

Формат описания практики в процессе подготовки к процедуре независимой профессиональной экспертизы и научной верификации

Информация об организации

1. Общая информация о практике

1.1. Как называется практика?

1.2. Краткая аннотация практики

1.3. Кем, где и когда была первоначально разработана практика?

1.4. Где проходила реализация практики (страны, регионы, города, сёла и пр.)?

1.5. Существуют ли похожие практики?

1.6. К какому тематическому направлению Десятилетия детства можно отнести вашу практику:

1.7. К какому типу можно отнести вашу практику:

а) по масштабу и формату реализации (отметьте подходящие варианты)

б) по уровню зрелости

в) с какой стадией развития проблемы работает практика и как она влияет на ее решение (отметьте подходящие варианты)

г) по характеру причинно-следственных связей в основе проблемной ситуации

2. Описание практики

2.1. Благополучатели

2.2. Процессная диаграмма практики

2.3. Логическая модель практики (табличная форма)

2.4. Показатели социальных результатов:

2.5. Ценности практики:

2.6. Факторы, влияющие на достижение социальных результатов

2.7. Риски реализации практики:

3. Теоретическая и эмпирическая обоснованность практики

3.1. Теория изменений (механизм достижения позитивных изменений в жизни благополучателей): непротиворечивость, логичность, убедительность обоснования причинно-следственных связей между реализацией практики и ее социальными результатами

3.2. Релевантность практики социокультурным нормам и контекстам целевых групп и конечных благополучателей практики (детей и их семей). Наличие эмпирических данных относительно актуальных потребностей целевых групп практики и конечных благополучателей: какие есть данные, подтверждающие обоснованность (целесообразность) применения практики с точки зрения интересов и потребностей благополучателей (данные о своей практике или уже существующих практиках)?

3.3. Опора логической модели практики на результаты анализа существующего практического опыта в данной области проблематики (учитывает ли подход, предлагаемый разработчиками практики уже сложившиеся форматы работы в данной области проблематики, опирается ли на анализ существующего опыта)?

3.4. Научно-теоретический анализ оснований применения практики: Какие научные теории, результаты фундаментальных или прикладных исследований подтверждают обоснованность применения практики?

4. Достижение социальных результатов

4.1. Какие имеются эмпирические данные, подтверждающие изменения в ситуации и состоянии целевых групп благодаря участию в практике?

4.2. Какие есть эмпирические данные, подтверждающие устойчивость изменений и долгосрочный социальный эффект практики;

4.3. Наличие эмпирических данных, подтверждающих отсутствие негативного эффекта практики, вреда для благополучателей или сообщества в целом?

4.4. Есть ли какие-то данные, которые могут подтвердить вклад вашей практики в достижение социальных результатов у благополучателей?

5. Методы сбора и анализа данных (для устоявшейся и масштабируемой практики)

5.1. Регулярный сбор данных в рамках практики (система мониторинга и оценки)

5.2. Проведение исследований социальных результатов и эффектов практики (в том числе оценочных)

6. Регламентированность практики

6.1. Каким образом регламентируются действия специалистов, реализующих практику?

В каких материалах представлено полное описание практики?

6.2. Каким образом регламентируются действия специалистов в области возможного негативного влияния и рисков практики?

6.3. Какие используются формы и методы обеспечения качества работы специалистов, реализующих практику?

6.4. Какие есть расхождения между существующими регламентами и их реализацией?

Информация об организации

Название	АНО Ресурсный центр помощи людям с ментальными нарушениями «Вера. Надежда. Любовь»
Сайт	https://centervnl.ru
Телефон	+7 (916) 612-34-71
Электронная почта	director@centervnl.ru
Контактное лицо	Романова Елизавета Александровна

1. Общая информация о практике

В данном разделе приводится общая информация о реализации практики, не связанная непосредственно с содержанием деятельности, тем не менее важная для получения общего представления о практике и понимания уровня ее зрелости:

1.1. Как называется практика?

Полное название:

Сопровождаемое трудоустройство подростков молодых людей с ментальными особенностями на базе трудовых мастерских «Обычное дело»

Краткое название:

Инклюзивные мастерские «Обычное дело»

1.2. Краткая аннотация практики

Практика направлена на включение подростков и молодых людей с ментальными особенностями (в возрасте от 14 до 44 лет) в регулярную трудовую деятельность. Практика предполагает организацию учебно-тренировочной стадии в адаптированной среде как необходимого условия для трудоустройства подростков и молодых людей с ментальными особенностями и направлена на поэтапное развитие их трудовых и функциональных компетенций.

Под ментальными особенностями мы понимаем снижение интеллекта от легкой до тяжелой степени умственной отсталости. Наряду с этим могут присутствовать расстройства аутистического спектра, нарушения поведения и эмоционально-волевой сферы, синдром Дауна, детский церебральный паралич (ДЦП) и другие сопутствующие заболевания.

Практика включает 2 основных направления:

- 1) включение в трудовую деятельность,
- 2) сопровождение в процессе трудовой деятельности.

Включение в трудовую деятельность реализуется по алгоритму в несколько этапов.

1 этап. День открытых дверей (длится 2 - 3 часа). Молодой человек знакомится с трудовыми мастерскими «Обычное дело» в ходе экскурсии. Если трудовые мастерские соответствуют его запросу и он хочет попробовать работать в них, то он получает памятку «Как записаться на пробный день» и Правила внутреннего распорядка.

2 этап. Пробный день (длится от 2 до 8 часов). В согласованный день молодой человек приходит в мастерские, чтобы на практике познакомиться с работой трудовых мастерских. Молодой человек имеет сопровождение и по итогам пробного дня принимает решение о дальнейшем участии.

3 этап. Трудовые пробы. (длится от 2 недель до 1 месяца). На данном этапе молодой человек получает статус «Стажер» и начинает приходить в трудовые мастерские по согласованному графику. Стажер в ходе трудовых проб осваивает правила работы и выбирает трудовую мастерскую для учебной стажировки.

4 этап. Учебная стажировка (длится 2 месяца). В ходе учебной стажировки перед стажером стоит задача освоить технологическую цепочку функционально-трудового навыка (несколько технологических цепочек) с постепенным снижением уровня помощи со стороны мастера или равного наставника, и сдать аттестацию по данному функционально-трудовому навыку. Этап включает прохождение функционо-трудовых проб, организованных руководителем образовательной программы, взаимодействие методиста с родителями для прояснения приоритетов семьи в области трудоустройства,

перечня актуальных активностей, которые отражаются в программе развития. С учётом результатов встречи с родителями и проведения функционально-трудовых проб для постановки трудовых и образовательных задач проводятся консилиумы. Стажер имеет сопровождение мастером или разным наставником. По завершении стажировки проводится аттестация функционально-трудового навыка.

5 этап. Производственная стажировка (длится от 2 месяцев до 6 месяцев). Стажер от освоения технологической цепочки функционально-трудового навыка переходит к производству полезного продукта/услуги с постепенным снижением помощи со стороны мастера или равного наставника. На данном этапе может быть оплата труда на основе гражданско-правового договора. Стажер проходит аттестацию функционально-трудового навыка (функционально-трудовых навыков), регистрируется на портале «Госуслуги», оформляет медицинскую книжку.

6 этап. Трудоустройство на адаптированное рабочее место и сопровождение в трудовой деятельности. При наличии свободных квотированных рабочих мест происходит обсуждение и выбор кандидатов с учётом критериев: более мотивирован, более подготовлен. Согласие молодого человека фиксируется, определяется ставка (полная, частичная). Трудоустройство сопровождается специалистом службы занятости или мастером. Перед трудоустройством осуществляется регистрация на портале «Работа в России». Специалист по кадрам готовит трудовой договор, с которым кандидат знакомится доступным способом и подписывается. Трудоустройство может быть на полную ставку, в также на 0,25 ставки; 0,5 ставки; 0,75 ставки. Ставка определяет график посещения трудовых мастерских (полная или частичная занятость).

Полное описание алгоритма включения в трудовую деятельность представлено в Приложении 1. (<https://disk.yandex.ru/i/jRXEuAKNXuXCxQ>). Документы на ясном языке, оформляемые в ходе реализации алгоритма представлены в приложении 2. (<https://disk.yandex.ru/d/NKQUcbZzbt8nw>).

Сопровождение в процессе трудовой деятельности предполагает адаптированную среду и сопровождающую поддержку.

Основные характеристики адаптированной среды:

1. Наглядность трудовой деятельности

1.1. Атрибуты трудовой деятельности представлены визуально и подробно.

1.2. Характер отношений и ответственность сторон фиксируются в документах на ясном языке.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. С самого начала стажеры чувствуют, что трудовая занятость отличается от других видов деятельности, например от игры и обучения.

2.2. Трудовые отношения документируются (анкета, заявление, соглашение, договор). Документы составляются на ясном языке, позволяя стажёру осознать свои права и обязанности. Объём документации адаптируется под индивидуальные возможности стажёра.

3. Правила работы обсуждаются с участниками, формулируются на простом языке и визуализируются. Согласие с правилами фиксируется.

Сопровождающая поддержка включает поддержку на рабочем месте, образовательную и мотивационную поддержку.

Поддержка на рабочем месте осуществляется мастерами и равными наставниками непосредственно в мастерских и в ходе поддерживающих мероприятий: планирование трудовой деятельности с анализом результата (проведение планерок), ежедневная

физическая активация, регулярные перерывы физической активности (совместные трапезы и чайные паузы), мониторинг успешности в труде.

Для внутренней мотивации, повышения удовлетворённости работой и профилактики профессионального выгорания осуществляется мотивационная поддержка: система поощрения за достижения и регулярное участие в работе, организация выставок (включая фотовыставки «Человек и труд») для демонстрации достижений сотрудников, реализация товаров на ярмарках, профориентационные мастер-классы и дни открытых дверей.

Образовательная поддержка направлена на развитие функциональных навыков: проведение индивидуальных тренингов в рамках «Ключевых курсов» по программе дополнительного образования подростков и молодых людей с ментальными особенностями «Обучение для жизни», реализация инициатив в труде через проектную школу, семинары «Хочу задать вопрос».

