



Пособие
по сопровождению
людей со сниженными
интеллектуальными способностями
в процессе общественно-полезной
дневной трудовой занятости



Межрегиональная общественная организация
помощи детям с особенностями психоречевого развития и их семьям
«ДОРОГА В МИР»

**Пособие
по сопровождению
людей со сниженными
интеллектуальными способностями
в процессе общественно-полезной
дневной трудовой занятости**

Москва 2013

В пособии предлагаются концептуальные и практические подходы к организации процесса сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями.

Основное внимание уделено принципам и методологии развития межличностных отношений и мотивации к совместной деятельности у таких людей.

Пособие разработано в развитие темы поддержанного в 2012–2013 гг. Департаментом социальной защиты населения города Москвы проекта сопровождения молодых инвалидов, инициированного входящими в организацию «Дорога в мир» родителями людей со сниженными интеллектуальными способностями, который был реализован на экспериментальной площадке одного из колледжей г. Москвы, взявшего на себя чрезвычайно сложную задачу профессионального обучения и социальной адаптации молодых людей с тяжелой ментальной инвалидностью.

Поднимаемые в пособии концептуальные вопросы в первую очередь адресованы руководителям и специалистам ведомств и организаций систем труда и занятости, социальной защиты населения, а также федеральных и местных органов власти, ответственных за исполнение Конвенции ООН о правах инвалидов.

Пособие может быть полезно руководителям и специалистам (психологам, педагогам, воспитателям, социальным работникам) учреждений систем социальной защиты населения, профессионального образования, а также другим специалистам и добровольцам, сферой приложения сил которых являются сопровождаемое трудоустройство и общественно-полезная дневная трудовая занятость тех людей со сниженными интеллектуальными способностями, которые не найдут себе применения на первичном рынке труда.

Подход к решению проблемы дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями может представлять интерес также для их родителей.

Авторы:

Бейлезон Светлана Витальевна,
вице-президент Межрегиональной общественной организации
помощи детям с особенностями психоречевого развития и их семьям
«Дорога в мир»
e-mail: sveta_beilezon@mail.ru

Петровская Нина Павловна, педагог-психолог,
e-mail: pninapavlovna@gmail.com

Рисунок на обложке
Юры Бейлезона

© Межрегиональная
общественная организация помощи детям
с особенностями психоречевого развития
и их семьям «Дорога в мир»
© С.В. Бейлезон, текст
© Н.П. Петровская, текст

Оглавление

Предисловие	8
От инициатора Программы сопровождения	12
Мы благодарны	14
Вводная глава	16

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Смысл и содержание общественно-полезной дневной трудовой занятости

Глава 1. Анализ жизненной ситуации и потребностей людей со сниженными интеллектуальными способностями 19

Особенности человека со сниженными интеллектуальными способностями, осложняющие его взрослую жизнь
Трудоустройство и занятость людей со сниженными интеллектуальными способностями за рубежом

Глава 2. Подход к разумной организации дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями 21

Смысл дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями
Не просто мастерские
О направлениях социально-развивающей работы в местах общественно-полезной дневной трудовой занятости

1. Помощь во взаимодействии с мастерами и коллективом специалистов
2. Помощь в установлении межличностных контактов и развитии навыков общения
3. Обучение социальному поведению в знакомом коллективе и за его пределами
4. Формирование у людей со сниженными интеллектуальными способностями потребности во взаимопомощи
5. Помощь в расширении кругозора, социокультурных потребностей и закреплении сопутствующих навыков

Коротко о возможном формате сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Практические аспекты сопровождения людей со сниженными интеллектуальными способностями в процессе общественно-полезной дневной трудовой занятости

- Глава 1.* Начало работы. Установление контакта с сопровождаемым 33
- Глава 2.* Задачи и направления работы сотрудника сопровождения 36
О задачах, которые стоят перед сотрудником сопровождения
Три взаимосвязанных направления работы сотрудников сопровождения
- Глава 3.* Стратегии и тактики работы 38
Стратегии деятельности сотрудника сопровождения
1. Ресурсно-ориентированная стратегия
2. Технологически-ориентированная стратегия
Тактики работы сотрудников сопровождения в мастерской
1. Непосредственная работа с одним сопровождаемым
2. Опосредованная работа с одним сопровождаемым
3. Непосредственная работа с группой сопровождаемых
4. Опосредованная работа с родителями
- Глава 4.* Этапы работы по сопровождению 41
- Глава 5.* Структура занятия 43
- Глава 6.* Ответственность сотрудников в процессе сопровождения 44
- Глава 7.* Компоненты успешной работы сотрудника сопровождения 45
- Литература 47

Сейчас многие знают английский язык, и поэтому им кажется, что слово «реабилитация» происходит от «ability» («способность»). То есть реабилитировать – восстановить способности.

Но на самом деле это не так.

Слово это происходит от слова «хабео» («иметь, обладать правами»). Непроизносимая буква «х» со временем потерялась и забылась.

«Рехабилитацио» – это возвращение утраченных прав.

Если специалист будет помнить об этом, то и цели его работы изменятся, а с ними и методы. И мы поймем, что утешить, ободрить, возвысить человека так же важно, как дать вовремя лекарство больному или выдать костыли и коляску. И тогда специалистам будет легче работать, а инвалидам станет легче жить.

Елена Вяжякуопус. Искры, летящие вверх

Предисловие

После ратификации Конвенции ООН о правах инвалидов Россия вступила в новую полосу исторического развития, когда уважение к человеческому достоинству людей с инвалидностью должно проявиться в конкретной поддержке со стороны государства и общества. Это верно и в отношении людей со сниженными интеллектуальными способностями¹.

По данным зарубежной статистики, соотношение взрослых людей со сниженным интеллектом и обычных людей составляет примерно 1:500. Исходя из этого, в Москве не менее 24000 совершеннолетних людей со сниженными интеллектуальными способностями. Время диктует необходимость осознания их особенностей, выявления потребностей с учетом степени тяжести нарушений и формирования концептуального подхода ко всем вопросам, связанных с их жизнеустройством.

Не будет преувеличением сказать, что одна из таких важных для любого взрослого человека проблем, как проблема занятости, для людей со сниженными интеллектуальными способностями в Москве и в целом по России пока не имеет системного решения. При этом, исходя из зарубежного опыта, до 10% от общего числа взрослых людей с интеллектуальными нарушениями могут быть при определенной поддержке трудоустроены на открытом рынке

¹ В этот круг входят такие люди, чья врожденная или сформировавшаяся в раннем возрасте интеллектуальная недостаточность затрудняет процесс их социальной адаптации, вследствие чего они пожизненно нуждаются в поддержке и сопровождении. Раньше инвалидов данной категории называли олигофренами, умственно отсталыми. Сейчас о них часто говорят также как о людях с ментальной инвалидностью, с нарушениями интеллектуального и (или) психического развития либо называют «особыми людьми», «людьми с особыми образовательными потребностями».

труда. Однако 90% взрослых инвалидов этой категории нуждаются в специально организованных программах *сопровождаемой общественно-полезной дневной занятости*¹.

Бюджетных программ стабильной дневной занятости людей с интеллектуальными нарушениями в Москве пока нет.

Несколько московских НКО, не имея постоянных источников финансирования, берут на себя организацию дневной занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями. Благодаря их усилиям в столице РФ программами дневной занятости охвачено до 1% целевой аудитории.

Приступая к анализу перспектив организации дневной занятости людей с интеллектуальными нарушениями, необходимо отметить, что *программы дневной занятости для них должны быть выстроены в нескольких форматах с учетом степени тяжести нарушений инвалидов, особенностей их поведения, способности находиться в коллективе и заниматься произвольной деятельностью*.

Так, до 30–40% от общего числа людей с интеллектуальной инвалидностью составляют не способные к произвольной деятельности люди с тяжелыми множественными нарушениями развития

¹ В статье 27 Конвенции о правах инвалидов ООН, ратифицированной Россией и поэтому обязательной к исполнению как на законодательном, так и на практическом уровне, прописаны обязанности государства в обеспечении труда и занятости инвалидов. Признается право инвалидов на труд наравне с другими. Реализация этого права должна быть обеспечена и поощряется государством, в частности, путем защиты прав инвалидов на справедливые, благоприятные, безопасные и здоровые условия труда и поощрения программ профессиональной реабилитации. Конвенция также говорит о необходимости надления инвалидов возможностью доступа к программам профессиональной ориентации и профессиональному и непрерывному обучению.

