

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ КРАЕВОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ  
ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГАПОУ «ККОТиП»

\_\_\_\_\_ Н.В. Журова

Приказ № 01-21-8п от 20.03.2026

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ**

**Модель комплексной интеграции в профессиональную деятельность лиц  
с РАС: практическая подготовка и содействие трудоустройству**

Красноярск, 2026 год

Модель комплексной интеграции в профессиональную деятельность лиц с РАС: практическая подготовка и содействие трудоустройству: методическое пособие, составитель Х.А. Шарабарина. – 2026. – 108 с.

В методическом пособии рассмотрена проблема трудоустройства лиц с РАС, представлена модель комплексной профессиональной интеграции, которая объединяет в единый непрерывный процесс все этапы: от профессионального самоопределения и практической подготовки в системе среднего профессионального образования до непосредственного трудоустройства и последующей адаптации на рабочем месте. Работа содержит практические рекомендации для педагогов, специалистов сопровождения и центров занятости, HR-менеджеров, а также родителей, помогая им выстроить скоординированную работу по включению лиц с РАС в профессиональную среду.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
Глава 1. ПОДГОТОВКА ЛИЦ С РАС К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ В УСЛОВИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	6
1.1. Нормативно-правовые аспекты профориентации и трудоустройства лиц с РАС	6
1.2. Технология составления «Карты профессионального будущего» и индивидуального плана развития	12
1.3. Специфика организации практической подготовки лиц с РАС	18
1.4. Организация профессиональных проб и стажировок. Взаимодействие с потенциальными работодателями	24
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С РАС	30
2.1. Формы и методы подготовки к трудовой деятельности лиц с РАС	30
2.2. Анализ вакансии и рабочего места лиц с РАС	35
2.3. Роль и функции карьерного тьютора на разных этапах трудоустройства лиц с РАС	40
ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ ЛИЦ С РАС: АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО	53
3.1. Разработка адаптивных инструкций, визуальных поддерживающих планов, чек-листов и геймификация трудовых задач	53
3.2. Подготовка коллектива и работодателя к приему сотрудника с РАС	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	70

## ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе все более остро осознается ценность инклюзии и реализации потенциала каждого человека. Особую значимость этот вопрос приобретает в отношении лиц с расстройствами аутистического спектра (далее – РАС), число которых, по данным статистики, неуклонно растет. Многие из этих людей обладают уникальными способностями, такими как высокий уровень концентрации, склонность к систематизации, внимание к деталям и устойчивость к рутинным операциям, что делает их ценными потенциальными сотрудниками в различных профессиональных сферах – от IT и аналитики до дизайна, библиотечного дела и производства.

Однако путь к успешной и устойчивой трудовой деятельности для человека с РАС сопряжен с системными барьерами. Традиционные системы профессионального образования и трудоустройства часто не учитывают специфику их восприятия, коммуникации и организации деятельности. Это приводит к разрыву между полученным образованием и реальным занятостью, что выражается в высоком уровне безработицы среди данной категории лиц, нереализованном потенциале и социальной исключенности. Существующие практики часто носят фрагментарный характер, фокусируясь либо на образовании, либо на эпизодическом трудоустройстве, не обеспечивая непрерывной, целостной поддержки на всех этапах профессионального становления.

Актуальность данной работы обусловлена острой социальной потребностью в эффективных механизмах включения лиц с РАС в профессиональную среду и явным противоречием между их значительным профессиональным потенциалом и существующими институциональными и методическими ограничениями в сфере профориентации, подготовки и трудоустройства.

**Основная проблема** заключается в отсутствии целостной, непрерывной модели профессионального развития лиц с РАС, которая интегрировала бы этапы профессионального самоопределения, практической подготовки в системе СПО, непосредственного трудоустройства и адаптации на рабочем месте в единый скоординированный процесс.

В данной работе мы представляем вам модель построения процесса профессиональной интеграции лиц с РАС, включающей практическую подготовку и содействие трудоустройству.

**Цель работы** – теоретически обосновать и разработать модель комплексной интеграции лиц с РАС в профессиональную деятельность, охватывающую этапы от профессионального самоопределения до устойчивой занятости, и описать ее ключевые компоненты.

### **Задачи:**

1. Проанализировать нормативно-правовые основы и современные подходы к профориентации и подготовке лиц с РАС в системе среднего профессионального образования.

2. Разработать и описать технологию построения индивидуальной образовательно-профессиональной траектории («Карта профессионального

будущего») и организацию практической подготовки, включая профессиональные пробы и стажировки.

3. Определить формы, методы и этапы организации процесса трудоустройства лиц с РАС, включая анализ вакансий и рабочего места.

4. Раскрыть роль и функции тьютора (наставника) на разных этапах интеграции: в период обучения, трудоустройства и адаптации на рабочем месте.

5. Предложить практические рекомендации по созданию специальных условий на рабочем месте, подготовке коллектива и стратегии постепенного вывода тьюторской поддержки.

**Теоретико-методологическую основу** исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых в области инклюзивного образования, специальной психологии и педагогики, теории и практики профессионального самоопределения лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также исследования, посвященные технологиям поддерживаемого трудоустройства.

**Методы исследования:** анализ научной литературы, нормативно-правовых документов и лучших практик; систематизация и классификация; моделирование; обобщение педагогического опыта.

**Теоретическая значимость** работы заключается в систематизации знаний по проблеме профессиональной интеграции лиц с РАС, уточнении и структурировании понятийного аппарата, а также в теоретическом обосновании этапов и компонентов предлагаемой модели.

**Практическая значимость** заключается в том, что разработанная модель и конкретные методические рекомендации могут быть использованы:

– Педагогами и специалистами психолого-педагогического сопровождения в учреждениях среднего профессионального образования.

– Центрами занятости населения и организациями, занимающимися трудоустройством людей с инвалидностью.

– Тьюторами, наставниками и HR-специалистами компаний-работодателей.

– Родителями и самими лицами с РАС для построения индивидуальной профессиональной перспективы.

**Структура работы** отражает логику исследования и последовательность решения поставленных задач. Работа состоит из введения, трех глав, заключения и списка литературы. В первой главе рассматриваются вопросы подготовки лиц с РАС в системе СПО. Во второй главе анализируется процесс организации трудоустройства. Третья глава посвящена технологиям адаптации рабочего места и обеспечения долгосрочной успешной занятости.

# **Глава 1. ПОДГОТОВКА ЛИЦ С РАС К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМООПРЕДЕЛЕНИЮ И ПРАКТИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКЕ В УСЛОВИЯХ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

## **1.1. Нормативно-правовые аспекты профориентации и трудоустройства лиц с РАС**

РАС – это обобщенное название нарушений нейроразвития, проявляющихся в значимом дефиците социальной коммуникации и социального взаимодействия, а также ограниченным (узким) и повторяющимся репертуаром поведения, интересов и активностей. К основным признакам РАС относятся, в частности, проблемы с пониманием и оценкой эмоций других людей; трудности с пониманием языка тела и других невербальных проявлений окружающих; сложности с установкой глазного контакта и использованием жестов [21].

Также присутствуют стереотипии (или стимулы) – постоянное повторение одних и тех же жестов и движений, часто с вокализациями. Эхолалии, когда человек полностью повторяет где-то услышанные слова с сохранением интонации. Строгое соблюдение определенных ритуалов, например, четкое следование определенным маршрутам, привязанность к определенной одежде. Гипер- и гипореактивность на определенные сенсорные стимулы, например, непереносимость громких звуков или избегание любых касаний. Нарушение функционального языка или отказ от использования речевых навыков для коммуникации (те же эхолалии), возможны и случаи, когда речь в принципе не используется [21].

Большинство людей с РАС не могут устроиться на работу – они испытывают проблемы с коммуникациями, не укладываются в корпоративные рамки и редко производят выгодное впечатление на собеседовании. По данным National Autism Indicators, в 2017 году в США только 14 процентов граждан с РАС имели работу, в Великобритании – 15 процентов. Но недавно работодатели увидели сильные стороны лиц с РАС и теперь специально ищут подобных кандидатов. Их выгодно отличают высокая концентрация и внимание к деталям, им не надоедает выполнять монотонную повторяющуюся работу, они хорошо умеют находить закономерности, поэтому неудивительно, что они становятся востребованными в самых разных областях.

В большинстве стран мира инклюзивное образование является важной частью правительственной политики. Важнейшие международные организации декларируют свою приверженность политике «Образование для всех», принципам и практике инклюзивного образования [16]. В зарубежной практике коммерческий сектор создает программы включения совершеннолетних лиц с РАС в рабочий процесс, что соответствует как интегративному подходу, так и концепции о корпоративной социальной ответственности бизнеса, когда компании предоставляют дополнительные условия для своих подчиненных. На настоящий момент в российском законодательстве отсутствует нормативно-правовое регулирование сферы трудовой занятости непосредственно лиц на спектре, что сокращает поле деятельности для продолжения комплексного сопровождения в трудовой сфере. Тем

самым, исходя из правозащитного подхода и теории прав человека, лица с РАС не смогут находиться в равных условиях для достижения ими высокого уровня продуктивности и результативности ввиду отсутствия ресурсов и законодательной базы для их предоставления на рабочем месте, за исключением тех, которые положены по 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» [15].

Вопросы здравоохранения, социальной защиты семьи и семейная политика являются одними из приоритетных направлений в России. На федеральном уровне Правительство РФ, представляющее собой часть макросистемы в рамках методологии Бронфенбреннера, занимается нормотворческой деятельностью в целях обеспечения охраны материнства, детства и организации ранней помощи. Так, в августе 2024 года Правительством РФ было издано специализированное Постановление № 1099 [20], регламентирующее примерные требования организации и осуществлению ранней помощи детям и их семьям.

Ранее факты о нуждаемости в данной мере социального обслуживания определялись локально на базе учреждений. В рамках правозащитного подхода в организации комплексного сопровождения важным фактом является принятие и внесение изменений в уже существующие нормативно-правовые акты. Так, в сфере трудового законодательства Правительством было издано Распоряжение об утверждении Концепции по повышению уровня занятости инвалидов в Российской Федерации до 2030 года как инструмента стратегического управления в целях содействия занятости и созданию условий для инвалидов в трудовой сфере. К декабрю 2026 года ожидается, что будет разработан ряд документов рекомендательного характера для работодателей и органов субъектов РФ по улучшению деятельности в сфере наставничества на рабочем месте. К сожалению, в Концепции не указаны качественные или количественные показатели результатов проведения мероприятий по повышению занятости инвалидов. Полагаем, что ввиду небольшого количества исследований в сфере трудоустройства лиц с РАС в России, отсутствует социальная практика, на основе которой строилась бы законодательная база.

В зарубежном опыте существуют программы по созданию условий для взрослых людей на спектре для фасилитации их включения в рабочие процессы и прохождения специализированной стажировки. Ярким примером деятельности по интеграции и сопровождению лиц на спектре в рабочее пространство со стороны некоммерческих организаций и поддержкой государства является опыт Великобритании и благотворительной организации «Ambitious about Autism» в частном проекте «Employ Autism». Исследования показали, что система социальных связей и предоставление оплачиваемой стажировки лицам с РАС стало полезным инструментом, стирающим барьеры в социальной коммуникации и дефициты функционирования [12]. Подобная практика в Российской Федерации позволила бы преодолеть пробелы информирования и предоставить социальную поддержку в трудоустройстве, фокусируясь на сильных сторонах личности.

При достижении 18 лет, помимо вопроса трудоустройства, перед родителями и молодыми людьми с РАС стоит вопрос преодоления созависимости и отдельного

проживания [8]. Вне зависимости от степени функциональности, лица с РАС нуждаются в поддержке со стороны. Одной из инновационных практик, которая в 2023 году получила законодательное закрепление в статье 9.1 ФЗ-181 «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», стала сопровождаемое проживание инвалидов [15]. Данный комплекс мер рассчитан на лиц совершеннолетнего возраста, имеющих статус инвалида, которые не способны проживать отдельно без ассистенции. Несмотря на законодательную регламентацию и разработанные меры поддержки, требуется разработка региональных нормативно-правовых актов по осуществлению сопровождаемого проживания, в связи с чем лишь 21 регион страны реализует настоящие меры. Примерами организаций, которые создают подобные пространства являются: Санкт-Петербургская ассоциация общественных объединений родителей детей-инвалидов «ГАООРДИ», Псковская региональная общественная благотворительная организация «Росток», Благотворительный фонд «Жизненный путь» в г. Москве и др. [12].

Профориентация представляет собой процессы и методы, направленные на помощь людям в осознании своих интересов, склонностей и возможностей. Для лиц с РАС профориентация становится исключительно важной, поскольку правильный выбор профессии помогает реализовать их потенциал, и, что имеет большое значение, обеспечивает комфортную интеграцию в общество и в открытый рынок труда. Важно формировать у обучающихся понимание актуальных требований профессий, адаптированных к их возможностям, а также направлений, открывающих двери для карьерного роста [13].

В системе среднего профессионального образования (далее – СПО) выявлены типичные затруднения, возникающие при осуществлении профориентационной работы с лицами с РАС:

- отсутствие системы профориентационной работы, ориентирующей на выбор профессий и специальностей СПО;
- неоднородность групп лиц, выделяемых по характеру РАС, отличающихся специфическими особенностями развития;
- отсутствие или недостаток специальных условий, необходимых для проведения профориентационной работы и обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ;
- стереотипность выбора профессий и специальностей лицами с РАС, ориентируемая общественным сознанием, культивируемая современными средствами массовой информации;
- разрозненность деятельности ПМПК, БЮРО МСЭК, ПМСС-Центров, образовательных организаций, в том числе реализующих адаптированные образовательные программы в области профессионального консультирования и профессиональной ориентации лиц с РАС;
- недостаточное взаимодействие с региональными предприятиями-партнёрами, общественными организациями (родителей, инвалидов, волонтеров и др.) по вопросам выбора профессий и специальностей среднего профессионального образования;
- недостаточная профессиональная компетентность профессиональной ориентации лиц с инвалидностью и ОВЗ [25, с.45].

Эффективная образовательная экосистема, призванная обеспечивать равные возможности, в том числе для лиц с РАС, представляет собой скорее идеальную модель. Её ключевой принцип – синергия профориентации и создания поддерживающей среды для построения индивидуальных траекторий – сталкивается в системе СПО с рядом системных барьеров, которые для данной категории обучающихся приобретают особую остроту. Отсутствие специальных условий, адаптированных методик профориентации и подготовленных кадров напрямую ограничивает для них спектр доступных профессий, а стереотипный выбор, часто сводящийся к узкому перечню «технических» или изолированных специальностей, не учитывает реального разнообразия их потенциала и особенностей восприятия. На практике это означает, что студент с РАС, имеющий выдающиеся способности к систематизации или цифровому дизайну, может не получить необходимой тьюторской поддержки, сенсорной адаптации учебного пространства и доступа к социально приемлемым формам взаимодействия, будучи необоснованно направлен в сферу, считающуюся традиционно «подходящей» для аутичного человека.

Правовой статус лиц с РАС характеризуется определенной спецификой, особенно в контексте дееспособности. По достижении совершеннолетия возникает сложная дилемма: признание полной дееспособности может сделать человека уязвимым для недобросовестных действий, в то время как признание недееспособности лишает его основных гражданских прав, включая право на труд.

Трудоустройство лиц с РАС требует учета их уникальных особенностей. Многие из них обладают исключительными способностями к концентрации внимания, аналитическому мышлению и систематизации информации. Вместе с тем, особенности сенсорного восприятия и коммуникации требуют создания специальных условий труда. Опыт ведущих международных корпораций демонстрирует эффективность программ по трудоустройству лиц с РАС. Компании разрабатывают специальные процедуры отбора, адаптируют рабочие места и внедряют системы наставничества. Создание инклюзивной рабочей среды не только соответствует принципам социальной ответственности бизнеса, но и приносит экономические выгоды за счет повышения производительности труда и снижения текучести кадров.

В России действует государственная программа «Доступная среда», цель которой – обеспечить людям с инвалидностью равный доступ к реабилитационным и абилитационным услугам, профессиональному развитию и трудоустройству. Кроме того, идет работа над созданием программ содействия занятости, дополнительных рабочих мест и специализированных организаций, в которых могут трудиться люди с инвалидностью (защищенные мастерские и пр.). На людей с инвалидностью в полном объеме распространяется запрет на дискриминацию в сфере труда, предусмотренный статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации. За несоблюдение норм охраны труда предусмотрена дисциплинарная, административная и уголовная ответственность [30].

В российском законодательстве установлены специальные квоты для приема на работу сотрудников с инвалидностью (статья 21 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»), согласно которым организации с численностью более 100 работников обязаны трудоустроить от 2 до 4 % лиц с инвалидностью в зависимости

от региона. Например, в Москве компаниям предписывается иметь в штате не менее 2 % таких сотрудников, а в Санкт-Петербурге – 2,5 % [29].

В процессе прохождения Медико-социальной экспертизы человек получает ту или иную группу инвалидности, а также индивидуальную программу реабилитации / абилитации (далее – ИПРА), в которой должна быть указана степень его трудоспособности. ИПРА содержит разделы «О возможности трудоустройства путем постановки на учет в органах занятости населения» и «Рекомендации по оснащению специального рабочего места и производственной адаптации», которые включают рекомендации в отношении профессиональной ориентации, содействия в трудоустройстве, производственной адаптации и т.д. Критически важно, чтобы специалист, проводящий медико-социальную экспертизу, тщательно заполнил эти разделы, описав доступные соискателю виды труда. При организации трудовой деятельности работодатель должен выполнять все требования и особые рекомендации, предусмотренные программой, а также учитывать медицинские ограничения и противопоказания.

Если соискатель не хочет сообщать работодателю о своем диагнозе, он вправе не предоставлять документы, подтверждающие его инвалидность, так как по закону справка МСЭ и ИПРА не входят в перечень документов, обязательных к предъявлению при приеме на работу. В этом случае сотруднику не предоставляются особые условия труда и льготы, которые распространяются на работающих людей с инвалидностью.

Важно отметить, что для сотрудника с инвалидностью ИПРА носит рекомендательный характер. Если соискатель не заинтересован в получении специальных условий труда, а также возможной компенсации расходов на лечение, рекомендованных программой, то он вправе отказаться от выполнения содержащихся в ней рекомендаций. Для организации в этом случае важно оформить отказ письменно. В случае возникновения спора при проверке трудовой инспекцией письменно оформленный отказ позволит доказать, что организация полностью выполнила свои обязательства перед сотрудником.

Нередко сотрудникам с инвалидностью требуются специальные условия труда. Работодатель обязан обустроить рабочее место в соответствии с требованиями законодательства и медицинскими рекомендациями, которые содержатся в ИПРА. Нарушение трудовых прав человека с инвалидностью может стать основанием для привлечения к ответственности (в том числе и уголовной) организации и ее руководителей.

Сопровождение трудоустройства включает оказание содействия в поиске соответствующей вакансии, первичную адаптацию на рабочем месте и его обустройство, оказание помощи при организации перемещений до работы и обратно. При этом сопровождение труда на рабочем месте как государственная услуга на данный момент не предусмотрено. Несмотря на это, такую услугу может предоставить сам работодатель или же она может оказываться в рамках взаимодействия с некоммерческими организациями (далее – НКО). Работодателем из числа работников и с их согласия могут быть выбраны наставники, которые формируют толерантное отношение к человеку с инвалидностью со стороны

взаимодействующих с ним сотрудников, способствуют его адаптации в коллективе и улучшению профессиональных навыков, а также помогают ему осваивать трудовые обязанности; вносят работодателю предложения по вопросам, связанным с созданием специальных условий труда (удобный доступ к рабочему месту, наличие дополнительного оборудования).

В соответствии с законом «О занятости населения» решение о содержании и сроках осуществления сопровождения при содействии занятости человека с инвалидностью принимается органом службы занятости на основании заявления с учетом рекомендаций ИПРА об имеющихся ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных или противопоказанных видах трудовой деятельности.

В настоящее время в российском законодательстве и нормативной документации лица с РАС не выделяются в отдельную группу с точки зрения уникальности их потребностей и специфичности необходимой им поддержки.

К сожалению, роль ИПРА в трудоустройстве лиц с РАС пока довольно незначительна. Люди с особыми потребностями, их семьи, потенциальные работодатели, специалисты НКО и государственных служб занятости относятся к заключениям ИПРА скептически и не воспринимают их как серьезный инструмент, позволяющий получить дополнительную поддержку и помощь [7]. Это связано с несколькими факторами:

- укоренившимся мнением, что люди с поведенческими и интеллектуальными особенностями развития не могут и/или не хотят работать (поэтому при установлении инвалидности специалисты МСЭ не считают целесообразным подробно заполнять раздел, связанный с трудоустройством, а родители и опекуны не настаивают на этом);
- отсутствием практического опыта разработки программ содействия трудоустройству и адаптации на рабочем месте (как правило, специалисты МСЭ не знают, что именно можно указать в качестве специальных условий труда);
- отсутствием четкого представления о том, какие именно услуги можно получить по результатам такого заключения [5].

Часто соискатели с инвалидностью и их родители/опекуны опасаются следующих правовых проблем, которые могут возникнуть после трудоустройства:

- юридическое оформление трудоустройства лишит человека пособия по инвалидности или значительно уменьшит его;
- в отличие от гарантированного пособия трудоустройство несет в себе ряд рисков, которые могут привести к потере рабочего места и дохода;
- заработная плата по месту трудоустройства может быть меньше получаемого пособия.

Возможно, из-за этого наиболее приемлемым для многих форматом трудоустройства остается неофициальный наем, что выводит проблему трудоустройства за рамки правового поля и требует законодательного и юридического решения. Без кардинального изменения данной ситуации системные и масштабные проекты трудоустройства людей с ментальной инвалидностью при государственной поддержке, к сожалению, остаются не реализуемыми [27].

Несмотря на существующую нормативную базу, реализация права на труд для лиц с РАС сталкивается с серьезными проблемами. Одной из наиболее острых

проблем является противоречивость правового регулирования вопроса дееспособности. Действующее законодательство не предусматривает промежуточных вариантов между полной дееспособностью и недееспособностью, что создает непреодолимые барьеры для трудоустройства.

