой умственной отсталостью, обеспечивающие получение определенной профессии.

Почти все, кто покидает школу из-за умственной отсталости, обычно поступают на общеобразовательные и профессиональные курсы. Менее 10% заканчивают обучение в 17 лет, примерно 25% идут в профессиональные школы, и 65% получают профессиональную подготовку или подготовку к деятельности. Менее 50% лиц с тяжелой или умеренной умственной отсталостью получили профессиональное образование.

В Дании нет системы специального профессионального образования, и профессиональная подготовка лиц с умственной отсталостью осуществляется в реабилитационных центрах и специализированных учреждениях, например в специальных школах для взрослых.

В Нидерландах около 40 700 учащихся посещают специализированные школы для детей с умеренными и тяжелыми нарушениями. В 1990 г. Министерство образования начало реализовывать в специализированных школах для детей с умеренной умственной отсталостью программу по их практической ориентации. Учителям этих школ предоставляется информация о возможностях трудоустройства выпускников, и они консультируют учащихся, как связаться с промышленными компаниями, чтобы найти работу. 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 Германии действуют специализированные центры профессиональной реабилитации для людей с интеллектуальными нарушениями. Эти учреждения осуществляют теоретическое и производственное обучение по специальным программам. Примерно 80 % учащихся получают работу в течение 12 месяцев после окончания обучения. Правительство организует центры профессиональной подготовки и специализированные мастерские также и в Восточной Германии.

В Испании специальные профессиональные школы обеспечивают освоение профессиональных навыков, а также навыков индивидуальной саморегуляции.

Во многих зарубежных странах 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.

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 инвалидов или группы добровольцев.

В Ирландии центры профессиональной подготовки осуществляют общее и профессиональное обучение людей с интеллектуальными нарушениями и психическими заболеваниями. Центры обеспечивают преемственность школьных программ и профессиональной подготовки. Приобретение в центрах профессиональной подготовки высокого уровня, специальных навыков обычно удостоверяется сертификатами общепринятого образца. Общественные мастерские предлагают широкий спектр возможностей профессиональной подготовки для людей, не работавших ранее или намеревающихся вернуться к работе, а также обеспечивают работой в специально созданных условиях.

В Нидерландах молодые люди с тяжелыми отклонениями посещают школу обычно до 20 лет и в это же время получают профессиональную подготовку. До настоящего времени профессиональное обучение организовывалось в тесной кооперации с региональными специализированными мастерскими, которые обеспечивали работой выпускников этих школ.

Профессиональное образование в кооперативных коммунах — это 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.

В Великобритании профессиональная подготовка в кооперативных коммунах более распространена, чем в специализированных мастерских. В некоторых коммунах обеспечивается и проживание.

В Италии профессиональное обучение с проживанием осуществляется с 1977 г. в рамках проекта по включению инвалидов в трудовую деятельность. Такая форма профессиональной подготовки предполагает обучение в течение от 1 до 6 месяцев на фермах (или в семье фермера) и/или в месте летнего отдыха. Рабочий действительно живет в том месте, где обучается, и вместе с другими жителями работает и отдыхает. Зарплата выплачивается фирмой или предприятием и составляет примерно 1/6 зарплаты обычного рабочего. Эта форма обучения распространена не очень широко, но предпочтительна для более полной интеграции инвалидов.

Профессиональная подготовка на обычных рабочих местах осуществляется во время или на последнем этапе обучения в профессиональной школе или может быть альтернативной подготовкой в профессиональной школе. Только практическая деятельность на реальном рабочем месте позволяет инвалиду приобрести профессиональный опыт и завершить профессиональное образование.

В Италии реализуются оба варианта. Однако 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. Рабочий получает небольшую или символическую плату от местных властей, что составляет **1/6** обычной зарплаты, и оплачивает питание и транспорт. Фирма, где осуществляется обучение, не несет обязательств по трудоустройству заканчивающих обучение.

В Швеции в некоторых местах умственно отсталые учащиеся

осваивают профессиональные навыки на обычных рабочих местах

четыре раза в неделю и один раз в неделю посещают школу для теоретических занятий. Это называется «альтернативным профессиональным обучением».

В Великобритании профессиональная подготовка на обычных

рабочих местах постепенно становится более распространенной, чем

обучение в специализированных мастерских.

В европейских странах законодательная ситуация в отношении трудоустройства инвалидов очень различна. Однако во многих из них фирмы или предприятия обязываются нанимать определенный процент рабочих-инвалидов (от 4 до 15%). В некоторых случаях процент найма инвалидов различных групп дифференцируется и обычно субсидируется. В некоторых странах работодатели должны платить штраф, если они не выдерживают квоту. Деньги обычно идут на поддержку специализированных мастерских. Это означает, что меры, первоначально направленные на трудоустройство инвалидов с умеренными нарушениями, переносятся на более тяжелых, в то

время как возможности трудоустройства первых остаются ограниченными.

Инициативы в трудовой интеграции инвалидов должны рассматриваться с учетом культурной и социальной специфики конкретной страны. Например, ассоциации родителей и добровольных

помощников являются важным фактором во многих странах, особенно католических.

