



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## «Новые горизонты для синего мира» 2020-1-FR01-KA204-079996



«Поддержка Европейской комиссией выпуска этой публикации не означает одобрения содержания, которое отражает точку зрения только авторов, и Национальное агентство и



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Комиссия не могут нести ответственность за любое использование содержащейся в ней информации. ».

ПАРТНЕРЫ:



"CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE" (Франция)-координатор проекта



STANDO LTD (Кипр)



МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ  
И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК ASSOCIAZIONE CULTURALE  
(Италия)



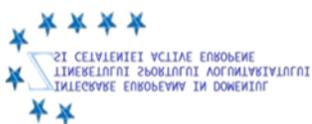
СК ПСИХОМИР (Румыния)



НАМОИ (Российская Федерация)



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
 Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,  
 SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE  
 EUROPENE (Румыния)

Содержание:

«Новые горизонты для синего слова» 2020-1-FR01-KA204-079996  
 .....5

Руководство  
работодателя.....  
 .....7

Глава I. Обзор литературы по современным теоретическим подходам, основанным на фактических данных.....8

Глава II Текущие пробелы в процессе трудоустройства взрослых с расстройствами аутистического спектра.....9

РЕЗУЛЬТАТ ОБСЛЕДОВАНИЯ  
 .....10



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Глава III. Методы и приемы работы, которые должен использовать работодатель в работе с людьми с аутизмом.

.....20 СК

ПСИХОМИР (E10192553, RO) Подходящие рабочие места для людей с аутизмом.....

.....20

STANDO LTD (E10168250, CY) Трудности и проблемы, с которыми сталкиваются люди с аутизмом на работе .....

.....29

Международный институт прикладной психологии и гуманитарных наук, культурная ассоциация (E10061723.IT) МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЛЮДЕЙ С АУТИЧЕСКИМ СПЕКТРОМ .....

.....37

Намой (E10191817, RU) ОБЩЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ С ЛЮДЬМИ С АУТИЗМОМ

.....50

Cercle Augustin d'Hippone (E10159047, FR) Общение работодателей с семьями или законными представителями взрослых с аутизмом .....

.....95

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (E10163149, RO) Создание специальной рабочей среды для людей с аутизмом .....

.....100

Глава IV. Короткометражный фильм с показательными занятиями для взрослых с синдромом Аспергера ....105



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

STANDO LTD (Кипр) .....105

НАМОИ (Российская Федерация)  
.....105

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI  
CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Румыния)  
.....106

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (Франция)  
.....106

СК ПСИХОМИР (Румыния) .....106

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК  
ASSOCIAZIONE CULTURALE (Италия)  
..... 106

**«Новые горизонты для синего мира»**

**2020-1-FR01-KA204-079996**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Проект соответствует горизонтальным приоритетам образования взрослых: улучшение и расширение предложения высококачественных возможностей обучения для взрослых за счет предоставления гибких предложений обучения, адаптированных к их потребностям в обучении; социальная интеграция; и приоритет сектора, поддерживающий возможности для всех для приобретения и развития ключевых навыков, включая базовые навыки.

Проект предлагает использовать учебные инструменты, доступные онлайн и адаптированные к потребностям этой конкретной аудитории, а также инструмент поддержки для бизнес-лидеров, чтобы способствовать найму взрослых с аутизмом. Выбранные темы очень хорошо обработаны. Проект выигрывает от трех дополнительных пунктов в рамках национальных приоритетных тем.

Проект, вероятно, принесет результаты, которые могут быть полезны для других областей образования, обучения и молодежи, в дополнение к области, для которой ожидается основное воздействие.

Полученные результаты будут инновационными для всего образовательного сектора, а также в том географическом контексте, в котором они будут реализованы. Кроме того, он основывается на предыдущих проектах и демонстрирует значительную добавленную стоимость по сравнению с результатами предыдущих проектов.

Инновационность этого проекта находится на нескольких уровнях. После проведенного консорциумом исследования выяснилось, что не существует существующего проекта по профессиональной интеграции взрослой аутичной публики с помощью новых технологий; он является инновационным, предоставляя метод обучения для взрослых с аутизмом, а также



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

предоставляя инструмент, предназначенный для руководителей бизнеса; методы обучения, предлагаемые через онлайн-платформу, являются инновационными и соответствуют ожиданиям программы (использование формального и неформального образования, адаптированные методы, доступность). Предлагаемое нововведение соразмерно масштабу проекта и опыту участвующих организаций, а также конкретным потребностям целевой аудитории.

Основная цель проекта — разработать программу обучения с помощью новых технологий, адаптированных для взрослых с аутизмом, которая учитывает их темп обучения и подчеркивает их навыки, чтобы способствовать их социальной и профессиональной интеграции. Он представляет собой инновационный проект, возглавляемый консорциумом из шести европейских партнеров.

Результатами проекта являются:

Платформа электронного обучения IO1 — «У меня аутизм — я могу интегрироваться»

Виртуальный помощник IO2

IO3 Руководство для работодателя



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## **Ю3 Руководство для работодателя**

Руководство для работодателей включает информацию для работодателей и других заинтересованных сторон и способствует мультипликативному эффекту проекта. Практические советы и информация о том, как использовать содержание руководства, предоставляются путем организации информационных сессий и распространения информационных материалов. После разработки руководства группа консультантов проводит обзор на уровне консорциума.

После получения обратной связи вносятся необходимые коррективы и исправления. В целом включены переменные, которые способствуют качественной практике, влияющей на процесс социальной и профессиональной интеграции взрослых с аутизмом.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## Глава I

### **Обзор литературы по текущим теоретическим подходам, основанным на фактических данных.**

Что такое аутизм?

Почему работодатель может быть заинтересован в приеме на работу человека с аутизмом?

Трудности и проблемы, с которыми сталкиваются люди с аутизмом при трудоустройстве.

Поведение на работе.

Включение людей с аутизмом на рынок труда

Законодательная база в каждой стране-партнере проекта по интеграции людей с инвалидностью на рынок труда

Примеры «хорошей практики» других стран по интеграции людей с аутизмом на рынок труда

На каких работах работают люди с аутизмом?



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

ССЫЛКА

НА

САЙТ: <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1vJD10qC2fb-kGFRwU2-aTISPODENV0MiQ-BBdvD-BYEU/edit#gid=695435396>

## Глава II

### Текущие пробелы в процессе трудоустройства взрослых с расстройствами аутистического спектра.

Исследование было сосредоточено на фокус-группе в каждой стране-партнере.

В данном опросе приняли участие: семьи/представители рекрутинговых и дистрибьюторских компаний/представители местных органов власти и организаций (по 50 респондентов от каждой страны-партнера); полученные результаты будут опубликованы во второй части руководства;

Ссылка на

ОПРОС: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXboCJ7vwZ40eB972Moigwp1RgaznaJu0671A-n7zFoGRtzQ/viewform>



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## New Horizons for the BLUE World 2020-1-FR01-KA204-079996

IO3 : Employer's Guide  
Report of Survey Analysis:  
Current gaps in the employment process of adults with autism  
spectrum disorders.

РЕЗУЛЬТАТ ОПРОС



## Number of responses per country

Cyprus: 50  
Italy: 66  
France: 55  
Romania (SC PSIHOFORWORLD): 56  
Romania ( INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI,  
SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE): 55  
Russia: 52  
**Total: 334**

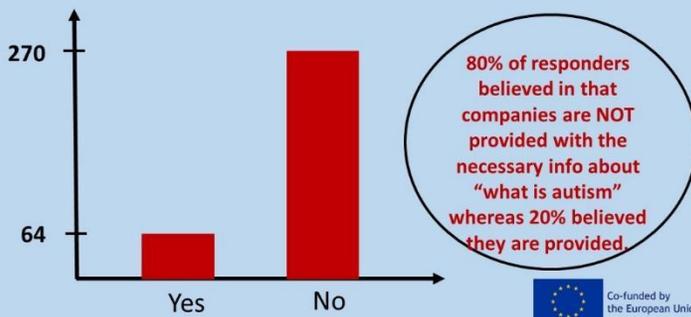




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

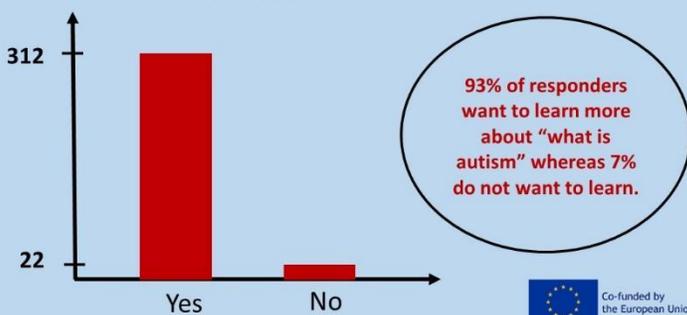
### Theme1: What is Autism?

1-Do you think companies are provided with the necessary information about "what is autism" ?



### Theme1: What is Autism?

2-Do you want to learn more information about "what is autism" ?

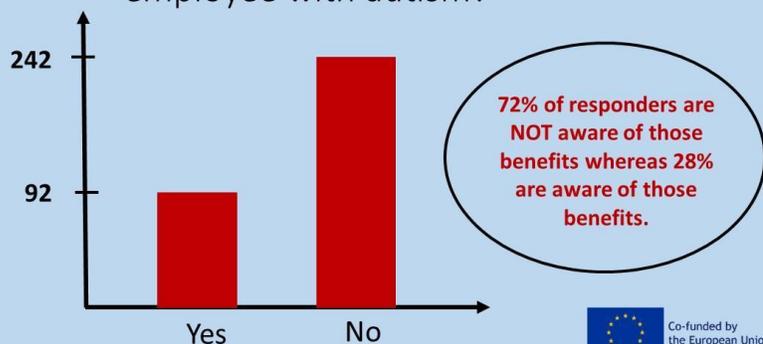




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

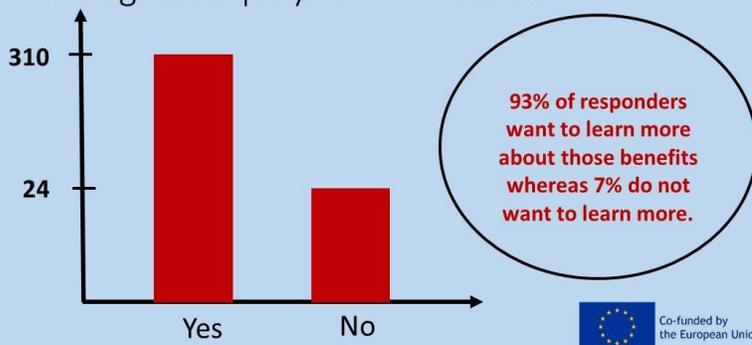
## Theme2: Benefits of employing people with autism?

1- Are you aware of potential benefits of hiring an employee with autism?



## Theme2: Benefits of employing people with autism?

2- Do you want to learn more about potential benefits of hiring an employee with autism?

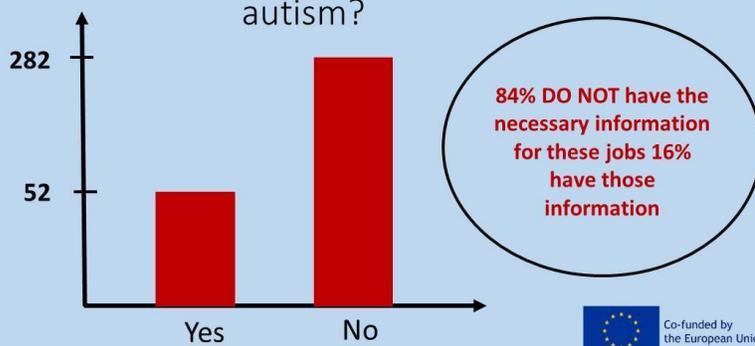




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

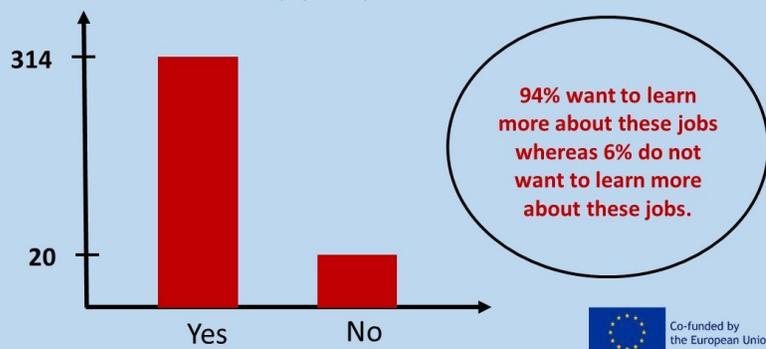
### Theme3: Specific jobs for people with autism

1- Do you have the necessary information about the specific jobs that can be best handled by people with autism?



### Theme3: Specific jobs for people with autism

2-Do you want to learn more about specific jobs that can be best handled by people with autism?

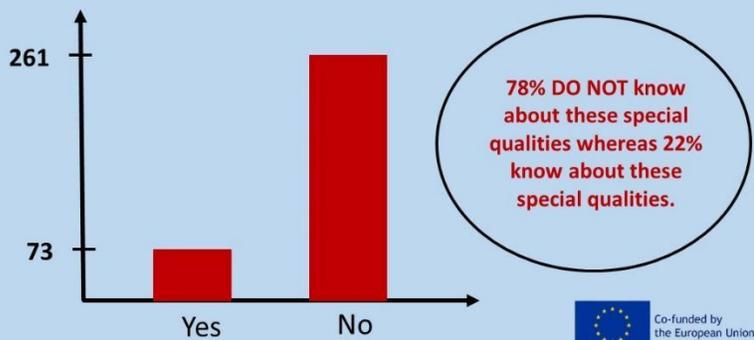




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

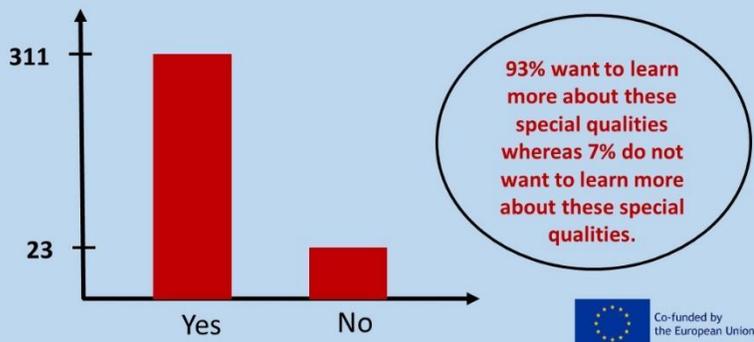
### Theme4: Qualities of people with autism

1-Do you know what special qualities people with autism have that can benefit them in the workplace?



### Theme4: Qualities of people with autism

2-Do you want to learn more about the special qualities people with autism have?





Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

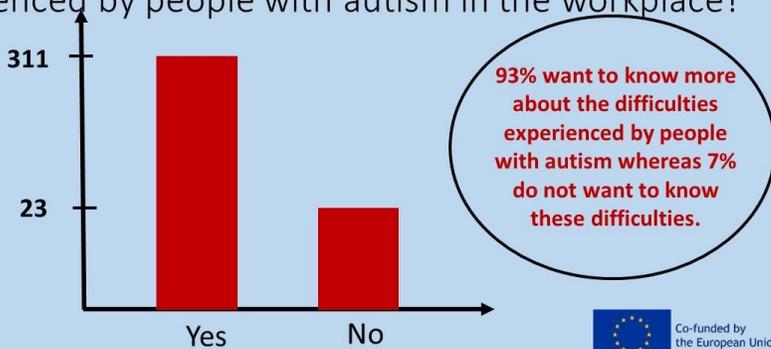
### Theme5: Difficulties experienced by people with autism

1-Do you know the difficulties experienced by people with autism in the workplace?



### Theme5: Difficulties experienced by people with autism

2- Do you want to learn more about the difficulties experienced by people with autism in the workplace?

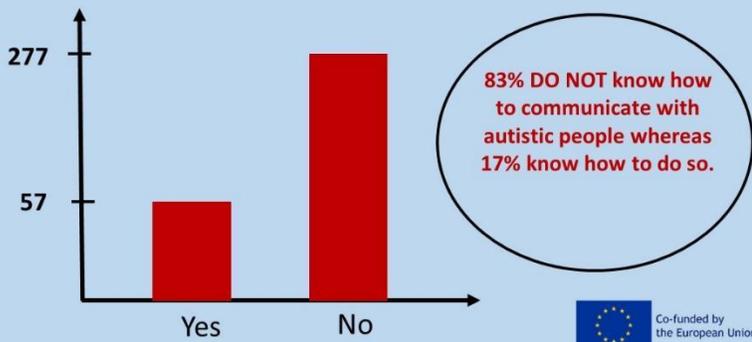




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

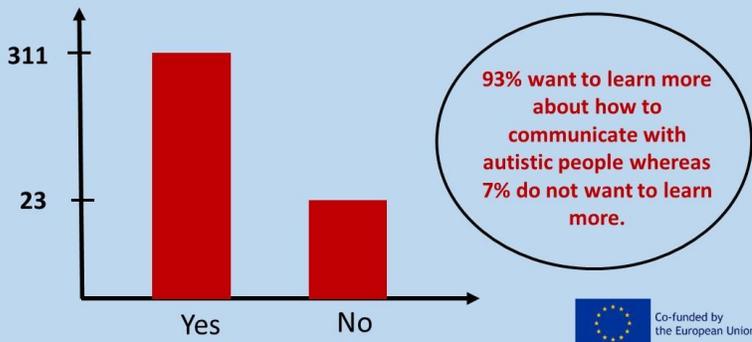
### Theme6: Communication

1-Do you know how to communicate with autistic people?



### Theme6: Communication

2- Do you want to learn more about on how to communicate with autistic people??