## **1.2. Технология составления «Карты профессионального будущего» и индивидуального плана развития**

Процесс профессионализации лиц с РАС часто сталкивается с ключевым вызовом. Традиционный подход, основанный на диагностике дефицитов и их последующей коррекции, не всегда приводит к успешному и, что особенно важно, удовлетворяющему человека трудоустройству. Мы можем научить человека с РАС формальным социальным навыкам, но, если его работа не будет соответствовать его глубинным интересам, сильным сторонам и ценностям, она станет источником хронического стресса и быстро приведет к выгоранию.

Поэтому современный подход смещает фокус с коррекции недостатков на проектирование профессионального будущего, основанного на сильных сторонах [24, с.26]. Центральными инструментами этого подхода являются «Карта профессионального будущего» и производный от нее Индивидуальный план развития. Это не просто документы, это технология сопровождения, которая превращает самого человека с РАС из пассивного объекта приложения усилий в активного субъекта, соавтора своей профессиональной судьбы.

Карта профессионального будущего и индивидуальный план развития – это не просто набор методик, а целостная технология, которая ставит в центр человека с РАС, его интересы и сильные стороны. Она позволяет перейти от хаотичных попыток трудоустройства к осмысленному, спроектированному и поддерживаемому пути профессионального становления. Эта технология требует от специалистов междисциплинарного взаимодействия, гибкости и уважения к личности человека, именно она позволяет превратить нейроособенности из препятствия в профессиональный ресурс, открывая путь к полноценной и самостоятельной жизни.

Прежде чем перейти к практическим шагам, необходимо понять философский фундамент технологии. Он базируется на нескольких ключевых принципах. Первый принцип – это личностно-ориентированный подход. Он утверждает, что отправной точкой для любого развития должны быть не слабости, а сильные стороны личности человека. Для лица с РАС это может быть исключительная память на детали, способность к глубокой концентрации на интересующей теме, высокий уровень честности и следование правилам, любовь к порядку и систематизации, нестандартное мышление. Задача специалиста – идентифицировать эти уникальные компетенции и сделать их краеугольным камнем профессионального проектирования. Карьера, построенная на сильных сторонах, – это карьера с высокой внутренней мотивацией и устойчивостью.

Второй фундаментальный принцип – самоопределение и лидерство человека. Технология предполагает, что конечным экспертом в своей жизни является сам человек с РАС. Задача специалиста, тьютора, коуча – создать условия, в которых этот

голос будет услышан и станет ведущим. Это требует особых коммуникативных техник, терпения и уважения к любому выраженному предпочтению. Даже если выбор кажется неочевидным или нереалистичным с точки зрения нейротипичного окружения, его необходимо принимать как серьезный сигнал и работать с ним, а не пытаться сразу скорректировать. Роль специалиста заключается в фасилитации и в облегчении процесса самоисследования и принятия решений.

Третий принцип – визуализация и конкретизация. Мышление многих людей с РАС характеризуется конкретностью и трудностями с оперированием абстрактными, растянутыми во времени концепциями. Идея «профессионального будущего» сама по себе может быть слишком абстрактной и вызывать тревогу. Технология «Карты» призвана сделать это будущее осязаемым, видимым и пошаговым. Визуальная поддержка в виде схем, рисунков, цветового кодирования, диаграмм является не просто вспомогательным средством, а языком, на котором ведется проектирование. Это позволяет перевести внутренние устремления и опасения во внешний, объективированный план, который можно анализировать и корректировать.

Карта профессионального будущего представляет собой персонализированную стратегию профессионального становления. Ее основное назначение – трансформировать абстрактную идею «работы в будущем» в конкретный, визуально представленный и понятный маршрут. Для человека с РАС такая карта становится «дорожной картой», снижающей стресс и повышающей чувство контроля над собственной жизнью [29].

Главная философская идея «Карты» заключается в смене парадигмы: фокус смещается с вопроса «Чего не может этот человек?» на вопросы «Что он может и хочет?», «Какая среда ему нужна для успеха?» и «Как нам построить мост между его способностями и миром профессий?». Карта является комплексным отражением личности и ее взаимодействия с профессиональным миром. Ее структура включает несколько взаимосвязанных блоков:

Личные интересы и предпочтения. Этот блок является фундаментом мотивации. Речь идет не только о профессиональных интересах, но и о глубоких личных увлечениях, которые могут быть трансформированы в работу. Например, увлечение видеоиграми может перерасти в интерес к тестированию игр или гейм-дизайну, а любовь к классификации объектов – в работу архивариуса или системного администратора. Методами выявления служат глубинное интервью, анализ любимых занятий в свободное время, обсуждение тем, вызывающих неподдельный интерес.

Сильные стороны и способности. Здесь фиксируется то, что человек умеет делать лучше всего. Важно разделять формальные навыки (владение программой, знание языка) и врожденные способности, или «суперсилы» РАС: внимание к деталям, способность к длительной концентрации, системное мышление, честность и следование правилам, высокий уровень развития памяти в определенной области. Эти сильные стороны являются ключевым активом при поиске профессиональной ниши.

Профессиональные предпочтения. На стыке интересов и способностей формируются профессиональные предпочтения. Этот блок отвечает на вопрос «Кем я хочу быть?». Важно исследовать не только название профессии, но и ее суть: какие конкретные операции выполняет специалист, в какой среде он работает. Этому

способствуют профессиональные пробы, экскурсии на предприятия, просмотр видео «день из жизни» представителя профессии.

**Необходимые условия труда.** Это один из самых критически важных блоков для лиц с РАС. Он описывает параметры рабочей среды, необходимые для успешной и устойчивой деятельности. Сюда относятся:

- Сенсорные условия: уровень освещенности, фонового шума, необходимость личного пространства.

- Коммуникативные условия: предпочтительные формы коммуникации (письменная/устная), объем необходимого социального взаимодействия, предсказуемость коммуникативных потоков.

- Организационные условия: четкость задач, структурированность рабочего дня, наличие четких инструкций и обратной связи.

- Потенциальные барьеры и пути их преодоления. Данный блок представляет собой план управления рисками. Вместо того чтобы игнорировать трудности, их прогнозируют и для каждой разрабатывают стратегию компенсации или адаптации. Например, барьер «трудности с устным отчетом перед коллегами» может быть преодолен путем подготовки письменного отчета заранее или использования презентации. Барьер «сенсорная перегрузка в офисе» решается с помощью договоренности об использовании шумоподавляющих наушников или гибком графике работы.

Профессиональная среда должна анализироваться через призму сенсорных особенностей. Человек с гиперчувствительностью к звукам может оказаться блестящим корректором или специалистом по анализу данных в условиях кабинета с звукоизоляцией, но будет испытывать постоянный стресс в открытом пространстве офиса кол-центра. Гипочувствительность, наоборот, может позволить длительно работать в среде с интенсивной сенсорной нагрузкой (например, на производстве), где нейротипичный сотрудник быстро устанет. Карта профессионального будущего должна включать детальный «сенсорный паспорт» рабочего места, который сопоставляется с индивидуальным профилем человека.

«Карта профессионального будущего» – это одновременно и процесс, и продукт. Она включает в себя серию организованных встреч-сессий, в результате которых создается визуальный документ, отражающий профессиональные устремления человека. Процесс заполнения карты является не менее важным, чем ее конечный результат, поскольку именно в ходе диалога происходит осознание и формулирование целей [8]. Проанализируем возможные блоки карты более подробно.

Начальным и фундаментальным элементом карты является раздел, посвященный сильным сторонам и ресурсам. Заполнение этой части представляет собой кропотливую работу по сбору и визуализации информации о том, что человек делает хорошо и что ему нравится. Методы сбора информации включают глубокое интервью по интересам, которое проводится в спокойной, структурированной обстановке с использованием конкретных вопросов. Специалист может спрашивать о занятиях, заставляющих забыть о времени, о задачах, которые даются легко, о темах, вызывающих неподдельный интерес. Совместно с человеком и его близкими анализируется прошлый успешный опыт, причем не только учебный или рабочий, но

и хобби, волонтерство, домашние обязанности. Удовольствие от сборки сложных конструкторов может указывать на сильные стороны в пространственном мышлении и следовании инструкциям, а увлечение видеоиграми – на стратегическое планирование и быструю реакцию. На карте этот раздел визуализируется в метафорической форме, например, в виде «Солнца способностей», где каждый луч представляет собой отдельную сильную сторону, или «Сундука сокровищ», где каждый самоцвет символизирует навык или интерес.

Следующая критически важная часть карты фокусируется на ценностях и желаемом будущем. Этот раздел отвечает на вопрос «зачем?». Ценности – это глубинные мотивы, которые определяют, что для человека является важным в работе и жизни. Для кого-то ключевой ценностью будет спокойная предсказуемая обстановка, для другого – возможность помогать другим, для третьего – независимость и творчество. Для исследования ценностей используются техники обсуждения идеального и неудачного дня, из описания которых извлекаются значимые факторы. Также эффективным методом является ранжирование ценностных карточек, где человек расставляет по приоритетам такие понятия, как безопасность, признание, деньги, порядок, автономия. Визуально ценности могут быть изображены как фундамент или компас, который будет направлять все дальнейшие решения. На основе этого формулируется общий образ желаемого будущего, например: «Я хочу работать в тихом месте, где у меня есть четкие задачи, и я могу полностью сосредоточиться на своей работе».

На основе данных о сильных сторонах и ценностях начинается этап проектирования возможных профессиональных путей. Цель – генерация максимально широкого круга идей. Специалист и человек с РАС совместно исследуют профессии, так или иначе связанные с выявленными интересами. На карте этот раздел может быть представлен как «Древо возможностей», где каждая ветвь символизирует направление деятельности, или «Карта маршрутов» с разными дорогами, ведущими к профессиональным целям.

Для обеспечения доступности и наглядности информации в Карте активно используются методы визуализации. Интеллект-карты идеально подходят для отображения связей между интересами и профессиями [15]. Временные шкалы наглядно демонстрируют этапы пути. Диаграммы и графики помогают сравнить разные варианты профессий по параметрам (уровень стресса, доход, необходимое образование). При составлении Карты принципиально важно учитывать сенсорные и коммуникативные особенности человека. Информация должна подаваться в доступной для него форме: использование конкретных формулировок, избегание метафор и абстракций, дозирование информации за одну сессию. Процесс заполнения Карты должен проходить в комфортной сенсорной обстановке, с учетом возможной быстрой утомляемости.

Завершающим разделом карты является анализ вызовов и разработка стратегий поддержки. Это раздел, где открыто и безоценочно обсуждаются трудности, с которыми человек может столкнуться на выбранном пути. Рассматриваются каждое из потенциальных профессиональных направлений. Что может быть сложным? Социальное взаимодействие, сенсорная среда открытого офиса, необходимость

многозадачности или транспортная доступность. Для каждого вызова придумывается конкретная, а не абстрактная стратегия преодоления. Вместо формулировки «нужно улучшить коммуникацию» разрабатывается скрипт для обращения к коллеге за помощью или правило использования электронной почты для вопросов вместо устных обращений. Вместо «справиться с тревогой» планируется создание сенсорной разгрузочной зоны и использование таймера для структурирования рабочего времени. Визуально этот раздел может быть представлен как «Набор инструментов» или «Аптечка первой помощи», где каждый инструмент или медикамент соответствует определенной стратегии поддержки.

Для создания действительно эффективной «Карты профессионального будущего» необходимо выйти за рамки общих представлений о РАС и глубоко понять, как конкретные когнитивные профили влияют на профессиональные предпочтения и потенциал. Важно рассматривать не «расстройство», а альтернативный тип обработки информации, который в правильной среде становится конкурентным преимуществом.

### **Детализированная структура Карты профессионального будущего**

Карта представляет собой визуальный документ, который создается в ходе серии сессий и служит основой для планирования на 1-3 года. Ее структура может быть организована в виде интерактивного альбома, цифровой презентации или большого постера.

#### **Раздел 1: личный профиль и история успеха.**

Содержание: этот раздел – точка отсчета. Он включает краткую автобиографию, сфокусированную на позитивных моментах и достижениях (независимо от их масштаба). Описываются успешно завершённые проекты, полученные сертификаты, победы в конкурсах, положительные отзывы.

Цель – создать позитивный нарратив, сформировать установку «я могу».

Методы наполнения: техника «Линия жизни» с акцентом на ресурсные события; сбор «Портфолио успехов» (грамоты, фотографии работ, благодарственные письма); интервью «В какой момент ты чувствовал себя настоящим экспертом?».

Визуализация: «Гора достижений», где каждый пик – это значимое событие, или «Солнечная система», где центральная планета – это человек, а спутники – его ключевые достижения.

#### **Раздел 2: мои суперсилы и ресурсы (Детальный анализ).**

Содержание: детализация сильных сторон, разделенная на категории:

1. Познавательные суперсилы: аналитическое мышление, память, внимание к деталям, визуальное мышление, логика.

2. Личностные суперсилы: честность, надежность, перфекционизм, настойчивость, следование правилам.

3. Практические навыки: конкретные умения (работа с компьютером, пайка, рисование, программирование).

4. Ресурсное окружение: люди (наставник, поддерживающий родственник), сообщества (онлайн-форумы по интересам), организации.

Методы наполнения: глубинное интервью с использованием шкал и визуальных подсказок; метод «Фотография рабочего дня» (описание деятельности,

которая приносит удовлетворение); опросники для близких «В чем он настоящий профессионал?»).

Визуализация: «Диаграмма суперсил» в виде радара; «Сад талантов», где каждый цветок – это отдельный навык.

### **Раздел 3: ценности и экология будущего.**

Содержание: исследование не только ценностей, но и условий, необходимых для психологического комфорта.

1. Внутренние драйверы: что является двигателем (справедливость, знание, красота, порядок).

2. Критерии идеальной среды: сенсорные параметры (уровень шума, освещение), социальные параметры (размер коллектива, форма коммуникации), организационные параметры (степень самостоятельности, гибкость графика).

3. Образ желаемого будущего: развернутое эссе или коллаж на тему «Идеальный рабочий день через 5 лет».

Методы наполнения: техника «Колесо баланса» для оценки удовлетворенности разными сферами жизни; упражнение «Выбор без выбора» (ситуация, где нужно определить наименьшее зло, чтобы выявить истинные приоритеты).

Визуализация: «Компас ценностей», где стрелка всегда указывает на север – главную ценность; «Карта экологической территории» с обозначением «безопасных зон» и «зон риска».

### **Раздел 4: поле профессиональных возможностей.**

Содержание: систематизированный каталог профессий и профессиональных проб.

1. Зона ближайшего развития: профессии, требующие минимальной дополнительной подготовки.

2. Зона стратегического интереса: профессии, требующие среднесрочного обучения (1-3 года).

3. Зона мечты: долгосрочные профессиональные цели.

4. Карта проб: таблица с перечнем проведенных и планируемых профессиональных проб с оценкой по шкалам «Интерес» и «Способности».

Методы наполнения: исследование рынка труда через порталы с детальным анализом вакансий; экскурсии на рабочие места с четким чек-листом для наблюдения; встречи с представителями профессий (нейротипичными и нейроотличными).

Визуализация: «Карта сокровищ» профессионального мира, где острова – это кластеры профессий; «Генеалогическое древо профессий», показывающее историю развития профессиональных областей.

### **Раздел 5: карта вызовов и стратегий поддержки (План обхода препятствий).**

Содержание: детальный план преодоления барьеров, структурированный по типам:

1. Коммуникативные вызовы: конкретные скрипты для типичных рабочих ситуаций (как попросить о помощи, как отказать, как принять критику).

2. Сенсорные вызовы: перечень адаптаций и инструментов (шумоподавляющие наушники, программа-антитрэкинг для монитора, возможность удаленной работы).

3. Организационные вызовы: инструменты тайм-менеджмента (визуальные планировщики, приложения с напоминаниями), система кураторства на рабочем месте.

4. Эмоциональные вызовы: план антикризисных мер при перегрузке или стрессе (алгоритм действий, контакты поддержки).

Методы наполнения: ролевые игры и моделирование сложных ситуаций; создание «социальных историй» для типичных рабочих сценариев.

Визуализация: «Инструкция по эксплуатации» для самого себя и для будущего работодателя; «Навигатор по трудностям» с маршрутами обхода.

### **Раздел 6: дорожная карта.**

Содержание: конкретные шаги на ближайшие 3, 6 и 12 месяцев, вытекающие из всего предыдущего анализа.

1. Образовательный маршрут: какие курсы, тренинги, учебные заведения посетить.

2. Маршрут проб: какие именно пробы и стажировки пройти, у кого и когда получить рекомендации.

3. Маршрут сопровождения: какие специалисты (профориентолог, логопед, психолог) и с какой периодичностью подключаются.

Визуализация: временная шкала (timeline) с цветовым кодированием задач; «Лестница успеха», где каждая ступень – это достижимая цель.

## **1.3. Специфика организации практической подготовки лиц с РАС**

Люди с РАС часто испытывают уникальные сложности в социальном взаимодействии, обработке информации и адаптации к изменениям, а также нуждаются в особом подходе при организации труда и практической подготовки.

Аудитория лиц с РАС характеризуется исключительно широким спектром когнитивных, сенсорных и социальных проявлений, что требует глубоко индивидуализированного подхода и отказа от стереотипных представлений. Одним из возможных, но не универсальным проявлением может являться специфика интеллектуального функционирования, которая действительно способна создавать уникальные вызовы в процессе обучения и освоения новых, сложных навыков. Это может выражаться в особенностях обработки информации, скорости усвоения абстрактных понятий или необходимости применения конкретных, адаптированных методик передачи знаний. Однако критически важно понимать, что данные особенности не существуют изолированно – они тесно переплетены с индивидуальным профилем сенсорной чувствительности, коммуникативными предпочтениями, особенностями эмоциональной регуляции и часто – с наличием выраженных сильных сторон в иных сферах, таких как внимательность к деталям, зрительная память, логическое мышление или систематизация.

При этом диапазон способностей и необходимого уровня поддержки варьируется чрезвычайно значительно. На одном конце спектра находятся люди, способные к высокой степени самостоятельности при наличии четкой структуры, разумных приспособлений и понимающего окружения, где их трудности с гибким мышлением или многозадачностью компенсируются созданием предсказуемой среды. На другом – те, кто требует постоянного сопровождаемого участия и пошагового руководства в бытовых и профессиональных аспектах. Однако и в этом случае ключевым принципом является не принятие особенностей как статичной данности, а фокусировка на развитии адаптационных навыков и поиске каналов для максимально возможной самореализации. Многим людям с РАС свойственны трудности в концентрации внимания на фоне сенсорных помех, специфике обработки информации, планировании и выполнении многоэтапных инструкций. Формирование навыков может требовать более длительного и систематического повторения, а изменения в рутине способны вызывать стресс или дезориентацию. Кроме того, многие люди с РАС испытывают сложности с интерпретацией социальных сигналов, повышенную уязвимость в социальном взаимодействии и потребность в ясности и предсказуемости.

Учитывая такой профиль, при организации рабочего места и процесса практической подготовки необходимо обеспечить максимально стабильную и предсказуемую среду, сопровождаемую четкой структурой и понятной коммуникацией.

Физическая организация рабочего пространства для лиц с РАС должна выстраиваться как целостная, предсказуемая и поддерживающая система, где каждая деталь служит цели снижения тревожности, повышения самостоятельности и концентрации. Ключевыми принципами являются не только функциональность и безопасность, но также интуитивная понятность, сенсорная гармония и структурная ясность.

Основу составляет эргономичная и адаптивная мебель. Регулируемые по высоте стол и кресло – это необходимость, позволяющая учесть не только антропометрические данные работника, но и его сенсорные потребности и возможную потребность в периодической смене позы для саморегуляции. Важна возможность легкого и безопасного самостоятельного пользования механизмами регулировки, что поддерживает ощущение контроля над средой. Выбор материалов также имеет значение: предпочтительны устойчивые, не шатающиеся конструкции, приятные на ощупь и лишенные резких или неприятных запахов, способных вызвать сенсорный дискомфорт.

Однако истинная адаптация лежит в логичной и визуально структурированной организации самого пространства. Рабочая зона должна иметь четкие физические и визуальные границы, помогающие отделить личное пространство от общего, что снижает стресс от непрошеного вмешательства и создает ощущение безопасности. Освещение должно быть регулируемым, по возможности естественным и равномерным, без мерцания и резких бликов, которые могут являться сильным раздражителем. Для хранения инструментов и материалов оптимальны прозрачные или подписанные контейнеры, использование системы цветового или

пиктограммного кодирования [11]. Это превращает поиск необходимого в простую и предсказуемую процедуру, а не в ежедневный когнитивный и организационный вызов.

Безопасность понимается здесь комплексно: это не только отсутствие физических угроз, но и сенсорно-психологическая защищенность. Пространство должно включать в себя заранее определенное и легкодоступное место для сенсорной разгрузки или временного уединения – будь то кресло-капсула, затемненный уголок или просто выделенная зона, где сотрудник может надеть шумоподавляющие наушники и восстановить ресурсы. Все изменения в планировке или перемещение ключевых предметов должны заранее обсуждаться и проговариваться, так как неожиданные перемены в привычной обстановке могут быть сильно дезориентирующими.

Идеально организованное рабочее пространство становится своего рода «внешним скелетом» для когнитивных процессов. Оно компенсирует возможные трудности с исполнительными функциями (такими как планирование, переключение между задачами, организация деятельности) и сенсорной регуляцией за счет внешней структуризации, наглядности и предсказуемости. Такой подход позволяет сместить фокус с преодоления барьеров среды на непосредственное выполнение профессиональных задач, раскрывая потенциал и способствуя устойчивой продуктивности сотрудника.

Важным элементом является минимизация причин, способных вызывать сенсорную перегрузку, дезориентацию или тревогу. Следует избегать слишком ярких контрастов, пестрых узоров и сложных визуальных элементов, способных перегружать восприятие. Цветовое оформление предпочтительно в спокойных и пастельных тонах, которые уменьшают вероятность эмоционального и сенсорного возбуждения.