1.3. Кем, где и когда была первоначально разработана практика?

Практика разрабатывается АНО Ресурсный центр помощи людям с ментальными нарушениями «Вера. Надежда. Любовь» с 2018 года и связано с предоставлением помещения под трудовые мастерские. В окончательном варианте оформилась в 2024 году.

1.4. Где проходила реализация практики (страны, регионы, города, сёла и пр.)?

Реализация практики проходит в г. Москве.

1.5. Существуют ли похожие практики?

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.

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 завершённого 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.

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	Лечебно-педагогическая модель, основанная на сочетании труда,	Художественные, ремесленные, творческие мастерские	Труд как средство развития личности, формирования отношений и

		том числе с ТМНР	творчества и жизни в сообществе		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, IT, 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 нарушениями развития	Комплексная система поддержки, включающая дневную занятость и сопровождаемое проживание	Творческие и социально-трудовые мастерские	Обеспечение достойного качества жизни и участия в 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 максимально 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

Несмотря на общность целей - создание возможностей для участия в труде, общения и социальной интеграции людей с инвалидностью, - подходы к организации работы имеют различия.

1) Для многих мастерских основной задачей остается организация доступной занятости, освоение ремесленных навыков и создание безопасного пространства для общения. В практике «Инклюзивные мастерские «Обычное дело» труд рассматривается значительно шире. Он выступает не только способом занятости, но и инструментом взросления человека. В центре внимания находится не производственный результат как таковой, а развитие самостоятельности, ответственности, способности принимать решения, строить отношения, распоряжаться собственными средствами и планировать будущее. Мастерская становится пространством формирования взрослой жизни и полноценного участия в обществе.

2) Особое внимание в практике уделяется включению наиболее уязвимых категорий подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями, которые сталкиваются с выраженными ограничениями при получении образования, освоении профессии и трудоустройстве. К ним относятся молодые люди с инвалидностью I группы, лица без профессионального образования, участники с низкой транспортной мобильностью и высокой потребностью в сопровождении. Именно для этой группы традиционные модели профессиональной подготовки и трудоустройства часто оказываются малодоступными, что требует создания специальных условий для освоения трудовой деятельности и участия в жизни сообщества.

3) Существенным отличием практики является использование доказательного подхода к оценке результатов. Большинство организаций описывают изменения участников через экспертные наблюдения и отдельные истории успеха. В практике «Инклюзивные мастерские «Обычном деле» создана система регулярного мониторинга, позволяющая отслеживать как развитие трудовых навыков, так и изменения в качестве жизни участников. Оцениваются объем и качество выполняемой работы, уровень самостоятельности, взаимодействие с наставниками, соблюдение правил безопасности, а также субъективное благополучие, удовлетворенность трудом, отношения с окружающими, социальные связи и финансовая самостоятельность. Такой подход позволяет не только организовывать сопровождение, но и получать объективные данные о социальных результатах практики.

4) Еще одной особенностью является развитая образовательная составляющая. Во многих мастерских обучение происходит непосредственно в процессе труда. В «Обычном деле» образовательная поддержка выделена в самостоятельное направление деятельности. Наряду с освоением ремесленных навыков участники развивают функциональную грамотность, цифровые компетенции, навыки самостоятельной жизни и социального взаимодействия. Используются специальные образовательные курсы, цифровые тренажеры и адаптированные методические материалы.

5) Практика также отличается высоким уровнем разнообразия направлений деятельности. В рамках единой модели работают производственные, творческие, сервисные, цифровые и культурные мастерские. Такое разнообразие позволяет учитывать интересы, способности и жизненные планы участников, создавая условия для индивидуального выбора и построения собственного маршрута развития.

6) Особое значение в практике имеет система наставничества. Наставник рассматривается не только как организатор труда или специалист по сопровождению, но и как человек, помогающий участнику постепенно переходить от зависимости к самостоятельности. Большое внимание уделяется подготовке наставников, развитию равного наставничества, использованию визуальных инструкций и созданию условий для постепенного снижения объема поддержки.

7) Отдельно следует отметить активное использование цифровых технологий. Практика включает цифровые инструменты обучения, мониторинга результатов, визуальной поддержки, а также решения на основе искусственного интеллекта для

адаптации материалов и повышения доступности образовательной среды. Такой уровень цифровизации пока редко встречается в деятельности мастерских для людей с ментальными особенностями.

8) Важной особенностью является и понимание мастерской как части жизненного маршрута человека. Если во многих организациях мастерская выступает конечной формой занятости, то в «Обычном деле» она рассматривается как один из этапов взросления и социальной интеграции. Участники проходят путь от трудовых проб и обучения к более самостоятельным формам занятости, а при наличии возможностей - к сопровождаемому трудоустройству на открытом рынке труда.

1.6. К какому тематическому направлению Десятилетия детства можно отнести вашу практику:

- **Качество жизни детей с ОВЗ, инвалидностью:** Практики, направленные на создание условий для оказания доступной и качественной ранней помощи детям с отклонениями в развитии и ищущие риск их появления; обеспечение доступного образования детям раннего возраста и их семьям, профилактику детской инвалидности, комплексную реабилитацию и абилитацию, создание механизмов доступного преемственного образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми-инвалидами, модернизацию системы подготовки кадров для психолого-педагогического сопровождения детей, развитие инклюзивной среды в образовании, психолого-педагогическую помощь детям и их родителям, развитие сети учебно-методических центров (оказывающих методическую помощь педагогическим работникам инклюзивных организаций).

1.7. К какому типу можно отнести вашу практику:

- а) по масштабу и формату реализации (отметьте подходящие варианты)

Макроуровень (решение проблем социально-уязвимых групп на уровне общества)	
	Социальная политика (деятельность государства и других общественных институтов, направленная на прогрессивное развитие социальной сферы, улучшение качества, условий и образа жизни людей, обеспечение некоторых частей их жизненных потребностей, оказание гражданам необходимой социальной поддержки, защиты и помощи)
	Национальная/федеральная/государственная программа (связанные по ресурсам и срокам осуществления комплексы научно-исследовательских, опытно-конструкторских, производственных, социально-экономических, организационных и других мероприятий, обеспечивающих решение целевых задач в области социального развития)
	Подход (совокупность способов и приемов осуществления деятельности на основании какой-либо идеи или принципа)
X	Модель (обобщение наилучших решений, систематизирующее опыт работы с определенным типом ситуаций, основанное на понимании сущности проблемы и механизма изменений)

Мезо-уровень (решение типовых проблем на уровне конкретных социальных групп)

X	Социальная технология (совокупность взаимосвязанных процедур и способов профессионального воздействия на конкретную социальную группу с целью решения типовой проблемы при возможном тиражировании данной системы воздействия)
	Социальная программа (совокупность мероприятий или социальных проектов, объединенных общей целью и условиями выполнения, направленных на решение комплексной социальной проблемы)
	Образовательная программа (комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты) и организационно-педагогических условий, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, оценочных и методических материалов, а также в предусмотренных “Федеральным законом об образовании” № 273-ФЗ случаях в виде рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы, форм аттестации)
	Психолого-педагогическая программа (комплекс взаимосвязанных психолого-педагогических мероприятий, направленных на достижение целей обучения, воспитания и развития личности, реализация которых ограничена конкретными временными рамками)

Микроуровень (решение типовых проблем на уровне индивида и семьи)	
	Социальный проект (комплекс действий и мероприятий, направленный на достижение цели, выполнение задач и получение заранее запланированных результатов, ограниченный временем, территорией, командой и бюджетом)
X	Методика (система методов, способов, приемов, правил, разработанных для достижения определенных целей и решения конкретных задач)
	Услуга (действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности)

	Единичный случай (редко встречающаяся проблема, имеющая уникальный характер)
--	---

б) по уровню зрелости

	Инновационная (решение проблемы и алгоритмы в разработке)
	Пилотная (апробация новых решений проблемы, алгоритмы уточняются)
X	Устоявшаяся (проверенные опытом подходы, закрепленные в алгоритмах и готовые к тиражированию)
	Масштабируемая (отработанные технологии с известными эффектами, готовые к широкому применению)

в) с какой стадией развития проблемы работает практика и как она влияет на ее решение (отметьте все подходящие варианты)

	Профилактика (предупреждение возникновения проблемы)
	Экстренная помощь в острой ситуации (снижение остроты проблемы)
	Сопровождение в кризисной ситуации (решение проблемы)
X	Минимизация вреда (проблема не может быть решена)

г) по характеру причинно-следственных связей в основе проблемной ситуации

	Простая (линейные причинно-следственные связи, динамика линейная)
X	Сложная (нелинейные причинно-следственные связи, прогнозируемая динамика)
	Динамическая (сильное влияние контекста и условий, динамика уточняется в процессе)
	Хаотическая (причинно-следственные связи неизвестны, динамика непредсказуема)

2. Описание практики

Данный раздел описывает ключевое содержание вашей практики: порядок ее реализации, механизм действия и ожидаемые результаты (для кого и с какой целью реализуется практика, на решение каких проблем и получение каких результатов ориентирована, какую предполагает деятельность, за счет чего происходят изменения).

