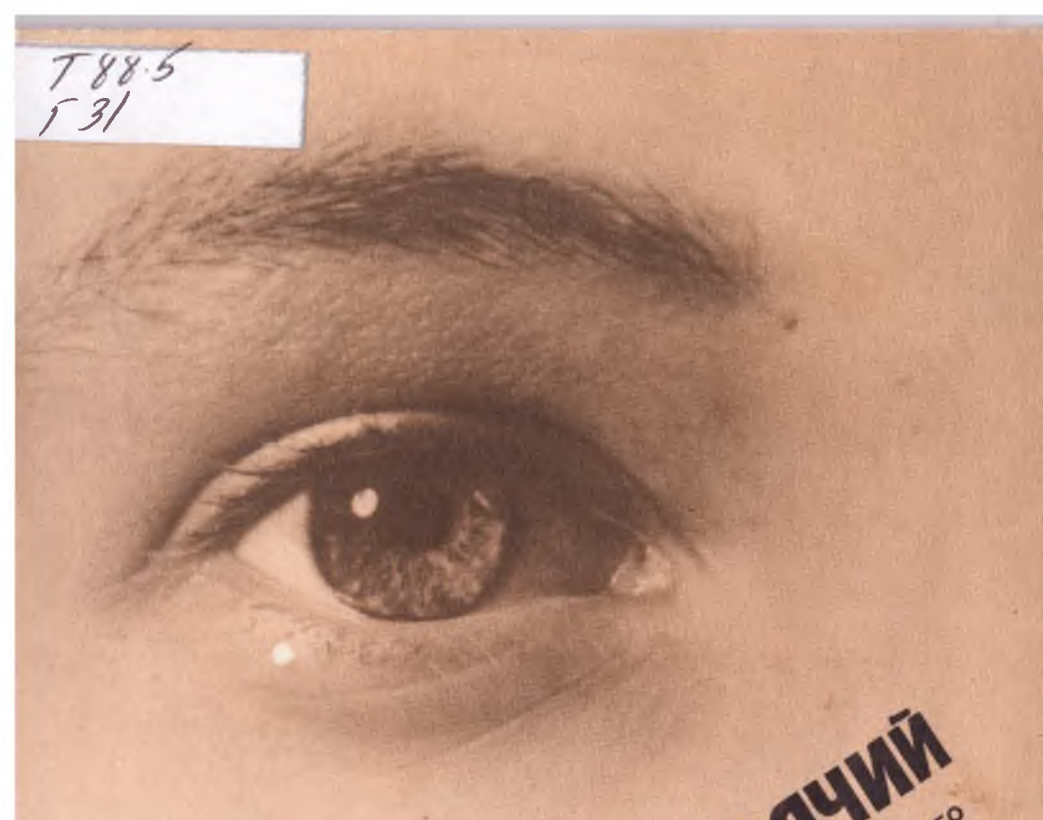
Т 88.5
Г 31



А. П. ГРАФОВ

СЛЕПОЙ И ЗРЯЧИЙ

Взаимоотношения слепого и зрячего в трудовом коллективе и в быту — предмет исследования настоящей книги.

Незрячему эта книга подскажет как избежать конфликтных ситуаций в общении с людьми, как лучше адаптироваться в окружающем мире.

Зрячему даст совет как правильно (не умаляя возможностей слепого) прийти ему на помощь.

18

Т 88.5
Г 31

ВСЕРОССИЙСКОЕ
ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ
ОБЩЕСТВО СЛЕПЫХ

А. П. ГРАФОВ

СЛЕПОЙ И ЗРЯЧИЙ

по

Спец. библиотека
для слепых
г. Саратов

ВО «НАУКА»
НОВОСИБИРСК
1992

ББК 88.5
Г31

Графов А. П.
Г31 Слепой и зрячий.— Новосибирск: ВО «Наука». Сибирская издательская фирма. 1992.— 47 с.
ISBN 5—02—030269—4.

В книге рассматриваются взаимоотношения слепых и зрячих, описываются наиболее часто встречающиеся на предприятиях Всероссийского общества слепых конфликтные ситуации. На основе анализа и наблюдений даются рекомендации как слепым, так и зрячим по устранению причин конфликтов.

Книга предназначена для работников организаций ВОС и возможно, вызовет интерес у других читателей.

Г $\frac{0302030000-229}{042(02)-92}$ Без объявления ББК 88.5

ISBN 5—02—030269—4

© А. П. Графов, 1992

ОТ РЕДАКТОРА

Анатолий Петрович Графов потерял зрение, учась на четвертом курсе Томского государственного университета. Вуз закончил, будучи слепым. Работает на Новосибирском УПП ВОС с 1958 года, сначала рабочим, затем мастером, начальником цеха, а с 1966 года — директором Новосибирского УПП. В 1974 году избран председателем областного правления ВОС.

В 1990 году ему присвоено звание заслуженного работника социального обеспечения Российской Федерации.

