

Пусть
меня
научат

**Подготовка подростков и молодых людей с РАС и
различными формами ментальной инвалидности к
сопровождаемому трудоустройству**

Оглавление

Предисловие	4
1. Трудоустройство людей с ментальной инвалидностью.....	6
1.1. Статистика	6
1.2. Обучение профессиональным навыкам	7
1.3. Проблема переноса навыков	8
1.4. Сопровождаемое трудоустройство.....	9
2. Проект «Пусть меня научат»	12
3. Принимающие организации	15
3.1. Поиск принимающих организаций	15
3.2. Виды предприятий	17
Предприятия общественного питания.....	17
Агрокомплексы.....	18
Раздельный сбор	19
Столярная мастерская	19
Другие виды предприятий	20
3.3. Переговоры с принимающей стороной	21
Форматы поездок.....	21
Документы.....	23
Кураторы.....	24
3.4. Подготовка сотрудников принимающих организаций.....	25
Семинары	25
Памятки	26
<i>Памятка для сотрудников принимающих организаций</i>	28

4. Организация выездов	33
4.1. Формирование групп.....	33
Численность группы	33
Личные особенности участников:.....	33
Количество и состав сопровождающих	34
4.2. Подготовка сопровождающих.....	34
4.3. Составление плана выезда.....	35
4.4. Общественный транспорт	36
4.5. Посещение принимающей организации	37
4.6. Занятия по отработке навыков.....	38
Заключение	40

Предисловие

В настоящем пособии мы попытались описать методику подготовки подростков и молодых людей с расстройствами аутистического спектра и различными формами ментальной инвалидности к сопровождаемому трудоустройству. Данная методика основана на опыте АНО «Мастера и Маргарита» в области организации стажировок и ознакомления с трудовой деятельностью для молодых людей с ментальной инвалидностью, полученном в рамках реализации проекта «Пусть меня научат», а также на результате анализа доступных данных о подходах к проблеме трудоустройства людей с ментальной инвалидностью как в России, так и в других странах.

Для описания вопросов, связанных с трудоустройством людей с ментальной инвалидностью, и подходов к их решению на данный момент нет окончательно устоявшейся общепринятой русскоязычной терминологии. Например, онлайн-словарь *multitran.ru* не находит перевода для термина «*supported employment*». Поэтому ниже мы приведём некоторые условные определения и обоснование выбора терминов, используемых в описании методики.

В Центре «Мастера и Маргарита» мы работаем с детьми, подростками и молодыми людьми с различными формами ментальной инвалидности, в том числе «тяжёлыми множественными нарушениями». Особенности развития многих наших подопечных относятся к расстройствам аутистического спектра (РАС), то есть характеризуются, в той или иной степени, сложностями в восприятии речи, проблемами с невербальной коммуникацией, повторяющимся поведением (стереотипиями), наличием специальных интересов и сенсорной гиперчувствительностью, но не ограничиваются ими. Поэтому в тексте мы в основном используем термин «ментальная инвалидность», а также «расстройства аутистического спектра», когда хотим акцентировать внимание на специфических для людей с РАС особенностях восприятия и поведения.

При этом мы придерживаемся «социальной модели» инвалидности, то есть исходим из того, что инвалидность является следствием существования несправедливых барьеров в отношении одной части общества к другой, а не из того, что причиной инвалидности являются исключительно проблемы человека со здоровьем («медицинская модель» инвалидности).

Мы различаем термины «сопровожаемое трудоустройство» и «поддерживаемое трудоустройство». Сопровождение подразумевает наличие у сотрудника с особенными потребностями постоянного сопровождающего (тьютора, куратора), находящегося вместе с ним на рабочем месте. «Поддерживаемое трудоустройство» – более широкий термин: поддержка включает в себя как личное сопровождение, так и организацию рабочей среды, создание визуальной поддержки (подсказок, планов, инструкций), подготовку наставников из числа других сотрудников. Нашей целью является организация поддерживаемого трудоустройства, и некоторые рекомендации данной методики относятся именно к нему. Однако это более сложный и продолжительный процесс, и накопленный нами опыт позволяет нам с большей степенью уверенности говорить об организации сопровождаемого трудоустройства, поэтому чаще мы будем пользоваться именно этим термином.

1. Трудоустройство людей с ментальной инвалидностью

На данный момент в России большинство людей с РАС и различными формами ментальной инвалидности не трудоустроено. У этой проблемы много причин: люди с ментальной инвалидностью могут испытывать сложности при обучении профессиональным навыкам и переносе их из учебной в «реальную» рабочую среду, а недостаточно усвоенные социальные навыки и особенности поведения, также, как и укоренённые в обществе стереотипы, могут оттолкнуть потенциального работодателя. Тяжёлые формы ментальной инвалидности становятся непреодолимым препятствием на пути к трудоустройству, мешая человеку реализовать право на труд и раскрыть свой потенциал, что усугубляет проблему социальной изоляции.

1.1. Статистика

По данным Росстата и Министерства труда РФ¹ на 1 января 2019 года в России было более 11 миллионов взрослых с инвалидностью и более 670 тысяч детей. В качестве причины инвалидности психические расстройства и расстройства поведения указаны у 7.8% взрослых (четвёртое место среди всех причин) и у 24.3% детей (первое место). При этом если для детей есть разбивка по разным видам ментальной инвалидности, например, умственная отсталость указана как причина инвалидности у 59.4%, а аутизм – у 11.1%, то для взрослых из всех причин ментальной инвалидности выделена только шизофрения.

Это связано с тем, что в России крайне редко ставят диагноз «аутизм» взрослым, а подростком по достижению 18 лет стараются изменить диагноз «детский аутизм» на «шизофрения» или «умственная отсталость»^{2,3}. Таким образом, особые потребности людей с РАС

¹ <https://rosmintrud.ru/ministry/programs/36>

² <https://medvestnik.ru/content/news/Vrachi-soobshili-o-problemah-iz-za-smeny-diagnoza-u-pacientov-s-autizmom.html>

становятся невидимыми для государства. В данных Росстата по трудоустройству людей с инвалидностью нет выделенной информации по трудоустройству людей с РАС и различными формами ментальной инвалидности. Среди общего числа людей с инвалидностью трудоустроены только 14%⁴.

На сайте Общероссийской базы вакансий⁵ при применении фильтра «Вакансии, подходящие для инвалидов с нарушением интеллектуальных функций» находятся исключительно котируемые рабочие места на должности дворников, уборщиков помещений, подсобных рабочих или курьеров⁶.

