

УТВЕРЖДАЮ

Президент РООИ «Радость»
Анапьев Игорь Валентинович



15.01.2026 г.

**ПРОГРАММА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДДЕРЖКИ И
ТЮТОРСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ СОИСКАТЕЛЕЙ С
МЕНТАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ**

Ягодин Тимур Евгеньевич,

магистр психологических наук, АНО ВО «Российский новый университет»; руководитель подразделения, тьютор-психолог РООИ «Радость», Москва, Россия

Быстрова Юлия Александровна,

доктор психологических наук, доцент, заведующий научной лабораторией Федерального центра по развитию инклюзивного общего и дополнительного образования ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»; психолог-методист РООИ «Радость», Москва, Россия

Аннотация. Авторами представлена вариативная программа психологической поддержки и тьюторского сопровождения для обучающихся колледжей и соискателей на трудоустройство в социальном предприятии, имеющих ментальные нарушения, в процессе их профессиональной социализации, с учетом индивидуальных особенностей и уровня профессиональной подготовки. Программа направлена на формирование мотивации к выполнению трудовых операций у молодых людей с МН.

Ключевые слова: психологическая помощь, психологическое сопровождение, соискатели с МН, технология включенного трудоустройства, мотивация.

Рассматривая проблему мотивации людей с ментальными нарушениями (МН) к трудовой деятельности, стоит обратить внимание на вопрос отношения человека с МН к процессу трудовой деятельности в целом. Ввиду ярко выраженных дефицитов в области социального функционирования человеку с

МН, в том числе с расстройствами аутистического спектра, гораздо сложнее освоить саму концепцию работы как вида трудовой деятельности, направленной на получение определенного результата, включающую в себя большое количество различных социальных конструктов. Говоря о мотивации к трудовой деятельности, мы предполагаем, что она должна быть положительной, то есть человек с МН должен испытывать положительные эмоции в процессе трудовой деятельности. Здесь стоит добавить, что в подавляющем большинстве случаев мы наблюдаем обратную картину. Часто люди с МН имеют негативный опыт работы или не могут получить его в принципе ввиду большого количества факторов, негативно влияющих на их способность к адаптации в профессиональной среде, что также негативно сказывается на мотивации к труду в дальнейшем.

К основным факторам, препятствующим адаптации человека с МН в профессиональной среде, можно отнести:

- Негативный опыт трудоустройства
- Негативный опыт нахождения в коллективе
- Выученная беспомощность
- Сложности с формированием модели психического (понимание скрытых смыслов и стремлений других людей, иронии, юмора, намеков и так далее)
- Сложности с саморегуляцией
- Нарушения в области исполнительного функционирования
- Сенсорные особенности

Данные факторы осложняют, а иногда делают невозможным освоение человеком с МН социально-трудовых навыков и компетенций. При должном подходе многие из людей с МН, имеющие разную тяжесть нарушения, могут работать на открытом рынке труда или в условиях защищенной мастерской, но это возможно только при наличии у человека мотивации к трудовой деятельности. Если такой мотивации нет или человек негативно относится к самой идее труда и производительной деятельности, это становится серьезным барьером при интеграции в профессиональную среду. И если со всеми вышеперечисленными факторами, обуславливающими дезадаптивность человека с МН в контексте профессиональной деятельности, можно работать как в рамках программ сопровождаемого трудоустройства на открытом рынке труда, так и в защищенных мастерских, то проблема отсутствия мотивации остается открытой. Почему же проблема мотивации так сложна? Дело в том, что для решения этой задачи необходимо работать со всеми факторами,

негативно влияющими на процесс социального функционирования и адаптации человека с МН одновременно.