Статья 19 Конвенции о правах инвалидов ООН обязует государства обеспечить инвалидам доступ к разного рода оказываемым на дому, по месту жительства и иным вспомогательным услугам на базе местного сообщества, включая персональную помощь, необходимую для поддержки жизни в местном сообществе и включения в него, а также для недопущения изоляции или сегрегации от местного сообщества. Это означает, что дневная занятость инвалидов должна быть организована не в сегрегированных интернатах, а амбулаторно, максимально приближена к их месту проживания и быть доступной для них, то есть поддерживаться необходимыми вспомогательными социальными услугами – такими, как транспортировка к месту дневной трудовой занятости, обеспечение доступной среды и специализированной поддержки во время дневной занятости, и т. п.

(ТМНР), которые нуждаются в значительной поддержке и часто не имеют сформированных навыков самообслуживания. Они являются потенциальными адресатами программ дневного пребывания, направленных на развитие и социально-бытовую адаптацию с элементами трудотерапии. В Москве таких людей может насчитываться до 9000–10000.

Настоящая работа посвящена проблеме *сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости* самой многочисленной части (до 50–60% от общего числа людей со сниженными интеллектуальными способностями), *способных к минимальной трудовой деятельности, со сформированными полностью или частично навыками самообслуживания, которые в специально созданных условиях в сопровождении специалистов могут находиться в коллективе, общаться.* Таких совершеннолетних людей, находящихся в трудоспособном возрасте, в Москве должно насчитываться, не менее 12000.

Если продолжить попытки статистического анализа, то на каждый из московских округов придется до 1000–1200 адресатов программ общественно-полезной дневной трудовой занятости – примерно по 100–120 на район численностью около 100000 человек.

В то же время во многих зарубежных странах в программы дневной трудовой занятости уже на протяжении нескольких десятилетий вовлечены все без исключения граждане указанной категории.

В попытках аккумулировать отечественный и зарубежный опыт и продвинуть на государственный уровень проблему дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями активисты НКО получили информацию о том, что в Германии, например, инструктор по труду, который готовится сопровождать клиентов со сниженными интеллектуальными способностями в специализированных мастерских, получает по этой специальности второе высшее образование. Кроме знаний, необходимых для выполнения обязанностей мастера, будущий инструктор по труду изучает педагогику и психологию, а по окончании двухлетнего курса защи-

щает дипломный проект по организации мастерской с участием людей с интеллектуальными нарушениями. В Финляндии же в центрах дневной трудовой занятости, как правило, работают инструкторы по труду, помощники и (изредка) коррекционные педагоги. Инструкторы и помощники чаще всего имеют среднее специальное медицинское или социальное образование и заканчивают дополнительный курс по трудовому инструктажу длительностью 1–1,5 года. В Финляндии популярно также образование социального работника – «соционома» (3,5 года). Многие из социальных работников специализируются на оказании услуг реабилитации, в том числе трудовой, для людей с ограниченными интеллектуальными возможностями.

В России же в отсутствие программ дневной трудовой занятости людей с интеллектуальными нарушениями нет и системы подготовки квалифицированных сотрудников сопровождения.

Однако проблема назрела.

В этой связи в настоящей брошюре мы представляем наше видение сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями и рассуждаем о некоторых проблемах, которые встают в процессе сопровождения.

Предлагаемая работа в наибольшей степени адресована первопроходцам в области общественно-полезной дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями: педагогам и психологам, воспитателям, а также художникам, арт-терапевтам, мастерам производственного обучения и добровольным помощникам. Мы надеемся, что им могут быть полезны наши наблюдения и подсказки.

От инициатора программы сопровождения

Очень легко пройти через всю жизнь, закрыв глаза и уши на вопросы, которые ставятся другими людьми. Эти вопросы ставятся ими не только для себя, они ставятся людьми для нас. И каждый раз, как мы встречаемся с каким-нибудь вопросом, мы должны остановиться и себя спросить: есть ли у меня внутренний опыт, изнутри которого я мог бы ответить на этот вопрос, или же, наоборот, у меня нет никакого содержания, а только ответы, которые я получил извне?

Антоний, митрополит Сурожский. *Вера.*

Воспитывая в семье ребенка с умственными нарушениями, никогда не знаешь, каких пределов он достигнет, а что навсегда останется для него недостижимым. И как ни бейся, взрослый человек с нарушениями умственного и психического развития лишь изредка способен войти в жизнь «на равных». Для окружающих наши дети всегда чужаки, изгой – небыстрые, неловкие, несообразительные.

Бытует мнение, что такому «неполноценному» человеку почти ничего в жизни не требуется, и чтобы не дать ему угаснуть, достаточно занять его руки несколькими простейшими трудовыми операциями, которые он будет день за днем выполнять в сопровождении доброжелательных инструкторов.

Однако, мы, родители, проходя по жизни со своими «особыми» детьми, знаем другое.

Мы видим, как тянутся наши взрослеющие дети к людям, как хотят они быть полезными и нужными и читать в глазах окружающих подтверждение своей ценности; как стараются они понять и осмыслить свою роль в мире людей. Видим мы и то, как, не умея всего этого, они сникают от одиночества, теряют веру в свои силы, стареют до времени и замыкаются в себе.

В нашем проекте мы обозначили направления, в которых родители в большинстве случаев бессильны самостоятельно продвинуться со своими взрослеющими детьми.

Мы хотели, чтобы наши дети получили живой социальный опыт, которого человеку с умственными нарушениями не получить ни в одиночку, ни в семье, и чтобы у них появились свои собственные, «взрослые», связи с миром.

Мы хотели, чтобы ребята приобретали опыт осмысленной совместной работы в коллективе и радовались вместе ее результатам.

В задачи сотрудников сопровождения входило научить ребят представлять себя на месте другого человека, понимать его чувства, желания и поступки, общаться и вступать в обычные человеческие отношения, жажда которых присуща всем без исключения людям.

Мы создавали свой проект в надежде на то, что в процессе получения профессии, а также в местах дневной трудовой занятости наших ребят это направление работы будет признано органичным и уместным.

Осознав потребности своих детей, мы, родители, уповаем теперь на опыт и интуицию специалистов, на их стремление понять наших «особых» ребят, быть рядом с ними и помочь им почувствовать себя людьми. Такая работа положит начало новому, равноправному подходу к вопросу их полноценного жизнеустройства.

Нам видится также, что опыт установления отношений и совместного проживания жизненных ситуаций будут полезны и специалистам – они будут меньше уставать от работы с людьми с инвалидностью.

В то же время проживаемая специалистами рядом с нашими ребятами общая реальность может стать богатой почвой для глубоких открытий.

*Светлана Бейлезон,
мать взрослого сына с инвалидностью*

Мы благодарны

Авторы пособия благодарны руководству Департамента социальной защиты населения города Москвы за оценку значимости нашего проекта и его финансовую поддержку.

Родители людей с проблемами интеллекта пожизненно благодарны московскому Центру лечебной педагогики, который более 20 лет назад вывел семьи детей с инвалидностью из депрессии и социальной безвестности, заставил поверить в полноценность и человеческое достоинство их детей, открыл первые мастерские, где подростки и молодые люди с инвалидностью получали опыт взросления и нужности людям, и не перестает отстаивать интересы таких людей и семей по сей день.

Мы благодарны руководству ГБОУ СПО ТК № 21 и лично заместителю директора колледжа Ольге Олеговне Волковой и психологу Галине Алексеевне Головиной за доверие к родительскому проекту и сотрудничество.

Огромную благодарность мы адресуем привлеченным в рамках проекта сотрудникам сопровождения: С. Кичатовой, Е. Каменецкой, Е. Дугиновой, С. Ивановой, К. Мельниковой, А. Антонову, Н. Туркельтауб, А. Кузьмину, Р. Дименштейн, Г. Пантуевой, А. Сперанской, С. Шишиловой, С. Салман – первопроходцам, которые неизменно или временно были с нами на этом нелегком пути, вникали в проблемы и сложности, проявляли творческую инициативу, учились сотрудничеству.