Несмотря на то, что, в целом, общепринятым и социально одобряемым отношением к людям с инвалидностью является сочувствие, на практике «фиксируется противоречие между декларируемым осознанием проблем людей с ограниченными возможностями здоровья и фактическим пассивным участием общества в решении»⁷. В российском обществе сохраняется социальное дистанцирование по отношению к людям с ОВЗ, в том числе детям, и в особенности – к детям с РАС и различными формами ментальной инвалидности⁸.

1.2. Обучение профессиональным навыкам

Для молодых людей с ментальной инвалидностью доступны средне-специальные учебные заведения (колледжи), ориентированные на

³ <https://perspektiva-inva.ru/protoc-rights/trial/3755-2017-08-23-09-24-45>

⁴ <https://www.gks.ru/folder/13964>, см. раздел 4.1

⁵ <https://trudvsem.ru/>

⁶ <https://clck.ru/NytW2>

⁷ <https://www.levada.ru/2019/10/25/otnoshenie-naseleniya-k-litsam-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami/>

⁸ <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/206979080>

получение знаний и умений, связанных с выполнением простых операций, но, к сожалению, такие программы обучения подходят не для всех ребят. Кроме того, существующие программы обучения людей с ментальной инвалидностью профессиональным навыкам не всегда решают проблему последующего трудоустройства, несмотря на то, что такие колледжи обязаны предложить выпускникам рабочие места. Даже если человек с ментальной инвалидностью трудоустроится на рабочее место не в специализированном предприятии для инвалидов, а наравне с людьми без инвалидности, ему может понадобиться сопровождение на протяжении продолжительного времени. Работая постоянных программ такого сопровождения в России практически не существует. В некоторых случаях выделяются государственные средства на сопровождение, но только на протяжении трёх-четырёх месяцев, чего, очевидно, недостаточно⁹.

Чтобы трудоустроиться и успешно работать, мало овладеть специальными трудовыми навыками: нужно уметь доехать до работы и вернуться после работы домой, приезжать на работу вовремя, общаться с коллегами, понимать и выполнять инструкции, в общем, обладать множеством базовых, «пререквизитных» навыков – не только трудовых, но также бытовых и социальных. При этом необходимо, чтобы работодатель создал среду, в которой человек с ментальной инвалидностью сможет реализовать эти навыки. Поиск подходящего работодателя – это отдельная проблема для людей с РАС и их близких, не говоря уже о сложных юридических аспектах трудоустройства людей с тяжёлыми формами ментальной инвалидности.

1.3. Проблема переноса навыков

Для людей с РАС важно обеспечивать поддержку и обобщение при обучении навыкам. Это означает, что нужно регулярно повторять отработку тех навыков, которые уже усвоены, но не используются

⁹ <https://dislife.ru/materials/226>

постоянно, а также тренировать применение навыков в разных условиях¹⁰. Даже получив необходимые трудовые и социальные навыки в учебной среде, человек с РАС может испытывать затруднения при переносе их в рабочую среду.

Например, отработанная цепочка действий, необходимая для задачи «почистить картошку» (высыпать картошку в раковину → помыть её с помощью губки → переложить чистую картошку в миску → достать разделочную доску и «экономку» → ...), может прерваться на любом этапе, потому что другой сотрудник не положил миску или доску на привычное место. Сотруднику с РАС может быть сложно переключиться с задачи «почистить картошку» на задачу «найти миску», при этом отработанный социальный навык «попросить о помощи» оказывается отработанным только с преподавателем и другими хорошо знакомыми людьми, а применить его с не слишком близко знакомым коллегой не получается.

Проблеме переноса навыков должно уделяться особое внимание при подготовке людей с ментальной инвалидностью к трудоустройству. Это относится как к этапу обучения трудовым навыкам, которые необходимо отрабатывать в разных условиях, так и к этапу трудоустройства, когда человеку с ментальной инвалидностью может понадобиться помощь, чтобы успешно встроиться в работу предприятия и установить отношения с коллегами.

1.4. Сопровождаемое трудоустройство

Возможным решением проблемы вовлечения в трудовую деятельность людей с ментальной инвалидностью, в том числе и с тяжёлыми формами, является сопровождаемое трудоустройство. Программы

¹⁰ <https://outfund.ru/kak-pomoch-rebenku-s-autizmom-ne-zabyt-usvoennye-navyki/>

сопровождаемого (поддерживаемого) трудоустройства существуют во многих странах, и в разных странах они реализуются по-разному: где-то это государственные программы, где-то – частные инициативы. Общие принципы сопровождаемого трудоустройства можно сформулировать следующим образом:

- индивидуальное планирование для каждого участника программы
- обучение на рабочем месте
- интеграция (участники программы работают в тех же условиях, что и остальные работники)
- помощь и сопровождение на рабочем месте в течение продолжительного времени

Такой подход позволяет обеспечить успешный перенос трудовых и социальных навыков из учебной среды в рабочую. Специалист, сопровождающий участника программы, на первых этапах может непосредственно помогать ему в выполнении трудовых задач и налаживать коммуникацию между участником программы и остальными работниками. В дальнейшем объём непосредственной помощи уменьшается, происходит переход к вербальным или визуальным подсказкам, при этом параллельно происходит организация рабочей среды в соответствии с индивидуальными нуждами участника программы. Также может идти подготовка наставников из числа других работников, которые смогут взять на себя необходимые задачи по поддержке.

В результате, после определённого периода участник программы перестаёт нуждаться в помощи сопровождающего специалиста, для его поддержки становится достаточно организованного рабочего пространства, визуальных подсказок (инструкций, памяток) и, возможно, советов наставника. Подробнее о принципах поддерживаемого трудоустройства и о реализации таких программ в различных странах

можно прочитать в пособии «Поддерживаемое трудоустройство в европейских странах», изданном в 2008 году РООИ «Перспектива»¹¹.

В России практика сопровождаемого трудоустройства пока не получила широкого распространения. Низкий уровень информированности как потенциальных работодателей, так и семей молодых людей с ментальной инвалидностью, а также отсутствие хоть сколько-нибудь значимого количества постоянно работающих программ сопровождаемого трудоустройства и подготовленных специалистов для сопровождения – всё это приводит к тому, что люди, способные продуктивно работать на реальных рабочих местах, в лучшем случае трудоустраиваются в специализированные предприятия для инвалидов, а по большей части сидят дома.

