

## Предисловие

После того, как в июне 2011 года была закончена и передана российской стороне последняя очередь мастерских для инвалидов в Пскове, значительно возросло количество запросов и обращений из разных уголков Российской Федерации с просьбами проконсультировать по вопросам создания подобного учреждения.

Конечно, мы постоянно подчеркивали, что здесь, в рамках существующей в Пскове системы для людей с ограниченными возможностями, мы намереваемся создать модель, которая была бы эффективной для всей России. Но мы ни в коем случае не хотим, чтобы эта структура, явившаяся результатом долгого совместного немецко-российского сотрудничества, перенималась другими регионами без всяких изменений.

Мастерская для инвалидов – это требующая очень скрупулёзного подхода структура, которую просто невозможно, как, например, модель автомобиля, один раз разработав, впоследствии многократно копировать. Мастерская – это всегда уникальное образование, а не простое повторение однажды разработанного. Общими для всех мастерских являются необходимые начальные условия и основные положения.

Решающий совет дал в свое время благотворительный фонд W P Schmitz Stiftung: являющееся примером учреждение не будет совершенным, если на его базе не разработать рекомендации по предварительному планированию учреждения, общие и практические указания по строительству, советы для будущих правообладателей, а также практическое руководство для последующего применения.

Именно так возникло это руководство, в котором есть понемногу от всего перечисленного в предыдущем абзаце. Прежде всего, оно должно стать практической помощью для тех, кто намеревается сократить существующий разрыв между отношением к людям с интеллектуальными нарушениями в России и в цивилизованном мире.

Этой книгой мы продолжаем серию публикаций на русском языке, первая из которой вышла на базе «Псковской инициативы» в 2008 году. За это время было издано 3 русскоязычные книги, посвященные работе с людьми с различными физическими и интеллектуальными поражениями:

- Преодолевая барьеры
- 100 идей для специалистов
- Участие в трудовой деятельности и настоящее
- Руководство по созданию мастерских для людей с ограниченными возможностями на территории РФ

Консультативный совет Псковских мастерских, состоящий из руководителей партнерских мастерских Германии, активно участвовал в разработке данного руководства, как это было при работе над книгой «Участие...».

Совет посвящает свою работу тем, кто ищет новые пути в работе с людьми с физическими и интеллектуальными нарушениями здоровья.

Псков, декабрь 2011

Ганс Паскерт

LeitfadenVorwort.doc

I. Предисловие: Необходимость разработки настоящего руководства в связи с большим количеством поступающих из РФ обращений с целью создания аналогичной структуры

## II Введение

### 1. Общие положения работы с людьми-инвалидами

1.1 Что понимают под термином «человек с ограниченными возможностями»?

1.2 Что представляет собой мастерская для людей с ограниченными возможностями (далее – производственно-интеграционные мастерские или ПИМ)? Правовая основа – Социальный кодекс ФРГ (Том IX) и дополняющий его свод правил по организации работы мастерских (СП). Действующие на территории РФ ограничения.

1.3 Кто работает в ПИМ?

1.4 Задачи ПИМ (реабилитация)

### 2. Выявление потребности

Район охвата обслуживания (отделение от других территориальных образований).

Субсидиарность (финансовая помощь от независимых представителей)

3. Исходные данные для целевой группы: 2 ‰ населения, 30 % из них имеют значительные поражения здоровья; для строительства: действующие строительные нормы и правила

### 4. Базовая концепция ПИМ для людей с ограниченными возможностями здоровья

4.1 Введение

4.2 Отделение адаптации и интенсивного обслуживания, вкл. зону дневного пребывания

4.3 Учебное подразделение (профессиональное обучение)

4.4 Отделение производства

4.5 Закрепление в законодательстве и свод предписаний по организации работы мастерских

4.5.1 Общие требования к организации рабочего места, разнообразие, их соответствие стандартам

4.5.2 Часы работы

4.5.3 Размер мастерской

4.5.4 Конструктивное решение, оборудование, размещение

4.5.5 Требования к персоналу

4.5.6 Повышение квалификации

4.5.7 Ведение хозяйства, распределение результатов труда

4.5.8 Экспертная комиссия

## III. Основная часть: Как возникли Псковские мастерские?

( Анализ всех факторов перед решением создать ПИМ)

- Определение необходимости, определение района размещения
- Определяющее решение: строить новое или арендовать и перестраивать
- Определение внешнего вида и размера здания
- Поиск объекта или земельного участка, требования к месту размещения
- Планирование, перечень и площади производственных помещений согласно СНиП – зонирование строящихся помещений
  - зоны технического обслуживания - производственные площади - транспортный отдел
- Производство
  - Штатное расписание (распределение должностей) – и описание должностных обязанностей
  - Организационная структура (управление)

#### IV. Приложения

- Служба доставки (автобус)
- Проживание
- Консультации (правовые)
- Интеграция в систему РФ

V. Послесловие: Что такое «Инициатива Псков»? Что представляет собой Псковская система?

## II. Введение

### 1. Общие положения работе с людьми-инвалидами

#### 1.1 Что понимают под термином «человек с ограниченными возможностями»?

При определении категорий хронических нарушений здоровья, связанных с понятием инвалидности, принято выделять следующие группы:

- Сенсорные нарушения (слепота, нарушения слуха и речи)
- Нарушения двигательных функций (повреждения конечностей или опорно-двигательной системы)
- Психические отклонения (душевнобольные)
- Интеллектуальные нарушения (задержка психического развития (ЗПР), комбинированные нарушения)

Распределение нарушений здоровья по видам инвалидности:

Общее представление социальной сферы о понятии «инвалидность» (на основе изложения федеративного отдела социальной помощи Дюссельдорфа)

В ФРГ различают до 35 видов хронических функциональных расстройств , объединенных в 4 большие группы (100%):

1. ЗПР ( ок. 50 % общего числа инвалидов)
2. Умственная отсталость (ок. 15 % общего числа инвалидов )
3. Психические нарушения (составляют ок. 10 % , но число их возрастает )
4. Стоматические расстройства (ок. 25 % общего числа инвалидов)

Из этих 4 групп для работы в ПИМ можно принять около 20% общего числа инвалидов.

Очевидно, что при определении группы для работы в мастерской примерно 65% составят представители 2 группы, 9% - из группы 1, 15% - из группы 4 и 10% - из группы 3.

Или, выражаясь иначе:

**Большинство людей с хроническими нарушениями здоровья, которые будут работать в мастерской, - это умственно отсталые люди или пациенты с комплексными поражениями здоровья.**

В настоящем руководстве мы сознательно ограничиваемся рассмотрением последней группы (умственная отсталость) и полагаем, что под эти в нее включены люди с различными физическими (умственными) нарушениями здоровья. Это основано на опыте, накопленном в процессе работы мастерской г. Пскова. Эта структура в послесловии будет представлена как «Инициатива Псков».

В социальном праве ФРГ дано следующее определение инвалидности (Том IX, § 2)

*Люди считаются инвалидами, если у них дольше 6 месяцев проявляются значительные отклонения стоматических функций, умственных способностей или психического здоровья, что негативно влияет на возможность их интеграции в социум:*

В 2001 году Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) так описывает понятие «интеграция человека с ограниченными возможностями здоровья в социум»:

Быть интегрированным в социум – это значит „ быть полноценно вовлеченным в общественную жизнь».