Пространство рекомендуется организовывать с учётом принципа зонирования: выделение рабочих и отдыхающих зон помогает структурировать деятельность и способствует поддержанию концентрации [11]. Помимо основного рабочего места, необходимо предусмотреть тихие места для сенсорной разгрузки, где человек может восстановиться или снизить уровни стресса в случае сенсорных или эмоциональных перегрузок. Использование звукоизоляции и контроль за уровнем внешнего шума играют критически значимую роль, поскольку многие люди с РАС обладают повышенной чувствительностью к резким, постоянным или фоновым звукам.

Визуальные опорные элементы, такие как схемы, пошаговые инструкции, чек-листы и подсказки, размещённые в зоне видимости, формируют поддерживающую среду и облегчают ориентацию в задаче [11]. Всё это снижает нагрузку на рабочую память, компенсирует возможные трудности с вербальными инструкциями и способствует самостоятельному и уверенному выполнению обязанностей.

Особое значение имеет создание эмоционально благоприятной атмосферы в трудовом коллективе. Для лиц с РАС характерна высокая чувствительность к социальной среде, поэтому толерантность, уважение и понимание со стороны коллег и руководства являются ключевыми факторами успешной адаптации. Организация регулярных встреч и тренингов для всего персонала с целью повышения

осведомлённости о ментальных нарушениях и способах поддержки способствует формированию культуры эмпатии.

Наставничество и сопровождение играют важную роль в построении доверительных отношений внутри коллектива. Наставники должны владеть навыками деликатного, ясного и последовательного общения, уметь адаптировать объяснения под уровень восприятия сотрудника и оказывать помощь без излишней опеки. При этом важно сохранять баланс и поддерживать стремление к самостоятельности, стимулировать развитие профессиональных навыков и уверенности в собственных силах.

Поэтапная система обеспечения психологического комфорта на рабочем месте:

Этап 1: закладка фундамента и установление правил.

Начальный этап посвящен созданию безопасной и предсказуемой коммуникативной основы.

1. Совместная разработка «правил игры»: вместе с сотрудником обсуждаются и фиксируются принципы взаимодействия: как, когда и в какой форме будет предоставляться обратная связь; как будут отмечаться успехи; каков будет алгоритм обсуждения трудностей. Это снимает тревогу перед неизвестностью.

2. Формирование языка поддержки: определяются конкретные и персонализированные формулировки, которые являются для сотрудника мотивирующими. Для кого-то важна публичная похвала, для другого – приватное письменное одобрение. Ключ – искренность и конкретика.

3. Деконструкция понятия «ошибка»: заранее смещается культурный акцент с «неудачи» на «опыт обучения». Ошибка позиционируется как неизбежный и ценный источник данных для улучшения процесса, а не как личная неудача.

Этап 2: Ежедневная практика позитивного подкрепления и признания.

Это рутинная, но критически важная фаза интеграции комфорта в повседневность.

1. Моментальная и конкретная позитивная обратная связь: руководитель или наставник оперативно отмечает даже небольшие успехи и корректно выполненные действия. Фразы строятся по принципу: «Я вижу, ты отлично структурировал этот отчет, особенно раздел с выводами. Это значительно упрощает принятие решений». Это укрепляет связь между действием и результатом.

2. Система фиксации и визуализации микро-достижений: ведение (в удобном формате – цифровом или физическом) «журнала успехов», куда заносятся решенные задачи, освоенные навыки, положительные отзывы.

3. Регулярное (например, еженедельное) подведение позитивных итогов: краткая встреча или письменный обзор, где аккумулируются все достижения недели. Это ритуал, который формирует устойчивое чувство завершенности и признания проделанной работы.

Этап 3: Конструктивный анализ сложных ситуаций и ошибок.

Отдельный, четко структурированный процесс работы с трудностями, направленный на минимизацию стресса.

1. Отделение личности от проблемы: начинать обсуждение необходимо с обозначения ценности сотрудника: «Я ценю твою вовлеченность в проект. Давай

вместе разберем ситуацию с переносом сроков, чтобы понять, как избежать этого в будущем».

2. Проведение «разбора полетов» по алгоритму: анализ ведется в безоценочном, фактологическом ключе по схеме:

- Констатация факта: Что произошло объективно?
- Анализ контекста и намерений: Какая была цель? Какие внешние факторы повлияли?
- Поиск решения: Что можно сделать прямо сейчас для исправления?
- Извлечение урока: Какой конкретный вывод или правило мы извлекаем? Что внедрим в процесс?

3. Совместная разработка плана профилактики: на основе извлеченного урока создается четкий, пошаговый план действий на будущее (чек-лист, шаблон, дополнительная проверка). Это превращает негативный опыт в инструмент повышения надежности.

Этап 4: Интеграция и долгосрочное развитие.

Заключительная фаза, направленная на закрепление результата и рост.

1. Связь достижений с развитием карьеры/навыков: позитивная обратная связь и признанные успехи напрямую увязываются с перспективами: освоением новых задач, повышением сложности проектов, обучением. Это придает смысл и долгосрочную мотивацию.

2. Передача культуры: постепенно вовлечение сотрудника в процесс поддержки коллег (в комфортной для него мере), например, просьба поделиться опытом в решенной задаче. Это усиливает его самооценку и формирует поддерживающую среду в коллективе.

3. Периодический пересмотр системы комфорта: раз в квартал проводить с сотрудником короткую ретроспективу: «Какие формы признания были для тебя наиболее ценны? В какой ситуации ты чувствовал себя неуверенно и как мы можем скорректировать наш подход к обсуждению ошибок?». Такой поэтапный подход трансформирует абстрактный «психологический комфорт» в конкретные, повторяемые и предсказуемые управленческие практики. Это создает прочный фундамент для лояльности, внутренней мотивации и устойчивого профессионального роста, одновременно сводя к минимуму деструктивный стресс и страх перед неудачей.

### **Организация процесса практической подготовки и труда**

В процессах обучения и профессионального развития для лиц с РАС требуется максимальная структуризация и постепенный переход от простых к более сложным задачам. Поэтому программы практической подготовки необходимо планировать с учётом индивидуальных способностей и особенностей каждого сотрудника, а также создавать условия для долговременного закрепления навыков посредством регулярных повторений и тренингов.

Важным элементом является создание чётких инструкций, которые должны быть максимально простыми и доступными, включать визуальные и текстовые компоненты и сопровождаться демонстрацией. Организация рабочего дня должна

соблюдать режим, включающий регулярные паузы и возможности для отдыха. Такой подход позволяет предупредить утомление и повысить уровень работоспособности.

Повышение самостоятельности достигается постепенным расширением полномочий и обязанностей, при этом продолжается сопровождение и консультирование со стороны наставников и специалистов. Периодическая оценка результатов работы и корректировка учебного плана служат для оптимизации процесса и адаптации под меняющиеся потребности и возможности. Использование вспомогательных технологий и средств для адаптации труда, таких как напоминания, электронные помощники и адаптивное оборудование, существенно улучшает качество работы и снижает зависимость от внешних факторов.

Организация рабочего места для лиц с ментальными нарушениями требует интегрированного подхода, ориентированного на обеспечение безопасности, удобства и эмоционального комфорта. Архитектурные и материальные решения, а также методики психологической поддержки и сопровождения образуют прочный фундамент для успешной профессиональной интеграции этой категории сотрудников. Особое внимание к индивидуальным особенностям позволяет не только раскрыть потенциал работников, но и создать благоприятную рабочую среду для всего коллектива. Реализация описанного подхода способствует повышению качества практической подготовки, развитию инклюзивной культуры и укреплению социальной ответственности учреждений и предприятий.

#### **1.4. Организация профессиональных проб и стажировок. Взаимодействие с потенциальными работодателями**

Успешный переход от получения образования к полноценной трудовой деятельности является ключевым показателем эффективности всей проделанной ранее работы. Этот процесс требует глубокого понимания особенностей восприятия, обучения и коммуникации людей с РАС, а также выстроенного, системного взаимодействия с бизнес-сообществом.

Профессиональные пробы представляют собой начальную ступень вхождения в профессию. Их основная цель – не столько достижение высокой производительности, сколько формирование у человека с РАС реалистичного представления о конкретной профессиональной деятельности, апробация собственных сил и способностей в контролируемых и поддерживающих условиях [18]. Для этой категории соискателей подобный опыт обладает особой ценностью, поскольку позволяет снизить тревожность, связанную с неопределенностью новой социальной среды и требований.

Для лиц с РАС профессиональная проба представляет собой целенаправленно сконструированную ситуацию, в которой происходит не только апробация профессиональных действий, но и акт самопознания и адаптации к миру труда. Специфика этих проб обусловлена необходимостью компенсации тех испытаний, которые возникают у человека с РАС в новой, неструктурированной среде, и одновременного раскрытия его уникальных сильных сторон.

Профессиональные пробы для данной категории участников можно классифицировать по степени погружения, длительности и целям, однако границы между этими видами весьма условны и гибки, выстраиваясь в индивидуальную траекторию для каждого человека.

Начальной ступенью выступают ознакомительные профессиональные пробы. Их главная задача – снять первичный страх перед неизвестным рабочим местом и создать общее, но максимально конкретное представление о профессии. В классическом понимании это экскурсия на предприятие. Но для человека с РАС стандартная экскурсия, предполагающая хаотичное перемещение по цеху, поток устной информации от гида и непривычные шумы и запахи, может оказаться непосильной сенсорной и информационной перегрузкой, приведя к негативному опыту. Поэтому ознакомительная проба для лиц с РАС требует тщательной адаптации.

Заблаговременно лицо с РАС должно знакомится с фотографиями помещения, сотрудников, которые будут встречаться, и основным оборудованием. Длительность пробы сокращается, а информация подается дозированно, с акцентом на визуальные материалы – схемы, паспорта оборудования, образцы продукции. Ключевым элементом такой пробы становится не пассивное слушание, а возможность совершить одно-два простых, но реальных действия под руководством наставника: например, отсканировать документ, передать деталь следующему на конвейере, рассортировать материалы по цвету. Этот моментальный успех закрепляет положительную эмоциональную связь с профессией.

Следующим этапом являются практико-ориентированные пробы, которые представляют собой уже моделирование элементов реальной трудовой деятельности. Здесь фокус смещается с общего ознакомления на отработку конкретных, часто рутинных, операций. Продолжительность таких проб увеличивается, они могут проводиться циклически в течение нескольких дней или недель. Специфика для лиц с РАС заключается в декомпозиции каждой операции до уровня элементарных, визуально очевидных шагов. Создаются так называемые «социальные рабочие истории» или пошаговые алгоритмы выполнения задачи, сопровождаемые фотографиями или пиктограммами. Например, задача «упаковать готовое изделие» разбивается на шаги: взять коробку, развернуть, положить изделие, закрыть крышку, наклеить стикер, отнести на полку [26]. Каждый шаг может быть представлен в виде карточки, которую потенциальный работник переворачивает или отмечает галочкой по мере выполнения. Это снижает когнитивную нагрузку, связанную с удержанием последовательности действий в памяти, и позволяет работать более автономно. В рамках таких проб особое внимание уделяется отработке не только производственных, но и сопутствующих навыков: соблюдению перерывов, взаимодействию с коллегой для передачи выполненной работы, уборке своего рабочего места. Среда для таких проб может быть как реальной на предприятии, так и максимально приближенной к реальной в условиях учебного центра или мастерской.

Высшей формой профессиональной пробы является углубленная специализированная проба. Она уже практически стирает грань между пробой и полноценной краткосрочной стажировкой. Участнику предлагается не просто выполнить набор разрозненных операций, а осуществить небольшой, но целостный проект, требующий интеграции нескольких навыков и, возможно, элементов проблемного мышления. Например, это может быть задача по оцифровке архива документов, которая включает их сортировку, сканирование, присвоение файлам имен по определенному шаблону и размещение в папках на сервере. Для человека с РАС, обладающего склонностью к систематизации и вниманием к деталям, такая задача может стать областью применения его сильных сторон. Специфика организации на этом этапе заключается в уменьшении прямой поддержки тьютора и куратора. Участник учится самостоятельно пользоваться созданными для него алгоритмами, обращаться за помощью в случае сбоя, планировать свое время для выполнения частей проекта. Оценка эффективности смещается с точности выполнения отдельных действий на оценку возможности справиться с задачей в целом, проявить инициативу в устранении мелких неполадок.

Сквозной спецификой организации профессиональных проб для лиц с РАС является не содержание самих задач, а методология их подачи и сопровождения. Это методология, основанная на трех китах: структуризации, визуализации и предсказуемости. Каждая проба, независимо от ее вида, готовится как сценарий, где прописаны роли, последовательность событий, «точки возврата» к спокойствию и критерии успеха. Рабочее пространство организуется с учетом сенсорных особенностей – по возможности минимизируются отвлекающие факторы, предусматривается наличие зоны для временного уединения в случае перегрузки.

Коммуникация выстраивается на ясном, конкретном языке, инструкции лишаются метафор и подтекста.

Переход от профессиональных проб к стажировке представляет собой качественный скачок, знаменующий вступление в фазу реальной профессиональной интеграции. Организация такой стажировки начинается с фундаментального вопроса – определения ее оптимальной продолжительности. Этот параметр не может быть произвольным или универсальным. Он является производной от двух ключевых факторов: сложности осваиваемых задач и индивидуальных психофизиологических особенностей стажера.

Продолжительность должна быть, с одной стороны, достаточной для поэтапного и прочного усвоения всего комплекса необходимых навыков, без спешки и аврала. С другой стороны, она не должна быть чрезмерной, превращаясь в источник хронического стресса и истощения. Для человека с РАС, для которого постоянное нахождение в социальной среде и необходимость обработки большого массива сенсорной информации требует значительных энергозатрат, риск эмоционального выгорания особенно высок. Поэтому часто эффективной стратегией становится не единый длительный период, а модульная система, например, несколько недель стажировки с постепенным увеличением продолжительности рабочего дня или с обязательными «разгрузочными» днями для анализа пройденного материала и восстановления ресурсов.

Краеугольным камнем всей структуры становится разработка индивидуального плана стажировки. Этот документ является не формальностью, а навигационной картой для всех участников процесса: стажера, куратора от предприятия и специалиста по сопровождению. Его ценность заключается в конкретике. Вместо расплывчатых формулировок «освоить работу с документами» план должен содержать совершенно четкие, измеримые и достижимые задачи на каждый временной отрезок. Например, «в течение первой недели стажер научится самостоятельно, пользуясь визуальным алгоритмом, обрабатывать 15 входящих документов в час: регистрировать в журнале, сканировать и раскладывать по соответствующим папкам физические копии, с точностью 95%». Такой подход создает для человека с РАС предельную ясность и предсказуемость, снижая тревожность. Он также позволяет объективно оценивать прогресс, фиксируя не только успехи, но и зоны, требующие дополнительной отработки. Разработка этого плана – всегда результат синергии. Специалист по сопровождению вносит в него понимание особенностей стажера, его темпа обучения и потенциальных «узких мест». Представитель работодателя обеспечивает соответствие задач реальным производственным процессам и стандартам качества. Только их совместная работа рождает по-настоящему рабочий и сбалансированный документ.

Обеспечение поддержки на рабочем месте на этапе стажировки приобретает систематический и динамичный характер. Здесь происходит тонкая, но очень важная эволюция роли сопровождающего. На начальном этапе может сохраняться прямое, хотя и не всегда постоянное, присутствие тьютора. Однако его задача теперь смещается от обучения базовым алгоритмам к помощи в интеграции этих алгоритмов в реальный рабочий поток, который может иметь свои непредсказуемые колебания.

По мере того как стажер обретает уверенность в выполнении основных обязанностей, начинается фаза планомерного сокращения непосредственного присутствия тьютора. Это не означает прекращения поддержки, а знаменует переход к модели кураторства.

Кураторство – это более зрелая форма сопровождения, основанная на принципах доверия и самостоятельности. Поддержка оказывается не постоянно, а по запросу самого стажера или в заранее оговоренные, структурированные моменты взаимодействия. Наиболее эффективными являются, например, краткие утренние планерки, на которых стажер и куратор совместно определяют ключевые задачи на день, расставляют приоритеты, и вечерние пятиминутки для подведения итогов, анализа возникших трудностей и планирования действий на следующий день. Куратор, которым часто становится опытный сотрудник предприятия, постепенно становится главным источником обратной связи и проводником в корпоративную культуру, помогая стажеру понять не только формальные, но и неформальные правила жизни коллектива [23, с.159].

Успех всей этой работы напрямую зависит от качества взаимодействия с потенциальными работодателями. Это взаимодействие должно быть выстроено как долгосрочное и взаимовыгодное партнерство. Начинается оно с переговоров, в ходе которых важно не просто просить о предоставлении места, а демонстрировать бизнесу конкретные выгоды от сотрудничества. К ним можно отнести такие аспекты, как лояльность и низкая текучесть кадров среди сотрудников с РАС, часто отмечаемая высокая концентрация внимания и скрупулезность в выполнении рутинных операций, а также позитивный вклад в формирование корпоративной социальной ответственности компании.

Заключение официальных договоров закрепляет права и обязанности всех сторон – образовательного учреждения, работодателя и стажера, что создает правовую определенность. Проведение информационных встреч и семинаров для руководителей и коллективов предприятий позволяет развеять мифы и стереотипы об аутизме, рассказать о специфических особенностях восприятия информации и коммуникации. Организация экскурсий на предприятия служит не только для ознакомления стажеров, но и для демонстрации работодателям возможностей будущих сотрудников в деле, что часто является более убедительным аргументом, чем любые слова.

Безусловно, углубление в технологию подбора рабочих мест выводит нас на понимание того, что успешное трудоустройство человека с РАС – это не просто поиск вакансии, которая соответствует его формальной квалификации. Данная технология основывается на тщательном анализе индивидуальной конституции возможностей и потребностей, где сильные стороны и области, требующие поддержки, рассматриваются как равнозначные факторы при построении профессиональной траектории. Такой анализ носит комплексный характер, выходя далеко за рамки стандартного интервью. Он начинается с глубокой оценки сенсорных особенностей, которые являются фундаментом повседневного самочувствия человека. Необходимо оценить уровень развития коммуникативных и социальных навыков, но не с позиции их «нормативности», а с точки зрения их функциональности в конкретном рабочем контексте. Способен ли человек поддерживать продолжительный зрительный

контакт, или это требует от него чрезмерных усилий? Насколько свободно он оперирует сложными речевыми конструкциями, или для него предпочтительнее ясный, лаконичный обмен информацией? Важнейшим аспектом является оценка способности переносить физические нагрузки, причем не только явные, как поднятие тяжестей, но и скрытые, статические: необходимость долго сохранять одну и ту же позу или, наоборот, постоянно перемещаться. Не менее значима оценка когнитивных особенностей: стиля обработки информации (одновременный или последовательный), скорости переключения между задачами, объема рабочей памяти, способности к обобщению и абстракции.

Социальные требования к рабочему месту требуют не менее тонкого анализа. Ключевым вопросом является необходимость и интенсивность командной работы. Подразумевает ли должность постоянное взаимодействие в группе, где важны невербальные сигналы и быстрая импровизация, или же работа в основном автономна, с четко определенными точками для координации? Интенсивность вербальной коммуникации — еще один критический параметр: предполагает ли роль непрерывные телефонные переговоры, живое общение с клиентами или коллегами, или же коммуникация происходит преимущественно в письменной форме (через электронную почту, мессенджеры), что для многих людей с РАС является менее затратным способом. Особого внимания заслуживает частота непредсказуемых социальных взаимодействий. Работа, требующая постоянного реагирования на спонтанные запросы разных людей, может быть истощающей, в то время как позиция с предсказуемым, регулярным кругом общения значительно снижает тревожность [31, с.861].

Технология подбора всегда превращается в процесс своеобразного «профессионального картирования», где на карту наносятся не просто названия должностей, а целые комплексы условий труда. Целью становится нахождение точки максимального пересечения между требованиями вакансии и индивидуальным профилем человека, где потенциальные трудности могут быть нивелированы за счет разумной адаптации рабочего пространства и трудовых заданий, а сильные стороны — стать реальным конкурентным преимуществом для работодателя. Это кропотливая работа, требующая от специалиста глубокого понимания как особенностей РАС, так и реальных производственных процессов.

Методы сопровождения во время профессиональных проб и стажировок образуют целостную систему поддержки. Тьюторская поддержка предполагает индивидуальное сопровождение, помощь в освоении рабочих действий, в организации деятельности и налаживании коммуникации с коллегами [9]. По мере адаптации тьютор постепенно уменьшает степень своего вмешательства, передавая функции кураторству. Куратор, часто являющийся сотрудником предприятия, осуществляет общее руководство и поддержку, решает текущие рабочие вопросы. Наставничество представляет собой более глубокую форму включения, когда опытный сотрудник не только обучает профессиональным навыкам, но и помогает интегрироваться в коллектив, становится связующим звеном между стажером и корпоративной культурой.

Оценка эффективности профессиональных проб и стажировок должна быть комплексной и многомерной. Она включает не только объективные показатели, такие как процент выполнения нормы или количество ошибок, но и субъективные аспекты. Важно отслеживать динамику эмоционального состояния человека с РАС, его уровень мотивации и удовлетворенности трудом, изменения в навыках самоорганизации и коммуникации. Оценивается также и готовность работодателя к дальнейшему трудоустройству, удовлетворенность качеством работы стажера. Обратная связь от всех участников процесса позволяет корректировать программы сопровождения, вносить изменения в адаптацию рабочего места и совершенствовать всю систему взаимодействия с предприятиями [10].

Таким образом, организация профессиональных проб и стажировок для лиц с РАС – это сложный, многокомпонентный процесс, требующий слаженных усилий специалистов образования, служб занятости и бизнеса. Его успех зиждется на глубоком уважении к индивидуальности человека, готовности к гибким решениям и построению прочных, доверительных отношений с работодателями, основанных на взаимной выгоде и понимании. Конечная цель – не просто трудоустройство, а создание условий для раскрытия профессионального потенциала, обретения финансовой независимости и полноценной социальной интеграции людей с расстройствами аутистического спектра.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЛИЦ С РАС

### 2.1. Формы и методы подготовки к трудовой деятельности лиц с РАС

Эффективность всей системы подготовки базируется на нескольких фундаментальных принципах. Принцип индивидуализации требует, чтобы программа строилась строго на основе сильных сторон, интересов, темпа обучения и сенсорных особенностей конкретного человека. Не человек должен подстраиваться под программу, а программа должна адаптироваться под его уникальные потребности.