¹¹ <https://perspektiva-inva.ru/userfiles/jobs/publication/podderzhivaemoe-trudoustroistvo-v-evropeisqikh-stranakh.pdf>

2. Проект «Пусть меня научат»

В 2019 году мы запустили на базе центра «Мастера и Маргарита» проект по подготовке молодых людей с РАС и различными формами ментальной инвалидности к сопровождаемому трудоустройству. В рамках проекта группы участников проекта в сопровождении специалистов посещают различные предприятия. Эти посещения включают в себя элементы разных форматов (экскурсии, мастер-классы, кратковременные стажировки) и преследуют несколько целей:

- дать молодым людям с РАС возможность попробовать себя в различных профессиях
- дать возможность участникам проекта и их семьям оценить перспективы трудоустройства в различных сферах
- познакомить участников проекта с потенциальными работодателями и расширить круг работодателей, вовлечённых во взаимодействие с людьми с ментальной инвалидностью
- развить базовые социальные и трудовые навыки участников программы, отработать их перенос из учебной среды в рабочую
- отработать на практике механизмы сопровождаемого трудоустройства

Проект «Пусть меня научат» является одним из этапов общей стратегии АНО «Мастера и Маргарита» по подготовке молодых людей с ментальной инвалидностью к трудоустройству. Подготовка начинается с занятий в учебных мастерских на базе нашего центра, и для значительного числа наших подопечных это оказывается первым опытом учебной деятельности в течение нескольких часов без присутствия родителей. На этом этапе ребята развивают навыки учебного поведения (слушать и понимать инструкции, обращаться за помощью и т.д.), являющиеся пререквизитными для комплексных социальных и трудовых навыков. Продолжительность занятий в мастерской постепенно увеличивается, вплоть до занятий полного дня, в результате чего ребята

развивают навыки самостоятельности. Одновременно с этим мы начинаем выходить с ребятами на прогулки, пользоваться общественным транспортом и посещать общественные места.

При работе с молодыми людьми, испытывающими сложности в обучении, важно проводить анализ задачи, то есть разделять комплексную задачу («посетить мастер-класс в пекарне») на отдельные этапы (вовремя выйти из центра → доехать на метро до нужной станции, соблюдая нормы поведения в общественном месте → дойти до места проведения мастер-класса → выполнять инструкции ведущих → ...), и каждый из этих этапов сам по себе требует определённого набора навыков.

Чтобы посещение мастер-классов, экскурсий или стажировок было эффективным, участник проекта должен уже обладать некоторым набором базовых бытовых, социальных и, в некоторых случаях, трудовых навыков, поэтому мы и проводим подготовительную работу с ребятами в нашем центре. Это позволяет нам во время посещений принимающих организаций действительно заниматься реализацией перечисленных выше целей, что, в свою очередь, увеличивает вероятность перехода к следующему этапу стратегии – сопровождаемому трудоустройству.

Со времени начала работы проекта мы посетили 10 предприятий, совершив в общей сложности более двух десятков выездов, в которых приняли участие 17 молодых людей с РАС и различными формами ментальной инвалидности в возрасте от 14 до 22 лет. В результате два участника проекта уже перешли на этап сопровождаемого трудоустройства и работают по три смены в неделю в одном из московских кафе, ещё один участник программы с сентября 2020 года начал стажироваться по одной смене в неделю в другом кафе.

Организация поездок на предприятия групп молодых людей с ментальной инвалидностью требует, помимо проведения собственно выезда, решения многих сопутствующих задач, в частности:

- поиск принимающих организаций и переговоры с ними
- информирование участников проекта и членов их семей
- работа с сотрудниками принимающих организаций
- формирование групп участников поездки
- подготовка сопровождающих
- оформление необходимых документов
- отработка полученных во время выезда навыков

В следующих разделах данного пособия представлены наши рекомендации, касающиеся как непосредственно проведения выездов, так и необходимых подготовительных этапов.

3. Принимающие организации

Одной из серьёзных проблем на пути к реализации программ поддерживаемого трудоустройства в России является недостаточная информированность: как работодателей, потенциально готовых (при должной поддержке со стороны специалистов) трудоустроить человека с ментальной инвалидностью – о существовании такой возможности, так и самих молодых людей и членов их семей – о том, что такие работодатели существуют. В результате для трудоустройства людей с ментальной инвалидностью остаются доступными лишь рабочие места «по квотам»: чаще всего это должности дворников, уборщиков помещений, маляров или грузчиков в муниципальных организациях, или же определённые виды деятельности в специализированных учреждениях для инвалидов.

На самом деле, рабочих мест, где способны успешно трудиться люди с ментальной инвалидностью, гораздо больше. Одной из задач проекта «Пусть меня научат» является поиск организаций, готовых принимать у себя участников проекта на мастер-классы, стажировки и, в перспективе, переходить к практике сопровождаемого трудоустройства, а также налаживание контактов между такими организациями и семьями участников проекта. То есть, говоря проще, мы стараемся познакомить ребят и их семьи с потенциальными работодателями, а также дать им возможность оценить, насколько тот или иной вид работы им подходит.

3.1. Поиск принимающих организаций

В некоторых случаях организации, готовые провести экскурсии, мастер-классы или стажировки для ребят, сами выходят на руководителей проекта (либо по своей инициативе, либо откликнувшись на опубликованный в социальных сетях призыв) и предлагают организовать поездку.

Таким образом, например, началось наше сотрудничество с сообществом «Местная еда» - группой рестораторов, уделяющих внимание социальной ответственности бизнеса. Они организовали фестиваль «Добрая столовая», где молодые люди с особенностями развития поучаствовали в мастер-классах от шеф-поваров нескольких ресторанов, после чего запустили «Добрые обеды», в рамках которых несколько участников нашего проекта отработали смены в московских ресторанах.

Мы с радостью принимаем такие предложения, но одновременно с этим стараемся самостоятельно найти подходящие для целей проекта принимающие организации. Главный критерий при поиске принимающих организаций – наличие доступных для молодых людей с ментальной инвалидностью трудовых задач, позволяющих раскрыть их потенциал.

К примеру, экскурсия в автобусном парке может быть очень интересной для ребят, но перспективы сопровождаемого трудоустройства на должности, не сводящиеся к уборке территорий или помещений, в автобусном парке гораздо хуже чем, например, в агрокомплексе.

Поэтому первым делом следует хотя бы приблизительно оценить круг задач, доступных для участников проекта, как на данный момент, так и в ближайшей перспективе. В разделе 3.2 описаны некоторые виды предприятий, которые мы посещали в рамках проекта.