Немецкий социальный кодекс определяет вовлечение лиц с ограниченными возможностями в общественную жизнь лишь косвенно и в следующем виде: «Социальная поддержка государства включает интеграцию лиц с ограниченными возможностями в общественную жизнь»: § 4 в том IX, глава 1.

„ (1). Мероприятия по вовлечению лиц с ограниченными возможностями здоровья в общественную жизнь охватывают необходимые социальные услуги, чтобы независимо от причины нарушения здоровья:

1. инвалидность предотвратить, устранить, уменьшить воздействие, предотвратить прогрессирование, смягчить последствия
2. ....
3. обеспечить длительное или постепенное вовлечение в общественный труд в соответствии со стремлениями и способностями инвалида или
4. комплексно и последовательно стимулировать развитие личности, обеспечивать интеграцию целевой группы в социум, а также предоставить возможность максимально независимого и самостоятельно определенного образа жизни.

## 1.2 Что представляет собой производственно-интеграционная мастерская?

Базовые положения из Социального кодекса (том IX) и из дополняющего его свода правил об устройстве мастерских (СПУМ). Ограничения для РФ.

Для введения в тему я использую публикации федеративного союза предприятий -интеграционных мастерских для людей с ограниченными возможностями здоровья. В этом союзе объединены 93% всех работающих на территории Германии мастерских. Союз представляет собой важный административный орган, деятельность которого напрямую связана с обеспечением работы мастерских. Сюда обращаются производственные объединения со всеми своими проблемами, и здесь они находят помощь и поддержку.

В соответствии с этим производственно-интеграционные мастерские представляют собой сегмент общественного производства для людей, которых рынок труда в связи с видом и тяжестью нарушений их здоровья не «хочет». В то время как производственно-интеграционные мастерские открыты для людей с психическими, умственными и тяжелыми физическими отклонениями здоровья.

В таких мастерских за людьми с ограниченными возможностями осуществляют уход работники социальных служб (социальные педагоги, социальные работники, специалисты по трудотерапии, преподаватели лечебной физкультуры, психологи и врачи).

Другие занятия, как, например, обучение чтению, счету и письму или физическое развитие при помощи спорта или специальной гимнастики, вплоть до курсов по экономике также относятся к перечню услуг, предлагаемых производственно-интеграционной мастерской.

### **Мастерские гарантируют право на труд**

и помогают инвалиду через профессиональный рост и развитие личности занять достойное место в обществе.

### **Интеграционные мастерские – не промышленные предприятия,**

а учреждения, созданные для профессиональной реабилитации. Организуя работу таких мастерских, во главу угла ставят не получение продукции или прибыли, а, прежде всего, профессиональную ориентацию и профессиональное обучение, которые помогают взрослым инвалидам развить личные способности и адаптироваться в социуме.

Таковы задачи федеративного союза предприятий ПИМ.

В Социальном кодексе ФРГ, том IX § 136, мы находим следующее указание:

*„ Производственно-интеграционные мастерские для людей-инвалидов – это учреждение, обеспечивающие трудовую занятость людей с ограниченными возможностями здоровья, а также их профессиональную ре-социализацию. Людям с ограниченными возможностями, которых существующий рынок труда в связи с типом и тяжестью нарушения здоровья временно или в принципе не может обеспечить занятостью, такие мастерские дают*

- *соответствующее профессиональное образование и обеспечивают занятость инвалидов, а также*
- *позволяют сохранять, развивать или восстанавливать работоспособность, стимулируя при этом развитие личности».*

### **1.3. Кто работает в производственно-интеграционных мастерских?**

В принципе, согласно § 136 Социального кодекса, том IX, каких-либо ограничений в приеме на работу людей с ограниченными возможностями в ПИМ нет. Они распространяются и на лица, чья трудоспособность даже в минимальной степени **не может** соответствовать производительности труда, удовлетворяющей требованиям реального производства. Такие люди с ограниченными возможностями здоровья нуждаются в групповом или индивидуальном обслуживании и реабилитации в учреждениях, в составе которых имеются производственно-интеграционные мастерские.

Люди с тяжелыми нарушениями здоровья, которые даже находясь под соответствующим присмотром, могут нанести вред себе или окружающим, не могут быть приняты в мастерскую.

Согласно официальным данным (федеративное министерство социальной политики и труда) в 2007 году ПИМ Германии посещали 275.491 человек с ограниченными возможностями здоровья. Необходимое количество рабочих мест обеспечили 700 мастерских и еще 700 дополнительно созданных филиалов.

Состав работающих в ПИМ людей с ограниченными возможностями здоровья определяется по типу хронического нарушения следующим образом:

Умственно-отсталые люди	78,98%
Лица с физическими поражениями	17,44%
Лица с психическими заболеваниями	3,58%

Такое распределение не соответствует общему распределению групп инвалидности всего населения Германии.

Федеративный отдел по вопросам занятости Северной Рейн-Вестфалии опубликовал следующие данные о зарегистрированных в нем лицах с ограниченными умственными и физическими возможностями:

- 30 % составляют умственно-отсталые,
- 20 % - люди с психическими отклонениями,
- 50 % - лица с ограниченными физическими возможностями

При сопоставлении этих двух рядов цифр следует, что люди с физическими нарушениями могут найти работу, в то время как для людей с ограниченными умственными возможностями производственно-интеграционные мастерские – единственная возможность для реализации своего права на труд.

Что получить представление, что подразумевается под термином «ограниченные умственные возможности», можно использовать простое определение, преимущество которого заключается в том, что оно очень просто в применении и при этом дает наглядную картину даже для дилетантов:

В психологии для определения степени интеллектуального развития введена единица IQ (интеллектуальный коэффициент). Нормальным уровнем принято считать 100 IQ

Люди с уровнем интеллекта 80 – 100 IQ, считаются необучаемыми. Если уровень интеллекта человека находится в пределах 80, то можно говорить о той или иной степени умственной отсталости.

В соответствии с приведенными выше данными федеративного отдела по вопросам занятости Северной Рейн-Вестфалии почти половину всех зарегистрированных инвалидов можно считать необучаемыми. Как следствие возникает другая проблема, которую, обсуждая круг проблем, связанных с людьми с интеллектуальными поражениями здоровья, нет необходимости детально рассматривать.

При этом «трудно обучаемые» инвалиды, - желанные гости в ПИМ. Именно они и составляют основную производительную силу ПИМ. Однако часто и родители (мой ребенок – лучше) и другое окружение (учителя, соседи, друзья ...), используя аргумент «Ты для этого слишком хорош», не дают своему ребенку посещать мастерскую, хотя именно здесь интеллектуальный рост и развитие личностных способностей стоят на первом плане.

По отношению к следующей части книги (реабилитация, как основная задача ПИМ) это представление ошибочно, прежде всего, с позиции самого человека с ограниченными возможностями, так как оно потребности родителей считает более значимыми, чем потребности ребенка-инвалида.

#### 1.4. Задачи ПИМ (реабилитация)

Высшая цель мастерской для людей с ограниченными возможностями в соответствии с определением:

- обучение навыкам, нацеленным на повышение работоспособности и производительности (соответствие нормам).
- развитие личностных качеств.
- социальная адаптация (вовлечение в социум).
- достижение результатов работы, которые позволяют осуществлять соответствующую работе оплату из средств, полученных от реализации продуктов труда (не зарплата, так как нет трудового договора в обычном смысле)
- продвижение людей с ограниченными возможностями на существующий рынок труда – задача крайне трудная, но для каждой мастерской это должно стать идеальной целью, к которой надо стремиться.