Проблему отсутствия мотивации к трудовой деятельности у людей с МН, стоит рассматривать в том числе с точки зрения специфического для таких людей процесса формирования ценностных ориентиров, которые, в свою очередь, являются детерминантами мотивации. В связи с дефицитами и особенностями в области социального функционирования, а также ограниченными фиксированными интересами, интенсивно проявляющимися на протяжении всей жизни, у людей с МН формируется ряд специфических ценностных моделей, которые в дальнейшем определяют поведение человека в том или ином социальном контексте, в том числе в контексте профессиональной деятельности. Можно сказать, что для эффективного включения человека с МН в профессиональную деятельность нам необходимо своевременно скорректировать и частично сформировать у человека с МН *ценностную модель, положительно ассоциированную с трудовой деятельностью.*

Конечно, такая модель не создается с нуля, она формируется в рамках комплексного подхода с учетом индивидуальных особенностей человека и уже существующей системы ценностей. Для организации эффективной работы по выстраиванию целевой ценностной модели необходимо соблюсти ряд условий, а именно создать адаптированную среду для профессиональной деятельности человека с МН, а в качестве основных драйверов мотивации задействовать специальные интересы человека и работу по компенсации дефицитов в области социального функционирования. Таким образом, в работе по формированию мотивации мы можем выделить следующие компоненты.

- Адаптированная среда
- Специальные интересы
- Дефициты в области социального функционирования

Данные компоненты взаимодействуют друг с другом следующим образом. Адаптированная среда является субстратом для формирования мотивации, обеспечивая безопасность и доступность процессов, в то время как специальные интересы и процессы компенсации дефицитов социального функционирования выступают в качестве основных драйверов мотивации, формируя ценностную модель, положительно ассоциированную с трудовой деятельностью, что впоследствии выражается в росте мотивации к трудовой деятельности.

Далее мы детально разберем каждый из компонентов.

Одним из ключевых факторов, влияющих на формирование ценностной модели, положительно ассоциированной с трудовой деятельностью, является среда. В данном случае мы можем говорить об адаптированной профессиональной-обучающей среде. Среду, моделированием которой мы занимаемся, нельзя назвать исключительно профессиональной, так как в рамках нашей работы мы подготавливаем человека к профессиональной деятельности и целенаправленно адаптируем к рабочим процессам и не ставим своей основной целью добиться от человека результатов труда. Тем не менее принципы, изложенные далее, также могут быть использованы для организации адаптированной профессиональной среды в компании, предоставляющей рабочие места на открытом рынке труда. Структура профессиональной-обучающей среды должна быть выстроена таким образом, чтобы создавать возможности для профессиональной реализации человека, закреплять положительные поведенческие проявления, минимизировать нежелательное поведение, повышать доступность рабочих процессов и в целом быть дружелюбной для человека.



Адаптированная среда включает в себя:

- Адаптированную инфраструктуру рабочего пространства
- Включение различных инструментов поддержки
- Обучение правилам коммуникации как самого человека с МН, так и других сотрудников компании
- Адаптированную структуру рабочего процесса

Сенсорные особенности.

Для начала работы с человеком с МН важно подготовить среду таким образом, чтобы она не была враждебной на базовом — физическом уровне. Сенсорный профиль человека с МН может быть крайне специфичен и включать в себя зоны гиперчувствительности и гипочувствительности в рамках одной

сенсорной области. Специфичность сенсорного восприятия проявляется в более ярких реакциях на сенсорные сигналы или их отсутствие. Так даже незначительные сенсорные стимулы в виде потолочных ламп холодно-синего света или негромкого тикания часов могут сильно отвлекать человека, а в некоторых случаях быть болезненными. Напротив, недостаток сенсорных сигналов может побуждать человека проявлять самостимулирующее поведение для насыщения сенсорной системы, это может проявляться в очень разных формах, например в виде вокализаций, хлопанья себя по разным частям тела или перебирание в руках какого-то предмета. По этой причине важно организовать рабочее место так, чтобы сенсорные сигналы, поступающие из среды, не мешали человеку с ИН работать над поставленной задачей, в противном случае перенасыщение сенсорных систем может значительно снизить возможности человека в контексте решения поставленной перед ним рабочей задачи, а в крайнем случае привести к сенсорной перегрузке — мелтдауну или шатдауну. *Мелтдаун* можно охарактеризовать как нервный срыв, наступающий вследствие перегрузки нервной системы, в том числе по причине избыточной сенсорной стимуляции. Мелтдаун может проявляться очень по-разному, это могут быть громкие вокализации, резкие систематически повторяющиеся движения, акты агрессии или самоповреждающего поведения.

