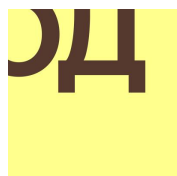




**ИНКЛЮЗИВНЫЕ МАСТЕРСКИЕ
КАК ПРОСТРАНСТВО ВЗРОСЛЕНИЯ, ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ИНТЕГРАЦИИ ЛЮДЕЙ С
МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ**



МОСКВА 2026

УДК 364.442:331.5

ББК 60.99

Б72

Б72 Бобылева И.А., Романова Е.А. Инклюзивные мастерские как пространство взросления, труда и социальной интеграции людей с ментальными особенностями: Методическое пособие. – М.: АНО «РЦ «Обычное дело», 2026. – 42 с.

ISBN 978-5-6055037-1-2

Методическое пособие посвящено организации инклюзивных мастерских для подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями. Мастерские рассматриваются как пространство взросления, развития самостоятельности, социальной интеграции и повышения качества жизни.

Основу пособия составляет опыт инклюзивных мастерских «Обычное дело», реализуемых АНО «Ресурсный центр "Обычное дело"». Представлены подходы к организации мастерских, включению участников в трудовую деятельность, образовательной поддержке, наставничеству и созданию развивающей среды.

Особое внимание уделено условиям эффективности мастерских и оценке результатов. В пособии описана система мониторинга труда и благополучия участников, позволяющая оценивать влияние мастерских на развитие трудовых навыков, самостоятельности, социальных связей, эмоционального состояния и финансовой самостоятельности молодых людей с ментальными особенностями.

Пособие адресовано специалистам социальной сферы и образования, руководителям мастерских, наставникам, родителям и всем, кто заинтересован в развитии практик сопровождаемой трудовой деятельности и социальной занятости людей с ментальными особенностями.

Издание подготовлено при поддержке Фонда Президентских Грантов.

ББК 60.99

© АНО «Ресурсный центр «Обычное дело»

© Бобылева И.А.

© Романова Е.А.

ISBN 978-5-6055037-1-2

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПРАКТИКА «ИНКЛЮЗИВНЫЕ МАСТЕРСКИЕ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»	4
1.1. Цель и задачи практики	4
1.2. Целевая группа	5
1.3. Общая логика практики	5
1.4. Алгоритм включения в трудовую деятельность	6
1.5. Образовательная поддержка в мастерских	8
1.6. Модель равных наставников	11
1.7. Система оценки эффективности мастерских «Обычное дело»	13
2. РОССИЙСКИЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ МАСТЕРСКИХ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ	20
2.1. Основные направления деятельности мастерских	20
2.2. Модели развития мастерских	21
2.3. Сравнительная характеристика организаций, реализующих мастерские для людей с ментальными особенностями	22
3. МАСТЕРСКИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ПОДДЕРЖКИ ВЗРОСЛЕНИЯ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ	23
Приложение 1. Документы на ясном языке	27
Приложение 2. Аттестационная форма	41

1. ПРАКТИКА «ИНКЛЮЗИВНЫЕ МАСТЕРСКИЕ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»

1.1. Цель и задачи практики

Практика мастерских «Обычное дело» направлена на включение молодых людей с ментальными и иными особенностями в трудовую деятельность через специально организованную систему сопровождения, обучения, адаптации и постепенного перехода к самостоятельной работе. В основе практики лежит представление о том, что труд - это не только способ занятости, но и важнейший механизм социальной интеграции, формирования самостоятельности, укрепления уверенности в себе, расширения круга общения и обретения устойчивой жизненной позиции.

Цель практики можно определить как создание доступной, понятной и поддерживающей трудовой среды, в которой молодой человек с особенностями развития может пройти путь от первого знакомства с мастерскими до освоения конкретных трудовых операций, включения в коллектив и последующего трудоустройства. При этом задача практики состоит не только в обучении ремеслу, но и в формировании трудовой идентичности, внутренней мотивации к работе, ответственности за результат и навыков взаимодействия с другими людьми.

Для достижения этой цели в практике решается несколько взаимосвязанных задач.

Во-первых, создаётся принимающая и безопасная среда, в которой снижается тревожность и формируется доверие к месту, людям и самому процессу труда.

Во-вторых, уже на начальном этапе специалисты выявляют интересы, склонности, уровень мотивации и особенности поведения участника, чтобы определить наиболее подходящее направление занятости.

В-третьих, участник проходит последовательные этапы включения в труд: знакомство, проба, наблюдение, стажировка, обучение и постепенный переход к самостоятельной работе.

В-четвёртых, формируются конкретные профессиональные, коммуникативные и социальные навыки, необходимые для устойчивого участия в производственном процессе.

Наконец, важной задачей является подготовка участника к трудоустройству и поддержка его профессионального роста внутри мастерских.

1.2. Целевая группа

Целевая группа практики - молодые люди с ментальными и иными особенностями, которым требуется поддержка при вхождении в трудовую жизнь. Это молодые взрослые, для которых трудовое включение связано с рядом барьеров: затруднениями в коммуникации, ограниченной самостоятельностью, недостаточной сформированностью базовых учебных и жизненных навыков, сложностями в понимании инструкций, ориентировке во времени и пространстве, трудностями в организации своего поведения и взаимодействии с коллективом.

У участников могут наблюдаться различные формы интеллектуальных нарушений, от лёгкой до тяжёлой степени, а также расстройства аутистического спектра, нарушения поведения и эмоционально-волевой сферы, синдром Дауна, ДЦП и другие сопутствующие состояния. Это означает, что практика изначально строится как гибкая и персонализированная: она не предполагает единых требований ко всем, а опирается на реальные возможности каждого участника.

Важной особенностью практики является то, что в мастерские приходят люди с разным уровнем собственной мотивации. Кто-то приходит по своему желанию, кто-то - по инициативе родителей, опекунов или сопровождающих, кто-то направляется из Центра «Моя карьера». Поэтому работа начинается не с жёсткого отбора, а с внимательного наблюдения: специалисты стараются понять, насколько человек сам заинтересован в труде, готов ли он включаться в деятельность и какова перспектива его дальнейшего движения внутри программы.

1.3. Общая логика практики

Практика «Обычное дело» представляет собой не разрозненный набор мастерских, а целостную систему включения в труд. Это поэтапный маршрут, в котором каждый следующий шаг строится на наблюдении, анализе и постепенном наращивании самостоятельности. Особая ценность этой модели в том, что она позволяет не форсировать адаптацию, а двигаться в темпе, который соответствует возможностям человека.

Система включает несколько последовательных этапов:

- день открытых дверей, экскурсию и первичную диагностику интересов,
- пробный день с первой трудовой пробой,
- восемь пробных смен,
- учебную стажировку,
- производственную стажировку,
- трудоустройство.

Параллельно участник может получать образовательную поддержку, направленную на развитие функциональной грамотности и трудовых навыков, если специалисты видят необходимость в дополнительной подготовке.

1.4. Алгоритм включения в трудовую деятельность

В мастерских «Обычное дело» включение молодого взрослого в трудовую деятельность строится как поэтапный маршрут, в котором каждый следующий шаг опирается на результаты предыдущего. Такой подход позволяет не форсировать трудоустройство, а постепенно подготовить человека к работе с учётом его мотивации, особенностей поведения, уровня самостоятельности и готовности к взаимодействию с коллективом. В основе алгоритма лежит идея о том, что успешное трудовое включение требует не только освоения отдельных операций, но и адаптации к рабочей среде, формированию устойчивой трудовой мотивации, развитию коммуникативных навыков и способности соблюдать правила производственной жизни.