Наиболее интересным опытом в области трудоустройства является интегрированное трудоустройство в кооперативных общинах или на обычные рабочие места (с экономической поддержкой или без нее) для инвалидов с интеллектуальными (легкими или умеренными) нарушениями.

Специализированные мастерские только с реабилитационными целями предназначаются для людей с тяжелыми нарушениями интеллекта, проживающими в семье, и обеспечивают их профессиональную деятельность и отдых. В некоторых странах имеются также мастерские с проживанием.

В Италии, как установлено Законом 1992 г., специализированные мастерские предоставляют возможность трудиться людям со значительными ограничениями жизнедеятельности, которые не могут быть включены в трудовые отношения на другом уровне. Эти мастерские частично финансируются региональными фондами, а также поддерживаются благотворительными организациями. Их основная цель — использование труда в реабилитационных целях (эрготерапия или трудотерапия) для улучшения общего состояния здоровья.

В Дании центры дневного попечения включают специализированные мастерские, которые не ставят перед собой производственные цели. Они предназначаются для людей, нуждающихся в содействии из-за недостаточной самостоятельности. Здесь стимулируется участие инвалидов в организации их собственной деятельности.

В Ирландии специализированные мастерские без производи тельных целей с 70-х гг. называются центрами дневной активности. Они предназначены для тех, кто не может трудоустроиться ни на обычных, ни на специализированных рабочих местах и хотел бы заняться какой-либо доступной ему деятельностью, вырвавшись из изолированной домашней обстановки. Распространение этих центров по стране неравномерно.

В Нидерландах инвалиды, не способные выполнять 33% нормы выработки обычного рабочего или работать в специализированных мастерских, могут найти себе место в центрах дневной активности для взрослых. Они привлекаются к легкой работе по хозяйству или самообслуживанию. Однако многие не могут попасть в подобные центры и вынуждены оставаться дома в течение длительного периода после окончания школы.

В Польше люди с тяжелыми умственными нарушениями 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. Этот относительно новый опыт пока все еще трудно оценить.

В Германии специализированные мастерские без производственных целей включены в состав многофункциональных центров для инвалидов, включающих мастерские, школы, помещения для спорта, отдыха и проживания.

В Испании профессиональные центры регулируются Законом

о социальной интеграции инвалидов (1982 г.). Такие центры являются социальной службой для индивидуального развития инвалидов. Они предусматривают производительные цели, и работа здесь является трудотерапией для достижения более полной социальной адаптации. Сюда попадают инвалиды, которые не принимаются в центры специального трудоустройства. В результате успешного пребывания в профессиональном центре инвалид может перейти в Центр специального трудоустройства.

Специализированные мастерские — это учреждение для людей с ограниченными возможностями, в том числе с нарушением интеллекта. В штат специализированных мастерских включают инструкторов и педагогов. Рентабельность их может достигать 50%.

Производительность труда определяет зарплату (плюс доплаты местных властей). В странах ЕС здесь работает приблизительно 350 ООО

человек. Две трети работников — люди с интеллектуальными нарушениями. Специализированные мастерские предоставляют наибольшие возможности для людей с ограниченными возможностями в Европе. Сейчас, однако, из-за экономических причин в некоторых странах они стали доступны только для тех, кто имеет высокую производительность труда.

В Испании специализированные мастерские с производительными целями называются центрами по специальному трудоустройству и регулируются Законом о социальной интеграции инвалидов (1992 г.). В стране 212 таких центров на 5000 мест. Основная цель этих центров - организация продуктивной работы с гарантированным доходом. В то же время они предусматривают индивидуальную реабилитацию и адаптацию в социальном мире, а также адаптацию ряда инвалидов к обычному трудовому режиму. Все рабочие в этих мастерских - инвалиды. Работа должна быть продуктивной, выгодной и должна способствовать социальной адаптации и трудовой интеграции в открытый рынок труда. Права людей, работающих в этих мастерских, регулируются Королевским декретом 1985 г..

Часто кооперативы организуются как альтернативное решение в

противовес слишком затруднительной интеграции в сферу труда и как частная альтернатива при отсутствии государственных мер в этой

области. Как правило, кооперативы организуются несколькими добровольцами, инициативными личностями. Многие кооперативы больше похожи на большую семью, чем на производство. Процент вовлекаемых в их деятельность инвалидов — обычно менее 50%. Кооперативные общины должны быть экономически самоокупаемыми. Чтобы достичь этого, заработная плата инвалидов в них ниже,чем обычно, и составляет от 25 до 50% от реально заработанной.

В течение многих лет люди с нарушениями зрения, слуха и двигательными нарушениями имели возможность найти подходящую работу на открытом рынке труда. С другой стороны, люди с умственной отсталостью имели гораздо меньше подобных возможностей.

В настоящее время эти трудности даже возросли, потому что технологический прогресс предъявляет все более высокие требования к

интеллектуальным способностям человека. Однако во многих странах мира люди с нарушениями в развитии успешно работают в условиях открытого рынка труда, в рамках программы поддерживаемого трудоустройства. Эта программа помогает инвалидам не только найти работу, наиболее соответствующую их навыкам, умениям и стремлениям, но и потом закрепиться на рабочем месте.