2.1. Благополучатели:

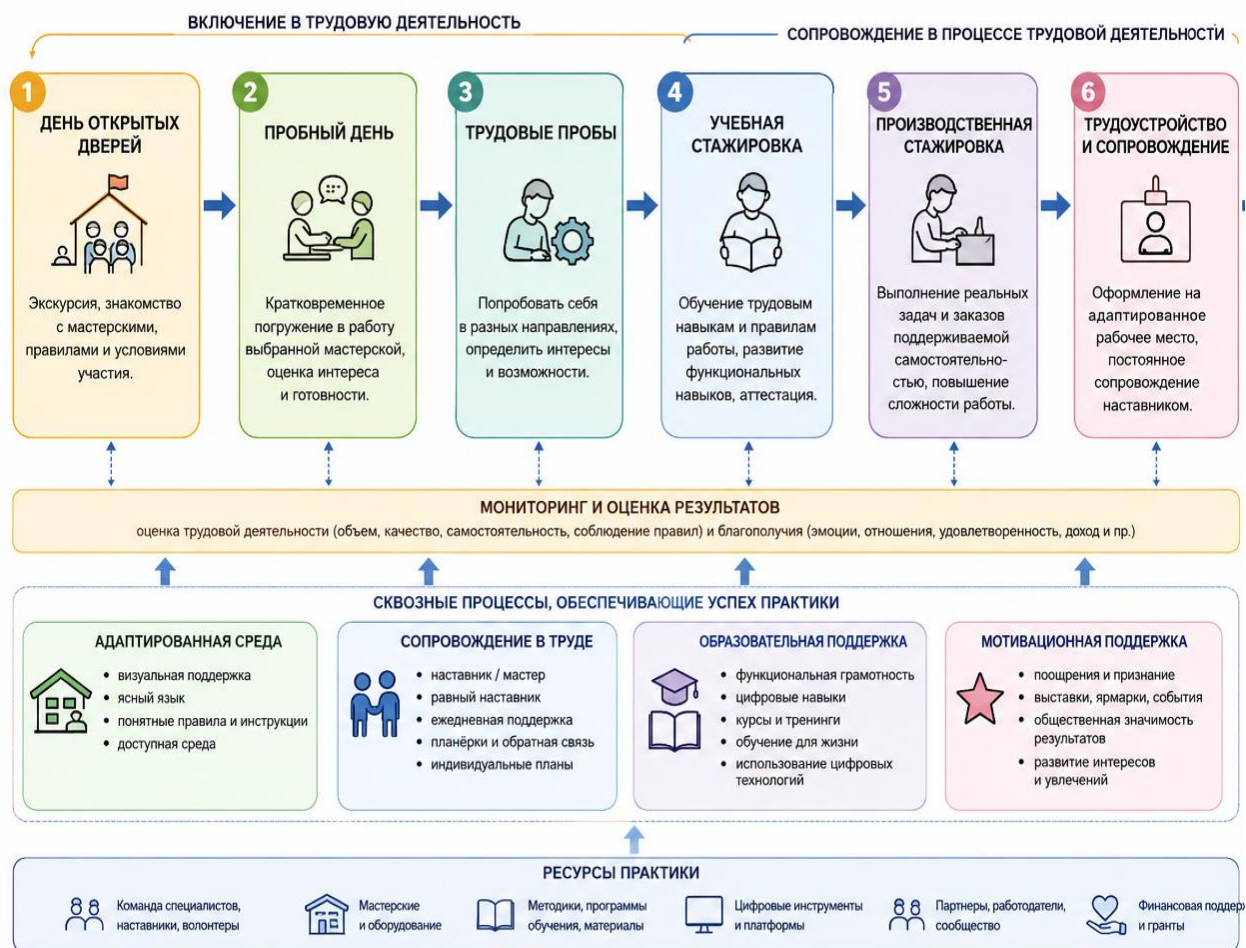
Конечные благополучатели – социально уязвимая группа, на изменение жизненной ситуации которых направлена практика: преимущественно речь идёт о детях и их семьях. Необходимо описать основные характеристики и особенности данной группы детей (семей), значимые для вашей практики.

Конечные благополучатели практики	Проблемы и потребности конечных благополучателей, на решение/удовлетворение которых направлена практика
<p>Подростки и молодые люди с ментальными особенностями в возрасте от 14 до 44 лет, в том числе с опытом сиротства, проживающие в Москве в семьях, в ГБУ ДСП "Гурьевский", самостоятельно с постинтернатной поддержкой. Имеют инвалидность I, II, III группы (далее - сотрудники мастерских).</p> <p>Детальная характеристика целевой группы практики представлена ниже и отражает ее широкий спектр, включая трудноустраниваемые категории:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ возраст от 14 до 44 лет; ✓ образование может отсутствовать или основное общее / среднее общее / средне-профессиональное; 	<p>Низкие шансы трудоустроиться, проявление дискриминации на рынке труда.</p> <p>Психические и физические особенности ограничивают их трудовую занятость наравне с внешними средовыми сложностями и определяют основные проблемы в сфере труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Некомпетентность в трудовых отношениях. У молодых людей с выраженными ментальными нарушениями не сформированы представления о труде как о виде занятости, отличающемся от игры и учёбы. ✓ Позднее включение в трудовую деятельность, которое возможно уже с 14 лет.

<ul style="list-style-type: none"> ✓ ограничение трудоспособности: инвалидность, преимущественно 1 и 2 группа; ✓ опыт работы отсутствует/ не успешный на открытом рынке труда; ✓ социальный статус опыт сиротства/отсутствие помогающего взрослого/отсутствие опыта сиротства; ✓ правовой статус: недееспособный/дееспособный ✓ транспортная мобильность: требуется сопровождение для перемещения/ может выучить маршрут до работы и домой/самостоятельно перемещается по городу; ✓ коммуникация: не владеет речевой коммуникацией/владеет АДК/владеет речью; ✓ самоопределение: нет понимания желаемого профессионального трека/ есть мотивация на определенный профессиональный трек. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Уровень образовательной подготовки не соответствует предъявляемым требованиям по специальности. ✓ Карьерный трек не выстраивается и не осознаётся. ✓ Отсутствие опыта регулярной трудовой занятости. Трудовая занятость в жизни таких людей обычно представлена как один из видов продуктивного досуга. Без «опыта работы» им трудно адаптироваться к трудовой деятельности. ✓ Неуспешный опыт трудоустройства в неадаптированных условиях снижает мотивацию к дальнейшему трудоустройству. ✓ Сложности с пониманием типовых форм документов. Типовые формы документов сложны для понимания молодых людей с ментальными нарушениями, а сопутствующих разъясняющих документов на простом языке практически нет. ✓ Сложности с коммуникацией. Молодым людям с ментальными нарушениями сложно вступать в коммуникацию с малознакомыми людьми. ✓ Ограничения в выборе профессии. Молодые люди с ментальными нарушениями не могут работать в сферах, требующих высокой квалификации, а также в сферах, где нужно вступать в коммуникацию. ✓ Выученная беспомощность, отсутствие привычки прилагать усилия, трудиться, связанные с сиротским опытом. ✓ Ограничения в трудоустройстве у недееспособных молодых людей связанные с неготовностью опекунов заключать трудовой договор для своих подопечных. ✓ Страх работодателей. Большинство работодателей боятся принимать на работу молодых людей с ментальными нарушениями, потому что в обществе сложилось негативное отношение к людям с любой степенью умственной отсталости. ✓ Сложности с трудоустройством у молодых взрослых с 1 группой инвалидности из-за наличия общественного мнения о том, что это «не рабочая группа».
--	---

2.2. Процессная диаграмма практики:

Графическое представление потока процессов, состоящее из последовательности элементов операций и элементов управления: блок-схема, которая показывает, как поток управления переходит от одной деятельности к другой, при этом внимание фиксируется на результате деятельности (результат может привести к изменению состояния системы или возвращению некоторого значения).



Через этапы включения в трудовую деятельность проходят четыре сквозных процесса: адаптированная среда, сопровождение в труде, образовательная поддержка, мотивационная поддержка.

2.3. Логическая модель практики

В основе логической модели лежит описание иерархии результатов, позволяющее конкретизировать содержание и масштабы деятельности в ходе реализации практики, дающее специалисту ориентиры для оценки и фиксации изменений в ситуации благополучателей.

В ходе разработки логической модели практики, в соответствии с выделенными проблемами конечных благополучателей (п.2.1), сначала описываются социальные группы, непосредственно вовлеченные в реализацию практики (целевые группы практики), далее определяются проблемы или потребности этих групп, на решение/обеспечение которых направлена деятельность в рамках практики, кратко обозначаются направления и форматы деятельности, призванные эти проблемы решить. Далее в виде логической цепочки раскрывается содержание и последовательность ожидаемых изменений в ситуации целевых групп и конечных благополучателей (промежуточные, конечные и отсроченные социальные результаты).*

Целевая группа	Проблемы/ потребности социальной группы, на решение/ обеспечение которых направлена деятельность в рамках практики	Деятельность	Социальные результаты (значимые изменения в ситуации конечных благополучателей и целевых групп)		
			Промежуточные социальные результаты	Конечные социальные результаты	Отсроченные социальные результаты
Подростки и молодые люди с ментальными особенностями и в возрасте от 14 до 44 лет, в том числе с опытом сиротства, проживающие в семьях, в ГБУ ДСП "Гурьевский", самостоятельно с постинтернатной поддержкой. Имеют инвалидность I, II, III группы (далее - сотрудники мастерских).	Низкие шансы трудоустроиться, проявление дискриминации на рынке труда. Психические и физические особенности ограничивают их трудовую занятость наравне с внешними средовыми сложностями	1. Поэтапное включение в трудовую деятельность. 2. Сопровождение в процессе трудовой деятельности: организация адаптированной среды и сопровождающей поддержки: поддержка на рабочем месте, образовательная поддержка, мотивационная поддержка.	Сотрудники регулярно посещают мастерские	1. Положительная динамика трудовых показателей у сотрудников мастерских 2. Положительная динамика субъективного благополучия у сотрудников мастерских 3. Стабильное трудоустройство	Повышение качества жизни сотрудников мастерских
			Сотрудники мастерских чувствуют себя уверенно на рабочем месте		
			У сотрудников мастерских улучшаются функциональные навыки		
			У сотрудников мастерских повышается мотивация к трудовой деятельности		

2.4. Показатели социальных результатов:

Показатели социальных результатов - это определенные виды информации, которые можно оценить или использовать в качестве критерия, чтобы показать, получены социальные результаты или нет

Ниже, приводятся ключевые показатели (и способ получения данных) по каждому из конечных социальных результатов, указанных выше в таблице (п.2.3):

Конечный социальный результат	Показатели социального результата	Способ получения данных для подсчета показателя
-------------------------------	-----------------------------------	---

1. Положительная динамика трудовых показателей у сотрудников мастерских	1.1. Количество сотрудников мастерских, у которых отмечена положительная динамика трудовых показателей	1. Мониторинг трудовой деятельности (на основе экспертной оценки мастеров по 7 показателям). 2. Самооценка успешности в труде сотрудниками мастерских.
2. Положительная динамика субъективного благополучия у сотрудников мастерских	2.1. Количество сотрудников мастерских, у которых отмечена положительная динамика субъективного благополучия	1. Самооценка благополучия сотрудниками мастерских. 2. Оценка благополучия сотрудников мастерских родителями или лицами их заменяющими.
3. Стабильное трудоустройство	3.1. Количество трудоустроенных и работающих более 6 месяцев на адаптированных рабочих местах с сопровождением	1. Регистрация трудоустроенных на адаптированные рабочие места с сопровождающей поддержкой.