Мы благодарны теоретикам и практикам профессионального обучения и сопровождаемой дневной занятости в России и СНГ, знаниями, опытом и поддержкой которых мы пользуемся и дорожим: специалистам московского ГБОУ СПО ТК № 21, НП «Рафаил», московским некоммерческим организациям «Наш солнечный мир», «Турмалин», «Круг», а также коллегам из БЕЛАПДИиМИ (Белоруссия), Пскова, Социальной школы «Каритас», Санкт-Петербургской

ГАООРДИ, Владимира, Нижнего Новгорода, Курчатова, Оренбурга и других регионов.

Огромный опыт зарубежных коллег и их информационная и моральная поддержка дают нам надежду на воплощение программ сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости в России. В этом ряду мы хотели бы отметить помощь Е. Вяжякуопус и г-на Бодо Шюмана, а также замечательные материалы наших учителей – финских и немецких коллег.

Мы хотели бы внести в копилку подходов к решению проблемы и свой, пока еще молодой, опыт.

Вводная глава

Настоящее пособие разработано в развитие темы проекта, инициированного родителями из Межрегиональной общественной организации помощи детям с особенностями психоречевого развития и их семьям «Дорога в мир» и поддержанного в 2012–2013 гг. Департаментом социальной защиты населения города Москвы. Проект был направлен на сопровождение молодых инвалидов и проходил на экспериментальной площадке одного из московских колледжей, взявшего на себя чрезвычайно сложную задачу профессионального обучения и социальной адаптации молодых людей с тяжелой интеллектуальной инвалидностью.

Пособие может представлять интерес для специалистов (психологов, педагогов, воспитателей, социальных работников) учреждений систем социальной защиты населения, профессионального образования, служб занятости, а также других специалистов и добровольцев, сферой приложения сил которых являются сопровождаемое трудоустройство и общественно-полезная дневная трудовая занятость тех людей со сниженными интеллектуальными способностями, которые не найдут себе применения на первичном рынке труда.

Поднимаемые в пособии концептуальные вопросы в первую очередь адресованы руководителям и специалистам ведомств и организаций систем труда и занятости, социальной защиты населения, а также федеральных и местных органов власти, ответственных за обеспечение доступной среды в соответствии с Конвенцией ООН о правах инвалидов.

Прежде чем приступить к изложению концептуальных моментов и описанию элементов методики сопровождения, мы хотели бы сказать несколько слов о смысле вышеназванного проекта.

По убеждению авторов проекта, почвой для закрепления прочных жизненно важных навыков могут стать только серьезные от-

ношения между людьми с интеллектуальной инвалидностью и их окружением, и лишь в процессе их развития могут произойти изменения в мироощущении, способствующие внутреннему росту людей с инвалидностью, их уверенности в себе и укреплению связей с миром. Поэтому по просьбе родителей смысловой акцент проекта был смещен с формальной отработки трудовых и социальных навыков на *максимально осознанные, целесообразные действия, совершаемые молодыми инвалидами в сопровождении специалистов в процессе развития подлинных живых человеческих отношений и общения.*

В этой связи в рамках проекта перед привлеченными сотрудниками сопровождения стояла задача в командном формате отработать пути решения таких проблем социально-психологической адаптации молодых инвалидов, как:

- помощь во взаимодействии с мастерами и специалистами в процессе профессионального обучения и дневной трудовой занятости;
- обучение общению и установлению взаимоотношений молодых инвалидов друг с другом и с окружающими;
- обучение осознанным навыкам социального поведения и взаимопомощи;
- расширение кругозора и социокультурных потребностей.

Особое внимание в представляемых материалах уделяется работе с малыми группами численностью до 5–7 человек, оптимальными для участия в программах общественно-полезной дневной трудовой занятости инвалидов с нарушением интеллекта.

Пособие содержит как теоретический, так и практический материал, предназначенный для освоения сотрудниками сопровождения и применения в командной работе в процессе организации дневной трудовой занятости. Авторы пособия не скрывают от читателя сложности и многогранности рассматриваемых проблем, трудности нахождения решений.

Своеобразие материала состоит в том, что проблема сопровождения молодых инвалидов с нарушением интеллектуального разви-

тия рассматривается и освещается с двух точек зрения: специалистов и родителей – инициаторов проекта, что отражено в подаче материала. В этом живом формате авторам пособия хотелось бы найти и *обозначить общий смысл* сопровождения молодых инвалидов в процессе дневной трудовой занятости и *прийти к общему знаменателю* в плане постановки целей и задач, определения идеологии сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости и разработки методологии сопровождения.

Информация структурирована таким образом, чтобы заинтересованный читатель мог последовательно освоить логику программы, опираясь на концептуальный материал, рассуждения, примеры, ситуационные советы.

Для удобства пользования пособие разделено на 2 части.

Часть I посвящена анализу жизненной ситуации и потребностей людей со сниженными интеллектуальными способностями, находящихся в активном (трудоспособном) возрасте, и подходу к разумной организации их дневной трудовой занятости.

Часть II обращена непосредственно к специалистам сопровождения и описывает практические аспекты работы сотрудников сопровождения людей со сниженными интеллектуальными способностями в процессе их общественно-полезной дневной трудовой занятости.

Авторы пособия рассчитывают на то, что на начальном этапе, предшествующем разработке специализированных программ и выпуску достаточного числа квалифицированных специалистов сопровождения, в процесс организации сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями будут вовлечены специалисты различного профиля. Поэтому мы осознанно старались изложить материал понятным языком, не формализуя его и не перегружая специальной терминологией.

Часть I

Смысл и содержание сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости

Глава 1

Анализ жизненной ситуации и потребностей людей со сниженными интеллектуальными способностями

Особенности человека с интеллектуальными нарушениями, осложняющие его взрослую жизнь

Как показывает практика, в ту пору, когда люди с интеллектуальными нарушениями достигают совершеннолетия, они, как и обычные молодые люди, в большинстве случаев хотят дружить и мечтают о любви и семье, хотят быть нужными, полезными окружающим. Они хотят чувствовать себя занятыми, работающими людьми. Кроме того, у них есть потребность в посильном движении, занятиях спортом. Им нравится бывать на людях, в кафе, музеях и театре, ходить в гости. Как и всем другим людям.

При этом у человека с интеллектуальными нарушениями в большинстве случаев нарушена логика, часто нет мотивации к целенаправленным действиям; ему очень сложно знакомиться с людьми и поддерживать дружеские отношения; он неспособен планировать свою жизнь и отвечать за последствия собственных поступков.

Зачастую к этому добавляются нарушения поведения, неумение пользоваться речью и формулировать свои мысли, трудности или невозможность самообслуживания и самостоятельного передвижения, ведения элементарного хозяйства, оценивания доходов, рационального расходования денег.

Что касается профессионального обучения и попыток трудоустройства людей с интеллектуальной недостаточностью, мы пришли к выводу, что люди со сниженными интеллектуальными способностями:

- не могут оценить реальной сложности и длительности пути до места работы;
- в большинстве случаев медленно и с трудом осваивают профессиональные навыки;
- не могут адекватно оценить свои навыки и умения;
- нуждаются в постоянном сопровождении в процессе труда;
- весьма редко полноценно адаптируются к отношениям в обычном трудовом коллективе;
- работают медленно.

Трудоустройство и занятость людей со сниженными интеллектуальными способностями за рубежом

Впрочем, подобная ситуация характерна и для большинства зарубежных стран, которые на 3–4 десятилетия раньше нас приступили к решению проблем включения в общество «особых людей» – инвалидов с интеллектуальными нарушениями.

ПРОГРАММЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА людей со сниженными интеллектуальными способностями ПО МЕСТУ ЖИТЕЛЬСТВА включают три основных формата.

1. Согласно зарубежной статистике, *лишь 2–10% людей с легкими интеллектуальными расстройствами трудоустроено в обычные коллективы* (зачастую с сокращенной рабочей неделей). На сегодняшний день из 100 инвалидов со сниженными интеллектуальными способностями не более 10 человек при благожелательном отношении работодателя и сотрудников вписываются в рыночные процессы.

