



**Помощь в профориентации и поддержка в  
трудоустройстве  
подросткам и молодым людям с РАС**

---

*Костин Игорь Анатольевич,  
д.психол.н., ведущий научный сотрудник  
ФГБНУ «ИКТ РАО»  
kostin@ikp.email*



## УСТОЙЧИВЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ НАРУШЕНИЯ В РАЗВИТИИ, ЗАТРУДНЯЮЩИЕ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЛЮДЕЙ С РАС

В сфере социального взаимодействия и коммуникации:

- ❑ Невыносливость и пассивность в контакте, неустойчивость контакта;
- ❑ Неучет «обратной связи» от партнера по социальному взаимодействию, недостаток диалогичности и реципрокности (согласованности, синтонности) в контакте;
- ❑ Монологичность, склонность выстраивать социальное взаимодействие прежде всего на основе своих стереотипных и аффективно заряженных тем;
- ❑ Социальная наивность, неуместная открытость, неспособность выстроить взаимодействие на адекватной социальной (а часто одновременно и на адекватной пространственной) дистанции, невольная бестактность.



## УСТОЙЧИВЫЕ ТРУДНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КОММУНИКАЦИИ (продолжение)

- Трудности понимания «неписаных законов», нюансов и тонкостей конкретной ситуации взаимодействия (в частности, небрежность к субординации; к правилам приличия, в том числе касающимся аккуратного внешнего вида, соблюдения правил гигиены);
- Трудности своевременного и гибкого применения культурных стереотипов взаимодействия: как своевременного обращения за помощью, извинения и благодарности, так и осознания необходимости самому помочь другому человеку, выразить сочувствие, поддержку и т.д.



## ТРУДНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КОММУНИКАЦИИ

(продолжение):

- Трудности использования, а нередко – и понимания слов – «психологических категорий» (обозначающих настроения, эмоции, черты характера, нравственные категории), метафор, шуток, пословиц;
- Возможны трудности восприятия речи в быстром темпе, чрезмерно грамматически сложной. Легче понимаются простые, недлинные фразы.



## ТРУДНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И КОММУНИКАЦИИ

(продолжение):

- ❑ Трудности развернутого речевого высказывания;
- ❑ Трудности последовательного изложения событий из жизни, построения высказывания о себе (желаний, впечатлений, выбора), для многих – употребления местоимений 1-го л.;
- ❑ Часто – аграмматизмы (нарушение грамматического строя речи), смазанность (нарушение произносительной стороны речи);
- ❑ Своеобразие состава и строя речи, сопровождения речевого высказывания (мимики и пантомимики, взгляда, жестикуляции, интонирования, темпа)

**КОГНИТИВНЫЕ ТРУДНОСТИ** (могут становиться с годами даже более отчетливыми и выраженными):



- ❑ Нарушения социального интеллекта, слабость «модели психического» – способности поставить себя на место другого человека, объективно оценить доступную ему информацию, его намерения, желания, переживания (слабая способность к когнитивной децентрации);
- ❑ Трудности активного переструктурирования, переработки информации в соответствии с конкретной актуальной в данный момент задачей;
- ❑ Трудности переноса (генерализации) имеющихся навыков и знаний в другие условия;



## КОГНИТИВНЫЕ ТРУДНОСТИ (продолжение):

- ❑ Трудности понимания абстрактных, метафорических категорий, переносного смысла, «фигур речи», смешного, парадоксального, обмана и лжи.
- ❑ Категоричность и одноплановость, негибкость и «черно-белость» в оценках людей, ситуаций. Трудно понять свою роль, свою ответственность в случае трудностей, конфликтов.
- ❑ Для многих восприятие визуально (зрительно) представленной информации легче, чем вербальной информации на слух.



## ОГРАНИЧЕННЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В ПРОИЗВОЛЬНОСТИ:

- ❑ Как правило, невысокие возможности длительного произвольного сосредоточения на одной деятельности (если она не связана с каким-то своим «сверхценным» интересом или стереотипной аффективно заряженной темой);
- ❑ Трудности произвольного распределения внимания на несколько целей (монотропность, или однозадачность);
- ❑ Трудности адаптации к неожиданным изменениям, сбоям с запланированного хода событий, к резким переключениям с одной деятельности на другую;
- ❑ Часто – медленный темп реагирования как во взаимодействии, так и в разных видах произвольной деятельности; трудности быстрой активной ориентировки и адаптации.



## ТРУДНОСТИ В ЭМОЦИОНАЛЬНО-ВОЛЕВОЙ СФЕРЕ

- Возможны остающиеся страхи, проявления сенсорной гиперчувствительности, брезгливости. В тяжелых случаях эти особенности могут выливаться в «мелтдауны» (meltdown) – эмоциональные срывы с трудностями восприятия информации извне и неконтролируемым возбуждением;
- Трудности самоанализа, рефлексии, вербализации своих чувств и душевного состояния;
- Возможны депрессивные проявления;
- Трудности собственной волевой регуляции своего поведения, склонность к снижению активности в отсутствие значимых социальных связей и внешней контролирующей инстанции, необходимость во внешнем регуляторе (чаще всего эту роль выполняет кто-то из близких);
- Трудности принятия внутренней позиции взрослого.