2.5. Ценности практики:

Опишите, какие ценностные основания лежат в основе вашего подхода к решению проблем и работе с благополучателями - без следования каким ценностям реализация практики теряет смысл

1. Созидательный труд. В труде человек непрерывно чему-то учится, проявляет внутреннюю силу характера, позволяет сфокусироваться на важном, собраться и применить свои таланты, развивать самостоятельность.

2. Преемственность в передаче знаний и опыта, уважение к тому, кто знает и умеет больше, уважение к старшему, к мастеру, к равному наставнику.

3. Крепкая семья, близкое окружение. Близкое окружение это источник сил и опора для человека, настрой на позитив жизни, умение общаться и взаимодействовать с близкими людьми.

4. Милосердие и гуманизм, высокие нравственные идеалы. Это помогает чувствовать безопасности и доверять окружающему миру. Важно помогать тем, кому тяжелее.

5. Взаимопомощь и взаимоуважение. Работая в команде важно проявлять уважение к личности окружающих, чувствовать общность, ориентироваться на коллектив, заниматься осмысленной деятельностью, открыто говорить.

Как данные ценности реализуются в практике иллюстрируют слайды годового отчёта (Приложение 4, слайды 5, 6, 7, 8, 9 <https://disk.yandex.ru/i/YRKgzBwHsMl6rQ>).

2.6. Факторы, влияющие на достижение социальных результатов:

В таблице ниже опишите, что благоприятствует, а что препятствует достижению каждого заявленного конечного социального результата? Здесь можете привести описание, как внутренних факторов, связанных с личностью участников и исполнителей, так и внешние факторы, влияющие на качество реализации практики.

Конечный социальный результат	Факторы, которые благоприятствуют	Факторы, которые препятствуют
-------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------

2. Положительная динамика трудовых показателей у сотрудников мастерских	1. Близость проживания к мастерским. 2. Доверительные отношения с мастером.	1. Негативный опыт трудоустройства. 2. Сиротский опыт, сформировавший выученную беспомощность. 3. Частая ротация мастеров.
2. Положительная динамика субъективного благополучия у сотрудников мастерских	3. Наличие вида трудовой деятельности в мастерских, которое интересно. 4. Возможность организации сопровождения до рабочего места. 5. Владение речью. 6. Наличие функционально-трудовых навыков, близких к выбранной трудовой деятельности. 7. Возможность выбора мастерской (вида трудовой деятельности). 8. Проработка профессионального трека.	4. Ухудшение физического самочувствия. 5. Обострение психических заболеваний. 6. Не принятие необходимых лекарств, отказ от лечения. 7. Самоагрессия и агрессия по отношению к окружающим. 8. Отсутствие поддержки родителей или лиц их заменяющих.
3. Стабильное трудоустройство	1. Позитивные связи с Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и территориальными органами власти города Москвы. 2. Положительная репутация организации в Центре занятости населения города Москвы «Моя работа». 3. Имущественная поддержка со стороны территориальных органов власти города Москвы.	1. Отсутствие свободных квотируемых рабочих мест. 2. Не достаточность помещений для создания адаптированных условий (планировка и наличие конструктивных ограничений не позволяет создать максимально удобное рабочее место для сотрудников мастерских.

2.7. Риски реализации практики:

Какие есть риски, что в результате реализации практики произойдут негативные изменения в жизни благополучателей: может ли случиться так, что в результате применения практики ситуация благополучателей ухудшится? Если такой риск существует, в чем именно он состоит? Какие меры позволяют минимизировать риски? Укажите, пожалуйста, ниже какие профилактические меры в связи с этим должны предприниматься в ходе реализации практики? Заполните таблицу:

Риски, реализации практики	Какие меры позволяют минимизировать риски?
Изменение законодательства (отмена механизма альтернативного квотирования на законодательном уровне)	Участие в круглых столах и экспертных обсуждениях, посвященных вопросам квотирования рабочих мест с целью продвижения необходимости механизма альтернативного квотирования для поддержки людей с инвалидностью в трудоустройстве, а также отслеживание тенденций и законодательных инициатив в данной сфере. На данный момент вероятность риска крайне низкая, так как ведутся обсуждения о расширении механизмов закрытия квот, но не об отмене действующих.
Не продление аренды помещения под мастерские	Взаимодействие с территориальными органами власти города Москвы. Поиск новых возможностей. Создание

	положительной репутации как успешного работодателя людей с ментальной инвалидностью. Предоставление полного и своевременного отчёта по использованию помещения.
Замена ключевых специалистов	Составление индивидуального трека профессионального развития с каждым сотрудником. Ранее выявление сотрудников, которые в силу различных обстоятельств планируют уход из команды, с целью заблаговременного поиска замены и организации передачи дел. Участие ключевых сотрудников в стратсессиях и еженедельных планерках, формирование сопричастности к результатам деятельности организации, на основе понимания собственного вклада.

3. Теоретическая и эмпирическая обоснованность практики

3.1. Теория изменений (механизм достижения позитивных изменений в жизни благополучателей): непротиворечивость, логичность, убедительность обоснования причинно-следственных связей между реализацией практики и ее социальными результатами

Здесь вы можете привести тезис о социальном воздействии, используя формулу: “Если мы сделаем (действие), и при этом верно ... (допущение об условиях), то мы достигнем ... (результат), так как (объяснение)”. Допущение - предположение о том, при каких условиях, действие приведет к результату. Объяснение - почему (за счет чего) действие приведет к результату (что будут чувствовать и делать участники действия).

Механизм воздействия практики включает следующие компоненты:

1. Создание адаптированных условий труда. Механизм воздействия направлен на обеспечение подходящей среды, которая учитывает особенности подростков и молодых людей с ментальными особенностями, поддерживает их комфорт, безопасность и мотивацию, а также способствует стабильной посещаемости и участию в рабочих процессах.

Этот механизм воздействия включает:

а) Организация доступного и безопасного пространства: создание рабочего пространства, учитывающего особенности людей с ментальными особенностями, включая широкие проходы, отсутствие лишних препятствий, использование визуальных и тактильных указателей. Это помогает сотрудникам мастерских легче ориентироваться в мастерских и чувствовать себя увереннее.

б) Эргономичная организация рабочих мест: обеспечение комфортной и функциональной мебели, а также инструментов, адаптированных для пользователей с ограниченными возможностями. Это позволяет сотрудникам мастерских выполнять задачи без чрезмерного физического напряжения, что повышает комфорт и снижает усталость.

в) Зоны отдыха и релаксации: выделение специально оборудованных зон отдыха, где сотрудники мастерских могут делать перерывы, расслабляться и восстанавливать силы. Это способствует поддержанию физического и эмоционального здоровья, а также улучшает концентрацию и производительность.

г) Адаптация рабочих мест под индивидуальные потребности: 1) персонализация рабочих мест, для соответствия индивидуальным потребностям сотрудников мастерских.

Персонализированные рабочие места позволяют чувствовать себя более комфортно и уверенно, что повышает производительность; 2) предоставление сотрудникам мастерских возможности настроить свое рабочее место по своему усмотрению (высота и расположение стола, освещенность рабочего места, возможность менять расположение инструментов позволяют сотрудникам мастерских адаптировать рабочее пространство для большего комфорта.

д) Постоянное улучшение и адаптация условий труда: 1) регулярный мониторинг и сбор обратной связи от сотрудников мастерских для оценки условий труда, комфорта. Это помогает своевременно выявлять трудности и корректировать рабочую среду, чтобы она лучше соответствовала индивидуальным потребностям сотрудников мастерских; 2) корректировка и обновление рабочих условий: на основе полученной обратной связи внесение изменений в организацию рабочего пространства, включая добавление или адаптацию оборудования, мебели или зон отдыха. Такое постоянное обновление помогает поддерживать высокий уровень комфорта и безопасности на рабочем месте, создавая среду, в которой участники могут чувствовать себя уверенно и сосредоточенно.

Итоговый результат механизма: благодаря созданию адаптированных условий труда участники чувствуют себя комфортно, безопасно и уверенно на рабочем месте. Это приводит к стабилизации посещаемости, повышению мотивации и удовлетворенности работой, а также к увеличению продуктивности и снижению риска профессионального выгорания.

2. Сопровождение трудовой деятельности. Механизм воздействия направлен на комплексное сопровождение сотрудников мастерских, что помогает им адаптироваться к рабочей среде, развивать профессиональные навыки, поддерживать мотивацию и добиваться успеха в трудовой деятельности.

Этот механизм воздействия включает следующие компоненты:

а) Систематическая поддержка: 1) поддержка мастера на рабочем месте, мастер помогает участникам понять и освоить каждую задачу, объясняет последовательность действий, обучает использованию инструментов и помогает справляться с трудностями. Это снижает уровень стресса и тревожности, способствует уверенному выполнению задач и помогает избежать ошибок; 2) поддержка равного наставника на рабочем месте. Равный наставник - это коллега, имеющий схожий опыт адаптации и успешно освоивший рабочие задачи. Он помогает новичкам освоиться на рабочем месте, оказывает эмоциональную и социальную поддержку. Благодаря поддержке равного по статусу наставника новички легче адаптируются к рабочему месту, чувствуют себя более комфортно и уверенно, что ускоряет их вовлечение в рабочий процесс и улучшает их результаты.

б) Гибкость и индивидуализация рабочих задач: 1) адаптация трудовых заданий под возможности и потребности каждого сотрудника мастерских, чтобы они могли успешно их выполнять. Это может включать использование более простых инструкций и их визуализация, разделение задач на этапы. Это помогает сотрудникам чувствовать уверенность в своих силах и повышает продуктивность. 2) использование вспомогательных инструментов и технологий. Это делает рабочий процесс более доступным и комфортным для сотрудников мастерских.