В мастерских «Обычное дело» включение молодого взрослого в трудовую деятельность строится как поэтапный маршрут, в котором каждый следующий шаг опирается на результаты предыдущего. Такой подход позволяет не форсировать трудоустройство, а постепенно подготовить человека к работе с учётом его мотивации, особенностей поведения, уровня самостоятельности и готовности к взаимодействию с коллективом. В основе алгоритма лежит идея о том, что успешное трудовое включение требует не только освоения отдельных операций, но и адаптации к рабочей среде, формированию устойчивой трудовой мотивации, развитию коммуникативных навыков и способности соблюдать правила производственной жизни.

Первым этапом становится **день открытых дверей**. Молодой взрослый или его родитель предварительно регистрируется на сайте и приходит в мастерские для первого знакомства. В этот день человека встречают, знакомят с пространством, мастерскими, командой и атмосферой работы. Задача этапа состоит в том, чтобы снизить тревожность, создать безопасное и доброжелательное первое впечатление, а также понять, насколько сам молодой взрослый заинтересован в труде. Уже здесь специалисты наблюдают, пришёл ли человек по собственной инициативе или по решению родителей, опекунов либо сопровождающих, поскольку уровень личной мотивации рассматривается как важное условие успешной трудовой адаптации. Проходит экскурсия по мастерским, которая одновременно выполняет ознакомительную и диагностическую функции. Во время экскурсии новичка знакомят с мастерами, наставниками, равными наставниками и уже работающими сотрудниками. Поскольку мастерские продолжают работать в обычном режиме, гость видит не демонстрационную картину, а реальный производственный процесс. Специалисты наблюдают, на какие виды деятельности человек реагирует с интересом, где задерживается дольше, что вызывает отклик, а что — напряжение или безразличие. Эти наблюдения помогают определить наиболее подходящее направление трудовой занятости.

Далее участнику предлагают **пробный день**, включающий первую трудовую пробу: 30 минут работы в двух мастерских или один час в одной. Этот этап нужен для того, чтобы проверить первичную готовность человека к включению в трудовую деятельность. Специалисты смотрят, как он реагирует

на задания, сохраняет ли внимание, старается ли выполнять инструкции, интересуется ли процессом и насколько спокойно чувствует себя в новой рабочей среде. Для самого молодого взрослого это первый опыт безопасного и ограниченного по времени включения в работу, а для команды - возможность оценить, есть ли основания приглашать его на следующий этап.

Если первичная проба проходит успешно, участник переходит к этапу **восьми трудовых проб**. Это один из самых важных этапов алгоритма, потому что именно здесь у специалистов появляется возможность увидеть человека не по первому впечатлению, а в динамике нескольких рабочих дней. В течение восьми выходов наблюдаются его мотивация, устойчивость поведения, способность приходить по графику, соблюдать трудовую дисциплину, реагировать на инструкции, взаимодействовать с мастером и другими участниками, выдерживать нагрузку и сохранять интерес к деятельности. На этом этапе формируется более объективный «портрет работника», становится понятнее, насколько человек готов к дальнейшему обучению и верно ли выбрано направление мастерской. При необходимости именно здесь может быть предложен перевод в другое направление, если выясняется, что в нём участник чувствует себя увереннее и работает успешнее.

После успешного прохождения трудовых проб начинается **учебная стажировка**. Обычно она длится два месяца, но при необходимости может быть продлена ещё на два месяца; в отдельных мастерских её длительность может варьироваться от двух недель до двух месяцев. На этом этапе участник уже не просто пробует себя в деятельности, а системно осваивает трудовые операции, рабочие правила, последовательность действий и повседневный ритм мастерской. Формируется рабочая рутина: привычка приходить на работу, включаться в коллективную жизнь, соблюдать порядок, удерживать внимание на задаче и доводить работу до результата. Одновременно укрепляются связи с коллективом, появляется чувство принадлежности к мастерской, что становится важной основой внутренней мотивации к труду.

Следующий этап - **производственная стажировка**. Это переход от обучения к максимально приближённой к реальности трудовой деятельности. Если на учебной стажировке участника в большей степени обучают и сопровождают, то здесь от него уже ожидают большей самостоятельности. Он должен показать, что умеет выполнять работу в реальном режиме, соблюдать график, трудовую дисциплину и технику безопасности, а также взаимодействовать с другими работниками и обращаться за помощью не только к мастеру, но и к коллегам, в том числе к равным наставникам. Производственная стажировка регулярно оценивается: наблюдается качество работы, устойчивость поведения, соблюдение правил и общая готовность человека к переходу в статус работника.

Завершающим этапом алгоритма становится **трудоустройство**. Оно возможно тогда, когда участник подтверждает свою готовность к самостоятельной работе: умеет выполнять необходимые операции, соблюдает технику безопасности, придерживается трудовой дисциплины и способен коммуницировать с коллективом. После этого с ним заключается трудовой

договор, и он переходит в статус работника, принимая на себя полную ответственность в соответствии с условиями договора. Каждый этап сопровождается документами на ясном языке (см. Приложение 1).

Таким образом, трудоустройство в мастерских «Обычное дело» является не формальным завершением программы, а результатом постепенной и обоснованной подготовки, в ходе которой человек становится готов к реальной трудовой роли.

Таким образом, алгоритм включения в трудовую деятельность в мастерских «Обычное дело» представляет собой последовательную модель сопровождения, в которой сочетаются знакомство, диагностика, проба, обучение, постепенное наращивание самостоятельности и переход к трудоустройству. Сильная сторона этой модели заключается в том, что она учитывает индивидуальный темп участника, позволяет избежать случайных решений и создаёт условия для устойчивого профессионального и социального включения молодых людей с ментальными и иными особенностями.

1.5. Образовательная поддержка в мастерских

Образовательная поддержка в мастерских «Обычное дело» является важной частью всей системы трудового включения молодых людей с ментальными особенностями. Она выстроена не как отдельное от труда обучение, а как сопровождающий и усиливающий компонент, помогающий снизить барьеры, которые мешают человеку осваивать работу, понимать инструкции, взаимодействовать с окружающими и действовать более самостоятельно. В материалах эта система представлена через программу «Развитие функциональной грамотности», реализуемую в формате «Ключевых курсов». Ее главная цель - минимизировать трудности, с которыми молодые люди с ментальными особенностями сталкиваются в трудовой жизни.

Необходимость такой поддержки связана с тем, что многие участники приходят в мастерские с выраженными ограничениями, влияющими на трудовую активность: они могут не владеть чтением и письмом, испытывать трудности с ориентировкой во времени и пространстве, не иметь базовых математических представлений, затрудняться в коммуникации, а также нуждаться в дополнительной помощи для понимания и удержания последовательности действий. Поэтому образовательная поддержка направлена не только на развитие учебных навыков как таковых, но прежде всего на формирование тех функциональных, когнитивных и коммуникативных умений, без которых невозможно устойчивое включение в трудовой процесс.

Работа начинается с **входной функциональной диагностики**, основанной на функционально-трудовых пробах. Эти пробы представляют собой серию практических заданий, с помощью которых специалисты оценивают готовность молодого человека к выполнению различных трудовых операций, выявляют его сильные стороны и зоны, требующие дополнительной поддержки. По результатам диагностики участник определяется на один из трех уровней -

стартовый, базовый или продвинутый. Такая система позволяет не сравнивать всех по единой норме, а выстраивать обучение от реально достигнутого уровня.

Диагностика проводится по шести направлениям функциональной грамотности: естественнонаучной, математической, финансовой, читательской, креативному мышлению и глобальным компетенциям. При этом оценивается не только сам факт выполнения задания, но и степень необходимой помощи. В диагностической карте фиксируется, выполняет ли участник действие самостоятельно, по словесной подсказке, по показу, с физической поддержкой или отказывается от выполнения. Такой подход позволяет получить достаточно точную картину актуальных возможностей человека и сделать образовательную поддержку по-настоящему адресной.