## ОСОБЕННОСТИ АУТИЧНЫХ ЛЮДЕЙ, СПОСОБНЫЕ СЫГРАТЬ ПОЗИТИВНУЮ РОЛЬ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- ❑ Устойчивое и длительное внимание к мелким деталям, которые могут казаться несущественными другим людям;
- ❑ Устойчивость к монотонности, однообразию выполняемой работы (особенно – если она связана с областью интересов);
- ❑ Отдельные парциальные способности и области интересов; накопление большого количества информации в области своих интересов;
- ❑ Честность, открытость, искренность;
- ❑ Отсутствие жестко конкурентных, демонстративных или манипулятивных намерений, абсолютная несклонность к сплетням, общая доброжелательность;
- ❑ Высокая степень эмоциональной включенности в общую деятельность, высокая мотивация быть членом группы, команды.



## Психологические «выгоды» трудоустройства:

### Наличие регулярной занятости является:

- ❑ профилактикой развития депрессивных тенденций, снижения самооценки и уровня активности;
- ❑ противовесом стереотипизации поведения – повышает гибкость в поведении в сложной социальной среде, возможности приспособления к изменяющимся условиям;
- ❑ источником ощущения осмысленности и полноты жизни, собственной значимости, стабильной самооценки, самоидентичности;
- ❑ увеличивает субъективное благополучие и эмоциональную стабильность близких человека с особенностями развития



## Профориентационная работа:

### Соотношение между:

- желаниями – «что я хочу, чем мне интересно заниматься»,
- возможностями – «что я умею, могу» и
- требованиями рынка труда – «какие работы нужны».

«Заземление» неоправданных ожиданий, подбор «запасных вариантов» к «мечте».

### Помощь в анализе профессий:

- Чем надо заниматься;
- С кем, с чем контактировать и взаимодействовать;
- Какие средства использовать, в каких условиях;
- Какие обязанности и какая ответственность у представителя этой профессии;
- Какие требования предъявляет профессия (образование, ЗУНЫ...);
- Какие качества должен иметь претендент;
- Каковы актуальность профессии, перспективы роста в ней.

# Люди с «низкофункциональным» РАС:



(«Низкофункциональность» означает значительные трудности речевой коммуникации, интеллектуальное снижение, трудности произвольной организации деятельности.)

Накоплен опыт трудовой занятости в специализированных ремесленных мастерских для людей с инвалидностью с особой *адаптацией среды*:

Щадящий рабочий график, частые перерывы;

Предсказуемый, спланированный, рутинный уклад рабочего дня;

(РУТИНЫ -- последовательность действий, которые происходят всегда одинаково, в одном порядке. Р. помогают смягчить тревогу ребенка, дать ему чувство контроля в предсказуемой и понятной среде);

Сенсорно спокойная и эмоционально доброжелательная, спокойная среда;

Индивидуальное тьюторство (наставничество);

Обучение одной конкретной операции технологического цикла;

Визуализация – зрительно представленные последовательность выполнения действий, правила и т.д.;

Окружающие должны знать «слабые места» сослуживца с РАС, как ему можно помочь, к кому можно обратиться при возможных трудностях, срывах и конфликтах.

## Люди с «низкофункциональным» РАС:



*Важная часть сопровождения претендента – прояснение, обсуждение на доступном уровне ключевых представлений:*

- Работа как важная часть жизни взрослого человека; ее обязательность, целенаправленность, наличие своих обязанностей у каждого работающего;
- Цель пребывания на работе (выполнение своих обязанностей), представление о трудовой дисциплине;
- Позитивные чувства, которые может давать работа (гордость, радость от хорошо сделанного дела, полученного вознаграждения);
- Субординация, отношения «начальник – подчиненный»;
- Отношения в рабочем коллективе: кто такие коллеги, сослуживцы (не обязательно друзья; какие отношения с ними необходимо поддерживать);
- Вознаграждение сотрудника, зарплата;
- Правовые понятия в доступной форме: что такое трудовой договор, какие права имеют работник и работодатель;
- Разрешение возможных конфликтов: к кому можно обратиться за помощью.

# Люди с «высокофункциональным» РАС:



«Высокофункциональность» означает, как правило, сохранность речевой коммуникации, отсутствие выраженного интеллектуального снижения, более сохраненные возможности организации произвольного поведения, при вероятных трудностях понимания и гибкого приспособления в отношениях с другими людьми, проявлениях сенсорной гиперчувствительности и других трудностях

## Возможные сферы трудоустройства:

- программирование и другая работа в сфере информационных и компьютерных технологий,
- курьерская,
- работа в общепите,
- в библиотеке, архиве, на складе
- ... Возможны и другие сферы.

