

УДК 159.9

**ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ ЗАЩИЩЕННОЙ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ
ВЗРОСЛЫХ С ОСОБЕННОСТЯМИ ПСИХОФИЗИЧЕСКОГО
РАЗВИТИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.**

Кравцова Марина Викторовна

канд. психол. наук, доцент кафедры андрагогики

Белорусский государственный педагогический университет им. М.Танка (Беларусь, г.Минск)

(e-mail:marina.v.kravtsova@gmail.com)

В статье представлен опыт успешной реализации защищенной трудовой занятости взрослых с интеллектуальной недостаточностью, психическими заболеваниями в Республике Беларусь.

Ключевые слова: лица с особенностями психофизического развития, лица с ограниченными возможностями здоровья, труд, защищенная трудовая занятость, мастерские.

**EXPERIENCE OF REALIZATION OF PROTECTED EMPLOYMENT
OF ADULTS WITH DISABILITIES IN THE REPUBLIC OF BELARUS.**

Kravtsova Marina Viktorovna

candidate of Psychological Sciences, associate professor of the Department of andragogy

Belarusian State Pedagogical University named after M.Tank (Belarus, Minsk)

(e-mail:marina.v.kravtsova@gmail.com)

The article presents the experience of successful implementation of protected employment of adults with intellectual disability, mental illness in the Republic of Belarus.

Keywords: persons with special features of psychophysical development, persons with disabilities, work, protected employment, workshops.

В Республике Беларусь представлено несколько типов учреждений, осуществляющих работу с людьми с интеллектуальной недостаточностью и тяжелыми и (или) множественными нарушениями развития (ТМНР). В отношении взрослых лиц, преобладающими являются медицинские и

социальные учреждения. Образовательные учреждения практически не охватывают данную категорию, за исключением отдельных УО ПТО и УО ССО, осуществляющих подготовку нескольких групп по доступным специальностям. Если же речь идет о ТМНР, то основной акцент делается на социально-медицинском обеспечении, что недостаточно в условиях современных задач.

Сегодня же остро стоит вопрос реализации принципа нормализации с выходом на инклюзию, в том числе в отношении ТМНР [1]. И в настоящей статье хотелось бы обратить внимание на тот компонент, который является обязательным для инклюзии взрослого человека, а именно включенность в трудовую и общественно-значимую деятельность.

Данный вопрос сложен, так как при своем создании рабочие места для людей с тяжелыми ограничениями здоровья требуют специфической организации, во многом, с индивидуальными параметрами для каждого особого сотрудника. Это касается как технического оснащения рабочего пространства и рабочего места, так и подготовки инструкторов, сопровождающих трудовой процесс лиц с особенностями психофизического развития.

В данной статье представлена разработанная нами модель организации защищенной трудовой занятости, апробированная в течение 25 лет, и успешно себя зарекомендовавшая в отношении достаточно широкой категории лиц, среди которых взрослые с интеллектуальной недостаточностью различной этиологии, лица, страдающие эпилепсией, нарушениями опорно-двигательного аппарата, психическими хроническими заболеваниями, комплексными нарушениями развития. Это инновационная негосударственная модель, являющаяся совместным проектом «ЮНЕСКО» и Белорусской Православной Церкви (БПЦ). Важным ее параметром является поддержка именно взрослых людей.

Учреждение, которое мы определяем как «Социальные мастерские», отражает одновременно и производственную направленность, и социальную окраску. Социальные мастерские представляют собой предприятие,

ориентированное сразу на две ключевые цели: производство и обеспечение возможности труда взрослых с особенностями психофизического развития. При планировании деятельности такого социального предприятия балансировать между этими двумя целями бывает довольно сложно, но однозначно возможно и довольно успешно.

Социальные мастерские были созданы в противовес практике помещения молодых людей и взрослых с интеллектуальной недостаточностью, психическими заболеваниями, ТМНР в специальные учреждения, и концепции помощи-ухода, делающей акцент на нарушении развития, и, как следствие, развивающей, главным образом, формы медицинского обслуживания и ухода с опорой на принципы защиты и контроля [2]. Организационная структура Социальных мастерских требует концептуального изменения восприятия людей с особенностями психофизического развития в сторону функционального подхода, когда приоритетным становится анализ функций, а не выделение нозологической единицы, т.к. только в этом случае появляется возможность организовать рабочее место таким образом, чтобы человек мог использовать максимально свой ресурс, и у него прорисовывалась перспектива развития, как в трудовом, так и в личностном плане. Последнее важно, уровень личностного и культурного развития в большой степени определяет ход развития человека в трудовой деятельности, в связи с этим этому блоку уделяется большое внимание в учреждении.

Итогом сопровождения взрослого человека в Социальных мастерских должно стать формирование продуктивного и полезного члена общества, несмотря на имеющиеся нарушения развития. В контексте задач инклюзии Социальные мастерские оказывают содействие гармоничному включению людей с тяжелыми ограничениями здоровья в общество и повышению их качества жизни через усиление образовательных и трудовых компетенций.