В ряде зарубежных стран имеется система квот, которая подвергается большой критике. Фактически фирмы стараются не трудоустраивать инвалидов. Выплачиваемые штрафы идут на содержание специализированных мастерских, на создание новых рабочих мест

для инвалидов, на финансирование защищенных мастерских. Предприниматели, выполнившие квоту приема, имеют преимущества, в основном касающиеся налоговых льгот. Опыт данной системы показал, что крупные предприятия предпочитают платить штраф вместо того, чтобы трудоустраивать инвалидов. Устойчивый рост уровня трудоустроенных инвалидов наблюдается в основном среди небольших предприятий, производящих товары или предоставляющих какие-либо услуги. Однако опыт показывает, что в открытом рынке труда трудоустраиваются только инвалиды с минимальными нарушениями.

Заслуживает внимания зарубежный опыт, касающийся деятельности центров помощи инвалидам в трудоустройстве и социальной интеграции. В качестве примера рассмотрим французский Центр для помощи в трудоустройстве лицам с умственной отсталостью легкой и средней тяжести, обслуживающим себя самостоятельно. Центр принимает инвалидов, 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 инвалиды проходят собеседование

и испытание (3-6 месяцев), в процессе которых осуществляется оценка школьных и профессиональных знаний и навыков. 50% выпускников Центра за 10 лет при его содействии устроились на работу на обычные предприятия благодаря техническим навыкам, личному развитию, социальной самостоятельности.

Работа в мастерских для многих инвалидов означает окончание подросткового периода и начало самостоятельной трудовой жизни. Многие молодые инвалиды впервые видят результат своего труда. 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.

В центре предлагаются следующие виды деятельности: монтаж электро- и механических деталей, упаковка различных деталей, сборка теннисных ракеток, копирование и переплет печатных материалов, производство этикеток и штрих кодов, снятие изоляции и лужение электрокабеля, уход за газонами.

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.

Таким образом, в развитых странах Европы разработаны разнообразные правовые, финансово-экономические, организационные, социально-психологические подходы к решению проблем профессиональной реабилитации лиц с интеллектуальными нарушениями. В ряде стран отмечаются попытки увязать, совместить интересы и работодателей, и людей с ограниченной жизнедеятельностью.

**Приложение**

**Трудоустройство людей с ментальными нарушениями**

Статья М. Л. Новикова Социальное партнерство в решении проблем трудовой занятости людей с инвалидностью <http://pandia.ru/text/78/280/81818.php>

М.Н. Новиков, освещая проблему трудоустройства людей с инвалидностью делает следующий анализ.

Людей с инвалидностью можно разделить на три условные категории (пласты) в зависимости от того, какого рода услуги им требуются для успешного трудоустройства:

http://pandia.ru/text/78/280/images/image001_322.gif1. Инвалиды, которым нужна только информационная помощь.

2. Инвалиды, нуждающиеся в программах [профессиональной](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/92.php) и [психологической](http://pandia.ru/text/categ/nauka/449.php) подготовки.

3. Инвалиды, нуждающиеся в системе поддержки в процессе трудоустройства и дальнейшей работы.

***К первой категории*** относятся инвалиды, уже готовые к трудовой деятельности и нуждающиеся в информационных услугах. С такими людьми достаточно успешно работают государственные службы занятости населения, поскольку для них не требуется создания [специальных](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/262.php) условий труда и для трудоустройства им нужен только список [вакансий](http://pandia.ru/text/category/vakansiya/), соответствующих их [профессиональным навыкам](http://pandia.ru/text/category/professionalmznoe_sovershenstvovanie/) и физическим возможностям. В основном в эту группу входят инвалиды III группы по общему заболеванию.

***Второй пласт*** состоит из людей, не готовых на данный момент к трудоустройству вследствие негативного социального опыта (невозможность получения образования, отказ работодателей в приеме на работу из-за инвалидности). Таким людям нужны [психологическая](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/259.php) поддержка и/или [профессиональное](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/92.php) [обучение](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/84.php). Для обеспечения возможности трудовой деятельности требуется решить две основные проблемы: создать для них [специальные](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/262.php) условия труда и подготовить к процессу трудоустройства и дальнейшей работе, основным элементом которой является преодоление уже упоминавшихся личных [психологических](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/259.php) проблем и развитие коммуникативных способностей.

Очень много вопросов как в действующем законодательстве, так и в практике его применения вызывает определение понятия «специальные условия труда». Многими этот фактор понимается исключительно как создание [доступной](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/202.php) архитектурной инфраструктуры для инвалидов и приобретение специального дополнительного оборудования для эффективного труда сотрудников с инвалидностью. На наш взгляд, не меньшее значение имеет изменение графика работы и адаптация служебных обязанностей под индивидуальные возможности человека с инвалидностью.

***В третий пласт*** входят люди с инвалидностью, для успешного трудоустройства которых необходима система поддержки как непосредственно в процессе трудоустройства, так и на начальном этапе их работы. В эту категорию, например, входят люди с ментальной инвалидностью или с выраженными психологическими проблемами (в отдельных случаях сюда можно отнести людей с серьезными нарушениями опорно-двигательного аппарата, [зрения](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/169.php) и слуха). Осуществлять подобную поддержку могут специально [обученные](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/84.php) [специалисты](http://pandia.ru/text/categ/nauka/1.php) – наставники или кураторы.