## *Опора на область «сверхценных» интересов человека с РАС:*

«Именно в случае аутистов мы видим – с гораздо большей отчетливостью, чем в случае «нормальных» людей, – что с ранней юности они кажутся предназначенными для определенной профессии, что профессия эта судьбоносно вытекает из их склонностей»

(Г. Аспергер, 1944).



## Вероятные трудности при обучении и адаптации на рабочем месте:

- Самоорганизация. Тайм-менеджмент.
- Тревога из-за реальных или воображаемых трудностей, бурное эмоциональное реагирование при неудачах, в случае получения замечаний, плохих отметок...
- Трудности командной работы.
- Уязвимость для манипуляций, насмешек, буллинга из-за непонимания «офисной культуры».
- М.б. трудно запросить или принять помощь.
- Конфликты (склонность обвинять других, нетерпимость к чужим недостаткам и слабостям).

T. Attwood, 1998.

# Адаптация пространственной и социальной среды на рабочем месте



- Возможность уединения на раб. месте;
- Четкая и монотропная постановка задач (т.е. нельзя давать сотруднику с РАС одновременно несколько задач и направлений деятельности);
- Формирование у сослуживцев терпимого отношения к возможности необычного поведения (например, периодическому «сбросу напряжения» через стереотипную моторную активность – *стимминг*);
- Формирование доброжелательной и четкой обратной связи от начальника и сослуживцев о выполнении обязанностей и социальном поведении.

# Адаптация социальной среды при трудоустройстве и на рабочем месте:



## Психологическая подготовка и сопровождение сотрудника (претендента):

- Возможность обсуждать каждое возникшее предложение о работе с близкими, со специалистом: человек с РАС м.б. склонным «хвататься» за первое попавшееся предложение.
- Наличие специалиста-«посредника» между работодателем и сотрудником (претендентом) с РАС.
- Помощь в составлении резюме; «репетиции» (ролевое разыгрывание) ситуации собеседования.
- «Заземление» неадекватных, чрезмерно завышенных ожиданий и амбиций; повышение эмоциональной устойчивости при неудачах;
- Предпочтительнее модель наставничества (личного контакта «мастер – ученик»), а не безличной подготовки на рабочем месте.

# Психологическая подготовка и сопровождение сотрудника (претендента):



- Обсуждение (с наставником, с которым сформированы доверительные отношения; с психологом; с кем-то из близких) принятых в данном коллективе правил и отношений.
- Помощь в ориентировке в таких понятиях, как дистанция, субординация, круг должностных обязанностей, сослуживцы, принятые в данном коллективе правила общения, подходящие и неподходящие темы разговоров ...
- Помощь в разрешении возможных конфликтов как самому сотруднику с РАС, так и его сослуживцам, с учетом склонности к резким черно-белым оценкам у людей с РАС.
- При необходимости – составление визуальных подсказок о правилах, допустимом и недопустимом на работе поведении.

## Рекомендации работодателю и коллегам о взаимодействии с сослуживцем с РАС:



- Не полагайтесь на невербалику, переносный смысл и не высказанные вслух эмоции при общении с аутичными людьми, особенно в ответственных случаях.
- Используйте явные правила вместо неписаных. Хорошей практикой является наличие письменного и/или визуального руководства для каждого рабочего места. Также могут быть полезными вводные тренинги.
- Используйте письменные и/или визуальные инструкции вместо длинных устных указаний.
- Помните, что у аутичных людей могут быть проблемы с контролем громкости своего голоса и расстояния до других людей. Явно говорите им об этом в критичных случаях.
- Будьте терпимы к атипичной ("странной") невербальной коммуникации вроде необычного взгляда, повторяющихся движений тела (т.н. стимминг), необычного "языка тела" и тона голоса.
- Будьте очень осторожны в истолковании эмоций аутичных людей по невербальным признакам: они могут быть необычными.

Темпл Грэндин  
(из очерка Оливера Сакса «Антрополог на Марсе»):



Photo by Rosalie Winard

Я не принимаю участия ни в общественной жизни нашего города, ни в университетских коллективных мероприятиях. Общаюсь в основном лишь с теми людьми, кто занят в животноводстве, да еще с теми, кто интересуется аутизмом. В выходные я занимаюсь научной работой, пишу статьи или выполняю рабочие чертежи новых проектов. Читаю я, главным образом, литературу по животноводству и биологии; беллетристика с обычно сложным сюжетом не для меня, ибо, забывая прочитанное, я путаюсь в содержании. Описания новых устройств, технологии, научно-технических достижений значительно интереснее. *Моя жизнь была бы ужасной, если бы я не добилась успехов в работе.*



институт  
коррекционной  
педагогика РАО

+7 (499) 245-04-52  
[info@ikp.email](mailto:info@ikp.email)