в) Индивидуальный маршрут включения в трудовую деятельность, позволяет адаптировать задачи, темп работы и уровень поддержки под конкретные особенности участника, двигаться по комфортной траектории, адаптированной к его потребностям. Это помогает каждому чувствовать себя успешным, достигая небольших целей, и постепенно повышает уровень сложности задач.

г) Участие в рабочих процессах: 1) планирование трудовой деятельности с анализом результатов (проведение планерок) участие в регулярных совещаниях и планерках помогает сотрудникам мастерских чувствовать себя частью коллектива, понимать цели и

задачи работы, а также актуальные приоритеты. Анализ результатов помогает видеть свои успехи и корректировать действия при необходимости, что способствует развитию навыков самооценки и планирования. Это приводит к тому, что сотрудники мастерских лучше понимают свои задачи и ощущают прогресс, что поддерживает их мотивацию и уверенность в себе. Планерки создают структуру рабочего дня и помогают развивать навыки планирования и самооценки; 2) мониторинг успешности в труде позволяет отслеживать прогресс каждого сотрудника мастерских, выявлять сильные стороны и области для развития, а также своевременно корректировать уровень поддержки и задачи развития в труде. Представление результатов мониторинга позволяет участникам почувствовать себя успешными и видеть, как улучшаются их навыки, что повышает их уверенность в себе и поддерживает желание развиваться. Мониторинг помогает сохранять мотивацию и оптимизировать процессы для достижения лучших результатов.

д) Ежедневная физическая активация, включение физических упражнений в повседневный рабочий режим помогает снизить уровень стресса, улучшает физическое самочувствие и поддерживает участников в тонусе. Это способствует повышению концентрации и улучшению общего эмоционального состояния. В результате сотрудники мастерских чувствуют себя бодрее, меньше устают и лучше справляются с задачами в течение рабочего дня. Это повышает их продуктивность и снижает риск выгорания.

е) Включение регулярных перерывов для отдыха. Рабочий день включает запланированные перерывы для отдыха, во время которых сотрудники мастерских могут перекусить, расслабиться и пообщаться в неформальной обстановке. Также регулярно проводятся чайные паузы и совместные трапезы, позволяющие сотрудникам отдохнуть физически и эмоционально. Перерывы с физической активностью и возможностью пообщаться снижают уровень стресса, дают возможность отвлечься от рабочих задач и переключиться. Совместные трапезы и чаепития также способствуют укреплению социального взаимодействия, формируют более тесные связи между участниками и создают дружескую атмосферу. Общение в неформальной обстановке позволяет сотрудникам чувствовать себя частью команды и снижает риск изоляции. Участники чувствуют себя более отдохнувшими и вовлеченными в коллектив, что повышает их эмоциональную устойчивость и снижает риск выгорания. Чайные паузы и совместные трапезы помогают создать приятную рабочую атмосферу и укрепляют чувство принадлежности к коллективу;

Итоговый результат: благодаря сопровождению трудовой деятельности сотрудники мастерских не только осваиваются и адаптируются на рабочем месте, но и чувствуют себя уверенными, мотивированными и успешными в своей трудовой деятельности

3. Обучение и развитие функциональной грамотности

Механизм воздействия направлен на комплексное развитие профессиональных и личностных навыков сотрудников мастерских. Эта деятельность помогает освоить основные навыки, необходимые для успешной адаптации к трудовой деятельности, развить уверенность в себе, повысить мотивацию и стать более самостоятельными.

Этот механизм воздействия включает следующие компоненты:

а) Освоение базовых навыков функциональной грамотности (индивидуальные тренинги на «Ключевых курсах» по программе дополнительного образования взрослых с ментальными особенностями «Обучение для жизни») позволяет участникам уверенно выполнять свои профессиональные задачи. Индивидуальные тренинги ориентированы на реальные рабочие задачи и ситуации, с которыми сталкиваются сотрудники мастерских, что позволяет им лучше подготовиться к трудовым обязанностям и легче справляться с возникающими трудностями. Например, способность читать инструкции и понимать основные числовые операции позволяет эффективно справляться с простыми рабочими операциями. Сотрудники мастерских чувствуют себя более уверенно и способны

самостоятельно выполнять простые трудовые задачи, что укрепляет их чувство независимости и улучшает адаптацию к рабочей среде. Эти базовые навыки также способствуют повышению продуктивности и профессиональной эффективности.

б) Реализация инициатив в труде через проектную школу, это пространство, где сотрудники мастерских могут разрабатывать и реализовывать собственные идеи и инициативы в рамках трудовой деятельности. Им предоставляется возможность создавать небольшие проекты, решать практические задачи, предлагать улучшения и творческие решения для выполнения трудовых задач. Возможность реализовывать собственные проекты и инициативы помогает развивать чувство ответственности, повышает их уверенность в себе и мотивирует на достижение результатов. Проектная деятельность учит планировать и структурировать свои действия, решать задачи и нести ответственность за результат. Кроме того, реализация инициатив позволяет проявлять творческий подход и видеть, как их работа влияет на коллектив и производственные процессы.

в) Семинары «Хочу задать вопрос» предоставляют сотрудникам мастерских возможность получать информацию, задавать вопросы, делиться мнениями и обсуждать рабочие процессы в безопасной и благоприятной обстановке. Это формат регулярных встреч, на которых участники могут свободно выражать свои идеи и задавать интересующие их вопросы. Семинары дают возможность высказывать собственные идеи и задавать вопросы, что укрепляет их уверенность в себе и чувство значимости. Возможность обсуждать рабочие задачи и получать ответы на вопросы снижает уровень тревожности, устраняет недопонимание и помогает лучше понять рабочие процессы. Семинары также способствуют развитию коммуникативных навыков, учат формулировать свои мысли и принимать обратную связь. Сотрудники мастерских чувствуют себя более вовлечёнными и уверенными, так как получают ответы на свои вопросы и возможность влиять на рабочие процессы. Это укрепляет их чувство причастности к коллективу и повышает удовлетворённость работой. Навыки общения, полученные на семинарах, также помогают участникам легче интегрироваться в коллектив и налаживать контакт с коллегами.

Итоговый результат: благодаря обучению и развитию функциональной грамотности участники становятся более уверенными, мотивированными и независимыми в трудовой деятельности. Это приводит к улучшению адаптации, повышению продуктивности и удовлетворенности работой, а также к укреплению их профессиональных и социальных навыков, необходимых для устойчивого трудоустройства и социальной интеграции.

4. Мотивационная поддержка. Механизм воздействия направлен на поддержание и укрепление внутренней мотивации участников, повышение их удовлетворённости работой и признание их достижений.

Этот механизм воздействия включает следующие компоненты:

а) внедрение системы поощрений за достижения и регулярное участие в работе, которая предусматривает награждение участников за их достижения, усердие и регулярное участие в трудовой деятельности. Поощрения могут быть в виде похвалы, наград, выдачи сертификатов, небольших призов или привилегий. Система поощрений позволяет сотрудникам мастерских получать положительное подкрепление за свои усилия и достижения. Регулярное признание их труда укрепляет уверенность, повышает заинтересованность и желание улучшать свои результаты. Когда сотрудники видят, что их вклад ценится, это усиливает их чувство значимости и удовлетворенность работой. Участники становятся более мотивированными и целеустремлёнными, так как получают признание за свои успехи. Это стимулирует их к дальнейшему развитию, регулярному участию в работе и достижению новых результатов, снижая риск выгорания и поддерживая интерес к работе.

б) организация выставок для демонстрации достижений участников. Сотрудники мастерских могут продемонстрировать свои изделия, результаты проектов и достигнутые успехи широкой аудитории. Такие мероприятия создают пространство для обмена опытом, общения и признания. Возможность представить свои достижения на выставках позволяет увидеть ценность и значимость своей работы. Выставки также дают сотрудникам возможность получать обратную связь и признание от коллег, посетителей и широкой аудитории, что укрепляет их чувство гордости и самооценку. Участие в выставках помогает установить связь между результатом труда и вкладом в общество, что мотивирует участников и придаёт работе дополнительный смысл.

в) фотовыставки «Человек и труд» для демонстрации достижений сотрудников мастерских, представлены фотографии, запечатлевшие участников в процессе работы, их достижения и усилия. Эти выставки организуются для сотрудников, их близких и широкой аудитории, чтобы показать значимость труда участников и их вклад. Фотовыставки помогают визуализировать достижения и показать процесс работы, что позволяет участникам почувствовать гордость за свою работу и признание со стороны зрителей. Фотографии, демонстрирующие трудолюбие и вклад каждого, укрепляют чувство собственной значимости и показывают, что их труд важен. Участники видят себя ценными и уважаемыми членами коллектива и общества, что мотивирует их продолжать работать и развиваться.

г) Реализация товаров на ярмарках, возможность представить свою продукцию на ярмарках и получить положительные отзывы от покупателей укрепляет чувство собственной значимости и успеха. Сотрудники мастерских видят, что их труд востребован и приносит реальные результаты, что поддерживает их мотивацию. Они чувствуют гордость за свою работу, видят результаты своих усилий и получают позитивное признание от окружающих. Это поддерживает их заинтересованность в работе и повышает мотивацию продолжать трудовую деятельность.

д) Профориентационные мастер-классы помогают сотрудникам мастерских узнавать новое, пробовать себя в разных ролях и получать удовольствие от освоения новых навыков. Это предотвращает скуку и ощущение рутины, а также способствует личностному и профессиональному развитию. Участие в профориентационных занятиях помогает участникам чувствовать, что они развиваются и имеют перспективы, что снижает риск апатии и выгорания.

е) Дни открытых дверей создают позитивное чувство причастности к чему-то значимому. Участники видят, что их труд ценится и имеет значение для других, что усиливает их мотивацию и чувство гордости за свою работу. Это помогает укрепить уверенность в себе и предотвратить эмоциональное выгорание, поскольку каждый участник получает позитивное признание и общественную поддержку.