Эта группа инвалидов состоит из людей, чья трудовая деятельность может осуществляться только при обеспечении длительного обучения профессиональным, социальным и коммуникативным навыкам, причем не только в изолированных учебных условиях, но и в ситуации реального трудового процесса на обычном предприятии. Обучение осуществляют специалисты, которые сопровождают инвалида во время работы (а в отдельных случаях и к месту работы, и обратно – до места жительства), помогают адаптироваться к выполнению возложенных на него служебных обязанностей и интегрироваться в трудовой [коллектив](http://pandia.ru/text/category/koll/). Такая помощь нужна, в основном, людям с ментальной инвалидностью или с серьезными [неврологическими](http://pandia.ru/text/category/nevrologiya/) заболеваниями.

Государственная служба занятости населения работает только с людьми с инвалидностью из первого пласта и с некоторым количеством инвалидов из второго пласта, так как в структуре деятельности службы имеются психологи и курсы профессиональной подготовки. Однако [доступность](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/202.php) и эффективность этих услуг для людей с инвалидностью очень ограниченны. Нет специально подготовленных кадров и специальных отделов в системе службы занятости населения, которые должны заниматься трудоустройством людей с инвалидностью.

В результате лишь незначительное число инвалидов (если сравнивать с общим количеством людей с инвалидностью трудоспособного возраста) пользуется этими услугами вследствие сложной системы постановки их на учет как [безработных](http://pandia.ru/text/category/bezrabotitca/) граждан (требуется сформированная карта индивидуальной программы реабилитации). Мал и общий процент трудоустройства инвалидов в стране.

Реализуемые на данный момент в Российской Федерации программы по трудоустройству людей с инвалидностью во многом нельзя признать эффективными. Свидетельством тому могут служить и количественные, и качественные показатели. В государственную службу занятости населения обращается менее 15% от общего числа инвалидов трудоспособного возраста (хотя по официальным данным менее 10% из них имеют работу), и из всех обратившихся людей с инвалидностью трудоустраивается только треть. Нельзя не отметить и то, что подавляющее большинство как обратившихся, так и трудоустроенных граждан являются инвалидами II и III групп и не имеют ярко выраженных физических или ментальных ограничений.

Среди причин относительно невысокого количества трудоустроенных инвалидов можно назвать два основных фактора:[1]

1. Отсутствие необходимого количества работодателей и, соответственно, вакансий, которые предоставляются инвалидам:

·  на условиях равного доступа с соискателями без инвалидности (во всяком случае, без дискриминации и предубеждений);

·  на основе специальной политики в отношении подбора кадров.

Последняя может заключаться в приоритетах использования труда людей с инвалидностью, создании доступной для них инфраструктуры и в приобретении специального оборудования для обеспечения их эффективной работы, а также в пересмотре служебных обязанностей и графика работы с учетом их индивидуальных возможностей.

2. Отсутствие эффективных программ [профориентации](http://pandia.ru/text/categ/nauka/455.php), психологической и профессиональной подготовки людей с инвалидностью к дальнейшему трудоустройству. Отметим, что такие программы во многих случаях не будут эффективны по отдельности и должны представлять собою комплексный процесс, решающий все существующие проблемы инвалида (психологические, социальные и профессиональные) еще до начала подбора для него подходящих вакансий.

Существует взаимосвязь между обозначенными факторами, поэтому невозможно решать проблемы по отдельности без существенных потерь в эффективности и результате. Только [видение](http://pandia.ru/text/category/videnie/) реальных перспектив трудоустройства в форме большого количества вакансий от работодателей, на которые те готовы брать сотрудников с инвалидностью, может подвигнуть инвалида участвовать в программах подготовки к трудоустройству. В свою очередь важен и обратный процесс – только появление значительного количества подготовленных соискателей может привлечь бизнес к программам по трудоустройству инвалидов.

Решать обозначенные проблемы возможно только посредством создания специализированных структур, которые будут оказывать услуги людям с инвалидностью. В частности, необходима организация, которая будет аккумулировать всю информацию о существующих предложениях со стороны работодателей и имеющихся трудовых ресурсах из числа людей с инвалидностью. Должен быть сформирован законченный цикл трудоустройства людей с инвалидностью, включающий три программы:

1. Информационная поддержка в процессе трудоустройства.

2. Программа профессиональной и психологической подготовки людей с инвалидностью к процессу трудоустройства.

3. Программа персонального сопровождения в процессе работы (поддерживаемое трудоустройство), создание социальных предприятий.

Эти проблемы могут быть эффективно решены в партнерстве региональных и местных органов власти, бизнеса и [некоммерческих организаций](http://pandia.ru/text/category/nekommercheskie_organizatcii/). В частности системная практика такого сотрудничества начинает [складываться](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/231.php) в Москве и может быть успешно использована в других регионах страны.

Информационная поддержка в процессе трудоустройства

Создание специализированной организации содействия занятости инвалидов

Для эффективной работы по трудоустройству людей с инвалидностью необходим штат специалистов, которые будут соединять работодателей с их будущими сотрудниками.