2. При этом *50–60% от общего числа инвалидов со сниженными интеллектуальными способностями заняты в специализированных трудовых мастерских* (производственных, творческих либо в сфере обслуживания и комбинированных). За работу в мастерских они получают не заработную плату, а небольшое вознаграждение, пропорциональное результатам труда. Ежедневно наряду с трудом люди с инвалидностью участвуют в развивающих и реабилитационных программах.

3. *Люди с глубокой умственной инвалидностью и ТМНР*, которые не способны самостоятельно работать даже короткое время,

включены в специальные программы дневного пребывания, предполагающие занятия по развитию навыков самообслуживания, сопровождаемое общение, трудотерапию и творчество. Материальное вознаграждение в этом случае не предусмотрено. Такими программами за рубежом охвачено до 30–40% от общего числа взрослых людей с умственными нарушениями.

Анализируя ситуацию с трудоустройством людей со сниженными интеллектуальными способностями за рубежом, следует особо отметить, что **формат трудоустройства ментального инвалида зависит от его индивидуальных особенностей, желаний, интересов и потребностей**, удовлетворение которых является расходным обязательством государства.

Глава 2

Подход к разумной организации дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями

Смысл дневной трудовой занятости людей с нарушенным интеллектом

Если ориентироваться на зарубежную статистику, 50–60 человек из 100 инвалидов с интеллектуальными нарушениями способны целенаправленно выполнять некоторые трудовые операции, но делают это очень медленно, примерно в 5–10 раз медленнее обычных работников, и лишь при условии постоянного сопровождения. Даже имея возможность проводить целый рабочий день за работой, на жизнь своим трудом они не заработают.

В таком случае попробуем понять, что же, кроме труда, который на поверку оказывается непроизводительным и не принесет человеку с инвалидностью дохода, способно наполнить смыслом и пользой его жизнь.

Итак, людям с серьезными нарушениями интеллектуального развития, несмотря на их особенности, необходима *взрослая жизнь*,

одним из важных компонентов которой является *популярная полезная работа*: она дает человеку ощущение собственной занятости и нужности, обеспечивает ему такую занятость и включает его в социальные взаимоотношения.

Однако в России, как и во всем мире, большинство людей с ментальными нарушениями не находят себе применения на коммерческом, государственном или общественном рынке труда и не в состоянии заработать себе на жизнь. При этом более половины от общего количества людей с подобными проблемами в состоянии освоить элементарные трудовые навыки, применять их под разумным руководством специалистов и чувствовать себя занятыми и востребованными. Особенность такого труда – его *социальный характер*.

Речь в подобных случаях идет не о трудоустройстве в его обычном понимании, а об *организации различных форм дневной трудовой занятости*.

В процессе подобной занятости люди с инвалидностью занимаются полезным трудом, целью которого является не значительный доход и даже не окупаемость организационной части трудового процесса, а *участие человека с инвалидностью в полезной работе и его личностное развитие*, что в какой-то мере компенсирует людям со сниженным интеллектом дефицит тех социальных связей, в которые естественным образом включен реально работающий взрослый человек.

Не просто мастерские

Сопровождаемая дневная занятость

В силу особенностей и тяжести своей инвалидности взрослые люди с нарушениями интеллектуального развития остаются зачастую несамостоятельными в быту, с трудом общаются с окружающими и закрепляют навыки нормального поведения. В этой связи такие люди остро *нуждаются в социальном сопровождении. Поскольку интеллектуальные нарушения имеют постоянный характер и, хотя в основном не прогрессируют, но и не исчезают окончательно, сопровождение необходимо таким людям постоянно.* Этот

аспект необходимо учитывать при организации дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями. Курсовая, временная трудовая реабилитация для них недостаточна. Люди с нарушениями интеллектуального развития нуждаются в постоянной, комплексной реабилитации и поддержке всю свою жизнь. Тем не менее, при правильно организованной поддержке и реабилитации они могут существенно улучшить свое самочувствие и качество жизни.

*Общественно-полезный характер дневной трудовой занятости*¹

Одним из важнейших видов содействия семьям, воспитывающим людей со сниженными интеллектуальными способностями, может стать *организация полезной дневной трудовой занятости* как условий для *поддерживаемого социального развития* инвалидов с интеллектуальными нарушениями. Полезная дневная занятость обеспечит людям со сниженными интеллектуальными способностями включение в доступную им социальную жизнь и значительно разгрузит их родителей (позволит работать, зарабатывать и тоже включиться в нормальную социальную жизнь, которой большинство из них сейчас лишены, и т. п.). Безусловно, расширение возможностей людей со сниженными интеллектуальными способностями и их родителей послужит и укреплению семей².

Дневная занятость и полезная работа, расширяющая «ближний круг» семьи, сообщает дополнительный смысл ее деятельности во благо человека с инвалидностью и потому полезна не только ему самому и его родственникам, но и всему широкому кругу семей, вовлекаемых в новые социальные отношения. Таким образом, днев-

¹ http://sockart.ru/nonprofit_organizations/public_examination/?ELEMENT_ID=1038820

² Семьи являются основными поставщиками социальных и реабилитационных услуг лицам с ограниченными умственными возможностями. Большинство родителей в России не хотят помещать своего ребенка в интернат. Родители осуществляют ежедневный уход, реабилитацию, перевозку, работу по дому и др. Большинство из них – родители-одиночки (как правило, матери). Женщины часто вынуждены оставить работу, что приводит семьи к потере доходов и бедности. Родители несут груз финансовых, физических и эмоциональ-

ная занятость людей со сниженными интеллектуальными способностями полезна для них самих, их родственников и всего общества и по праву должна признаваться *общественно-полезной*.

Содержание сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости и мотивация к ней людей со сниженными интеллектуальными способностями

В качестве основной *мотивации для инвалидов* в местах общественно-полезной дневной трудовой занятости выступает *полезная работа*. Характер труда в этой ситуации может быть самым разным: от простых сортировочных, сборочных или картонажных операций до ремесленной и творческой работы в специально созданных мастерских.

Однако нельзя забывать, что инвалиды со сниженными интеллектуальными способностями зачастую рано стареют и со временем теряют возможность активно участвовать в производительном труде, тогда как их способность к посильным общественно-полезным делам (взаимопомощи, выполнению простых поручений по хозяйству) сохраняется гораздо дольше. При этом в большинстве случаев неизменной остается и их *потребность в общении*, усугубляемая невозможностью создать собственную семью или иметь рядом близкого человека другого пола.

Поэтому в основу работы с инвалидами при организации их дневной трудовой занятости целесообразно положить не чисто производственные мастерские либо трудовые участки, а *социально-развивающий блок*, главной задачей которого становится *развитие взаимоотношений, общение и личностное развитие* людей с инвалидностью, в то время как *основной мотивацией для самих инвалидов остается полезный труд и посильное участие в общественно-полезной деятельности*.

Необходимо подчеркнуть, что при приоритете социально-развивающего направления работы речь идет *не о тренировке навыков*

ных забот. Финансовое бремя включает расходы по уходу, а также отказ от работы. Физические нагрузки включают недостаток сна в ночное время (особенно в случаях частых эпилептических припадков у детей-инвалидов), подъем, одевание, мытье и т. д. Эмоциональное бремя ухода – изоляция, чувство вины, отсутствие личной жизни и времени для собственных увлечений, учебы, встреч с друзьями и т. п. Родители часто не в состоянии заботиться о себе.

общения или социально-бытовых навыков, которые в случае их неиспользования люди с умственными нарушениями быстро теряют, а о *становлении длительных подлинных взаимоотношений* в специально организованной среде. В подобной ситуации необходимо побуждать людей со сниженными интеллектуальными способностями за рамками семьи обращать внимание на настроение и проявление чувств окружающих, испытывать радость и сострадание, помогать друг другу и т. п.

Предлагаемый вариант дневной трудовой занятости *наряду с полезным трудом может включать любые виды развивающей деятельности*. В частности, у людей с интеллектуальными нарушениями можно последовательно формировать доступную им картину мира, постепенно включая в нее все больше элементов и понятных тем, касающихся дружбы и чувств, природы и человека и т. п.