Принцип практикоориентированности означает, что теоретические знания сводятся к необходимому минимуму, а основной упор делается на отработку навыков в условиях, максимально приближенных к реальным [28]. Девизом здесь является «делать, чтобы научиться».

Принцип последовательности предполагает движение от простого к сложному. Любая сложная задача дробится на мелкие, понятные и последовательно осваиваемые шаги. Наконец, принцип непрерывности подчеркивает, что подготовка не заканчивается в учебной мастерской. Она плавно перетекает на этап производственной практики, стажировки и продолжается в первые месяцы трудоустройства при поддержке наставника.

Для практического обучения наиболее эффективными являются визуальные и структурированные методы.

#### 1. Углубление в ключевые методы подготовки: от теории к практике.

Методы подготовки должны быть нацелены на преодоление основных дефицитов, характерных для РАС: трудностей с пониманием абстрактных инструкций, необходимости в предсказуемости и сложностей с переносом навыков из одной ситуации в другую.

– Пооперационное освоение трудовых действий.

Это не дробление задачи на шаги, а создание детализированного, индивидуального «маршрута успеха». Для каждого человека глубина дробления может быть разной. Например, задача «упаковать товар» для одного разбивается на 3 шага: взять коробку, положить товар, закрыть крышку. Для другого – на 7 шагов: подойти к стеллажу, взять коробку определенного размера, вернуться к столу, открыть клапан коробки, взять товар со сканера, аккуратно положить внутрь, закрыть все клапаны. Эффективность метода повышается, когда каждый шаг подкрепляется визуальной подсказкой (фото, пиктограмма) и имеет четкий критерий выполнения.

– Алгоритмизация и визуальное моделирование как основа предсказуемости.

Эти два метода работают в неразрывной связке. Алгоритмизация превращает производственный процесс в четкий, логичный и, что самое важное, повторяемый сценарий. Визуальное моделирование (визуальные поддержки) делает этот сценарий понятным и независимым от устной речи инструктора. Визуальные расписания помогают структурировать рабочий день, снижая тревожность от незнания «что будет дальше». Чек-листы проверки качества позволяют сотруднику с РАС самостоятельно контролировать результат своей работы, сверяясь с эталоном, а карты

последовательности операций (фотокарты, пиктограммы) являются пошаговой инструкцией непосредственно на рабочем месте.

Эти инструменты компенсируют трудности с рабочей памятью и пониманием сложных вербальных указаний [22].

– Тренажеры и симуляторы: мост между учебой и реальностью.

Использование тренажеров особенно ценно на начальных этапах обучения. Они создают «безопасную среду», где можно делать ошибки без страха испортить материал или нарушить реальный производственный процесс. Для лиц с РАС это критически важно, так как снижает уровень стресса и позволяет сосредоточиться на отработке навыка. Симуляторы виртуальной реальности, например, могут использоваться для отработки навыков взаимодействия с виртуальными коллегами или клиентами, подготавливая к социальным аспектам работы в щадящем режиме.

Формы организации логично выстраиваются в непрерывную цепь, постепенно приближая обучающегося к условиям обычного трудоустройства.

– Учебные мастерские и трудотерапия: фундамент навыков.

Учебная мастерская – это специально организованная среда с минимальными сенсорными раздражителями, где царит максимальная структура и предсказуемость. Здесь формируются не только профессиональные, но и базовые учебные навыки: умение следовать расписанию, организовывать свое рабочее место, принимать обратную связь. Трудотерапия на этом этапе помогает выявить сенсорные предпочтения и ограничения человека, определить, какая деятельность ему комфортна и приносит удовлетворение.

– Производственные практики и стажировки: апробация в реальных условиях.

Это ключевой, переходный этап. Здесь отработанные в идеальных условиях мастерской навыки проверяются на прочность. Важнейшим элементом на этом этапе является сопровождение. Наставник находится рядом с практикантом, но его роль постепенно меняется: от прямых подсказок к косвенным напоминаниям, а затем – к роли «страховки» на расстоянии. Задача наставника – помочь перенести навык, смягчить стресс от новизны и выступить посредником в коммуникации с новым коллективом.

– Поддерживаемое трудоустройство: финальная форма подготовки.

Эта форма является логическим завершением процесса. Подготовка не заканчивается в момент подписания трудового договора. Специалист по сопровождаемому трудоустройству продолжает поддерживать сотрудника с РАС и его работодателя: помогает адаптировать рабочие задания, выстраивать коммуникацию, решать неизбежно возникающие проблемы. Постепенно поддержка сводится к минимуму, и человек начинает функционировать самостоятельно.

### **Специфика подготовки к различным профессиям**

Подготовка к профессиональной деятельности лиц РАС требует глубокого понимания не только их индивидуальных особенностей, но и специфики различных профессиональных областей. Успешное трудоустройство напрямую зависит от того, насколько точно выбранная профессия соответствует сильным сторонам человека с РАС, и насколько грамотно построен процесс подготовки с учетом требований конкретного рабочего места.

– Подготовка к профессиям, связанным с ручным трудом.

Профессии столяра, швеи, переплетчика, ювелира или пекаря часто хорошо подходят лицам с РАС благодаря своей структурированности, конкретности результата и возможности работать в индивидуальном темпе. Ключевой особенностью подготовки здесь становится создание максимально предсказуемой и организованной рабочей среды. Каждое действие детализируется и представляется в виде четких визуальных инструкций – серии фотографий или схем, показывающих последовательность операций. Особое внимание уделяется организации рабочего места, где каждый инструмент имеет строго отведенное место, что снижает тревожность и помогает сосредоточиться на процессе. Важной задачей является формирование понимания качества выполненной работы через использование эталонов и образцов, что позволяет человеку самостоятельно оценивать результат своего труда.

– Подготовка к работе на конвейерном производстве.

Работа на конвейере требует особой подготовки, направленной на формирование устойчивости к монотонной деятельности и способности поддерживать заданный темп. Сложность заключается в том, что необходимо одновременно обрабатывать скорость выполнения операций и их точность. Подготовка начинается с отработки каждой операции отдельно для доведения ее до автоматизма, и только затем добавляется временной фактор. Используются таймеры и визуальные подсказки, помогающие синхронизировать свои действия с общим ритмом работы. Особое внимание уделяется тренировке переключения между операциями и формированию устойчивого внимания в условиях монотонии. Социальный аспект подготовки включает в себя обучение простейшим формам взаимодействия с коллегами по конвейеру – например, как сообщить о необходимости отлучиться или о возникшей проблеме.

– Подготовка к профессиям в сфере работы с документами.

Профессии архивариуса, библиотекаря, делопроизводителя или специалиста по оцифровке данных требуют развитых навыков систематизации, классификации и повышенного внимания к деталям – что часто является сильной стороной людей с РАС. Основным методом подготовки становится алгоритмизация всех процессов. Создаются подробные алгоритмы проверки документов, их сортировки, внесения в базы данных. Широко используются чек-листы, позволяющие последовательно проверить все параметры документа. Подготовка включает обучение работе с большими объемами информации без потери концентрации, для чего применяются методы структурирования времени и задания – например, четкое определение объема работы на конкретный временной промежуток. Важным аспектом является обучение работе с исключениями из правил – ситуациями, когда документ не соответствует стандартным критериям и требует особого подхода [4].

– Подготовка к профессиональной деятельности в IT-сфере.

Сфера информационных технологий: от тестирования программного обеспечения до программирования и веб-дизайна – привлекательна для многих людей с РАС благодаря возможности работать с логическими структурами и часто – гибкому графику. Сильными сторонами здесь выступают способность к глубокой

концентрации, внимание к деталям и логическое мышление. Однако подготовка должна уделять особое внимание развитию навыков командной работы. Это включает в себя обучение использованию систем управления проектами, где задачи формализованы и имеют четкие критерии выполнения. Отрабатываются навыки письменной коммуникации – умение четко формулировать вопросы и сообщать о проблемах в письменной форме. Важным направлением подготовки становится обучение участию в совещаниях, правилам внесения предложений и даже таким практическим аспектам, как использование функций поднятия руки в онлайн-встречах. Особое внимание уделяется формированию гибкости мышления – способности пересматривать решения при появлении новой информации, что может представлять трудность для людей с РАС.

– Подготовка к профессиям в сфере обслуживания.

Даже в сфере обслуживания, требующей интенсивного социального взаимодействия, могут успешно трудиться люди с РАС, имеющие хорошие вербальные навыки, но подготовка здесь имеет свою специфику. Основное внимание уделяется созданию социальных скриптов – заранее отработанных сценариев для типичных ситуаций общения. Например, для баристы это могут быть скрипты приветствия, уточнения заказа, предложения дополнительных товаров и расчета с клиентом. Используется метод видеомоделинга – запись и анализ успешных взаимодействий. Особое значение имеет обучение распознаванию и регуляции сенсорной нагрузки, неизбежной в шумных и людных местах, через использование стратегий саморегуляции и организацию кратковременных перерывов в спокойной обстановке.

В каждом из этих случаев успех профессиональной подготовки определяется способностью наставников и специалистов адаптировать не только методы обучения, но и саму профессиональную среду к особенностям восприятия и обработки информации лиц с РАС, максимально используя их сильные стороны и обеспечивая поддержку.

Развитие коммуникативных навыков в профессиональном контексте является не менее важной задачей, чем обучение самим трудовым операциям. Для этого применяются такие методы, как использование скриптов – заранее подготовленных и отрепетированных сценариев для типичных ситуаций общения. Эффективны ролевые игры, в которых проигрываются сложные ситуации, такие как обращение за помощью или реакция на критику. Также широко используются социальные истории – короткие описания, которые объясняют, чего ожидать в той или иной рабочей ситуации и как себя вести.

Для поддержки в процессе трудовой адаптации создается система социального сопровождения. Наставник или тьютор находится непосредственно на рабочем месте вместе с сотрудником с РАС, помогая ему освоиться и выполняя роль посредника между ним и коллективом. Тьюторская поддержка сфокусирована на развитии самостоятельности и выстраивании индивидуального профессионального маршрута. Куратор со стороны центра занятости или социальной службы осуществляет общее руководство процессом трудоустройства и адаптации.

Методы развития коммуникативных навыков должны быть максимально конкретными и привязанными к рабочим ситуациям:

– Социальные истории, адаптированные для рабочего места, позволяют объяснить абстрактные социальные нормы (например, «почему важно говорить доброе утро» или «что делать, если руководитель выглядит сердитым»).

– Скрипты (сценарии) общения предоставляют готовые шаблоны фраз для типичных ситуаций: как обратиться за помощью, как сообщить о завершении задачи, как попросить разъяснений. Сначала они заучиваются, затем отрабатываются в ролевых играх, и только потом применяются в реальности.

– Карты коммуникации могут подсказать, к кому именно и по какому вопросу следует обращаться в той или иной ситуации, что помогает ориентироваться в организационной структуре предприятия.

Для человека с РАС рабочее пространство – это не просто место выполнения задач, а сложная сенсорная среда, которая может либо способствовать продуктивности, либо вызывать постоянное напряжение и дезориентацию. Поэтому организация этого пространства требует тонкой настройки, выходящей далеко за границы простого зонирования.

Важнейшим аспектом является предсказуемость и структурированность. Это достигается не только четким разделением на рабочую зону, зону отдыха и зону для хранения, но и визуальным обозначением границ. Это могут быть разные покрытия пола, невысокие перегородки, цветовая маркировка или напольная разметка. Такая организация помогает мозгу человека с РАС быстрее обрабатывать информацию о среде, понимать, где какие действия уместны, и, как следствие, значительно снижает фоновую тревожность, связанную с неопределенностью.

Сенсорная безопасность – второй столп грамотной организации. Многие люди с РАС испытывают гипер- или гипочувствительность к различным стимулам.

Акустический комфорт обеспечивается за счет использования звукопоглощающих панелей, ковровых покрытий, переговорных кабинок. Критически важным является предоставление возможности использовать шумоподавляющие наушники, которые позволяют сотруднику самостоятельно регулировать уровень звукового давления. Визуальное спокойствие предполагает отказ от ярких, отвлекающих украшений, мигающих ламп, хаотично развешанных плакатов. Стены окрашиваются в спокойные, нейтральные тона. Освещение должно быть равномерным, без мерцания и резких бликов, с возможностью индивидуальной регулировки яркости на конкретном рабочем месте. Тактильные аспекты также учитываются: предлагается выбор офисной мебели с разной текстурой обивки, возможность использовать любимые тактильные игрушки-антистресс для коротких перерывов.

Далее рассмотрим особенности подготовки трудовых функций и их адаптацию. Адаптация заданий – это перевод языка общих требований на язык конкретных, исполнимых действий. Для человека с РАС инструкция «подготовить качественный отчет к пятнице» может быть источником колоссального стресса из-за своей неопределенности. Адаптированная версия такой инструкции должна быть:

- Конкретной и объективной: вместо «сделать качественно» – «отчет должен содержать 3 раздела: А, Б, В; данные в таблице должны быть выверены по исходному файлу X; готовая презентация сохраняется в папку Y».

- Измеримой: критерии успеха должны быть количественными или четко наблюдаемыми. Не «быстро ответить на запрос», а «ответить на email в течение 2 рабочих часов».

- Пошаговой (алгоритмизированной): сложная задача разбивается на последовательность простых шагов, представленных в виде чек-листа или блок-схемы. Это снижает когнитивную нагрузку и дает чувство контроля по мере вычеркивания выполненных пунктов.

- Визуальной: там, где это возможно, текст заменяется или дублируется схемами, пиктограммами, скриншотами или короткими видеоинструкциями.

Таким образом, в основе эффективной подготовки лиц с РАС к трудовой деятельности лежит последовательное применение специальных методов (пооперационное обучение, визуальная поддержка), которые реализуются через поэтапно усложняющиеся формы организации (от учебной мастерской к поддерживаемому трудоустройству). Гибкое сочетание этих форм и методов, подкрепленное технологиями социального сопровождения и адаптацией среды, позволяет преодолеть барьеры, связанные с РАС, и раскрыть профессиональный потенциал человека, обеспечив его плавный и успешный переход от учебной деятельности к полноценной постоянной занятости.

## **2.2. Анализ вакансии и рабочего места лиц с РАС**

Анализ вакансии и рабочего места представляет собой неотъемлемую часть процесса трудоустройства, особенно когда речь идет о найме людей с РАС. Комплексный подход к этому процессу способствует созданию устойчивых условий для успешной трудовой деятельности и социальной интеграции. Необходимо принять во внимание, что лица с РАС могут испытывать разнообразные трудности, которые проявляются как в восприятии информации, так и в взаимодействиях с окружающей средой. Осознание этих аспектов позволяет формировать рабочие условия, способствующие повышению их продуктивности и удовлетворенности работой.

Основной задачей анализа вакансии и рабочего места является понимание требований предлагаемой работы, условий труда и специфики выполняемых задач. Важно не только выявить соответствие между квалификацией кандидата и ожиданиями работодателя, но и адаптировать рабочие процессы так, чтобы они максимально учитывали уникальные потребности сотрудников с РАС. Анализ также позволяет предсказать потенциальные барьеры, которые могут стать причиной недопонимания или трудностей при выполнении служебных обязанностей.

- Соответствие нормативным требованиям

Одним из базовых критериев является соответствие рабочих условий законодательным актам, стандартам охраны труда и специфическим нормативам, регулирующим рабочие места для лиц с ограниченными возможностями. Это включает организацию доступа и эргономику рабочих мест, обеспечение

безопасности труда и санитарно-гигиенические требования, соответствие требованиям по освещению, вентиляции, температурному режиму, а также наличие адаптированных технических средств и специализированного оборудования. Соответствие нормативам гарантирует базовый уровень защиты и комфорта работников, снижая риск профессиональных заболеваний и травматизма.

– Уровень комфорта и удобства

Данный критерий, фокусирующийся на субъективном восприятии сотрудниками условий труда, служит важнейшим индикатором личного благополучия и глубинной удовлетворенности рабочей средой. Оценка охватывает комплекс факторов, напрямую влияющих на самочувствие. Ключевым элементом является эргономическая удобность оборудования и мебели, которая рассматривается не просто с точки зрения соответствия стандартам, а через призму индивидуального комфорта в течение всего рабочего дня: насколько кресло позволяет сохранять естественную осанку без напряжения, обеспечивает ли конфигурация стола удобный доступ ко всем необходимым инструментам, способствует ли расположение мониторов и клавиатур поддержанию нейтральной позиции запястий и шеи. Этот аспект напрямую связан с профилактикой физического дискомфорта и хронической усталости.

Не менее значимо наличие необходимых вспомогательных средств и средств адаптации, которые превращают рабочее место из стандартного в персонализированное. Речь идет не только о специализированных технических устройствах, но и о простых, но критически важных предметах: регулируемых подставках для ног, антибликовых фильтрах, органайзерах, позволяющих поддерживать порядок, или специальных держателях для документов. Их доступность и соответствие индивидуальным потребностям демонстрируют сотруднику заботу о его уникальных требованиях.

Сенсорная среда рабочего пространства формирует постоянный фон для деятельности и включает несколько измерений. Уровень шума оценивается с точки зрения его предсказуемости и управляемости: является ли звуковой фон отвлекающим или нейтральным, есть ли возможность уединения в тишине при необходимости. Качество освещения анализируется не только по его достаточности, но и по комфорту: отсутствию мерцания, резких бликов на поверхностях, гармоничному сочетанию общего и локального света, соответствующему задачам. Эстетическая составляющая – цветовая гамма, чистота, порядок, наличие растений или искусства – влияет на психоэмоциональное состояние, снижая уровень визуального хаоса и создавая атмосферу, которая либо истощает, либо, напротив, восстанавливает внимание.

Особую роль играет возможность персонализации пространства. Даже минимальные элементы, отражающие личность сотрудника, – семейная фотография, любимая чашка, небольшое растение – трансформируют безличное рабочее место в «свою» территорию. Эта микросреда способствует укреплению чувства безопасности, контроля и психологической привязанности, что является мощным фактором снижения стресса и повышения лояльности.

– Безопасность и отсутствие вредных факторов.

Этот критерий служит для комплексной оценки степени защищенности работника от всего спектра потенциальных рисков и вредных воздействий, способных нанести ущерб его физическому здоровью или психологическому состоянию. Он рассматривает безопасность не как отсутствие происшествий, а как проактивно выстроенную, многомерную систему предупреждения вреда.

Оценка охватывает три ключевых блока угроз. Физические и механические опасности включают не только очевидные факторы, такие как острые незакрытые кромки, неустойчивые конструкции или скользкие полы, но и менее заметные риски: длительное статичное положение тела, вибрацию от оборудования, неоптимальную температуру поверхностей или недостаточную амплитуду движения в рабочей зоне, ведущую к мышечным зажимам. Для сотрудников с ментальными особенностями, которые могут иначе воспринимать пространство или иметь особенности моторики, эти риски требуют особо тщательной инвентаризации и устранения.

Химические и биологические факторы оцениваются с точки зрения их наличия, интенсивности и контроля. Это может быть воздействие испарений от офисной техники, чистящих средств, реагентов в лабораториях или производственных цехах, а также биологические агенты в соответствующих сферах деятельности. Важным аспектом является не только формальное соответствие предельно допустимым концентрациям, но и учет индивидуальной чувствительности, которая может быть повышена, а также обеспечение понятных и доступных протоколов работы с такими материалами.

Наиболее сложной для стандартизации, но критически важной составляющей являются психологические стрессоры и факторы, вызывающие эмоциональное напряжение. К ним относится не только явный конфликт или буллинг, но и хронические факторы: непредсказуемость рабочих требований, отсутствие четких инструкций, сенсорная перегрузка от постоянного шума или визуального хаоса, нарушение личных границ, коммуникационная неопределенность и чувство несправедливости. Эти факторы создают токсичный фон, ведущий к психосоматическим заболеваниям и профессиональному выгоранию, и их нейтрализация является основой психологической безопасности.

Таким образом, данный критерий оценивает не просто наличие средств защиты, а целостную культуру безопасности, где потенциальный вред любого рода систематически выявляется, минимизируется и где каждый сотрудник чувствует себя вправе и имеет возможность сообщить об угрозе, будучи уверенным в адекватной и немедленной реакции системы.

– Психоэмоциональное состояние сотрудников.

Создание комфортной и поддерживающей атмосферы на рабочем месте выполняет роль фундаментального психологического «буфера», который напрямую и системно влияет на психическое здоровье и устойчивый эмоциональный фон работников. Эта атмосфера формируется не только за счет физических условий, но и через качество коммуникаций, справедливость управленческих решений, культуру взаимного уважения и признания. Её позитивное влияние материализуется в ряде ключевых изменений в состоянии команды [17]. В первую очередь наблюдается устойчивое снижение уровня хронического стресса и ситуационной тревожности,

поскольку исчезают основные их источники: непредсказуемость среды, чувство несправедливости и страх осуждения за ошибку. Это, в свою очередь, ведёт к значительному повышению общей удовлетворённости трудом, где работа перестаёт восприниматься как источник постоянного напряжения и начинает ассоциироваться с реализацией способностей и профессиональным ростом.

Благоприятная атмосфера выступает мощным превентивным механизмом в разрешении конфликтов [1, с.11]. В среде, построенной на открытости и эмпатии, потенциальные трения часто гасятся на ранней стадии, а разногласия переводятся в конструктивное русло обсуждения, что ведёт к заметному уменьшению деструктивных конфликтных ситуаций. Это закономерно улучшает общий микроклимат в коллективе, формируя отношения доверия, готовности к взаимопомощи и ощущения командной принадлежности. Важнейшим результатом становится укрепление у каждого сотрудника глубокого, экзистенциального чувства безопасности и надёжной поддержки. Человек знает, что в трудную минуту его не осудят, а помогут, что его границы уважают, а его вклад ценят. Это чувство является основой для психологической устойчивости, лояльности и готовности прикладывать дополнительные усилия.