Итоговый результат: благодаря мотивационной поддержке создается атмосфера, в которой участники чувствуют признание и значимость своей деятельности, осознают, что их труд важен и ценен, что снижает риск выгорания, укрепляет мотивацию и усиливает желание продолжать работать и развиваться.

3.2. Релевантность практики социокультурным нормам и контекстам целевых групп и конечных благополучателей практики (детей и их семей). Наличие эмпирических данных относительно актуальных потребностей целевых групп практики и конечных благополучателей: какие есть данные, подтверждающие обоснованность (целесообразность) применения практики с точки зрения интересов и потребностей благополучателей (данные о своей практике или уже существующих практиках)?

Целевая группа	Потребности, дефициты, боли	Подтверждающие факты (эмпирические данные)	Ссылки на подтверждающие документы (статьи, исследования, метаанализ)
<p>Подростки и молодые люди с ментальными особенностями в возрасте от 14 до 44 лет.</p>	<p>Сложности с трудовой занятостью и трудоустройством, связанные с отсутствием адаптированных условий и поддерживающего сопровождения.</p>	<p>Запрос на профориентацию и помощь в трудоустройстве имеют до 80% семей со старшими детьми с инвалидностью</p>	<p>Исследование БФ Абсолют-Помощь (рассылка опроса через партнеров, куда входил РЦ), с.12 https://disk.yandex.ru/i/Ac9UVc7GtvUZw</p>
		<p>33,8% уже получают такие услуги, а 55,9% не могут получить, несмотря на нуждаемость. Т.е. уровень нуждаемости превышает объемы предоставления социально-трудовых услуг более чем в 2,5 раза</p>	<p>Исследование востребованности социально-трудовых услуг в Москве (Инициативная группа НКО, куда входил РЦ), с. 6 https://disk.yandex.ru/i/Rw3Qz_a9n2QJUw</p>
		<p>Самыми востребованными среди услуг, которые респонденты не смогли получить, являются сопровождение во время дневной занятости (47%) и обеспечение поддерживающей среды (42%). При этом данные о реально получаемых услугах говорят о существенном разрыве между запросом на услугу и возможностью ее получить по каждой рассматриваемой услуге, а также о тенденции к комплексной работе.</p>	<p>Исследование востребованности социально-трудовых услуг в Москве (Инициативная группа НКО, куда входил РЦ), с. 7,8 https://disk.yandex.ru/i/Rw3Qz_a9n2QJUw</p>
		<p>37% родителей предпочитают получать все услуги в одном месте, а специалисты говорят о важности комплексного подхода.</p>	<p>Исследование БФ Абсолют-Помощь (рассылка опроса через партнеров, куда входил РЦ), с.6, 13 https://disk.yandex.ru/i/Ac9UVc7GtvUZw</p>
		<p>Перемена социальной среды, в которой находится человек с ментальной инвалидностью, формирует новые смыслы их трудовой занятости, однако предыдущий опыт работы сказывается на ее осмыслении</p>	<p>https://social.hse.ru/data/2022/12/05/1713376448/7.06_сем%202_%20НУГ_Иванова.pdf Иванова М. Трудовая занятость людей с ментальной инвалидностью в контексте сопровождаемого трудоустройства: условия и мотивы участия</p>
		<p>На встрече с НКО 20.08.24 г., заместитель руководителя ДТСЗН Москвы Шалыгина О.В назвала трудовую занятость и трудоустройство одним из</p>	

	ключевых направлений	
	<p>Есть запрос государства на трудоустройство инвалидов. ФЗ N565 “О занятости” от 12.12.23 требует поиска эффективных механизмов для организации труда и занятости людей с инвалидностью, один из которых – альтернативное квотирование – закреплен в ПП N709 от 30.05.24.</p>	<p>https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=472038</p>
	<p>По данным исследования о трудоустройстве людей с инвалидностью, проведенного Фондом помощи детям и молодежи «Обнажённые сердца», включенность людей с аутизмом и/или ментальными нарушениями в трудовую деятельность в любых ее формах не превышает 2%. Это значит, что абсолютное большинство ребят с выраженными ментальными нарушениями, закончив образование – школу или колледж, дальше не имеют никакой регулярной занятости и остаются в изоляции дома. Без тренировки ранее приобретенные навыки деградируют, человек становится полностью зависим от помощи окружающих, со временем эта ситуация ухудшается.</p>	<p>Сопровождаемое трудоустройство для людей с РАС и/или интеллектуальными нарушениями – практический опыт. https://disk.yandex.ru/i/wZKu1k3WpKMvIw</p>

Приведите имеющиеся данные, укажите приложение, в котором представлены более подробные сведения

3.3. Опора логической модели практики на результаты анализа существующего практического опыта в данной области проблематики (учитывает ли подход, предлагаемый разработчиками практики уже сложившиеся форматы работы в данной области проблематики, опирается ли на анализ существующего опыта)?

Какие есть данные, подтверждающие обоснованность применения практики с точки зрения профессионального опыта и экспертизы? Приведите данные анализа существующего практического опыта в данной области проблематики (если имеются).

Эффективность практики подтверждается анализом:

1. мониторинговых данных за 2023 г, показавших положительную динамику навыков у всех участников (91 чел) (Результаты анализа мониторинговых данных. Приложение 8. <https://disk.yandex.ru/i/fDKtgYgInp2eFg>],

2. сторителлингом, показавшим удовлетворенность благополучателей услугами мастерских Ресурсного центра и желания развивать и масштабировать деятельность (Изучение мнения благополучателей РЦ ВНЛ методом сторителлинга, с.56, Приложение 9. <https://disk.yandex.ru/i/PUfChmCcSyGKWQ>),

3. мониторинговых данных за 2025 год. Выявлены статистически значимые улучшения по всем трудовым показателям ($p < 0,05$); размеры эффекта варьировали от среднего до большого ($r = 0,372-0,587$). 53,4% из 58-ми участников продемонстрировали рост хотя бы по одному показателю из какого числа?. 63,4% из 93 участников отметили улучшение самочувствия, расширение социальных связей и положительную финансовую динамику (Данные будут опубликованы в журнале «Аутизм и нарушения развития» в 2026 году).

3.4. Научно-теоретический анализ оснований применения практики: Какие научные теории, результаты фундаментальных или прикладных исследований подтверждают обоснованность применения практики?

Существуют ли научные теории, подтверждающие обоснованность применения практики? Имеются ли результаты научных или прикладных исследований, обосновывающие осуществляемую в рамках практики деятельность (п.2.2) для достижения заявленных конечных социальных результатов (п.2.4)?

Практика «Инклюзивные мастерские “Обычное дело”» опирается на совокупность научных подходов, подтверждающих значимость трудовой деятельности, специально организованной развивающей среды и сопровождающей поддержки для социальной интеграции подростков и молодых взрослых с ментальными особенностями.

Теоретическую основу практики составляет культурно-исторический подход Л.С. Выготского, согласно которому развитие высших психических функций происходит в совместной деятельности и опосредуется социальным взаимодействием. Для подростков и молодых людей с ментальными особенностями это означает, что освоение трудовых действий, правил поведения, способов коммуникации и норм взрослой жизни не может быть сформировано только через инструктаж. Оно требует включения в реальную деятельность рядом с более компетентным взрослым или равным наставником. В мастерских эта логика реализуется через постепенное движение от совместного выполнения действий к самостоятельности: сначала участник выполняет трудовые операции с поддержкой мастера, затем с опорой на инструкции и равного наставника, а затем - все более самостоятельно.

Практика также соотносится с деятельностным подходом, в рамках которого развитие человека рассматривается через включение в предметную, социально значимую

деятельность. Труд в мастерских выступает не только как средство занятости, но и как механизм формирования ответственности, произвольности, саморегуляции, устойчивой мотивации и представлений о себе как о взрослом человеке. Именно поэтому в практике важен не только конечный продукт, но и сам процесс участия: планирование работы, выполнение задания, соблюдение правил, взаимодействие с коллегами, анализ результата и получение обратной связи.

Значимым основанием практики является теория социального научения А. Бандуры. Она подчеркивает роль наблюдения, подражания и освоения поведения через значимые социальные образцы. В мастерских таким образом выступают мастера, наставники и равные наставники - участники, которые уже освоили трудовые операции и могут передавать свой опыт другим. Модель равного наставничества особенно важна для молодых людей с ментальными особенностями, поскольку позволяет видеть достижимый пример успешного поведения: «человек, похожий на меня, справляется, помогает другим и занимает более ответственную позицию».

Практика опирается и на принципы нормализации Б. Нирье и К. Грюневальда, согласно которым люди с инвалидностью должны иметь возможность жить в условиях, максимально приближенных к обычной жизни, участвовать в повседневных социальных ролях, трудиться, общаться и делать выбор. В мастерских эти принципы реализуются через оформление трудовых отношений, использование понятных правил, включение в производственные процессы, получение вознаграждения, участие в ярмарках, выставках, планерках и других формах общественной жизни. Участник не изолируется в специальной среде ради «занятий», а получает доступ к социальной роли работника, коллеги, автора продукта, наставника.

С позиции современных подходов к социальной модели инвалидности практика исходит из того, что ограничения участия связаны не только с особенностями самого человека, но и с барьерами среды: отсутствием адаптированных рабочих мест, непонятными инструкциями, низкой готовностью работодателей, недостатком сопровождения, транспортными и коммуникационными трудностями. Поэтому практика направлена не на «исправление» человека, а на создание условий, в которых он может быть включен в трудовую и социальную жизнь. К таким условиям относятся ясный язык, визуальные инструкции, технологические карты, адаптированные рабочие места, индивидуальный темп освоения задач, поддержка мастера и равного наставника.

Научную обоснованность практики подтверждают и исследования в области поддерживаемого и сопровождаемого трудоустройства людей с интеллектуальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра. В них показано, что успешность трудовой интеграции зависит не только от профессиональных навыков, но и от качества сопровождения, адаптации рабочего места, подготовки наставников, понятности задач, поддержки коммуникации и длительности сопровождения. Эти положения напрямую реализуются в практике «Обычное дело»: участник проходит путь от знакомства и трудовых проб к учебной и производственной стажировке, а затем - к трудоустройству на адаптированное рабочее место с сопровождением. Такой поэтапный алгоритм позволяет снизить риск неуспешного трудоустройства и формировать трудовую устойчивость постепенно.