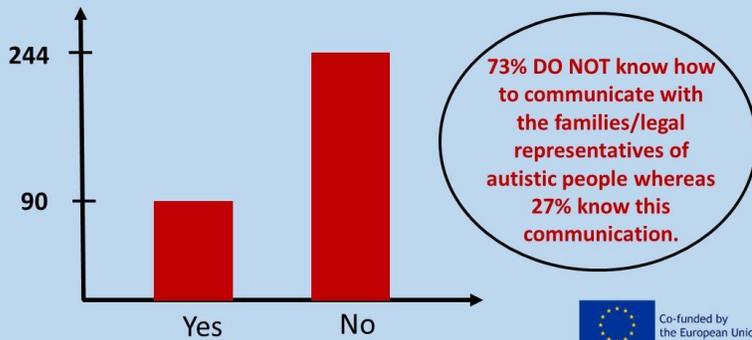




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

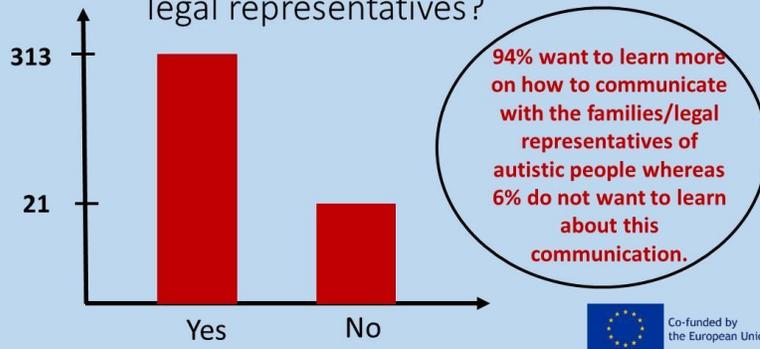
### Theme6: Communication

3- Do you know how to communicate with the families of autistic people or their legal representatives?



### Theme6: Communication

4- Do you want to learn more on how to communicate with the families of autistic people or their legal representatives?

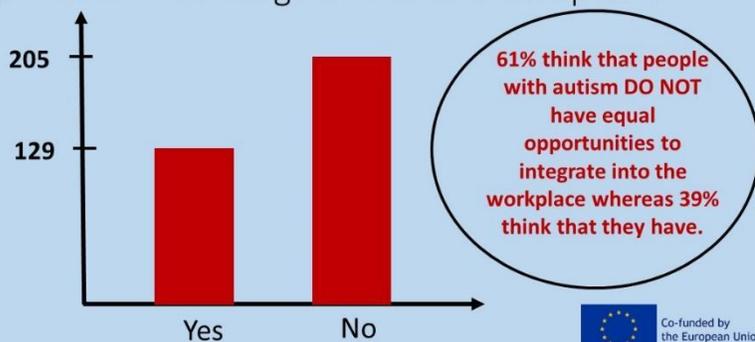




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

### Theme7: Integrating people with autism into workplace

1- Do you think that people with autism have equal opportunities to integrate into the workplace?

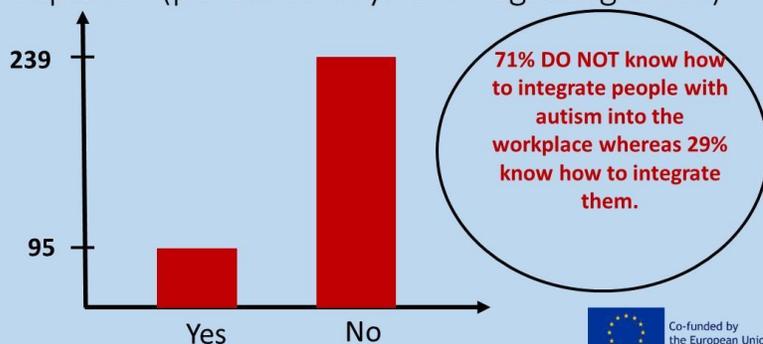




Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

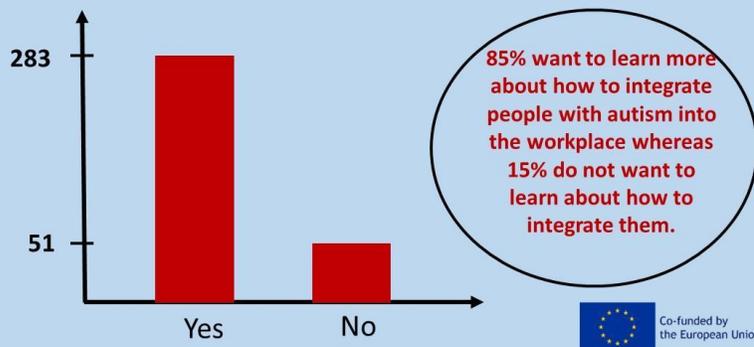
### Theme7: Integrating people with autism into workplace

2- Do you know how to integrate people with autism into the workplace? (potential ways of integrating them)



### Theme7: Integrating people with autism into workplace

3- Do you want to learn more about strategies that can help societies to integrate people with autism into the workplace?





Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## Глава III

### **Методы и приемы работы, которые должен использовать работодатель в работе с людьми с аутизмом.**

На основе литературы и статистической ситуации, представленной выше, разработана третья часть руководства. Разработаны и представлены методы и приемы работы, которые должен использовать работодатель в работе с людьми с аутизмом для получения предлагаемых результатов с учетом их профессиональной интеграции, а также пользы компании. Работодатели узнают о стратегиях работы с людьми с расстройствами аутистического спектра, о том, как ставить задачи для успешной профессиональной интеграции.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## СК ПСИХОМИР (E10192553, RO)

### Подходящие профессии для людей с аутизмом

Люди с аутизмом обладают особыми талантами, которые делают их подходящими для самых разных профессий. Подростки и взрослые с аутизмом могут найти продуктивную работу при правильной помощи.

Найти работу, подходящую для аутистов, может быть непросто, если у вас аутизм или вы поддерживаете человека, у которого он есть. Это особенно верно, если вы не знаете, с чего начать, или не уверены, какой карьерный путь лучше всего подойдет вам или вашему близкому человеку с индивидуальными талантами и навыками.

На способность человека выполнять определенные задачи существенно влияет тяжесть его аутизма. Некоторые люди с РАС 1-го уровня проявляют симптомы, которые не замечают окружающие. Они способны выполнять сложные задачи с небольшой помощью или с помощью собственных механизмов преодоления трудностей.

Более тяжелые симптомы аутизма оказывают более сильное влияние на типы профессий, которыми можно успешно заниматься. Тем не менее, существует множество



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

программ, которые ищут людей с РАС, обладающих особыми навыками на рабочем месте, и



существует множество доступных профессий.

<https://images.app.goo.gl/ne4h5q8LNbvarqHT6>

Эти трудности могут создать впечатление, что получение полноценной работы невозможно. Но это не могло быть дальше от истины; аутизм не мешает кому-то добиться успеха в карьере.

Согласно с2021 исследование, Характеристики, которые часто ассоциируются с аутизмом и хорошо проявляются в рабочей среде, могут включать:

- креативное и инновационное мышление
- внимание к детали
- логические и систематические мыслительные процессы
- улучшенное распознавание образов
- превосходная память
- устойчивый и интенсивный фокус
- умение работать самостоятельно
- повышенная производительность и преданность делу
- умение находить практичные и эффективные решения



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- честность и надежность
  - снижение беспокойства по поводу социального давления
  - сильное чувство социальной справедливости и аффективная эмпатия
  - сильный интерес к конкретным вещам
  - удовольствие от задач, которые неаутичные люди могут найти сложными
1. Карьера в сфере ИТ, кибербезопасности, анализа данных и кодирования.



<https://images.app.goo.gl/cP5iPMhfsxbZtPUR9>

Подростки и взрослые с аутизмом часто проявляют большой интерес к информатике. Для технически подкованных людей с повышенным вниманием к деталям и страстью к работе с компьютерами этот карьерный путь может быть подходящим. Людям с аутизмом может понравиться узкоспециализированный, «закулисный» характер многих занятий в сфере ИТ. Обратите внимание на то, как работодатель объясняет занятость и рабочую среду, чтобы определить соответствующие роли. Люди с РАС могут быть отличными сетевыми инженерами, веб-разработчиками, веб-дизайнерами, инженерами-программистами и администраторами баз



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

данных, но лучше избегать профессий, связанных с «клиентами» или выполняемых в «гибких средах».

## 2. Автомеханик



<https://images.app.goo.gl/pHgkixaFY82ZvthH9>

Любите автомобили? Отлично своими руками? Почему бы не подумать о работе автомехаником? Транспортные средства регулярно обслуживаются и ремонтируются автомобильными специалистами. Они могут иметь собственный бизнес, работать в автосалоне или в автомастерской. Хотя может потребоваться некоторое взаимодействие с клиентом, большая часть работы выполняется в одиночку на автомобиле или грузовике. Для аутичных людей, которые ценят запутанные и трудные задачи и хотят понять, как все устроено, работа на автомобилях может стать полезным выбором карьеры.

Конечно, если вы или аутичный человек, которому вы помогаете, заинтересованы в этом, любой выбор карьеры может подойти. Тем не менее, особые потребности могут потребовать корректировки рабочего места в зависимости от профессии.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

### 3. Журналистика



<https://images.app.goo.gl/tF66e22ci8SUTzkt5>

Приятный вариант работы для аутичных людей, которым нравится писать, — это журналистика или подобная отрасль. Эта линия занятости позволяет проявлять творческий подход, обеспечивая при этом структуру, регулярность и возможность удаленной работы.

### 4. Бухгалтерский учет



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/WidA3vig5H3sqSnW9>

Такие профессии, как судебно-бухгалтерский учет или бухгалтерия, могут хорошо подойти аутичным людям, которым нравится математика и обработка чисел, поскольку они соответствуют их интересам и способностям. Карьера, ориентированная на числа, может быть отличным вариантом, если ваш ребенок преуспевает в арифметике. Как и в случае с исследованиями, существуют и другие подобные профессии, доступные на различных уровнях квалификации и образования. Такие профессии, как судебно-бухгалтерский учет, дипломированный бухгалтер, специалист по налоговой подготовке, бухгалтер, специалист по выставлению счетов и клерк по счетам, могут быть весьма успешными для людей с аутизмом.

5. Уход за животными, уход за домашними животными и изучение животных.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/qNHrr6aA3n937bCt6>

Некоторые аутичные люди предпочитают общение с животными людям. Следовательно, работа с собаками, кошками или лошадьми может приносить удовлетворение. Кроме того, он может иметь терапевтические преимущества. Профессия ветеринарного техника, грумера, тренера по послушанию, выгульщика собак или няни для домашних животных — это возможность для тех, кто ценит работу с животными. Люди, которые чувствуют себя комфортно рядом с огромными животными, могут выбрать карьеру в качестве смотрителя зоопарка, дрессировщика скота или дрессировщика лошадей. Ваш ребенок может даже стать ветеринаром, если он очень умен и хорошо функционирует.

6. Производство



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/1qpuKuXeqjN1oV4W9>

Аспекты производственного сектора, такие как сборка, отгрузка и получение, а также робототехника, могут быть привлекательными для некоторых аутичных людей. Особенно тем, кто любит предсказуемость и последовательность. Многие аутичные люди лучше работают в организованной обстановке. Эти люди могли бы преуспеть в трудоустройстве на производстве, профессии, которая зависит от повторяемых, стандартизированных процедур. Вашему ребенку может быть интересна профессия машиниста, пекаря, изготовителя, механизатора, столяра, сборщика или сварщика, если он ценит профессии, требующие сборки компонентов.



7. Фотография, компьютерные эффекты и кинопроизводство

<https://images.app.goo.gl/9EUWW9tidy1eLidU7>



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

В сфере изобразительного искусства человек с РАС может извлечь выгоду из своего особого взгляда. Кроме того, этот профессиональный путь обеспечивает творческое самовыражение, которое трудно найти на других работах.

#### 8. Научно-технические исследования



<https://images.app.goo.gl/hKEhzFh1LiaKewUy6>

Карьера в сфере науки, технологий, инженерии и математики (STEM) может хорошо подойти аутичным людям, поскольку они часто обладают сильным логическим мышлением и отличными навыками выявления закономерностей. Аутизм можно использовать как силу, чтобы помочь людям сделать карьеру в области исследований. Их склонность к рациональности и объективности выгодна во многих из этих ролей, поскольку позволяет им сообщать факты, которые они обнаруживают, без предрассудков. Карьера, благоприятная для аутизма, доступна в различных отраслях и требует разного образования. Библиотекарь-справочник, реферат, специалист по проверке фактов, специалист по генеалогии или научный сотрудник — все это потенциальные карьеры.

#### 9. Кассир



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://images.app.goo.gl/Nv8njVxAJ39h6z2u8>

Кассир в розничном или продуктовом магазине — одна из самых популярных профессий для людей с аутизмом. Хотя это включает в себя взаимодействие с клиентами, работа также следует рутине и очень мало меняется. Самые счастливые кассиры — это те, кто находит работу в своих любимых местах.

#### 10. Ресторатор



<https://images.app.goo.gl/XGQ6cAR5Wtr8TeKu8>

Многие люди в спектре аутизма любят готовить. Люди с РАС особенно любят выпечку, поскольку она требует тщательного соблюдения рецепта. Должность ресторатора – отличный выбор для тех, кто хочет сделать из этого хобби профессию. Свадебные приемы, детские



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

праздники, бизнес-конференции и другие особые случаи требуют, чтобы поставщики общественного питания сотрудничали с клиентами для разработки и создания меню.

Если работа с людьми доставляет вам дискомфорт, а кейтеринг вас интригует, подумайте о поиске работы в пекарне или ресторане.

Тем не менее, люди с аутизмом могут столкнуться с трудностями на работе из-за различий в навыках социального взаимодействия, нарушениях сенсорной обработки и предпочтениях в обучении. Кроме того, проблемы со скоростью обработки, рецептивным языком и выразительным языком могут создавать трудности в работе.

Справиться с этими трудностями можно при правильной помощи. Консультанты по трудоустройству, индивидуальные планы обучения и обеспечение полного понимания работодателем аутизма — вот лишь несколько примеров таких услуг.

### **Библиография**

1. <https://psychcentral.com/autism/jobs-for-autistic-people>
2. <https://www.appliedbehavioranalysisprograms.com/jobs-for-people-with-autism/>
3. <https://www.elemy.com/studio/autism-resources/jobs-and-careers>

## **СТАНДО, ООО (E10168250, CY)**

### **Трудности и проблемы, с которыми сталкиваются люди с аутизмом на работе**

Согласно глобальным данным, 85% взрослых с РАС страдают от безработицы (Griffiths et



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

2020). Этот выдающийся показатель имеет решающее значение. Однако все сложнее, чем кажется. В частности, проблемы, с которыми сталкиваются взрослые с аутизмом, не заканчиваются после завершения процесса трудоустройства. Для взрослых с РАС новые проблемы начинаются, когда они выходят на работу.

Действительно, взрослые с РАС обладают особыми качествами, которые делают их высокопродуктивными работниками.

Например, взрослые с РАС стремятся к качеству и последовательности и уделяют внимание деталям.

Более того, взрослые с РАС способны творчески мыслить и осознавать то, что недоступно большинству людей.

легко реализовать (Kaufman, 2019). Несмотря на то, что они обладают всеми этими качествами, это все же характерно для взрослых.

с РАС, чтобы сталкиваться с трудностями на работе. В этом разделе проблемы, с которыми сталкиваются взрослые с

ASD на работе будет подробно объяснено. В конце этого раздела работодатели также получат некоторые предложения о том, как создать благоприятную для аутистов рабочую среду для своих сотрудников.

Большинство проблем, с которыми сталкиваются взрослые с РАС на работе, объединены в тему «мягкого

навыки и умения". Для работодателей очень важно понимать эти мягкие навыки по разным причинам.

Во-первых, работодатели смогут понять проблемы, с которыми сталкиваются взрослые с РАС.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

на рабочем месте.

Во-вторых, работодатели получают возможность адаптировать свою рабочую среду в соответствии с потребности взрослых с РАС.

В-третьих, компания получит преимущества с точки зрения качества и производительности, когда Окружающая среда устроена таким образом, чтобы свести к минимуму проблемы для взрослых с РАС.

И последнее, но не менее важное: представление об аутизме изменится благодаря постоянному обучению.

об аутизме. В настоящее время некоторые работодатели воспринимают аутизм как преимущество, а не недостаток.

Это потому, что эти работодатели уже получили информацию об аутизме. А все большее число работодателей пойдет по тому же пути, если вызовы будут признаны и адресовано большим количеством работодателей.

Как видно на рисунке 1, социальные навыки, связанные с работой, включают 3 основных компонента; социальное взаимодействие, социальная коммуникация и социальное воображение. Помимо этих трех мягких навыков, навыков тайм-менеджмента и Сенсорные различия также будут обсуждаться как другие важные черты, общие для взрослых с аутизмом. Все

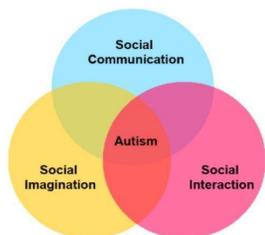


Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

эти навыки/качества напрямую связаны с рабочей средой. По этой причине к ним следует обращаться работодателей наиболее эффективным образом.

Рис. 1. Трудности, связанные с навыками межличностного общения, с которыми сталкиваются взрослые с аутизмом на работе

*Трудности межличностных навыков, с которыми сталкиваются взрослые с аутизмом на работе*



## Социальное взаимодействие

Социальные взаимодействия являются жизненно важной частью повседневной жизни. Это широкая тема, которая включает в себя такие навыки, как способность читать социальные сигналы, управлять чувствами и понимать эмоции других. Хотя социальные взаимодействия может быть легким процессом для людей без аутизма, но для людей это трудный процесс.

лица с аутизмом. Например, взрослые с РАС испытывают трудности в чтении социальных сигналов. Это может привести к тому, что они будут рассматриваться как неуместные во время разговоров со своими коллегами. В частности, у взрослых с РАС возникают проблемы с выражением и пониманием мимики других людей, которая выступает в качестве важного



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

невербального элемента в социальных взаимодействиях (Trevisan et al., 2018). Зрительный контакт также является еще одним важным невербальным социальным сигналом, с которым взрослые с РАС с трудом справляются. К сожалению, все эти трудности в области невербального общения являются трудным препятствием для взрослых с аутизмом, затрагивая многие сферы их жизни. Например, невербальная коммуникация (включая мимику и зрительный контакт) не только направляет взаимодействие с коллегами, но и передает уверенность на рабочем месте, что соответственно повышает производительность труда (Smith, 2013). Учитывая все это, отсутствие навыков невербального общения приводит как к проблемам с социальным взаимодействием, так и к снижению производительности сотрудников с аутизмом.