## 2. Выявление потребности

Район охвата/распространения, субсидиарность (привлечение дополнительного негосударственного финансирования и носителя)

- Район охвата, отделение от других территорий  
Если в стране официально провозглашается, что каждый инвалид имеет право на место в ПИМ, это значит, что государство берет на себя обязательство, создать соответствующее количество таких мастерских. Чтобы предотвратить неконтролируемый рост рабочих мест данной категории, необходимо за каждой создаваемой мастерской закрепить определенный административный район - район охвата. Это означает, что для каждой мастерской будут определены границы ее участка. Мастерская будет принимать на работу людей в соответствии с этими закрепленными границами. То есть мастерская обязана принять всех желающих, проживающих в данном районе. Каждой мастерской должна быть гарантирована защита ее интересов на закрепленном участке, то есть строительство второй мастерской на нем разрешено не будет.  
Создание мастерских должно взять на себя государство. Но так как эта задача может стать для страны непосильной, ее реализация может быть возложена на «некоммерческие структуры, НКО». Этот процесс мы называем
- Субсидиарность. Это понятие означает, что государство может воздерживаться от выполнения тех или государственных задач, если

существует независимый носитель, который готов или может взять их реализацию на себя (привлечение независимых источников финансирования-исполнителей).

Государство берет на себя реализацию этой задачи только в том случае, если не сможет найти общественную независимую организацию-носитель.

Государство сохраняет за собой право контроля над работой структуры и берет на себя расходы по её содержанию, а организацию и осуществление деятельности мастерских предоставляет другим структурам.

### 3. Исходные данные

- Количество рабочих мест в мастерской: мастерская должна быть готова принять 2 % от населения выделенного района. Эта цифра возникла на основании 35 –летнего опыта работы. Однако она не учитывает потребность в рабочих местах для психически больных людей. 30% от рассчитанного количества составляют люди с тяжелыми комплексными нарушениями здоровья.
- Существующие строительные нормы и правила (В РФ - СНиП) при проектировании мастерской:  
Для обеспечения всех людей с ограниченными возможностями здоровья равными правами и соблюдения социальной справедливости, в государстве разработаны и приняты к обязательному выполнению нормативы, определяющие необходимый состав и площади помещений проектируемой мастерской. СНиП предписывает, сколько м<sup>2</sup> необходимо для 1 рабочего места, а сколько – для проходов и проездов, сколько – для технических и, например, офисных помещений. Ниже мы рассмотрим этот вопрос более детально.  
Предлагаемый свод правил относится к производственной схеме на 120 рабочих мест, если потребность составляет 60 рабочих мест.

### 4. Базовая концепция производственно-интеграционной мастерской для людей с ограниченными возможностями здоровья;

#### Структура и организация

##### 4.1 Введение:

Производственно-интеграционная мастерская – это предприятие, осуществляющее социальное обслуживание преимущественно людей с ограниченными возможностями здоровья в рамках экономической модели.

При этом главным ее назначением является: поддерживать, развивать, улучшать или восстанавливать работоспособность людей с ограниченными возможностями здоровья. Кроме того, ПИМ призвана обеспечить развитие личности этих людей, а также гарантировать их занятость.

При этом определяющим является гуманистический и христианский подход к образу человека в целом.



Это является основой для развития общества равноправных женщин и мужчин с и без нарушений здоровья, принципом которого является взаимодействие и сотрудничество.

Исходя из того, что мастерская принимает на работу людей независимо от

1. причины инвалидности
2. типа инвалидности и
3. степени поражения здоровья

следует, что мастерская в независимости от имеющихся различных производственных отделов (цехов), должна подразделяться на участки, четко отличающихся друг от друга по интенсивности предоставляемого обслуживания и по производственным возможностям:

- А Отделение адаптации и интенсивного сопровождения, включая отделение дневного пребывания
- В Учебная зона ( Профессиональное обучение)
- С Производственные площади

#### П р и е м

При приеме на работу в мастерскую действуют особые правила, которые устанавливает и закрепляет управляющая мастерской структура. Они являются равно применимыми для всех нуждающихся.

В соответствии с этими правилами решение по приему выносит комиссия, в состав которой входят как представители управляющей организации, так и представители других структур (органов социальной защиты), несущих расходы по пребыванию в мастерской лиц с ограниченными возможностями. Компетентность приемной комиссии обеспечивается введением в нее представителей органов соцзащиты, учебных заведений, работающих с инвалидами и эксперта от родительского комитета.

#### У х о д

Основанием для ухода из коллектива ПИМ является следующее:

- Получение рабочего места на общем рынке труда
- Состояние здоровья или возрастные проблемы
- Нарушения поведения тяжелой степени, представляющие опасность для самого инвалида и окружающих
- Переезд в другой административный район
- Уход по собственному желанию
- Смерть

Оповещение коллектива об уходе сотрудника входит в обязанности социальной службы мастерской.

#### 4.2. Отделение адаптации и интенсивного сопровождения, включая отделение дневного пребывания

- Целевая группа

Целевая группа определяется типом, степенью тяжести и характером нарушений здоровья. Таким образом, эта зона создана преимущественно для людей с тяжелыми физическими и интеллектуальными поражениями здоровья с частичными тяжелыми или множественными нарушениями поведения разной тяжести. Эту часть потребителей социальной услуги вследствие необходимости постоянного повышенного ухода, а также в связи с их недостаточной психической и физической стабильностью при взаимодействии с социумом и в бытовом отношении (например, обеспечить себя едой, самостоятельно посетить туалет ...) преждевременно или совсем нельзя направить в производственную зону.

Для направления человека с ограниченными возможностями в группу адаптации или отделение дневного пребывания решающим является актуальный (сделанный на момент приема в мастерскую) прогноз его развития. Отделение адаптации в широком смысле, в отличие от отделения дневного пребывания больше ориентировано на производство. Конечно, между этими отделениями нет четкой границы, оба они направлены на реабилитацию целевой группы.

- Задачи отделения

Задачами и целями этого отделения является, применяя методы лечебной педагогики, дефектологии и трудотерапии, определить, стабилизировать и развивать имеющиеся способности и навыки, стимулировать самостоятельность и рост личностных качеств этой группы инвалидов, а также остановить или по возможности замедлить регрессивное развитие, если таковое имеет место.

Основная задача мастерской: каждому человеку с ограниченными возможностями, исходя из его индивидуальных способностей и потребностей, дать возможность активно или пассивно участвовать в жизни трудового коллектива, в происходящем в мастерской и в общественной жизни вообще.

Главной целью всех усилий должно быть, чтобы каждый человек с ограниченными возможностями либо успешно интегрировался в коллективе, либо стал участником производственного процесса в рамках существующих условий и возможностей отделения адаптации и интенсивного сопровождения. Другая цель работы отделения - в конечном итоге ввести человека с ограниченными возможностями здоровья в ту или иную группу (см. ниже) производственных подразделений мастерской.

- Фаза ориентации (привыкания) отделения адаптации (ОА)

В немецких «Основные правила приема...» в обычное производственное подразделение в пункте 9 на первые 12 месяцев предусмотрен тренинг (см. ниже пример), целью которого является подготовка будущего сотрудника к трудовой жизни мастерской.

Аналогично этому в отделении адаптации каждый вновь пребывавший должен проходить вводный курс продолжительностью 1 год. Непосредственные участники этого процесса - руководство группы и сам человек с ограниченными

возможностями здоровья. Социальная служба берет на себя функцию наблюдателя.