Отдельное значение имеют исследования качества жизни и субъективного благополучия людей с ментальными особенностями. Они показывают, что трудовая занятость важна не только как экономический показатель, но и как фактор социальной включенности, эмоциональной устойчивости, расширения круга общения, формирования взрослой идентичности и ощущения собственной значимости. В связи с этим практика оценивает не только трудовые показатели, но и субъективное благополучие участников: самочувствие, социальные связи, удовлетворенность работой, отношения с мастером и

другими участниками, финансовую самостоятельность. Такой двухконтурный подход позволяет увидеть не только «как человек работает», но и «как участие в мастерских влияет на его жизнь».

4. Достижение социальных результатов практики

4.1. Какие имеются эмпирические данные, подтверждающие запланированные изменения в ситуации и состоянии целевых групп благодаря участию в практике?

Ниже опишите, пожалуйста, какие позитивные изменения произошли в жизни благополучателей благодаря применению практики? Ответьте на приведенные вопросы по каждому конечному социальному результату отдельно, в полном соответствии с формулировками п.2.4:

Социальный результат	Показатель	Значение в 2025 г.
<p>Конечный социальный результат 1. Повышение успешности в трудовой деятельности у сотрудников мастерских</p>	<p>Показатель 1.1. Количество сотрудников мастерских, у которых отмечена положительная динамика трудовых показателей.</p> <p>1. Сбор данных происходит в ходе регулярной мониторинговой оценки трудовой деятельности сотрудников мастерских с использованием стандартизированной внутри организации 10-балльной шкалы с поведенческими якорями по 7-ми параметрам. Данные фиксируются мастерами после каждой трудовой смены. Мониторинговая оценка разрабатывалась в сентябре 2024 года. Данные собираются с октября 2024 года по настоящее время.</p> <p>2. Все сотрудники мастерских включены в оценку. Контрольных или групп сравнения не было.</p> <p>3. Данные мониторинговой оценки фиксируются в онлайн-форме (https://forms.yandex.ru/u/66d6c7a9eb61469daa079c99), что делает её удобной для руководителей мастерских как по времени, так и по ресурсам. Выгрузка данных в формате Excel упрощает анализ для оценки прогресса.</p> <p>4. Анализ данных проводился методистом-аналитиком. Использованы методы описательной статистики и статистического анализа различий (критерий Уилкоксона с расчетом размера эффекта).</p> <p>В анализ мониторинга включены данные 108 участников, посещавших мастерские в период с 1 января по 31 декабря 2025 года (всего 2632 смены). Продольный анализ динамики проведен для 58-ми участников, имеющих сопоставимые данные за первый (январь – март) и четвертый (октябрь – декабрь) кварталы. Сравнивались средние значения за квартал.</p>	<p>Улучшение хотя бы по одному параметру зафиксировано у 31-го из 58-ми участников (53,4%). Рост по трем и более показателям отмечен у 17-ти участников (29,3%). Выявлены статистически значимые улучшения по всем трудовым показателям ($p < 0,05$); размеры эффекта варьировали от среднего до большого ($r = 0,372-0,587$).</p>
<p>Конечный социальный результат 2. Улучшение психологического самочувствия у сотрудников мастерских</p>	<p>Показатель 2.1. Количество сотрудников мастерских, у которых отмечена положительная динамика субъективного благополучия</p>	<p>87 участников (93,5%) отметили улучшение хотя бы по одному из ключевых параметров (самочувствие, социальные связи, финансовое положение). Улучшения одновременно по всем трем параметрам зафиксированы у 59 участников (63,4%).</p>

	<p>1. Сбор данных происходит в конце года (ретроспективная самооценка изменений).</p> <p>2. Все сотрудники мастерских включены в оценку. Контрольных или групп сравнения не предусмотрено.</p> <p>3. Данные самооценки фиксируются сотрудниками мастерских в онлайн анкете на ясном языке, что делает её удобной и понятной для заполнения (https://forms.yandex.ru/u/694bd14b902902cbee8c160c). Анкета благополучия включала закрытые и шкальные вопросы, адаптированные с учетом когнитивных особенностей участников. Выгрузка данных в формате Excel упрощает анализ для оценки прогресса.</p> <p>4. Анализ данных проводился методистом-аналитиком. Используются методы описательной статистики.</p> <p>Оценка субъективного благополучия основана на самооценке 93-х участников (M = 23,6; SD = 4,6; 65% мужчин; 100% – интеллектуальные нарушения; 21% – РАС).</p>	
Конечный социальный результат 3. Трудоустройство	Показатель 3.1. Количество трудоустроенных и работающих более 6 месяцев на адаптированных рабочих местах с сопровождением	86 человек из 88 трудоустроенных.
	<p>1. Сбор данных происходит в течение года.</p> <p>2. Источник данных - регистрация сотрудников мастерских, заключивших трудовой договор.</p> <p>3. Данные фиксируются и собираются администратором организации.</p> <p>4. Анализ данных проводился методистом-аналитиком в конце года методом описательной статистики.</p>	

4.2. Какие есть эмпирические данные, подтверждающие устойчивость изменений и долгосрочный социальный эффект практики

Отсроченные социальные результаты	Данные относительно ситуации целевых групп после окончания практики (или отметьте, что таких данных пока не имеется)	Данные относительно длительного влияния практики, отсроченных изменений в ситуации целевых групп (или отметьте, что таких данных пока не имеется)
1. Повышение качества жизни сотрудников мастерских	Таких данных пока не имеется	Таких данных пока не имеется

4.3. Наличие эмпирических данных, подтверждающих отсутствие негативного эффекта практики, вреда для благополучателей или общества в целом.

Приведите данные относительно негативных, нежелательных эффектов (результатов) практики для благополучателей (предусмотренные или непредусмотренные) или их отсутствия.

В ходе обсуждения с мастерами негативных эффектов от реализации практики были выделены следующие:

1. Трудоустройство не готовых к выполнению трудовых функций или трудовых правил
2. Трудоустройство без мотивации к труду
3. Трудоустройство может снижать мотивацию (необходимо обновить понятие «трудовая дисциплина», важность контроля за выполнением правил для всех).

Основной путь преодоления негативных эффектов практики - уход от трудоустройства только ради занятости.

4.4. Есть ли какие-то данные, которые могут подтвердить вклад вашей практики в достижение социальных результатов у благополучателей? Можно ли утверждать, что именно ваша практика стала основным (или значимым) фактором, запустившим изменения в ситуации благополучателей?

Наша практика является основным фактором, связанным с позитивными изменениями в ситуации благополучателей. Это обусловлено несколькими обстоятельствами:

1) Мастерские посещаются сотрудниками длительное время с определённой частотой, но не реже одного раза в неделю. Максимальная частота посещения мастерских - ежедневная;

2) Дни открытых дверей обеспечивают лёгкий вход в практику. А наличие чёткого алгоритма включения в трудовую деятельность, включая документы на ясном языке, возможность выбора на каждом этапе, организация адаптированных условий и сопровождения в трудовой деятельности обеспечивают достижение и устойчивость социальных результатов.

5. Мониторинг и оценка (опционально)

5.1. Регулярный сбор данных в рамках практики (система мониторинга)

Каким образом отслеживается достижение социальных результатов практики на регулярной основе? Кем и как проводится анализ данных? В приложении (ссылках) приведите описание системы показателей социальных результатов, методы сбора и анализа данных, образцы протоколов сбора и анализа данных в рамках существующей системы мониторинга и оценки.

При реализации практики используется несколько видов оценочных процедур.

Функционально-трудовые пробы. Входная диагностика направлена на определение уровня владения навыками, необходимыми для стажировки. Диагностический материал включает оценку навыков по 6 направлениям: «естественнонаучная грамотность», «математическая грамотность», «финансовая грамотность», «читательская грамотность», «креативное мышление», «глобальные компетенции». Выделено 3 уровня: стартовый, базовый, продвинутый.

10 – от 91% до 100%.

3. Каково качество выполненной работы?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
низкое, неприемлемое высокое, достойное.

4. Насколько продуктивно взаимодействовал с мастером? Насколько взаимодействие с мастером способствовало или было достаточным для выполнения рабочего задания?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
неадекватное или адекватное, достаточное для
уход от взаимодействия выполнения задания. с проявлением
инициативы

5. Каков объем самостоятельности при подготовке рабочего места к работе и уборке рабочего места после работы?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
не сделал сделал все сам

Оценочная шкала:

- 1 – не подготовил, не убрал рабочее место, несмотря на предлагаемую помощь;
- 2 – много (более трех) физической помощи;
- 3 – три физические помощи;
- 4 – две физические помощи;
- 5 – много (более трех) словесной помощи и/или одна физическая помощь;
- 6 – три словесные помощи;
- 7 – две словесные помощи;
- 8 – одна словесная помощь;
- 9 – косвенная подсказка;
- 10 – полностью самостоятельно подготовил и убрал рабочее место.

6. Каков объем самостоятельности при выполнении работы?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
не приступил к работе сделал все сам

- 1 – не приступил к работе, несмотря на предлагаемую помощь;
- 2 – много (более трех) физической помощи
- 3 – три физические помощи
- 4 – две физические помощи
- 5 – много (более трех) словесной помощи и/или одна физическая помощь
- 6 – три словесные помощи
- 7 – две словесные помощи
- 8 – одна словесная помощь
- 9 – косвенная подсказка
- 10 – полностью самостоятелен при выполнении работы

7. Какой объем правил техники безопасности выполнил?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
правила не выполняет выполняет все правила
(0% объема) (100% объема)

Оценочная шкала:

- 1 – от 0% до 10%,
- 2 – от 11% до 20%,

- 3 – от 21 до 30%,
- 4 – от 31% до 40%,
- 5 – от 41% до 50%,
- 6 – от 51% до 60%,
- 7 – от 61% до 70%,
- 8 – от 71% до 80%,
- 9 – от 81% до 90%,
- 10 – от 91% до 100%.