Следующим шагом становится разработка **индивидуальной учебной программы**. Она строится на комплексном анализе образовательных и трудовых потребностей участника. При ее составлении учитываются результаты диагностики, запрос родителей или законных представителей, запрос мастера мастерской и запрос самого обучающегося - то есть его собственное понимание своих трудностей и желаемых направлений роста. После этого на специально организованном консилиуме формулируются три ключевые задачи, которые вносятся в образовательный раздел программы. Индивидуальная программа разрабатывается на учебный год, пересматривается при смене мастерской и может корректироваться по мере продвижения участника.

После диагностического этапа начинается собственно **обучение**, и каждому участнику назначается наставник образовательного процесса - ассистент. Для молодого человека составляется удобное расписание индивидуальных тренингов. Важная особенность этой модели в том, что обучение строится в формате «один на один». Это позволяет максимально учитывать темп человека, оперативно реагировать на трудности, поддерживать доверительный контакт и не превращать обучение в ситуацию постоянного сравнения с другими. Такой индивидуальный формат в материалах рассматривается как один из ключевых принципов персонализированного подхода.

Содержательно образовательная поддержка строится на использовании цифровой платформы ЭМО.su, специально разработанной для людей с ментальными особенностями. Платформа позволяет формировать и закреплять функциональные, когнитивные и трудовые навыки с учетом индивидуальных возможностей каждого участника. В материалах подчеркивается, что это не просто набор упражнений, а гибкий инструмент для проектирования и сопровождения индивидуальных образовательных траекторий, мониторинга прогресса и оценки реальных достижений.

Платформа ЭМО.su организована по трем основным разделам. Первый раздел - функциональная грамотность, где собраны задания по шести основным направлениям: естественнонаучной, математической, финансовой, читательской грамотности, креативному мышлению и глобальным компетенциям. Эти задания помогают развивать представления об

окружающем мире, навыки счета и измерения, понимание стоимости и обращения с деньгами, работу с текстом, способность искать решения и взаимодействовать с другими людьми. Второй раздел - трудовые мастерские, где используются тренажеры, моделирующие профессиональные операции и последовательность трудовых действий. Третий раздел - логопедия, включающий упражнения на развитие устной и письменной речи, лексики, грамматики, чтения, письма и связной речи, необходимых как для работы, так и для повседневного общения.

Особое значение имеет раздел «Трудовые мастерские», потому что он непосредственно связывает образовательную поддержку с реальной работой. Здесь представлены задания, моделирующие деятельность в бумажной, клининговой, кулинарной, печатной, свечной, столярной мастерских, а также в службе офис-менеджера. Участники осваивают профессиональный словарь и учатся правильной последовательности действий. Это особенно важно для молодых людей, которым трудно удерживать в памяти алгоритм работы или понимать инструкцию в устной форме. Благодаря цифровым тренажерам они могут многократно повторять задания, закрепляя нужные действия в понятной и безопасной форме.

Принципы, на которых строится эта образовательная поддержка.

Во-первых, это индивидуальный подход: программа выстраивается с учетом интересов, целей и темпа участника.

Во-вторых, совместное планирование: образовательные задачи формулируются не только специалистами, но и вместе с самим молодым человеком, что усиливает его внутреннюю мотивацию.

В-третьих, индивидуальный формат сопровождения, позволяющий сделать процесс обучения более глубоким и доверительным. Таким образом, участник не просто проходит задания, а постепенно становится соавтором собственного образовательного маршрута.

Использование цифровых тренажеров решает сразу несколько практических задач. Оно позволяет каждому двигаться в собственном темпе, многократно повторять материал без ограничений, постепенно переходить от более простых заданий к более сложным и формировать устойчивый навык через последовательную практику. Для участников это означает снижение тревожности, связанность обучения с реальными трудовыми действиями и возможность видеть собственный прогресс. Для специалистов — возможность опираться на данные наблюдения и мониторинга, а не только на субъективное впечатление.

Образовательная поддержка в мастерских не заканчивается только обучением: она связана с **функционально-трудовой аттестацией**, которая позволяет оценить готовность участника к профессиональной деятельности. Это независимая оценка сформированных навыков, дающая основание для дальнейшего трудоустройства. Пример оформления результата аттестации представлен в приложении 2. Аттестационная форма. Более того, успешное выполнение задач и рост самостоятельности могут вести к усложнению заданий, повышению ставки и росту заработной платы. Таким образом, образовательная

поддержка встроена в общую модель профессионального продвижения участника.

Таким образом, образовательная поддержка в мастерских «Обычное дело» представляет собой персонализированную систему сопровождения, которая соединяет диагностику, индивидуальное планирование, индивидуальные занятия с ассистентом и цифровые тренажеры, моделирующие как базовые жизненные навыки, так и профессиональные действия. Ее значение заключается в том, что она помогает участникам не просто «доучиваться» параллельно работе, а постепенно преодолевать реальные барьеры трудового включения, становиться более самостоятельными, уверенными и готовыми к устойчивой занятости.

1.6. Модель равных наставников

Модель равных наставников в мастерских «Обычное дело» строится на принципе постепенной передачи части функций сопровождения тем работникам, которые уже освоили производственные операции, хорошо ориентируются в правилах мастерской и способны поддерживать других участников. В материалах подчёркивается, что такая модель возникает не как дополнение «для удобства», а как важный механизм развития самостоятельности самих работников и устойчивости всей системы обучения. Равный наставник - это человек, выросший внутри самой мастерской, прошедший путь от стажёра к более уверенной трудовой позиции и способный помогать другим, опираясь на собственный опыт.

Смысл этой модели напрямую связан с общей целью мастерских - научить молодых взрослых с ментальными особенностями обходиться без постоянной помощи «взрослых». Поэтому в каждой мастерской предусмотрен равный наставник - работник, который хорошо знает технологии изготовления продукции и может организовать деятельность других работников, в том числе в отсутствие мастера. Такая организация делает рабочую среду менее зависимой от одного специалиста и помогает выстраивать более естественные отношения взаимопомощи внутри коллектива.

Равный наставник в этой модели не подменяет мастера и не выступает формальным руководителем. Его роль промежуточная, но очень значимая: он является связующим звеном между профессиональным сопровождением и внутренними ресурсами самой мастерской. В материалах прямо сказано, что равный наставник - это не просто помощник мастера, а его «правая рука», человек, достигший этого статуса благодаря собственным усилиям. Подчёркивается, что признание этого статуса со стороны коллектива повышает мотивацию и вовлечённость всех участников процесса.

Функционально модель равных наставников включает несколько направлений работы. Равные наставники помогают новичкам осваивать базовые операции, участвуют в подготовке мастерской и материалов, могут брать на себя часть производственной цепочки и тем самым разгружать мастера

и наставников. Эта помощь особенно важна в условиях, когда количество работников в мастерской велико, а возможности бесконечно расширять штат наставников ограничены. В таком контексте равное наставничество становится способом сохранить качество сопровождения и не допустить перегрузки мастеров.

У мастеров и наставников двойная ответственность: они одновременно организуют производственный процесс и поддерживают людей с разными особенностями, привычками и эмоциональными состояниями. При чрезмерной нагрузке качество сопровождения снижается: усложняется обучение, падает качество продукции, увеличиваются сроки выполнения задач, растёт эмоциональное напряжение и конфликтность в коллективе. Именно в этой ситуации развитие института равных наставников рассматривается как реальный путь повышения устойчивости работы мастерских.

Важной особенностью модели является то, что она не ограничивается идеей «помогать другим», а предполагает системное выращивание наставников внутри рабочей среды. В материалах прямо указано, что ранее такие шаги предпринимались, но не были системными. Поэтому для перехода на новый уровень предлагается регулярно обучать равных наставников коммуникации, организации и лидерству, ввести систему поощрения, включая материальные бонусы, и публично отмечать их достижения. Предполагается, что такой подход не только укрепляет позицию уже действующих наставников, но и создаёт для других работников понятный и привлекательный образ профессионального роста.