Для комплексной оценки этого тонкого, но критически важного критерия применяется триада взаимодополняющих методов. Стандартизированные психологические опросники и шкалы (например, оценивающие уровень выгорания, удовлетворённости или психологического благополучия) дают количественные, сравнимые во времени данные, выявляя общие тенденции. Глубинные индивидуальные интервью позволяют понять субъективную картину, раскрыть нюансы переживаний и обнаружить неочевидные источники дискомфорта или, напротив, ресурсы поддержки. Систематическое наблюдение за невербальным поведением сотрудников, характером их взаимодействий и реакциями в различных рабочих ситуациях предоставляет объективные поведенческие индикаторы их эмоционального состояния. Только совокупность этих методов даёт достаточно полную и достоверную картину психоэмоционального климата, позволяя не констатировать факты, а понимать их причины и адресно работать над укреплением психологического капитала коллектива.

– Уровень интеграции и инклюзии.

Рабочие условия, сознательно направленные на активную социальную адаптацию и позитивное взаимодействие, выступают в роли социального «катализатора», превращая коллектив из суммы индивидов в устойчивое сообщество, основанное на взаимном доверии и кооперации. Это особенно значимо для сотрудников, которые могут испытывать трудности с неформальным включением в социальные связи из-за особенностей коммуникации или восприятия. Эффективная среда не просто допускает участие, а последовательно устраняет барьеры на пути к нему, создавая множественные и разноформатные точки входа в социальную жизнь коллектива.

Проявлениями такой эффективности служат конкретные и наблюдаемые индикаторы. Активное и добровольное участие сотрудников в коллективных мероприятиях и процессах – будь то рабочие совещания, мозговые штурмы,

корпоративные события или неформальные инициативы – свидетельствует о чувстве принадлежности и уверенности в своей необходимости команде. Это участие становится естественным, когда процедуры ясны, роли определены, а атмосфера исключает насмешку или обесценивание любого, даже самого скромного, вклада.

Доступность и инклюзивность коммуникаций выражается в использовании понятных, универсальных каналов обмена информацией, где важные сведения дублируются в разных форматах (устно, письменно, визуально), а также в создании четких, безопасных и структурированных возможностей для высказывания мнения каждым сотрудником. Это устраняет ощущение информационного дефицита и исключенности из общего потока.

Краеугольным камнем является наличие действенной, а не декларативной поддержки со стороны наставников и коллег. Речь идет о выстроенной системе наставничества, где опытный коллега помогает ориентироваться не только в задачах, но и в неписаных социальных нормах коллектива, а также о культуре взаимопомощи, при которой предложить помощь или попросить о ней считается нормой профессионального поведения.

Фундаментальным требованием является полное отсутствие не только явной, но и скрытой, системной дискриминации. Это подразумевает равный доступ к ресурсам, возможностям для развития, карьерным продвижениям и проектам исключительно на основе компетенций, а также нулевую толерантность к микроагрессии, стигматизации или созданию «информационных коконов».

Оценка данного критерия требует сочетания количественных и качественных методов: анализа вовлеченности в корпоративные платформы, социометрических исследований, фокус-групп для изучения неформальных связей и конфиденциальных опросов о восприятии справедливости. Такой анализ позволяет понять, создает ли среда подлинно равные стартовые возможности для профессиональной реализации и способствует ли она не просто адаптации, а личностному развитию и росту социального капитала каждого работника, превращая рабочее место в пространство взаимного обогащения и устойчивого человеческого развития.

– Методы оценки эффективности.

Оценка эффективности условий труда проводится при помощи разнообразных и взаимодополняющих методов. К ним относятся анкетирование и опросы персонала для сбора прямой обратной связи о восприятии условий, наблюдение за поведением и адаптационными реакциями сотрудников на рабочем месте, а также профессиональный аудит условий труда, проверяющий соответствие оборудования, освещения и безопасности установленным стандартам. Кроме того, важны анализ объективных производственных показателей для сбора данных о результатах работы и психологическое тестирование, направленное на оценку эмоционального состояния и мотивации персонала. Комплексный анализ, основанный на сочетании всех этих методов, даёт наиболее полное и объективное представление об эффективности созданной рабочей среды.

Систематический и объективный анализ условий труда, создаваемых работодателем, является неотъемлемой частью обеспечения инклюзивной, безопасной и продуктивной рабочей среды. Использование чётких критериев и

разнообразных методов контроля помогает своевременно выявлять недостатки и внедрять необходимые коррективы. Это способствует не только повышению качества труда и удовлетворённости сотрудников, но и укреплению репутации работодателя как социально ответственной организации. Данный раздел служит руководством для специалистов по охране труда, менеджеров и руководителей предприятий, стремящихся создавать максимально эффективные и комфортные условия для всех категорий работников.

### **2.3. Роль и функции карьерного тьютора на разных этапах трудоустройства лиц с РАС**

Карьерный тьютор для лиц с РАС – это узкопрофильный специалист, занимающийся построением и сопровождением индивидуального пути трудоустройства и профессиональной реализации. Его миссия заключается в том, чтобы помочь человеку с РАС не просто найти работу, а обрести свое место в профессиональном мире, где его сильные стороны будут максимально раскрыты, а трудности – скомпенсированы. В отличие от коуча, который работает с мотивацией, или психолога, который фокусируется на личностных проблемах, карьерный тьютор выступает в роли практичного навигатора и стратега на рынке труда [2, с.187].

Основная задача такого тьютора – выстроить персональный маршрут трудоустройства, который начинается с глубокого анализа индивидуального профиля человека. Это подразумевает совместное выявление не только профессиональных интересов и навыков, но и сильных сторон, характерных для мышления лиц с РАС, таких как внимание к деталям, способность к систематизации и глубокая концентрация на задачах. Параллельно тьютор помогает осознать и проработать (совместно с другими специалистами сопровождения) возможные трудности, будь то сложности с коммуникацией на собеседовании, сенсорная чувствительность в открытом офисе или необходимость в структурировании рабочего процесса. На основе этого анализа формируется конкретный план действий, который включает в себя подбор подходящих вакансий, подготовку резюме и сопроводительных писем, адаптированных под восприятие рекрутера, а также организацию поддерживаемых проб на рабочем месте.

Ключевой аспект работы карьерного тьютора – это посредничество между соискателем с РАС и работодателем. Специалист готовит человека к прохождению собеседования, моделируя эту ситуацию и прорабатывая возможные сценарии, а также может по согласию соискателя выступать в роли консультанта для компании. Он помогает будущему работодателю понять особенности взаимодействия с сотрудником с РАС, дает рекомендации по созданию инклюзивных условий и адаптации рабочего места, что может включать в себя предоставление четких письменных инструкций, организацию тихого рабочего места или установление гибкого графика.

После успешного трудоустройства сопровождение не заканчивается. Карьерный тьютор продолжает поддерживать своего подопечного на начальном этапе, помогая ему освоиться в новом коллективе, выстроить коммуникацию с

руководителем и коллегами, а также преодолеть возможные рабочие стрессы. Он учит человека самостоятельно справляться с возникающими вызовами, тем самым формируя у него устойчивые навыки для долгосрочной профессиональной самостоятельности.

Для успеха в этой профессии требуются не только твердые навыки, такие как знание основ профориентологии, рынка труда и законодательства о труде, но и развитые гибкие компетенции. Глубокое понимание особенностей РАС, исключительная эмпатия, терпение и способность установить доверительный контакт являются фундаментом этой работы. Тьютору необходимо уметь слышать истинные потребности человека за, порой, неочевидными формами их выражения, сохраняя при этом доброжелательность и эмоциональную стабильность.

Эффективное сопровождение в профессиональной среде требует от карьерного тьютора способности переключаться между несколькими фундаментальными ролями, каждая из которых вносит свой уникальный вклад в процесс успешной интеграции сотрудника с РАС.

### **1. Фасилитатор: создатель условий для успеха.**

В роли фасилитатора тьютор фокусируется на устранении барьеров, как внешних, так и внутренних, которые мешают раскрытию потенциала сотрудника. Его задача – не сделать работу за подопечного, а создать такую среду, в которой он сможет работать максимально продуктивно и самостоятельно.

Функционал и задачи:

– Адаптация рабочего пространства: выявление и нейтрализация сенсорных раздражителей. Это может включать в себя организацию тихого места для работы, предоставление наушников с шумоподавлением, регулировку освещения или создание визуальных разграничителей в открытом офисе.

– Структурирование информации: преобразование сложных, абстрактных или многословных инструкций в четкие, конкретные и наглядные алгоритмы действий. Тьютор может создавать чек-листы, блок-схемы, визуальные расписания и шаблоны для стандартных задач.

– Разработка инструментов самоорганизации: помощь в освоении и применении техник тайм-менеджмента (например, метод помидора), использование цифровых планировщиков или систем напоминаний для соблюдения дедлайнов.

Деятельность по методу «помидора»:

1. Определитесь с задачами, которые планируете выполнять, расставьте приоритеты (см. матрица Эйзенхауэра)

2. Установите таймер на 20-25 минут.

3. Работайте, ни на что не отвлекаясь, до сигнала таймера

4. Сделайте короткий перерыв (5 минут).

5. После каждого 4-го «помидора» делайте длинный перерыв (15-30 минут).

Проактивное выявление сложностей: наблюдение за рабочим процессом и предвосхищение потенциальных проблем, прежде чем они приведут к ошибке или перегрузке [19].

## **2. Посредник (Медиатор): переводчик между двумя мирами.**

Эта роль требует исключительных коммуникативных навыков и эмпатии. Тьютор выступает в качестве «моста» между особенным восприятием сотрудника с РАС и требованиями нейротипичного рабочего окружения.

Функционал и задачи:

- Интерпретация и перевод: объяснение сотруднику с РАС неписаных правил коллектива, скрытых социальных ожиданий и невербальных сигналов коллег. С другой стороны, он помогает команде и руководителю понять мотивы поведения, стиль коммуникации и потребности их коллеги с РАС, развеивая мифы и стереотипы.

- Формирование каналов обратной связи: создание безопасных и структурированных форматов для обмена мнениями. Например, тьютор может инициировать проведение коротких ежедневных планерок с четкой повесткой или внедрить практику письменной обратной связи вместо спонтанных оценочных высказываний.

- Разрешение коммуникативных неурядиц: в случае недопонимания между сотрудником и коллективом тьютор помогает прояснить позиции каждой стороны, переформулирует высказывания в нейтральном ключе и направляет диалог в конструктивное русло.

## **3. Наставник (Ментор): оружейник профессиональной независимости.**

Цель тьютора-наставника – вооружить подопечного стратегиями и инструментами для самостоятельного преодоления профессиональных вызовов, чтобы в конечном итоге сделать свое присутствие ненужным.

Функционал и задачи:

- Обучение «мягким» навыкам (soft skills): Целенаправленное развитие таких компетенций, как приоритизация задач, решение нестандартных проблем, инициация коммуникации и управление собственным эмоциональным состоянием в стрессе.

- Разработка индивидуальных стратегий: Совместный поиск и отработка персонализированных способов выполнения рутинных операций. Например, разработка собственного алгоритма проверки работы на ошибки или сценария для подготовки к совещанию.

- Развитие самоадвокации: Поощрение и обучение сотрудника с РАС самостоятельно и аргументировано заявлять о своих потребностях, будь то запрос на уточнение задачи или просьба об изменении условий труда.

## **4. Координатор поддержки: Архитектор системы помощи.**

Тьютор никогда не работает в вакууме. Его роль координатора заключается в построении и управлении целой сетью поддержки, которая окружает сотрудника с РАС.

Функционал и задачи:

- Консолидация сторон: регулярное взаимодействие с непосредственным руководителем, HR-менеджером, членами семьи (с согласия сотрудника) и, при необходимости, с другими специалистами (например, психологом или социальным работником).

- Разработка и актуализация: индивидуального плана трудоустройства (ИПТ): Создание живого документа, который объединяет цели сотрудника, обязательства

работодателя по созданию условий и план поддержки от тьютора. Тьютор обеспечивает, чтобы все участники процесса понимали свои роли в реализации этого плана.

– Организация рабочих встреч: инициирование и модерация регулярных совещаний с ключевыми участниками процесса для обсуждения прогресса, возникающих трудностей и корректировки стратегии поддержки.

Карьерный тьютор обеспечивает комплексное сопровождение, затрагивающее все аспекты профессиональной жизни человека с РАС – от организации его рабочего места до выстраивания прочных и долгосрочных отношений с коллективом. Именно это сочетание ролей позволяет достичь главной цели – устойчивой и самостоятельной интеграции в профессию.

Индивидуальный план трудоустройства (ИПТ) является центральным, живым документом, который направляет процесс профессиональной интеграции человека с расстройством аутистического спектра. Это не формальная отчетность, а практическая дорожная карта, создаваемая карьерным тьютором в тесном сотрудничестве с самим сотрудником, его работодателем и, при необходимости, другими участниками процесса. Его основная цель — создать предсказуемую и структурированную среду для развития, зафиксировав цели, обязанности и критерии успеха для всех сторон.

### **Структура и основное содержание ИПТ: исходный профиль сотрудника с РАС**

Этот раздел служит основой для планирования и содержит всесторонний анализ стартовых условий.

1. Сильные стороны и особые таланты: подробное описание областей, в которых сотрудник проявляет исключительные способности (например, анализ данных, работа с деталями, поиск ошибок, систематизация, длительная концентрация).

2. Сфера профессиональных интересов: интересы и мотивационные факторы, которые будут способствовать долгосрочной вовлеченности в работу.

3. Области, требующие поддержки: конкретный перечень трудностей, которые могут повлиять на рабочую эффективность (коммуникация, сенсорная чувствительность, исполнительные функции: планирование, переключение между задачами).

4. Индивидуальные сенсорные и коммуникационные особенности: описание факторов, вызывающих дискомфорт или перегрузку (например, реакция на фоновый шум, яркий свет, специфика невербальной коммуникации), и предпочтительных каналов общения.

### **Анализ рабочего места и требований должности**

В данном разделе проводится «сверка» возможностей сотрудника с реалиями его будущей работы. В описание входят:

1. Ключевые и второстепенные должностные обязанности: четкий и структурированный список задач, ранжированный по важности.

2. Социальная среда и культура коллектива: описание принятых в организации норм общения (формальность, частность неформальных мероприятий, стиль проведения совещаний).

3. Карта сенсорных нагрузок рабочего пространства: Детальная характеристика физической среды: уровень освещенности, фонового шума, наличие проходных мест, температурный режим.

4. Ожидания руководителя: Конкретные, измеримые показатели эффективности работы (KPI) и стандарты качества выполнения задач.

#### **Цели и задачи сопровождения**

Это ядро ИПТ, где определяются направление движения и конкретные шаги.

Долгосрочная цель: формулировка желаемого результата на перспективу (например, «через 6 месяцев сотрудник самостоятельно и стабильно выполняет 95% ключевых задач должностной инструкции»).

Краткосрочные измеримые цели: Конкретные шаги для достижения долгосрочной цели, распределенные по времени.

Например:

- Цель 1 (1-я неделя): освоить базовый алгоритм использования внутренней системы учета с помощью визуальной инструкции.

- Цель 2 (1-й месяц): научиться самостоятельно использовать календарь для планирования рабочих задач и соблюдения дедлайнов.

- Цель 3 (2-й месяц): установить стабильный рабочий контакт с двумя ключевыми коллегами из смежного отдела.

#### **Адаптации и стратегии поддержки**

В этом разделе подробно расписываются инструменты и методы, которые будут использоваться для достижения поставленных целей:

- Организационная адаптация: предоставление гибкого графика, возможность работать удаленно в дни повышенной сенсорной нагрузки, изменение формата совещаний.

- Техническая и визуальная адаптация: создание чек-листов, пошаговых инструкций в картинках, использование цветового кодирования задач, предоставление программного обеспечения для структурирования времени.

- Коммуникационная адаптация: внедрение письменного формата для постановки сложных задач, использование заранее согласованных жестов для обратной связи, организация регулярных коротких встреч с руководителем по фиксированному сценарию.

- Сенсорная адаптация: оборудование рабочего места перегородками, предоставление наушников с шумоподавлением, право делать перерывы в специальной зоне релаксации.

#### **План коммуникации и взаимодействия**

Здесь должно быть отражено четкое закрепление правил обмена информацией между всеми участниками процесса. Указываются:

- Частота и форма отчетности: график предоставления устной или письменной обратной связи от сотрудника к тьютору и руководителю.

– Каналы экстренной связи: определение, как и к кому обращаться сотруднику в случае возникновения нештатной или кризисной ситуации.

– Встречи по координации поддержки: регулярность проведения совещаний между тьютором, руководителем и HR для оценки прогресса и корректировки плана.

Здесь фиксируются объективные показатели, по которым будет оцениваться прогресс:

1. Профессиональные показатели: качество и своевременность выполнения задач, количество ошибок, способность работать без напоминаний.

2. Социальные показатели: участие в коллективных обсуждениях, инициация контактов с коллегами, реакция на обратную связь.

3. Показатели благополучия: уровень тревожности, частота использования сенсорных перерывов, общая удовлетворенность работой.

### **Процедура актуализации ИПТ**

Поскольку ИПТ – это динамичный документ, в нем должен быть прописан механизм его изменения. Необходимо отразить следующие пункты в этом разделе ИПТ:

– Периодичность пересмотра: план должен регулярно пересматриваться (например, раз в месяц на начальном этапе и раз в квартал – на этапе закрепления).

– Триггеры для внеочередного пересмотра: изменение должностных обязанностей, возникновение устойчивых трудностей, достижение всех краткосрочных целей раньше срока.

– Ответственные за актуализацию: закрепление ответственности за инициирование и внесение изменений (обычно за карьерным тьютором при согласовании с сотрудником и работодателем).

Такой детализированный и структурированный ИПТ превращается из формальности в рабочий инструмент, который делает процесс трудоустройства человека с РАС предсказуемым, управляемым и ориентированным на измеримый результат.

Рассмотрим другой формат сопровождения лиц с РАС при трудоустройстве: наставничество. Наставничество следует рассматривать как деятельностное сопровождение молодого специалиста, совместное действие наставника и ученика (как лидерская модель) и открытое совместное действие наставника и ученика (как партнерская модель). Наставничество – это форма индивидуальной работы с вновь принятыми или переведенными на другую должность работниками по введению в профессию и профессиональному развитию, а также социокультурной адаптации в коллективе [6].

Можно выстроить развернутую и целостную систему организации тьюторского сопровождения и наставничества для лиц с РАС. Эта система представляет собой не линейный алгоритм, а скорее гибкую экосистему, в которой карьерный тьютор выступает ее сердцем и архитектором. Ее реализация требует не только индивидуальной работы, но и формирования поддерживающего контекста – методологического, организационного и социального.

Фундаментом всей системы является доверительный альянс между тьютором и соискателем с РАС. Это глубоко персонализированные отношения, построенные на

понимании, уважении нейроразличного восприятия мира и признании уникальности профессионального потенциала человека. Именно в рамках этого альянса начинается кропотливая работа по составлению индивидуального профиля, которая выходит далеко за рамки стандартного тестирования. Тьютор становится исследователем и интерпретатором внутреннего мира подопечного, помогая ему самому сформулировать свои сильные стороны – будь то феноменальная память на данные, умение видеть системные ошибки, погружение в тему до исчерпывающей глубины или преданность рутинным, отточенным до совершенства процессам. Параллельно с этим исследуются и «зоны роста»: те аспекты рабочей среды – будь то хаотичные совещания, нечеткие инструкции или сенсорная перегрузка, – которые могут стать барьером. Этап диагностики завершается созданием «внутренней карты» человека, где обозначены его таланты, интересы, особенности коммуникации и условия для продуктивной работы.

Следующим стратегическим шагом становится синтез этой «внутренней карты» с реалиями внешнего рынка труда. Здесь тьютор перевоплощается в аналитика и стратега. Он не просто ищет вакансии, а сканирует профессиональное поле в поисках тех ниш и должностей, где специфические сильные стороны РАС становятся ключевыми компетенциями. Например, способность к монотонной концентрации – в контроле качества, внимание к деталям – в тестировании ПО или аналитике данных, системное мышление – в логистике или архивировании. Подготовка к выходу на рынок также требует специфической адаптации: резюме перестает быть сухим перечнем обязанностей и превращается в убедительное повествование о сверхспособностях, а сопроводительное письмо – в инструмент мягкого и профессионального информирования работодателя об особенностях кандидата. Тьютор также готовит соискателя к собеседованию через тщательное моделирование: они проигрывают не только вероятные вопросы, но и невербальные сценарии, учатся распознавать скрытые смыслы и формулировать ответы в выгодном ключе.

Критически важным элементом системы является работа с принимающей стороной – компанией-работодателем. Тьютор выступает здесь в роли просветителя, переговорщика и консультанта по инклюзивным практикам. Его задача – снять неопределенность и тревогу у руководителя и команды, трансформировав восприятие «особенности» из проблемы в потенциал для роста. Он объясняет не диагноз, а конкретные рабочие проявления: почему письменная инструкция эффективнее устной, как структурированная обратная связь повышает результат, какие минимальные адаптации рабочего места (тихое место, наушники, четкий график) могут радикально повысить эффективность. Эта подготовительная работа создает основу для взаимного доверия и открывает возможность для разработки ключевого документа – Индивидуального плана трудоустройства (ИПТ).

ИПТ – это живой договор и дорожная карта одновременно, связывающая воедино усилия всех сторон. Его создание – совместный творческий процесс тьютора, сотрудника с РАС и представителей компании. В этом документе прописываются не абстрактные пожелания, а измеримые цели, расписанные по этапам: от «освоить программный интерфейс за первую неделю с помощью визуального гайда» до

«самостоятельно провести еженедельный отчет через три месяца». Особое значение имеет раздел адаптаций, где фиксируются все договоренности – от технических (специальное ПО, чек-листы) до организационных (гибкое начало дня, освобождение от корпоративов, формат экстренной связи). ИПТ делает процесс прозрачным и предсказуемым для всех, превращая неясные ожидания в конкретные, управляемые задачи.