С помощью пробных работ в производственном отделе мастерской, педагогического развивающего материала и требований бытового и социального пространств создается профиль способностей работника. Все наблюдения, в особенности изменения его состояния, необходимо постоянно подтверждать документально.

**Цель** этой фазы – знакомство с группой и первичная ориентация инвалида в новом сообществе

- Планирование работы отделения  
По окончании фазы адаптации руководство группы совместно с социальными службами составляет индивидуальные производственные планы (ИПП).

В качестве основы для ИПП служит составленный ранее профиль способностей инвалида, а также его актуальное состояние.

Текущие наблюдения за состоянием каждого инвалида накапливаются в течение недели и закрепляются специальным актом. Необычные состояния или особенности поведения необходимо сразу документально фиксировать.

Производственные планы имеют три основных раздела:

1. Уход
2. Производство
3. Быт

В ИПП подробно описываются цели адаптации и ее методы (возможности). В разработке, помимо руководителя рабочей группы, участвует и руководство социальной службы.

Эти планы регулярно анализируют в течение всего времени пребывания в отделении адаптации и интенсивного обслуживания и изменяют в соответствии новыми условиями или требованиями.

Самое позднее каждые 2 месяца руководство отделения совместно с представителями социальных служб проводят аналитические совещания. В ходе них определяется набор мероприятий, которые должны служить выполнению индивидуального производственного задания. Решение каждого совещания протоколируется и сообщается нуждающемуся и его окружению (интернат, родители, социальные работники), чтобы и они приняли участие в достижении поставленных производственным планом целей.

Период времени для проведения анализа определяется в зависимости от необходимости, но он ни в коем случае не должен превышать 3 месяца.

Если анализ выполнения производственного задания показывает положительную динамику развития сотрудника-инвалида, то становится возможным перевод его в учебное (см. В) или производственное подразделение (см. С.).

#### 4.3. Учебное подразделение (профессиональное обучение) при производственном отделении

Работа учебного подразделения, совпадающая, как правило, со школьным учебным годом, на территории РФ продолжается обычно 1 год.

Так же, как и в течение фазы ориентации при отделении адаптации (см. выше) для каждого инвалида создается профиль способностей и возможностей.

Перед непосредственным обучением в учебном отделении вновь поступившие проходят испытательный период, длящийся несколько недель. По его завершению выносятся решения, как должно проходить дальнейшее обучение.

**Целью является обучить** трудовым навыкам, дать представление об организации труда, понятие о профессии и научить взаимодействовать с трудовым коллективом.

Профессиональное обучение проводится также в тесном взаимодействии с одним из производственных подразделений мастерской.

В течение этой фазы можно учитывать личный профессиональный выбор инвалида, а также его индивидуальные склонности и способности.

Все реабилитационные возможности мастерской в течение обучения служат для развития индивидуальных профессиональных навыков и стимулирования личностного роста.

Приобретенные навыки, знания и достигнутый уровень развития личности каждого инвалида документально фиксируются, регулярно проверяются и сопоставляются с предыдущими данными.

Обучение в учебном отделении завершается переводом в выбранное производственное подразделение (например, садоводческое хозяйство, дерево- или металлообработка...).

#### 4.4. Производственные подразделения

- **Распределение рабочих мест**  
После успешного завершения обучения каждый инвалид совместно с руководством социальной службы и руководителями учебного и производственного подразделений решает, где именно он получит рабочее место. Руководство производственной группы получает затем соответствующие персональные акты за прошедший период, которые содержат важную информацию о вновь прибывшем. Например, данные о контактном лице, принимаемые медикаменты, сведения о диете, распорядок дня, необходимое сопровождение во время работы (см. ниже).

Работник-инвалид и его куратор получают на руки для ознакомления устав мастерской и соглашение с работником на работу в ней.

Руководитель подразделения отвечает за то, чтобы поручаемая работнику-инвалиду работа полностью соответствовала его способностям и

потребностям, чтобы избежать излишней или наоборот недостаточной нагрузки.

Требования руководства мастерской учитываются в той мере, чтобы производственная нагрузка равномерно распределялась между всеми группами и соответствовала общему количеству размещенных в мастерской заказов.

Персональные сведения о работниках передаются социальной службе, в обязанности которой входит ведение личных дел сотрудников-инвалидов.

- **Производственное планирование**

После того, как работник вжился в коллектив и привык к новому рабочему месту, руководитель группы при возможном участии социальной службы составляет профиль способностей работника-инвалида.

Он становится основой для разработки индивидуального производственного плана. Исходя из способностей, нарушений здоровья и потребностей работника вырабатываются конкретное производственное задание. Его определяет руководитель группы совместно с самим работником, если он в состоянии это сделать.

В индивидуальный план помимо нормы работника вносятся условия работы и возможности мастерской (имеющийся персонал и производственные мощности).

Необходимо учитывать спрос на рынке труда и необходимую для выполнения данной работы квалификацию (профиль рабочей позиции).

На основании выявленных способностей и потребностей работника инвалида и с учетом социальных и педагогических требований разрабатывается разрядная сетка для системы вознаграждения.

- **Сопровождение во время работы**

Индивидуальное сопровождение во время трудовой деятельности для каждого занятого определяется общими возможностями мастерской, имеющимися медицинскими показаниями и интересами и склонностями самого инвалида. Сопровождение работника закрепляется в рамках индивидуального производственного плана.

Мероприятия по сопровождению работника необходимо отмечать в его индивидуальном производственном плане и документально фиксировать в журнале учета посещений.

- **Смена места работы**

Для каждого работника существует возможность поменять рабочее место. Это желание может быть выражено в любой момент, как самим работником, так и кем-то из его окружения, законным представителем или действующим руководителем группы.

Социальная служба с привлечением всех участвующих сторон обязана проверять все причины, которые могли бы стать основанием для

изменения рабочего места (здоровье, проблемы взаимодействия в социуме, излишняя нагрузка на работника и т.д.).

Результаты проверки и вынесенное решение фиксируются в протоколе.

В случае, если нет существенных оснований для смены рабочего места, то просьба работника отклоняется.

Если же принято решение о переводе на новую должность, то это происходит после процедуры нового приема (см.выше).

#### 4.5. Закрепление в законодательстве (Социальный кодекс (ФРГ)) и свод правил по организации мастерских (ФРГ) (В РФ это регулирует справочное пособие к СНиП «Общественные здания и сооружения»)

##### 4.5.1 Общие требования к организации рабочего места, разнообразие, их соответствие стандартам

В мастерской должны быть созданы условия, чтобы принять всех инвалидов из района охвата.

В работе мастерской необходимо учитывать различные типы инвалидности и их особенности, принимая соответствующие меры, например, формируя из работников специальные группы .

Мастерская должна в своем распоряжении иметь как можно больше различных рабочих мест, принимая во внимание разнообразные типы и тяжесть инвалидности, степени работоспособности и способности к обучению, а также возможности и потребности каждого человека с ограниченными возможностями здоровья.

Оснащение каждого рабочего места должно максимально соответствовать существующим нормам и стандартам.

##### 4.5.2 Часы работы

Работа мастерской должна быть организована так, чтобы недельная занятость работника-инвалида в учебном и производственном подразделениях составляла минимально 35, а максимально 40 часов.

Количество часов включает время отдыха и сопровождающие реабилитационные мероприятия.