Более того, взрослые с РАС могут испытывать трудности с пониманием и выражением своих мыслей.

собственные эмоции и эмоции других людей. Наличие этих трудностей может привести к тому, что взрослые с аутизмом

негативно воспринимаются другими работниками. Например, когда работодатель говорит о серьезной проблеме компании, взрослые с РАС могут улыбаться. Это никогда не следует понимать как преднамеренное действие.

Взрослые с РАС могут делать это из-за трудностей с пониманием и отражением эмоций.

Социальная коммуникация

Социальную коммуникацию можно разделить на две категории, а именно рецептивную и экспрессивную.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

коммуникация. Рецептивная коммуникация связана с трудностями в понимании вербальной и невербальной информации.

информации, в то время как экспрессивная коммуникация связана с трудностями передачи вербальной и невербальной информации.

Информация. Давно изучалось, что у взрослых с РАС нарушены как рецептивная, так и экспрессивная коммуникация (Mody & Belliveau, 2013).

С точки зрения восприимчивого общения взрослые с РАС могут восприниматься как не слушающие то, что им говорят.

говорят их работодатель и работники, что может рассматриваться как бескорыстное и неуважительное. В

В дополнение к этому, взрослые с РАС могут с трудом следовать указаниям. Это происходит из-за

перегрузка требований слушания, обработки и организации того, что им говорят одновременно (Марко и др., 2011). Поэтому работодатели должны видеть внешнюю сторону коробки и не воспринимать это как «отказ следовать/подчиняться». Также важно отметить, что взрослые с РАС могут воспринимать вещи буквально во время общения на работе. Это происходит из-за непонимания абстрактных понятий. Вполне возможно, что сотрудник с РАС может неправильно понять дружеские шутки или сарказм.

Что касается экспрессивного общения, взрослые с РАС испытывают трудности с чередованием.

разговоры. По этой причине можно подумать, что они могут говорить чрезмерно. Это происходит из-за непонимания того, кто берет очередь в речах. Более того, взрослые с РАС



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

испытывают затруднения в «подборе слов». По этой причине от них часто можно услышать «что-то» или «то».

для слов, к которым они не могут легко получить доступ.

#### Социальное воображение

Наша способность к социальному воображению позволяет нам предсказывать поведение других, понимать

абстрактные понятия и воображать возможности, не имеющие прямого отношения к текущим обстоятельствам. взрослые люди

с РАС испытывают трудности в социальном воображении. Другими словами, они сталкиваются с трудностями в понимании

«теория разума», которая влечет за собой вывод о состоянии разума других (т. е. о том, что другие чувствуют, думают и

опыт). Это создает для них ситуацию, в которой все вокруг кажутся такими же непредсказуемыми.

Эта непредсказуемость, в свою очередь, порождает чувство крайнего беспокойства и избегания соответственно (Норманселл-

Мосса и др., 2021). Учитывая все неопределенности, происходящие на рабочем месте, взрослый с аутизмом может восприниматься как неприятный человек, который не реагирует позитивно на перемены. Следует отметить, что это происходит из-за отсутствия социального воображения, а не из-за неприязни или неприязни к переменам.

#### Навыки тайм-менеджмента



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Управление временем является одним из важных факторов, которые напрямую влияют на производительность труда и производительность. Это один из навыков исполнительного функционирования, связанный с рабочей памятью. Это было различные исследования подтверждают, что у взрослых с РАС нарушается рабочая память (Hughes et al., 1994; О'Хирн и др., 2008). По этой причине управление временем на работе может стать проблемой для взрослых с АСД. Исходя из этого, взрослые с аутизмом нуждаются в приспособлениях на рабочем месте, которые помогут им эффективно управлять своим временем. При поддержке работодателей и сотрудников взрослые с РАС могут эффективно управлять своим временем на рабочем месте.

#### Сенсорные различия

Яркие огни и шум уже могут беспокоить всех. Для людей с РАС сенсорное восприятие может быть пугающим и даже болезненным. Они могут быть гипочувствительными (т. е. недостаточно реактивными) и сверхчувствительный (сверхреактивный) к любому из органов чувств. Вполне возможно, что взрослый с аутизмом может неправильно реагировать на сенсорную информацию (Laurie, 2014). Работодатели должны принимать во внимание возможность этих сенсорных переживаний и соответствующим образом организовывать рабочую среду. Например, некоторые могут быть гипочувствительными к шуму, тогда как другие могут быть гиперчувствительными к тем же раздражителям. Для гипочувствительных работодатель должен организовать среду, в которой работодатель может услышать



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

информацию наиболее эффективным образом. Для сверхчувствительных шум должен быть максимально сведен к минимуму.

Что могут сделать работодатели?

1. Понять, что такое аутизм и с какими трудностями сталкиваются взрослые с аутизмом в Работа Как работодатель, вы должны понимать, что такое аутизм и как он влияет на человека в первое место. Не имея необходимых знаний об опыте взрослых с аутизмом, вы не может сочувствовать им. Вам нужно больше узнать о взрослых с аутизмом, чтобы необходимые меры для улучшения условий их труда.

2. Расскажите своим сотрудникам об аутизме

В рабочей среде задействовано множество сотрудников с разным уровнем знаний об аутизме. Как работодатель, начните с самого начала и расскажите своим сотрудникам об аутизме. Это целостное движение, и каждый должен предпринимать шаги для улучшения условий труда. Более того, большая часть социального взаимодействия происходит между сотрудниками. Ваши сотрудники должны узнать о трудностях, с которыми сталкиваются взрослые с аутизмом, и о том, как подходить к ним/реагировать на них соответствующим образом.

3. Обеспечьте чувствительную, но честную обратную связь

Как уже говорилось, взрослым с аутизмом трудно улавливать социальные сигналы. Таким образом, ваш отзыв должен

основываться на честных основаниях. Важно подчеркнуть, что быть честным не означает быть деструктивным (например, бесчувственным). Пытаясь быть честным, вы должны быть в то же время конструктивными (например, чувствительными). Например, вы можете четко объяснить,



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

почему задача неверна и как ее можно исправить. Делая все это, важно помнить, что у сотрудника с аутизмом может быть низкая самооценка. По этой причине вы можете попытаться предоставить положительный отзыв всякий раз, когда это возможно.

#### 4. Регулярно проверяйте работу

Всегда полезно делать частые обзоры назначенных задач. Это справедливо даже для сотрудников без аутизма. Организация регулярных личных обзорных встреч не позволит вам закончить

с огромными непоправимыми ошибками. С сотрудником, страдающим аутизмом, постарайтесь проводить эти встречи

чаще, но менее продолжительно. Более длительные сеансы могут снизить эффективность, поскольку длительное внимание может стать проблемой для сотрудника с аутизмом.

#### 5. Убедитесь, что инструкции краткие и конкретные

Предоставляя инструкции, вы должны избегать использования расплывчатых и запутанных формулировок. Неофициальный и

двусмысленные инструкции только создадут непредсказуемость и тревогу. В ваших инструкциях должно быть указано

как выполнить каждое задание от начала до конца. Например, вместо того, чтобы сказать: «Давайте соберемся на следующей неделе», скажите: «Назначьте встречу на следующей неделе в понедельник в 14:00 с Джулией, Петром, Джорджем и вами».

#### 6. Поощряйте тайм-менеджмент

Как работодатель, вы можете помочь своему сотруднику с аутизмом эффективно управлять своим временем. За



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Например, большие задания можно разделить на маленькие задачи. Вместо того, чтобы просить больших заданий в один раз, вы можете действовать шаг за шагом, задавая небольшие задачи. В дополнение к этому вы можете поставить либо электронные или ручные органайзеры своему сотруднику с аутизмом. После того, как вы предоставите органайзер, постарайтесь обучить их тому, как использовать его наиболее эффективно, так как это может стать для них сложной задачей.

Вы также можете предоставить им настенный календарь и научить их использовать определенные цвета для календаря в зависимости от срочности задач. Например, они могут использовать красный цвет для самых срочных задач, синий цвет для предстоящих задач и зеленый цвет для задач, которые могут быть отложены. Во время частых обзоров спрашивайте их о сроках и поощряйте работу над самыми срочными задачами. Чтобы избежать путаницы в отношении сроков, вводите новую задачу только тогда, когда предыдущая завершена.

#### 7. Обеспечьте разумное приспособление

Как уже говорилось, сотрудник с аутизмом может быть гиперчувствительным в своих чувствах. По этой причине это необходимо обеспечить сотрудников шумоподавляющими наушниками. Помимо этого, работнику с аутизмом должна быть предоставлена возможность выключать или приглушать верхний свет. Зрительный контакт может спровоцировать беспокойство, поэтому старайтесь избегать зрительного контакта всякий раз, когда вы чувствуете, что это причиняет им дискомфорт. Поскольку прикосновение может быть воспринято как вторжение в личное пространство, постарайтесь свести прикосновения к



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

минимуму. Вместо прикосновений можно использовать словесные термины для демонстрации оценки (United Disabilities Services, 2019).

использованная литература

Гриффитс, А.Дж., Хэнсон, А.Х., Джаннантонио, К.М., Матур, С.К., Хайд, К., и Линстед, Э. (2020).

Создание рабочей среды, в которой преуспевают люди с РАС: использование машины

Обучение изучению политики и практики работодателей. *Науки о мозге*, 10 (9), 632.

Хьюз, К., Рассел, Дж., и Роббинс, Т.В. (1994). Доказательства исполнительной дисфункции в аутизм. *Нейропсихология*, 32(4), 477–492.

Лори, К. (2014). Сенсорные стратегии: Практические способы помочь детям и молодым людям с аутизмом учиться и достигать результатов. Национальное аутистическое общество.

Марко, Э.Дж., Хинкли, Л.Б., Хилл, С.С., и Нагараджан, С.С. (2011). Сенсорная обработка при аутизме: обзор нейрофизиологических данных. *Педиатрические исследования*, 69(5 Pt 2), 48R–54R.

Моди, М., и Белливо, Дж. В. (2013). Речевые и языковые нарушения при аутизме: выводы из Поведение и нейровизуализация. *Североамериканский журнал медицины и науки*, 5 (3), 157–161.

Нормансел-Мосса, К.М., Топ, Д.Н., младший, Рассел, Н., Фристон, М., Роджерс, Дж., и Саут, М. (2021).

Сенсорная чувствительность и нетерпимость к неопределенности влияют на тревогу у взрослых, страдающих аутизмом. *Границы психологии*, 12, 731753.

О'Хирн, К., Асато, М., Ордаз, С., и Луна, Б. (2008). Нейроразвитие и исполнительная функция в



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

аутизм. Развитие и психопатология, 20 (4), 1103–1132.

Тревисан, Д.А., Хоскин, М., и Бирмингем, Э. (2018). Воспроизведение мимики при аутизме: А  
Метаанализ. Исследования аутизма: Официальный журнал Международного общества  
аутизма.

Исследования, 11 (12), 1586–1601.

United Disabilities Services, 2019. Аутизм на рабочем месте: как приспособить взрослых с  
аутизмом на работе. Ланкастер: Ресурсный центр.

## **Международный институт прикладной психологии и гуманитарных наук, ассоциация культур (E10061723, IT) МУЛЬТИДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЛЮДЕЙ С АУТИСТИЧЕСКИМ СПЕКТРОМ**

РАССТРОЙСТВО

### **Введение**

Нарушения развития нервной системы – это клинические состояния, которые  
возникают на ранних стадиях развития и характеризуются дефицитом развития, который  
вызывает нарушение личностного, социального, образовательного или профессионального  
функционирования. Диапазон дефицита варьируется от очень специфических ограничений в



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

обучении до глобального нарушения социальных навыков и интеллекта (Geraci, 2018). Среди них есть Расстройство аутистического спектра.

### **Диагностическая структура**

Это расстройство проявляется в виде ряда симптомов, которые должны присутствовать в раннем детстве (но могут не проявляться полностью до тех пор, пока социальные потребности не превысят предел возможностей), которые ограничивают и нарушают функционирование в социальной, профессиональной или других важных сферах. и они не могут быть лучше всего объяснены умственной отсталостью или общей задержкой развития, даже если они могут быть связаны. Симптомы: стойкий дефицит социального общения и социального взаимодействия в различных контекстах, необъяснимый общей задержкой развития и проявляющийся всеми тремя из следующих признаков:

- Дефицит социально-эмоциональной реципрокности, начиная от ненормального и неудачного социального подхода в нормальном разговоре (туда и обратно) через сниженное разделение интересов, эмоций, ментального восприятия и реакции до полного отсутствия инициативы в социальном взаимодействии.
- Дефицит невербального коммуникативного поведения, используемого для социального взаимодействия, от плохой интеграции вербального и невербального общения через нарушения зрительного контакта и языка тела или дефицит понимания и использования невербального общения до полного отсутствия выразительности лица и жестов.
- Недостатки в создании и поддержании отношений, соответствующих уровню развития (не включая отношения с родителями и опекунами), варьирующиеся от трудностей адаптации



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

поведения к различным социальным контекстам через трудности в совместной творческой игре и заведении друзей до явного отсутствия интереса к людям.

*Ограниченные и повторяющиеся модели поведения, интересов или деятельности* часто проявляется как минимум в двух из следующих пунктов:

- Речь, движения или использование стереотипных или повторяющихся объектов, таких как простые двигательные стереотипии, эхолалия, повторяющееся использование объектов или идиосинкразические фразы.
- Чрезмерная верность рутине, повторяющееся вербальное или невербальное поведение или чрезмерное нежелание меняться: двигательные ритуалы, настойчивость в том, чтобы идти одним и тем же путем или есть одну и ту же пищу, непрекращающиеся вопросы или сильный стресс после небольших изменений.
- Сильно ограниченные и фиксированные интересы, ненормальные по интенсивности или темам: сильная привязанность или интерес к необычным объектам, чрезмерно настойчивые или косвенные интересы.

*Гипер- или гипореактивность к сенсорным раздражителям или необычный интерес к сенсорным аспектам окружающей среды.*, явное безразличие к теплу/холоду/боли, неблагоприятная реакция на определенные звуки или текстуры, чрезмерное обоняние или прикосновение к объектам, влечение к свету или вращающимся предметам (Mixture, 2006).

Заболевание имеет три степени тяжести:

**Уровень 3:** Требуется очень значительной поддержки

- Социальная коммуникация: серьезный дефицит социального общения, вербального и невербального, вызывает серьезные трудности в функционировании; очень ограниченная



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

инициатива в социальном взаимодействии и минимальная реакция на инициативу других.

- Ограниченные интересы и повторяющееся поведение: негибкость поведения, крайняя трудность примирения с изменениями. Сильный дискомфорт/трудности при смене объекта внимания или действия.

**Уровень 2:** Требуется значительной поддержки

- Социальная коммуникация: выраженный дефицит социальной коммуникации, вербальной и невербальной, социальные препятствия очевидны даже при наличии поддержки; ограниченная инициатива в социальном взаимодействии и сниженная или ненормальная реакция на инициативу других - Ограниченные интересы и повторяющееся поведение: негибкость поведения, трудности в адаптации к изменениям. Дискомфорт/трудность при смене объекта внимания или действия.

**1-й уровень:** Требуется поддержка

- Социальная коммуникация: без поддержки дефицит социальной коммуникации вызывает заметные препятствия. Субъект с трудом инициирует социальные взаимодействия и демонстрирует явные примеры нетипичной или неудачной реакции на инициативы других. Может показаться, что у него снижен интерес к социальному взаимодействию.

- Ограниченные интересы и повторяющееся поведение: ритуалы и повторяющееся поведение вызывают значительные помехи в одном или нескольких контекстах. Трудно переключаться с одного вида деятельности на другой.

Диагноз расстройств аутистического спектра в соответствии с DSM-5 включает в этот диагностический ярлык аутистическое расстройство (аутизм), синдром Аспергера,



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

дезинтегративное расстройство детства и pervasive расстройства развития, не указанные иначе (Surian, 2005).

### **Путь диагностики**

Путь диагностики включает в себя ведение ребенка многопрофильной командой, состоящей из детского нейропсихиатра, психолога и логопеда. Бригада будет надлежащим образом подготовлена к комплексному клиническому обследованию ребенка. Диагностический процесс должен фактически указать, сопровождается ли расстройство аутистического спектра умственной отсталостью, языковым расстройством или связано с другими расстройствами. Будет важно действовать следующим образом:

- *сбор анамнестических сведений* семейный анамнез и личный анамнез с событиями, связанными с беременностью, родами и неонатальным периодом; реконструкция фаз психомоторного и речевого развития; отдаленный патологический анамнез и аспекты, относящиеся к текущему заболеванию.
- *встречи с родителями* в котором собирается информация о поведении ребенка и реконструируются ранние этапы жизни и роста ребенка. Так определяется период освоения стадий психомоторного, языкового и социального развития.
- *встречи с ребенком* направлены на оценку наличия симптомов, типичных для расстройства аутистического спектра, а также когнитивных, адаптивных и языковых навыков ребенка и возможного наличия других сопутствующих расстройств.
- *Оценка когнитивного уровня* по следующим шкалам:
- *GMDS-III (Шкала умственного развития Гриффита)*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- О *Leiter 3 Международная шкала производительности Leiter - третье издание (Ройд Г.Х., Миллер Л.Дж., Помполум М., Кох С.),*
- *WISC IV - Шкала интеллекта Векслера для детей (Вешлер, 2013 г.)*
- *Оценка адапционно-функционального уровня по следующим шкалам:*
- *VABS II (Шкалы адаптивного поведения Вайнленда) (Воробей, Балла, Чиккетти, 2005 г.)*
- *ABAS II (система оценки адаптивного поведения) (Харрисон, Окленд, 2003 г.)*
- *Оценка эмоционально-поведенческих проблем по следующим шкалам:*
- *K-SADS-Kiddie Schedule для шизофрении и аффективных расстройств (Кауфман, Бирмахер, Брент, Рао и Райан, 2004 г.)*
- *CBCL — Контрольный список поведения ребенка (Ахенбах и Рескорла, 2000 г.; 2001).*
- *Оценка симптомов аутизма, со следующими инструментами:*
- *ADOS-2-Расписание диагностических наблюдений за аутизмом, 2-е издание (Lord et.al., 2012 г.)*
- *Л'АДИ-Р- Интервью по диагностике аутизма, пересмотренное (Rutter et.al., 2003. Итальянский перевод: Faggioli et.al., 2005)*

Кроме того, более функциональная диагностическая база предусматривает введение тестов, которые исследуют компоненты языка (фоноартикуляционный, грамматический, семантический, прагматический) в выражении и восприятии.