Также следует уделить внимание расположению предприятий. Например, пекарни, готовые провести мастер-классы для ребят, могут быть расположены за МКАД, в области, и дорога туда и обратно займёт больше времени, чем сам мастер-класс. Проработка логистики выездов – это отдельная задача, стоящая перед организаторами.

Наконец, стоит обратить внимание на то, участвует ли потенциальная принимающая организация в тех или иных социально-ориентированных проектах. Это не основной критерий, но с владельцами или управляющими социально-ответственного бизнеса будет, в целом, проще договориться о проведении выезда. Также задача организации мероприятия будет проще, если у принимающей стороны уже есть опыт проведения экскурсий и мастер-классов.

Здесь, однако, важно обратить внимание на то, насколько проведение экскурсии улучшает перспективы сопровождаемого трудоустройство – см. выше пример с автобусным парком. Расширение общего кругозора молодых людей с ментальной инвалидностью является, безусловно, важной задачей, однако имеет достаточно косвенное отношение к задачам проекта.

3.2. Виды предприятий

Ниже мы перечислим виды принимающих организаций, которые молодые люди с ментальной инвалидностью посещали в рамках проекта «Пусть меня научат». Очевидно, что есть и другие виды предприятий, где может успешно практиковаться сопровождаемое трудоустройство. Однако в данном разделе мы сосредоточимся на опыте, полученном непосредственно в ходе наших выездов. В любом случае, мы надеемся на то, что этот опыт может быть полезен при организации выездов на предприятия, работающие в иных сферах.

Предприятия общественного питания

Значительную долю посещённых нами организаций составляют предприятия общественного питания – кафе, рестораны или производства готовой продукции. Такие рабочие места предлагают широкий спектр доступных для участников проекта трудовых задач: непосредственно приготовление блюд, заготовка в «холодном цехе» (очистка и нарезка овощей, замешивание теста и т.д.), упаковка, работа с

посетителями в зале или за стойкой, уборка. Это позволяет учитывать личные особенности людей с РАС: к примеру, кому-то в силу сенсорной гиперчувствительности может быть тяжело работать в шумном зале с большим количеством людей, тогда ему лучше подойдёт работа в «холодном цехе».

Стоит отметить, что помимо кафе и ресторанов существуют «фабрики-кухни», где нет зала для посетителей, а производство организовано конвейерным образом. Тем не менее, важно понимать, что для успешного участия в мастер-классах или стажировках на предприятиях общественного питания в любом случае нужно обладать некоторыми базовыми навыками, например, надевать при работе латексные перчатки (для некоторых ребят это может оказаться проблемой) или удерживаться от того, чтобы попробовать блюдо в ходе приготовления.

Предприятия общественного питания были особенно подходящим для нас видом принимающих организаций: в Центре «Мастера и Маргарита» мы уделяем достаточно большое внимание обучению ребят навыкам кулинарии и можем проводить занятия по отработке необходимых навыков (см. раздел 4.6).

Агрокомплексы

Садовые работы также могут быть подходящей областью деятельности для молодых людей с ментальной инвалидностью. Сюда можно отнести как сезонные работы на открытом воздухе, так и посещения функционирующих в течение всего года агрокомплексов. Определённую сложность может представлять логистика выездов, так как такие предприятия чаще всего располагаются за чертой города, однако есть агрокомплексы, добраться до которых не слишком сложно. Доступные для участников проекта трудовые задачи в основном не требуют какой-то специальной подготовки. Следует, однако, обратить внимание на то, что у некоторых молодых людей с РАС может вызвать затруднения

необходимость работать с землёй, подразумевающая возможность испачкаться даже при наличии рабочей одежды и перчаток.

Раздельный сбор

Для молодых людей с РАС и различными формами ментальной инвалидности доступной и одновременно с этим в какой-то степени приятной деятельностью может стать работа, связанная с сортировкой. При этом особенности восприятия некоторых людей с РАС, такие, как способность концентрироваться на задаче и внимательность, могут сделать их очень ценными сотрудниками. Одним из видов предприятий, где навыки сортировки являются ключевыми для успешной работы, являются организации, занимающиеся раздельным сбором вторичного сырья.

К примеру, сортировка пластика требует определённой подготовки, то есть знания множества различных марок пластмасс. Усвоив классификацию, человек с РАС может стать очень эффективным и ценным сотрудником. При этом для отработки необходимых навыков не требуется специального оборудования или помещений, как для отработки кулинарных или садоводческих навыков: тренироваться сортировать разные виды пластика, стекла или бумаги можно в домашних условиях или в условиях учебного центра. Также для нас важно то, что раздельный сбор вторичного сырья – важная, полезная и социально-значимая деятельность.

Столярная мастерская

Работа в столярной мастерской связана с определёнными рисками: многие станки и инструменты могут представлять опасность. При этом шум станков, равно как и запахи лаков, красок и других сильно пахнущих веществ, могут сделать посещение столярной мастерской сложным опытом для некоторых людей с РАС. Тем не менее, хотя работа далеко не со всеми станками сразу же возможна для участников проекта,

многие задачи будут доступны для них уже с первого посещения, например, работа со шлифовальным станком, лакирование изделий, уборка и т.д.

Мастер-классы и стажировки в столярной мастерской хороши тем, что результаты работы видны участникам проекта сразу же. Кроме этого, для нас было важно то, что в нашем Центре есть возможность отрабатывать навыки столярного дела и, с одной стороны, подготовиться к посещению настоящей мастерской, с другой стороны – обобщить и закрепить навыки после посещения.

Другие виды предприятий

Даже на тех предприятиях, основная производственная деятельность которых не обеспечивает доступных участникам проекта задач, может найтись что-то подходящее, например, фасовка и упаковка готовой продукции. Однако нужно обращать внимание на среду и обстановку: наличие связанных с производством громких звуков, резких запахов или иных раздражителей может помешать успешно трудиться ребятам с сенсорной гиперчувствительностью.

Примером может служить посещение в рамках нашего проекта завода значков: оказалось, что производство значков – это не просто приклеивание булавок к кусочкам пластмассы. На самом деле, завод состоит из нескольких цехов с очень серьёзными и очень грохочущими станками, и далеко не всем участникам экскурсии было легко переносить шум.

Учитывая вид деятельности принимающей организации и уровень навыков участников планируемой поездки, можно приступать к составлению программы выезда. Однако программа сильно зависит от того, к какому формату сотрудничества готова организация. Чтобы поездка прошла наиболее плодотворно, стоит как можно подробнее обсудить детали программы с принимающей стороной заранее.