Осваиваемые темы могут подкрепляться различными формами эмоционального закрепления, проживания материала: тематическим рисованием, лепкой и рукоделием, постановкой театральных сцен и мимезисов, музицированием и танцами, ритмической гимнастикой, наблюдениями за природой, нахождением ассоциаций. Втянувшись в познавательный-развивающий процесс, люди с инвалидностью будут и сами предлагать новые темы или ракурсы.

Очень важно, что при таком подходе *даже при угасании способности к продуктивному труду* каждому человеку с инвалидностью *найдется место по его возможностям* в посильной деятельности, полезной для него самого, семьи и окружения.

В этом случае обусловленное тяжестью инвалидности ограничение объема труда не скажется на самооценке людей с инвалидностью, не ограничит их участия в жизни коллектива.

О направлениях социально-развивающей работы в местах общественно-полезной дневной трудовой занятости

Нам представляется, что социально-развивающую работу в местах общественно-полезной дневной трудовой занятости целесообразно вести в пяти основных направлениях, на описании которых нам хотелось бы остановиться.

1. *Помощь во взаимодействии с мастерами и коллективом специалистов*

Чтобы более осознанно и гармонично войти в группы дневной трудовой занятости, наряду с освоением трудовых операций людям с инвалидностью (как и обычным взрослым людям на рабочем месте) необходимо по мере возможностей научиться понимать:

- чем взрослый человек отличается от ребенка;
- какова общественно-полезная значимость участия взрослого человека в труде;
- каков практический результат их собственной работы;
- зачем общаться с мастерами, специалистами;
- каковы варианты и правила взаимодействия с мастерами и специалистами;
- каковы возможности и правила целесообразного взаимодействия с товарищами по мастерской;
- насколько значимо и полезно взаимодействие всех участников связанных с трудом процессов в едином коллективе.

Нам представляется, что для этого, в частности, полезно:

- обсуждение личной и общественно-полезной значимости обучения и труда в мастерских;
- выявление личных и групповых потребностей, ожиданий и пожеланий людей с инвалидностью относительно их труда;
- совместное прояснение целей и задач конкретного трудового процесса;
- обсуждение предполагаемых и практических результатов трудового процесса;
- совместное осмысление радостей и сложностей обучения, работы, творчества.

2. *Помощь в установлении межличностных контактов и развитии навыков общения*

Нам хотелось бы, чтобы люди с ментальными нарушениями получили опыт общения со сверстниками и научились преодолевать трудности взаимоотношений.

В местах дневной трудовой занятости они могут в специально созданных условиях получить понятие:

- о роли общения людей в жизни;
- о преимуществах позитивных, доброжелательных отношений между людьми.

Нам представляется, что для этого целесообразно, в частности:

- обсуждение значимости человеческого взаимодействия и общения, радостей и трудностей общения как такового;
- выявление личных и групповых ожиданий и пожеланий людей с инвалидностью относительно общения со сверстниками;
- обсуждение целей, задач и предполагаемых результатов общения в процессе полезной занятости.

Мы хотели бы, чтобы они узнали:

- как объяснить окружающим свои желания и потребности;
- как понять других людей;
- какими мы кажемся себе сами и как нас воспринимают окружающие;
- как избежать недоброжелательности или агрессии в общении.

Моделирование группового и межличностного общения должно происходить с участием сотрудника сопровождения и членов группы.

3. *Обучение социальному поведению в знакомом коллективе и за его пределами*

Нам представляется целесообразным донести до участников малых коллективов, задействованных в программах дневной трудовой занятости, следующие важные позиции:

- в знакомом коллективе и во «внешней» жизни поведение людей может быть различным;
- агрессивное поведение разрушительно;
- доброжелательность помогает найти ключ к другим людям, установить хорошие отношения;
- вежливость располагает людей друг к другу.

Также очень важно объяснить и показать:

- как достичь взаимопонимания в знакомой группе и в общении с чужими или малознакомыми людьми;
- кто и в какой ситуации может помочь нам научиться общению или поддерживать его.

Нам представляется полезным создание тренинговых ситуаций (плановых и по просьбе участников группы), направленных на:

- выявление личных и групповых ожиданий и пожеланий людей с инвалидностью относительно социального поведения в группе и за ее пределами;
- определение примерного перечня тем, нуждающихся в тренинге навыков социального поведения;
- обсуждение различных моделей социального поведения;
- обсуждение правил и границ индивидуального и группового социального поведения;
- обучение моделированию смены социально-психологической роли участников группы в коллективе и вне его;
- обсуждение и обобщение коллективных и индивидуальных результатов и выводов из тренинговой ситуации.

4. *Формирование у людей со сниженными интеллектуальными способностями потребности во взаимопомощи*

Мы полагаем, что людям с интеллектуальными нарушениями, как и всем людям, полезно понимать:

- что помощь время от времени нужна каждому из нас;
- в каких ситуациях мы нуждаемся в помощи;
- чем нам могут помочь другие люди;
- как мы сами можем помочь другим людям;
- можно ли просить о помощи и как это делать;
- как понять, что человек рядом с тобой нуждается в помощи;
- чем мы можем помочь друг другу каждый день:
 - в процессе совместного труда;
 - во время чаепития или в столовой;
 - в раздевалке или на лестнице;

- в метро или на улице;
- в магазине;
- дома;
- друзьям;
- как почувствовать и выразить благодарность за помощь;
- как принять благодарность за помощь.

Мы полагаем, что для этого уместны:

- обсуждение позитивной роли взаимопомощи людей в различных ситуациях;
- обсуждение вариантов личной и коллективной взаимопомощи;
- моделирование и стимуляция взаимопомощи участников целевой группы между собой, в семье и обществе.

5. *Помощь в расширении кругозора, социокультурных потребностей и закреплении сопутствующих навыков*

Безусловно, для расширения кругозора, социокультурных потребностей и закреплении сопутствующих навыков у людей с ментальными нарушениями целесообразны:

- совместное посещение мест досуга и отдыха, прогулки, походы в гости и пр.;
- обучение общепринятым социальным действиям;
- беседы для расширения общего и культурного кругозора и пр.

Также в этих целях полезны занятия на следующие темы, освоение которых затруднительно в рамках семьи:

- цель индивидуального развития человека;
- что нам дают книги, театр, посещение выставок и музеев;
- почему интересно вместе ходить в театр или на экскурсии, читать книги вслух, гулять по городу и пр.;
- кто из нас и почему любит читать или ходить куда-то:
 - в одиночку;
 - с родными;
- какие события и явления мы наблюдаем вокруг себя:
 - в природе;

- в семье;
- в учебной или рабочей группе;
- в окружающем мире;
- как научиться ориентироваться и чувствовать себя уверенными в повседневных делах:
 - уборке помещения;
 - приготовлении простой еды и сервировке стола;
 - обращении с деньгами;
 - проведении элементарных операций в банке;
 - осуществлении покупок в магазине и т. п.

Опыт и навыки, которые люди с интеллектуальными нарушениями при освоении вышеназванных жизненно важных тем получают в процессе участия в совместной работе:

- укрепят их в сознании принадлежности к коллективу;
- помогут определить свою собственную роль в труде и взаимоотношениях с людьми;
- будут побуждать:
 - осознанно проявлять тепло и дружелюбие по отношению к окружающим;
 - помогать людям и принимать помощь;
 - ценить свою позитивную силу;
 - с интересом относиться к окружающей жизни;
 - учиться познавать и делиться познаниями.

Полезно помнить при этом, что процесс сопровождения людей со сниженными интеллектуальными способностями в группе всегда будет строиться с учетом особенностей конкретных людей с инвалидностью, объединенных в конкретные коллективы (группы).

Коротко о возможном формате сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости

Объективные проблемы развития и адаптации людей с интеллектуальными нарушениями, как и зарубежный опыт, побуждают

нас воздерживаться от планирования радужных перспектив относительно возможностей их массовой трудовой интеграции. Однако с учетом того, что большинству взрослых людей, в особенности молодых, свойственно стремление к общественно-значимой личностной самореализации, мы хотели бы предложить формат сопровождаемой общественно-полезной дневной трудовой занятости, предполагающий комплексную целенаправленную организацию осмысленного труда и социального взаимодействия людей со сниженными интеллектуальными способностями.

