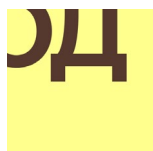




# **ПРАКТИКА «ИНКЛЮЗИВНЫЕ МАСТЕРСКИЕ «ОБЫЧНОЕ ДЕЛО»**



## Оглавление

Цель и задачи практики .....	3
Целевая группа .....	3
Общая логика практики .....	4
Алгоритм включения в трудовую деятельность .....	4
Образовательная поддержка в мастерских .....	7
Модель равных наставников .....	10
Система оценки эффективности трудовых мастерских «Обычное дело».....	11
Условия эффективности практики .....	15
Итоговая характеристика практики.....	15

## **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, пятой важной задачей является подготовка участника к трудоустройству, трудоустройство и поддержка его профессионального роста внутри мастерских.

## **Целевая группа**

Целевая группа практики - молодые люди с ментальными и иными особенностями в возрасте от 14 до 44 лет, 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.

## **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, включая 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.

## **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. 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.

## **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. 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. 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.

## 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. 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. 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. Эта помощь особенно важна в условиях, когда количество работников в мастерской велико, а возможности бесконечно расширять штат мастеров 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. Предлагается регулярное обучение равных наставников коммуникации, организации и лидерству, система поощрения, включая материальные бонусы, и публичное отмечание их достижения. 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 предлагает проведение обучающих занятий, 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.

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. Развитие этой модели связано 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.

## **Система оценки эффективности трудовых мастерских «Обычное дело»**

### **Два контура оценки эффективности мастерских**

Для комплексного понимания результатов работы мастерских используется 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.

### **Система оценки благополучия участников**

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.

## **Условия эффективности практики**

Успешность практики зависит не только от самих участников, но и от качества наставничества. Мастера и наставники несут двойную ответственность: они одновременно организуют производственный процесс и поддерживают людей с разными особенностями, эмоциональными состояниями, привычками и темпами работы. От них требуется способность «читать» настроение участников, понимать, когда необходимо мягко требовать большего, а когда - поддержать, похвалить и укрепить уверенность человека в себе.

Уязвимости системы: если на одного наставника приходится слишком много участников, качество работы снижается. Наставник может эффективно сопровождать одновременно 2–3 низкофункциональных работников либо 4–6 средне- и высокофункциональных. При превышении этой нагрузки возрастает усталость наставника, ухудшается эмоциональный климат, падает качество продукции, увеличивается количество ошибок и конфликтность в коллективе. Это важный вывод, поскольку он показывает, что практика «Обычное дело» строится не на абстрактном энтузиазме, а на понимании реальных организационных ограничений.

Именно поэтому развитие института равных наставников, использование визуальных и текстовых инструкций, персонализированное распределение задач и поэтапная адаптация участников становятся не дополнительными, а системообразующими элементами практики.

## **Итоговая характеристика практики**

Таким образом, мастерские «Обычное дело» представляют собой комплексную инклюзивную практику, сочетающую трудовую занятость, диагностический и образовательный компоненты, наставничество, развитие равного наставничества и поэтапную модель адаптации. Сильная сторона этой практики - в её последовательности и реалистичности: здесь не предполагается мгновенное включение человека в работу, а выстраивается маршрут, в котором есть место наблюдению, пробе, корректировке выбора, обучению, поддержке и постепенному росту самостоятельности.

Практика показывает, что при создании доступной среды, внимательном подборе деятельности, использовании адаптированных инструкций, развитии института равных наставников и уважительном отношении к индивидуальному темпу развития молодые люди с ментальными и иными особенностями способны не только осваивать профессиональные операции, но и становиться полноценными работниками, членами коллектива и носителями собственного профессионального опыта. Именно в этом заключается главная ценность мастерских «Обычное дело» они создают не просто защищённое пространство занятости, а среду реального взросления, профессионального становления и социальной включённости.