3.3. Переговоры с принимающей стороной

Для того чтобы выезд на предприятие прошёл максимально эффективно и с наименьшими затруднениями, необходимо уделить внимание подготовке к выезду. Важнейший элемент такой подготовки – достижение договорённостей с принимающей стороной о деталях планируемого выезда. Это позволит избежать неприятных сюрпризов для всех: и для участников проекта, и для сопровождающих, и для сотрудников принимающей организации. Ниже представлены некоторые рекомендации по поводу того, чему нужно уделить внимание при переговорах с принимающей стороной.

Форматы поездок

Мы разделяем поездки в рамках программы на три типа: экскурсии, мастер-классы и стажировки. Конечно, эти форматы могут сочетаться даже в рамках одного выезда, например, можно проводить экскурсию с элементами мастер-класса.

Многие предприятия готовы проводить экскурсии для детей и подростков, договориться о таком формате посещения проще всего, однако экскурсионные программы пока что довольно редко адаптированы для особых нужд молодых людей с РАС. Чтобы такие экскурсии проходили успешно, нужно, чтобы сотрудники, которые их проводят, достаточно хорошо понимали особенности участников программы (подробнее о работе с сотрудниками принимающих организаций см. раздел 3.4). В любом случае, экскурсия, не предполагающая для участников возможности попробовать свои силы в тех или иных трудовых операциях, будет не так полезна для достижения целей проекта.

Примером ситуации, когда формат поездки не был достаточно чётко обговорен с принимающей стороной, может служить посещение группой наших ребят фабрики-кухни: фактически, мы договорились

только о самом факте посещения. В результате, когда мы приехали, принимающие нас сотрудники сказали: «Ну, хорошо, сейчас мы проведём вам экскурсию – спрашивайте, что вас интересует?». К счастью, мы достаточно хорошо представляли, что нас интересует, и попросили показать нам последовательно все этапы производства, например, блинчиков с начинкой: где замешивается тесто, где блинчики выпекаются, где готовят начинку, где её заворачивают и где блинчики, наконец, упаковывают. В процессе мы отмечали, какие из задач подходят для наших ребят. Обратив на это внимание, сотрудники сами предложили ребятам попробовать выполнить некоторые этапы, добавив, таким образом, в экскурсию элементы мастер-классов, чего мы и добивались.

Мастер-классы помогают понять, какие трудовые операции могут быть доступны участниками поездки, возможно, не прямо сейчас, но в перспективе, после отработки соответствующих навыков. При переговорах с принимающей стороной желательно узнать, будет ли у ребят возможность попробовать что-то сделать в реальных рабочих условиях, и постараться договориться о том, чтобы попробовать можно было как можно больше разных действий. Это позволит ребятам и сопровождающим понять и выбрать, какие задачи для них доступны и на отработке каких навыков следует сфокусироваться, чтобы перейти к стажировкам.

Предпочитаемый нами формат для первого посещения принимающей организации – мастер-классы с элементами ознакомительной экскурсии (но не сводящиеся к экскурсии). Если после первого посещения оказывается, что организация готова продолжать сотрудничество с нами, мы можем постараться договориться о том, чтобы не только приезжать на мастер-классы с другими группами ребят, но и переходить к стажировкам.

В рамках стажировок участники проекта с сопровождающими специалистами начинают посещать предприятие регулярно, концентрируясь на одной или нескольких выбранных трудовых операциях и отрабатывая необходимые для их выполнения навыки. Это даёт ребятам возможность привыкнуть к регулярности работы, обеспечить более устойчивый перенос навыков, отработанных ранее в учебной среде, а также развить те навыки, для отработки которых нужны специальные условия (инструменты, материалы и т.д.), то есть, фактически, использовать предприятие как тренировочный цех. Кроме того, в ходе таких стажировок появляется возможность развить контакты между семьями участников проекта и работодателями, что улучшает перспективы реализации программ сопровождаемого трудоустройства в будущем. Именно по результатам проведённых мастер-классов и кратковременных групповых стажировок трое участников нашей программы перешли к долгосрочным индивидуальным стажировкам в формате сопровождаемого трудоустройства.

Документы

Некоторые работодатели достаточно трепетно относятся к вопросу об «официальном статусе» наших посещений. Часто это касается вопросов безопасности – «кто будет отвечать, если ребёнок порежется или обожжётся?», но для нас оформление каких-либо бумаг о мастер-классах и стажировках очень важно, в том числе и как прецедент документального подтверждения взаимодействия участника проекта и работодателя. Официальное трудоустройство людей с ментальной инвалидностью – не самый простой вопрос, работодателей может интересовать индивидуальная программа реабилитации (ИПР) участника, а родители ребят нередко волнуются о том, будет ли после официального трудоустройства выплачиваться социальная пенсия.

Детальное исследование юридических аспектов трудоустройства людей с ментальной инвалидностью не входит в число задач нашего проекта,

однако мы не можем не задумываться об этой проблеме. Один из вариантов, позволяющий людям с РАС трудиться и получать оплату за свой труд – обучение на рабочем месте с выплатой стипендий. Оформление документов для проведения мастер-классов и стажировок является шагом в направлении к официально оплачиваемым стажировкам.

Стоит отметить, что для прохождения стажировок (особенно – регулярных) на некоторых видах предприятий, например, на предприятиях общественного питания, может потребоваться оформление медицинских книжек для участников проекта. Оформить медицинскую книжку в платном медицинском центре довольно несложно, процедура прохождения всех необходимых специалистов занимает около пятнадцати-двадцати минут, при этом для работы на предприятиях общественного питания не нужно получать справку от психиатра и нарколога. Однако для ребят с РАС посещение медицинского центра может оказаться не самой простой задачей. Стоит заранее узнать, какой опыт посещения медицинских учреждений есть у участника проекта, в частности, насколько спокойно он относится к необходимости сдавать анализы (в частности, кровь из вены) и, возможно, заранее подготовить его к этой процедуре. Это позволит избежать сюрпризов в ходе посещения медицинского центра.