##### 4.5.3 Размер мастерской

В принципе, мастерская должна иметь не менее 120 рабочих мест. Такое число мест можно достичь, объединив 2 производственных подразделения меньшего размера.

##### 4.5.4 Конструктивное решение, оборудование, размещение

Конструктивное решение и оснащение должны учитывать, что мастерская является учреждением для реабилитации людей с ограниченными возможностями. Необходимо принимать во внимание требования техники безопасности и меры по предупреждению несчастных случаев, а также избегать появления конструктивных и технических препятствий.

При выборе места расположения важно учитывать привязку к экономической структуре и системе занятости.

Размер района охвата определяется таким образом, чтобы допустимое время в пути до мастерской на общественном транспорте или на автотранспорте ПИМ не превышало 1 часа.

В мастерской необходимо организовать свою службу доставки.

#### Требования к персоналу

В мастерской должны работать специалисты соответствующей квалификации, которые смогут выполнять свои обязанности, в полной мере учитывая потребности инвалидов.

Руководитель мастерской должен иметь высшее (экономическое или техническое) образование, а также иметь достаточный стаж работы и дополнительное образование в области «особой педагогики».

(Дополнительное образование можно получить и позже в подходящий период времени на соответствующих курсах повышения квалификации).

Количество персонала в производственном подразделении зависит от количества и состава работников-инвалидов.

Соотношение между персоналом и работниками-инвалидами в учебной зоне должно составлять 1:6, а на производственных участках – 1:12.

На работу в мастерскую должны принимать специалистов соответствующей квалификации, учеников и мастеров производственного обучения с опытом работы не менее 2 лет. Они должны иметь допуск к педагогической работе и иметь дополнительное образование в области «особой педагогики». Служба сопровождения оказывает педагогическое, социальное и медицинское обслуживание. Как правило, на 120 людей с ограниченными возможностями приходится один социальный педагог.

Медицинское и психологическое сопровождение можно обеспечить и на основе договорных отношений с работающими в районе мастерской специалистами.

#### 4.5.6 Повышение квалификации

Мастерская дает ее сотрудникам возможность принимать участие в соответствующих мероприятиях повышения квалификации.

#### 4.5.4 Ведение хозяйства, распределение результатов труда

Мастерская должна быть организована согласно производственно-экономическим принципам. Она должна иметь организационный план и штатное расписание с описанием должностных обязанностей персонала. Мастерская должна стремиться к экономическим результатам деятельности, для того чтобы иметь возможность выплачивать премии людям с ограниченными возможностями.

Мастерская должна заключить с занятыми на производстве людьми с ограниченными возможностями договора в письменной форме, в которых детальнее будут урегулированы правовые отношения работающих по найму людей с ограниченными возможностями и мастерской.

#### 4.5.8 Экспертная комиссия

В любой мастерской должна быть образована экспертная комиссия.

В нее в одинаковом количестве входят:

- Представители мастерской
- Представители субъекта расходов (социальная служба)
- Специалисты из образовательных учреждений, которые направляют детей-инвалидов
- Специалисты из родительского комитета
- При необходимости, внешние консультанты, например, Инициатива Псков

### III. Основная часть: как возникли «Псковские мастерские»?

Размышления перед решением строительства ПИМ

- Определение потребностей, определение района обхвата

С 1993 в г. Пскове работал ЛПЦ (лечебно-педагогический центр).

При этом речь идет о специальной школе для людей с психическими и тяжелыми физическими нарушениями по немецкому образцу на 50 мест.

Спустя несколько лет стало понятно, что по российскому законодательству поступившие в эту школу ученики должны ее покинуть по достижению 18-летнего возраста. Чтобы не допустить того, что полученные в школе знания затем забудутся, должно быть создано дополнительное связанное со школой учреждение.

Решение было такое: создать мастерскую для взрослых инвалидов от 18 лет. Образец для этого можно было также найти в Германии.

Первый вопрос, который возник при попытке реализации, был размер мастерской.

В ЛПЦ обучаются дети-инвалиды с 6 до 18 лет.

Там имеется в распоряжении около 50 мест. После нерепрезентативных первых лет в год отчисляются 6 – 8 учеников, достигших 18 лет.

Между тем из других школ, где обучаются дети-инвалиды, поступают запросы на места в мастерскую. Стало сразу ясно, что нужно начинать с маленького, а расширения планировать и внедрять постепенно.

Инициатива Псков поставила своей целью, не возвращать людей, которые попали в эту программу европейской модели помощи инвалидам, назад в российскую систему (интернаты), а попытаться построить продолжительную поддержку.

Так сложилось, что в мэрии г. Пскова оказались дальновидные руководители, которые видели перспективу и были открыты для задумок Инициативы Псков. К сожалению, по различным причинам не имелось никаких цифр, по которым можно было составить представление о потребностях.

В социальной службе на основе частых запросов, пришли к выводу, что у населения растет потребность в учреждении, которое взяло бы на себя заботу



о взрослых инвалидах. В любом случае точными цифрами мы не располагали, тем более что по тогдашнему российскому законодательству эти дети-инвалиды еще не были обучены и тем самым не были отмечены в статистиках школ.

Ничего не оставалось, как получить информацию об этом вопросе за границей. При этом предпосылкой должен был стать тот факт, что частота рождаемости людей-инвалидов имеет одинаковую статистику во всем мире. То есть при таких условиях можно использовать данные других стран и переложить их на Россию.

По потребности мест в мастерской мы уже отметили упомянутые в главе II пункте 3 число учреждений.

Согласно этому около 2% населения нуждаются в предоставлении места в ПИМ.

В качестве зоны покрытия было выбран город Псков с населением ок. 220.000 жителей.

Соответствующая потребность в мастерских составила 440 рабочих мест - \* слишком много для начала.

И тогда было решено начать с половины мест, т.е. создать ок. 250, и предусмотреть, как продолжение проекта, создание другой мастерской в другом месте г. Пскова. И сама мастерская на 250 мест должна была возникнуть не в одночасье, а постепенно, шаг за шагом, в зависимости от потребностей в городе и возможностей инвесторов Инициативы Псков.

- Определяющее решение: „строить новое“ или „арендовать и перестраивать“, Создать рабочую группу

В конце 1998 начались поиски подходящего места в Пскове. После многих попыток все-таки решились на большую территорию недалеко от ЛПЦ, которая в прошлые времена Советского Союза служила летним лагерем для профсоюзов. Там стояло среднее количество летних домиков, легкой деревянной конструкции, непригодных для приема в зимнее время. Кроме того существовали постройки, служившие общественным целям (администрация, клуб).

Территория расположена на хороших подъездных путях с автобусной линией общественного транспорта, на котором можно попасть в узловые пункты центра города, а оттуда добраться и до других районов.

Вокруг - застройка смешанного типа: рядом с вилами и частными домами, в недалеком соседстве расположена промышленная зона (малого и среднего бизнеса). Далее улица ведет к большому по размеру району типичных российских дач. Размер территории достаточен, чтобы построить дополнительные сооружения. В этом месте все выше упомянутые основные требования могли быть реализованы лучше всего.

Одновременно с поиском территории Инициатива Псков начала в Германии поиски архитектора, который смог бы применить имеющиеся ноу-хау в Германии в другой стране и при сложных условиях.

В конце 1999 команда была укомплектована:

Наряду с архитектором к этому узкому кругу ответственных лиц присоединился финансовый менеджер и управляющий с 35-летним

опытом руководящей работы в крупных социальных учреждениях Германии.