Такое агентство сможет сочетать комплексность спектра услуг для людей с инвалидностью и работодателей с индивидуальным подходом к созданию условий труда для конкретного человека в рамках определенной вакансии. Важной особенностью работы подобного агентства должна стать ориентация и на инвалидов, и на работодателей, когда его (агентства) сотрудники выступают как связующее звено между ними.

При этом сотрудники агентства оценят уровень подготовки каждого инвалида (как профессиональный, так и адаптационно-психологический), при необходимости обеспечат его участие в тренингах и семинарах в соответствии с индивидуальными потребностями и только потом будут предлагать его услуги работодателям. С другой стороны, появится возможность переложить основную нагрузку процесса трудоустройства инвалидов (куда входит создание специальных условий труда, юридическое оформление необходимых документов и помощь в адаптации на новом рабочем месте) с сотрудников компании на специалистов агентства, что значительно повысит интерес со стороны бизнеса к сотрудникам с инвалидностью.

Можно выделить следующие **основные функции агентства**:

*1.* ***Работа с трудовыми ресурсами из числа инвалидов – поиск, отбор и подготовка к дальнейшему трудоустройству****.* Сюда входят создание и ведение [базы данных](http://pandia.ru/text/category/bazi_dannih/) инвалидов, ищущих работу, их классификация в соответствии с потребностями в обучении и проведение внепрофессиональной подготовки людей с инвалидностью к трудоустройству и дальнейшей работе. Внепрофессиональная подготовка подразумевает тренинги по развитию коммуникативных способностей, адаптационных возможностей и практических навыков, необходимых в процессе трудоустройства (написание резюме, прохождение собеседования и т. д.). В отдельных случаях при соответствующем организационном развитии агентства возможно проведение и отдельных элементов профессиональной подготовки, например, курсов [компьютерной грамотности](http://pandia.ru/text/categ/nauka/100.php). Альтернативой этому представляется формирование сотрудниками агентства группы участников для получения дополнительного [профессионального образования](http://pandia.ru/text/category/professionalmznoe_obrazovanie/) в рамках программы государственной службы занятости населения.

*2.* ***Тренинги для персонала компаний, консультации по созданию специальных условий труда для инвалидов, система сопровождения (наставничество) в начальные три месяца работы новых сотрудников с инвалидностью, мониторинг ситуации с эффективностью труда сотрудников-инвалидов.*** Это совершенно новое направление работы, которое на сегодняшний день в Российской Федерации не развивается никакими другими структурами. На наш взгляд, именно недостаточное внимание к взаимодействию с работодателями ведет к неэффективности нынешних государственных программ. Исправить ситуацию призваны специалисты агентства, которых условно можно назвать агентами по трудоустройству инвалидов. Они обеспечивают поиск и переговоры с работодателями с целью заинтересовать их трудоустройством людей с инвалидностью. Причем агент имеет возможность не просто предлагать абстрактное сотрудничество, но и разные формы процесса трудоустройства, такие как [временные работы](http://pandia.ru/text/category/vremennaya_rabota/), прохождение стажировок с перспективой оставить наиболее успешных сотрудников в штате компании, а также, что, наверное, наиболее важно, помогать адаптироваться сотрудникам с инвалидностью к условиям организации и к выполнению служебных обязанностей. То есть работодатель не просто соглашается взять на работу инвалида, что в силу определенных сложившихся представлений для него – рискованный шаг, он получает гарантии, что специалисты агентства не оставят его в любой сложной ситуации и помогут решить все возможные в процессе трудоустройства людей с инвалидностью проблемы. Кроме того, важной составляющей трудоустройства любого сотрудника является его обучение на рабочем месте, и этот процесс равно как и обеспечение на начальный срок услуг наставников в случае необходимости также проводят специалисты агентства.

Стоит отметить, что только подобная форма организации трудоустройства позволяет реально обеспечить возможность трудовой занятости для людей с ментальной инвалидностью (синдром Дауна, [аутизм](http://pandia.ru/text/categ/nauka/130.php) и т. п.), которые при нынешних программах трудоустройства не имеют никаких перспектив профессионально реализоваться. Понятие «специальные условия труда» также приобретает конкретное наполнение – специалист агентства работает с индивидуальными потребностями человека с инвалидностью и, отталкиваясь от них и от требований вакансии, определяет перечень необходимых мер для его успешного трудоустройства и эффективной работы.

*3.* ***Юридическая поддержка в оформлении документов и решении текущих проблем как для инвалидов, так и для работодателей.***При нынешнем уровне [законодательства Российской Федерации](http://pandia.ru/text/category/zakoni_v_rossii/) юридические трудности остаются одним из основных барьеров, препятствующих успешному решению проблем трудоустройства людей с инвалидностью. Причем эти трудности возникают как для самих инвалидов (прежде всего, в вопросах формирования индивидуальной программы реабилитации), так и для работодателей – при оформлении документации и возможных проблемах с трудовой инспекцией по поводу принятых на работу лиц с инвалидностью. То, что специалисты агентства могут снять и эту «головную боль» с работодателя, – еще один важный аргумент, позволяющий привлечь бизнес к процессу трудоустройства инвалидов.