Кураторы

Хорошей практикой является согласование с принимающей стороной контактного лица, отвечающего за организацию мероприятия с их стороны, то есть куратора. В задачи куратора входит (разумеется, при помощи и содействии сотрудников проекта):

- составление плана посещения
- оповещение сотрудников принимающей организации о планирующемся мероприятии

- распространение среди сотрудников принимающей организации памяток об особенностях работы с людьми с РАС (см. раздел 3.4)
- организация семинара для сотрудников принимающей организации, который проведут сотрудники проекта
- помощь в коммуникации между участниками проекта и сотрудниками принимающей организации в ходе посещения

Разумеется, организаторы выезда не могут заставить принимающую сторону выделить сотрудника, который будет выполнять все эти задачи. Тем не менее, при обсуждении плана посещения имеет смысл постараться донести до принимающей стороны, что выделить куратора – довольно неплохая идея.

3.4. Подготовка сотрудников принимающих организаций

Готовясь к выезду на предприятие, следует иметь в виду, что даже если руководитель организации или контактное лицо, с которым вы договаривались о посещении, с энтузиазмом воспринял эту идею, у других сотрудников может быть иное мнение. Возможно, они не очень хотят, чтобы их отвлекали во время работы, или с настороженностью и предубеждением относятся к людям с ментальной инвалидностью. И даже в том случае, когда сотрудники также испытывают энтузиазм по поводу предстоящего посещения, они могут не слишком хорошо представлять, к чему им стоит готовиться, поскольку далеко не у всех из них может быть хоть какой-то опыт общения с «особенными» людьми. Для того чтобы мероприятие прошло максимально комфортно для всех участников, имеет смысл провести определённую подготовительную работу.

Семинары

Хорошим способом выяснить, насколько сотрудники принимающей организации готовы к проведению мероприятия с участием людей с ментальной инвалидностью, является проведение небольшого семинара.

На этом семинаре можно обсудить, был ли у сотрудников опыт общения с «особыми» людьми, поговорить об их страхах и предрассудках (если они есть), рассказать об особенностях поведения и восприятия людей с РАС, дать некоторые подсказки по взаимодействию с ними. Кроме того, это хорошая возможность поговорить о принципах сопровождаемого трудоустройства и популяризовать эту идею.

К сожалению, на практике довольно редко получается договориться о проведении полномасштабного семинара для сотрудников принимающей организации перед первым посещением: его необходимость часто совсем не очевидна руководителю предприятия, ведь для этого нужно будет отвлечь сотрудников от их рабочих задач на достаточно продолжительное время. Хорошо, если получится договориться хотя бы о небольшой пятнадцатиминутной беседе непосредственно перед началом мероприятия.

Более охотно соглашаются проводить подобные семинары организации, где участники проекта начинают проходить более-менее регулярные стажировки: у сотрудников и руководителей возникают вопросы о взаимодействии с ребятами, об их особенностях, им становится интересно. Ответом на эту заинтересованность может быть предложение о проведении семинара.

Содержание семинаров в какой-то степени диктуется личными особенностями участников группы, чьё посещение планируется, однако есть некоторые общие рекомендации к содержанию. На основе этих рекомендаций составлены памятки для сотрудников принимающих организаций, подробнее о которых вы можете прочитать в следующем разделе.

Памятки

Если провести семинар для сотрудников перед посещением по тем или иным причинам не удаётся, крайне полезно будет раздать памятки с

краткой информацией об особенностях поведения и восприятия людей с РАС и с рекомендациями по взаимодействию с ними. Если же семинар проводится, то памятки могут работать как хороший наглядный материал с опорными пунктами для беседы. Также в текст памятки можно включить сведения о ситуации в сфере трудоустройства людей с ментальной инвалидностью, о целях программы и об общих принципах сопровождаемого трудоустройства.

Ниже представлен текст памятки для сотрудников принимающих организаций, подготовленный в рамках проекта «Пусть меня научат».

Памятка для сотрудников организаций, принимающих на стажировку людей с РАС

Что такое РАС?

Расстройства аутистического спектра (РАС) – это врождённые нарушения, влияющие на коммуникацию с другими людьми и восприятие окружающего мира.

Эти расстройства могут проявляться по-разному:

- **сложности в восприятии речи:** человеку с РАС может быть тяжело понимать речь на слух, особенно длинные и сложные предложения
- **проблемы с невербальной коммуникацией:** человек с РАС может не воспринимать выражение лица или тон голоса собеседника
- **нарушение социальных взаимодействий:** человек с РАС может казаться «странным» и вести себя неловко, поскольку не понимает «неписаных» социальных правил (нарушение личного пространства, неуместные темы для разговора)
- **любовь к рутине:** для человека с РАС может быть очень важно наличие чёткого плана или следование привычной схеме, без этого окружающий мир кажется непредсказуемым и угрожающим
- **повторяющееся поведение:** монотонные, однообразные действия могут быть для человека с РАС способом успокоить себя в некомфортной ситуации
- **специальные интересы:** у человека с РАС может быть очень сильный интерес в одной или нескольких областях, при этом другие интересы могут быть ограничены

- **сенсорная гиперчувствительность:** яркий свет или громкий звук могут вызвать у человека с РАС сильную тревогу или даже физическую боль

Человеку с РАС так же важно общение, как и любому другому человеку, однако из-за особенностей поведения ему может быть сложно найти друзей, работу и, в целом, своё место в обществе. Это ведёт к его изоляции и неспособности жить самостоятельно.

Трудоустройство людей с РАС

Большинство людей с РАС не трудоустроено

Человеку с РАС сложнее обучаться профессиональным навыкам, а его «странности» могут оттолкнуть потенциального работодателя. В результате рабочих мест, доступных для людей с РАС, в России очень мало.

Сложности в обучении

Из-за особенностей восприятия и коммуникации обычные программы профессионального обучения могут не подходить людям с РАС. Особенности сложности вызывает перенос навыков из тренировочной ситуации в реальный рабочий процесс.

Сильные стороны

Особенности человека с РАС могут быть и его сильными сторонами: он может стать очень пунктуальным, сконцентрированным, целеустремлённым работником, чётко следовать правилам и инструкциям. Если работа связана с его специальным интересом, человек с РАС может овладеть профессиональными навыками в совершенстве.

Сопровождаемое трудоустройство

Одно из решений проблемы трудоустройства людей с РАС – сопровождаемое трудоустройство. Пройдя поэтапную подготовку (мастер-классы, стажировки, обучение в специально оборудованном тренировочном цехе), человек с РАС может в сопровождении специалиста успешно трудиться на реальном рабочем месте. Проект «Пусть меня научат» – один из шагов к сопровождаемому трудоустройству.