НЕМНОГО О СЕБЕ
(вместо предисловия)

...Сон был неспокойным и непродолжительным. Пробуждение — тяжелым. Проснувшись, ощутил гнетущую тяжесть от мысли, что я слепой. Непреодолимая боль и отчаяние клещами сдавливали грудь, подступали к горлу. В ушах звучали слова профессора: «Молодой человек, я не буду Вас обманывать, зрение Вам сейчас восстановить не удастся. Мужайтесь! Возможно, придет время и медицина сможет побороть эту болезнь. А пока... Вам необходимо на время оставить университет, пройти медицинскую комиссию, получить инвалидность и вступить в Общество слепых». Профессор говорил очень тихо и спокойно, но первые слова его прозвучали оглушительно, а последние доносились еле слышно, откуда-то издалека. Пошатываясь, поддерживаемый медсестрой, я вышел в коридор, прошел в палату, бросился на койку, уткнувшись лицом в подушку...

Слепота надвигалась исподволь, незаметно, словно подкрадывалась. Сидя над учебниками, я замечал, что строчки после непродолжительного времени начинали исчезать, наплывая одна на другую. Предметы теряли свои очертания, угасали краски, сливаясь в сплошную пелену одного цвета или разделяясь на светлые и темные тона. При резкой смене света необходимо было постоять, чтобы глаза привыкли к темноте или яркому свету. Находясь на месте, неплохо мог различать идущих пешеходов, машины, но стоило мне начать двигаться, как картина резко менялась: все движущиеся предметы не успевал схватывать, начинал пошатываться, спотыкаться. Я понял, что тяжело заболел.

И вот, наконец, этот приговор. Невольно в сознании всплывали картины, виденные в прошлом: человек в темных очках с тросточкой в руке нерешительно остановился у края дороги, пережидая поток движущихся машин. Вот он идет по вагону с протянутой рукой. А теперь... Теперь меня самого постигла такая же участь. Не верилось, что я, полный сил и светлых надежд на будущее, теперь жалкий и беспомощный инвалид. Невозможно было представить, что я не смогу больше прочитать книгу, побродить по улицам города, наблюдая за вереницей меняющихся эпизодов городской жизни, полюбоваться красками осеннего леса, который я так люблю. Временами думалось, что это пройдет, все будет по-прежнему. Отчаянные попытки хоть как-то побороть слепоту были напрасны: чтение учебников и конспектов с помощью увеличительных стекол вело к дальнейшему ухудшению зрения; самостоятельное хождение без посторонней помощи —

к ушибам и травмам. При мысли об Обществе слепых мне почему-то представлялась небольшая мастерская с очень примитивным ручным производством, где труд, казалось, был средством проведения досуга. Случилось так, что я действительно попал работать в мастерскую Общества слепых с довольно простым производством, где работало несколько десятков человек. Такое совпадение еще больше усугубило «врастание в слепого», которое и без того проходило очень долго и мучительно для меня.

Резкий перелом в представлении об Обществе слепых произошел в тот момент, когда я был направлен учиться в Институт повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников ВОС. Многое меня здесь поразило: институт, расположенный в живописном, немного грустном Подмосковье, само обучение, но главное — это люди. Многие из них, по существу, совершали подвиг, или, вернее, их жизнь, сложенная из дней, месяцев и годов, превращалась в подвиг. И к этому они относились как к чему-то обыденному. Здесь я узнал, что слепой человек может быть квалифицированным рабочим, крупным ученым, писателем, композитором, музыкантом. Бывая на экскурсиях на московских учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества слепых, я убедился, что ряд из них — настоящие заводы, выпускающие промышленную продукцию: электродвигатели, трансформаторы, светильники. Довелось мне побывать в московской школе-интернате для слепых детей. Здесь все было необычным для меня: уроки рельефного рисования и черчения, просторные классные комнаты, технические кабинеты со специальными наглядными пособиями, огромный спортивный зал. И особенно хорошо запомнилось, как слепой мальчик на токарном станке вытачивал довольно сложную деталь, пользуясь штангенциркулем с нанесенными на него рельефными делениями. Именно здесь я понял, что слишком долго «лелеял» свой недуг. Словно спохватившись, спешно начал нагонять упущенное. Тогда же обратился во Всесоюзный юридический заочный институт в Москве с просьбой зачислить меня студентом на четвертый курс.

Спустя годы я научился самостоятельно передвигаться, почти свободно ходить, занимался физическими упражнениями, плаванием, старался как можно больше двигаться. Приходили определенные навыки: развивались осязание, слух, память. Не пользуясь фигурами и доской, на память играл в шахматы на двух-трех досках одновременно. Слушая лекции, старался все внимание сосредоточить на том, что говорилось лектором, а затем, в свободные часы, восстанавливал в памяти прослушанное. Спустя некоторое время я мог почти с первого раза уловить основной смысл преподносимого материала. Конечно, это давалось ценою огромных усилий, напряжения. После трех-четырех часов занятий на слух очень уставал, чувствовал себя разбитым, но результаты были неплохие. Часто приходилось наблюдать, как окружающие меня люди, молча, искренне желали мне успеха. Я очень

хорошо чувствовал это. Плохо учиться и слабо сдавать экзамены я просто не имел права.