Шатдаун — это также результат перегрузки и утомления нервной системы, наблюдаемый со стороны как отрешенное состояние человека, отсутствие реакций на обращения и просьбы, замирание или попытки уйти в другое — более комфортное место.

Эти проявления являются одной из наиболее часто встречающихся реакций человека с МН на стресс. К факторам, ведущим человека к такой перегрузке, относится не только агрессивная сенсорная среда, но и некорректная коммуникация, социальное давление и накопленное эмоциональное напряжение. Для формирования мотивации и положительного отношения к труду важно, чтобы человек не воспринимал место работы как что-то, что ассоциировано с напряжением или дискомфортом, в том числе на сенсорном уровне.

Для этого нам важно учесть следующие факторы:

- Мягкое, не мерцающее освещение.
- Тихое рабочее место. Если по каким-либо причинам сделать такое место невозможно, то стоит предложить человеку воспользоваться наушниками для блокировки шума.

- Рабочее место без источников резких запахов.
- Возможность пользоваться фиджетами – небольшими антистресс игрушками, например, спинерами, сенсорными шариками, магнитами или любыми другими предметами, выполняющими ту же функцию. Такие предметы могут помочь человеку сбросить напряжение и повысить уровень концентрации.
- Отсутствие визуального мусора на рабочем месте. Важно не превращать рабочее место в склад различных предметов, не относящихся напрямую к профессиональной деятельности. Чистое и подготовленное рабочее место снизит уровень напряжения от визуального шума и поможет человеку не отвлекаться во время рабочего процесса.
- Мягкие и нейтральные тона стен в рабочем пространстве.
- Негромкий голос и спокойные интонации при разговоре с человеком. Если человек с МН вас не услышал или не понял с первого раза достаточно простой, на ваш взгляд, комментарий, не стоит повышать голос или ярко выделять отдельные слова с помощью интонаций. Лучше поменять формулировку и попробовать донести нужную информацию еще раз.
- Возможность уйти в отдельную комнату для сенсорной разгрузки или на улицу. Для человека с МН важно понимать, что на работе есть место, где он может отдохнуть и таким образом своевременно скорректировать уровень напряжения, не допустив перегрузки и срыва.
- Учет индивидуальных пожеланий человека в контексте оформления сенсорной среды.

Перечисленные выше рекомендации можно считать базовыми, но также важно учитывать, что у каждого человека есть индивидуальные особенности, об этом необходимо поговорить отдельно и учесть полученную информацию при организации рабочего пространства.

Структура рабочего процесса и коммуникация

К факторам, влияющим на процесс формирования мотивации, также относится структура рабочего процесса. От того, насколько она адаптирована и доступна, напрямую зависит качество интеграции человека с МН в профессиональную среду.

Такие характерные для людей с МН проявления, как фрагментарность восприятия, склонность к систематически повторяющемуся поведению, нарушения в области исполнительного функционирования, специальные интересы и плохая ориентация в социальных контекстах, задают основные направления в работе по формированию структуры рабочего процесса.

Для построения эффективной коммуникации и понятной для людей с МН структуры рабочего процесса важно придерживаться следующих рекомендаций.

Понятная иерархическая структура. Перед началом работы важно рассказать о действующей иерархии в коллективе с четкими комментариями по поводу зон ответственности каждого из сотрудников. Если сотрудников в команде много, а человеку с МН для решения задачи необходимо коммуницировать с несколькими сотрудниками одновременно, нужно четко дифференцировать их зоны ответственности и объяснить, по каким вопросам нужно обращаться к каждому из них. Нужно, чтобы человек хорошо понимал, к кому можно обратиться за помощью, для получения рабочей задачи или для отчета о выполнении работы.