В рамках этого формата предполагается три направления работы:

1. *Сопровождение инвалидов в процессе труда.*
2. *Регулярные групповые занятия и тренинги*, направленные на личностное и интеллектуальное развитие людей со сниженными интеллектуальными способностями, развитие межличностных отношений и становление прочных взаимоотношений в коллективе и за его пределами, освоение ролевых функций.
3. *Ситуационное сопровождение*, предполагающее совместное целеполагание, проживание участниками коллектива всех эмоционально и социально значимых ситуаций в процессе труда и межличностного общения в течение дня занятости, разрешение ситуационных конфликтов, подведение итогов и дальнейшее планирование. Особое значение в этом случае приобретает работа специалиста сопровождения, которую мы обозначили как *создание тренинговых ситуаций*, предполагающая целенаправленную отработку жизненно важных для личности навыков в значимом для нее коллективе.

Важно подчеркнуть, что эти направления работы, которые выстраивает в постоянном взаимодействии команда сопровождения, должны быть взаимозависимы и взаимосвязаны.

Часть II

Практические аспекты сопровождения людей со сниженными интеллектуальными способностями в процессе общественно-полезной дневной трудовой занятости

Работали как-то три человека, которые что-то строили. Занимались-то все одним и тем же, но когда их спросили, что они делают, ответы были разные. Один сказал: «Я дроблю камни», другой сказал: «Я зарабатываю себе на жизнь», третий ответил: «Я строю храм».

Притча

Задачи, которые стоят перед сотрудниками сопровождения, сложны уже потому, что они не решаются в отрыве от процесса становления человека, не способного самостоятельно организовать свою жизнь. Люди с нарушениями интеллектуального развития меняются с трудом. Все придется выстраивать: побуждать их к самостоятельности, заботе о других; учить принимать решения; понемногу уходить от стереотипов; согласовывать свои интересы с интересами других людей. Это, на первый взгляд, неподъемные задачи, но если не забывать о них, не упускать их из виду, то всегда можно будет добиться результатов.

Есть очень важные пункты или знания, которые невозможно особо выделить, но недооценить их важности нельзя. Поэтому мы просто перечисляем их в тексте и комментариях к главам. Мы можем лишь обратиться к вам с просьбой внимательно и с доверием отнестись к опыту специалистов, которые уже начали работать в этой области.

Глава I

Начало работы.

Установление контакта с сопровождаемым

Исключительно важную роль в работе специалистов сопровождения играют *доверие специалистов друг к другу и к сопровождаемому, общие методы работы*. При обучении людей с нарушениями интеллектуального развития важно, чтобы процесс обучения и подход не менялись из-за присутствия или отсутствия того или иного сотрудника. Операции при обучении не должны меняться только из-за того, что кто-то из сотрудников сопровождения хочет делать что-то по-своему. Сотрудникам сопровождения необходимо выработать оптимальный тип отношения – и к проблемам, и к приятным моментам в работе с сопровождаемыми. Критерии оценки работы сопровождаемых должны быть общими у всех специалистов.

Начинать работу важно с правильного настроения.

Сравним две картинки.

Первая. Вы – сотрудник сопровождения – помощник, труженик. *Напротив вас* – ваш подопечный: непонятный или очень замкнутый, не желающий говорить или говорящий без умолку человек. Вы не понимаете, что с ним можно делать, как начать работать. Как выстроить контакт? Это *ваша Проблема*, которую нужно решать. Как вам? Плохо? Грустно или страшно?

Вторая. Вы – тот же сотрудник сопровождения. Теперь уже не напротив, а *рядом с вами* сидит тот же человек с интеллектуальными нарушениями и своими сложностями. Сейчас перед вами уже иная проблема: *трудности, связанные с взаимоотношениями с таким человеком*. Начали работать. Есть вероятность, что вы сразу наладите контакт, начнете общаться и получите в борьбе с поставленными задачами союзника: ведь вы *по одну сторону от Проблемы*, а это уже немало. Кажется, так уже легче?

Любые отношения – это переплетение чувств людей, их действий, слов, жестов. Одно влияет на другое, все переплетается и складывается в общую картину.

Так, транслируя сопровождаемому страх (а он закономерен в начале работы), получаем в результате его неуправляемость. Транслируя недоверие, не получим в ответ от сопровождаемых доверительных отношений. Транслируя сентиментальную жалость, получим манипуляции или наглость в отношениях. Мы можем контролировать себя (не говорить вслух, чего боимся, или жалеть скрыто, сожалеть), но наши глаза, тон голоса, наши поза и движения будут выражать наши мысли: «Ты не такой, можешь натворить что угодно!». Чувствительные к тонкостям, наши подопечные наше отношение почувствуют, «считают» мгновенно. Вот почему необходимо осознавать, как нам самим важно быть честными по отношению к своим чувствам, предрассудкам. Подумать и осознать важность работы даже при сильных нарушениях личности сопровождаемых, нужность настоящих человеческих контактов, а не формальной работы. Поэтому для начала сотрудникам сопровождения полезно разобраться со своими страхами в работе: что пугает, что озадачивает в работе с такими людьми. Как управляться с чувством жалости к сопровождаемым, желанием помочь, неуверенностью в своих силах.

Контакт с сопровождаемыми получается только в результате доверия. Иначе мы имеем простое взаимодействие в отсутствие взаимосвязи – тока взаимоотношений, одушевляющего живую жизнь.

Даже если вы поначалу в смятении – это совершенно нормально. В то же время у самоуверенных, не испытывающих тревоги специалистов, которые всегда «знают как надо», часто не получается контакта с нашими подопечными.

ПОМНИТЕ:

Страх сотрудника приведет к неуправляемости подопечного.

Сентиментальное отношение приведет к манипуляциям.

Нет доверия – нет контакта!

Выстраивание контакта с каждым сопровождаемым – длительный и сложный процесс, в котором следует избегать замечаний.

Это работа команды, все обсуждается: особенности, свойства, стереотипы и привычки сопровождаемых.

Однако при этом недопустимо поддаваться соблазну «разобрать» человека с инвалидностью на привычки и особенности и тем самым нарушить существующую целостность. Надо стремиться сохранить внутреннюю целостность человека, признать его право на скрытую от посторонних глаз внутреннюю жизнь. Доверие наших подопечных – это единственный критерий успеха работы. Найдя контакт и заслужив главное – доверие, мы сможем простроить работу.

Мы видим: тот, кто переживает, но делает, пробует, советует, ошибается и снова пробует что-то новое, рано или поздно справляется с трудностями в работе.

Хочется предостеречь и от другой крайности.

Вы искренне хотите помочь кому-то из сопровождаемых. Вы готовы сделать для него все, что от вас зависит. Даже дома после работы продумываете очередные задания, темы для бесед. Каждый день подолгу разговариваете по телефону с ним и его родителями, обсуждая его работу в мастерской. Нередко ловите себя на мысли о том, сколько приходится преодолевать его семье...

Однако строить на жалости работу со «сложными» молодыми людьми очень рискованно. И готовность в работе «делать для них все возможное» не придаст сил не вам, ни вашим подопечным. Скорее всего, научить их всему или даже многому в жизни не получится: в силу своих особенностей они никогда не станут самостоятельными. При этом можно достичь иных, и очень ценных, результатов: прожить вместе отпущенное вам для работы время, быть рядом, дать сопровождаемым другой опыт переживаний.

Специалист не должен воображать, что может полностью понять и проанализировать личность и диктовать ей свой взгляд на проблемы. Это всегда живой процесс, а точнее, путь, который нужно пройти вместе.

Глава 2

Задачи и направления работы сотрудника сопровождения

О задачах, которые стоят перед сотрудником сопровождения

Выше мы уже говорили о необходимости создания тренинговых ситуаций для целенаправленной отработки жизненно важных навыков, необходимых сопровождаемым, в значимом для них коллективе.

В тренинговых ситуациях сотрудник сопровождения:

1. Обучает и стимулирует сопровождаемых к деятельности.
2. Меняет их установку с «не могу» на «могу» или «могу вместе с другим человеком, с коллективом».
3. Помогает сопровождаемому, иногда даже делает что-либо вместо него.
4. Повышает самооценку сопровождаемого и одновременно – свою собственную.