Эта команда и занималась развитием проекта. С 2000 по 2011 годы специалисты занимались вопросами мастерской, посетив Псков раз 300, с главной целью – дать профессиональные рекомендации по разработанным в Германии технологиям и их решениям с российскими партнерами. Команда работала в тесном и доверительном сотрудничестве, так что немецкая сторона даже получила прозвище «мушкетеры».

- **Определение внешнего вида и размера здания**  
Было решено сохранить некоторые из летних домиков лагеря, но рядом с ними возводить и новострой.  
Все строения должны были быть доступными, одноэтажными.  
Это имело то преимущество, что после относительно короткой фазы перестройки, во время которой деревянные домики перестроили и сделали морозоустойчивыми, можно было принимать инвалидов, пока остальная стройка будет продолжаться.  
Вследствие этого возник неизбежный длинный коридор взаимосвязи, у обоих концов которого находятся главный и запасный вход завершающей фазы строительства мастерской.  
Несмотря на то, что этот коридор может рассматриваться как главная артерия для жизни мастерской, это решение не должно рассматриваться как единственное возможное.  
«Каждая содержательная и территориальная ситуация имеет свою собственную динамику», говорит архитектор.
- **Планирование, перечень и площади производственных помещений согласно СНиП**  
После того, как была установлена общая потребность в количестве мест в мастерской, следующим шагом было согласование планировки для этой мастерской согласно нормам СНиП.  
В Германии в качестве руководства по перечню и площади необходимых помещений для ПИМ имеются обязательные нормативы, которые устанавливаются органы государственной власти, финансирующие такие мастерские. (Всего их 5: 2 федеральных министерства, 1 земельное министерство, земельная социальная служба и федеральное агентство занятости)

Из обширных таблиц мы приведем в пример **ПИМ** с мобильной кухней\*

(противоположность – пищеблок\*) **на 120 мест:**

(все данные в м<sup>2</sup>)

1.	Учебная зона (обучение)	100	
2.	Рабочая зона, включая участки мастера	900	
3.	Складские помещения	320	(лучше всего склад с высокими стеллажами до 6 м)
4.	Санитарно-гигиеническая зона	206	
5.	Администрация	309	(описание позиций ниже)
6.	Столовая	120	
7.	Зона отдыха	<u>36</u>	

1. – 7. Общая территория полезной площади	1952	
8. Территория вспомогательного использования, отдельный санузел для персонала)		284 (раздевалки, туалет,
9. Подъездная территория	291	(транспортное обслуживание и обеспечение стройки)
10. Площадь технического обслуживания	78	(сепаратор для очистки жира, парогенератора, прачечная)
<b>Полезная площадь (1.-10. ) 2605</b>		

Примечание:

Этот список может быть расширен внесением других помещения в зависимости от потребностей

Перечень помещений представляет собой рамку, в которой показаны потребности в помещениях.

Сколько нужно распределить квадратных метров по отдельным зонам, каково количество необходимых помещений, решает носитель проекта. Это складывается из индивидуальных особенностей и имеющихся потребностей. Например, в строке 5 «Администрации» с заданной площадью 309 м<sup>2</sup> Возможно разделение на зоны.

Здесь изображены отдельные помещения на примере администрации, включая социальную службу.

	Все в м <sup>2</sup>	
ворота и центральный пункт	13	
помещение руководителя мастерской	18	
общая администрация	45	(3 помещения)
архив и офисная техника	24	
врачебный кабинет и медсестра	18	
сопровождающий персонал и соц.работники		31 (мин. 2
помещения )		
конференц-зал (многофункциональный)	24	
обучающий класс	36	
многофункциональный хобби-зал и гимнастика	70	
3 санузла	15	(1 из них для людей на
инвалидной коляске)		
Чайная кухня	3	
<u>Кладовки и помещение для уборщиков</u>	<u>12</u>	
<b>Итого</b>	<b>309</b>	

\*Разница между мобильной кухней и пищеблоком заключается в том, что в мобильной кухни питание доставляется из другого места, в то время в пищеблоке питание готовится на месте, и он является продовольственным отделением мастерской и может обеспечивать питанием не только инвалидов, но и других участников производственного процесса. Для пищеблока с соответствующими складскими помещениями потребуется 220 кв. м.

В Пскове на этой основе решили предоставленное для рабочей зоны помещение по возможности не делить на маленькие единицы, а создавать большие пространства, которые в зависимости от потребности можно

оборудовать переносными перегородками или зонировать при помощи мебели.

При разделении на зоны всего помещения нужно планировать все таким образом, чтобы в любой возникшей ситуации можно было все быстро поменять.

Свет и электроэнергия (электричество и сжатый воздух) должны быть по возможности распределены над всеми рабочими местами, не иметь перегородок.

Далее склад общего пользования должен использоваться всеми техническими отделами и быть для них всех легко доступным.

Тем самым склад должен находиться в центральном месте строительной конструкции и быть внешне также доступным.

Так как для работы пищеблока как составляющей ПИМ наряду с дорогим оборудованием, о котором говорилось ранее, необходим и квалифицированный персонал, которого в регионе не было, было решено воспользоваться мобильной кухней и получать привозные обеды. Таким образом, можно было сэкономить на громадных строительных расходах пищеблока, которые будут нецелесообразными для организации, где задействованы люди с ограниченными возможностями.

На предприятиях гастрономической сферы для сотрудников готовят 3-4 раза в день около 320 дней в году. В больницах и приютах - обеспечение питанием 365 дней в году и 7 дней в неделю, при этом на дорогом кухонном оборудовании.

В ПИМ рабочий процесс укладывается максимально в 250 дней, при этом обеспечение питанием происходит только 1 раз в день. Однако оборудование кухни остается таким же дорогим. Это по отношению к использованию необходимых инвестиций слишком неэкономично.

- **Производство**

Конечно, для ПИМ необходим высококвалифицированный персонал, чтобы соответствовать тем задачам, которые ставит перед ними общество.

Сотрудники мастерской должны иметь как минимум 2 специальности:

1. Столяр, например, должен иметь соответствующее образование по своей специальности и пройти практику не только на мебельном производстве
2. Необходимо дополнительное образование по специальной педагогике.

Без специального педагогического образования даже мастер с 10-летним опытом на мебельном производстве, окажется неспособным работать с особой группой людей. Ведь его задача – не только создать продукт, но и обучить этому процессу людей с ограниченными возможностями.

К сожалению, в РФ существует проблема в получении такой квалификации. По этой причине Инициатива Псков и решила создать специальный образовательный центр, где с 2005 года можно получить соответствующую квалификацию. Обучение происходит в вечернее время и по выходным, без отрыва от производства.

Как происходит набор персонала, зависит от заказчика и его индивидуальных потребностей.

Однако основной предпосылкой остается тот факт, что забота об инвалидах является преимущественной задачей государства, которое и должно финансировать такие проекты.

В советское время так и было. Однако теперь в ПИМ можно зарабатывать, производить продукцию и продавать.

Чтобы привести в порядок весь этот хаос, нужно четко разделять производственные задачи и задачи, связанные с обслуживанием целевой группы /в тексте оригинала – разделить толстой красной линией/.

Разумеется, есть примеры для процессов, которые не всегда могут быть отнесены к какой-то одной стороне. В качестве примера такого неоднозначного процесса можно считать отопление в здании. В отапливаемом помещении с одной стороны, происходит процесс обслуживания, а с другой стороны, одновременно и производство. Поэтому должно быть четкое распределение расходов. Совершенно однозначно нужно иметь в виду: доска, из которой в мастерской делается мебель, является частью производственного процесса.

