



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

**Помощь в
профориентации и
поддержка в
трудоустройстве
подросткам и
молодым людям с
расстройствами
аутистического
спектра (РАС)**



ИНСТИТУТ
коррекционной
педагогики РАО

**Костин Игорь
Анатольевич,
докт. психол. н.,
старший науч. сотр.**

Москва
29.05.2020

Полиморфность популяции людей с РАС

РАС – широкая группа общих (первазивных) нарушений психического развития. Люди с РАС значительно различаются по:

- особенностям и тяжести нарушений коммуникации и социального взаимодействия;
- уровню нарушения эмоционально-волевой сферы;
- состоянию речи;
- особенностям и уровню развития познавательных функций;
- возможностям приспособления, устойчивости к неожиданностям, к изменениям в среде, к стрессам;
- возможностям адаптации в целом и степени инвалидизации.

Общее

- Устойчивое сочетание нарушений контакта, социального взаимодействия и склонности к обеднению, стереотипизации взаимодействия с людьми и со средой в целом.
- Общепринятым является условное разделение на «высоко-» и «низкофункциональный» аутизм по критериям развития когнитивных функций, речи, общим возможностям произвольной деятельности.

Устойчивые проявления нарушения развития, затрудняющие трудовую деятельность людей с аутистическими расстройствами

- *В сфере социального взаимодействия:*

- Невыносливость в контакте, неустойчивость контакта;
- Неучет «обратной связи» от партнера по социальному взаимодействию, недостаток диалогичности и реципрокности в контакте;
- Монологичность, склонность выстраивать социальное взаимодействие прежде всего на основе своих стереотипных и аффективно заряженных тем;
- Социальная наивность, неуместная открытость, неспособность выстроить взаимодействие на адекватной социальной (а часто одновременно и на адекватной пространственной) дистанции, невольная бестактность;

В сфере социального взаимодействия

(продолжение)

- Трудности своевременного и гибкого применения культурных стереотипов взаимодействия: как своевременного обращения за помощью, извинения и благодарности, так и осознания необходимости самому помочь другому человеку, выразить сочувствие, поддержку и т.д.
- Трудности понимания «неписаных законов», нюансов и тонкостей конкретной ситуации взаимодействия (в частности, небрежность к субординации; к правилам приличия, в том числе касающимся аккуратного внешнего вида, соблюдения правил гигиены);
- Категоричность и одноплановость, негибкость и «черно-белость» оценок.

В сфере коммуникации часто остаются

характерными:

- Трудности развернутого речевого высказывания;
- Трудности последовательного изложения событий своей жизни, построения высказывания о себе (желаний, впечатлений, выбора), для многих – употребления местоимений 1-го л.;
- Часто – аграмматизмы (нарушение грамматического строя речи), смазанность (нарушение произносительной стороны речи);
- Своеобразие состава и строя речи, паравербальных составляющих речевого высказывания (мимики и пантомимики, взгляда, жестикуляции, интонирования, темпа);
- Трудности использования, а нередко – и понимания слов-«психологических категорий» (обозначающих настроения, эмоции, черты характера, нравственные категории);
- Возможны трудности восприятия речи в быстром темпе, чрезмерно грамматически сложной. Легче понимаются простые, недлинные фразы.
- Для многих восприятие визуально (зрительно) представленной информации легче, чем вербальной информации на слух.

Особенности познавательной сферы:

- Слабость «модели психического» – способности поставить себя на место другого человека, объективно оценить доступную ему информацию, его намерения, желания, переживания (слабая способность к когнитивной децентрации);
- Трудности активного переструктурирования, переработки информации в соответствии с конкретной актуальной в данный момент задачей;
- Трудности переноса (генерализации) имеющихся навыков и знаний в другие условия;
- Трудности понимания абстрактных, метафорических категорий, переносного смысла, «фигур речи», смешного, парадоксального, обмана и лжи.

Особенности произвольного поведения:

- Как правило, невысокие возможности длительного произвольного сосредоточения на одной деятельности (если она не связана с каким-то своим интересом или стереотипной аффективно заряженной темой);
- Трудности произвольного распределения внимания на несколько целей (монотропность, однозадачность);
- Трудности адаптации к неожиданным изменениям, сбоям с запланированного хода событий, к резким переключениям с одной деятельности на другую;
- Часто – медленный темп реагирования как во взаимодействии, так и в разных видах произвольной деятельности; трудности быстрой активной ориентировки и адаптации.