Организация подготовки равных наставников в этой модели также описана достаточно конкретно. Предлагается проводить еженедельные обучающие занятия, на которых их учат правилам общения, реагированию на отказ и способам мотивации других работников. В рабочие дни им постепенно дают задания с увеличением уровня ответственности, а по итогам смен — предоставляют обратную связь, корректируя ошибки тактично и уважительно, чтобы не подрывать их авторитет. Таким образом, равный наставник в мастерских рассматривается не как стихийно сложившаяся роль, а как позиция, требующая целенаправленного развития и сопровождения.

Особенно ценно, что в материалах есть и живые примеры работы этой модели. В свечной мастерской описано, что равный наставник Анастасия, научившись работать по текстовым инструкциям на ясном языке, затем стала помогать другим ребятам пользоваться этими инструкциями и разбираться в них. Это показано как важный шаг к развитию самостоятельности не только самой Анастасии, но и других работников. В той же логике упоминается молодой взрослый Борис, который особенно хорошо освоил изготовление заготовок для свечей и начал обучать этому новеньких. Эти примеры показывают, что равное наставничество в мастерских - не декларация, а реально действующий механизм передачи опыта от работника к работнику.

С педагогической и социальной точки зрения модель равных наставников выполняет сразу несколько функций. Она снижает зависимость работников от постоянного прямого вмешательства мастера, усиливает навыки взаимопомощи

и командной работы, поддерживает более спокойную и устойчивую атмосферу в мастерской, а также открывает самым молодым взрослым возможность проявить лидерские качества и профессионально расти. Авторы прямо связывают развитие этой модели с улучшением качества обучения, снижением нагрузки на мастеров, укреплением эмоционального климата и предотвращением «топтания на месте» в развитии мастерских.

Таким образом, модель равных наставников в мастерских «Обычное дело» представляет собой важный внутренний ресурс инклюзивной трудовой среды. Она основана на признании того, что молодые взрослые с ментальными особенностями могут не только осваивать трудовые операции, но и становиться носителями опыта, помощниками для других и значимыми фигурами внутри профессионального сообщества. Именно поэтому равный наставник в этой практике - это не вспомогательная роль, а показатель профессионального и личностного роста работника и один из ключевых факторов устойчивости всей системы мастерских.

1.7. Система оценки эффективности мастерских «Обычное дело»

Два контура оценки эффективности мастерских

Для комплексного понимания результатов работы мастерских мы используем два взаимодополняющих типа оценки: объективную и субъективную. Объективная оценка позволяет фиксировать конкретные изменения в поведении и трудовой активности участников, отслеживать прогресс в цифрах и сравнивать результаты во времени.

Однако объективные показатели не отражают внутреннее состояние участника и его субъективное переживание успеха. Для молодых людей с ментальными особенностями субъективное благополучие является ключевым фактором устойчивого участия. Даже при средних объективных показателях высокий уровень удовлетворенности может свидетельствовать о значимом социальном эффекте.

Использование только объективных данных может привести к переоценке производительности и недооценке эмоционального состояния. Использование только субъективных оценок может создать иллюзию благополучия без реального развития навыков.

Сочетание двух подходов позволяет: видеть баланс между результатом и самочувствием; оценивать устойчивость изменений; сопоставлять прогресс в навыках и внутреннее ощущение успеха; принимать более точные управленческие и педагогические решения.

В условиях работы с молодыми людьми с ментальными особенностями именно комплексная система оценки – объединяющая объективные показатели и субъективное благополучие – обеспечивает целостное понимание результата и реального влияния мастерской на качество жизни участников.

Система построена как комплексная модель, позволяющая оценивать как качество и устойчивость трудового процесса, так и изменения в благополучии участников. Оценка основана на сочетании регулярного профессионального мониторинга и самооценки участников.

Система оценки отвечает на два ключевых вопроса:

1. Что и как участник реально делает в мастерской?
2. Как участие в мастерских изменило его жизнь?

Для этого используются два взаимодополняющих инструмента: мониторинг процесса труда и оценка благополучия. Мониторинг процесса труда и оценка благополучия не дублируют, а взаимно усиливают друг друга, обеспечивая доказательную, устойчивую и гуманно-ориентированную оценку результатов. Мониторинг подтверждает, что улучшения благополучия опираются на реальные изменения в поведении и навыках. Оценка благополучия придает процессным данным смысл с точки зрения участника. Совместное использование снижает риски искажений и повышает доказательность результатов.

Мониторинг процесса труда

Мониторинг работы в мастерских представляет собой регулярную систему наблюдения и оценки трудового процесса каждого участника. Он проводится мастерами после каждой рабочей смены и направлен на фиксацию динамики развития, уровня самостоятельности и качества включенности молодых людей в трудовую деятельность

Система мониторинга имеет процессуальный характер: оценивается не только итог работы, но и весь ход выполнения трудового задания – от вовлеченности до соблюдения правил безопасности. Такой подход позволяет видеть индивидуальный прогресс, своевременно выявлять трудности и корректировать сопровождение.

Мониторинговая форма включает блок общей информации (дата, мастер, стажер, смена), что обеспечивает системность и прослеживаемость данных

Ключевая часть мониторинга – оценка характеристик процесса труда. Она строится по десятибалльной шкале и охватывает следующие параметры:

- объем рабочего времени, в течение которого участник был включен в деятельность (от 0% до 100%);
- объем выполненной работы относительно норматива (от 0% до 100%);
- качество выполненной работы;
- продуктивность взаимодействия с мастером;
- степень самостоятельности при подготовке и уборке рабочего места;
- степень самостоятельности при выполнении трудового задания;
- соблюдение правил техники безопасности;
- нарушения правил поведения (фиксируется наличие либо их отсутствие)

Особое внимание в системе уделено уровню самостоятельности. Шкала детально описывает характер помощи – от полной зависимости и множественных физических подсказок до полной самостоятельности. Это

позволяет объективно отслеживать снижение объема поддержки и рост автономности участника

Таким образом, мониторинг выполняет несколько функций:

- диагностическую – выявляет текущий уровень включенности, самостоятельности и соблюдения правил;
- развивающую – позволяет отслеживать прогресс и корректировать индивидуальный маршрут;
- управленческую – обеспечивает основу для анализа эффективности работы мастерской;
- профилактическую – фиксирует риски, связанные с безопасностью и поведением.

Система мониторинга труда является инструментом регулярной, структурированной и объективированной оценки трудовой деятельности молодых людей с ментальными особенностями. Она позволяет перейти от субъективных впечатлений к измеряемым показателям, сохраняя при этом индивидуальный подход к каждому участнику.

Результаты мониторинга труда

Мониторинг трудовой деятельности проводился в течение 2025 года и охватил 108 участников мастерских. Всего было проанализировано 2632 рабочие смены. Продольный анализ изменений выполнен для 58 участников, посещавших мастерские как в начале, так и в конце года.

Результаты мониторинга показали высокий уровень сформированности базовых трудовых навыков. Средние значения по всем показателям находились в диапазоне от 8,52 до 9,63 балла по десятибалльной шкале. Наиболее высокие результаты были зафиксированы по соблюдению правил техники безопасности (9,63 балла), объему рабочего времени (9,09 балла) и объему выполненной работы (8,78 балла). Средняя оценка качества работы составила 8,59 балла, взаимодействия с мастером – 8,76 балла, самостоятельности – от 8,52 до 8,72 балла.

Продольный анализ показал положительную динамику трудового поведения участников. Улучшение хотя бы по одному показателю зафиксировано у 53,4% участников. Почти треть участников (29,3%) продемонстрировали рост одновременно по трем и более показателям.