Формат коммуникации. При коммуникации с человеком с МН следует избегать двусмысленности, иронии, сарказма и большого количества юмора, так как такой формат коммуникации, с одной стороны, мешает человеку обсудить рабочую задачу и понять, что необходимо сделать в данный момент, с другой стороны, это может привести к формированию напряжения и психоэмоциональной перегрузке. Другими словами, коммуникация должна быть максимально прозрачной, стоит выбирать слова и выражения, не несущие двойного смысла, четко обозначать конечную цель, проговаривать все этапы выполнения задачи, особенно если она новая, и давать комментарий на случай непредвиденных ситуаций, например попросить человека в ситуации, когда решение для него не очевидно или выходит за рамки инструкций, сразу обращаться к вам.

Обучение рабочей коммуникации. Еще одним важным действием, которое стоит совершить в процессе погружения человека с МН в профессиональную среду, является обучение рабочей коммуникации. В данном случае мы говорим не о коммуникации в широком смысле, включающей использование перечисленных ранее инструментов и рекомендаций, а имеем в виду локальную коммуникацию внутри конкретной рабочей команды или отдела, где члены команды взаимодействуют друг с другом ежедневно. Большинство людей, попадая в новую команду, самостоятельно считывают актуальные для данного коллектива форматы и правила коммуникации, ориентируются в локальном социальном контексте и адаптируются к нему. Людям с МН сложнее считывать и адаптироваться к устоявшимся в коллективе форматам коммуникации, поэтому обучению человека внутрикомандной коммуникации стоит уделить отдельное внимание.

В ходе обучения необходимо обращать внимание даже на самые простые вещи, являющиеся неочевидными для человека с МН. Важно объяснить, как обращаться к членам команды: на «ты», по имени или на «вы», по имени-отчеству, также важно очертить круг вопросов, которые являются приемлемыми в контексте рабочей коммуникации, а какие лучше вынести за рамки делового разговора. Необходимо очертить границы и научить человека различать такие понятия, как формальное и неформальное общение, объяснить, какой из форматов уместен в том или ином контексте. Также важно выстроить структуру коммуникации с упором на приоритизацию информации, то есть объяснить человеку, какую информацию стоит передавать или принимать в первую очередь, а какие вопросы могут быть отложены.

Снижение интенсивности социального взаимодействия в ходе рабочего процесса. Еще одним неоптимальным и потенциально опасным форматом деятельности является работа, предполагающая высокую интенсивность социального взаимодействия. Вследствие нарушения механизмов социального функционирования людям с МН сложно быстро переключаться между собеседниками, ориентироваться в социальных контекстах, а высокая плотность коммуникации в сочетании с не всегда понятными формулировками может негативно отразиться на состоянии человека и качестве рабочего процесса. Лучше подобрать форматы, в которых социальное взаимодействие будет частично регламентировано и включать в себя меньшее количество переключений между различными контекстами. Для снижения интенсивности и облегчения коммуникации можно вводить скрипты, которые могут использоваться для часто повторяющихся операций по передаче какой-либо информации, например ежедневный отчет об остатках продукции на складе. Такой унифицированный формат является наиболее понятным и безопасным с точки зрения коммуникации для человека с МН, кроме того, это может оптимизировать рабочие процессы за счет структурирования и увеличения скорости передачи информации.

Если мы говорим о работе в команде, например когда в одном помещении работают несколько человек, занимаясь одной общей задачей, важно, чтобы роли и обязанности внутри команды были четко распределены и человек с МН знал, что лежит в его круге обязанностей, а что находится на стороне коллег. Такая внутрикомандная структура позволит минимизировать неопределенность в ходе рабочего процесса и снизить уровень лишней фоновой коммуникации, что в свою очередь снизит уровень напряжения и повысит уровень удовлетворенности от работы.