В эмоционально-волевой сфере

- Возможны остающиеся страхи, проявления сенсорной гиперчувствительности, брезгливости. В тяжелых случаях эти особенности могут выливаться в «мелтдауны» (meltdown) – эмоциональные срывы с трудностями восприятия информации извне и неконтролируемым возбуждением;
- Трудности самоанализа, вербализации своих чувств и душевного состояния;
- Возможны депрессивные проявления;
- Трудности собственной волевой регуляции своего поведения, склонность к снижению активности в отсутствие значимых социальных связей и внешней контролирующей инстанции, необходимость во внешнем регуляторе (чаще всего эту роль выполняет кто-то из близких);
- Трудности принятия внутренней позиции взрослого.

Устойчивые особенности, которые могут сыграть положительную роль в трудовой деятельности

- Устойчивое и длительное внимание к мелким деталям, которые могут казаться несущественными другим людям;
- Устойчивость к монотонности, однообразию выполняемой работы (особенно – если она связана с областью интересов);
- Отдельные парциальные способности и области интересов; накопление большого количества информации в области своих интересов;
- Честность, открытость, искренность;
- Отсутствие жестко конкурентных, демонстративных или манипулятивных намерений, абсолютная несклонность к сплетням, общая доброжелательность;
- Высокая степень эмоциональной включенности в общую деятельность, высокая мотивация быть членом группы, команды.

Хаустов А.В., Шумских М.А. Организация образования обучающихся с расстройствами аутистического спектра в Российской Федерации: результаты Всероссийского мониторинга 2018 года // Аутизм и нарушения развития. 2019. Т. 17. № 3. С. 3—11.

Количество детей с РАС, охваченных деятельностью различных звеньев образовательной системы, по данным мониторинга состояния образования обучающихся с РАС в РФ (2018):

- Службы ранней помощи – 1,7 %;
- Дошкольное образование – 32,5 %;
- Начальное, основное, среднее общее образование – 63,9 %;
- Среднее и высшее профессиональное образование – 0,53 %.

«Численность детей с РАС, получающих профессиональное образование, пока очень мала. Недостаточное количество образовательных организаций, реализующих адаптированные образовательные программы профессионального образования для лиц с РАС, отсутствие необходимых специальных образовательных условий препятствуют обеспечению преемственности при переходе выпускников школ в организации среднего и высшего профессионального образования. Таким образом, необходимо обеспечение условий для включения лиц с РАС в систему профессиональной подготовки.»

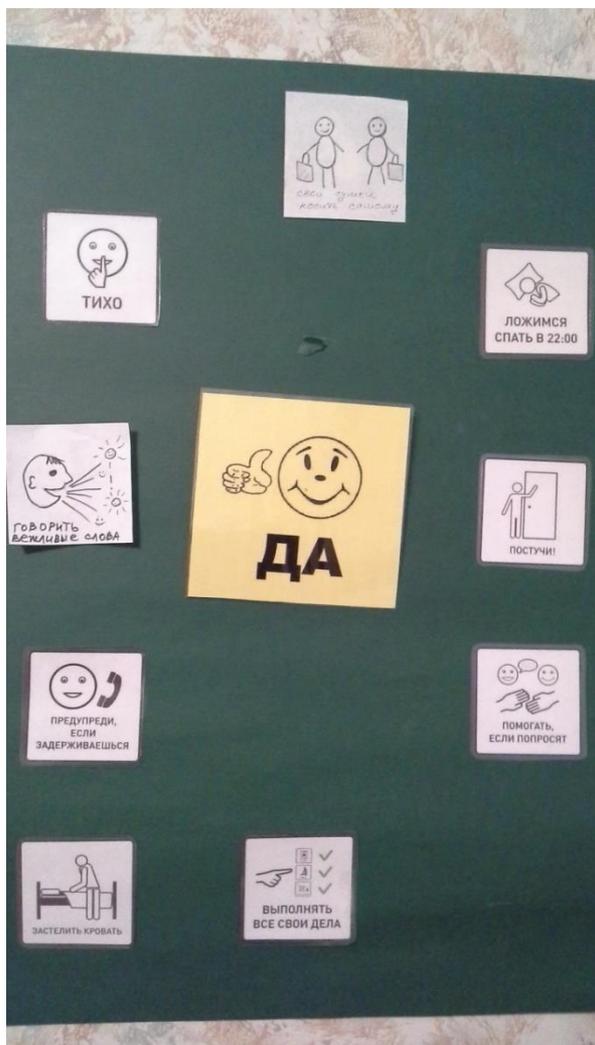
Люди с «низкофункциональным» аутизмом

Накоплен опыт трудоустройства в специализированных ремесленных мастерских для людей с инвалидностью.