Статистический анализ подтвердил значимые улучшения по всем оцениваемым параметрам. Наиболее выраженная динамика наблюдалась по соблюдению техники безопасности, выполнению трудового норматива, качеству работы и объему рабочего времени. Значительные изменения были отмечены также в сфере самостоятельности при подготовке рабочего места и выполнении трудовых операций.

Полученные данные свидетельствуют о том, что участие в мастерских способствует не только сохранению, но и развитию трудовых навыков, самостоятельности и ответственности участников.

Система оценки благополучия

Система оценки благополучия молодых людей, участвующих в инклюзивных мастерских, представляет собой многомерную модель, охватывающую ключевые сферы их жизни. Она разработана с учетом особенностей целевой группы и основана на принципе понятной и доступной самооценки. Такой подход позволяет фиксировать не только текущий уровень удовлетворенности, но и динамику изменений, происходящих в процессе участия в мастерской.

В основе модели – три взаимосвязанных блока: социально-эмоциональное, профессиональное и финансовое благополучие. Каждый из них отражает значимую сторону жизненного опыта участников и в совокупности формирует целостную картину качества их жизни.

1. Социально-эмоциональное благополучие

Данный блок оценивает степень социальной включенности, психологического комфорта и качества межличностных отношений.

Критерии оценки:

1.1. Социальные связи (друзья). Показывает динамику круга общения и уровень социальной интеграции. Индикатор – наличие положительной динамики (стало больше друзей), отсутствие изменений, отрицательная динамика.

1.2. Самочувствие. Отражает субъективную оценку физического и эмоционального состояния. Индикатор – улучшение, отсутствие изменений или ухудшение.

1.3. Отношения с коллегами (командные отношения). Оценивает уровень принятия, поддержки и комфорта в коллективе. Индикатор – удовлетворенность по шкале от 0 до 10.

1.4. Отношения с мастером. Характеризует качество наставнических и поддерживающих отношений. Индикатор – удовлетворенность по шкале от 0 до 10.

Значимость блока: социально-эмоциональное благополучие является фундаментом устойчивого участия молодых людей с ментальными особенностями в трудовой деятельности. Оно напрямую связано с мотивацией, уверенностью в себе, снижением социальной изоляции и формированием позитивной самооценки.

2. Профессиональное благополучие

Этот блок отражает субъективное ощущение успешности и осмысленности трудовой деятельности.

Критерии оценки:

2.1. Удовлетворенность мастерской. Характеризует общее восприятие мастерской как безопасной, понятной и значимой среды. Индикатор – оценка по шкале от 0 до 10.

2.2. Ощущение успешности в труде. Отражает чувство компетентности, полезности и уверенности в собственных навыках. Индикатор – субъективная оценка по шкале от 0 до 10.

Значимость блока: профессиональное благополучие формирует чувство взрослости, самостоятельности и ценности собственного вклада. Для молодых

людей с ментальными особенностями это особенно важно, поскольку труд становится инструментом социальной идентичности и включенности.

3. Финансовое благополучие

Данный блок отражает экономическую составляющую самостоятельности и субъективную оценку вознаграждения за труд.

Критерии оценки:

3.1. Изменение финансового положения. Фиксирует влияние участия в мастерской на личный доход. Индикатор – положительная, нейтральная или отрицательная динамика.

3.2. Удовлетворенность заработком. Оценивает восприятие справедливости и значимости получаемого вознаграждения. Индикатор – оценка по шкале от 0 до 10.

Значимость блока: финансовое благополучие усиливает чувство самостоятельности и ответственности, способствует социальной интеграции и укрепляет мотивацию к трудовой деятельности.

Разработанная система критериев: охватывает ключевые сферы жизни участников; сочетает оценку динамики изменений и текущего состояния; основана на понятной и адаптированной самооценке; позволяет отслеживать устойчивые позитивные изменения; создает основу для анализа эффективности инклюзивных мастерских.

Результаты оценки субъективного благополучия

Оценка благополучия была проведена в 2025 году среди 93 участников мастерских в возрасте от 18 до 44 лет. Исследование позволило оценить изменения в социально-эмоциональной, профессиональной и финансовой сферах жизни.

Наиболее выраженные изменения были зафиксированы в сфере социальных отношений. Увеличение числа друзей и социальных контактов отметили 80,6% участников. Отсутствие изменений указали 14,0%, а уменьшение числа контактов – только 5,4% участников.

Улучшение самочувствия и эмоционального состояния отметили 84,9% участников. При этом случаев ухудшения самочувствия зафиксировано не было.

Высокие показатели были получены по шкалам профессионального благополучия. Средняя удовлетворенность мастерской составила 9,77 балла из 10 возможных, удовлетворенность отношениями с мастером – 9,85 балла, ощущение успешности в труде – 9,25 балла, удовлетворенность отношениями с другими участниками – 9,19 балла.

Положительные изменения наблюдались и в финансовой сфере. Увеличение собственного дохода после начала участия в мастерских отметили 74,2% участников. Отсутствие изменений указали 22,6%, снижены – 3,2%. Средний уровень удовлетворенности заработком составил 8,49 балла из 10.

Интегральная оценка показала, что улучшение хотя бы по одному из ключевых показателей благополучия (самочувствие, социальные связи или финансовое положение) отметили 93,5% участников. Одновременное улучшение по всем трем направлениям зафиксировано у 63,4% участников.

Результаты деятельности мастерских опыт двухконтурной оценки



Рис. 1. Результаты деятельности мастерских

1.8. Условия эффективности практики

Практика показывает, что результаты деятельности мастерских определяются не только особенностями и возможностями участников, но и качеством организации среды, профессиональной подготовкой специалистов и системой сопровождения.

Одним из ключевых факторов эффективности является работа мастеров и наставников. Их деятельность имеет двойственную природу: с одной стороны, они обеспечивают выполнение производственных задач и качество продукции, с другой – создают условия для развития, обучения и социальной интеграции участников. Это требует не только владения ремеслом или производственными технологиями, но и понимания особенностей людей с ментальными нарушениями, навыков поддержки, мотивации и сопровождения.

Важным профессиональным умением наставника является способность гибко регулировать уровень поддержки. В одних ситуациях участнику необходима дополнительная помощь, в других – возможность самостоятельно справиться с задачей и получить опыт успеха. Эффективное сопровождение предполагает постоянный поиск баланса между поддержкой и развитием самостоятельности.

Существенное значение имеет соотношение количества наставников и участников. Практический опыт показывает, что качество сопровождения существенно снижается при чрезмерной нагрузке на специалистов. Как правило,

один наставник может эффективно сопровождать одновременно 2–3 участников с выраженной потребностью в поддержке либо 4–6 участников со средним и высоким уровнем самостоятельности. Превышение данной нагрузки может приводить к снижению качества сопровождения, росту эмоционального напряжения в группе, увеличению количества ошибок и конфликтных ситуаций.

Важным условием эффективности является использование инструментов, позволяющих снижать зависимость участников от прямой помощи специалистов. К таким инструментам относятся визуальные инструкции, технологические карты, чек-листы, образцы готовой продукции, системы визуального расписания и другие средства структурирования деятельности. Их использование способствует развитию самостоятельности и обеспечивает большую устойчивость производственного процесса.

Отдельное значение имеет развитие института равных наставников. Включение более опытных участников в поддержку новичков способствует формированию ответственности, развитию социальных навыков и укреплению сообщества мастерской. Кроме того, такой подход позволяет расширять возможности сопровождения без увеличения нагрузки на специалистов.

Эффективность мастерских также зависит от качества организации трудовой среды. Важными условиями являются:

- доступность и понятность рабочих процессов;
- адаптация задач под возможности участников;
- наличие реального и социально значимого результата труда;
- предсказуемость и структурированность деятельности;
- возможность выбора и постепенного расширения самостоятельности;
- поддержка позитивных социальных отношений внутри коллектива;
- регулярная обратная связь и признание достижений участников.

