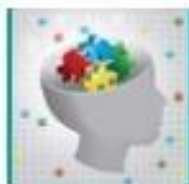




ПОМОЩЬ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЛЮДЯМ С РАС

И.А. Костин



При всех трудностях, связанных с тяжелым нарушением развития и затрагивающих, как было указано, все сферы психического, необходимо отметить ряд черт, которые дают людям с РАС определенные преимущества в трудовой деятельности. К ним можно отнести:

- 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;
- Иногда – очень хорошая память на некоторые виды информации;
 - Правдивость, открытость, искренность;
- Отсутствие жестко конкурентных, демонстративных или манипулятивных намерений, абсолютная несклонность к сплетням, общая доброжелательность;
- Высокая степень эмоциональной включенности в общую деятельность.



ПРЕИМУЩЕСТВЕННО ЭТО МАСТЕРСКИЕ СЛЕДУЮЩИХ ПРОФИЛЕЙ:

- керамическая (художественная разработка и изготовление различных глиняных изделий);
 - столярная (различные художественные изделия из дерева);
- полиграфическая (изготовление буклетов, календарей и других изделий «малой полиграфии»);
 - швейно-ткацкая (изготовление изделий из тканей и шерсти, тканых ковриков и т.п.);
 - озеленительная (работа с рассадой различных растений);
 - свечная (изготовление восковых свечей).

Люди с «низкофункциональными» формами РАС нуждаются в значительной помощи при трудоустройстве.
Основные направления этой помощи:



1. Адаптация трудового процесса и среды на рабочем месте в соответствии с актуальными возможностями претендента на трудоустройство.
2. Помощь самому претенденту на трудоустройство – на этапе подготовки к устройству на рабочее место, на этапе адаптации, в дальнейшем – при возникновении каких-либо трудностей.



ВАЖНЕЙШИЕ ПУТИ АДАПТАЦИИ РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОЦЕССА ТРУДА СЛЕДУЮЩИЕ:

- Щадящий рабочий график – в частности, не пятидневная, а более короткая рабочая неделя с днями отдыха среди недели, частые перерывы в течение рабочего дня. В некоторых случаях, при нарушениях суточного цикла «сон – бодрствование», приходится делать «сдвинутый» график работы;
 - Предсказуемый, спланированный, рутинный уклад рабочего дня;
 - Сенсорно спокойная и эмоционально доброжелательная, спокойная среда;
- Индивидуальное тьюторство (наставничество). Важным условием продуктивного наставничества является установление личных отношений, эмоционального контакта наставника с работником;
 - При выраженных трудностях обучения новым навыкам – обучение одной конкретной операции технологического цикла;
 - Визуальная поддержка – зрительно представленные последовательность выполнения технологических действий, правила и т.д.;
- Все сотрудники должны знать «слабые места» сослуживца с РАС: что может его сильно расстроить и стать причиной поведенческих проблем, как ему можно помочь в случае затруднений или срывов, к кому можно обратиться при возможных трудностях и конфликтах.



- Работа как важная часть жизни взрослого человека; ее обязательность, целенаправленность, наличие своих обязанностей у каждого работающего;
- Цель пребывания на работе (выполнение каждым работником своих обязанностей), общее представление о трудовой дисциплине;
- Позитивные чувства, которые может давать работа (гордость, радость от хорошо сделанного дела, полученного вознаграждения);
- Субординация как неотъемлемая часть любого трудового коллектива, специфика отношений «начальник – подчиненный»;
- Отношения в рабочем коллективе: кто такие коллеги, сослуживцы (какие отношения с ними необходимо поддерживать; разница между рабочими и дружескими, личными отношениями);
- Вознаграждение сотрудника, зарплата;
- Правовые понятия в доступной форме: что такое трудовой договор, какие права имеют работник и работодатель;
- Способы разрешения возможных конфликтов; лица, к которым можно обратиться за помощью.

АДАПТАЦИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА И КОЛЛЕКТИВА :

- Возможность уединения на рабочем месте;

- По возможности минимизация сенсорных стимулов, которые могут быть дискомфортными для человека с аутизмом (шумы, запахи и т.п.);

- Четкая и монотропная постановка задач со стороны руководства (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 – без иронии и намеков – от руководства и сослуживцев о выполнении обязанностей и социальном поведении аутичного сотрудника.