Адаптация среды:

- Щадящий рабочий график, частые перерывы;
- Предсказуемый, спланированный, рутинный уклад рабочего дня;
- Сенсорно спокойная и эмоционально доброжелательная, спокойная среда;
- Индивидуальное тьюторство (наставничество);
- Обучение одной конкретной операции технологического цикла;
- Визуальная помощь – зрительно представленные последовательность выполнения действий, правила и т.д.;
- Другие сотрудники должны знать «слабые места» сослуживца с РАС, как ему можно помочь, к кому можно обратиться при возможных трудностях и конфликтах.

Пример визуальной поддержки – зрительно представленные правила в квартире тренировочного проживания, Псков



Помощь при подготовке к трудоустройству

Прояснение, обсуждение

на доступном уровне ключевых представлений:

- Работа как важная часть жизни взрослого человека; ее обязательность, целенаправленность, наличие своих обязанностей у каждого работающего;
- Цель пребывания на работе (выполнение своих обязанностей), представление о трудовой дисциплине;
- Позитивные чувства, которые может давать работа (гордость, радость от хорошо сделанного дела, полученного вознаграждения);
- Субординация, отношения «начальник – подчиненный»;
- Отношения в рабочем коллективе: кто такие коллеги, сослуживцы (не обязательно дружеские; какие отношения с ними необходимо поддерживать);
- Вознаграждение сотрудника, зарплата;
- Правовые понятия в доступной форме: что такое трудовой договор, какие права имеют работник и работодатель;
- Разрешение возможных конфликтов: к кому можно обратиться за помощью.

Специализированные центры и ремесленные мастерские для людей с инвалидностью

- Наивно? Очень!
- Сундук
- Яблочко
- Турмалин
- Мастера и Маргарита
- Артель блаженных (*Москва*)
- БОО «Перспективы», проект «Сопровождаемое проживание»
- Простые вещи
- Антон тут рядом
- Центр социально-трудовой адаптации инвалидов МастерОк (*С-Петербург и Ленинградская обл.*)
- Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения (*Псков*)
- ...

Люди с «высокофункциональным» аутизмом

- Работа в сфере информационных и компьютерных технологий, курьерская, работа в кафе... Возможны и другие сферы.
- Насколько это возможно, необходимо опираться на область сверхценных интересов человека с РАС: «Именно в случае аутистов мы видим – с гораздо большей отчетливостью, чем в случае «нормальных» людей, – что с ранней юности они кажутся предназначенными для определенной профессии, что профессия эта судьбоносно вытекает из их склонностей» (Г. Аспергер, 1944).

Вероятные трудности при обучении и трудоустройстве:

- Самоорганизация. Тайм-менеджмент.
- Тревога из-за реальных или воображаемых трудностей, бурное эмоциональное реагирование при неудачах, в случае получения замечаний, плохих отметок...
- Трудности командной работы.
- Уязвимость для манипуляций, насмешек, буллинга из-за непонимания «офисной культуры».
- М.б. трудно запросить или принять помощь.
- Конфликты (склонность обвинять других).
 - Т. Attwood, 1998.

Пути помощи

- Возможность обсуждать каждое возникшее предложение о работе с близкими, со специалистом: человек с РАС м.б. склонен «хвататься» за первое попавшееся предложение.
- Наличие специалиста-«посредника» между работодателем и сотрудником (претендентом) с РАС.
- *Подготовка сотрудника (претендента):*
 - помощь в составлении резюме; «репетиции» ситуации собеседования.
 - «заземление» неадекватных, чрезмерно завышенных ожиданий и амбиций; повышение эмоциональной устойчивости при неудачах;
- предпочтительнее модель наставничества (личного контакта «мастер – ученик»), а не безличной подготовки на рабочем месте.

Пути помощи

- -- обсуждение (с наставником, с которым сформированы доверительные отношения; с психологом; с кем-то из близких) принятых в данном коллективе правил и отношений: ориентировка в таких понятиях, как дистанция, субординация, круг должностных обязанностей, сослуживцы, принятые в данном коллективе правила общения, подходящие и неподходящие темы разговоров; помощь в разрешении возможных конфликтов как самому сотруднику с РАС, так и его сослуживцам, с учетом склонности к резким черно-белым оценкам у людей с РАС.
- При необходимости – составление визуальных подсказок о правилах, допустимом и недопустимом на работе поведении.
- <http://distingtec.com/> -- Компания, помогающая трудоустроиться людям с РАС
- <https://perspektiva-inva.ru/jobs> -- РООИ «Перспектива», помогающая трудоустроиться инвалидам

Адаптация социальной и пространственной среды:

- Возможность уединения на раб. месте;
- Четкая и монотропная постановка задач (т.е. нельзя давать сотруднику с РАС одновременно несколько задач и направлений деятельности);
- Формирование у сослуживцев терпимого отношения к возможности необычного поведения (например, периодическому «сбросу напряжения» через стереотипную моторную активность – *стимминг*);
- Формирование доброжелательной и четкой обратной связи от начальника и сослуживцев о выполнении обязанностей и социальном поведении.