*4.* ***Разработка и внедрение*** [***новых технологий***](http://pandia.ru/text/category/novie_tehnologii/) ***трудоустройства инвалидов, методических материалов и программ подготовки специалистов по трудоустройству людей с инвалидностью.*** Агентство становится своеобразным «полигоном» разработки, апробации в реальных условиях и дальнейшего внедрения и тиражирования новых программ по трудоустройству людей с инвалидностью. То есть Агентство должно сосредоточить свои усилия не только на практических услугах для работодателей и инвалидов, но и стать структурой, которая, используя свой опыт работы, будет создавать учебно-методические и публицистические материалы (в том числе, элементы социальной рекламы), способствующие решению этой непростой социальной задачи. Кроме того, на базе агентства можно обеспечить обучение и подготовку специалистов по трудоустройству инвалидов, которые смогут продолжить свою работу и в других государственных организациях и [общественных объединениях](http://pandia.ru/text/category/obshestvenno_gosudarstvennie_obtzedineniya/).

Отметим, что, по опыту РООИ «Перспектива», эффективность работы данной структуры будет составлять не более 35% трудоустроенных от общего количества обратившихся. Дело в том, что только такое количество людей с инвалидностью (без учета тех, кто способен и самостоятельно без чьей-либо помощи трудоустроиться и не будет обращаться в данную структуру) готовы приступить к работе без участия в каких-либо дополнительных программах подготовки. Именно поэтому рядом или в рамках работы подобной «биржи труда для инвалидов» должны быть организации, которые будут оказывать комплекс услуг по профориентации, психологической и профессиональной подготовке людей с инвалидностью к дальнейшему трудоустройству.

Должен быть сформирован законченный цикл трудоустройства людей с инвалидностью, где основное внимание будет уделено информационной поддержке инвалидов в их поиске работы (помощь в составлении резюме, подбор подходящих вакансий) и составлении единой базы данных инвалидов, ищущих работу, и вакансий, в отношении которых работодатели готовы рассматривать соискателей из числа людей с инвалидностью.

Центром занятости населения Центрального административного округа города Москвы и Региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» был создан специализированный отдел содействия занятости инвалидов, который начал свою деятельность с [мая 2007](http://pandia.ru/text/category/maj_2007_g_/) года. Это интересный опыт создания специализированной организации, занимающейся решением проблем трудоустройства людей с инвалидностью, а также уникальный пример сотрудничества государственной структуры и общественного объединения.

Центр занятости населения Центрального административного округа Москвы предоставил помещение, поделился многолетним опытом трудоустройства граждан различных категорий. Региональная общественная организация инвалидов «Перспектива», со своей стороны, на средства гранта от Общественной палаты Российской Федерации закупила и предоставила оборудование для работы Пункта (персональные компьютеры, оргтехника, подключение к сети Интернет, [телефонная](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/242.php) связь и т. д.). Кроме того, «Перспектива» внесла такой вклад, как отработанные на протяжении четырех последних лет технологии трудоустройства людей с инвалидностью (в том числе, созданную базу данных инвалидов, ищущих работу, включающую в себя более 2 тыс. человек) и налаженное тесное сотрудничество с более чем 40 организациями-работодателями. Среди них – такие крупные компании, как Johnson&Johnson, Nike, «Ренессанс-Капитал», «City – Россия», страховая группа AIG-life, сети магазинов «Седьмой континент», «Ашан», «IKEA» и т. д.

Сейчас штат этого пункта состоит из семи человек, четверо из которых – сотрудники Центра занятости населения ЦАО, а трое – работники РООИ «Перспектива». Отдел содействия занятости инвалидов успешно трудоустраивает до 30 соискателей в месяц, что можно признать весьма успешным результатом.

**Специализированные ярмарки вакансий**

Другим [инструментом](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/220.php), связующим интересы людей, ищущих работу, и работодателей, заинтересованных в их труде, являются ярмарки вакансий. Большинство инвалидов не имеют возможности пользоваться услугами ярмарок вакансий на общем основании с гражданами без инвалидности. Проведенный мониторинг подобных мероприятий в Москве показал, что участие в них инвалидов является исключительным случаем, а также выявил обоснованность отказа людей с инвалидностью от такой услуги. Прежде всего, представители работодателей на ярмарках не готовы рассматривать инвалидов как полноправных претендентов на выставленные вакансии, а организаторы, со своей стороны, подбирают места проведения и оказывают услуги без учета их потребностей. То есть подавляющее большинство ярмарок проходит в архитектурно недоступных местах для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, а инфраструктура предоставления информации для инвалидов по [зрению](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/169.php) и слуху совершенно не предусмотрена. Именно поэтому возник вопрос о необходимости проведения специализированных ярмарок вакансий для людей с инвалидностью.

Первая специализированная ярмарка вакансий для инвалидов была успешно проведена [10 февраля](http://pandia.ru/text/category/10_fevralya/) 2004 года в г. Самаре Управлением государственной службы занятости населения города и Самарской общественной организацией инвалидов-колясочников «Ассоциация Десница». [27 апреля](http://pandia.ru/text/category/27_aprelya/) того же года подобная ярмарка вакансий для инвалидов была проведена в Москве Центром занятости населения Центрального административного округа и РООИ «Перспектива».

С тех пор такие мероприятия стали регулярными и проводятся несколько раз в год в Москве и Самаре (ярмарки вакансий для инвалидов в последнее время появились и в других регионах Российской Федерации), участниками их становятся сотни и тысячи инвалидов, многие из которых находят подходящие для себя вакансии.