Предсказуемость рабочих процессов и мягкое переключение между рабочими задачами. Говоря о особенностях людей с МН, связанных со стереотипным поведением, стоит упомянуть о необходимости выстраивания рабочего процесса таким образом, чтобы он был доступен не только с точки зрения понимания конечной цели и этапов работы, но и с точки зрения предсказуемости. Распланированный по времени и детализированный насколько это возможно рабочий план будет значительно снижать тревожность и социальное напряжение, а также станет эффективным инструментом, минимизирующим стресс при переключении человека между рабочими алгоритмами.

При переключении между рабочими задачами важно учитывать не только то, насколько хорошо человек понял, что от него требуется, но и то, насколько он готов перейти к другой задаче. Люди с МН, особенно в сочетании с РАС, склонны к формированию поведенческих стереотипов, в том числе в контексте профессиональной деятельности, так, при резком переключении человека на другую задачу мы можем вызвать ряд негативных эффектов: от небольшого напряжения, выражающегося в легком недовольстве, до нервного срыва.

Для минимизации стресса, связанного с переходом на другой алгоритм, стоит заранее, насколько это возможно, предупредить человека о планируемой смене, проговорить все детали новой задачи. В случае если предполагается смена рабочей зоны и партнеров по рабочей команде, нужно рассказать об условиях, в которых человеку предстоит работать, и новых людях, с которыми нужно будет взаимодействовать. Есть вероятность, что человек не захочет переходить на новый алгоритм, в таком случае не стоит пытаться полноценно переключить его на эту задачу, обозначить критерии выполнения и ждать результата. Оптимальная стратегия в данном случае будет выглядеть следующим образом. Первично следует оставить человека на какое-то время, хотя бы час, для работы по старому алгоритму и сказать, что позже вы вместе с ним посмотрите, как выглядит новая задача, и просто познакомитесь с ней. Далее можно предложить формат совместного выполнения с постепенным переходом на самостоятельное выполнение задачи. Кроме того, необходимо объяснить, почему вы предлагаете ему перейти на другой алгоритм, например сказать, что задача завершена, и оценить качество выполненной работы, или объяснить, что сейчас по определенным причинам есть задачи с более высоким приоритетом. Такое объяснение снимет лишнее напряжение и даст понять человеку, что процесс завершен, а требуемые результаты достигнуты. В противном случае мы можем вызвать повышение уровня тревожности, как

правило, связанного с мыслями о том, что перевод происходит по причине низкого качества его работы или другой ассоциированной с негативными проявлениями причины.

Подбор задач. При подборе задач стоит отдать предпочтение более объемным и однообразным алгоритмам, не требующим частого переключения между отдельными мелкими операциями. Такой формат позволит человеку лучше понять рабочую задачу и спланировать день, в противном случае возможна потеря ряда задач, что впоследствии выльется в неудовлетворенность как рабочим процессом, так и результатами труда и перейдет в разряд негативного опыта, который может стать сильным демотивирующим фактором.

Исполнительные функции и планирование. Исполнительное функционирование включает в себя способность человека контролировать свои ресурсы, сдерживать импульсы, организовывать собственную работу, рассчитывая время для реализации той или иной задачи, а также переносить опыт, полученный ранее, на новые условия с корректировкой на актуальные для данной задачи вводные. Перечисленные выше качества у человека с МН в подавляющем большинстве случаев являются дефицитарными. Переходя в контекст профессиональной деятельности, можно сказать, что человеку с МН сложно самостоятельно выстроить рабочий процесс так, чтобы он был эффективен с точки зрения получения результатов и в то же время не травмировал самого человека. Эту проблему можно решить с помощью включения инструментов планирования в рабочий процесс. Такие инструменты помогают не только снизить уровень тревожности, сделав весь процесс более понятным, но и компенсировать дефициты в области исполнительного функционирования.