Социальные мастерские – это также форма поддержки семьи. Здесь, прежде всего, речь идет об организации социальной передышки для семей. Трудовой день взрослого человека с особенностями психофизического

развития в Социальных мастерских позволит, прежде всего, родителям получить эмоциональную разгрузку, а также возможность реализации собственной трудовой деятельности.

Социальные мастерские не являются закрытым учреждением, а находятся в тесной связи с общественными и государственными структурами. Площадка Мастерских используется также для подготовки специалистов в сфере социальной реабилитации, специального образования, психиатрии, психологии посредством проведения индивидуальных консультаций для организаций, чтения лекций и проведения практических занятий для студентов ВУЗов и слушателей курсов повышения квалификации институтов повышения квалификации, посредством предоставления базы для прохождения практики и отработки профессиональных навыков работы с людьми с особенностями психофизического развития. В рамках международного сотрудничества по вопросам инклюзии Социальные мастерские используются в качестве платформы для обмена международным опытом сопровождения и реабилитации молодых людей и взрослых с тяжелой степенью утраты здоровья посредством проведения научно-практических конференций, семинаров, круглых столов. Немаловажным компонентом работы являются образовательные встречи с детьми разных возрастов, от дошкольников, до старших школьников, а также со взрослыми группами разных специальностей, что позволяет им приобрести личный опыт общения с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Все это должно способствовать положительной трансформации в обществе образа человека с тяжелыми ограничениям здоровья и формированию готовности принять человека с особенностями в свое лоно.

По форме производственно-трудовой деятельности Мастерские могут представлять собой как собственно участие в производстве, так и иметь ремесленную направленность. В нашем случае, Мастерские работают одновременно по двум направлениям, но раскроем именно второе, т.к. ремесленный характер работ имеет ряд преимуществ для решения

сопутствующих задач, таких как, например, личностное и культурное развитие, что для инклюзивного процесса имеет принципиальное значение.

Так, значимость ремесленной работы в большей мере определяется собственным «я», осознанием цели и собственной значимости индивидуума, ремесленная работа принимает не просто какую-либо одну обобщенную сторону индивидуума (тотальность), она принимает во внимание всю полноту самосознания сотрудника, его понятия, чувства, желания. Ремесленная работа допускает определенную свободу действий, т.е. допускает ошибки, подводит к правильности через заблуждения, позволяет самому определять планы исполнения, разрешает самостоятельные изменения и т.д. В целом, ремесленная работа повышает способность развития полного самосознания, пробуждает чувство внутреннего удовлетворения, что приводит к достижению зрелости.

Организационная структура Социальных мастерских представлена руководителем и инструкторами по труду, которые объединяют в себе функции педагога и специалиста по ремеслу. Для поддержания оборудования в рабочем состоянии, в командный состав входят специалисты по техническому обслуживанию. Все медицинские вопросы решаются в сотрудничестве с профильными медицинскими организациями. При необходимости, в зависимости от числа сотрудников с ограниченными возможностями, вводятся педагоги дополнительного образования и психологи.

Целью руководителя является непосредственно руководство и дальнейшее развитие Социальных мастерских через решение административных, производственных и коммуникационных задач.

Инструктор по труду отвечает за координирование жизнедеятельности лиц с особенностями психофизического развития в период пребывания в Социальных мастерских. В круг его основных производственных задач входит определение трудовых навыков и навыков самообслуживания, социальных навыков лица с особенностями психофизического развития отдела Мастерских, за который он отвечает, выделение доступных ему трудовых операций, определение плана развития и обучения сотрудника с особенностями

психофизического развития по направлению отдела, за который отвечает инструктор, а также его социальных навыков. Инструктор осуществляет сопровождение и оказывает содействие в выполнении работ сотруднику с особенностями психофизического развития отдела Мастерских, а также осуществляет также промежуточную оценку освоенных трудовых, социальных, бытовых навыков и навыков самообслуживания.

Уже шла речь о значимости личностного и культурного развития в общем плане сопровождения человека с ограниченными возможностями здоровья, в связи с этим инструктор по труду также осуществляет индивидуальное сопровождение личностного развития каждого сотрудника с особенностями психофизического развития конкретного отдела Мастерских в течение рабочего дня: осуществляет формирование системы ценностей, способствует взрослению и личностной зрелости, способности нести ответственность за слова и поступки, формирует навыки корректного обращения с людьми в повседневной жизни и в ситуации конфликта.

Объем защищенных рабочих мест для лиц с особенностями психофизического развития в Социальных мастерских составляет 96 мест и, безусловно, он может регулироваться с учетом возможностей организации. Направления работы отделов Мастерских также могут регулироваться с учетом региона и спроса на создаваемую продукцию. В минских Социальных мастерских представлены сегодня следующие отделы: отдел художественной деревообработки, швейный, вязальный, переплетный, свечной отделы, овощеводство, озеленение интерьерное и ландшафтное, а также работа на кухне.