8. Какие правила поведения нарушил в трудовой мастерской?

- опоздал
- не слушал мастера
- сквернословил
- пользовался телефоном
- обманул
- подрался
- своровал
- не нарушал правила поведения

Добровольная независимая аттестация функционально-трудовых навыков, проводимая внешним экспертом. Стажёр заявляется на неё добровольно. Оценивается овладение технологической цепочкой через оценку выполнения каждой операции. Технологическая цепочка выбирается самим стажёром.

Для подростков и молодых взрослых с выраженными ментальными особенностями необходимо регулярное повторение обучающих циклов с сохранением атрибутов формирующей среды. Методы оценки должны быть стабильны от цикла к циклу, а пиктограммы и словесные обозначения целесообразно использовать и в других сферах взаимодействия.

Аттестация функционально-трудовых навыков на рабочих местах проводится в форме мониторинга и наблюдения за молодым взрослым в течении ограниченного периода времени (недели) во время работы в мастерской. Мониторинг и наблюдение позволяют оценить практический навык в реальных условиях на рабочем месте, учитывая индивидуальные особенности каждого человека, его темп обучения.

Сроки проведения аттестации практических функционально-трудовых навыков устанавливаются индивидуально для каждого молодого человека. В процессе аттестации используются определенные оценочные критерии:

Для проведения аттестации разработаны формы, в которых есть технологическая цепочка и оценочная шкала, отражающая уровень необходимой стажеру помощи (Пример аттестационной формы дан в Приложении 11. <https://disk.yandex.ru/d/EnJDXCzYU6lWkw>).

Оценочная шкала:

- сделал(а) самостоятельно;
- сделал(а) по косвенной подсказке;
- сделал(а) со словесной помощью;
- сделал(а) с физической помощью;
- пропустил(а)

5.2. Проведение исследований социальных результатов и эффектов практики (в том числе оценочных)

В данном разделе укажите какие исследования проводились для изучения социальных результатов и социального влияния практики? Коротко опишите методологию каждого исследования (в конце сделайте ссылку на полную версию отчета).

1. В 2023 году проводился анализ мониторинговых данных (Приложение 8. <https://disk.yandex.ru/i/fDKtgYgInp2eFg>).

Исследовательские вопросы: Как долго и как часто сотрудники посещают мастерские?

Как оцениваются их софт и хард скиллы и как они связаны между собой?

Какая наблюдается динамика софт и хард скиллов сотрудников?

Есть ли влияние числа сотрудников в мастерской на оценки хард и софт скиллов?

В анализ включены 91 сотрудник мастерских и 1970 наблюдений (мониторинговых оценок) по ним. Было отброшено 44 записи (2% от общего массива), которые не могли бы содержательно дополнить выводы по оценке эффектов практики.

2. Изучение мнения благополучателей практики методом сторителлинга (Приложение 9. <https://disk.yandex.ru/i/PUfChmCcSyGKWQ>).

Предметом анализа выступает мнение благополучателей о практике. Анализируемая выборочная совокупность: 10 нарративных интервью от детей/молодых взрослых, 10 нарративных интервью от их родителей.

Основной из полученных выводов: благополучатели и их родители удовлетворены условиями Ресурсного центра и услугами, который он предоставляет. Рекомендации для Ресурсного центра скорее заключаются в улучшении хорошего, нежели исправлении плохого, что свидетельствует о том, что Ресурсный центр удовлетворяет потребности своих благополучателей.

3. Для разработки мониторинга трудовой деятельности в мастерских было проведено изучение академических и прикладных исследований и практических отчётов по аналогичным практикам с целью выявления: набора навыков для эффективной социализации или трудоустройства; возможных подходов и систем оценки таких навыков, включая использование собственных метрик или через готовые опросники; надёжность получаемых результатов (Приложение 12. <https://disk.yandex.ru/i/ehjnNomvorHgSA>).

4. В 2025-2026 годах проведено исследование «Цифровая поддержка взросления: исследование потребностей и решений для молодых людей с ментальными особенностями». Исследование направлено на комплексное изучение возможностей и ограничений цифровых решений для образовательной поддержки молодых людей с ментальными особенностями, степень их соответствия ключевым образовательным и карьерным запросам самих молодых людей с ментальными особенностями, а также их родителей, специалистов и работодателей. Аналитический отчет размещен на сайте организации <https://centervnl.ru/library/tsifrovaya-podderzhka-vzrosleniya>

6. Регламентированность практики

6.1. В каких материалах представлено полное описание практики?

Приведите перечень имеющихся материалов с краткими аннотациями и ссылками на полные версии документов.

Описание практики представлено в следующих материалах:

1. 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. (Приложение 10. <https://disk.yandex.ru/i/NFZoEknVcH4igg>).
2. Алгоритм включения в трудовую деятельность (Приложение 1. (<https://disk.yandex.ru/i/jRXEuAKNXuXCxQ>)).
3. Документы на ясном языке, оформляемые в ходе реализации алгоритма (Приложение <https://disk.yandex.ru/d/NKQUcbZzbtr8nw>).
4. Программа подготовки подростков и молодых взрослых с выраженными ментальными особенностями к регулярной трудовой занятости на базе адаптированных мастерских «Обычное дело» (Приложение 3. <https://disk.yandex.ru/i/Z4m4P-CDI7KsA>).
5. Правила внутреннего распорядка https://disk.yandex.ru/i/D_wp9GkS0ByMfw
6. Годовой отчет 2024 год. <https://disk.yandex.ru/i/YRKgzBwHsMl6rQ>
7. Алгоритм включения новых специалистов в практику (Приложение 13. <https://disk.yandex.ru/i/EVG8oLfKLoAYug>).

6.2. Каким образом регламентируются действия специалистов, реализующих практику (в том числе в области в области возможного негативного влияния и рисков практики)?

Приведите перечень имеющихся материалов с краткими аннотациями и ссылками на полные версии документов

Действия специалистов регламентируются:

1. Правилами внутреннего распорядка (https://disk.yandex.ru/i/D_wp9GkS0ByMfw). Включают правила в том числе для специалистов (сотрудники не получающие социальные услуги).
2. Описанием процессов. На данный момент полностью описаны процессы маршрута участника: 1.1. от дня открытых дверей до пробного дня, 1.2. от пробного дня до трудовых проб, 1.3. от трудовых проб до учебной стажировки, 1.4. от учебной стажировки до производственной стажировки, 1.5. от производственной стажировки до трудоустройства, 1.6. от трудоустройства до увольнения, (пример описания алгоритма 1.1. от дня открытых дверей до пробного дня в Приложении 15. <https://disk.yandex.ru/i/CwaslFVwNX6Guw>). Разрабатываются описания образовательного процесса, производственного цикла, управления персоналом, учет (закупка материалов). Реестр процессов представлен в Приложении 16. https://disk.yandex.ru/i/VpZGuksU_mzaNg.
3. Алгоритмом включения новых специалистов в практику (Приложение 13. <https://disk.yandex.ru/i/EVG8oLfKLoAYug>). Алгоритм описывает требования к кандидату, этапы включения в практику, в том числе подготовку. Разработаны тесты для новых сотрудников (Приложение 14. <https://disk.yandex.ru/i/R7Y26Zt9tB0doQ>).
4. Методическими материалами, описывающими практику (1. 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. – 43 с. <https://disk.yandex.ru/i/tf9riguO6EQ2Q> 2. Программа подготовки подростков и молодых взрослых с выраженными ментальными особенностями к регулярной трудовой занятости на базе адаптированных мастерских «Обычное дело» Приложение 3. <https://disk.yandex.ru/i/Z4m4P-CDI7KsA>).

6.3. Какие используются формы и методы обеспечения качества работы специалистов, реализующих практику?

1. *Укажите минимальные и желательные требования к профессиональной и дополнительной подготовке исполнителей практики: без каких знаний и навыков реализация практики принципиально невозможна, какого рода образование и специальная подготовка желательны для качественной реализации практики*

Необходимым требованием является профессиональная подготовка и/или опыт работы по профилю мастерской.

Важным желательным требованием является опыт работы с целевой группой.

2. *Опишите, какие существуют внутренние и внешние виды обучения (супервизии/ интервизии, методические семинары, консилиумы, другие мероприятия), методически поддерживающие специалистов в ходе реализации практики (типы и регулярность).*

Для методической поддержки специалистов проводятся:

1) Еженедельные планёрки специалистов, направленные на планирование предстоящей деятельности, подведение итогов, обсуждение вопросов, связанных с регламентацией деятельности специалистов.

- 2) Супервизия решения трудных случаев.
- 3) Консилиумы по постановке трудовых и образовательных задач.
- 4) Обсуждение регламентов практики, разработанных рабочей группой специалистов.

3. *Приведите перечень имеющихся материалов по методическому обеспечению с краткими аннотациями и ссылками на полные версии документов.*

Алгоритмом включения новых специалистов в практику (Приложение 13. <https://disk.yandex.ru/i/EVG8oLfKLoAYug>). Описывает требования к кандидату, этапы включения в практику, в том числе подготовку.

После ознакомления с методическими материалами о практике специалисту предлагается пройти тестирование (Приложение 14. <https://disk.yandex.ru/i/R7Y26Zt9tB0doQ>).

В настоящее время для разрабатывается программа подготовки специалистов практики.

Для разработки программы и выработки мер для адаптации новых сотрудников проводился опрос специалистов <https://forms.yandex.ru/u/6836a680e010db76657be327/>. Результаты опроса представлены в Приложении 17. Результаты опроса специалистов о специфике адаптации <https://disk.yandex.ru/i/MXKiNQOnvxAwQ>.

6.4. Какие есть расхождения между существующими регламентами и их реализацией?

- *Опишите расхождения между регламентирующими практику документами и фактической реализацией практики или укажите, что их нет*
- *Опишите, в какой степени профессиональные ценности специалистов, реализующих практику, соответствуют требованиям, предусмотренным в описании практики (п.2.5)*
- *Опишите, в какой мере группы благополучателей, по факту принимающие участие в реализации практики, отличаются от предусмотренных описанием практики (пп.2.1, 2.3.)*

Расхождений между существующими регламентами и их реализацией нет.