Особенности взаимодействия с человеком с РАС

Все люди разные, и люди с РАС – не исключение. Тем не менее, есть некоторые общие рекомендации, которые могут помочь, если у вас не получается наладить коммуникацию с человеком с РАС:

- **говорите простыми предложениями:** человеку с РАС может быть сложно воспринимать длинные и запутанные формулировки; постарайтесь разбить то, что вы хотите сказать, на короткие части, разделённые паузами
- **объясните план:** человеку с РАС будет комфортнее, если он будет точно знать запланированную последовательно действий и событий, например, распорядок рабочего дня
- **не трогайте человека без разрешения:** если вы не очень хорошо знакомы с человеком с РАС, постарайтесь избегать прикосновений, поскольку это может вызвать негативную реакцию; если физический контакт необходим (например, при обучении какой-то операции), лучше спросить у человека разрешение
- **избегайте шума:** крик и другие неожиданные громкие звуки могут спровоцировать негативную реакцию у человека с РАС
- **обратитесь за помощью к сопровождающему:** если у вас возникли сложности при общении с человеком с РАС, вы можете посоветоваться с его сопровождающим о том, каким способом лучше донести то, что вы хотите

Организация рабочей среды

Рабочее пространство играет важную роль

Непривычная обстановка может быть серьёзным фактором стресса для человека с РАС. При этом правильно подготовленное рабочее пространство может, напротив, помочь ему быстрее и лучше овладеть профессиональными навыками.

Порядок и структура

Заранее установленный порядок на рабочем месте, например, постоянные места хранения инструментов и материалов, очень важен для успешного обучения человека с РАС профессиональным навыкам. Если инструмент каждый раз приходится заново искать, то все ресурсы уйдут на поиск, а на само профессиональное обучение их уже не останется. При этом сильной стороной человека с РАС может быть как раз поддержание порядка на рабочем месте, при условии уже существующей постоянной структуры.

План и расписание

Порядок и структура должны присутствовать не только в расположении предметов, но и в событиях. Человеку с РАС важно понимать порядок выполнения задач и общий распорядок рабочего дня. Резкая смена плана может выбить его из колеи.

Помощь и подсказки

Хорошим способом структурировать рабочую среду являются визуальные подсказки – расписание, схемы, рецепты и т.д. Кроме того, важно (особенно на первых этапах), чтобы поблизости был человек,

который сможет помочь или подсказать в случае необычной, непредвиденной ситуации.

Внешние раздражители

Шум, яркий свет, большое количество незнакомых людей и другие внешние раздражители могут быть серьёзной нагрузкой для человека с РАС, не только отвлекая его от работы, но и вызывая стресс. Этих факторов стоит избегать, особенно на первых этапах обучения профессиональным навыкам на реальном рабочем месте.

4. Организация выездов

Ключевой элемент программы подготовки молодых людей с ментальной инвалидностью к сопровождаемому трудоустройству – это выезды на предприятия. Для того чтобы эти выезды проходили эффективно и без затруднений, мы рекомендуем уделять внимание следующим этапам при подготовке и проведении мероприятия.

4.1. Формирование групп

Для каждого выезда нужно сформировать группу участников проекта и сопровождающих. При формировании группы следует учитывать несколько важных моментов, перечисленных ниже.

Численность группы

Стоит оценить вместительность помещения, куда планируется выезд, не будут ли участники проекта и сопровождающие толкаться локтями и сидеть друг у друга на головах. Если есть ощущение, что будет тесно, возможно, стоит сделать не один выезд с большой группой, а несколько с группами поменьше. Вместимость помещения стоит уточнить у принимающей стороны, численность группы, с учётом сопровождающих, также лучше согласовать с принимающей стороной.

Личные особенности участников:

Особенности восприятия людей с РАС, в первую очередь, сенсорная гиперчувствительность, требуют особенного внимания при подготовке к выездам. Например, если планируется посещение шумного цеха, то необходимо озаботиться тем, чтобы участники выезда, плохо переносящие громкие звуки, взяли с собой беруши. В других случаях могут пригодиться перчатки для работы с чем-то, что может показаться тактильно неприятным. В рамках одного выезда ребятам могут быть предложены разные задачи, и распределять их следует с учётом личных особенностей участников.

Например, не стоит ставить на кухне кафе работать с тестом очень брезгливого человека, у которого контакт с любой скользкой или липкой массой вызывает рвотный рефлекс.

Количество и состав сопровождающих

Рекомендуемое соотношение количества участников выезда и сопровождающих – один к одному. Это позволяет обеспечить индивидуальную поддержку каждому участнику. Соотношение можно уменьшать при выполнении нескольких условий: участники уже имеют большой опыт стажировок, сопровождающие имеют большой опыт сопровождения, среда в принимающей организации достаточно безопасна, сотрудники принимающей организации подготовлены к мероприятию (см. раздел 3.4).

При этом состав сопровождающих также должен определяться составом и личными особенностями участников выезда. Кто-то из специалистов может иметь хороший контакт с кем-то из ребят, и это можно использовать, например, при налаживании коммуникаций с сотрудниками принимающей организации. Также стоит обратить внимание на комплекцию и физическую форму участников и сопровождающих. Если во время выезда потребуется удержать участника от тех или иных действий в среде, связанной с повышенной опасностью (например, на кухне ресторана, где много всего горячего и острого), желательно, чтобы участник и сопровождающий были соразмерны. В любом случае, сопровождающие должны быть подготовлены к выезду, и их подготовка включает в себя различные элементы.

4.2. Подготовка сопровождающих

В программах подготовки к сопровождаемому трудоустройству могут быть задействованы как специалисты, работающие с людьми с ментальной инвалидностью, так и волонтеры, чья сфера деятельности в

целом не связана с тематикой проекта. Для волонтеров необходимо провести подготовку, обсудив с ними, как минимум, вопросы, разобранные в памятке для сотрудников принимающих организаций (см. раздел 3.4), а также заранее познакомить их с участниками проекта в спокойной обстановке – это можно сделать, например, на занятиях по отработке навыков (см. ниже раздел 4.6). Предварительное знакомство позволит заранее распределить между сопровождающими ответственность за участников выезда при составлении плана выезда. Также для подготовки сопровождающих может использоваться данное пособие.

Для специалистов, работающих в программе, полезным навыком может быть управление кризисным поведением (РСМ). Выездное мероприятие может оказаться серьёзным стрессом для некоторых участников программы и, при неудачном стечении обстоятельств, спровоцировать у них кризисное поведение (агрессию, самоагрессию или деструктивное поведение). Предотвратить это поможет хорошее знание личных особенностей участников, а также составление детального плана выезда.