Направление движения работы – от задачи 1 к задаче 4.

Очень важно для сотрудников сопровождения отслеживать малейшие изменения и позитивно подкреплять, подчеркивать важность происходящих изменений.

При этом для установления доверительных отношений с сопровождаемыми в работе сотрудникам сопровождения необходимо:

- быть заинтересованными;
- выяснять потребности и интересы сопровождаемых;
- приветствовать разнообразие деятельности сопровождаемых, даже если результат их работы далек от идеального;
- слушать, наблюдать, договариваться с сопровождаемыми;
- помогать работать самостоятельно;
- организовывать коллективную работу, налаживать взаимодействие в коллективе.

Три взаимосвязанных направления работы сотрудников сопровождения

После установления доверительных отношений с сопровождаемыми намечаем направления, в которых можно продолжать движение.

К ним относятся:

1. *Спонтанное формирование знаний и умений сопровождаемых, необходимых для их интеграции в коллектив.*

Интересно, что успешность в выполнении трудовых операций во многих случаях влечет за собой качественные сдвиги в социализации людей с интеллектуальными нарушениями. В ситуации сопровождаемой занятости в мастерской есть шанс продвинуться в решении общих задач, которые сложнее отрабатываемых трудовых навыков как таковых.

2. *Специально организованная работа по развитию жизненно важных навыков, а также освоению умений, необходимых для работы в условиях трудовых мастерских.*

3. *Направленное вмешательство специалистов в процесс освоения пространства мастерской.* Работа всегда прорабатывается с учетом конкретного помещения, привычной обстановки, заданного режима работы в мастерской в окружении определенных специалистов и коллектива, где устанавливаются определенные границы взаимоотношений, и т. п.

Важно учитывать: чем грубее нарушения развития сопровождаемого, чем сложнее интегрируется он в коллектив, тем большее значение приобретают направления 2 и 3. Так, если сопровождаемому слишком сложно приступить к рабочему процессу, на этапе вхождения в группу его можно приглашать прийти только для участия в чаепитии.

Глава 3

Стратегии и тактики работы

Стратегии деятельности сотрудника сопровождения

После установления контакта и определения приоритетов работы в отношении сопровождаемых применимы две стратегии.

1. Ресурсно-ориентированная стратегия

Эта стратегия направлена на поиск сильных сторон сопровождаемых и путей использования этих сильных сторон на этапе подготовки к работе и в самой работе.

Так, если у сопровождаемого есть любимые темы (транспорт, животные и пр.), можно начинать в работе именно с этого: предложить нарисовать или поговорить о любимых вещах, включить в дизайн изделия любимые картинки, сделать выставку работ по значимой для сопровождаемого тематике. Если есть склонность к стереотипии, то подбирать такие операции в работе, которые позволят это использовать: например, ткачество, когда челноком нужно совершать одинаковые движения и все операции повторяются постоянно. В столярном деле для этого можно использовать операции пиления и шкурения. Сопровождаемый в этом случае может оценить результат своей работы: провести рукой по доске – проверить, гладкая она или нет. Если поверхность доски еще не гладкая, сотрудник сопровождения помогает продолжить работу. Это дает сопровождаемому понимание успешности его деятельности, создает ситуацию, в которой он может продемонстрировать, что в чем-то разбирается. Подобная работа может быть повторена и дома, где всегда есть что починить. Такие навыки могут продвинуть сопровождаемого на пути социализации.

В любой деятельности нужно искать возможность использования уже сформированных навыков сопровождаемого, которые ему нравится применять, а далее – мотивировать и закреплять навыки успешной деятельности для получения нужного результата. Для этого не слишком важно, чего не умеет делать сопровождаемый – гораздо более важно определить и использовать то, что ему удается.

2. Технологически-ориентированная стратегия

Ее цель – освоение технологии как последовательности действий, которая приведет к конечной цели и успешности самой деятельности.

Здесь примером может служить деятельность в мастерской малой полиграфии. Все станки очень удобны и просты, операции можно осваивать постепенно, от простых к более сложным. Разнообразие операций позволяет подобрать работу для каждого инвалида, даже с множественными нарушениями развития. Операции не требуют много времени, а результат работы виден сразу, что тоже является основой для успешной деятельности и повышения самооценки сопровождаемого.

При выборе стратегии стоит учитывать личностные трудности сопровождаемых, к которым относится, прежде всего, высокий уровень тревожности. Безусловно, стрессовой являются для них также сама ситуация вне дома и деятельность как таковая.

В этой ситуации сопровождаемому помогут наличие полной и четкой информации обо всем происходящем, проговаривание вслух смысла работы и последовательности действий, совместные действия «рука в руке».

Нельзя забывать, что при нарушениях интеллектуального развития переключаемость между операциями в работе у сопровождаемых низкая, организации деятельности нет, работоспособность как таковая очень низка, концентрация внимания кратковременна, произвольности нет, осознание последовательности операций в работе вызывает трудности. Довести до нормы эти способности невозможно, но можно помочь сопровождаемому продуктивно использовать уже сформированные навыки.

Важно учитывать степень способности к взаимодействию с социальной средой и комплекс биологических и психологических характеристик.

Тактики работы сотрудников сопровождения в мастерской

Когда направления работы и стратегии определены, важно понять, как работать в индивидуальном режиме и в коллективе, а также определить пути и степень сотрудничества с семьей сопровождае-

мого для повышения эффективности работы с ним в программе сопровождаемой занятости.

Нам представляется целесообразным выделить четыре основные тактики сопровождения.

1. Непосредственная работа с одним сопровождаемым

Здесь важно:

- обращать внимание на внешний вид человека, его поведение;
- расспросить, что ему нравится делать;
- узнать, что он делает дома, что умеет, что делал недавно;
- поговорить с семьей;
- обсудить с коллегами, мастерами особенности сопровождаемого, специфику и план работы с ним;
- устроить презентацию сделанной сопровождаемым работы, обсудить результат;
- подключить психолога.

2. Опосредованная работа с одним сопровождаемым

В процессе этой работы актуально следующее:

- работа с психологом при выполнении трудовых операций;
- ведение дневника наблюдений сотрудниками сопровождения;
- задания на дом для сопровождаемых;
- ведение дневника наблюдений родителями дома, обмен информацией с сотрудниками сопровождения;
- родителям рекомендуется полезная информация: литература, источники в интернете.

3. Непосредственная работа с группой сопровождаемых

Этой тактикой предусматривается:

- работа в комнате для занятий, планирование будущего, обмен информацией;
- организация бесед, тренингов, практических занятий в группе;
- просмотр фильмов, видеопрограмм о нужной деятельности, объяснение их цели и смысла;
- организация открытых уроков с приглашением гостей, других специалистов;

- открытые вечера в мастерской с приглашением значимых для сопровождаемых гостей, родителей;
- организация совместных мероприятий (посещение кино, театра; прогулки);
- организация групповых экскурсий (посещение музеев, выставок);
- проведение важных для сопровождаемых мероприятий в мастерской (праздники, дни рождения).

4. Опосредованная работа с родителями

К ней можно отнести:

- организацию выставок работ;
- организацию семинаров и круглых столов;
- предоставление родителям информации об услугах, о работающих в программе специалистах, о режиме работы (в Финляндии, например, на информационной доске ежедневно вывешиваются фотографии специалистов с режимом их работы);
- информацию об актуальной деятельности мастерской (новости, совместные планы и т.п. на доске объявлений);
- создание методических пособий для родителей;
- помощь в организации групп взаимной поддержки для сопровождаемых и их родителей.

Глава 4

Этапы работы по сопровождению

Даже если нарушения развития сопровождаемого не слишком грубые, прорабатывать работу с ним приходится в несколько этапов.

Чтобы идти точнее, меньше ошибаться, можно придерживаться схемы, предложенной ниже. Эта схема учитывает сложности маршрута с самого начала работы.

Задачи 1-го этапа:

1. Введение сопровождаемого в новую для него среду жизнедеятельности: знакомство, разъяснение правил.