Ниже будут перечислены инструменты, которые помогут человеку с МН адаптироваться к рабочему процессу:

- *План работы на ближайшую неделю.* В еженедельном плане отражаются основные задачи, стоящие перед человеком, эти задачи должны быть ранжированы по степени значимости, также в плане рекомендуется прописать критерии выполнения рабочей задачи, то есть ожидаемый результат работы и сроки, выделенные на выполнение.
- *Ежедневное визуальное расписание.* Такое расписание поможет выполнять задачи в правильной последовательности и равномерно распределить нагрузку в течение рабочего дня. В данном случае задачи должны быть прописаны с большей детализацией, возможно, разбиты на более

короткие алгоритмы или отдельные операции с указанием ожидаемых результатов работы по каждому из них. В расписании может быть указано время начала и завершения рабочего дня, время начала и завершения определенного алгоритма, количество и время перерывов в течение дня, а также дополнительные комментарии, например указание коллег, к которым можно обратиться за помощью, если что-то идет не по плану.

- *Организационно-ролевая схема.* На данной схеме отображены все сотрудники компании с указанием должности, иерархического статуса, функционала и зоны ответственности. Такая схема может быть общей и локальной, например только для отделения компании, в котором работает сотрудник с МН. Хорошим решением будет адаптировать схему под конкретного сотрудника, с учетом его особенностей и условий работы. Например, если компания большая и в ней работает много сотрудников, стоит оптимизировать схему. То есть отобразить только сотрудников, так или иначе взаимодействующих с человеком с МН, указывать не весь функционал, который предусматривает должность сотрудников, а только ту его часть, которая предполагает пересечение с функционалом сотрудника с МН.

- *Коммуникационные скрипты и шаблоны.* Скрипты, шаблоны и унифицированные формы могут значительно облегчать и упрощать процесс коммуникации человека с МН с коллегами. Благодаря более жесткой структуре скрипта, в которую просто требуется вписать необходимые данные, человек не будет тревожиться по поводу того, верную ли формулировку он подобрал, или того, насколько правильно оформил информацию.

В данном случае мы не говорим о жестких протоколах, в рамках которых должны быть реализованы рекомендации. Напротив, будет оптимален формат, при котором рекомендации и инструменты поддержки будут адаптированы под человека с МН с учетом его индивидуальных особенностей и условий профессиональной среды, в которую он будет погружен. Такой подход позволит снизить уровень стресса, лучше адаптироваться к новой среде и повысить доступность рабочих процессов для человека с МН. В результате продуктивность работы такого сотрудника будет расти, а вместе с ней будет увеличиваться удовлетворенность от работы в целом.

Литература

1. Ананьев, И. В. Программа включения молодых людей с интеллектуальными нарушениями и расстройствами аутистического спектра в социум / И. В. Ананьев, Ю. А. Быстрова, Т. Е. Ягодин. – Москва : Издательство "Парадигма", 2025. – 56 с. – ISBN 978-5-4214-0187-2. – EDN GUXMMG.

2. Быстрова, Ю.А., Бражникова, А.Н., Карпенкова, И.В. (2023). Исследование компетенции морально-этической ответственности у молодых людей с РАС на этапе их профессиональной подготовки, включающей тьюторское сопровождение. Аутизм и нарушения развития, 21(4), 52–60. <https://doi.org/10.17759/autdd.2023210406>

3. Быстрова, Ю. А. К истории развития специального образования и современные проблемы инклюзии в России / Ю. А. Быстрова, С. Н. Савинков // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус. – 2023. – Т. 22, № 2. – С. 125-136. – DOI 10.20310/1810-231X-2023-22-2-125-136. – EDN IWOKGF.