Исходя из этого, весь персонал мастерской с его расходами нужно отнести к обслуживанию, так как он должен не производить, а обучать.

Чтобы оставаться аутентичными, приведем в пример расчет ставок в ПИМ с рабочей зоной на 300 мест. Речь идет о минимальном количестве персонала, занятом в обслуживании в зоне производства.

Особый уход и обслуживание должно рассматриваться отдельной статьей.

2,0	2 ставки - руководство
2,5	социальная служба
25,0	руководитель группы
1,0	подготовка рабочего процесса
1,5	вспомогательный персонал (практиканты и проходящие альтернативную службу)
7,0	административный персонал

- 3,0 домоуправление
- 1,0 завхоз
- 2,0 уборщики, дворники
- 0 медсестры
- 0 водители (автомобиль, автобус)
- 0 сторож

Конечно, для каждой должности есть должностные инструкции, которые можно было бы привести в этом руководстве, но это уже тема отдельного документа.

Выше уже говорилось о том, что ПИМ – это сложная и своеобразная форма предпринимательской деятельности, являющаяся одновременно социальным и экономическим предприятием.

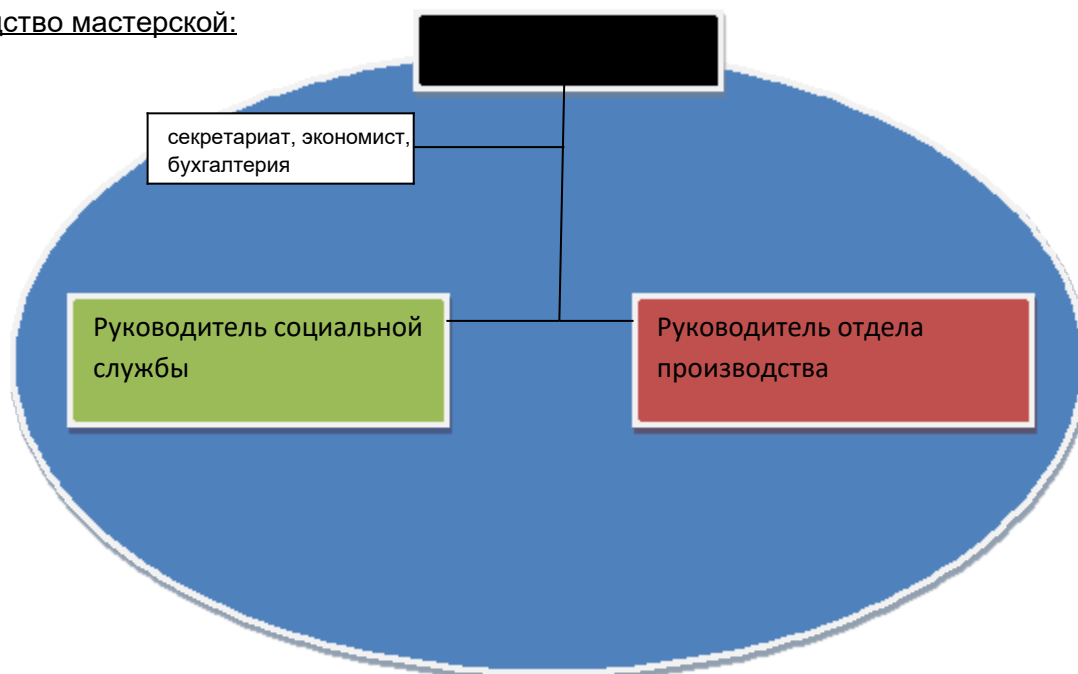
Поэтому и в структуре руководства нужно принимать во внимание абсолютное равноправие этих двух компонентов ПИМ – производство и обслуживание.

В таких случаях лучше всего организовывать коллегиальную систему руководства. То есть не с **одним** директором во главе мастерской, а целой командой, состоящей из управляющего, руководителя социальной службы и начальника производства.

Конечно, может быть также и еще какое-то должностное лицо, несущее руководство извне, но идеальный вариант – это коллегиальное управление. Практически во всех случаях мастерской руководит коммерческий директор, а руководители социальной службы и производства являются равноправными партнерами как ответственные руководители.

Блок-схема организационной структуры:

Руководство мастерской:



По отделам:

Руководство социальной службы

руководство отделом производства

Учебная зона	мастерская по деревообработке -- детские игрушки -- садовая мебель
Отделение адаптации включая отделение дневного пребывания медсестры (для РФ обязательно)	швейная мастерская-- производство текстильной продукции, нанесение рисунка на полотенца
	садоводство -- ландшафтный дизайн -- выращивание горшечных растений
	картонаж -- производство упаковки -- упаковка по сдельной оплате
	прачечная магазин

Административные сферы (1) автопарк и работа по обслуживанию транспорта,(2) сторожа (3) домоуправление и клининг-персонал, а (4) служба ремонта и завхоз здесь не учтены, так как они должны рассматриваться и утверждаться только исходя из концепции и соответствующих потребностей.

#### IV. Приложения

- Служба доставки (автобус)

Согласно предписаниям по работе интеграционных мастерских, в дополнение к указанным выше правилам, по вопросу доступности мастерской приведено следующее:

*«Участок охвата должен быть установлен таким образом, что добраться до интеграционной мастерской можно при помощи общественного транспорта, не тратя при этом много времени. Интеграционная мастерская по возможности должна обеспечить доставку».*

Одной из важных педагогических задач мастерской является содействие инвалидам на пути к нормальной жизни людей, поиск возможностей без посторонней помощи на общественном транспорте добраться до мастерской. Прибегать к организованному способу доставку имеет смысл, только если будут иметься серьезные препятствия по общественному транспорту. Как уже было упомянуто, служба доставки является частью мастерской и должна быть организована, если это необходимо, за счет мастерской.

- Проживание

Часто случается, что опекуны инвалидов вследствие различных причин не могут заботиться о своих подопечных, например:

- болезнь матери или отца как опекунов инвалида.
- развод родителей.
- иногда достаточно болезни одного из членов семьи, и инвалид остается без должного ухода.

В представленных случаях должен встать вопрос об изменении места проживания инвалида.

В прошлом такая ситуация решалась направлением в интернат, где не происходит никакого развития, а наоборот – все приобретенные навыки исчезают.

Многие инвалиды благодаря хорошей поддержке и адаптационным мероприятиям могут жить как другие нормальные люди в особых условиях проживания.

Эту цель можно достигнуть, безусловно, не со всеми инвалидами.

- Консультация по правам инвалидов

Задача мастерской – не только обеспечение инвалидов работой, в большей степени – это возможность жить нормальной жизнью, какой живут «не инвалиды»: развитие личности и участие в жизни общества являются при этом ключевыми пунктами для дополнительной задачи мастерской – помощь в защите прав людей с ограниченными возможностями.

За последние 20 лет на платформе ООН создана «Охватывающая и интегративная конвенция по защите и поддержке прав и достоинств людей с ограниченными возможностями». Эта конвенция имеет международное значение и будет оказывать влияние на права инвалидов во всем мире.

К конвенции уже присоединились более 155 государств. РФ также подписала эту конвенцию, однако ее ратификация российским парламентом еще не состоялась. (Всего 100 государств + ЕС ратифицировали конвенцию). Но представленные ниже рекомендации можно рассматривать в качестве обязательных и для РФ.