После выхода сотрудника на место начинается фаза активного наставничества и фасилитации непосредственно в рабочей среде. Тьютор действует как «тень» и проводник, гибко переключаясь между ролями. В один момент он – инженер среды, помогающий организовать физическое и цифровое рабочее пространство для минимизации дистресса. В другой – переводчик, который помогает коллеге с РАС расшифровать корпоративную культуру и неписаные правила, а коллективу – понять логику его действий и прямолинейность высказываний. Его ключевая миссия на этом этапе – не решать проблемы за подопечного, а вооружать его инструментами для самостоятельного их преодоления. Он учит разбивать большие задачи на шаги, пользоваться таймерами для управления временем, отрабатывает фразы для обращения за помощью или уточнением задачи. Постепенно фокус смещается с оперативной поддержки на развитие навыков самоадвокации: как корректно попросить о нужном формате встречи, как объяснить руководителю свою потребность в тишине, как дать обратную связь на действия коллег.

Одновременно тьютор выстраивает вокруг сотрудника устойчивую сеть поддержки, координируя действия всех участников. Он становится связующим звеном между сотрудником, его непосредственным руководителем, HR-службой и, при согласии, семьей. Регулярные короткие совещания этой мини-команды позволяют оперативно снимать возникающие напряжения, корректировать ИПТ в соответствии с реальными потребностями и праздновать маленькие победы, что мотивирует всех. Руководитель, получая через тьютора четкие ориентиры и видя прогресс, превращается из наблюдателя в активного участника инклюзивного процесса.

Заключительная и самая важная фаза сопровождения – это планомерное сокращение поддержки и достижение профессиональной автономии. Конечная цель тьютора – сделать свое присутствие ненужным. По мере того как сотрудник осваивается, накапливает успешный опыт и отрабатывает стратегии совладания со сложностями, прямое вмешательство тьютора уменьшается. Его визиты становятся реже, поддержка переходит в режим дистанционного консультирования или «горячей линии» на случай кризиса. Успехом считается момент, когда сотрудник не просто удерживается на работе, а становится полноправным, самостоятельным и ценным специалистом, способным развиваться в профессии, выстраивать долгосрочные отношения с коллегами и вносить вклад в команду, используя свою нейроособность как уникальный профессиональный дар. Таким образом, организованное тьюторское сопровождение – это инвестиция в превращение человеческого потенциала, который часто остается нераскрытым, в реальную социальную и экономическую ценность, способствуя созданию более гибкого, разнообразного и по-настоящему инклюзивного общества.

Постепенный вывод тьютора с рабочего места является не формальным, а необходимым условием для успешной и устойчивой интеграции человека с РАС. Внезапное прекращение поддержки может быть подобно обрыву страховки, способному привести к срыву и дезадаптации. В свою очередь, поэтапный вывод, основанный на четком плане, позволяет сотруднику с РАС шаг за шагом снижать зависимость от помощи, последовательно переходя от прямых подсказок к более косвенным и в конечном итоге – к полной самостоятельности. Этот путь не только минимизирует риски, но и позволяет сотруднику развивать уверенность в собственных силах, поскольку каждое успешно выполненное задание с меньшей помощью укрепляет его самооценку и снижает тревожность.

Крайне важна роль постепенного вывода в предотвращении потенциальных трудностей. Преждевременный уход тьютора грозит свести на нет все предыдущие усилия по адаптации. Постоянное отслеживание прогресса в рамках постепенного плана дает возможность своевременно выявлять возникающие сложности – будь то в рабочих задачах или в сфере коммуникации – и оперативно вносить коррективы, не допуская перерастания проблем в критические. Одновременно этот подход дает время коллективу и руководителю привыкнуть к новому сотруднику и понять его особенности, что способствует созданию более благоприятной и принимающей атмосферы в целом.

Фундаментальной целью является создание прочной основы для долгосрочного успеха. Постепенность позволяет сотруднику не просто освоить конкретные операции, но и сформировать устойчивые навыки и рабочие рутинные действия, научиться управлять своим временем и выстраивать взаимодействие с коллегами. Кроме того, этот процесс обеспечивает плавную передачу функций поддержки. Тьютор не просто уходит, а его роль перераспределяется между другими ресурсами: дистанционным консультированием, куратором из числа коллег или системой оперативной помощи. Такая преемственность гарантирует, что у сотрудника останется надежный тыл для решения сложных вопросов и после завершения активного сопровождения.

Наконец, процесс постепенного вывода неразрывно связан с объективной оценкой готовности к самостоятельной работе. Он позволяет проводить комплексный мониторинг с использованием чек-листов, шкал самостоятельности и обратной связи от коллег. Это дает возможность собрать достоверные данные не только о количественных показателях, таких как производительность, но и о качественных – инициативе, социальном взаимодействии и соблюдении корпоративных норм. В результате итоговое решение о завершении сопровождения принимается взвешенно, на основе всесторонней оценки, учитывающей как профессиональные достижения, так и эмоциональное состояние самого сотрудника.

### **Стратегия постепенного вывода поддержки**

Адекватный вывод тьютора в значительной степени зависит от ряда ключевых принципов, которые помогают создать устойчивую базу для самостоятельной деятельности сотрудника с РАС. Вывод тьютора должен осуществляться не хаотично, а в рамках четкого и продуманного плана. Этот план должен включать регулярную

проверку прогресса и на основе полученных данных уместно вносить необходимые коррективы.

Отслеживание готовности сотрудника с РАС к самостоятельной трудовой деятельности представляет собой процесс динамической диагностики, выходящий за рамки простого наблюдения. Его методологическую основу составляет системный анализ поведенческих паттернов и когнитивных стратегий, применяемых сотрудником в реальных рабочих ситуациях. Речь идет о непрерывном мониторинге таких ключевых компетенций, как инициатива и завершение задач, саморегуляция в условиях стресса, гибкость при изменении рутинных процедур, а также понимание и применение неписаных социальных норм коллектива. Для объективизации этой оценки используются стандартизированные методики, включая шкалы адаптивного поведения, функциональный анализ поведения и инструменты, измеряющие уровень самостоятельности. Катализатором потенциальных кризисов может стать преждевременный вывод тьютора, основанный на интуитивных заключениях, а не на эмпирических данных. Такой шаг способен привести к регрессу сформированных навыков, резкому росту тревожности у сотрудника и, как следствие, к дезадаптации на рабочем месте. Следовательно, осознанность и своевременность каждого этапа сокращения поддержки являются критическими факторами, определяющими долгосрочный успех трудовой интеграции.

Неотъемлемым элементом этого процесса является достижение высокой степени согласованности действий с работодателем. Стратегия вывода тьютора должна быть эксплицированной и разделяемой всеми участниками. Конструктивное взаимодействие с HR-менеджерами и непосредственными руководителями направлено на формирование единой модели поддержки, что позволяет трансформировать рабочую среду в инклюзивное пространство.

Информирование коллектива о специфике аутистического восприятия и стратегиях содействия способствует нивелированию потенциальных коммуникативных барьеров и создает атмосферу психологической безопасности. Это, в свою очередь, обеспечивает прочный социальный фундамент для самостоятельной деятельности сотрудника с РАС, поскольку поддержка становится не внешним вмешательством, а органичной частью корпоративной культуры.

С методологической точки зрения, снижение поддержки, известное как стратегия «фейдинга» (от англ. fading – затухание), представляет собой строго градуированный процесс. Его имплементация начинается с фазы предоставления максимально явных и директивных подсказок, которые могут быть физическими (демонстрация действия «рука в руку») или вербальными (прямые устные инструкции). По мере закрепления целевых навыков происходит их планомерное замещение подсказками более высокого порядка – жестовыми (указательный жест, кивок) и визуальными (схемы, чек-листы, графические расписания).

Данный переход инициирует процесс интернализации внешней регуляции, стимулируя сотрудника к самостоятельному принятию решений и развитию метакогнитивных способностей, таких как планирование и самоконтроль. Кульминацией этой поэтапной редукции помощи является полная отмена всех видов поддержки, что служит не только практическим индикатором успешной адаптации,

но и свидетельством сформированной у сотрудника устойчивой внутренней опоры для автономного функционирования в профессиональной среде.

### **Комплексный план поэтапного вывода тьютора с рабочего места для сотрудника с РАС**

Цель: обеспечение плавного и успешного перехода сотрудника с РАС к полностью самостоятельной трудовой деятельности путем постепенного сокращения внешней поддержки и формирования внутренних опор.

Общий принцип: процесс является итеративным и гибким. Продолжительность каждого этапа определяется индивидуально на основе постоянного мониторинга готовности сотрудника.

ЭТАП 1: фундаментация и активное сопровождение (1-2 месяца).

Задача: полная адаптация сотрудника на рабочем месте, отработка базовых трудовых навыков и рутин при максимальной поддержке тьютора.

Функционал тьютора:

- Тень сотрудника: постоянное физическое присутствие.
- Посредник: активная фасилитация общения между сотрудником и коллективом.
- Инструктор: прямое обучение трудовым операциям и неписаным правилам.
- Аналитик: проведение первичной диагностики сильных сторон и зон затруднений сотрудника.

Техники и методы:

- Физические и вербальные подсказки: полноценная демонстрация действий («рука в руку»), подробные устные инструкции.
- Социальные истории: создание и использование индивидуальных историй, объясняющих рабочие ситуации и ожидания.
- Визуальные расписания: разработка и внедрение пошаговых чек-листов, алгоритмов задач, визуальных подсказок по организации рабочего места.
- Сенсорная оценка: анализ и адаптация рабочего пространства для минимизации сенсорных перегрузок.

Критерий готовности к переходу на следующий этап:

Сотрудник стабильно выполняет основные трудовые операции с прямыми подсказками, понимает распорядок дня, установлен первичный контакт с коллегами.

ЭТАП 2: постепенное снижение поддержки (2-4 месяца).

Задача: начать систематическое сокращение непосредственного присутствия тьютора, переводя сотрудника на более автономные формы работы.

Функционал тьютора:

- Координатор: поэтапное уменьшение физического присутствия (например, с 100 до 50% времени).
- Наблюдатель: фиксация поведения сотрудника в ситуациях, когда тьютор дистанцирован.
- Модератор: стимулирование сотрудника к самостоятельному решению задач и обращению за помощью к коллегам.

Техники и методы:

- Стратегия фейдинга (затухания): последовательная замена подсказок от вербальных → к жестовым → к визуальным.

- Метод постепенного увеличения дистанции: тьютор физически отдалается от сотрудника, находясь в том же помещении, затем выходит из помещения на короткие промежутки времени.

- Планируемое игнорирование: невмешательство в незначительные ошибки с последующим их совместным разбором.

- Таргетированная оценка: использование чек-листов и шкал самостоятельности для измерения прогресса в конкретных операциях.

Критерий готовности: сотрудник выполняет большинство рутинных задач, используя визуальные подсказки и минимальные жестовые сигналы. Способен самостоятельно работать в течение 1-2 часов. Начинает обращаться к коллегам по простым вопросам.

ЭТАП 3: стабилизация и передача функций (2-3 месяца).

Задача: закрепление самостоятельности сотрудника и передача функций поддержки естественной поддержке в коллективе и системам дистанционной помощи.

Функционал тьютора:

- Супервизор: присутствие на рабочем месте 1-3 раза в неделю для наблюдения и анализа.

- Консультант: проведение регулярных встреч с сотрудником и его коллегой-наставником для обсуждения прогресса и трудностей.

- Организатор: формализация и запуск системы поддержки после своего ухода.

Техники и методы:

- Внедрение наставничества: назначение и обучение коллеги-наставника, который становится первым контактным лицом для сотрудника.

- Отработка протоколов для нестандартных ситуаций: совместное с сотрудником и наставником создание алгоритмов действий при сбоях в процессе, конфликтах, изменениях в расписании.

- Социометрические опросники: анонимный сбор обратной связи от коллектива для оценки социальной интеграции.

- Самомониторинг: обучение сотрудника использованию простых инструментов самооценки (например, дневника успехов и трудностей).

Критерий готовности: сотрудник стабильно работает без видимого присутствия тьютора, использует наставника как ресурс, применяет изученные стратегии для преодоления типичных трудностей.

ЭТАП 4: финальный вывод и запуск системы пост-сопровождения (1 месяц).

Задача: завершение активного присутствия тьютора на рабочем месте и активация долгосрочной системы поддержки.

Функционал тьютора:

- Оценщик: проведение итоговой комплексной оценки эффективности трудовой деятельности.

- Координатор поддержки: обеспечение плавного перехода на дистанционное консультирование.

Техники и методы:

– Итоговая оценка: комплексный анализ по количественным (производительность, ошибки) и качественным (инициатива, коммуникация) показателям. Проведение интервью с сотрудником, руководителем и наставником.

– Запуск дистанционного консультирования: установление регламентированных каналов связи (e-mail, видеозвонки 1-2 раза в неделю с возможностью «экстренного» звонка).

– Создание «Памятки для коллектива»: краткий документ с информацией о том, как лучше всего взаимодействовать с сотрудником, чтобы поддержать его самостоятельность.

– Разработка «Карты экстренного реагирования»: четкий и простой алгоритм для сотрудника и наставника на случай кризисной ситуации.

Критерий успешного завершения: сотрудник демонстрирует устойчивую самостоятельность, коллектив обладает знаниями и инструментами для поддержки, функционирует система дистанционного консультирования и «скорой помощи».

ЭТАП 5: мониторинг и дистанционная поддержка (постоянно, с постепенным сокращением).

Задача: обеспечить долгосрочную устойчивость результатов и предотвратить регресс.

Функционал курирующего специалиста (уже не тьютора на месте):

– Дистанционные консультации с сотрудником и наставником по расписанию.

– Анализ отчетов от наставника и руководителя.

– Регулярный пересмотр и актуализация стратегий поддержки.

Периодичность: контакты постепенно сокращаются от еженедельных к ежемесячным, а затем к «по запросу» в течение года.

Заключительный этап тьюторского сопровождения требует формирования комплексной итоговой оценки, основанной на конвергенции объективных метрик продуктивности и субъективных психологических показателей. Такой подход позволяет провести многомерный анализ эффективности примененных интервенций, выходя за рамки простого фиксирования операционных результатов.

Таким образом, карьерный тьютор выполняет не только узкоспециализированную задачу, но и важную социальную миссию, выступая катализатором позитивных изменений. Он способствует созданию по-настоящему инклюзивной рабочей среды, тем самым открывая новые горизонты возможностей как для отдельного человека, так и для общества в целом.

## ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ СОЗДАНИЯ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ ЛИЦ С РАС: АДАПТАЦИЯ И НАСТАВНИЧЕСТВО

### 3.1. Разработка адаптивных инструкций, визуальных поддерживающих планов, чек-листов и геймификация трудовых задач

Для человека с РАС вербальная коммуникация может напоминать попытку ориентироваться в городе без карты, где указатели написаны на незнакомом языке. Абстрактные понятия, идиомы, многозначные инструкции – все это создает густой туман неопределенности, который порождает тревогу и когнитивную перегрузку. Визуальная поддержка в этом контексте – это не упрощение деятельности, а создание ясности и прозрачности понимания. Это проактивная стратегия, которая трансформирует эфемерные ожидания и скрытые правила в физическую, осязаемую реальность.

Такой подход кардинально меняет парадигму: проблема заключается не в неспособности сотрудника понять суть работы, а в неспособности среды донести эту суть доступным для него образом. Адаптивные материалы становятся ключом, который открывает дверь к компетентности и независимости, выстраивая мост между нейротипичным миром труда и особенным восприятием сотрудника с РАС.

Принцип наглядности основан на сильной стороне лиц с РАС – визуально-пространственном мышлении. Текстовая инструкция «аккуратно сложи товар в коробку» требует внутренней визуализации и интерпретации, что может быть затруднительно. Фотография или схема, демонстрирующая правильное расположение каждого предмета, передает информацию напрямую, минуя энергозатратный процесс декодирования слов. Это не просто «картинка вместо текста», это прямой канал передачи информации, минуя «переводчика» в виде абстрактного мышления.

Принцип структурированности позволяет бороться с хаосом. Он организует не только саму задачу, но и рабочее пространство, время. Пространственная структурированность подразумевает четкое зонирование: «зона для незавершенных задач», «зона для готовой продукции», «зона для инструментов». Временная структурированность воплощается в визуальных расписаниях, где день предстает не как пугающая пустота, а как последовательность знакомых блоков-активностей. Эта предсказуемость снижает тревожность, ведь сотрудник всегда может видеть, что было, что есть сейчас и что будет дальше, что создает фундаментальное чувство контроля и безопасности.

Принцип последовательности гарантирует, что каждый шаг логически вытекает из предыдущего и ведет к следующему. Разрыв в последовательности или ее неочевидность для нейротипичного человека может быть восполнена догадкой, для человека с РАС это может стать непреодолимым барьером. Визуальная цепочка шагов, будь то пиктограммы или пронумерованные фотографии, делает эту логику зримой и неопровержимой. Сотрудник не тратит ментальные ресурсы на угадывание алгоритма; он следует по ясному, проложенному для него пути. Индивидуальный подход требует от наставника глубинной диагностики. Например, сенсорные

особенности диктуют дизайн: для сотрудника, чувствительного к захламленности, инструкция должна быть монохромной, с минимумом деталей и большими полями. Уровень понимания абстракций определяет выбор между гиперреалистичной фотографией (для конкретного мышления) и стилизованной пиктограммой (для тех, кто способен к обобщению). Коммуникативный профиль подскажет, будет ли инструкция чисто визуальной или может включать ключевые, конкретные подписи.

Пошаговые инструкции являются квинтэссенцией декомпозиции. Их сила не в самом дроблении, а в том, что каждый шаг является микро-задачей с четким началом и концом. Это создает ритм и постоянное положительное подкрепление: завершив один шаг, сотрудник испытывает микро-успех, что мотивирует его перейти к следующему. Это противодействует выгоранию и ощущению неподъемности большой задачи.



Рисунок 1. Пошаговые задачи по примеру (с иллюстрациями эффективность использования данного метода возрастает)

Визуальные расписания являются скелетом рабочего дня. Они бывают разного уровня сложности: от объекта «сначала-потом» (две картинки, показывающие порядок действий) до полного расписания на день в виде съемных карточек на липучках или в специальной папке. Вариант «сделано/не сделано», когда перевернутая или перечеркнутая карточка сигнализирует о завершении, дает мощное ощущение прогресса и движения вперед.

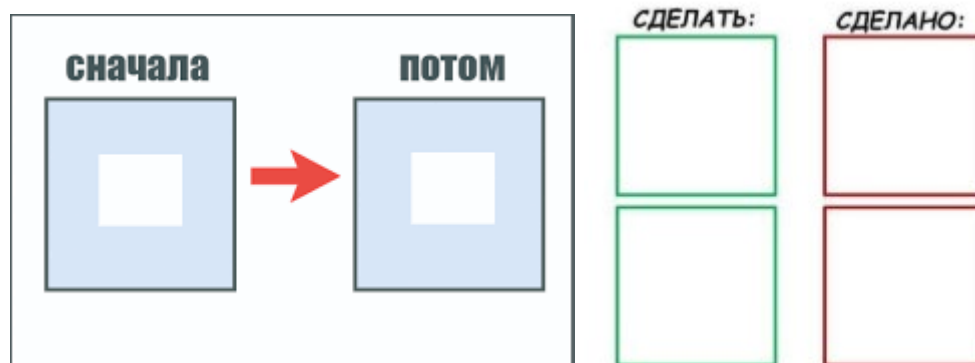


Рисунок 2. Варианты визуального расписания

Хорошим примером визуального расписания могут быть онлайн-календари, где для каждого дня предусмотрено распределение задач по времени. Доступны цветовые разграничения, звуковые оповещения на смартфоны.

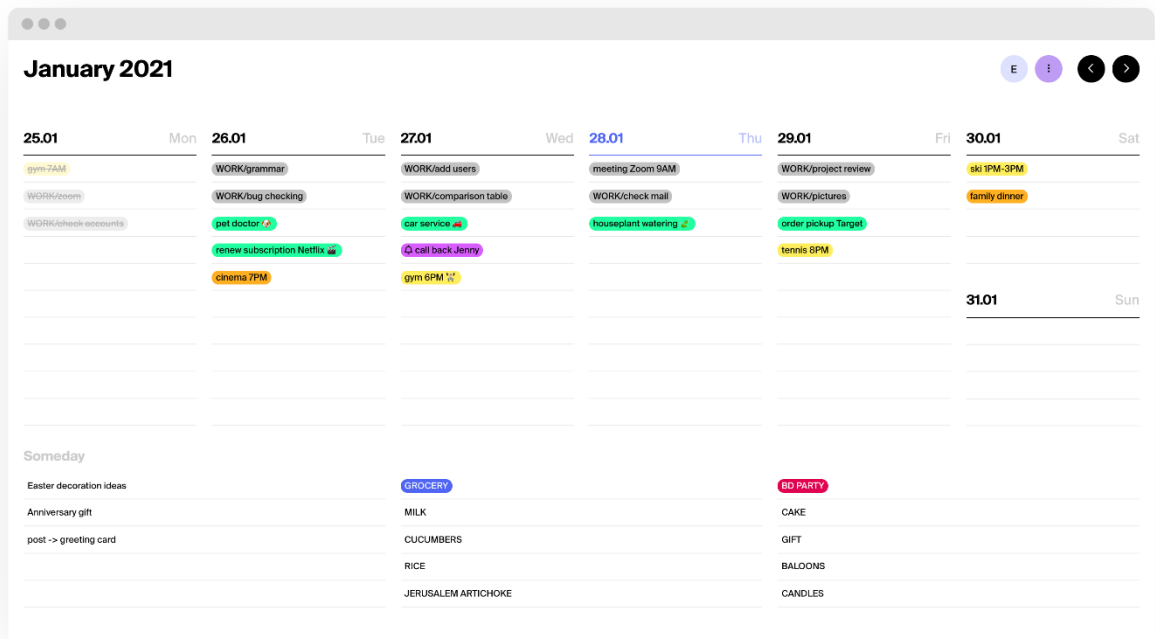


Рисунок 3. Визуальное расписание (онлайн-календарь)

Чек-листы трансформируют внутренний, невидимый контроль во внешний, ритуализированный акт. Сам физический акт проставления галочки или отрывания стикера служит кинестетическим подтверждением выполненной работы, замыкая петлю обратной связи. Это не только напоминание, но и инструмент самоуспокоения: «Я все проверил по списку, значит, все в порядке».