Оценка ребенка должна исследовать все области развития: аффективную, когнитивную, коммуникативную, реляционную, нейропсихологическую. Важно провести:



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Нейропсихиатрическое обследование* что позволяет выделить клинические ситуации, связанные с расстройством, и полезно для дифференциальной диагностики с другими заболеваниями.
- *Психодиагностическая оценка* поскольку на данный момент конкретный диагноз аутистического расстройства возможен только на основании поведенческих данных. Точная психодиагностическая оценка требует от клинициста продолжительного наблюдения от 4 до 5 сеансов в поддерживающей обстановке, но не чрезмерно богатой стимулами, подходящими для побуждения и поощрения спонтанной активности и взаимодействия. Клиницист должен внимательно наблюдать: спонтанную активность, интерактивное поведение, вербальную и невербальную коммуникацию, аффективность или настроение (с точки зрения регуляции, интенсивности и реципрокности), когнитивный профиль, повторяющееся поведение. оценка профиля развития, связанного с различными способностями (языковыми, когнитивными, моторными, зрительно-восприимчивыми и т. д.), позволяет клиницисту установить диагноз, прогноз и спланировать вмешательства. Целесообразно также проводить специальные психодиагностические тесты, такие как интервью для диагностики аутизма ADI-R - Revised (Rutter M., Le Couteur A., Lord C., 2005), представляющее собой интервью, направленное на получение полного спектра информации для диагностики аутизма и оценка расстройств аутистического спектра. Он был разработан для использования в сочетании с параллельным инструментом наблюдения, Графиком наблюдения за диагностикой аутизма ADOS (Lord C. et.al., 2013). Собранные описания поведения человека на протяжении всей его жизни используются для определения того, соответствуют ли его путь развития и поведенческие характеристики критериям диагностики аутизма. Он фокусируется на трех областях



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

функционирования: язык и общение, взаимное социальное взаимодействие, стереотипное поведение и узкие интересы.

### **Беря на себя ответственность**

Надлежащее рассмотрение проблем возраста развития должно осуществляться с учетом семейной среды, в которой родился и вырос ребенок, по этой причине необходимо, чтобы решение выявленных проблем включало следующие субъекты:

- *Ребенок / Подросток*
- *Родители*
- *Учителя*

Семейная система нуждается в реальной оценке через исследование внутреннего эмоционального климата, выбора образования, на который они ориентируются для своего ребенка, и способов, которыми проблемы их ребенка решались в прошлом.

В моменты после оценки семья должна иметь в своем распоряжении контекст вмешательства, определяемый пространством и временем, посвященным принятию проблемы и поддержке воспитания. Воздействовать на ребенка, не воздействуя на семью, в большинстве случаев означает расстраивать свою работу или делать ее частичной и непоследовательной. Крайне важно, чтобы с родителями был сформирован союз, основанный на разделении целей лечения. Необходимо, с одной стороны, признавать специфические трудности и проблемы детей, с другой стороны, приветствовать и сдерживать потребности, тревоги и ожидания их семей (Montecchi, 2019).

В некоторых случаях участие учителей в лечебном процессе имеет основополагающее значение, так как ребенок большую часть времени проводит в школе, и возникающие при этом



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

проблемы могут существенно повлиять как на отношения с учителями, так и на отношения с классом. группа. . Цель привлечения учителей состоит в том, чтобы предоставить инструменты для понимания поведения ребенка и поддержки его в преодолении собственных трудностей, улучшения отношений и общения со своим учеником и взаимодействия с классной группой (Rebecchi, 2018).

#### **Уход**

В целях лечения необходимо создать междисциплинарную группу экспертов (детский нейropsихиатр, психолог, логопед, специалист по психомоторике, педиатр) для структурирования и совместного использования программ реабилитации и контроля за ходом терапии (Tribulato, 2013; Power, 1994; Карли Субурян, 1994)

- *Нейropsихиатрические визиты* следить за ходом лечения.
- *Психологическое лечение* работать над когнитивными, эмоциональными и поведенческими аспектами. Среди наиболее эффективных методов лечения задокументированы методы поведенческого характера, и многие вмешательства включают применение стратегий и методов, основанных на принципах когнитивно-поведенческой психотерапии.
- Логопедия для лечения аспектов, строго связанных с языком.
- *Лечение нейropsихомоторики*
- *Встречи поддержки родителей* чтобы проиллюстрировать, мотивировать и поделиться каждой фазой терапевтического процесса, чтобы позволить родителям поддерживать приобретения, не путая свою родительскую роль с ролью терапевта.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Принятие на себя ответственности за семейную ячейку местными службами* улучшить биопсихосоциальное самочувствие ребенка.
- *Психообразовательные вмешательства* в школе, которые можно активировать в зависимости от тяжести расстройства помощь фактически предусмотрена законом 104/92, который позволяет активировать психосоциальную сеть, состоящую из учителя поддержки, помощника специалиста, образовательного оператора для автономии и общения - ОЕАРА (ранее АЕС) (Guglielmucci , 2017)

Целями междисциплинарного лечения являются:

- увеличить или уменьшить определенное поведение
- закрепить новые знания
- способствовать общению, распознаванию и дифференциации эмоций
- улучшить социальную адаптацию
- *Прямое вмешательство, направленное на ребенка* Среди вмешательств, непосредственно затрагивающих ребенка, можно отметить метод АВА (Applied Behavior Analysis), или прикладной анализ поведения. Он основан на поведенческих принципах оперантного кондиционирования (Скиннер, 1953). Цель состоит в том, чтобы вызвать процесс «нормализации» посредством развития более адаптивных моделей поведения. Привилегированное место для этого лечения занимает контекст, в котором живет ребенок и который составляет его мир: дом и школа (Lovaas et al; 1990). Программирование вмешательства происходит специально для конкретных характеристик ребенка, оценивая потенциал и пробелы, пытаясь расширить адаптивный поведенческий репертуар, максимально сокращая «проблемное поведение». Родители, постоянно присутствующие на собраниях,



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

знают цели программы и могут применять на практике наиболее подходящие методы обучения. На самом деле важно поделиться целями с родителями и различными операторами, которые взаимодействуют с аутичным ребенком.

- *Коммуникация*: начиная с предпосылок, мы работаем над пониманием и производством языка, вплоть до формирования и расширения предложений
- *Социализация*: мы работаем в основном в школе, когда это возможно, и пытаемся перейти от социализации в малой группе к большой группе через поддержку и выбор занятий
- *Игры и развлечения*: в игре для ребенка оставляют место даже в «уединенном» измерении с помощью технологий, а в рекреационной деятельности пытаются создать общительность
- *Когнитивные навыки*: они зависят от возраста, а также связаны со школьным развитием
- *Учебные навыки*: они касаются как когнитивных, так и социальных навыков. В этом случае, однако, мы стараемся как можно больше работать с учителями над некоторыми задачами, которых они хотели бы достичь.
- *Поведение*: уменьшение проблемного поведения или поведения, которое подрывает безопасность ребенка, людей или окружающей среды. Стереотипы сами по себе могут представлять собой ограничение для социальной интеграции и обучения, поэтому их можно считать проблемным поведением. Устранение проблемного поведения закрепляется заменой позитивного замещающего поведения, которое разбивается на части и предлагается в приемлемой и доступной для ребенка форме.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- *Автономия:* вы работаете над самообслуживанием, например, в зависимости от возраста ребенка вы можете работать над устранением бутылочки или над контролем сфинктера
- *Косвенное вмешательство с родителями: обучение родителей* Обучение родителей касается психологических вмешательств, направленных на улучшение отношений между родителями и ребенком, а также на повышение способности родителей анализировать образовательные проблемы, которые могут быть реализованы. Мы пытаемся улучшить социально-коммуникативные навыки с целью улучшения общения и проблемного поведения, помогая родителям взаимодействовать со своими детьми, способствуя развитию и повышению удовлетворенности матери и отца, их расширению прав и возможностей и эмоциональному благополучию.
- *Психосоциальные сетевые ресурсы* Для улучшения биопсихосоциального самочувствия может быть полезным консультирование семьи по участию в семейных и несемейных объединениях, направленных на активизацию социально-образовательных проектов и мастер-классов. Целесообразно отправить семью в ASL, чтобы установить инвалидность несовершеннолетнего. Диагноз расстройства аутистического спектра может привести к запросу на помощь, предусмотренную Законом 104/92, что позволит активировать психосоциальную сеть (например, учитель поддержки, ОЕРА: от помощи до помощи ученикам с особыми образовательными потребностями). потребности и т. д.), которые смогут поддержать и в дальнейшем способствовать реабилитационному пути ребенка, способствуя достижению большей автономии, интеграции и коммуникации как в школьном контексте, так и делая школьные занятия доступными для него.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

### **Привлеченные специалисты: мультидисциплинарная команда**

Лечение в возрасте развития не может быть выполнено одним специалистом, а требует структурированной модели вмешательства, включающей междисциплинарную команду в коммуникативном контексте, в котором сталкиваются все вовлеченные операторы, вплоть до реализации структурированного лечебного проекта, являющегося результатом непрерывная работа сравнения между различными субъектами, которые являются его частью.

Многопрофильная команда должна включать следующие цифры:

*Педиатр*

*Эволюционный психолог*

*Психолог-эксперт по взаимодействию с родительской парой и семьей*

*Детский нейропсихиатр*

*Нейропсихолог развития*

*Логопед*

*ТНРЕЕ Терапевт нейропсихомоторики развития*

*Репетитор по домашнему заданию*

*ОЕРА: от помощи до помощи ученикам с особыми образовательными потребностями*

В команде разные специалисты объединяют свои точки зрения для полного и глубокого анализа потребностей и потенциала ребенка и для совместного планирования вмешательств, которые могут соответствующим образом реагировать на них, основываясь на навыках и инструменты их конкретного профессионального фона. Кроме того, важно различать, связаны ли в основном проблемы с когнитивными функциями, исполнительными функциями,



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

языковыми навыками, обучением и т. д. и/или с эмоциональными и поведенческими аспектами субъекта. В свете этого может быть назначено лечение, отвечающее критериям клинической целесообразности и реальным потребностям ребенка и его семьи.

Долгосрочной целью, общей для всех путей лечения, является достижение наилучшей степени автономии и социальной интеграции, а также наилучшего возможного уровня психического благополучия, которые могут быть достигнуты только за счет реальной и генерализованной адаптационной способности к окружающей среде. (Викари, Казелли, 2002).

### **Модель CentroPsicheBalduina**

CENTROPSICHEBALDUINA, как следует из ее названия, является реальностью, которая действует на территории СЕВЕРНОГО РИМА, а точнее в районе BALDUINA.

Идея включения территориальности в название фирмы проистекает из точного намерения дать понять тем, кто к нам обращается, что наша реальность тесно связана с территорией и, следовательно, отвечает конкретным потребностям проживающего там населения, как они это знают. Это. привычки, образ жизни и проблемы семей, населяющих его.

На самом деле, фирма активно сотрудничает с основными районными комитетами (BALDUINA'S и AMICI DI MONTE MARIO) именно потому, что мы считаем, что среда, в которой живут люди, имеет основополагающее значение для роста людей и решения их проблем.

**ТЕХНИЧЕСКИЙ ЛИСТ: ЦЕНТРОПСИЧЕБАЛДУИНА**

**ТЕРРИТОРИЯ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ: СЕВЕРНЫЙ РИМ - БАЛДУИНА - МОНТЕ-МАРИО 14 РАТУША**

**КОМАНДА: Междисциплинарные работы в области Дискомфорта и нарушений в Возрасте роста Взрослые Внештатные специалисты с номером НДС**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

ПОЛЬЗОВАТЕЛИ: дети, подростки, семьи, пары

МОДЕЛЬ ВМЕШАТЕЛЬСТВА: Прием, 1 посещение и принятие на себя ответственности в соответствии с потребностями пользователя и навыками команды.

ВИДЫ ВМЕШАТЕЛЬСТВА: Клиническая психология, Психология развития и нейропсихология, Школьная психология, Юридическая психология.

CENTROPSICHEBALDUINA - это реальность, в которой участвуют профессионалы из разных областей. Фрилансеры с номерами НДС, которые работают, каждый со своими навыками, для продвижения личного и социального благополучия.

В нем осуществляют свою профессиональную деятельность несколько деятелей:

-психологи, психодиагносты, психиатры, психотерапевты

логопеды, TNPEE, детские нейропсихиатры, нейропсихологи, тьюторы DSA

Родительские координаторы и семейные посредники



ПСИХОЛОГИЯ И НЕЙРОПСИХОЛОГИЯ РАЗВИТИЯ ВОЗРАСТ

Нейропсихологическая терапия и реабилитационная оценка



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Оценка и логопедия

Нейропсихомоторная оценка и терапия (TNPEE)

Инфантильный нейропсихиатрический визит и контроль

Репетитор по задачам / Репетитор по DSA

КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Поддержка родителей (обучение родителей)

Психологическая оценка и психодиагностика (ТЕСТ)

Индивидуальная, парная и семейная психотерапия

Посещение и психиатрический контроль

Домашняя реабилитация / Компаньон для взрослых

ШКОЛЬНАЯ СИКОЛОГИЯ

Пульт прослушивания

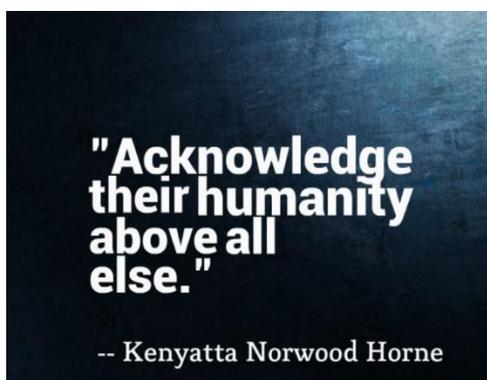
Проекты по профилактике подросткового дистресса и рискованного поведения в подростковом возрасте

**Намой (E10191817, RU)**

**ОБЩЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ С ЛЮДЬМИ С АУТИЗМОМ**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



*Эта и другие цитаты сотрудников с РАС заимствованы из Могуущественный*

**В этом разделе руководства по проекту вы узнаете:**

1. Какие таланты есть у людей с РАС;
2. Что вам нужно знать, прежде чем принять решение о найме аутичного сотрудника;
3. Какие трудности могут возникнуть у человека с РАС при общении на рабочем месте;
4. Как проводить собеседования с аутичными кандидатами и когда лучше вообще отменить собеседование;
5. Какие задачи стоит поставить перед наставником и социальным партнером особого новичка, в чем и как ему помочь;
6. Что должны знать коллеги аутичного сотрудника и его руководитель, чтобы эффективно с ним общаться;
7. Какие условия нужно создать в офисе, чтобы сотрудники с аутичными чертами не испытывали стресса.

**Методология и источники**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

В этой части руководства мы объединили академический и практический подходы — критически рассмотрели существующие подходы, научные публикации и провели 9 интервью на местах и ознакомительные поездки с wybranymi работодателями [декабрь 2021 г. — январь 2022 г.], которые наняли людей с РАС.

Мы предоставляем девять прямых цитат опрошенных экспертов в зеленых ящиках. В конце мы также прилагаем анкету для работодателей, если вам интересно.

И, конечно же, опирались на мнение самих сотрудников с РАС.

Для вашего удобства мы вставили гиперссылки на полезные ресурсы и актуальные научные исследования прямо в текст.

Краткий список рекомендуемых исследований также прилагается.

### **Абстрактный**

Люди с аутизмом составляют около 2% населения, многие из них очень продуктивны, но в то же время менее половины людей с этой особенностью устраиваются на работу в развитых странах.

В западных странах на свободный рынок труда выходят не более 14-15% молодых людей с аутизмом, столько же работают в нормальных условиях, но требуют постоянной поддержки. Самый большой процент (41%) молодых людей работает в специальных мастерских и центрах занятости, иногда на волонтерских началах. 15% практически не занимаются профессиональной деятельностью. Удивляет спектр профессиональной направленности людей с аутизмом в США: они составляют 40% нью-йоркских мусорщиков и 50% профессионалов Силиконовой долины.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Если работодатели знают, как привлечь квалифицированных сотрудников с аутизмом, найти для них работу и организовать подходящие условия, они откроют для себя золотую жилу — но только в том случае, если общение будет профессиональным, дружелюбным и эффективным.

### **Дисклеймер.**

1. В этом тексте используются термины «аутичный человек» и «человек с аутизмом». В аутичном сообществе и среди тех, кто их поддерживает, нет единого мнения о том, какое выражение лучше (пожалуйста, изучите [здесь](#) а также [здесь](#)). Поэтому мы используем оба.

0. В этом тексте используются термины расстройство аутистического спектра (РАС) и аутизм. Мы используем их оба в смысле «расстройство аутистического спектра, отвечающее критериям ДСМ-5 и/или МКБ-11 (чаще для Европы). «Синдром Аспергера» и «высокофункциональный аутизм» в этих документах не выделяются как отдельные расстройства, а включаются в диагноз РАС.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**0.** Утверждая, что есть аутисты, способные работать в одной среде с нейротипичными (далее — НТ) людьми, с поддержкой или без, мы не отрицаем существования аутистов, не способных работать в НТ-мире и нуждаются в значительной поддержке (и не желают умалять усилий тех, кто о них заботится).

### **В чем хороши аутисты?**

Трудности с социальными взаимодействиями и общением являются диагностическими критериями аутизма. Тем не менее, по крайней мере у некоторых аутичных людей есть черты, полезные для творческой деятельности.

Интеллект. Аутичный человек не обязательно имеет низкий уровень интеллекта или языковых навыков. По современным диагностическим рекомендациям **ДСМ-5** а также **МКБ-11** интеллектуальные и речевые нарушения не обязательно сопровождают аутизм.