4.3. Составление плана выезда

Детально проработанный план мероприятия необходим и для сопровождающих, и для самих участников мероприятия, и для членов их семей. Участникам и членам их семей важно знать:

- на какое предприятие планируется выезд
- где находится это предприятие
- место и время сбора
- маршрут поездки
- место и время окончания выезда
- список того, что нужно взять с собой (проездной на метро, сменная обувь, беруши и т.д.)

- кто является руководителем выезда, его контакты и, возможно, контакты других сопровождающих

Для оповещения членов семей участников выездов, особенно, если регулярно участвуют в мероприятиях, удобно использовать группы в мессенджерах.

Сопровождающим, помимо всех указанных выше пунктов, необходимо знать:

- контакты принимающей организации
- состав участников
- их личные особенности
- распределение индивидуальной ответственности за участников между сопровождающими
- нужно ли встречать или сопровождать кого-то из участников до общего сбора или после окончания выезда

Для сопровождающих также можно создать отдельный чат в мессенджере, где будут выкладываться планы поездок. Также желательно проводить перед выездами планёрки с обсуждением плана выезда и распределением обязанностей, в частности, индивидуальной ответственности за участников в ходе посещения принимающей организации и во время поездок на общественном транспорте.

4.4. Общественный транспорт

Развитие навыков пользования общественным транспортом очень важно для подготовки участников программы к сопровождаемому трудоустройству. В силу особенностей восприятия, громкие звуки и большие скопления людей могут тяжело переноситься людьми с РАС. Поэтому сопровождающие должны быть готовы оказать поддержку участникам выезда, а также помочь в коммуникации с другими

пассажирам, для которых могут быть непривычны особенности поведения людей с РАС.

Если предстоит долгая поездка, стоит помнить о том, что участники проекта, переутомившись от сенсорной нагрузки в транспорте, вполне вероятно, приедут в принимающую организацию в не самой подходящей для работы форме. Участники программы могут отличаться повышенной утомляемостью, поэтому, если в транспорте нет сидячих мест, имеет смысл попросить кого-то из пассажиров уступить место.

Важно не забывать о том, что любой транспорт – это объект повышенной опасности. Именно во время поездок крайне важно распределение между сопровождающими индивидуальной ответственности за участников. При входе и при выходе из транспорта, в том числе при проходе через турникеты, один сопровождающий должен идти в самом начале группы, а ещё один – в самом конце. Эта рекомендация распространяется, в целом, на все перемещения с группой.

4.5. Посещение принимающей организации

При соблюдении всех рекомендаций по подготовке к посещению принимающей организации, задачей сопровождающих будет провести мероприятие максимально эффективно и полезно для участников. При этом нужно помнить о безопасности: на большинстве производств можно встретить что-нибудь горячее, острое, тяжёлое или опасное каким-то иным образом. В задачи сопровождающих во время посещения входит:

- обеспечение безопасности участников
- помощь в установлении коммуникации с сотрудниками принимающей организации: разъяснить участникам инструкции сотрудников, подсказать сотрудникам, как сделать инструкции более доступными, помочь сотрудникам понять реакции участников

- помощь в выполнении трудовых задач: например, непривычные действия при необходимости можно выполнять для начала «рука в руке»
- мониторинг эмоционального и физического состояния участников: не нужно ли сделать перерыв в работе, нет ли у участника каких-то физиологических потребностей (попить, поесть, сходить в туалет), нет ли сильных раздражителей (шума, запахов, яркого света) и т.д.

Все эти задачи решаются наиболее эффективно при соблюдении распределения индивидуальной ответственности за участников между сопровождающими.

4.6. Занятия по отработке навыков

Как уже упоминалось ранее, освоение навыков людьми с РАС может быть достаточно сложным процессом (см. раздел 1.3). Для того, чтобы посещение принимающей организации было эффективным, имеет смысл отработать некоторые трудовые навыки заранее, если, конечно, есть такая возможность. Например, перед посещением кафе, можно потренироваться чистить овощи, тереть сыр и т.д., чтобы у участника сразу были доступные для него задачи в холодном цехе, и он чувствовал себя более уверенно. При этом, если для отработки навыков, нужных для работы на кухне, в агрокомплексе или в столярной мастерской, может понадобиться специальное оборудование, то для отработки навыков раздельного сбора вторсырья практически никакого оборудования не требуется.

Занятия по отработке навыков нужны не только для подготовки к выездам, но и для обобщения и закрепления навыков, полученных на выездах. Это особенно важно при переходе от разовых посещений организации к регулярным стажировкам. Такие регулярные стажировки вряд ли будут ежедневными, скорее всего, максимум один-два раза в неделю. Этого недостаточно для обобщения и закрепления навыков,

поэтому в промежутках между стажировками имеет смысл проводить также и регулярные занятия по отработке навыков.

Содержание таких занятий, разумеется, определяется оборудованием помещения организации, осуществляющей программу подготовки к сопровождаемому трудоустройству, а также наличием мастеров – специалистов, готовых проводить регулярные занятия по тому или иному виду ремесла. На базе Центра «Мастера и Маргарита» мы имеем возможность проводить занятия по керамике, кулинарии, столярному делу, другим видам декоративно-прикладных искусств и, с некоторыми оговорками, садоводству.

Заключение

Опыт, полученный нами в течение года работы проекта «Пусть меня научат», несколько месяцев из которого пришлось на карантин, связанный с пандемией, лёг в основу этого пособия. С осени 2020 года мы возобновили выезды на различные предприятия – как в организации, которые посещали до этого, так и в новые места. К проекту присоединились новые участники, а также новые специалисты и волонтёры. Двое участников проекта перешли к регулярным стажировкам в формате сопровождаемого трудоустройства в московских кафе, а ещё один готовится к этому переходу как раз во время написания данного текста.

АНО «Мастера и Маргарита» продолжает и развивает работу программы подготовки к сопровождаемому трудоустройству подростков и молодых людей с РАС и различными формами ментальной инвалидности. Мы надеемся на то, что наш опыт и рекомендации, представленные в данном пособии, помогут специалистам, работающим в других организациях, в осуществлении подобных программ, которые, в результате, охватят как можно большее количество людей с РАС как в Москве, так и на всей территории РФ.

Проект «Пусть меня научат» реализуется АНО «Мастера и Маргарита» при поддержке Грантов Мэра Москвы и Комитета общественных связей и молодёжной политики города Москвы.



КОМИТЕТ
ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ
И МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ГОРОДА МОСКВЫ

ГРАНТЫ
Мэра Москвы
ДЛЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ
НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