Настройки		
Графика		
Вернуть настройки графики по умолчанию	Passed	
Разрешение - проверить все варианты	Passed	
Сглаживание - проверить все варианты	Passed	
Вертикальная синхронизация - вкл/выкл	Passed	
Полноэкранный режим - вкл/выкл	Passed	
Геймплей - проверить в игре после изменения		
Вернуть настройки геймплея по умолчанию	Passed	
Отключить новости - вкл/выкл	Passed	
Отключить рекомендации советника - вкл/выкл	Passed	
Отключить голос советника - вкл/выкл	Passed	
Отключить фокусировку камеры - вкл/выкл	Passed	
Включить перемещение камеры мышью - вкл/выкл	Passed	
Включить автоход - вкл/выкл	Passed	
Тактический бой		
Начинать бой на паузе - вкл/выкл	Passed	
Начальный режим карты		
Изометрический вид	Failed	
Вид сверху	Not Tested	
Кинокамера	Not Tested	
Режим камеры при паузе		
Текущий режим	Passed	
Вид сверху	Passed	
Изометрический вид	Passed	
Включать ИИ по умолчанию - вкл/выкл	Skipped	
Показывать настройки боя - вкл/выкл	Skipped	

Рисунок 4. Пример чек-листа при оценке компьютерной игры

Социальные истории – это сценарии для неочевидных социальных взаимодействий. Они не просто описывают, «что говорить», а объясняют «почему». Например, история «Когда я не понял задачу» может иметь такой формат: «Иногда наставник дает мне новое задание. Я могу не понять его с первого раза. Это нормально. Я могу сказать: "Извините, я хочу сделать все правильно. Не могли бы вы показать мне еще раз?"». Такая история дает безопасную поведенческую модель и снижает панику в момент непонимания.



Рисунок 5. Пример социальной истории: сотрудник узнает у начальства о задании на день

Социальные истории удобно создавать в отдельном редакторе. Например, на сайте <https://www.storyboardthat.com/> есть возможность создавать истории с различным контекстом и персонажами, однако есть ограничения для бесплатного пользования.

Карты деятельности являются высшей формой визуальной поддержки, интегрируя все элементы. Это дорожная карта всего процесса. Она может начинаться с изображения необходимых материалов, затем показывать пошаговый алгоритм, а заканчиваться фотографией конечного продукта и указанием, куда его переместить. Карта деятельности дает целостное представление, отвечая на ключевые вопросы: «С чего начать?», «Что делать?», «На что это будет похоже в конце?», «Куда это деть?».

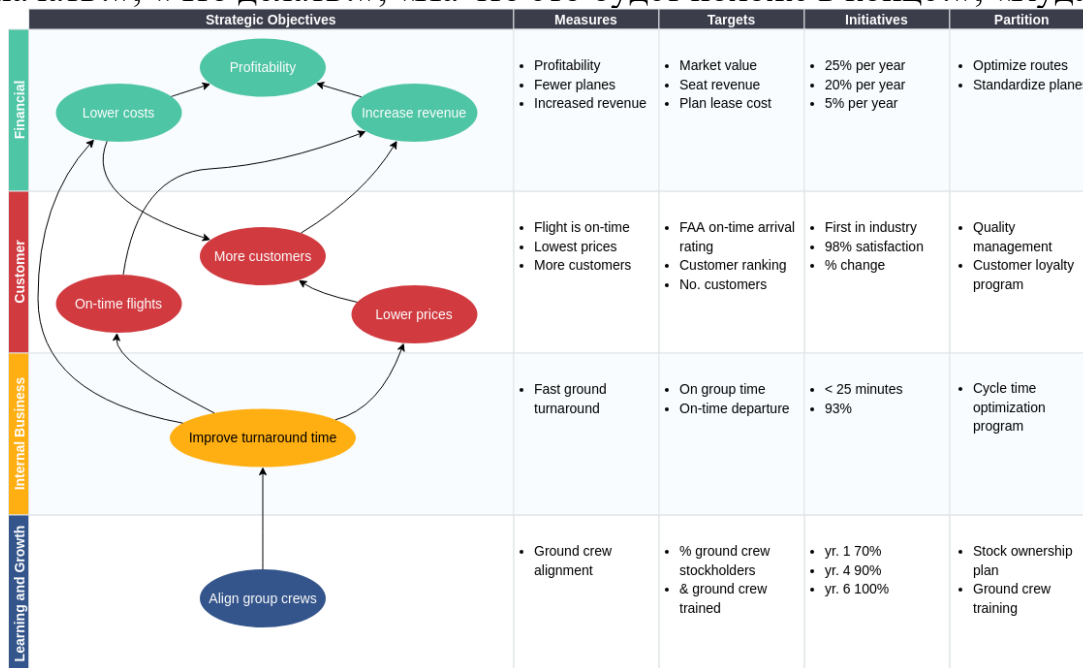


Рисунок 6. Пример карты деятельности

Внедрение визуальной поддержки – это отдельный проект. Материалы должны быть расположены в «линейке взгляда», быть прочными (ламинированными или в пластиковых кармашках) и актуальными. Обучение их использованию проходит через модель «Сделай со мной»: наставник не вручает инструкцию, а проходит с сотрудником весь путь, водя его пальцем по картинкам и сверяясь с чек-листом. Регулярный аудит и обновление материалов обязательны, иначе они превратятся в бесполезный артефакт.

Геймификация для сотрудника с РАС – это не развлечение, а структурированная система мотивации с ясными правилами. Ключевые механики – это отслеживание прогресса (визуальные шкалы, заполняемые сектора), накопление (баллы, звезды, виртуальные значки) и достижение. Крайне важно избегать открытого соревнования с другими, которое вызывает стресс. Вместо этого используется система личных рекордов: «Вчера ты обработал 15 единиц, сегодня давай попробуем 16». Обмен накопленных баллов на значимое поощрение (дополнительный перерыв, время за особым интересом) делает абстрактную

«хорошую работу» конкретной и осязаемой. Возможно использование «медалей» или «ачивок» (от англ. achievements – достижения) [3].

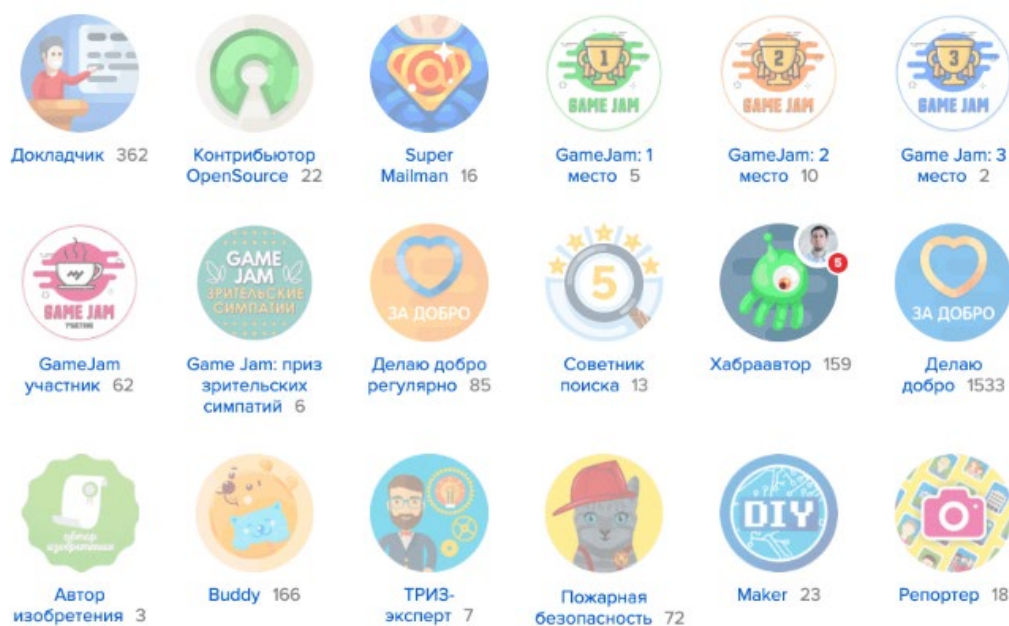


Рисунок 7. «Ачивки» для студентов

Критерии эффективности носят сугубо практический характер. Рост самостоятельности измеряется снижением количества обращений за помощью. Снижение тревожности наблюдается по поведенческим маркерам: уменьшение стереотипий, способность спокойнее реагировать на небольшие изменения. Объективные метрики – это повышение скорости, точности и качества работы. Когда эти критерии выполняются, можно с уверенностью сказать, что визуальная поддержка выполнила свою миссию: она не просто компенсировала трудности, а позволила раскрыть внутренний потенциал сотрудника, превратив его в уверенного и ценного профессионала.

Таким образом, разработка и внедрение адаптивных инструкций, визуальных поддерживающих планов, чек-листов и элементов геймификации представляет собой не набор разрозненных техник, а целостную, научно обоснованную философию организации рабочего пространства для сотрудников с РАС. Эта философия основана на фундаментальном принципе: чтобы раскрыть профессиональный потенциал человека, необходимо сначала сделать саму среду и трудовые задачи понятными, предсказуемыми и доступными для его восприятия.

Ключевым достижением этого подхода является создание архитектуры ясности, где двусмысленность вербальных инструкций уступает место конкретике визуальных образов, а хаотичность рабочего процесса преобразуется в логичную последовательность шагов. Визуальная поддержка выполняет роль универсального переводчика, который транслирует ожидания организации на язык, который сотрудник с РАС может «прочитать» без напряжения и ошибок. При этом успех всей системы напрямую зависит от ее индивидуальности, требуя от наставника чуткости и

готовности учитывать уникальный сенсорный и когнитивный профиль каждого человека.

Геймификация, в свою очередь, становится мотивационным каркасом, который превращает рутину в осмысленный квест, а ежедневные достижения – в осязаемый и поощряемый прогресс. Она смещает фокус с контроля извне на внутреннюю удовлетворенность от собственных результатов, что является мощным фундаментом для формирования устойчивой профессиональной самооценки.

В конечном счете, эффективно выстроенная система адаптации – это не односторонняя «помощь» сотруднику, а стратегическое вложение в человеческий капитал организации. Когда тревожность снижается, а самостоятельность растет, когда сложные задачи превращаются в цепочку ясных побед, мы получаем не просто адаптированного работника, а полноценного, лояльного и высокоэффективного специалиста [14]. Создание таких условий – это не вопрос благотворительности, а проявление профессиональной компетентности и зрелости самой организации, ее готовности строить инклюзивную культуру, где разнообразие становится источником силы, стабильности и инноваций.

### **3.2. Подготовка коллектива и работодателя к приему сотрудника с РАС**

В данном пункте мы рассмотрим ключевые аспекты подготовки как коллектива, так и работодателя для успешной работы с лицами с РАС. Остановимся на задачах инструктажа, принципах подачи информации, правилах коммуникации и методах управления. Также осветим юридические и этические аспекты взаимодействия, технологии формирования доброжелательной среды и критерии оценки эффективности подготовки.

#### **Основные задачи инструктажа**

Для создания инклюзивной рабочей среды крайне важно повысить осведомленность сотрудников о том, что представляют собой РАС, как они могут повлиять на поведение и восприятие информации, а также распознавать сильные стороны коллег с этими особенностями. Напомним, что РАС охватывает широкий спектр нейropsychологических состояний. Основные характеристики включают:

- Трудности в социальном взаимодействии: люди с РАС могут испытывать сложности в понимании социальных сигналов, подобно невербальным знакам, таким как мимика или жесты. Например, они могут не воспринимать подмигивания или улыбки как проявления дружелюбия.

- Коммуникационные ограничения: работники могут не всегда быть в состоянии выразить свои мысли и чувства, что может привести к недопониманию. Например, они могут говорить в более формальных терминах или избегать неформального общения.

- Повторяющееся поведение: часто наблюдаются стереотипные моторные действия, такие как покачивание или вращение. Эти действия могут стать средством успокоения человека в стрессовых ситуациях.

Как РАС влияет на поведение и восприятие информации

Люди с РАС могут воспринимать мир иначе, что влияет на их поведение. Например, для них часто бывает свойственны:

- Чувствительность к сенсорной информации: многие люди с РАС имеют повышенную чувствительность к различным сенсорным стимулам. Это может включать громкие звуки, яркий свет или определённые текстуры. Постоянный шум на рабочем месте может вызывать дискомфорт и отвлекать их от выполнения задач.

- Трудности с многозадачностью: часто сотрудники с РАС могут испытывать сложности с переключением между задачами или обработкой больших объёмов информации одновременно. Им может потребоваться больше времени для выполнения задач, особенно если они требуют концентрации.

Уникальные сильные стороны лиц с РАС: при повышении осведомленности о РАС важно также говорить о сильных сторонах, которые могут быть у сотрудников с аутизмом:

- Внимание к деталям: многие люди с РАС обладают исключительным вниманием к деталям. Например, они могут замечать мелкие ошибки в документах, что делает их ценными в роли редакторов или проверяющих качество работы.

- Высокая степень сосредоточенности: при восстановлении порядка в своих задачах, сотрудники с РАС могут продемонстрировать выдающееся сосредоточение на конкретных проектах. Например, они могут тратить много часов на изучение специфики программирования или научных исследований.

- Творческое мышление: некоторые люди с РАС могут мыслить нестандартно и придумывать творческие решения для задач. Разработка новых идей для проектов может происходить благодаря их уникальному взгляду на вещи.

### **Эффективные модели взаимодействия**

Обучение сотрудников тому, как эффективно взаимодействовать с коллегами с РАС, играет важную роль в создании инклюзивной среды. Рассмотрим ключевые стратегии:

#### **1. Использование простого и конкретного языка**

Для многих людей с РАС язык – это не инструмент для передачи тонких эмоциональных нюансов, а в первую очередь система кодов для обмена точной информацией. Сложные метафоры, ирония, сарказм и абстрактные понятия могут быть неправильно истолкованы или вызвать серьезное замешательство. Например, фраза «Давайте поднимем планку» может быть понята буквально, как инструкция найти и поднять физический предмет. Коллегам необходимо перестроить свою речь, используя язык конкретных фактов и действий. Вместо расплывчатого «Будь проактивнее» эффективнее сказать: «Пожалуйста, если ты заметишь, что бумага в принтере заканчивается, сразу сообщи об этом секретарю». Это не означает «упрощать» общение, а значит делать его точным и однозначным, что, в конечном счете, предотвращает ошибки и недопонимание для всей команды.

#### **2. Важность пауз и времени для обработки информации**

Процесс обработки вербальной информации и формулировки ответа у человека с РАС часто требует большего когнитивного усилия и времени. Это связано не с низкой скоростью мышления, а с более сложным и многокомпонентным внутренним процессом: необходимо декодировать вопрос, отсеять возможные скрытые смыслы,

построить ответ и проконтролировать его вербальное выражение. Многозадачность в общении дается тяжело. Поэтому пауза после заданного вопроса – это не признак незнания или игнорирования, а знак уважения и активной мыслительной работы. Коллегам и руководителям критически важно научиться комфортно переносить эти паузы, не перебивая, не повторяя вопрос сразу же и не предлагая свои варианты ответа. Такое терпение дает сотруднику с РАС необходимое пространство для того, чтобы дать качественный и продуманный ответ, что повышает качество его вклада в общее дело.

3. Конкретика инструкций как основа эффективности.

Абстрактные поручения являются одним из главных источников стресса и ошибок для сотрудника с РАС. Задача «навести порядок в архиве» может быть интерпретирована десятками разных способов, что приводит к тому, что результат не будет соответствовать ожиданиям руководителя. Конкретная инструкция действует как техническое задание: она определяет конечную цель и шаги для ее достижения. Например: «Пожалуйста, обработай папку «Входящие за апрель».

1. Раздели все документы на две стопки: счета и договоры.

2. Подпиши каждый документ простым карандашом с обратной стороны: число и твои инициалы.

3. Внеси номера счетов в таблицу Excel в столбец «А».

4. Положи отсортированные стопки в синюю папку на моем столе».

Такая инструкция не оставляет места для двусмысленности, снижает тревожность и позволяет сотруднику сосредоточиться на точном выполнении, а не на догадках.

4. Формирование культуры «доброжелательного слушателя».

Активное слушание в данном контексте – это не просто техника, а демонстрация уважения и создание безопасного канала для коммуникации. Для человека с РАС, который может испытывать трудности с инициацией разговора, невербальные сигналы внимания со стороны коллеги являются важным подтверждением того, что его готовы выслушать. Ключевые элементы включают в себя: ориентацию корпусом на говорящего, поддержание спокойного и естественного зрительного контакта (без пристального взгляда), использование кивков и коротких вербальных подтверждений («понятно», «так», «продолжай, пожалуйста»). Особенно эффективен прием парафразы – переформулирование услышанного своими словами для проверки понимания: «Если я правильно понял, ты говоришь, что алгоритм не работает при таком порядке действий?». Это не только показывает вовлеченность, но и помогает убедиться, что оба собеседника находятся на одной волне, предотвращая будущие ошибки.

5. Эмпатия и поддержка: от теории к практике.

Эмпатия в инклюзивном коллективе – это не требование «чувствовать то же самое», что и коллега, а способность признавать и уважать его уникальный опыт и потенциальные трудности. Это выражается в конкретных действиях. Например, если коллега с РАС выглядит перегруженным в шумном открытом пространстве, проявлением эмпатии будет предложение: «Я вижу, что здесь сейчас шумно. Может, перенесем наш разговор в переговорку?». Поддержка – это также готовность принять

нестандартный стиль коммуникации (например, монотонную речь или избегание взгляда) без негативных оценок, спокойно и терпеливо дать человеку высказать свою мысль до конца, а также открытость к тому, чтобы самому учиться и адаптировать свой стиль общения. Такая атмосфера психологической безопасности, где сотрудник не боится быть непонятым или осмеянным, напрямую влияет на его продуктивность и лояльность.

#### 6. Практическое обучение через тренинги и групповые сессии.

Ролевые игры и симуляции – это самый эффективный способ сломать стереотипы и развить практические навыки. Когда нетипичный сотрудник на время оказывается «в шкуре» коллеги с РАС, он на собственном опыте понимает, с какими вызовами тот сталкивается. Например, в рамках тренинга можно создать сценарий, где «сотруднику с РАС» дают расплывчатую инструкцию, а его партнер должен добиться ясности, используя только разрешенные техники общения. Другой сценарий может моделировать сенсорную перегрузку (например, приглушенный шум и мигающий свет), чтобы участники почувствовали, насколько сложно в такой ситуации сосредоточиться на диалоге. Эти упражнения развивают не только знания, но и мышечную память о правильных моделях поведения, а также глубинное, эмпатическое понимание.

#### 7. Групповые обсуждения: от проблем к коллективным решениям.

Групповые обсуждения, основанные на реальных (и анонимных) рабочих ситуациях, переводят теорию в плоскость практики и укрепляют командный дух. Такой формат позволяет сотрудникам совместно анализировать инциденты, которые уже произошли, и выработать единые стандарты поведения. Например, можно разобрать кейс: «Коллега Алексей не выполнил просьбу «подхватить» срочный звонок, так как это не было прописано в его должностной инструкции. Как нам лучше доносить до него срочные неплановые задачи?». В процессе такого обсуждения рождаются конкретные инструменты: «Давайте договоримся, что для срочных просьб мы будем использовать специальную зеленую карточку, которую кладем на стол, и это будет для Алексея четким сигналом к действию». Таким образом, команда не просто пассивно получает знания, а становится активным соавтором инклюзивной среды, что значительно повышает вовлеченность и ответственность каждого ее члена.

#### 8. Принципы донесения информации.

Правильная подача информации играет ключевую роль в процессе обучения и взаимодействия. При работе с темой РАС очень важно соблюдать ясность и конкретность в изложении материала. Информация должна быть представлена четко и просто, минимизируя риск недопонимания. Использование конкретных примеров и наглядных материалов, таких как графики и схемы, может значительно повысить восприятие. Особое внимание стоит уделить уважению личного пространства: важно соблюдать дистанцию и относиться с вниманием к нуждам коллег с РАС.

Эффективное обучение требует разнообразных форматов подачи информации. Внедрение интерактивных элементов, таких как тренинги и групповые обсуждения, поможет стимулировать участие сотрудников и обеспечит обмен мнениями. Визуальные материалы, такие как презентации, инфографика и видео, будут полезны для более увлекательного и наглядного представления информации. Можно также

включить ролевые игры, которые позволят участникам на практике применять полученные знания и лучше понять поведение коллег с РАС.

Структурирование инструктажа по вопросам работы с людьми с РАС должно быть продумано и включать несколько ключевых этапов. Введение должно состоять из знакомства с темой, формулирования целей и задач инструктажа. Следующий раздел должен предоставлять общие сведения о РАС, основные симптомы и проявления, и тем самым формировать общее понимание среди участников.

Далее следует обсудить сильные стороны людей с РАС, сделав акцент на их талантах и возможностях. Ознакомление с методами и правилами взаимодействия, формирование моделей общения и самые распространенные стратегии помогут закрепить полученные знания. Практические кейсы из повседневной практики, где интеграция людей с РАС прошла успешно, значительно обогатят опыт участников и продемонстрируют реальные примеры резкого улучшения рабочих процессов.

Заключительный этап инструктажа должен включать обсуждение и сбор обратной связи, позволяющей выявить зону для улучшения и наиболее актуальные темы для будущих обучений. Это взаимопонимание создает основу для постоянной переработки и актуализации знаний сотрудников.