Особую роль играет поэтапная адаптация новых участников. Постепенное знакомство с правилами мастерской, последовательное освоение трудовых операций и индивидуальный темп включения в деятельность позволяют снизить тревожность и создать условия для успешного участия в работе.

Таким образом, эффективность мастерских определяется не отдельными технологиями или видами деятельности, а целостной системой сопровождения, в которой профессиональная поддержка, доступная среда, структурированная деятельность и уважительное отношение к человеку создают условия для развития самостоятельности, социальной интеграции и повышения качества жизни участников.

2. РОССИЙСКИЕ ПРАКТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ МАСТЕРСКИХ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

2.1. Основные направления деятельности мастерских

Несмотря на большое разнообразие существующих практик, большинство мастерских для людей с ментальными особенностями можно объединить в несколько основных направлений. Каждое из них решает собственные задачи развития и социальной интеграции, однако на практике многие мастерские сочетают элементы нескольких моделей одновременно.

Ремесленные мастерские

Ремесленные мастерские основаны на ручном труде и изготовлении изделий небольшими сериями. Работа строится вокруг освоения конкретного ремесла и постепенного совершенствования мастерства.

К этому типу относятся ткацкие, керамические, столярные и другие мастерские ручного труда.

Основные результаты: развитие трудовых навыков; формирование усидчивости и внимания; развитие чувства компетентности; получение опыта завершения продукта труда.

Производственные мастерские

Производственные мастерские максимально приближены к реальным трудовым процессам. Участники осваивают технологические операции, работают по заказам, соблюдают требования к качеству продукции и срокам выполнения работ.

Основные результаты: формирование трудовой дисциплины; развитие ответственности за результат; подготовка к трудоустройству; получение опыта работы в коллективе.

Творческие мастерские

В основе творческих мастерских лежит художественная деятельность: театр, музыка, изобразительное искусство, фотография, декоративно-прикладное творчество.

Основные результаты: развитие творческого потенциала; повышение уверенности в себе; расширение коммуникативных возможностей; формирование позитивной идентичности.

Социально-бытовые мастерские

Данное направление ориентировано на освоение навыков, необходимых в повседневной жизни и трудовой деятельности.

К нему относятся кулинарные, клининговые и другие практики, связанные с организацией быта и самостоятельной жизни.

Основные результаты: развитие бытовой самостоятельности; формирование ответственности за собственную жизнь; подготовка к самостоятельному проживанию; повышение уверенности в повседневных ситуациях.

Цифровые и современные мастерские

В последние годы активно развиваются мастерские, связанные с цифровыми технологиями, созданием контента, медиапроизводством и использованием информационных технологий.

Такие направления позволяют учитывать интересы молодых людей и открывают новые возможности для занятости в условиях современной экономики.

Основные результаты: развитие цифровой грамотности; освоение современных профессиональных компетенций; расширение возможностей трудоустройства; повышение социальной включенности.

Комплексные модели

Наиболее устойчивыми сегодня оказываются комплексные модели, сочетающие несколько направлений деятельности. Они позволяют учитывать разные интересы, уровень подготовки и жизненные цели участников.

Именно по этому пути развиваются многие современные организации, включая «Турмалин», «Обычное дело», «Дорогою добра» и другие практики сопровождаемой занятости. В таких моделях мастерская рассматривается не только как место труда, но и как пространство взросления, общения, обучения и повышения качества жизни.

2.2. Модели развития мастерских

Анализ российских практик показывает, что современные мастерские развиваются по трем основным моделям.

Лечебно-педагогическая модель (например, «Турмалин», Центр лечебной педагогики) рассматривает мастерскую прежде всего как пространство развития личности, коммуникации и участия в сообществе.

Модель социальной занятости (например, «Перспективы», отдельные программы «Жизненного пути») ориентирована на обеспечение регулярной осмысленной деятельности и поддержание качества жизни людей, для которых трудоустройство пока недоступно.

Модель сопровождаемой трудовой деятельности и подготовки к трудоустройству (например, «Обычное дело», «Благое дело», «Дорогою добра») делает акцент на развитии трудовых компетенций, самостоятельности и постепенном продвижении к более независимой жизни и занятости.

На практике наиболее устойчивыми оказываются комплексные модели, которые сочетают элементы всех трех подходов и позволяют выстраивать индивидуальные маршруты участия в зависимости от возможностей и жизненной ситуации человека.

2.3. Сравнительная характеристика организаций, реализующих мастерские для людей с ментальными особенностями

Организация	Регион	Целевая группа	Особенности модели	Основные направления мастерских	Ключевая идея
Центр социальной реабилитации «Турмалин»	Москва	Взрослые люди с интеллектуальными нарушениями, в том числе с ТМНР	Лечебно-педагогическая модель, основанная на сочетании труда, творчества и жизни в сообществе	Художественные, ремесленные, творческие мастерские	Труд как средство развития личности, формирования отношений и участия в сообществе
АНО «Ресурсный центр “Обычное дело”»	Москва	Подростки и молодые взрослые с ментальными особенностями	Комплексная модель сопровождаемой трудовой деятельности, социальной занятости и образовательной поддержки	Столярная, печатная, свечная, мыловарения, клининговая, ИТ, театральная и др.	Труд как инструмент взросления, самостоятельности и повышения качества жизни
РООРДИ «Дорогою добра»	Киров	Подростки и взрослые с ментальными особенностями	Подготовка к самостоятельной жизни через освоение трудовых, бытовых и социальных навыков	Учебно-трудовые и социально-бытовые мастерские	Формирование жизненных компетенций и подготовка к взрослой жизни
БФ «Жизненный путь»	Москва	Взрослые люди с ментальными особенностями	Модель маршрутизации между социальной занятостью, мастерскими и открытым рынком труда	Производственные, творческие и смешанные мастерские	Занятость как право человека и способ участия в жизни общества
«Антон тут рядом»	Санкт-Петербург	Люди с аутизмом	Инклюзивная модель, объединяющая творчество, занятость и социальную поддержку	Творческие, художественные, ремесленные мастерские	Создание возможностей для полноценной жизни и самореализации людей с аутизмом
СПб БОО «Перспективы»	Санкт-Петербург	Люди с тяжелыми множественными	Комплексная система поддержки, включающая	Творческие и социально-трудовые мастерские	Обеспечение достойного качества жизни и участия в

		нарушениями развития	дневную занятость и сопровождаемое проживание		жизни сообщества
Центр лечебной педагогики	Москва	Дети и взрослые с различными нарушениями развития	Разработка и внедрение лечебно-педагогических подходов к сопровождению	Учебные, социально-трудовые и развивающие мастерские	Создание условий для максимальной возможной самостоятельности и участия
«Ясенева Поляна»	Москва	Подростки и взрослые с нарушениями развития, в том числе с сенсорными нарушениями	Сочетание ремесленной деятельности, обучения и социальной адаптации	Керамические, творческие, ремесленные мастерские	Развитие возможностей человека через доступную и поддерживающую среду
АНО НПСПО «Благое дело»	Свердловская область	Подростки и взрослые с инвалидностью	Производственно-ориентированная модель социальной занятости	Ремесленные и производственные мастерские	Создание реальных рабочих мест и развитие трудового потенциала
Диаконический центр «Прикосновение»	Оренбург	Люди с ментальными особенностями	Учебно-производственная модель подготовки к труду	Производственные и ремесленные мастерские	Освоение трудовых навыков и социальная интеграция

3. МАСТЕРСКИЕ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ПОДДЕРЖКИ ВЗРОСЛЕНИЯ ЛЮДЕЙ С МЕНТАЛЬНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

Введение

Для большинства людей взрослая жизнь связана не только с достижением определенного возраста. Взрослость предполагает возможность принимать решения, нести ответственность, строить отношения с другими людьми, участвовать в общественной жизни, трудиться и планировать собственное будущее.