Социальное общество (или иными словами государство) должно создать, как это утверждено ООН, систему, при которой всем людям гарантировано участие в жизни общества, особенно если это уже подкреплено письменным документом.

- Интеграция в систему РФ страны, подписавшие конвенцию, обязуются закрепить ее в национальной правовой системе, изменив при этом соответствующим образом действующее законодательство.

В документе гарантированы среди прочего равные права в образовании, трудоустройстве, культурной жизни, право на собственность и наследственное имущество, запрет дискриминации в браке, право на детей и запрет на стерилизацию из-за инвалидности, запрет на эксперименты с людьми-инвалидами и доступная среда в широком смысле.

Iwanuschka.de пишет на своей интернет-страничке “Ситуация с детьми-инвалидами и развитие лечебной педагогики в России, 2006”:

В России родителям сегодня сразу же после рождения ребенка-инвалида до сих пор советуют отдавать малыша в детский дом.

Из-за недостаточного материального оснащения, отсутствия соответствующего обслуживающего и педагогического персонала, скудного питания, ограниченной свободы передвижения, необходимой поддержки и терапии, дети не умеют ни разговаривать, ни ходить. .... Школьное образование....могут получать только дети и подростки с легкими нарушениями, а возможность трудоустройства имеется только в единичных случаях.

За последнее время в Пскове мы получаем огромное количество запросов со всей России от Калининграда до Иркутска и от Петрозаводска до Нальчика по поводу социального развития в Пскове. Кроме того, в Псков приезжают лично, чтобы познакомиться с этим опытом.



Этот факт дает Инициативе Псков надежду, что создание таких мастерских в регионе станет образцом для подобных проектов в других частях РФ.

#### V. Послесловие:

Что такое Инициатива Псков?

Инициатива Псков – это немецкая организация с головным офисом в Дуйсбурге. Руководит организацией на протяжении долгих лет доктор Дитер Бах. Корни организации лежат в академии земельной церкви, одним из ключевых пунктов работы которой было примирение с Россией.

В 1990 году в академии было решено совершить акт доброй воли и показать, что и в империалистической Германии есть простые люди, граждане, христиане, которые очень сожалеют о том, сколько страданий в 1941 году причинили фашисты русскому народу.

Именно поэтому в июне 1991 года под руководством епископа Байера в Россию прибыло более 70 граждан Германии, которые хотели извиниться перед русскими людьми, пострадавшими из-за немецкой оккупации, и попросить у них прощения. Среди немецких представителей находился также и молодой священник, у которого были мысли, что эта однократная встреча примирения – еще не все, что должно быть что-то более продолжительное. Сегодня священник Эберл является верховным советником церкви и председателем «Инициативы Псков».

Анализируя возможные варианты помощи, он пришел к выводу, что душевно больные люди в 1991 году жили в России так, как в цивилизованных странах еще много лет назад.

Вместе с российскими друзьями и единомышленниками он учредил лечебно-педагогический центр, который благодаря немецкой поддержке и помощи со стороны государства начал работать уже в 1993 году.

Уже после открытия центра возник вопрос: а что же будет с выпускниками по достижению 18-летнего возраста? Если им придется снова возвращаться в старую систему, то все усилия пойдут насмарку?

Этот вопрос в Германии узаконен с середины 70-х годов прошлого столетия.

Дополнительное связанное со специализированной школой учреждение – это «производственно-интеграционные мастерские».

С тех пор как Инициатива Псков зарегистрирована, она продолжает вести эту работу. Это развитие мы часто сравниваем с концентрическими кругами, которые сами по себе образуются после броска камнем в спокойную воду. Один круг, возникший от попадания камня, рождает последующий и т.д.

По этому образцу, интеграционная мастерская в Пскове – это уже вторая волна, возникшая после создания ЛПЦ в Пскове.

Далее возникло больше кругов.

Все дальнейшие мероприятия инициативы можно найти в разделе «Псковская система».

Здесь нужно только добавить, как инициатива возникла и как она работает.

Организация состоит из 350 членов. Среди них большую часть образуют физические лица, также в состав входят юридические лица и объединения с собственным уставом. Цель организации в уставе обозначена следующим образом:

*„Организация дает импульсы для поддержки церковных, социальных и культурных идей, а также повышение квалификации в городе Пскове. Она координирует такие идеи, объединяет их в единую сеть и консультирует участников. Организация может быть сама носителем соответствующих проектов“.*

Кроме устава, организация имеет свой внутренний кодекс, согласно которому действуют правление и руководство:

Основные правила кодекса:

В Германии не имеется никаких оплачиваемых специалистов, и в России для немецких специалистов не будут финансироваться никакие вознаграждения.

В случае если сотрудник получает связанное с проектом вознаграждение, он возвращает его назад как пожертвование, поскольку организация не имеет права заниматься коммерческой деятельностью.

Сотрудникам так же не компенсируются командировочные или транспортные расходы. Все возникшие расходы списываются в натуральном виде (проездные билеты, проживание и питание).

- Не оплачиваются также никакие дополнительные взносы или взятки российским чиновникам.

При таких правилах становится очевидным, что участники проекта не имеют личной финансовой заинтересованности: помогая Инициативе, нельзя обогатиться, наоборот, ее участники часто становятся самыми активными спонсорами.

В состав Инициативы Псков входят пенсионеры, которые выступают в роли так называемых «эксперт-сеньоров» в социальной сфере.

Что представляет собой Псковская система?

Данное понятие происходит от перевода с немецкого публикации ЛПЦ «Концепция обслуживания совместного проживания для людей с психическими и физическими нарушениями здоровья в городе Пскове». В ней рассказывается о том, как при содействии немецких партнеров в городе была создана уникальная функционирующая система помощи для людей с ограниченными возможностями от рождения до зрелого возраста.

Также в этой публикации приведена следующая таблица:

Сеть учреждений в Пскове, оказывающих помощь людям с психическими, физическими и множественными нарушениями различных возрастных категорий.

Этапы помощи	учреждения в Пскове, оказывающие помощь инвалидам
1. Ранняя помощь № 2 От рождения до 3-х лет	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отделение ранней помощи „Липмопо“ при городской детской поликлинике</li><li>• Центр раннего развития «Призма»</li><li>• Отделение абилитации центра психолого-педагогической коррекции и развития</li></ul>
5. Поддержка развития детей № 2 От 3-х до 7 лет	<ul style="list-style-type: none"><li>• Отделение ранней помощи „Липмопо“ при городской детской поликлинике</li><li>• Центр раннего развития «Призма»</li><li>• Отделение абилитации центра психолого-педагогической коррекции и развития</li><li>• Специализированная начальная школа (№ 17, №18)</li></ul>
3. Образование и воспитание детей от 7 до 18 лет	<ul style="list-style-type: none"><li>• Центр лечебной педагогики</li><li>• Филиал специализированной школы № 1</li></ul>
4. Трудовая занятость инвалидов от 18 лет и старше (до 65 лет?)	<ul style="list-style-type: none"><li>• Интеграционные мастерские</li></ul>

В этой таблице четко видно, что отсутствует только структурный элемент „организация проживания“ для людей с ограниченными возможностями.

Над этим вопросом уже некоторое время интенсивно работают.

На этом долгом пути к осуществлению задуманных идей уже сделаны первые шаги, но до тех пор, пока будет найдено удовлетворяющее решение, пройдет еще много лет.

Боттроп, конец февраля 2012