Эффективная коммуникация с коллегами с РАС требует соблюдения ряда правил. Во-первых, важно использовать ясные и конкретные формулировки. Избегая двусмысленности и используя доступный язык, можно значительно снизить уровень стресса при взаимодействии. Во-вторых, использование визуальных подсказок может облегчить общение и понимание сложных материй. Уважение личного пространства также имеет критическое значение, поскольку это необходимо для создания комфортных условий.

Не менее важным аспектом работы с людьми с РАС является обучение коллег интерпретировать их поведение. Здесь важно различать нежелательное поведение и реакции, вызванные сенсорной перегрузкой. Работники должны уметь распознавать сигналы, указывающие на стресс или дискомфорт, и понимать, как правильно реагировать, чтобы помочь своему коллеге. Применение стратегий помощи к подобным ситуациям поможет не только создать поддерживающую атмосферу, но и облегчить трудности, с которыми сталкиваются эти работники.

Работа с работодателями требует четкого формулирования задач. Важным является установление гибкой системы коммуникации и обратной связи, которая предотвратит проблемы и недопонимания. Регулярные каналы связи между работником с РАС и его руководством позволят создать комфортную рабочую атмосферу и уменьшить уровень стресса и тревожности. Что касается методов управления, они должны включать в себя простое и понятное формулирование задач, так как ясные критерии оценки производительности помогут работникам с РАС правильно организовать свой рабочий процесс. На регулярной основе рекомендуется проводить структурированные встречи, во время которых можно обсуждать возникшие вопросы и делиться опытом.

При работе с работниками с РАС важно учитывать юридические аспекты. Во многих странах действуют законы, защищающие права работников с ограничениями, и соблюдение этих норм должно быть приоритетом для работодателя. Он должен

быть проинформирован о том, как действовать, чтобы соблюсти все законодательные требования и обеспечить своим работникам достойные условия труда.

Кроме юридической стороны, немаловажной остается этика работы с коллегами с РАС. Уважительное отношение и принятие каждый сотрудник как индивидуальность играют значительную роль в формировании положительной динамики в коллективе. Инклюзивность является важным аспектом, помогающим сотрудникам чувствовать себя частью команды, независимо от своих особых потребностей.

Создание благоприятной атмосферы в коллективе требует применения различных технологий. Например, введение программы наставничества может стать полезным инструментом для поддержки сотрудников с РАС, обеспечивая их необходимыми знаниями и навыками. Наставничество не только содействует социализации, но и формирует более тесные связи внутри команды.

Другим вариантом может стать организация общения в формате «дня знакомства», который позволит сотрудникам включиться в неформальную обстановку и лучше узнать друг друга. Это может также способствовать повышению доверия и сотрудничества. Для более структурированной работы полезно создать памятку-гайд для коллег, описывающую особенности взаимодействия с людьми с РАС. Это может стать своего рода настольным пособием, которое поможет всем сотрудникам находить общий язык и строить продуктивное общение.

#### **Методы снижения тревожности в коллективе**

Для эффективного снижения тревожности у сотрудников с РАС необходим комплексный и продуманный подход, основанный на предсказуемости, ясности и учете сенсорных особенностей. Ключевым направлением является адаптация физического пространства. Создание специальных зон для отдыха и сенсорной разгрузки имеет первостепенное значение. Это должно быть изолированное, тихое помещение с приглушенным светом, где можно укрыться от обилия внешних стимулов – яркого освещения, фонового шума и постоянного социального взаимодействия. Наличие в такой комнате удобной мебели, средств для сенсорного самоуспокоения, таких как антистресс-игрушки или утяжеленные одеяла, позволяет сотруднику восстановить эмоциональный баланс и предотвратить сенсорную перегрузку, которая является частым источником тревоги.

Не менее важной является структурная и коммуникационная адаптация рабочих процессов. Предсказуемость является мощным антитревожным инструментом для многих людей с РАС. Этому способствует внедрение четких и стабильных рабочих инструкций, предоставление заблаговременной информации о предстоящих изменениях и использование визуальных расписаний, которые помогают удерживать в фокусе задачи и сроки. Что касается коммуникации, то здесь крайне полезно перейти от исключительно устных распоряжений к письменным. Фиксация задач и ожиданий в электронных письмах или корпоративных мессенджерах позволяет сотруднику с РАС точно обработать информацию, избежав стресса, вызванного необходимостью мгновенно интерпретировать устную речь и невербальные сигналы в ходе быстрого диалога.

Одновременно с этим критически важно работать с коллективом, формируя культуру открытого и принимающего общения. Обучение всех сотрудников основам эмпатичного поведения помогает создать атмосферу взаимопонимания, где каждый чувствует себя в безопасности. Стоит поощрять и внедрять практику использования сотрудниками с РАС так называемых «сигналов благополучия» – заранее оговоренных и ненавязчивых способов дать понять руководителю или коллегам о нарастающей тревоге или перегрузке, не требуя при этом публичного и эмоционально сложного объяснения. Это может быть условный знак в чате или цветная карточка на столе. Такой подход создает пространство для честного и доверительного диалога, в котором руководитель, выступая в роли поддерживающего наставника, может вовремя предложить помощь или скорректировать нагрузку, не дожидаясь кризисной ситуации. В конечном счете, такие меры не только снижают тревожность у нейроразличных сотрудников, но и способствуют построению более инклюзивной, продуктивной и психологически безопасной рабочей среды для всей команды.

Коррекция отношений в коллективе, где присутствуют нейроразнообразные сотрудники, требует особого подхода, основанного на глубоком понимании и пересмотре привычных моделей взаимодействия. Краеугольным камнем этого процесса является создание и поддержание среды психологической безопасности. На практике это реализуется через последовательное и осознанное применение принципа открытого слушания. Такой формат общения предполагает полную фокусировку на говорящем, стремление уловить не только факты, но и стоящие за ними переживания, а также проверку понимания через уточняющие вопросы. Когда сотрудник с РАС делится своими потребностями, например, просьбой о более четкой постановке задачи или о возможности работать в менее шумном помещении, именно открытое слушание со стороны коллег и руководителя позволяет перевести его личный опыт в плоскость взаимопонимания и уважения.

Следующим критически важным принципом является переход от интуитивного ожидания к практике явных и структурированных договоренностей. Многие трудности в отношениях возникают из-за невысказанных ожиданий и неписаных правил общения, которые человеку с РАС может быть сложно распознать. Коррекция заключается в том, чтобы сделать эти правила видимыми и предметом для обсуждения. Например, команда может совместно договориться о том, как лучше всего обмениваться обратной связью – не в формате внезапной критики в коридоре, а в запланированной беседе с предварительно отправленным тезисами. Важно зафиксировать, как принято проводить совещания: использовать ли видеосвязь для снижения стресса от личного контакта, всегда ли иметь письменную повестку и назначать ответственного за регламент. Такая конкретизация и формализация снимает огромный пласт тревоги, связанной с неопределенностью социальных взаимодействий, и предупреждает множество потенциальных конфликтов.

Наконец, принцип коррекции должен быть нацелен на системную поддержку, а не на возложение ответственности только на нейроразличного сотрудника. Это означает, что руководство и команда в равной степени учатся адаптироваться, проявлять гибкость и пересматривать свои подходы. Вместо требования «вписаться в коллектив» действует установка «как мы можем создать коллектив, в котором

комфортно всем». Это включает в себя обучение всей команды основам нейроразнообразия, что помогает развеять мифы и снизить уровень непонимания, а также разработку индивидуальных планов адаптации, которые учитывают сенсорные особенности, стиль коммуникации и потребности в отдыхе каждого. Когда коррекция отношений строится на этих трех столпах – безусловной безопасности, явных договоренностях и системной поддержке – она перестает быть разовой мерой и превращается в непрерывный процесс совместного роста, укрепляя доверие и сплоченность всего коллектива.

### **Критерии эффективности подготовки коллектива**

Критерии эффективности подготовки коллектива к принятию коллеги с РАС – это комплекс индикаторов, отражающих глубину трансформации внутри команды. Эти критерии показывают, насколько теоретическое понимание нейроразнообразия переросло в живую, ежедневную практику взаимодействия.

Одним из ключевых критериев является качественное изменение уровня осведомленности сотрудников. Речь идет не только о результатах входных и итоговых тестов, которые фиксируют усвоение базовой информации о РАС. Гораздо важнее является способность команды самостоятельно и точно интерпретировать особенности поведения коллеги без стигматизации и оценочных суждений. Эффективность подготовки подтверждается, когда сотрудники в беседах используют корректную терминологию, могут объяснить, почему, например, открытое рабочее пространство может быть источником стресса, или понимают, что избегание зрительного контакта – это не проявление неуважения, а особенность коммуникации. Эта осведомленность становится частью корпоративной культуры, когда новые члены команды перенимают эти установки от более опытных коллег.

Вторым фундаментальным критерием служит наблюдаемая динамика коммуникативных практик внутри коллектива. Подготовка считается успешной, когда в команде происходят конкретные, измеримые изменения в способах общения. Это проявляется в добровольном переходе части коммуникации в письменный формат, в привычке заранее рассылать повестки совещаний и фиксировать ключевые решения по итогам обсуждений. Показателем эффективности является ситуация, когда коллеги начинают спокойно уточнять и переспрашивать, если инструкция показалась неоднозначной, и делают это в поддерживающей манере, без раздражения. Руководитель здесь играет ключевую роль, своим примером демонстрируя ценность ясности и предсказуемости.

Третья группа критериев фокусируется на поведенческих паттернах и общем психологическом климате. Самый яркий индикатор – это естественность, с которой коллеги оказывают поддержку, не привлекая к этому излишнего внимания. Эффективность видна, когда кто-то из команды без напоминаний предлагает перевести шумное обсуждение в переговорку, замечая, что коллега с РАС испытывает дискомфорт, или когда совместная работа над проектом строится на сильных сторонах каждого ее участника. Мониторинг удовлетворенности сотрудников через анонимные опросы и регулярные индивидуальные беседы позволяет зафиксировать эти изменения. Если в обратной связи сотрудник с РАС отмечает рост чувства принадлежности и принятия, а его коллеги сообщают о более комфортной и

структурированной рабочей атмосфере для себя – это прямое свидетельство успешной подготовки.

Наконец, универсальным критерием является адаптивность и устойчивость всей системы. Процесс интеграции не заканчивается вводным инструктажем; он должен быть динамичным. Эффективная подготовка создает механизмы для постоянного получения обратной связи и своевременной корректировки подходов. Коллектив, прошедший качественную подготовку, не воспринимает произошедшие изменения как нечто застывшее, а демонстрирует готовность к дальнейшему обучению и гибкому реагированию на новые запросы и ситуации, что в конечном итоге и создает по-настоящему инклюзивную среду для каждого сотрудника.

Таким образом, подготовка коллектива и работодателя для работы с людьми с РАС является критически важной задачей, требующей комплексного подхода и глубокого понимания специфики каждого отдельного случая. Правильное взаимодействие, основанное на осведомленности, уважении и поддержке, может значительно улучшить рабочую атмосферу, а также дать возможность каждому сотруднику, независимо от его особенностей, проявить свои сильные стороны и эффективно функционировать в команде.

Создание инклюзивной среды – это не только обязанность каждого члена команды, но и стратегия, значительно повышающая продуктивность и гармонию рабочего процесса. Интеграция людей с РАС не только становится шагом к реализованному потенциалу каждого сотрудника, но и создает возможности для формирования более сильных, устойчивых и продуктивных команд, способных успешно решать любые задачи.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе были сформулированы основные выводы, к которым привел комплексный анализ проблемы профессиональной интеграции лиц с РАС. Проведенная работа была направлена на теоретическое обоснование и разработку модели комплексной интеграции, которая способна преодолеть существующий разрыв между профессиональным потенциалом людей с РАС и их реальной занятостью, а также описать ключевые компоненты этой модели, обеспечивающие ее практическую реализуемость.

Проблема трудоустройства лиц с РАС носит системный характер и не может быть решена фрагментарными мерами. Существующие барьеры, включающие не только недостаточную адаптированность образовательных программ и рабочих мест, но и правовую неопределенность, а также социальные стереотипы, требуют создания непрерывного, скоординированного процесса поддержки. Анализ нормативно-правовой базы показал, что, несмотря на наличие общих законов о социальной защите инвалидов, специфические потребности людей с РАС в трудовой сфере до сих пор не получили должного законодательного закрепления, что усложняет формирование устойчивых механизмов помощи.

Разработанная в работе модель комплексной интеграции предлагает решение этой проблемы, выстраивая единую траекторию профессионального становления. Центральным звеном этой модели становится сам человек с РАС, чьи индивидуальные особенности, сильные стороны и интересы определяют весь дальнейший маршрут. Инструментом реализации такого персонализированного подхода выступает технология составления «Карты профессионального будущего», которая позволяет перейти от коррекции дефицитов к проектированию осмысленной карьеры, основанной на уникальных способностях, таких как внимание к деталям, системное мышление и способность к длительной концентрации. Это превращает нейроособности из потенциального препятствия в профессиональный ресурс.

Исследование подтвердило, что ключевым этапом на пути к устойчивой занятости является специально организованная практическая подготовка, включающая профессиональные пробы и стажировки. Эффективность этого этапа напрямую зависит от методологии сопровождения, базирующейся на принципах структурированности, визуализации и предсказуемости. Создание адаптированных инструкций, чек-листов и визуальных планов позволяет компенсировать трудности с обработкой вербальной информации и планированием, обеспечивая успешное освоение трудовых операций и снижая уровень тревожности. Важнейшую роль в этом процессе играет системное взаимодействие с работодателями, которое должно строиться на принципах взаимной выгоды и предварительной подготовки коллектива к приему нового сотрудника.

Особое значение в предложенной модели придается деятельности карьерного тьютора, который выступает не просто в роли помощника, а в качестве стратега, навигатора и связующего звена между соискателем и профессиональным миром. Его функции охватывают все этапы интеграции: от диагностики и профориентации до сопровождения на рабочем месте и разработки стратегии постепенного вывода

поддержки. Тьютор обеспечивает не только адаптацию сотрудника к рабочей среде, но и адаптацию самой среды и коллектива к особенностям нового члена команды, проводя обучение и формируя культуру инклюзии.

Результаты работы позволяют утверждать, что создание специальных условий труда для лиц с РАС не является актом благотворительности, а представляет собой стратегическую инвестицию в человеческий капитал. Адаптация рабочего пространства с учетом сенсорных особенностей, внедрение четких алгоритмов и визуальной поддержки, а также формирование доброжелательной атмосферы в коллективе способствуют не только успешной интеграции сотрудников с РАС, но и повышению общей продуктивности и структурированности рабочих процессов для всей команды. Конечная цель модели заключается в достижении профессиональной автономии, когда человек с РАС становится полноценным, самостоятельным и востребованным специалистом.

Таким образом, предложенная в работе модель комплексной интеграции представляет собой теоретически обоснованную и практически ориентированную систему, которая может служить эффективным инструментом для решения социально значимой задачи включения лиц с РАС в профессиональную деятельность. Дальнейшие перспективы исследования могут быть связаны с апробацией данной модели в различных типах организаций, разработкой критериев оценки ее экономической и социальной эффективности, а также с углубленным изучением возможностей применения цифровых технологий и геймификации для поддержки трудовой занятости людей с расстройствами аутистического спектра.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы конфликто разрешения в современном мире: сборник статей 3-й Всероссийской научно-практической конференции (Курск, 18 апреля 2024 года). – Курск: ООО «Планета+», 2024. – 211 с.
2. Аутизм: мы вместе. Перспективы и особенности развития практик социализации и интеграции детей с расстройствами аутистического спектра: сборник материалов III Международной научно-практической конференции/ под ред. Э.А. Садретдиновой, В.В. Васиной – Казань: Издательство АН РТ, 2024 – 265 с.
3. Геймификация для сотрудников: как игровые механики повышают вовлеченность и эффективность команд. Режим доступа: <https://gamificationlab.com/blog/gejmifikaciya-dlya-sotrudnikov-kak-igrovye-mehaniki-povyshayut-vovlechenost-i-effektivnost-komand>
4. Грандин Т. Выбор подходящей профессии для людей с аутизмом или синдромом Аспергера. Режим доступа: <https://www.aspergers.ru/node/47>
5. Законодательные аспекты трудоустройства людей с инвалидностью. Режим доступа: <https://nakedheart.online/articles/netrudosposobnyh-net-zakonodatelnye-aspekty-trudoustroistva-ludei-s-autizmom-i-ili-intellektualnymi-narusheniyami>
6. Залашкова О.Н. Инклюзивная среда и особенности наставничества в ней // Образование. Карьера. Общество. – № 2 (77). – 2023. – С.67-69
7. Инновационные технологии социальной реабилитации и абилитации лиц пожилого возраста и инвалидов: монография/Под ред. д-ра пед. наук С.С. Лебедевой, к. пед.н. Ю.Ю. Платоновой – СПб.: СПбГИПСР, 2021. – 184 с.
8. Карьерная карта: как запланировать успех. Режим доступа: <https://weeek.net/ru/blog/career-map>
9. Ким Л.Г. Роль тьютора в организации учебного процесса современного вуза // Проблемы современного педагогического образования. – № 86-3. – 2025. – С.143-146
10. Коробова О.О. Эффективные методы подбора персонала // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. – № 3(83). –2025. – С. 24-36
11. Либлинг М.М., Артемьева Д.Е. Определение специальных образовательных условий обучения предметам естественно-научного цикла школьников с расстройствами аутистического спектра на уровне основного общего образования // Вестник Мининского университета. – Т.12. – № 4(49). – 2024. – С.10
12. Любченко В.Д, Чащина А.А. Комплексный подход в сопровождении индивидов с расстройствами аутистического спектра // Коллекция гуманитарных исследований. – № 4 (41). – 2024. – С. 6-16
13. Медведева С.А. Практикум по экспериментальной психологии: учебное пособие для студентов психологических специальностей высших учебных заведений / Севастопольский государственный университет, Гуманитарно-педагогический институт. – Севастополь: СевГУ, 2022. – 92 с.
14. Менеджмент: от А до Я [Текст]: учеб. – метод. пособие / С. А. Коробов, В. С. Епинина; Федер. гос. авт. образоват. учреждение высш. образования «Волгогр. гос. ун-т». – Волгоград: Изд-во ВолГУ, 2020. – 128 с.

15. Назарова О.В, Назаров А.В. Интеллект-карты в современном образовательном процессе: преимущества, функции, принципы визуализации и инструменты проектирования // Преподаватель XXI век. – № 4 (1). – 2023. – С.82-93
16. Наставничество для людей с ограниченными возможностями. Режим доступа: <https://clck.ru/3Riee3>
17. Неизвестный С.И., Яценко Ю.Г., Баянова К.Р., Ершова М.А., Маврин П.П., Ярцев Е.В. Особенности нематериальной мотивации в формировании поведенческих компетенций молодых сотрудников предприятия в обществе // Вестник Академии знаний. – №1 (66). – 2025. – С. 855-862
18. Оборудование рабочих мест и создание необходимых условий для инвалидов на предприятиях: рекомендации для работодателей и работников профессиональных образовательных организаций / сост. С. А. Герасимов; ГАПОУ АО «Архангельский политехнический техникум». – Архангельск: КИРА, 2021. – 58 с.
19. Организация тьюторского сопровождения в рамках образования детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью: учебно-методическое пособие / сост. Т. Б. Мамет, В. Г. Пелевина, В. В. Власова; Министерство образования Московской области, Корпоративный университет развития образования. – Мытищи: КУРО, 2025. – 48 с.
20. Постановление Правительства РФ от 16.08.2024 № 1099 «Об утверждении примерных требований к организации и осуществлению ранней помощи детям и их семьям»
21. Пяйти А.Б. Расстройство аутистического спектра: диагностика, распространённость, этиология и вмешательства // Национальный вестник медицинских ассоциаций. – №1. – 2025. – С.58-64
22. Расписание «сейчас – потом»: почему оно важно для аутичных детей и как его использовать. Режим доступа: <https://autismjournal.help/articles/raspisanie-seychas-potom-pochemu-ono-vazhno-dlya-autichnyh-detey-i-kak-ego-ispolzovat>
23. Румянцева З.А. Место и роль кураторства в личностном и профессиональном развитии студентов в вузе // Современное педагогическое образование. – № 2. – 2025. – С.159-165
24. Сергеев И.С. Образовательная профориентация – методологическая основа профориентационной работы с детьми и молодежью // Профессиональное образование и рынок труда. – Т.11. – №1. – 2023. – С. 24–44.
25. Соловьева Т.А., Зыкова М.А. Методические материалы по вопросам организации профориентационной деятельности с обучающимися с ОВЗ, с инвалидностью: методические рекомендации [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – М.: ИКП. 2024. – 67 с.
26. Социальные истории – инструмент формирования безопасного поведения у детей с РАС и ментальными нарушениями в учреждениях образования, здравоохранения, культуры и спорта: методическое пособие / Седых Е.Б. – Самара: ГБУ ДПО СО «Центр специального образования», 2024. – 42 с.
27. Социополис, как инклюзивная модель организации жизнеустройства людей с инвалидностью [Текст]: научно-методическое пособие / Е.Е. Андреева, Ю.Н.

Галагузова, Е.П. Гнусарева [и др.] ; науч. ред. Ю.Н. Галагузова. – 2-е изд. – Екатеринбург : Издательский дом «Ажур», 2022. – 284 с.

28. Тавстуха О.Г., Матвиевская Е.Г., Ганаева Е.А. Практико-ориентированный подход в реализации образовательных программ гуманитарного направления в вузе // Вестник Оренбургского государственного университета. – № 2 (238). – 2023. – С. 101-105

29. Третьякова В.С. Прогнозирование профессионального будущего как инновационная технология управления профессиональным становлением // Профессиональное образование и рынок труда. – №1 (48). – 2022. – С.112-126

30. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2025) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

31. Хатсон Д., Хатсон П. Цифровая инклюзия для людей с расстройствами аутистического спектра: пересмотр существующих правовых моделей и доктринальных концепций // Journal of Digital Technologies and Law. –Т.1. – №4. – 2023. – С. 851-879