Некоторый обобщенный перечень трудовых операций, который может делегироваться работникам с интеллектуальной недостаточностью, ТМНР может выглядеть следующим образом. Например, в отделе художественной деревообработки операции представлены выпиливанием на настольном электролобзике, сверлением отверстий, обработкой деревянных изделий посредством шлифовальной бумаги, сборкой изделий с использованием

различных инструментов, покрытием поверхностей лаком, расписыванием деревянных изделий, др. В свечном отделе работники с ограниченными возможностями здоровья работают на машине по изготовлению свечей, в частности, принимают восковую нить и нарезают ее в соответствии с необходимой длиной, выполняют обрез верхней части свечи для формирования фитиля, осуществляют фасовку свечей, работают с умеренными грузами (перенос воска со склада в мастерскую, готовых фасованных изделий на склад). В переплетном отделе осуществляется сшивание брошюр с использованием различного типа оборудования, обрезка брошюр, резка (работа на гильотине), брошюровка, фальцовка, ламинирование, в том числе выполнение вспомогательных работ при реставрации старых книг (подготовка к переплету). Вся деятельность является сопровождаемой.

Один из наиболее важных вопросов – принципы и условия формирования отделов, состав и размер групп. Количественный состав отдела Мастерских зависит от ряда моментов, в частности, от характера производственного процесса в мастерской, потребности в новых сотрудниках для реализации производственного процесса, возможностей (условий) самого отдела принять определенное количество работников, от заинтересованности в данном виде работы со стороны самих кандидатов. При распределении людей, претендующих на прием в тот или иной отдел Мастерских, кроме наличия свободных рабочих мест и характера предполагаемой работы, обязательно учитывается пожелание потенциального сотрудника (кандидата). Надо сказать, что мотивация – один из самых мощных толчков, позволяющих активизировать человека в отношении его собственной жизни. Инклюзия без этого невозможна. Имеют значение также возможности человека, которые вычленяются, исходя из первичной беседы (возраст, заболевание, имеющиеся навыки, возможно опыт работы или обучения в школе с профильными трудовыми операциями, др.), личностные особенности, влияющие на характер взаимодействия в коллективе, например, способен ли он будет согласованно работать с остальными сотрудниками отдела, на который претендует.

Количественное наполнение отделов определяется степенью сложности работы и тяжестью нарушений работников. Наш длительный опыт работы подтверждает эффективность следующего соотношения. В производственных отделах 12:1, когда за одним инструктором по труду закреплено 12 человек с ограниченными возможностями здоровья, в учебных отделах рекомендуемое соотношение 6:1, в некоторых случаях допускается 8:1. Также нужно учесть, если в отделе присутствуют лица с тяжелыми и (или) множественными нарушениями развития, требующие постоянного сопровождения, а в некоторых случаях и ухода, то рекомендуемое соотношение - 4:1.

При определении качественного состава групп отделов Мастерских, зарубежные специалисты часто стремятся к однородности с точки зрения характера нарушения, например, отдельно формируются группы работников с интеллектуальной недостаточностью, отдельно с психическими заболеваниями, отдельно с ТМНР. Наш опыт показывает недостаточную эффективность такого однородного комплектования отделов как с точки зрения решения экономических вопросов, так и с точки зрения решения задач развития.

Наиболее продуктивный вариант формирования отделов в контексте организации распределения трудовых операций с выходом на качественный конечный продукт, а также организации коммуникации, является смешанный вариант по характеру и степени тяжести заболеваний. Тогда происходит взаимодополнение, своего рода, комплементарность, что приводит к целостности всего производственного процесса. Например, заключительный этап подготовки художественного изделия из дерева предполагает его оформление и, на этом этапе, в смешанном по типу нозологии отделе функции могут быть распределены между работниками с интеллектуальной недостаточностью, которые успешно прорисовывают более крупные детали изделия, и работниками с аутистическим профилем, которые в силу своей скрупулезности, точности, детализации смогут усилить изделие прорисовкой более тонких элементов.

Подводя итоги, важно подчеркнуть, что процесс инклюзии в наших странах запущен и сейчас стоит вопрос о грамотной ее организации. Опыт взаимодействия различных предприятий с центрами занятости по вопросам трудоустройства лиц с легкими ограничениями более успешен. Есть предприятия, где трудятся работники с нарушениями зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата. Совсем другое дело, когда речь идет о людях с психическими, хроническими заболеваниями, интеллектуальной недостаточностью, эпилепсией. Но и здесь мы уже имеем успешный опыт, который позволит реализовать право каждого человека на труд и способствовать полноценному участию в жизни общества.

Список литературы:

1. Кравцова М.В. Современная парадигма социально-психологической помощи людям с особенностями психофизического развития / Философия и социальные науки в современном мире : материалы междунар. науч. конф. к 30-летию фак. философии и соц. наук Белорус. гос. ун-та, Минск, 26–27 сент. 2019 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. Ф. Гигин (пред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2019. – С. 505-508.
2. Кравцова М.В., Лисовская Т.В. Педагогическое сопровождение детей с множественными психофизическими нарушениями: опыт Республики Беларусь / Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2015. – № 1 (17). – С. 133- 138.