*Две трети людей с аутизмом имеют средний IQ или выше среднего, а 50–75% развивается функциональная речь.*

Глубокая экспертиза. У людей с аутизмом есть особые интересы — увлечения необычайной силы, которые они **дают** много времени. Часто благодаря постоянным упражнениям аутичные люди становятся настоящими экспертами в том, что они любят.

Если особый интерес человека совпадает с его основным занятием, это выгодно как самому аутисту, так и его клиентам и/или работодателю.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



**Особые таланты.** Помимо опыта, аутичные люди есть таланты - например, отличная память, быстрый счет в уме, хороший музыкальный слух или умение рисовать.

**Планирование.** Аутичные люди являются сторонниками и сторонниками единообразия исследуя планам, а это значит, что их можно ожидать систематический на работе.

**Внимательность.** Если у аутичного человека сенсорная гиперчувствительность, это может быть не только недостатком, но и преимуществом — позволяет уделить внимание мелким деталям.

**№1. Мнение опрошенного эксперта, сектор ИТ**

*«Мы хотели бы, чтобы бизнес понимал, что люди с РАС могут работать наравне со всеми остальными, если использовать их сильные стороны. Как и в случае с любым другим сотрудником, важно видеть индивидуальность каждого и его интересы. Кто-то полностью*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

*реализует себя как исполнитель задач, кому-то ближе творческие задачи, а кому-то нравится развивать свои навыки в технической сфере. Как показал наш опыт, любая компания может и способна создать комфортную работу для сотрудников с аутизмом. Самое главное — начать».*



**Людей с аутизмом нанимают на квалифицированную работу**

[https://www.youtube.com/watch?v=c\\_o5shDrPiM](https://www.youtube.com/watch?v=c_o5shDrPiM)

**Почему аутичных людей редко берут на работу?**

Аутичным людям может быть трудно показать, что они действительно обладают качествами, необходимыми для работы. Во-первых, такие кандидаты испытывают трудности в общении, а во-вторых, собеседования обычно проводятся таким образом, что человеку порой сложно показать себя с лучшей стороны.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**Например**, при подготовке этой части руководства мы неоднократно **выполнил рекомендацию** для кандидатов **смотреть** интервьюеры в глаза. Оказывается, на собеседованиях наряду с необходимыми для работы качествами проверяют и умение поддерживать зрительный контакт с собеседником или собеседником. аутичные люди **не очень хорошо** в этом, но этот навык нужен не для всех должностей, на которые проходят собеседования с аналогичным ожиданием от кандидатов.

*Описание вакансии **влияет** ответят ли на это аутичные люди.*

Люди с аутизмом склонны воспринимать вещи буквально, поэтому они с большей вероятностью пропустят работу, которая не соответствует требованиям на 100 %, хотя они часто лишние. И конечно, если кандидат знает о своем диагнозе и сообщает об этом прямо в заявке или на собеседовании, **продолжается** прямая дискриминация: работодатель предполагает, что такие кандидаты явно не справляются с предлагаемой работой.

Специалисты по персоналу часто жалуются, что не могут найти хороших специалистов для работы, требующей сосредоточенности и концентрации. Тех, кто соглашается, быстро увольняют, так как они устают от постоянного давления. И пока они работают, они делают много ошибок. Это убытки бизнеса. Выход есть: попробуйте привлечь людей с расстройством аутистического спектра. Такие специалисты могут быть на 30-40 процентов продуктивнее нейротипичных коллег. Как подбирать и адаптировать таких людей и как эффективно с ними общаться, вы узнаете из этой части руководства.

## **ВВЕДЕНИЕ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

***Как избежать или преодолеть возможные трудности при приеме на работу человека с аутизмом и как обеспечить взаимовыгодные и эффективные рабочие отношения.***



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Работа с человеком, страдающим расстройством аутистического спектра, может быть очень полезным и полезным опытом как для менеджеров, так и для коллег, но в этой ситуации могут возникнуть некоторые проблемы.



### **Осведомленность об аутизме поможет избежать возможных недоразумений**

Когда возникают проблемы в отношениях с сотрудником, страдающим аутизмом, чаще всего это связано с трудностями социального взаимодействия и общения. Если вам стало известно о таких проблемах, действуйте быстро и тактично, а также информируйте других сотрудников о возможных источниках непонимания.

1. Если человек кажется отчужденным и незаинтересованным во время разговоров с коллегами или часто говорит не то, то помните (и, если уместно, напомните коллегам), что такое поведение почти наверняка непреднамеренно и, скорее всего, связано с трудностями общения человека. .



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

0. Если человек слишком активно пытается «вписаться в коллектив» и раздражает коллег тем, что «ввязывается» в чужие разговоры, то проявите терпение и понимание. При необходимости объясните человеку, когда он нарушает чужие границы. И помните, что не только человеку с РАС нужно напоминать о границах других людей — другим сотрудникам не помешает помнить, что их отношение напрямую влияет на качество работы коллеги с аутизмом.

0. Если человек по какой-либо причине начинает испытывать сильное беспокойство, постарайтесь определить причину беспокойства. Беседа с глазу на глаз — лучший способ прояснить этот вопрос. Причина, скорее всего, не будет связана с прямыми трудовыми обязанностями. Например, человек может быть в сильном стрессе не потому, что не может выполнять свою работу, а потому, что коллеги дают слишком запутанные и абстрактные инструкции, или потому, что его компьютер зависает, или потому, что ему трудно приступить к работе. Полезно будет обсудить самую насущную проблему, а также сочувственно задать сотруднику конкретные (не слишком навязчивые) вопросы, чтобы докопаться до сути проблем.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



Какие трудности могут возникнуть у человека с РАС при общении на рабочем месте?

### **№ 2. Мнение опрошенного эксперта, HR**

*«Некоторые люди с РАС не используют разговорный язык для общения, но могут использовать альтернативные средства общения, такие как язык жестов, письменный язык или специальные карточки. Очень важно, чтобы независимо от степени коммуникативных нарушений человек с РАС имел возможность общаться, выражать свои потребности, чувства и мысли, а также понимать окружающих людей. Обучение доступным средствам коммуникации нужно начинать как можно раньше, иначе процесс освоения сильно усложнится».*

Люди с РАС могут быть квалифицированы для широкого круга профессий, и многие из них преуспевают в профессиях от бухгалтера до администратора, от журналиста до аналитика.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Однако для достижения таких успехов им необходимо преодолеть определенные трудности, особенно в следующих областях:

- a. Социальная коммуникация
- a. Социальное взаимодействие
- b. Социальное воображение

Они также могут испытывать трудности с адаптацией своих навыков и знаний к новым задачам и условиям работы. Эти трудности могут усложнить положение человека на рабочем месте.

Также возможны недоразумения с другими сотрудниками, особенно если РАС является «невидимым» расстройством. Коллеги, не знакомые с проявлениями РАС, могут ошибочно счесть поведение человека грубым, бесчувственным или недружелюбным. К счастью, есть простые способы гарантировать, что человек получит всю необходимую поддержку и наладит позитивные рабочие отношения в коллективе.





Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## **ВЫ ХОТИТЕ НАНЯТЬ СОТРУДНИКА С ASD. ГОТОВЫ К ОБЩЕНИЮ?**

Мы собрали ответы наших респондентов и подготовили для бизнеса 7 шагов по привлечению людей с аутизмом включительно. Пошаговая инструкция подойдет как ИТ-компаниям, так и любому другому предприятию.

### **Шаг 1. Решите, зачем это нужно компании**

Найдите свою мотивацию — возможно, вам нужно сформировать имидж компании как социально ответственного работодателя, создать новые корпоративные ценности или вы хотите помочь улучшить качество жизни определенной группы людей, например, людей с аутизмом.

### **Шаг 2. Определите, готова ли компания к приему сотрудников с аутизмом**

Ответственность за обучение и поддержку сотрудника с аутизмом будет нести руководитель и сотрудники отделов, поэтому ключевое решение остается за ними. Прием на работу людей с инвалидностью повлияет на имидж компании и кадровую политику, поэтому важно заручиться поддержкой всего высшего руководства. Крайне важно убедиться, что в компании есть подходящие рабочие места для сотрудников с РАС.

### **Шаг 3. Оцените готовность бюджета компании к эксперименту**

Трудоустройство сотрудников с аутизмом — это отдельный проект со своим бюджетом. В него войдут расходы на оплату менторов и руководителя проекта, оформление документов, аудит офиса, обучение, организацию рабочего пространства с учетом особенностей новых коллег. Сотрудники с аутизмом могут работать посменно, полный рабочий день или 0,5 ставки,



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

удаленно или в офисе. В зависимости от скорости адаптации возможно снижение стоимости эксперта-наставника.

#### **Шаг 4. Заручитесь поддержкой опытных партнеров**

Обратитесь за помощью к специалистам, которые уже работают с сотрудниками с аутизмом. Выберите надежного партнера по проекту — от его уровня и компетентности будет зависеть, насколько успешно вы наймете человека с аутизмом и как быстро он адаптируется.

#### **Шаг 5: Подготовьте HR-команду к собеседованиям**

У людей с аутизмом разные способности, поэтому очень важно иметь очень четкий и конкретный профиль работы. Важно понимать, как кандидат и работа сочетаются друг с другом. Собеседование с сотрудниками с аутизмом проходит в несколько этапов: телефонный разговор с родителем или опекуном, беседа с кандидатом, специальные тесты, встреча в офисе, объяснение алгоритмов работы, пробные задания, проверка усвоения материалов и инструкции. Само интервью построено на четких прямых вопросах, конкретных примерах и практических заданиях.

#### **Шаг 6. Определитесь с организационно-правовой формой трудоустройства**

В трудовом договоре могут быть особенности в зависимости от наличия или отсутствия инвалидности у кандидата. График работы подбирается индивидуально - кто-то сможет работать в фиксированную длинную смену, кому-то нужен более гибкий график. Любые изменения следует заранее обсуждать с сотрудниками с аутизмом, так как люди с РАС чувствительны к изменениям.

#### **Шаг 7. Подготовьте комфортную рабочую среду для человека с аутизмом**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

При организации рабочего места учитывайте факторы, которые могут вызвать сенсорную перегрузку у нового коллеги. Чрезмерно громкий звук принтера, резкие запахи и резкий свет могут сильно раздражать человека с РАС. У таких сотрудников должны быть четкие рабочие инструкции и четкий алгоритм действий — в этом случае они работают максимально эффективно. Первые 2-4 месяца новому коллеге помогает адаптироваться сопровождающий наставник. Организует комфортный распорядок для подопечного, перерывы, распорядок дня, пространство с визуальными подсказками. Наставник отрабатывает правила, объясняет работу техники и помогает общаться с коллегами. После периода адаптации сотрудник с аутизмом работает самостоятельно.

### **Где найти кандидатов-аутистов**

Посетите город **службы социальной поддержки**, поговорите со своими сотрудниками. Среди тех, кому они покровительствуют, семьи с детьми-аутистами трудоспособного возраста и с образованием. Попросите социальных работников выяснить, готовы ли люди с РАС работать, получить контакты таких семей.

Некоторым людям с расстройством аутистического спектра присваивается инвалидность, поэтому обратитесь в Общество инвалидов. Они могут порекомендовать вам потенциальных кандидатов.

Кроме того, открываются крупные города **центры поддержки** детям с аутизмом существуют фонды, которые помогают детям и взрослым с РАС адаптироваться в обществе. Свяжитесь с фондами, интернет-сообществом и через них достигните до перспективных нейротипичных людей, которые могли бы стать сотрудниками вашей компании. Контакты и **в службу занятости**. Они могут знать о людях с РАС, которые ищут работу.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

### **№3. Мнение опрошенного эксперта, HR**

#### **Сотрудники с РАС могут быть социализированы**

*«В 2020 году, когда я работал в крупной компании, мне порекомендовали толкового специалиста. Он отказался от личной встречи, мы общались через Zoom. Специалист договорился об особом режиме работы: когда все разошлись, в 19.00 он приходил в офис и работал. Связывались лично со мной и техническим директором только через Zoom или по электронной почте. Сотрудник решал дорогостоящие задачи, что вывело компанию на новый уровень работы. Через два года мы рискнули назначить специалиста начальником ИТ-отдела и весело отпраздновали его очередной день рождения: украсили его рабочее место, поздравили на глазах у всех. Офис перестал быть для специалиста враждебной средой, и он спокойно общается с коллегами.»*

Разместите на сайте компании объявление о том, что готовы принять на работу специальных кандидатов, акцентируйте на этом внимание при участии в выставках и днях открытых дверей. Тогда рынок труда узнает, что ваша компания ищет нейротипичных сотрудников.

#### **Пример 1.**

SAP запустила программу «Аутизм на работе». Сообщение об этом было размещено на сайте компании с указанием адреса электронной почты HR-службы, на которую соискателям с РАС



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

было предложено отправлять резюме. Вскоре почту засыпали письмами. В них содержались резюме бакалавров и магистров наук, в основном технических. Многие окончили университеты с отличием. Некоторые имеют докторскую степень, степени и награды за рационализаторские предложения. Два кандидата даже представили патенты на изобретения. HR получили неожиданно большой выбор нейротипичных кандидатов с приличным образованием.

Многие аутисты получают высшее образование и даже получают докторскую степень. градусов. Но почти **90 процентов остаются безработными**, остальные вынуждены заниматься низкоквалифицированным трудом. Например, ведущий специалист по кибербезопасности в Hewlett-Packard много лет проработал на кухне в McDonalds, прежде чем пришел в компанию. Можно с уверенностью сказать, что нейротипичных людей недооценивают работодатели, это настоящий кладезь потенциально эффективных кадров. Нужно просто найти его и использовать на благо бизнеса.

Директор одного из автосалонов премиум-класса год назад сомневался, брать ли молодого аутичного мужчину ремонтником. Но теперь он не только не жалеет, что взял его, но и гордится этим работником. К нему стремятся попасть клиенты – владельцы престижных автомобилей. Они знают, что он до мелочей помнит устройство автомобилей разных марок, понимает, как и что работает. Поэтому быстро обнаруживает и качественно устраняет любые поломки.

**Я работодатель и хочу нанимать способных кандидатов независимо от их аутизма или нейротипичности. Как организовать эффективную коммуникацию в инклюзивной подборке?**

*Как провести собеседование и когда его отменить*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Для обычного абитуриента собеседование — стресс, а для нейротипичного тем более. Для встречи с HR такому кандидату необходимо **отклоняться от привычного распорядка дня** и алгоритмы, что для него очень сложно. Например, если вы попросите его прийти на беседу сегодня или завтра утром, у человека возникнет ощущение непредсказуемости и хаоса, появится страх и депрессия. В таком состоянии нет смысла встречаться. Вот почему **за 5-7 дней приглашаем на собеседование**. Дайте кандидату время свыкнуться с мыслью о предстоящей встрече с вами вне дома, впишите ее в свой распорядок дня. Отправьте соискателю письмо с приглашением в офис для встречи с вами. Если возможно, поговорите с родителями кандидата. Пусть готовят его заранее к посещению офиса компании. Иногда родственники рисуют картинку: что нужно сделать, чтобы прийти на собеседование, как его пройти.

*Разделите собеседование на три этапа, не проводите их в один день.*

Запланируйте три встречи с нейротипичным кандидатом. Невозможно обсудить все важные моменты в одном интервью. Необходимо, чтобы человек привык к офису компании и HR-менеджеру, внутренне успокоился и был готов получать информацию и отвечать на вопросы. В Microsoft, например, отдел кадров отводит на собеседование таких соискателей даже пять дней.

#### **№ 4. Мнение опрошенного эксперта, HR**

**Пусть сотрудники с аутичными чертами личности будут хранителями знаний**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

*«Такие люди часто интеллектуально развиты, у них аналитический склад ума. Только не заставляйте их бегать со всеми на тренинги личностного роста, не вовлекайте в тимбилдинг. Работники с РАС преуспевают в работе, не требующей обширных социальных контактов. Не пытайтесь продвинуть таких специалистов до руководства проектом или группой, они не станут тимлидами. Пусть они будут хранителями знаний - развиваться в избранной сфере. Тогда эти люди будут продуктивнее, чем целая команда веселых барабанщиков. Нейротипичным людям нужна стабильность и предсказуемость окружения».*

На первой встрече просто познакомьтесь с соискателем и кратко опишите работу, которую хотите ему предложить. На второй встрече в другой день повторите сказанное на первой встрече и задайте пару простых вопросов. Например: «Интересна ли вам такая работа?», «Хотели бы вы этим заниматься?». Не задавайте оба вопроса сразу. Сначала скажите одно, дождитесь ответа, затем переходите ко второму. Ожидайте ответа чуть дольше, чем от обычного соискателя. **Будьте лаконичны, не используйте слишком много слов.** Они создают шумовой эффект в аутичном мозгу. Сообщите, что вы подготовили тестовые задания для кандидата и попросите выполнить их на следующей встрече.

На третьей встрече дайте кандидату задание. Это может быть связано с предстоящей работой, но не ставить перед собой полноценную производственную задачу. Претендент не справится с этим сразу. Нужно проверить, обладает ли он в принципе достаточными



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

способностями для будущей работы. Полноценный рабочий функционал вы отработаете в дальнейшем.

Дайте соискателю достаточно времени для выполнения задания. Аутичные соискатели не тугодумы. Они решают вопрос быстро. Но им нужно больше времени, чем обычным людям, чтобы услышать информацию извне и обработать ее. Кроме того, нужно собраться в новой обстановке.

#### **№ 5. Мнение опрошенного эксперта, HR**

«Директор по персоналу торгово-логистической компании выдавала заявителям с PAC стопку счетов-фактур. Я попросил изучить их. Через час он забрал бумаги и предложил вспомнить, какие виды продукции указаны в накладных и товарных накладных. Некоторые заявители не только перечисляли виды продукции, но и называли номера счетов-фактур и товарно-транспортных накладных, в которых значился тот или иной вид продукции, а также суммы. Более того, иногда соискатели указывали и на расхождения в данных, прекрасно подмечая закономерности и связи. Таких кандидатов приглашали в компанию».