Следует отметить, что подготовка и проведение ярмарок проходит в тесном взаимодействии региональных государственных служб занятости населения и общественных организаций инвалидов. Без участия общественных объединений инвалидов эти мероприятия не прошли бы на столь высоком уровне. Общественные организации, в отличие от служб занятости, не имеют опыта в организации ярмарок вакансий, а службы занятости, в свою очередь, не имеют полноценного опыта работы с инвалидами. Важным моментом для общественных объединений является и финансовая составляющая, так как в большинстве случаев они не имеют возможности оплачивать аренду помещения при проведении ярмарок вакансий, и это предполагает обязательное взаимодействие с государственными структурами. Получается интересное и плодотворное сотрудничество, которое реализуется в виде крупных мероприятий, имеющих большую популярность среди людей с инвалидностью.

Одним из условий успеха организации и проведения ярмарок вакансий для инвалидов является четкое распределение обязанностей между структурами государственной службы занятости населения, [социальной защиты](http://pandia.ru/text/category/zashita_sotcialmznaya/) населения и общественными объединениями инвалидов. В таблице отражен опыт такого сотрудничества.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Государственная служба занятости населения** | **Структуры социальной защиты населения** | **НКО** |
| - Основные организационные обязанности по оформлению и распределение площадей под размещение работодателей и оказание консультационных услуг для инвалидов.  - Главные распорядительные обязанности на самом мероприятии.  - Приглашение и формирование экспозиции работодателей.  - Предоставление услуг по профессиональной ориентации.  - Обеспечение доступа к компьютерному банку вакансий.  - Оформление стенда и оказание консультаций по вопросам получения через центр занятости профессионального образования и участия в программах временных и [общественных работ](http://pandia.ru/text/category/obshestvennie_raboti/). | - Информирование инвалидов о предстоящем мероприятии.  - Привлечение специалистов БМСЭ и организация консультаций по формированию ИПР.  - Оформление стенда о деятельности служб социальной защиты населения по реализации реабилитационных программ для инвалидов | - Информирование и привлечение инвалидов на мероприятие.  - Участие в распорядительных функциях на ярмарке вакансий.  - Привлечение СМИ к анонсу и освещению мероприятия.  - Приглашение и формирование экспозиции учебных заведений и участие в привлечении работодателей.  - Привлечение к организации и проведению ярмарки вакансий партнерских НКО и волонтеров.  - Подготовка символики и атрибутики мероприятия.  - Подготовка раздаточного материала для инвалидов по возможностям трудоустройства.  - Организация консультаций по юридическим вопросам.  - Организация показа фильмов и [видеоматериалов](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/197.php) о проблемах инвалидности. |

**Программа профессиональной и психологической подготовки людей с инвалидностью к процессу трудоустройства**

Основными [инструментами](http://pandia.ru/text/categ/wiki/001/220.php) программы являются:

·  клуб ищущих работу;

·  профориентация;

·  возможность участия в различных курсах профессионального образования (в зависимости от интересов и склонностей инвалида);

·  индивидуальное сопровождение в процессе поиска работы.

Данная программа включает в себя компоненты психологической работы (в том числе за счет взаимной поддержки участников), обучение навыкам самостоятельного поиска работы и презентации себя перед работодателями, знания в области трудового законодательства.

По окончании [программы обучения](http://pandia.ru/text/category/programmi_obucheniya/) для всех желающих должен составляться индивидуальный план помощи в трудоустройстве. Он может включать в себя подбор подходящих вакансий, индивидуальное сопровождение в процессе поиска работы и на начальном периоде трудоустройства, участие в стажировках, помощь различного рода специалистов и, при необходимости, профессиональное обучение.

**Программа персонального сопровождения в процессе работы (поддерживаемое трудоустройство), создание социальных предприятий**

Поддерживаемое трудоустройство основано на том, что хорошие результаты могут быть достигнуты с помощью подбора подходящей работы, обучения и поддержки на рабочем месте. Поддерживаемое трудоустройство обеспечивает реальную возможность для людей с инвалидностью работать в условиях открытого рынка труда.

Основными принципами поддерживаемого трудоустройства являются:

·  Индивидуальное планирование, индивидуальный поиск работы для каждого человека. При этом сначала осуществляется оценка навыков, способностей, талантов, интересов и желаний в вопросах трудоустройства, а затем составляется план подбора рабочего места.

Интеграция, которая предусматривает, что люди с инвалидностью, работающие в условиях открытого рынка труда, трудятся рядом с людьми без инвалидности по одному или небольшими группами и в тех же условиях, что и остальные работники. Это создает условие для естественной интеграции.

·  Обучение на рабочем месте – после подбора подходящего рабочего места непосредственно там же организуется обучение трудовым функциям.

·  Помощь в адаптации и поддержка на рабочем месте в течение длительного периода. Поддержка может быть обеспечена куратором службы поддерживаемого трудоустройства или наставником внутри предприятия.