2. Подготовка сотрудников мастерской и ранее включенных в мастерскую сопровождаемых к приходу нового человека (принятие его в коллектив, знакомство с его личностными особенностями).
3. Сбор информации о возможностях и особенностях сопровождаемого; психофизиологические параметры (вратываемость; работоспособность и факторы, влияющие на нее; возможные трудности; мотивация к труду; способы предоставления внешней помощи; реакция на критику; бытовые навыки; особенности коммуникации).

Задачи 2-го этапа:

1. Определение уровня осведомленности сопровождаемого о том, что именно он делает в мастерской.
2. Работа с мотивацией, выявление побудительных мотивов.
3. Выяснение, что сопровождаемый может делать сам, а для чего ему требуется помощь.
4. Побуждение сопровождаемого к попытке оценить выполненную работу.

Задачи 3-го этапа:

1. Создание условий для формирования навыков межличностного взаимодействия.
2. Создание условий для закрепления навыков.
3. Предупреждение эмоциональных и поведенческих отклонений.

Очень важно стремиться к тому, чтобы сопровождаемым был понятен смысл их действий. При этом можно использовать любой метод работы или любой вид деятельности, лишь бы в ней был такой смысл. (В отличие от образовательных программ, важно не просто научить сопровождаемого подметать пол, а научить подметать, когда он грязный!)

Глава 5

Структура занятия

В этой главе речь пойдет о структуре специальных тренингов, о которых мы упоминали выше.

Несмотря на то, что в работе мы сталкиваемся с разными целями и пытаемся решить разные задачи, для проверки себя и облегчения работы всегда есть общая схема занятия, имеющая начало и конец. С этой схемой необходимо сверять свои действия и результаты: все ли получается, можно ли идти дальше.

Можно включать в свою работу дополнительные пункты или что-то пропустить. Но в основе занятий всегда будет обучение жизненно важным умениям и навыкам, способности индивида к достижению состояния психического благополучия, которое проявляется в его поведении во взаимодействии с окружающим миром.

Планируя занятия, сотрудник сопровождения может придерживаться следующей структуры:

4. Создание единого психологического пространства, а также обратной связи (отдельный участник, вся группа и наоборот).
5. Выяснение знаний и представлений сопровождаемых по новой теме.
6. Проведение дискуссий, игры или интервьюирования для создания ситуации рефлексии.
7. Сообщение новой информации и обобщение полученной ранее.
8. Решение конкретных задач, овладение знаниями, навыками, умениями, а также достижение иных развивающихся целей.
9. Отработка навыков.
10. Релаксационные восстановительные упражнения для снятия психологического напряжения.
11. Подведение итогов занятия.

Глава 6

Ответственность сотрудников в процессе сопровождения

Здесь мы хотели бы отметить сложности, связанные с ответственностью сотрудников сопровождения в процессе описываемой работы.

За рубежом сотрудник сопровождения получает образование, априори предполагающее его профессиональную «многофункциональность». Однако в России, как уже говорилось выше, программы подготовки подобных специалистов пока не существует. Поэтому сотрудник сопровождения в местах общественно-полезной дневной трудовой занятости людей со сниженными интеллектуальными способностями в силу обстоятельств становится «многостаночником».

Важно понимать, что и в этой сложной ситуации сотрудники сопровождения полностью не заменяют психологов, однако частично владеют их инструментами работы и в рамках командной работы занимаются организацией полезной занятости.

При этом сотрудник сопровождения не работает в течение дня в одиночку: он действует в командном формате вместе с психологом, с мастерами. Главное, чтобы сотрудник сопровождения был рядом с сопровождаемым, помогая ему переходить от одной деятельности к другой и являясь «связующим звеном» между событиями, логика которых отсутствует у людей с нарушениями интеллектуального развития.

Сотрудник сопровождения не несет единоличной ответственности за занятие. В команде рядом с ним есть коллега – мастер, воспитатель или психолог, который составляет программу сопровождения либо помогает протраивать занятие.

Глава 7

Компоненты успешной работы сотрудника сопровождения

Заманчиво ставить перед собой высокие цели, планировать на будущее увлекательные задачи. Однако есть опасность в ожидании долгих результатов погрязнуть в рутине решений.

У итальянцев есть хорошее слово: «аджорменто». Происходит оно от корня «джорно» – день. «Аджорменто» – это подстраивание, приближение планов к требованиям дня. Цель его – справиться с различными ситуациями, имея навыки и опыт ситуаций, с которыми справлялись ранее.

Но на следующий день может быть нужен уже совсем другой опыт. А времени на приобретение нового опыта нет. И часто приходится принимать мгновенное решение, полагаясь лишь на собственные знания и разум.

Поэтому во всех случаях сотрудник сопровождения должен четко понимать цель, помнить об ответственности за происходящее и за возможные опасности и делать все именно для того, чтобы укреплять возможности человека с инвалидностью, его способность жить самостоятельно и строить взаимоотношения с окружением.

Наиболее важно в этом контексте не забывать о том, что в основе работы должно быть осознание возможностей и удовлетворение потребностей человека с инвалидностью.

К компонентам успешной практики сотрудника сопровождения можно отнести:

- регулярный контакт с сопровождаемым;
- акцент на способностях, а не на их отсутствии;
- использование вспомогательных материалов;
- внимание к более широкому спектру потребностей, чем просто навыки и успешность в работе;
- организацию обсуждения успехов и проблем с сопровождаемыми за круглым столом.

Все это повысит мотивацию и улучшит сотрудничество.

Для этого необходимо:

- быть чуткими, общаться с сопровождаемыми, хвалить их и друг друга;
- поощрять их тягу к творчеству;
- опираться на сильные стороны сопровождаемых, особенно с целью поддержки их в сложных ситуациях.

Для поддержания хороших взаимоотношений в коллективе важно:

- организовывать совместную деятельность (трудовую, досуговую, игровую);
- создавать ситуации совместного проживания радостей и неудач;
- выделять сотрудникам сопровождения время для ознакомления с методической литературой;
- поддерживать связь с родителями.

Выгоды работы (вместо заключения)

Есть смысл воспринимать работу по сопровождению как новый вызов судьбы.

Вы никогда не сталкивались в работе с людьми со сниженными интеллектуальными способностями? Сложности взаимодействия при работе с ними кажутся непосильными? Однако сегодня вы вступили на этот путь – значит, пришла пора научиться с такими людьми работать. Работа эта столь сложна, что полученные вами в ее процессе полезные навыки и знания наверняка не будут лишними и в дальнейшей жизни, где достаточно непредсказуемых людей, сложных контактов, ситуаций конфликтов. Новый опыт очень пригодится вам и в повседневных ситуациях. Можно сказать, что это бонусы от работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абрамова Г.* Практическая психология. М., 2001.
2. *Андреева О.С.* Основы профессиональной реабилитации детей-инвалидов. М., 2005.
3. *Андреева О.С., Пузин С.Н., Лаврова Д.И.* Основы медико-социальной экспертизы и реабилитации инвалидов. М., 2005.
4. *Антончик Т., Коопегель Л., Сочнева О.* Трудовая реабилитация людей с ограниченными возможностями: пер. со швед. Мн.: Технопринт, 2004.
5. *Бакк А., Грюневальд К.* Забота и уход: книга о людях с задержкой умственного развития / пер. со шведского под ред. Ю. Колесовой. СПб.: НРАВ, 2001.
6. *Вачков И.* Основы группового тренинга. М., 1999.
7. *Зайцев Д.В.* Стратегия и тактика интегрированного образования детей с ограниченными возможностями / МГППУ. М., 2009.
8. *Кочюнас Р.* Психотерапевтические группы: теория и практика. М., 2000.
9. *Кривцова С.В.* Жизненные навыки. Тренинговые задания с младшими подростками. М.: Генезис, 2012.
10. *Мелкая М.* Личность человека с нарушениями интеллектуального развития. СПб.: Тускарора, 2008.
11. *Перкинс Школа* : руководство по обучению детей с нарушениями зрения и множественными нарушениями развития. Часть 3. Подготовка к самостоятельной жизни / Кэти Хайдт и др. М. : Центр лечебной педагогики, 2012.
12. Психотерапевтическая энциклопедия / под ред. Б.Д. Карвасарского. СПб., 1988.
13. *Селигман М., Дарлинг Б.* Обычные семьи, особые дети: пер. с англ. М.: Теревинф, 2009.

Удачи в работе!