4. Быстрова, Ю. А. Психолого-педагогическая диагностика в образовании : Учебник для студентов бакалавриата, обучающихся по направлениям «Психология» и «Психолого-педагогическое образование» / Ю. А. Быстрова, С. Н. Савинков, Е. Ю. Небродовская-Мазур. – Бакалавриат. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью "Издательство "КноРус", 2023. – 198 с. – ISBN 978-5-406-10644-0. – EDN IQXLDS.

5. Давыдова, Е.Ю., Сорокин, А.Б., Давыдов, Д.В., Тюшкевич, С.А., Хаустов, А.В. (2022). На пути к доказательности: принципы описания практик помощи лицам с расстройствами аутистического спектра. Клиническая и специальная психология, 11(4), 264–279. <https://doi.org/10.17759/cpse.2022110411>

6. Дубровина И.В. Психологическая служба образования: научные основания, цели и средства // Психологическая наука и образование. 1998. Том 3. № 2. С. 5–10.

7. Ермаков, С.С., Быстрова, Ю.А. (2024). Анализ исследований роли компьютерных тренажеров в формировании, измерении и совершенствовании навыков командной работы. Экспериментальная психология, 17(2), 113–127. <https://doi.org/10.17759/exppsy.2024170207>

8. Казакова, Е.И. Педагогическое сопровождение. Опыт международного сотрудничества / Е.И. Казакова. – СПб.: Питер, 1995. – 129 с.

9. Никольская О.С., Баенская Е.Р., Либлинг М.М. Аутичный ребенок: Пути помощи. Изд. 4-е, стер. М.: Теревинф, 2007.

10. Обучение детей с расстройствами аутистического спектра. Методические рекомендации для педагогов и специалистов сопровождения основной школы / Отв. ред. С.В. Алехина // Под общ. ред. Н.Я. Семаго. М.: МГППУ, 2012. 80 с.

11. Организация психологической поддержки обучающихся в инклюзивной образова-тельной среде : методические рекомендации для педагогов-психологов / авт. колл. : С.В. Алехина [и др.]. – М. : МГППУ, 2024. – 114 с.

12. Профессиональная подготовка тьюторов, сопровождающих обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в условиях инклюзивного образования : методические рекомендации для педагогических вузов и институтов развития образования / Е. В. Самсонова, Ю. А. Быстрова, И.

В. Карпенкова [и др.]. – Москва : Московский государственный психолого-педагогический университет, 2022. – 142 с. – ISBN 978-5-94051-243-1. – EDN TLZJQQ.

13. Самсонова, Е.В., Шеманов, А.Ю., Алехина, С.В., Быстрова, Ю.А. (2025). Разнообразие особых образовательных потребностей обучающихся в инклюзивной образовательной среде школ. Клиническая и специальная психология, 14(2), 21–38. <https://doi.org/10.17759/cpse.2025140202>

14. Технология включенного трудоустройства: подготовка к трудоустройству молодых людей с умеренными интеллектуальными нарушениями и осложненными формами расстройств аутистического спектра / И. В. Ананьев, Ю. А. Быстрова, А. Е. Хрони, Т. Е. Ягодин. – Москва : ПАРАДИГМА, 2025. – 144 с. – ISBN 978-5-4214-0197-1. – EDN STCDYS.

15. Ягодин, Т. Е. Программа психологической поддержки и тьюторского сопровождения соискателей с РАС / Т. Е. Ягодин, Ю. А. Быстрова // Обеспечение условий профессиональной социализации обучающихся с ментальными нарушениями и РАС в профессиональных образовательных организациях : Сборник материалов Региональной научно-практической конференции, Москва, 23 октября 2025 года. – Москва: ПАРАДИГМА, 2025. – С. 205-220. – EDN JYFLJC.

16. Bystrova, Yu. Psychological and pedagogical conditions for the predictive competence development of elementary school pupils with intellectual disabilities by means of fine arts / Yu. Bystrova, K. Viktoriia, Z. Olha // Nuances: Estudos sobre Educação. – 2022. – P. e022012. – DOI 10.32930/nuances.v33i00.9497. – EDN HFXJIA.