#### **Будьте готовы общаться без зрительного или эмоционального контакта.**

Кандидаты с PAC не смотрят в глаза. Их взгляд в лучшем случае направлен на его губы, а чаще всего — в сторону или вверх. Это не значит, что нейротипичный человек вас не любит или что он вас не слушает. Отвернувшись, он **экономит собственную энергию** сосредоточиться на своих словах. Иначе они ничего не поймут.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Речь аутистов монотонна и неэмоциональна, как у киборгов. Языка жестов нет, поэтому не всегда понятно, воспринимает собеседник то, что вы говорите, или нет. Он не кивает вам и не говорит «Да» или «Да, понятно». Не обращайтесь на это внимания. Говорите спокойно и в обычном темпе. Даже если кажется, что соискатель вас не понимает, **не произносить слова громко и медленно**. В противном случае обидите или унижьте человека, так как он подумает, что вы общаетесь с ним как с ущербным. И заткнись.

Спросите, удобнее ли соискателю отвечать на вопросы невербально **- с использованием альтернативных средств связи**. Если он покажет, что это удобнее, разрешите ему пользоваться этими средствами. Например, карты PECS, портативный синтезатор речи или программа Go-talk. В нем есть частицы «да» и «нет», шаблоны фраз, которые нейротипичный кандидат использует для составления ответа. Люди с РАС нередко просто набирают фразы на компьютере или iPad. Давайте уделим этому время. Такое невербальное общение не является признаком низкого IQ. Даже у высокопродуктивных аутистов вербальное общение иногда сведено к минимуму или вовсе отсутствует. Им это просто не нужно.

**ЧТО ЕСЛИ кандидат с аутичными чертами избегает зрительного контакта во время собеседования?**

- a. Не обращайтесь на это внимания. Говорите спокойно и в обычном темпе. Даже если соискатель, кажется, вас не понимает, не говорите громко и медленно.
- a. Заканчивайте интервью сразу, оно все равно не приведет к желаемому результату.
- b. Кричите громче, тогда собеседник проснется и начнет вас внимательно слушать.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**Отмена** собеседование, если не требуются соискатели, социализированные и способные к активному общению.

Все равно нейротипичные кандидаты не раскроются полностью на собеседовании и не покажут, на что они способны. Пусть сразу приступают к работе. скажем **запустить проект или пилотную программу**. Заключать срочные трудовые договоры с соискателями на время реализации данного проекта. Людям с РАС доверяют там ухаживать за животными. Три месяца менеджеры и HR наблюдают, как и кто работает. Те, кто хорошо себя показал, оформляются на работу на постоянной основе. Как правило, не менее 70 процентов абитуриентов успешно проходят тест. Они заботятся о животных более усердно, чем их нейротипичные собратья.

**№ 6. Мнение опрошенного эксперта, консультации.**

**Пусть сотрудник с РАС пишет отчеты и общается по ним со своим руководителем**

*«Этот вывод я сделал из своего опыта общения с людьми с аутизмом. Например, один мужчина лет 40 работает инженером по техническому надзору. Он незаменим при контроле различных деталей, узлов. Он видит ошибки на стройке, которые другие не замечают. Но есть и недостатки. Любую творческую задачу сотрудник видоизменяет и делает так, как ему нравится или удобно. Кроме того, часто взрывается в общении с людьми. Мы научились использовать его таланты: он один выезжает на стройки, а отчет с комментариями передает руководителю проекта, который ведет дальнейшую коммуникацию с другими сотрудниками».*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## Памятка I

### **1. Сформулируйте четкие требования.**

Пишите конкретные требования в вакансиях, которые вы публикуете. Список удобно разделить на

обязательные и желательные (с разной степенью желательности) критерии отбора.

### **2. Предложите на выбор онлайн или офлайн интервью.**

С одной стороны, нейродивергентным абитуриентам трудно распознавать устную речь, передаваемую через микрофоны и динамики, и тогда они, скорее всего, предпочтут встречу лицом к лицу. С другой стороны, кто-то может быть настолько утомлен дорогой к месту интервью и тревогой пребывания в незнакомом месте, что полностью запутается. Таким кандидатам стоит предложить видеобеседу, особенно если сама работа тоже будет онлайн.

### **3. Расскажите нам, чем занимается кандидат.**

Вы сможете снизить тревожность кандидата, если заранее расскажете ему, что его ждет на собеседовании: как выглядит ваше рабочее здание и офис изнутри, сколько времени займет встреча, в каком порядке и чем занимаются интервьюеры. придется говорить о.

### **4. Проведите личные интервью.**

Аутичным людям трудно вести разговор с двумя или более людьми одновременно. Поэтому, если сама работа этого не предполагает, воздержитесь от групповых собеседований, говорите с кандидатами по одному, по очереди.

### **5. Дайте кандидату покрутиться.**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Если работа не требует умения сидеть на месте, спокойно относитесь к тому, что соискатель во время разговора может крутить предмет в руках, рисовать ручкой на бумаге или покачиваться.

#### **6. Создайте спокойную обстановку.**

Аутичные люди часто сверхчувствительны к сенсорным раздражителям — звукам, взглядам, запахам, вкусам, прикосновениям. Выбирайте для собеседования помещение с затемненной отделкой, где в поле зрения кандидата не будет движущихся объектов, кроме самого интервьюера. Экран с последними новостями вашей компании, фигурка кота, машущего лапой на столе — все это лучше убрать.

***В комнате для интервью должно быть тихо: в идеале там не должно быть слышно никого и ничего, кроме кандидата и интервьюера. Открытое пространство с коллегами, разговаривающими на заднем плане, не подойдет.***

Во время интервью старайтесь не шуметь: не щелкайте ручкой, не стучите пальцами по столу. Если вы все же хотите что-то покрутить в руках, то бесшумный вариант этих действий будет гораздо меньше отвлекать кандидата.

Пожалуйста, не злоупотребляйте духами.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

“ Do not underestimate  
an individual’s  
ability. ”

-- Laura Burrell

7. Не требуйте социальных навыков, которые не требуются для работы.

Например, кандидат может не смотреть вам в глаза или знать подходящий ответ на вопрос: «Как вы строили отношения с коллегами на предыдущем месте работы?» — но это не значит, что он или она не подходит для этой работы.

**8. Проверить актуальные навыки.**

Вместо soft skills уместно было бы проверить, действительно ли кандидат обладает навыками и знаниями, необходимыми для конкретной работы. Пусть продемонстрирует свои умения: задаст вопросы по конкретным темам для будущей работы, проведет тестирование.

**9. Будьте прямолинейны, конкретны.**

Аутичным людям может быть трудно угадать, насколько подробным должен быть их ответ на широко сформулированный вопрос. Например, просьба «Расскажи о себе» не



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

удалась, потому что непонятно, что именно нужно рассказать о себе. Но приглашение «Расскажите о вашем релевантном опыте работы» гораздо лучше.

*На вопрос «В чем ваша главная слабость?» также часто непонятна аутичным людям. Лучше спросите что-то вроде: «Какое ваше качество могло бы помешать вам в этой работе?» - и, выслушав ответ, уточните: "Как вы могли бы решить проблему, которую это создаст?"*

Избегайте образного языка. Вашу фразу типа «У нас дружный коллектив и мы до смерти веселимся на корпоративах» можно воспринимать буквально. Не удивляйтесь, если человек не посмеется над вашими шутками, призванными разрядить обстановку: кандидат может просто не понять, что вы шутите.

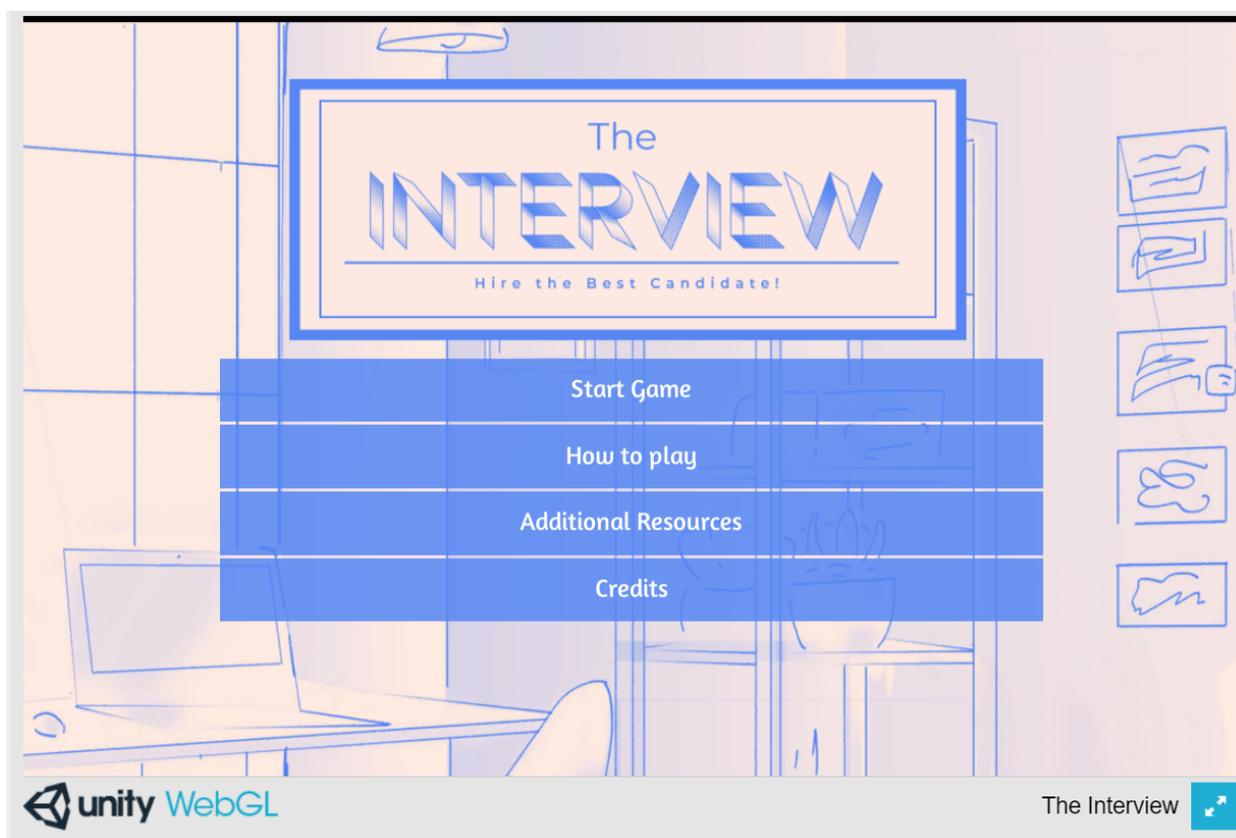
**10.** Дайте себе время подумать.

Кандидатам-аутистам может потребоваться больше времени, чем кандидатам NT, чтобы дать соответствующий ответ на ваш вопрос. Дайте им это время, не переходите к следующему вопросу после пары секунд молчания.

есть полезный [онлайн игра](#) о найме нейроотличных людей



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



Попробуйте сыграть за рекрутера, который проводит собеседования с разными кандидатами и решает, кого в конечном итоге нанять.

**Мы успешно нанимали аутичных людей.**

**Как мы можем адаптировать к ним наш стиль общения и условия работы?**

*Как адаптировать новичков с аутизмом*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

### **№ 7. Мнение опрошенного эксперта, психолога, доктора медицинских наук**

*«Человеку с РАС особенно необходимо развивать навыки преодоления трудностей. Это те, которыми мы пользуемся каждый день: одеваемся, стираем, готовим, убираем дом, записываемся на прием к врачу, покупаем продукты. Например, многие люди считают само собой разумеющимся умение пользоваться общественным транспортом. Но для человека с РАС это целая история, которую нужно усвоить. Если вы научите ребенка или взрослого с аутизмом пользоваться транспортом, вы расширите его территориальную свободу, внесете значительный вклад в его будущее, подготовите его к дальнейшему обучению в вузе и успешному трудоустройству.»*

Новому нейротипичному сотруднику нужна помощь не только в чисто профессиональных вопросах, но и в организации своей жизни на работе и отчасти вне ее. Один человек не может этого сделать. Вот почему **назначьте двух помощников новичку-аутисту**. Так делают, например, в SAP и Microsoft. Назовите одного инструктора или наставника. Он займется профессиональной адаптацией необычного коллеги, поможет подопечному распределить рабочие задачи, расставить приоритеты.

Представьте другого как социального партнера, организационного тренера или волонтера. Поможет нейротипичному коллеге справиться с бытовыми и социальными проблемами. Будучи глухими ко всему внешнему, аутисты плохо соотносят свои действия с общепринятыми правилами и временными рамками. Например, они могут увлечься и не заметить, что рабочий день закончился два часа назад и пора домой. Или забыть сходить на



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

обед, запутаться на глазах у людей по дороге в офис и сильно опоздать. Социальный партнер или волонтер будет сопровождать коллегу с РАС от дома до работы и обратно в конце рабочего дня, напоминая ему об обеде.

*Объясните новичкам, как вести себя на работе.*

Аутичные сотрудники не понимают социальных правил. Поэтому организуйте для них курс, на котором вы прямо и ясно указываете на различные ситуации, складывающиеся в офисе, и объясняете, как правильно действовать. Например, в SAP отдел кадров разработал **тренинг "Коммуникативные навыки"** где нейротипичных кандидатов знакомят с нормами поведения в профессиональной среде. Говорят даже о том, что не нужно отвечать на письмо генерального директора, полученное по электронной почте, если оно отправлено всем сотрудникам компании по общей почте.

#### **№8. Мнение опрошенного эксперта, HR**

**Попросите наставника не давить на подопечного с РАС, исключить командную работу**

*«Однажды на собеседование пришел «странный» молодой человек. Он не смотрел мне в глаза или даже в мою сторону. Отвечал односложно, делал ненужные жесты. Я уговорила мастера участка взять молодого человека на работу, объяснила, какие особенности есть у аутистов. Мы успешно выбрали наставника для новичка. Он был тактичен, не пытался залезть в душу подопечному. Благодаря этому молодой сотрудник не замкнулся, освоил*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

*навыки работы. Мастер спроектировал функционал новичка так, чтобы он общался только с ним.*

### **Научите руководителей и коллег, как обращаться с аутичными сотрудниками.**

Организируйте обучение для всех, кому придется контактировать по работе с нейротипичными коллегами. Объясните особенности общения с ними. Главное, чтобы речь была предельно лаконичной и ясной. В основе мышления людей с РАС лежит жесткая логика, которая помогает им выявлять закономерности и взаимосвязи в любой, даже очень сложной схеме. Но они абсолютно не воспринимают образность и недомолвки, аллюзии и юмор. Эти люди прямолинейны и откровенны, **ипреуменьшение воспринимается как нечестный способ общения**. Поэтому поощряйте руководителей и коллег с аутизмом быть прагматичными и точными. В противном случае нейротипичные сотрудники не поймут, что им говорят, либо начнут задавать много уточняющих вопросов и станут навязчивыми. Определите три табу в общении с такими работниками.

Объясните также, что аутичные сотрудники **не имеют эмпатии и не проявляют эмоций**. Вы не получите сочувствия и быстрой реакции от таких коллег на сказанное. Объясните руководителям: не получится поставить задачу сотруднику-аутисту, мимоходом бросив фразу. С таким подчиненным нужно спокойно и уважительно поговорить, объяснить, что делать. Часто лучше ставить задачи письменно, скажем, по электронной почте.

Расскажите, что такое поощрения и как правильно на них реагировать. Стимулы — это повторяющиеся движения, которые могут сопровождаться звуками, напоминающими мычание.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Это происходит в ситуациях, когда есть неисправность или **отклонение от ранее построенного алгоритма**, смена привычной офисной обстановки.

### **Дайте аутичным работникам время на адаптацию**

Люди с РАС покажут на своем рабочем месте, на что они способны, не ранее, чем через 3-4 месяца. Так что наберитесь терпения и ждите. Кроме того, таким работникам нужны четкие инструкции, как, что и в какой последовательности делать. Подготовьте эти инструкции. Используйте не только текст, но и изображения. Помните, что аутичные люди эффективны только в хорошо структурированной среде.

Стимулы следующие: человек раскачивается в кресле, ходит туда-сюда, крутится и принимает странные позы. В компании друзей он может завернуться в одеяло или уединиться в другой комнате. Поощряйте коллег относиться к этому терпимо. Объясните, что это не психоз, а саморегулируемое поведение, которое помогает справиться со стрессом. Он также встречается у нейротипичных людей. Например, мы, погруженные в мысли, неосознанно стучим пальцами по столу или лихорадочно трясем ногами.

Попросите обычных сотрудников не следить за коллегой с РАС, когда у него есть стимулы. Запретите ему говорить: «Не надо. Перестань!». **Это приведет к обострению реакции и эффекту «газовой засветки»**. Суть ее в том, что у человека возникает сомнение в собственной самоидентификации.

### **Как создать рабочую среду для нейротипичных специалистов**

Люди с РАС очень чувствительны к яркому свету, окружающему шуму и интенсивному движению. Эти факторы вызывают у таких сотрудников тревогу и даже панику. В таком состоянии они не будут эффективны. Поэтому обширное открытое пространство не для них.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Если вы не можете выделить каждому нейротипичному сотруднику отдельный кабинет, то размещайте их в помещениях, в которых работает не более трех человек.

**Дайте аутисту наушники. Сделайте освещение тусклым**, используйте матовые лампочки малой мощности. Сделайте соседями аутичного сотрудника по офису тех, кому не нужно много общаться с другими по работе.

### **Три коммуникационных звонка для сотрудников с РАС**

Любое обстоятельство, не позволяющее следовать привычному алгоритму, приводит к тому, что нейротипичные люди становятся гипер- или гипореактивными. Другими словами, сильная эмоциональная реакция или депрессия.

1. Из-за концентрации работников с аутичными чертами на деталях и перфекционизме им сложно объяснить, что на некоторые недостатки не следует обращать серьезного внимания и тратить много времени на их исправление.
2. Профессионалы с РАС могут показаться наглыми и высокомерными из-за своей прямолинейности. Например, могут прямо сказать коллеге, что он неприятный человек. Или прямо спросят у начальника: «Ты что, совсем дурак?».