Рекомендации для работодателя и коллег (область соц. взаимодействия)

- Не полагайтесь на невербалику, переносный смысл и не высказанные вслух эмоции при общении с аутичными людьми, особенно в ответственных случаях.
- Используйте явные правила вместо неписаных. Хорошей практикой является наличие письменного и/или визуального руководства для каждого рабочего места. Также могут быть полезными вводные тренинги.
- Используйте письменные и/или визуальные инструкции вместо длинных устных указаний.
- Помните, что у аутичных людей могут быть проблемы с контролем громкости своего голоса и расстояния до других людей. Явно говорите им об этом в критичных случаях.
- Будьте терпимы к атипичной ("странной") невербальной коммуникации вроде необычного взгляда, повторяющихся движений тела (т.н. стимминг), необычного "языка тела" и тона голоса.
- Будьте очень осторожны в истолковании эмоций аутичных людей по невербальным признакам: они могут быть необычными.

Краткое руководство по трудоустройству людей с синдромом Аспергера и аутизмом // <https://aspergers.ru/node/382#sensory>

Психологические «выгоды»

трудоустройства

Наличие регулярной занятости является:

- профилактикой развития депрессивных тенденций, снижения самооценки и уровня активности;
- противовесом стереотипизации поведения – повышает гибкость в поведении в сложной социальной среде, возможности приспособления к изменяющимся условиям;
- источником ощущения осмысленности и полноты жизни, собственной значимости, стабильной самооценки, самоидентичности.

Темпл Грэндин (цит. по очерку О. Сакса «Антрополог на Марсе»)

- Я не принимаю участия ни в общественной жизни нашего города, ни в университетских коллективных мероприятиях. Общаюсь в основном лишь с теми людьми, кто занят в животноводстве, да еще с теми, кто интересуется аутизмом. В выходные я занимаюсь научной работой, пишу статьи или выполняю рабочие чертежи новых проектов. Читаю я, главным образом, литературу по животноводству и биологии; беллетристика с обычно сложным сюжетом не для меня, ибо, забывая прочитанное, я путаюсь в содержании. Описания новых устройств, технологии, научно-технических достижений значительно интереснее. *Моя жизнь была бы ужасной, если бы я не добилась успехов в работе.*

Полезные источники

по теме работы ремесленных мастерских

- Ремесленные мастерские: от терапии к профессии / сост. Ю.В. Липес – М: Теревинф, 2004. – 136 с.
- Творческие профессии для людей с инвалидностью / сост. Ю.В. Липес – М: Теревинф, 2009. – 200 с.
- Лаврентьева Т.Е., Караневская О.В. Обучение основам ремесла и развитие общения на занятиях в керамической мастерской. – М: Теревинф, 2009. – 56 с.

по проблемам профессионального обучения и трудоустройства людей с «высокофункциональным» РАС

- Эттвуд Т. Жизнь после школы: колледж и работа / <https://aspergers.ru/node/165>
- Сегар М. Совладание: руководство по выживанию для людей с синдромом Аспергера» (особенно разделы «Образование», «Жизнь вне дома», «Работа и собеседования» и др. по теме / <https://aspergers.ru/node/94>
- Как вузам подготовиться к студентам с аутизмом? / <http://outfund.ru/kak-vuzam-podgotovitsya-k-studentam-s-autizmom/>
- Боллард Г. Аутизм и травля на рабочем месте / <https://outfund.ru/autizm-i-travlya-na-rabochem-meste/>
- Камерон К. Работа наставника для аутичных студентов университета / <https://outfund.ru/rabota-nastavnika-dlya-autichnyx-studentov-universiteta/>
- Бенни М. Как готовить ребенка с РАС к трудоустройству? / <https://outfund.ru/kak-gotovit-rebenka-s-ras-k-trudoustrojstvu/>

Спасибо за внимание!



МИНИСТЕРСТВО
ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



119121, г. Москва, ул. Погодинская, д.8, корп.1

+7(499)245-0452

www.ikp-rao.ru

kostin@ikprao.ru