Одним из важнейших механизмов включения человека во взрослую жизнь является труд. Труд позволяет человеку ощущать свою значимость, видеть результаты собственных усилий и занимать определенное место в обществе. Однако для многих людей с ментальными особенностями путь к трудовой деятельности и социальной включенности оказывается существенно затруднен.

После завершения школьного обучения многие молодые люди сталкиваются с ограниченными возможностями занятости, сокращением социальных контактов и отсутствием понятных маршрутов дальнейшей жизни. В результате возрастает риск социальной изоляции, зависимости от семьи и утраты ранее сформированных навыков.

В этих условиях мастерские становятся не только формой сопровождаемой занятости, но и важным социальным проектом, создающим условия для взросления, участия и повышения качества жизни людей с ментальными особенностями.

Мастерская как педагогическое и социальное пространство

С позиции лечебной педагогики мастерская представляет собой развивающую среду, в которой человек осваивает новые навыки через практическую деятельность, получает опыт самостоятельности и ответственности, раскрывает собственные способности и интересы.

С позиции социального проектирования мастерская является механизмом решения социально значимой проблемы — преодоления изоляции людей с ментальными особенностями и создания условий для их полноценного участия в жизни общества.

В мастерской человек выступает не только в роли обучающегося или получателя помощи. Он становится работником, коллегой, участником общего дела и членом сообщества. Таким образом, мастерская способствует формированию новых социальных ролей и расширению возможностей участия человека в общественной жизни.

Социальные проблемы, на которые отвечают мастерские

Практика показывает, что после завершения школьного обучения многие молодые люди сталкиваются с тремя взаимосвязанными дефицитами.

Первый дефицит связан с отсутствием регулярной и общественно значимой деятельности. Недостаток возможностей для применения навыков приводит к снижению активности и постепенной утрате приобретенного опыта.

Второй дефицит связан с сокращением социальных контактов. После окончания школы круг общения часто резко уменьшается, что создает риск одиночества и социальной изоляции.

Третий дефицит касается представлений о будущем. Многие семьи не имеют ясного понимания дальнейшего жизненного маршрута молодого человека, возможностей его занятости, общения и самореализации.

Мастерские позволяют компенсировать эти дефициты, предоставляя человеку возможности для деятельности, общения, освоения новых ролей и построения жизненных перспектив.

Мастерская как пространство взросления

Взросление невозможно сформировать исключительно через обучение или инструктаж. Оно развивается через участие в реальной деятельности и приобретение собственного опыта.

В мастерской человек ежедневно сталкивается с задачами, характерными для взрослой жизни: планирует деятельность, выполняет поручения,

взаимодействует с коллегами, соблюдает договоренности и отвечает за результат своей работы.

Постепенно формируется опыт самостоятельности, ответственности и социальной полезности. Человек начинает воспринимать себя не только как получателя помощи, но и как полноценного участника общего дела.

Таким образом, мастерская становится пространством, в котором происходит не только освоение трудовых навыков, но и формирование взрослой идентичности.

Принципы организации развивающей среды

Эффективность мастерских определяется не отдельными занятиями, а характеристиками среды.

Ключевыми принципами организации среды являются:

- ориентация на возможности человека, а не на его ограничения;
- уважительное отношение к участникам;
- предсказуемость и структурированность процессов;
- доступность деятельности и адаптация задач;
- постепенное расширение самостоятельности;
- участие в реальном производственном процессе;
- создание условий для признания достижений;
- поддержка социальных отношений и сотрудничества.

Такая среда позволяет человеку чувствовать себя уверенно, понимать происходящее, делать выбор и постепенно брать на себя все больше ответственности.

Результаты деятельности мастерских

Система мониторинга деятельности мастерских позволяет оценивать изменения, происходящие с участниками.

Полученные данные свидетельствуют о положительной динамике по нескольким направлениям.

Участие в мастерских связано с:

- развитием самостоятельности;
- совершенствованием трудовых навыков;
- расширением социальных связей;
- ростом самооценки и уверенности в себе;
- улучшением эмоционального благополучия;
- повышением финансовой самостоятельности.

По результатам мониторинга 93,5% участников отметили улучшения хотя бы по одному из показателей благополучия.

Полученные данные позволяют рассматривать мастерскую не только как форму занятости, но и как значимый фактор повышения качества жизни людей с ментальными особенностями.

Профессиональные дилеммы организации мастерских

Практика показывает, что деятельность мастерских связана с необходимостью постоянного поиска баланса между различными задачами.

Наиболее значимыми являются следующие дилеммы:

- продуктивность и развитие личности;

- групповые процессы и индивидуальный подход;
- безопасность и право на самостоятельный опыт;
- социальная миссия и экономическая устойчивость;
- стандартизация и гибкость;
- решение текущих задач и подготовка к будущему.

Отсутствие универсальных решений делает рефлексивную позицию специалистов важным условием успешной работы мастерских.



АНО Ресурсный центр
«Обычное дело»

Анкета «Первичное посещение»



Дата



Фамилия

Имя

Отчество



Дата рождения



Где ты учишься или учился?



Где ты работаешь или работал?



Где ты получаешь социальные услуги / поддержку?



Где ты живёшь?



Какая это станция метро? _____

Кто поддерживает тебя?

Мама

Папа

Бабушка

Опекун

Другие люди

Поддерживаю себя сам(а)

Никто не поддерживает



Чем занимался (Что делал) тут?



Что понравилось тут больше всего?



Планируешь ли ты приходить в мастерские ещё?

- Да
- Нет

Если ты ответил нет, то напиши, почему ты принял такое решение:



- Далеко ездить
- Не хочу работать
- Много народу
- Нет специальности, на которую я учился
- Нет специальности, кем бы я хотел работать
- Ищу кружки
- Не понравился коллектив
- Другое

Вопрос родителю: Чем был полезен визит в мастерские?



Памятка «Как записаться на пробный день»



Познакомься с правилами трудовых мастерских «Обычное дело» и поставь свою подпись, если согласен с ними.

Пробный день включает:



Приход в согласованное время и день

Планерку и знакомство с правилами мастерских «Обычное дело»

Работу в мастерской

Подведение итогов работы



Напиши в МАКС Данилу по номеру +7 916 980 55 10, что ты хочешь прийти на пробный день и когда ты можешь прийти.

Время трудовой пробы может быть с понедельника по четверг с **9 до 13** или с **14 до 16**

Приходи в согласованный день и время.



Ты можешь пообедать с нами с 13 до 14.

Цена обеда 30 рублей



АНО Ресурсный центр
«Обычное дело»



Принеси с собой документы и их копии:

- Паспорт (1 и 2 страницы)
- Справка МСЭ
- СНИЛС
- ИПРА
- Документ об образовании
- Военный билет (или приписной) для юношей
- Медицинское заключение (по возможности)
- Подписанные правила трудовых мастерских «Обычное дело» стажировку;
- Приходить в соответствии со своим расписанием



Наш сайт

Наша группа «Обычное дело» в Телеграм



Наша группа ВКонтакте

Наша группа «Обычные люди» в Телеграм



Соглашение о 8 трудовых пробах



Романова Елизавета Александровна —
директор АНО «Ресурсный центр «Обычное дело».
(далее ЦЕНТР)

_____ далее СТАЖЕР

Заклучили СОГЛАШЕНИЕ



Предмет соглашения

ЦЕНТР предоставляет условия, СТАЖЕР
принимает обязательство пройти трудовые
пробы в мастерских «Обычное дело».