**И еще полезное видео**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



<https://www.youtube.com/watch?v=ajNANHryaWU>

## Памятка 2

**1. Спросите их сами.** Самый правильный (и в то же время выгодный для всех остальных сотрудников) способ сделать это — спросить у всех сотрудников в целом, как им было бы комфортно работать.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

*Помимо прочего, полезно узнать, какой реакции ждут коллеги, если вдруг с ними случился какой-то знакомый, но неприятный приступ – тревога, упадок сил, эпилептический припадок и т.п.*

*Например, если коллега качается, кричит и закрывает голову руками, не факт, что нужно спешить его/ее спасать. Вполне может быть, что лучшая помощь — ничего не делать. Узнайте заранее.*

**2. Создайте тихое рабочее место.** Дайте сотрудникам возможность выбрать рабочее место с низким уровнем фонового шума — например, не open space, а небольшой офис. Попросите коллег не включать радио или музыку без наушников и договариваться о встречах в отдельных конференц-залах, а не непосредственно на рабочем месте в окружении других.

**3. Обустроить комнату отдыха.** Если есть возможность, выберите комнату, где будет тихо, темно и удобно сидеть (например, поставьте там диван). Там сотрудники могут отдохнуть от сенсорных раздражителей, связанных с работой.

**4. Говорите прямо, конкретно, ясно.** Давая коллегам задания или отзывы, избегайте намеков и образного языка. В конце разговора проверьте, все ли было понятно собеседнику или собеседнику в ваших словах. Не используйте расплывчатые фразы вроде «Презентация скучная, оживите ее, сделайте веселее» или «Этому решению не хватает внимания пользователей».

*Дайте максимально четкую обратную связь, перечислите конкретные моменты работы коллеги и опишите, что именно вам (не понравилось) в них.*



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**5. Присылайте важную информацию в письменном виде.** Все, что вам важно донести до коллеги — поручения, просьбы, отзывы, приглашения на встречи — излагайте письменно, по электронной почте или в корпоративном мессенджере. Если хотите, можете также продублировать его устно.

**6. Не игнорируйте вопросы.** Если коллега задает много подробных вопросов и многословно отвечает на каждый пункт документа, есть вероятность, что он аутист. Чтобы взаимодействие было максимально продуктивным для обеих сторон, постарайтесь хотя бы кратко ответить на все заданные вопросы (также важны ответы «Это неактуально» или «Мы пока отложим это»). Такое правило будет полезно в любой рабочей среде.

**7. Не настаивайте на социализации.** Не заставляйте коллегу участвовать в массовых мероприятиях.

**8. Не навязывайте тактильность.** Аутичные люди часто чувствуют себя некомфортно, когда к ним прикасаются, особенно от людей, которые не находятся рядом. Не удивляйтесь, если коллега откажется пожать руку при встрече и обнять на прощание (если это у вас принято). Однако неаутичных людей также нельзя трогать без их согласия.

**9. Выполняйте не более одной задачи за раз.** Часто аутичные люди могут выполнять меньше задач одновременно, чем нейротипичные люди. Не задавайте коллеге много вопросов подряд, не дожидаясь ответа, и не просите сделать несколько дел одновременно. Например, когда человек раздевается при входе в комнату, не стоит сразу спрашивать: «Чай будешь?» и «Как ты туда попал?», протягивая руку. Подождите, пока коллега закончит то, что он делает в данный момент.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

"Don't be degrading  
if we need reminders  
or if we don't  
automatically  
know something  
that seems obvious."

-- Emma Wozny

**10. Не ждите обычной реакции на светскую беседу.** Аутичный человек может не знать, как ответить на комплимент, спасибо или доброе пожелание, и может не реагировать так, как вы привыкли. Не удивляйтесь, если коллега ничего не скажет или поведет себя необычно в ответ на ваш комментарий.

**11. Учитесь.** Если есть финансовая возможность и такая инициатива уместна для вашей должности, пригласите специалистов, которые проведут семинар по нейроразнице. Это поможет вам понять, чего можно ожидать от коллег, если они аутисты, и как общаться так, чтобы это было максимально удобно для всех.

**12. Подумайте о работе с посредником.** Существуют организации, которые специализируются на помощи в карьере для аутичных людей. Они сотрудничают как с



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

аутичными людьми, так и с работодателями, выбирая для каждого наиболее удобный вариант взаимодействия в каждом конкретном случае. Такой посредник может помочь вам найти талантливых аутичных сотрудников и лучше понять, как организовать их работу, чтобы все остались довольны.

Помимо консультирования, такие компании предоставляют каждому своему аутисту-клиенту наставника по работе — человека, который будет курировать его, помогать общаться с работодателем в трудных ситуациях.

**13. Принимайте характеристики других.** Ваш новый коллега может никогда не посещать корпоративы, раскачиваться туда-сюда, не смотреть вам в глаза во время разговоров, не снимать наушники или темные очки, прыгать на одном месте и болтать руками в перерывах. Само по себе это не делает таких людей хуже рабочих или товарищей.

***И, пожалуйста, помните, что бизнес — это не только получение прибыли.***

#### **№ 9. Мнение опрошенного эксперта, инклюзивный семинар**

*«Все процессы в наших мастерских в первую очередь адаптированы для удовлетворения потребностей людей с психическими расстройствами. На каком-то другом производстве — например, на швейной фабрике — коллектив старается больше шить, придумать красивый дизайн. Мы тоже об этом думаем, но для нас первостепенно выстроить процессы таким образом, чтобы люди с РАС устроились на работу и чувствовали себя комфортно».*

#### **ПРИЛОЖЕНИЕ**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

### Избранные исследования

1. Аллен М. и К. Кони. 2021. «Что дальше? 2021: Отчет о первых пунктах назначения выпускников-инвалидов 2018 года». Ассоциация консультационных услуг по вопросам карьеры выпускников. <https://www.agcas.org.uk/News/what-happens-next-2021/268397> [Google ученый]
2. АПА (Американская психиатрическая ассоциация). 2013. Диагностическое и статистическое руководство по психическим расстройствам: DSM-5TM. 5-е изд. Вашингтон, округ Колумбия: Американская психиатрическая ассоциация. [Google ученый]
3. Кейдж Э. и З. Трокселл-Уитмен. 2019. «Понимание причин. 2019. Контексты и затраты на маскировку для аутичных взрослых». Журнал аутизма и нарушений развития 49 (5): 1899–1911. doi:<https://doi.org/10.1007/s10803-018-03878-x>. [Google ученый]
4. Фабри, М., Г. Фентон, PCS Эндрюс и М. Битон. 2020. «Опыт студентов высших учебных заведений со спектром аутизма: истории плохого настроения и высокой устойчивости». Международный журнал инвалидности, развития и образования 1–19. doi:<https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1767764>. [Google ученый]
5. Франк Ф., М. Яблочкин, Т. Артен, А. Ридель, Т. Фангмайер, Л.П. Хельцер и Л.Т. ван Эльст. 2018 г. «Статус образования и занятости взрослых с расстройствами аутистического спектра в Германии — кросс-секционное исследование». BMC Psychiatry 18: 75. doi:<https://doi.org/10.1186/s12888-018-1645-7>. [Google ученый]
6. Фугейт М., А.Дж. Киницки и Б.Е. Эшфорт. 2004. «Возможность трудоустройства: психосоциальная конструкция, ее параметры и приложения». Журнал профессионального поведения 65 (1): 14–38. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>. [Google ученый]



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

7. Хедли Д., Р. Кай, М. Ульяревич, М. Уилмот, Дж. Р. Спур, А. Ричдейл и К. Диссанаяке. 2018. «Переход к работе: взгляды людей из спектра аутизма». Аутизм 22 (5): 528–541. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361316687697>. **[Google ученый]**
8. HESA (Агентство статистики высшего образования). 2021. «Таблица 15 — Набор студентов, проживающих в Великобритании, в разбивке по инвалидности и полу с 2014/15 по 2019/20». Агентство статистики высшего образования. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/students/table-15>. **[Google ученый]**
9. Халл, Лаура, Л. Леви, МС. Лай, К.В. Петридес, С. Барон-Козен, К. Эллисон, П. Смит и др. «Связан ли социальный камуфляж с тревогой и депрессией у аутичных взрослых?» Молекулярный аутизм 12(1): 13. 16 февраля 2021 г. doi:<https://doi.org/10.1186/s13229-021-00421-1>. **[Google ученый]**
10. Кенни Л., К. Хаттерсли, Б. Молинс, К. Бакли, К. Пови и Э. Пелликано. 2016. «Какие термины следует использовать для описания аутизма? Мнения британского сообщества аутистов». Аутизм 20 (4): 442–462. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361315588200>. **[Google ученый]**
11. Мэнди, Уилл. 2019. «Социальная маскировка при аутизме: пора ли сбросить маску?». Аутизм 23 (8): 1879–1881. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361319878559>. **[Google ученый]**
12. Милтон, Д. 2020. «Проблема двойной эмпатии». В: Международная конференция «Нейроразнообразие: смена парадигмы в высшем образовании и занятости», 3–4 декабря 2020 г., Дублин, Ирландия (онлайн). <https://kar.kent.ac.uk/84693/1/DEP%20Maynooth%202020.pdf> **[Google ученый]**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- 13.** Песонен Х.В., М. Вальц, М. Фабри, М. Лахдельма, Е.В. Сюрина. 2020а. «Студенты и выпускники с аутизмом: восприятие поддержки при подготовке к переходу из университета на работу». Европейский журнал специального образования. doi:<https://doi.org/10.1080/08856257.2020.1769982>. **[Google ученый]**
- 14.** Песонен Х., М. Вальц, М. Фабри, Э. Сюрина, С. Крюкельс, М. Альгнер, Б. Монтуберт и Т. Лоренц. 2021. «Взгляды заинтересованных сторон на эффективные стратегии поддержки занятости для аутичных студентов и выпускников университетов, вступающих в мир труда». Достижения в области аутизма 7 (1): 16–27. doi:<https://doi.org/10.1108/AIA-10-2019-0035>. **[Google ученый]**
- 15.** Робик С., С. Сонье, П. Фонлупт, М. А. Хенафф, Н. Туиль, Г. Коричелли, Дж. Матту и К. Шмитц. 2015. «Принятие решений в меняющемся мире: исследование расстройств аутистического спектра». Журнал аутизма и нарушений развития 45 (6): 1603–1613. doi:<https://doi.org/10.1007/s10803-014-2311-7>. **[Google ученый]**
- 16.** Ромозер, М. 2000. «Мужская занятость при аутизме». Сосредоточьтесь на аутизме и других нарушениях развития 15 (4): 246–247. doi:<https://doi.org/10.1177/108835760001500416>. **[Google ученый]**
- 17.** Скотт М., Б. Милборн, М. Фолкмер, М. Блэк, С. Бельте, А. Халладей, С. Гирдлер, Дж. Л. Тейлор и С. Гирдлер. 2019. «Факторы, влияющие на трудоустройство людей с расстройством аутистического спектра: предварительный обзор». Аутизм 23 (4): 869–901. doi:<https://doi.org/10.1177/1362361318787789>. **[Google ученый]**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

18. Винсент Дж. И М. Фабри. 2020. «Экосистема конкурентного трудоустройства выпускников вузов с аутизмом». Международный журнал инвалидности, развития и образования 1–17. doi:<https://doi.org/10.1080/1034912X.2020.1821874>. [Google ученый]
19. Вехман П., А. П. Сима, Дж. М. Кетчум, М. Д. Уэст, Ф. Чан и Р. Г. Люкинг. 2015. «Предикторы успешного перехода от школы к работе для молодежи с ограниченными возможностями». Журнал профессиональной реабилитации 25 (2): 323–334. doi:<https://doi.org/10.1007/s10926-014-9541-6>. [Google ученый]
20. Вудс, Р. 2017. «Изучение того, как социальная модель инвалидности может быть активизирована для аутизма: в ответ Джонатану Левитту». Инвалидность и общество 32 (7): 1090–1095. doi:<https://doi.org/10.1080/09687599.2017.1328157>. [Google ученый]

## **ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

### **ИНСТРУМЕНТ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Точка зрения работодателя: эффективное общение для сотрудников с расстройством аутистического спектра**

**Q1**Приглашаем Вас принять участие в проекте «Новые горизонты для СИНЕГО мира» в рамках Соглашения № 2020-1-FR01-KA204-079996, направленного на изучение отношения работодателей к работникам с расстройствами аутистического спектра (РАС), отношения работодателей к раскрытие сотрудниками диагноза РАС и отношение работодателей к приспособлениям на рабочем месте для сотрудников с РАС.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Нет никаких известных рисков, связанных с этим исследованием. Участие является полностью добровольным, и если вы решите не участвовать в этом исследовании или выйти из него, не будет штрафа или потери преимуществ. Этот опрос состоит из 38 вопросов, включая вопросы «да/нет» и вопросы с несколькими вариантами ответов, и его заполнение не должно занимать более 10 минут.

Этот опрос анонимный; пожалуйста, не вводите свое имя или другую идентифицирующую информацию нигде в опросе. Если вы решите не участвовать, вы можете покинуть сайт опроса. Начав опрос, вы можете прекратить свое участие в любое время, просто закрыв браузер. Ваш IP-адрес не будет собран. После завершения опроса вы можете удалить историю просмотров для дополнительной безопасности. Заполнение онлайн-опроса означает ваше согласие на использование предоставленных вами 117 ответов. Результаты будут представлены только в обобщенном виде. Заполняя этот опрос, вы также подтверждаете, что вам исполнилось 18 лет. Пожалуйста, распечатайте эту страницу для ваших записей.

**Q2 Я согласен продолжить.**

- o да
- o нет

**В3 Вы когда-нибудь слышали об аутизме, расстройствах аутистического спектра или синдроме Аспергера?**

- o да
- o нет

**Q4 Пожалуйста, отметьте все подходящие варианты.**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Я (или компания, в которой я работаю) являюсь членом Региональной торговой палаты.
- Я участвую/имею влияние в процессе найма сотрудников на своем рабочем месте.
- Я не участвую/не имею влияния в процессе найма сотрудников на моем рабочем месте.

**B5 Вы когда-нибудь нанимали или работали с кем-то с расстройством аутистического спектра (предыдущее или текущее место работы)?**

- да
- нет  не знаю

**B6 Пожалуйста, прочтите следующие утверждения и ответьте, считаете ли вы их верными или нет, или если вы не уверены, основываясь исключительно на своих знаниях о расстройствах аутистического спектра.**

**Q7 Расстройство аутистического спектра — это психическое заболевание.**

- Это утверждение является точным.
- Это утверждение не соответствует действительности.  я не уверен.

**Q8 Расстройство аутистического спектра — это нарушение развития.**

- Это утверждение является точным.
- Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**Q9 Вообще говоря, люди с расстройством аутистического спектра имеют ограниченный зрительный контакт.**

- Это утверждение является точным.
- Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**B10 Вообще говоря, люди с расстройством аутистического спектра чувствительны к свету/звуку.**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Это утверждение является точным.

Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**Q11 Вообще говоря, люди с расстройством аутистического спектра интерпретируют речь буквально.**

Это утверждение является точным.

Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**Вопрос 12. Вообще говоря, люди с расстройствами аутистического спектра сосредотачиваются на «картине в целом», а не на деталях.**

Это утверждение является точным.

Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**V13 Вообще говоря, люди с расстройством аутистического спектра имеют нестандартный стиль общения.**

Это утверждение является точным.

Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**V14 Вообще говоря, люди с расстройством аутистического спектра нуждаются в помощниках/вспомогательном персонале на рабочем месте.**

Это утверждение является точным.

Это утверждение не соответствует действительности.  я неуверен.

**Q15 В какой степени вы согласны со следующими утверждениями?**

**Q16 Я хорошо понимаю расстройство аутистического спектра.**

Да, лучше, чем большинство.  Нет, не так хорошо.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**В17 Я считаю, что другие бизнес-менеджеры (не связанные с моим бизнесом) хорошо разбираются в расстройствах аутистического спектра.**

o Да, это в основном точно.

o Нет, это в основном не точно.

**В18 Повлияет ли на ваше решение нанять потенциального сотрудника, если он/она скажет, что у него расстройство аутистического спектра?**

o Да, это в основном точно.

o Нет, это в основном не точно.

**В19 Повлияет ли это на решения других бизнес-менеджеров (за пределами моего собственного бизнеса) о найме потенциального сотрудника, если он скажет, что у него расстройство аутистического спектра?**

o Да, это в основном точно.

o Нет, это в основном не точно.

**В20 Повлияло бы на ваше решение нанять потенциального работника, если бы он сказал, что ему потребуются некоторые приспособления на вашем рабочем месте?**

o Да, это в основном точно.

o Нет, это в основном не точно.

**В21 Повлияет ли это на решения других бизнес-менеджеров (за пределами моего собственного бизнеса) о найме потенциального сотрудника, если он скажет, что ему потребуются приспособления на их рабочем месте?**

o Да, это в основном точно.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

о Нет, это в основном не точно.

**B22 Пожалуйста, выберите все варианты того, как вы бы предпочли, чтобы потенциальный сотрудник сообщал вам, что у него диагностировано расстройство аутистического спектра.**

- Лицом к лицу со мной
- Телефонный звонок со мной
- Письмо, адресованное мне
- Электронная почта отправлена мне
- Через отдел кадров
- Я предпочитаю, чтобы он/она не раскрывал

**B23 Выберите все варианты, когда вы бы предпочли, чтобы потенциальный сотрудник сообщил вам, что у него/нее диагностирован расстройство аутистического спектра.**

- В приложении
- В резюме или сопроводительном письме
- Во время интервью
- В течение первой недели работы  В течение первого месяца работы
- В течение первого года работы
- Я предпочитаю, чтобы он/она не раскрывал

**B24 Укажите, насколько вероятно, по вашему мнению, что другие бизнес-менеджеры (вне вашего бизнеса) предоставят следующие приспособления для сотрудников, у которых диагностировано расстройство аутистического спектра.**



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**B25 Разрешить сотруднику с расстройством аутистического спектра работать из дома.**

o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.

o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**B26 Измените освещение в офисе, чтобы приспособить чувствительность к свету для сотрудника с расстройством аутистического спектра.**

o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.

o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**B27 Предоставьте гарнитуру с шумоподавлением, чтобы снизить чувствительность к звуку для сотрудника с расстройством аутистического спектра.**

o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.

o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**B28 Разрешить сотруднику с расстройством аутистического спектра давать клиентам письменные ответы по электронной почте/мессенджеру вместо устных ответов по телефону.**

o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.

o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**B29 Разрешить сотруднику с расстройством аутистического спектра предоставлять письменные отчеты о прогрессе или проектах, а не лично.**

o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.

o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**Q30 Обеспечьте технологию преобразования текста в речь или речи в текст для чтения или подготовки рабочих документов.**

- o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**Q31 Предоставить наставника для сотрудников, чтобы помочь сотруднику с расстройством аутистического спектра адаптироваться к новой рабочей среде.**

- o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**Q32 Проведите обучение сотрудников по вопросам расстройств аутистического спектра.**

- o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**Q33 Сделать посещение сотрудниками общественных мероприятий для работы необязательным.**

- o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**В34 Измените график работы сотрудника с расстройством аутистического спектра.**

- o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**В35 Предоставьте сотруднику с расстройством аутистического спектра дополнительное время для выполнения новых или крупных задач.**

- o Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- o Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

**V36 Предоставьте сотруднику с расстройством аутистического спектра контрольный список или письменные инструкции по выполнению задач.**

- Да, скорее всего, они предоставят это жилье.
- Нет, маловероятно, что они предоставят такое жилье.