Поддержка может включать в себя следующие мероприятия:

·  обучение и инструктирование работника непосредственно на рабочем месте;

·  адаптация на рабочем месте;

·  корректировка функциональных обязанностей;

·  обучение ориентировке в городе и пользованию [общественным транспортом](http://pandia.ru/text/category/obshestvennij_transport/);

  обучение социальным навыкам;

·  помощь в решении возникающих проблем (с работодателем, социальными и экспертными службами и пр.).

Люди с инвалидностью в зависимости от того, какого рода услуги им требуются для успешного трудоустройства, будут поэтапно участвовать в различных программах. Так, часть инвалидов будут трудоустроены после оказания информационных услуг в рамках программы «Агентство по трудоустройству людей с инвалидностью».

Тех, кого не удается успешно трудоустроить в рамках только информационных услуг, необходимо направить на обучение по программам психологической и профессиональной подготовки к процессу трудоустройства, основой которых выступит клуб ищущих работу, и после этого – трудоустроить через агентство. Остальные нуждаются в персональном сопровождении в процессе поиска работы и удержании на рабочем месте («поддерживаемое трудоустройство») или в подготовке к трудоустройству в рамках социальных предприятий (отдельные инвалиды с очень тяжелыми ограничениями могут остаться работать в рамках социальных предприятий на длительное время).

**Межсекторное взаимодействие**

Решение проблемы трудоустройства людей с ограниченными физическими и ментальными возможностями без участия общественных объединений невозможно. НКО прежде всего важны для начала работы с инвалидами с индивидуальными потребностями и для развития успешного взаимодействия с коммерческими компаниями.

Финансирование общественных организаций со стороны государства может проводиться с использованием следующих механизмов:

– ***грантовые конкурсы,*** которые подразумевают разовую поддержку [инновационных проектов](http://pandia.ru/text/category/innovatcionnie_proekti/);

– ***система*** [***социального заказа***](http://pandia.ru/text/category/zakaz_sotcialmznij/)*,* включающая передачу организации финансовых средств на реализацию какой-либо программы или проведение мероприятий.

На данном этапе участие общественных объединений в решении проблемы трудовой занятости людей с инвалидностью возможно только с помощью федеральных и региональных грантовых конкурсов и, в единичных случаях, в рамках системы социального заказа.

Система социального заказа наиболее ярко представлена в целевых региональных программах по реабилитации инвалидов – в них значительное внимание уделяется взаимодействию с общественными объединениями инвалидов (в приложении представлены примеры таких программ в городе Москве и [Ставропольском крае](http://pandia.ru/text/category/stavropolmzskij_kraj/)).

Так, в комплексную [целевую программу](http://pandia.ru/text/category/tcelevie_programmi/) «Социальная интеграция инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности города Москвы» на 2007–2009 годы включены 17 общественных организаций. В [Самарской области](http://pandia.ru/text/category/samarskaya_obl_/) утвержден порядок предоставления субсидий за счет средств областного бюджета для поддержки общественных организаций, осуществляющих социально значимую и благотворительную деятельность.

Принципиально важно активное участие бизнеса в решении проблем трудоустройства инвалидов. В городе Москве с учетом опыта организации Employers Forum of Disability (EFD)[2] по инициативе Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива» осенью 2008 года создан Совет работодателей по вопросам инвалидности. Совет на данный момент объединяет семь крупных компаний: Трансаэро, Nike, Johnson&Johnson, Citi – Россия, [Hewlett Packard](http://pandia.ru/text/category/hewlett_packard/), KPMG, [Microsoft](http://pandia.ru/text/category/microsoft/). К деятельности Совета привлечено руководство Центра занятости населения Центрального административного округа города Москвы. Участники Совета нацелены на то, чтобы общими усилиями создать новые эффективные подходы к трудоустройству людей с инвалидностью и адаптировать свои услуги для клиентов из числа инвалидов.

Деятельность Совета только началась, и пока рано говорить о результатах, но, в любом случае, это интересный пример партнерства бизнеса, общественной организации и государственной структуры.

Отчасти созданию данной ситуации способствует и действующее федеральное законодательство, которое, с одной стороны, лишает людей со значительными ограничениями (опорно-двигательный аппарат, зрение, ментальная инвалидность) стимулов к труду из-за последующего снижения размеров государственных [социальных выплат](http://pandia.ru/text/category/sotcialmznie_viplati/). А с другой стороны – создает преграды для постановки инвалидов на учет в службе занятости инвалидов как «безработных граждан» (нужно оформить индивидуальную программу реабилитации, что требует прохождения длительного медицинского обследования).

Employers Forum of Disability – ведущая организация работодателей в Великобритании, деятельность которой направлена на взаимную выгоду бизнеса и людей с инвалидностью. Она возникла в 1991 году и занимается мобилизацией работодателей в области экономической и социальной интеграции инвалидов. Сейчас EFD объединяет более 400 компаний, в совокупности занимающими около 25% британского рынка труда. EFD – это некоммерческая организация; финансируется за счет членских [взносов](http://pandia.ru/text/category/vznos/), часть средств поступает от продажи публикаций.

С помощью EFD работодателям проще: нанимать, удерживать и развивать сотрудников-инвалидов; обслуживать потребителей с инвалидностью; учиться на опыте других компаний; оказывать влияние на принятие [нормативных актов](http://pandia.ru/text/category/akt_normativnij/).