Срок соглашения:

С _____ по _____ 202_ год

Место:



ул. Ключевая, д. 22, корп. 2, Москва

ул. Борисовские пруды, д. 34

ул. Открытое шоссе 24, к.1



АНО Ресурсный центр
«Обычное дело»

Обязанности стажера:



Посетить 8 трудовых смен с 9.00-до 13.00
или с 14.00 до 16.00

Соблюдать правила мастерских «Обычное дело»;

Принять решение, хочет ли пройти учебную стажировку
и в какой мастерской;

Приходить в соответствии со своим расписанием:

	ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ
9.00-13.00					
14.00-16.00					







АНО Ресурсный центр
«Обычное дело»

От _____ 2026 года

Соглашение об учебной стажировке 2 месяца с возможным продолжением



Романова Елизавета Александровна —
директор АНО «Ресурсный центр «Обычное дело»».
(далее ЦЕНТР)

_____ далее СТАЖЕР

Заклучили СОГЛАШЕНИЕ

Предмет соглашения.



ЦЕНТР предоставляет условия, а СТАЖЕР принимает
обязательство пройти учебную стажировку в мастерских
«Обычное дело»



Срок соглашения:

С _____ по _____ 202_ год

Место:



ул. Ключевая, д. 22, корп. 2, Москва

ул. Борисовские пруды, д. 34

ул. Открытое шоссе 24, к.1



Обязанности стажера:

Посещать трудовые смены в течение 2 месяцев и готовиться к аттестации;

Соблюдать правила мастерских «Обычное дело»;

Пройти аттестацию;

Принять решение, хочет ли пройти производственную стажировку;

Зарегистрироваться на портале Госуслуги и получить подтверждение полной учётной записи (+скриншот).

Приходить в соответствии со своим расписанием:

1 смена с 9.00 до 13.00

2 смена с 14.00 до 16.00

Обед с 13.00 до 14.00



	ПН		ВТ		СР		ЧТ		ПТ		СБ	
	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см





АНО Ресурсный центр
«Обычное дело»

От _____ 2026 года

Соглашение о производственной стажировке 2 месяца с возможным продолжением



Романова Елизавета Александровна —
директор АНО «Ресурсный центр «Обычное дело».
(далее ЦЕНТР)

_____ далее СТАЖЕР

Заключили СОГЛАШЕНИЕ

Предмет соглашения



ЦЕНТР предоставляет условия, а СТАЖЕР
принимает обязательство пройти учебную
стажировку в мастерских «Обычное дело»



Срок соглашения:

С _____ по _____ 202_ год

Место:



- ул. Ключевая, д. 22, корп. 2, Москва
- ул. Борисовские пруды, д. 34
- ул. Открытое шоссе 24, к.1



Обязанности стажера:

Посещать трудовые смены в течение 2 месяцев и готовиться к трудоустройству;

Принять решение, какой объём рабочего времени «по силам»;

Соблюдать правила мастерских «Обычное дело»;

Пройти аттестацию;

Принять решение, хочет ли продлить производственную стажировку еще на 2 месяца;

Зарегистрироваться на портале Госуслуги и получить подтверждение полной учётной записи (+скриншот).

Приходить в соответствии со своим расписанием:

1 смена с 9.00 до 13.00

2 смена с 14.00 до 16.00

Обед с 13.00 до 14.00



	ПН		ВТ		СР		ЧТ		ПТ		СБ	
	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см	1 см	2 см





Правила мастерских «Обычное дело»

Кто должен соблюдать правила



Все, кто приходит в мастерские «Обычное дело». Получает социальные услуги, работает, учится в мастерских.

Как попасть в мастерские



1. День открытых дверей - знакомство с центром



2. Решение - Продолжать



3. Подписание правил и анкет



4. Пробный день с наставником



5. Решение - Продолжать

Этап	Срок	Что делать
1. Трудовые пробы	8 посещений	Приходить по графику, соблюдать правила, выбрать мастерскую
2. Учебная стажировка	2 месяца (можно + 2 месяца)	Готовиться к аттестации
3. Производственная стажировка	2 месяца (максимально 6 месяцев)	Возможен договор с оплатой, готовиться к трудоустройству
4. Трудоустройство	любой	Работа на квотируемом месте (полная или частичная ставка)



Правила поведения



Нельзя опаздывать



Нельзя обманывать



Нельзя ругаться



Нельзя
нарушать инструкции



Нельзя воровать



Нельзя
портить имущество



Нельзя пить чай и кофе
во время работы



Нельзя пользоваться телефоном
во время работы



Нельзя курить
во время работы



Нельзя приносить рюкзаки
и сумки в мастерские



Нельзя спать
во время работы

«Красные» правила (строгий запрет)

Нарушение — возможное отстранение от работы.



Нельзя бить
или применять силу



Нельзя приходить
пьяным
или под наркотиками



Нельзя кричать
и оскорблять



Обязанности работников



Оплачивать услуги
(если указано в договоре)



Бережно относиться
к имуществу



Экономно расходовать
ресурсы



Соблюдать
правила безопасности



Следовать графику



Быть вежливым
и уважительным

Права работников



Пользоваться
помещениями
и оборудованием



Отдыхать
в положенное время



Участвовать
в планировании
своей работы



Предлагать улучшения
своей работы и отдыха



Уволиться



Пить чай и кофе
в положенное время

Обязанности администрации



Обеспечить безопасность
всех работников



Устранять
поломки



Оснастить мастерские
мебелью и оборудованием

Приложение 2. Аттестационные формы

Аттестация в столярной мастерской (нанесение воска)

ФИ аттестуемого: _____

Дата: _____

№	Трудовое действие	Оценка выполнения				
		Самостоятельно	По словесной подсказке	По прямому указанию	С физической помощью	Пропустил
1.	Нашел(а) мастерскую					
2.	Зашел(а) в мастерскую					
3.	Надел(а) халат					
4.	Застегнул(а) халат					
5.	Подготовил(а) рабочее место: взял(а) щетку					
6.	Подготовил(а) рабочее место: взял(а) банку с воском					
7.	Подготовил(а) рабочее место: взял(а) деталь					
8.	Открыл(а) банку					
9.	Набрал(а) воск щеткой					
10.	Нанес(ла) воск щеткой на всю поверхность детали					
11.	Положил(а) деталь на чистую поверхность					
12.	Натер(ла) деталь воском до блеска растирающими движениями					
13.	Убрал(а) рабочее место: убрал(а) щетку на полку					
14.	Убрал(а) рабочее место: убрал(а) деталь на полку для заготовок					
15.	Расстегнул(а) и снял халат					
16.	Повесил(а) на крючок					

Результат аттестации	Аттестован	Не аттестован	Рекомендовано пройти аттестацию еще раз
Заключение эксперта			

Аттестация в мозаичной мастерской (заготовка мозаики)

ФИ аттестуемого: _____

Дата: _____

№	Трудовое действие	Оценка выполнения				
		Самостоятельно	По словесной подсказке	По прямому указанию	С физической помощью	Пропустил
1.	Нашел(а) мастерскую					
2.	Зашел(а) в мастерскую					
3.	Подготовил рабочее место (Взял (а) стеклянные детали мозаики в коробках на полке, рабочий инструмент - кусачки)					
4.	Правильно взял (а) кусачки в одну руку, в другую – стеклянную деталь мозаики					
5.	Захватил (а) кусачками стеклянную деталь мозаики посередине					
6.	Свободной рукой аккуратно прикрыл (а) рабочую руку со стеклянной деталью					
7.	Зажал (а) стеклянную деталь кусачками					
8.	Разломил (а) стеклянную деталь пополам					
9.	Получившийся мозаичный элемент зажал (а) кусачками посередине					
10.	Разломил (а) мозаичный элемент пополам					
11.	Сложил(а) получившиеся мозаичные элементы в контейнер					
12.	Убрал(а) контейнер с мозаичными элементами и кусачки на полку					
13.	Собрал (а) со стола стеклянную крошку тряпкой					

Результат аттестации	Аттестован	Не аттестован	Рекомендовано пройти аттестацию еще раз
Заключение эксперта			