**Q37 Пожалуйста, выберите поле, которое наиболее точно описывает Вашу текущую профессию.**

- Управление
- Деловые/финансовые операции
- Компьютер/Математика
- Архитектура/Инженерия
- Жизнь/Физические/Социальные науки
- Общественные/социальные услуги
- закон
- Образовательная инструкция/библиотека
- Искусство/дизайн/развлечения/спорт/медиа
- Медицинские работники
- Медицинская поддержка
- Служба охраны
- Приготовление пищи/обслуживание
- Уборка/уход за зданием/территорией
- Личный уход/услуги
- Продажи
- Офисная/административная поддержка
- Сельское/рыболовное/лесное хозяйство



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- Строительство/добыча
- Установка/Техническое обслуживание/Ремонт
- Производство
- Транспорт/перемещение материалов
- Военная специализация

**Q38 Пожалуйста, укажите размер вашей компании.**

- 0-25
- 26-50
- 51-75
- 76-100
- 101-150
- выше этого числа

## **Серкль Огюстен д'Иппоне (E10159047, Франция)**

### **Общение работодателя с семьями или законными представителями взрослых с аутизмом**

Широко признано, что семьи не только играют важную роль во всех аспектах жизни людей с аутизмом, но и часто считаются экспертами по аутизму. Тем не менее, учитывая их сильное и постоянное участие в развитии и благополучии своих детей с этим синдромом.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Однако, когда дело доходит до подготовки своих детей, которые уже стали взрослыми, к миру труда, важно работать над расширением их прав и возможностей и спрашивать их, когда придет время высказать свое мнение, прежде чем какая-либо поддержка со стороны их работодателей. .

Поэтому развитие навыков самоадвокации имеет важное значение и должно быть подготовлено для людей с аутизмом, успешно вступающих во взрослую жизнь и в мир занятости. Их семьи, которым помогают различные структуры, работающие на местах, должны подготовить их к миру труда и помочь им развить социальные навыки уже дома и в школе. Эти навыки должны включать, например:

- принять активное слушание,
- говорить в подходящее время,
- поддерживать хорошие манеры во время обеда и/или перерывов,
- практиковаться в решении проблем,
- иметь опыт планирования,
- уметь управлять временем,
- умеете работать в команде,
- общаться наиболее эффективным способом и т. д.

Таким образом, даже до достижения совершеннолетия и необходимости интегрироваться в мир труда родители являются действующими лицами и участвуют в поддержке и развитии жизненного проекта своего аутичного ребенка.

Родители или законный представитель аутичного человека, если применимо, сотрудничают в построении профессионального проекта своего ребенка в рамках его обучения



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

в школе и в рамках программы оценки и поддержки. Ребенок, подросток или взрослый также связаны с решениями, касающимися его, в соответствии с его уровнем понимания. Если у человека есть языковые трудности, необходимо использовать альтернативные или дополнительные средства коммуникации.

### **Роль работодателя или непосредственного руководителя аутичного сотрудника**

Работодатель или непосредственный руководитель, приглашающий аутичного человека в свой отдел, также должен узнать мнение этого человека, прежде чем вовлекать его семью в процесс поддержки работы.

При поддержке людей с синдромом аутизма следует подчеркнуть особую важность следующих действий:

- повышение осведомленности об аутизме в команде,
- знать особенности функционирования человека: его ресурсы, возможности и ограничения,
- назначить наставника / референта, четко указанного лицом,
- учитывать ожидания человека,
- индивидуализировать поддержку,
- обеспечить координацию с семьей и внешними партнерами и т.д.

Поэтому необходимо по возможности привлекать родителей для лучшего понимания аутичного сотрудника и его потребностей и ценить голос родителей, которые являются



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

первыми экспертами. Тесное сотрудничество с семьями может быть очень полезным для успеха в работе людей с аутизмом.

Роль семьи в профессиональной жизни взрослого аутиста.

Когда пришло время работать, работодатель должен предложить работнику с аутизмом профессиональную среду, адаптированную к его потребностям, его семья также должна сыграть важную роль, зная, что сфера личной жизни может быть фактором, способствующим развитию аутизма. или препятствующие профессиональной карьере. Среди средств, способных принести положительный эффект, можно отметить:

- подходящее, местное жилье,
- На большинстве рабочих мест требуется надлежащая гигиена и внешний вид. Поддержание чистоты, профессиональное поведение и соответствующая одежда могут означать разницу между успехом и неудачей на собеседовании и на работе.
- надежный и неутомительный транспорт, планирование транспорта на строительную площадку и обратно может стать ключом к успешной стажировке или работе,
- выполнение деятельности, не связанной с работой,
- эмоциональная стабильность с регулярным возвращением в семью положительно скажется на самочувствии на работе,
- безопасность также важна, в том числе для независимости аутичного человека, необходимо обучение технике безопасности и т. д.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Для родителей сотрудничество с их сыном или дочерью, страдающим аутизмом, очень полезно. Роль родителей может заключаться в том, чтобы помочь им сформулировать свои сильные стороны и проблемы, научить их отстаивать свои интересы и консультировать их по вопросам их трудовых прав.

Родительская поддержка неоценима как с практической, так и с эмоциональной точки зрения. Даже если вам не нужно идти на работу, чтобы вмешаться от вашего имени, родители являются ключевыми игроками в трудоустройстве своего сына или дочери.

Очень полезно работать с их сыном или дочерью, чтобы помочь им рассказать о своих сильных сторонах, талантах и проблемах своему работодателю и команде, с которой они работают. Непрерывный диалог может иметь решающее значение для обеспечения того, чтобы все работали над достижением одной и той же цели занятости.

Для родителей также важно научить своего взрослого ребенка с аутизмом справляться с конфликтами в целом и на работе в частности. Ролевые игры и модели существуют, чтобы помочь родителям достичь этой цели.

Также может быть важно побудить их запросить оценку карьеры у своего работодателя или любого другого заинтересованного лица во время стажировки или другого профессионального обучения, за которым следует их аутичный ребенок.

Медико-социальные службы также могут обеспечивать непрерывность оказания услуг между местом работы и местом жительства. Они обеспечивают передачу важной информации из одного места в другое и обобщают потребности адаптации и компенсации в различных пространствах.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

В заключение можно сказать, что сотрудничество между семьей и работодателем, руководителем или референтом возможно, если аутичный взрослый на работе информирован, вовлечен и согласен на такое сотрудничество. Все зависит от степени самостоятельности аутичного человека, ему должны быть предоставлены помощь и меры, чтобы успешно выполнять свои задачи и поддерживать свою профессиональную деятельность.

#### **использованная литература**

- Фабьен Ванстилант, Группа ресурсов национальных центров по аутизму, 2018 г. Трудоустройство и аутизм. Ссылка посещена 24.06.2022.
- <https://gncra.fr/аутизм/emploi/>
- FORMAVISION, Vivre et travailler autrement. Профессиональная вставка персонала с TSA: опыт работы в Нованди-Андрос-д'Оно, Эр-и-Луар. Ссылка посещена 05.03.2022.
- [http://www.vivreetravailleerautrement.org/wp-content/uploads/2018/12/Guide\\_Novandie\\_Andros.pdf](http://www.vivreetravailleerautrement.org/wp-content/uploads/2018/12/Guide_Novandie_Andros.pdf)
- Национальное агентство по оценке и качеству учреждений и социальных и медико-социальных услуг (ANESM), 2018 г. ПРОБЛЕМА ПРИЗРАКА АУТИЗМА: ВМЕШАТЕЛЬСТВА И ПАРКУРЫ ДЕ ЖИЗНИ ВЗРОСЛЫХ. РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ РЕКОМЕНДАЦИЙ DE BONNES PRATIQUES PROFESSIONNELLES. Визит ле 24.06.2022.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

- [https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-09/autisme\\_adulte\\_guide\\_appropriation\\_fevrier\\_2018.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-09/autisme_adulte_guide_appropriation_fevrier_2018.pdf)
- Высший орган здравоохранения (HAS) и Национальное агентство по оценке и качеству учреждений и социальных и медико-социальных услуг (ANESM), 2017 г. Trouble du spectre de l'autisme : Interventions et parcours de vie de l' Adulte : Méthode Рекомендации формального консенсуса. Визит ле 24.06.2022.
- [https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/20180213\\_recommandations\\_vdef.pdf](https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2018-02/20180213_recommandations_vdef.pdf)
- savoir gérer le temps,

## **INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (E10163149, RO)**

### **Создание специальной рабочей среды для людей с аутизмом**

Все мы знаем, что люди с аутизмом имеют один из самых низких показателей занятости среди людей с ограниченными возможностями: от 76% до 90% были безработными в Европе в 2014 году. Наем человека с аутизмом может стать отличным опытом, который может принести дополнительную пользу обоим коллегам. и работодатель.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Если работодатель проводит политику найма, найма, содержания и продвижения людей, принадлежащих к аутистическому спектру, то он должен создавать и поддерживать инклюзивную среду, в которой ценится весь человеческий потенциал, существующий на рынке труда, осознавая преимущества этого. тип подхода.

Наиболее подходящий подход, в зависимости от сложности спектра, это: Индивидуальный подход.

Хотя у людей с аутизмом есть определенные общие характеристики, чтобы добиться успеха в работе, необходимо подходить к человеку, начиная со знания индивидуальных особенностей, общения, обучения, групповой работы, в определенном пространстве, сенсорики, управления стрессом и т. д. .

Таким образом, человеку с аутизмом рекомендуется знать следующие аспекты:

Стиль обучения: слуховой или визуальный (некоторые люди лучше усваивают информацию, если информация представлена ​​визуально, менее на слух);

Стиль общения: успевает ли он следить за собеседником, который предлагает обширную информацию, или если он говорит с ним слишком быстро, если ему необходимо общаться и через другие альтернативные средства связи: почту, иконки, приложения, облегчающие общение.

Сенсорная чувствительность: если есть раздражители, которые беспокоят ее на работе, например, слишком много шума, слишком много движения на ее рабочем месте, слишком много света, мигающий свет

Стрессовые факторы и то, как он реагирует в стрессовых ситуациях: что может беспокоить его на работе, чтобы снизить его работоспособность, перфекционизм или отсутствие эмпатии



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

коллег, нежелание идти на контакт с коллегами, неожиданные изменения, неясные сообщения, негативные отзывы.

Прежде чем приступить к работе, работодателю полезно предоставить человеку с аутизмом информацию о работе и ожиданиях от нее (график, перерывы, дресс-код, социальные ожидания, праздники и т. д.). Также хорошо представить его своим коллегам по работе и познакомить с компанией/организацией, так как это снизит ее стресс и тревогу и поможет ей лучше понять организацию, в которой она будет работать. Очень важным будет период адаптации, практической подготовки к должности, которую он займет.

Четкие проекты и задачи, четкие инструкции, желательно письменные. Ожидания должны быть четкими. Чтобы точно знать, что он должен делать как в целом, так и с каждой задачей. В инструкции по выполнению каждой задачи должно быть четко указано, где она начинается и заканчивается. Например, ему не скажут: «убери комнату для совещаний!» но будет сказано: "протрите столы, окна, дайте пылесосом, вычистите мусорное ведро!";

Ресурсный человек. Работодатель может назначить коллегу, к которому человек с аутизмом может обращаться каждый раз, когда у него возникает какая-либо проблема.

Адаптация рабочего пространства: для повышения производительности труда человека с аутизмом должны быть минимальные адаптации в зависимости от выявленных потребностей. например, размещение рабочего стола в более тихом месте, не в месте с большим волнением или вблизи дверей, копировальных аппаратов, шумных машин, кухни, проходов и т. д. Ношение шумоподавляющих наушников, если это чувствительно к слуху, жалюзи для размытия яркого света если он визуалью чувствителен.



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Четкая организация и визуализация: хорошо, что пространство, время и действия, которые должен выполнять человек с аутизмом, хорошо структурированы и визуализированы.

Рекомендуется следующее:

Расписания с последовательностью действий, ежедневными, еженедельными, ежемесячными заданиями;

Таблицы, списки, в которых он может отметить достигнутое;

Перечисление навыков, последовательностей, шагов, необходимых для выполнения более сложной деятельности, если таковые имеются;

Написанные и размещенные инструкции на видном месте;

Письменные инструкции на видном месте даже по правилам поведения на рабочем месте, ожидания на работе, адекватный тон голоса, не допускается тон голоса, не допускается повышение голоса, не допускаются ссоры, не курить, здороваться и т.д.;

Язык должен быть четким, сопровождаться желательно также визуальными образами для объяснения правил и ожиданий;

Альтернативные формы общения: некоторые люди с аутизмом не могут общаться вербально или испытывают трудности с вербальным выражением своих потребностей. В этих случаях рекомендуются альтернативные формы связи, такие как: значки, приложения на телефоне или планшете, фотографии, мгновенная электронная почта.

Работодателям рекомендуется предоставить людям с аутизмом гибкий график, например, несколько перерывов в рабочее время, начало рабочего дня позже. Люди с аутизмом очень добросовестны, включаются на сто процентов, не тянут время, не делают вид, что работают,



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

поэтому расход энергии у них очень высокий. Кроме того, этим людям приходится справляться с фоновыми шумами или неподходящим освещением из-за сенсорной чувствительности, что опять-таки предполагает очень высокий расход энергии. Вот почему хорошо, что в какой-то момент ему дается перерыв, чтобы уединиться в тихом месте, где он может восстановить свою энергию.

Создание спокойной и стабильной обстановки, без резких, непредвиденных изменений. Не рекомендуется:

Пусть конструктивная обратная связь будет четкой, поскольку у некоторых людей с аутизмом низкая самооценка из-за негативного социального опыта, которому они подвергались в прошлом. Использование напористого общения, эмпатии, избегание критики, когда он не прав, а скорее объяснение допущенной ошибки, поощрение, окажут положительное влияние на эволюцию как сотрудников людей с аутизмом.

В заключение, создание адекватной рабочей среды для людей с аутизмом включает в себя:

Индивидуальный подход через: знание стиля обучения, стиля общения, сенсорной чувствительности и факторов стресса;

- Презентация рабочего места, организации и коллег;

- Предоставление обучения;

- Ресурсный человек;

- Адаптация рабочего пространства;

- Четкая организация и визуализация;

- Альтернативные формы связи, если таковые имеются;

- Гибкий график;



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

Спокойная, предсказуемая рабочая обстановка.

использованная литература

[https://ro.frwiki.wiki/wiki/Emploi\\_des\\_personnes\\_autistes](https://ro.frwiki.wiki/wiki/Emploi_des_personnes_autistes)

[http://issuu.com/autismromania/docs/angajare\\_persoane\\_cu\\_autism-minighi](http://issuu.com/autismromania/docs/angajare_persoane_cu_autism-minighi)

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2021-06-10-INT-4-176-0000\\_RO.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2021-06-10-INT-4-176-0000_RO.html)

Аутизм и инклюзивная занятость – дебаты

Сандрин Гилле, «Интеграция, трудности и стратегии адаптации к рабочему месту», книга  
«Открытие аутизма: от нейронауки к жизни в обществе», Dunod, 2014.

## Глава IV



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

## **Короткометражный фильм с показательными занятиями для взрослых с синдромом Аспергера**

Четвертая часть руководства состоит из короткометражных фильмов с демонстрационными действиями, которые могут выполнять взрослые с синдромом Аспергера; создаются фильмы из каждой страны-партнера; эти фильмы помогают работодателям установить связь между теоретической частью, необходимостью социальной интеграции и практической частью; у них есть возможность изменить свое видение интеграции этой социальной категории в свою работу и получить информацию о практической деятельности, которую они могут адаптировать в своей компании в соответствии с профилем, который у них есть и который соответствует потенциалу взрослых с аутизмом;

STANDO LTD (Кипр)

«Трудности и проблемы, с которыми сталкиваются люди с аутизмом на работе»

<https://youtu.be/Tepi1ffnmcg>

<https://youtu.be/IS0lqwGWVNw>

НАМОИ (Российская Федерация)

«ОБЩЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ С ЛЮДЬМИ С АУТИЗМОМ»

<https://www.youtube.com/watch?v=r75knDgXRM8>

<https://www.youtube.com/watch?v=buFpMDeR9JA>



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996

INTEGRARE EUROPEANA IN DOMENIUL TINERETULUI, SPORTULUI, VOLUNTARIATULUI SI  
CETATENIEI ACTIVE EUROPENE (Румыния)

«Создание специальной рабочей среды для людей с аутизмом»

<https://youtu.be/4ptjM082Ssl>

CERCLE AUGUSTIN D'HIPPONE (Франция)

«Общение работодателя с семьями или законными представителями взрослых с аутизмом»

<https://youtu.be/O81smruT5XQ>

СК ПСИХОМИР (Румыния)

«Подходящие профессии для людей с аутизмом»

[https://youtu.be/LZu\\_OVPs88s](https://youtu.be/LZu_OVPs88s)

<https://youtu.be/6FtA1qzJohA>

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК  
ASSOCIAZIONE CULTURALE (Италия)

«Мультидисциплинарный подход к людям с аутистическим спектром»



Эразмус+проект «Новые горизонты для СИНЕГО мира»  
Проект №: 2020-1-FR01-KA204-079996



«Поддержка Европейской комиссией выпуска этой публикации не означает одобрения содержания, которое отражает точку зрения только авторов, и Национальное агентство и Комиссия не могут нести ответственность за любое использование содержащейся в ней информации. ».