...Шли годы... Ко мне в кабинет вводят молодого человека с обожженным лицом, в темных очках. С ним его родители; он ступает очень осторожно, так, словно перед ним пропасть. Мне-то понятно, что у него сейчас творится в душе: смятение, чувство подавленности. Узнал, что ослеп он недавно в результате несчастного случая. Что можно сказать ему? Успокаивать, приводить яркие примеры? Пожалуй, нет. ...И я как бы между прочим говорю: «Да, слепота — это плохо, но бывает и хуже, и люди не отчаивались, не теряли себя». Пройдет время — труд, коллектив сделают свое дело, и этот парень найдет свое место в жизни.

ВВЕДЕНИЕ

Для любого человека труд является источником материальных и духовных благ, возможностью утверждения себя в обществе, а для незрячего к тому же — это важное средство компенсации слепоты и общения с людьми.

В западных теориях интеграции слепых четко просматриваются два основных направления. Представители первой концепции рекомендуют организовывать специальные поселения для незрячих, т. е. частичную изоляцию их от общества; сторонники второй, напротив, отстаивают идею «врастания» слепых в социальную среду и предлагают ликвидировать специальные учебные и производственные учреждения для незрячих.

Разносторонняя практическая деятельность Всероссийского и республиканских обществ слепых, а также исследования советских ученых-дефектологов убедительно показывают огромные возможности применения труда незрячих на производстве, в науке и искусстве.

Члены ВОС не должны замыкаться только в своем коллективе, так как УПП — это обычное предприятие, на которое возложены дополнительные задачи по трудовой реабилитации и социальной интеграции слепых, определенные деятельностью ВОС. Поэтому в таком коллективе работу необходимо строить так, чтобы люди, лишенные зрения, совершенствовались физически и духовно. Для этого процесс воспитания должен включать профессионально-трудовое обучение, адаптацию в коллективе, обучение ориентированию, навыкам самообслуживания, позволяющим по возможности максимально компенсировать слепоту. И все это сообразовывать с возрастом, общеобразовательным уровнем, заболеваниями, частичной или полной потерей зрения и обстоятельствами, при которых наступила слепота, т. е. воспитание трудового коллектива должно сочетаться с индивидуальной работой.

В целях выработки рекомендаций для трудовых коллективов на Кемеровском и Новосибирском предприятиях ВОС были проведены выборочные исследования методами устного опроса и анкетирования. Выбор данных коллективов представлялся целесообразным, так как Кемеровское УПП создавалось в послевоенный период, процесс становления предприятия закончился давно, а Новосибирское учебно-производственное предприятие выросло в основном за последние два десятилетия. На его опыте можно проследить процесс формирования коллектива за сравнительно небольшой период.

Анализ анкетного материала показал, что негативные моменты в контактах возникают из-за недостаточной мобильности слепого; из-за неправильной (заниженной) оценки физических и духовных его возможностей, особенно со стороны зрячих, ранее не имевших контактов со слепыми; из-за неумения контактировать с незрячими, а также из-за негативных личностных качеств как зрячего, так и слепого. Все эти проявления ведут к изоляции или самоизоляции слепого, а нередко и к конфликтам.

В этой книге рассматриваются взаимоотношения слепого и зрячего в трудовом коллективе и в быту. Незрячему она подскажет, как избежать конфликтных ситуаций в общении с людьми, как лучше адаптироваться в окружающем мире. Зрячему даст совет, как правильно (не умаляя возможностей слепого) прийти ему на помощь.

Плакать погодим,
Боли переборем,
Горе объегорим,
Беды победим.

(*Сергей Белорусец*)

В МИРЕ ЛЮДЕЙ, В МИРЕ ВЕЩЕЙ

Очень долго о слепых в полный голос не говорили, как будто их и не было. Но они были, есть и, к сожалению, будут. Несмотря на научные открытия в области офтальмологии, количество незрячих не уменьшается.

Если вы зрячий человек, вам наверняка приходилось видеть слепого. Вы никогда не задумывались, как бы вы вели себя в обществе слепого человека?

Во взаимоотношениях слепых и зрячих ярко проявляются все человеческие качества. Родственники, друзья слепых, а также работники специализированных учреждений и организаций Общества имеют навыки общения с незрячими. Но человеку, впервые столкнувшемуся со слепым, очень сложно выбрать правильную линию поведения.

Несколько лет назад нами проводились опросы и анкетирование людей, быть может, чаще других сталкивающихся с незрячими в силу своей профессии (например, шофер, продавец).

Среди водителей городского общественного транспорта и продавцов магазинов мы распространили анкету следующего содержания:

«Какие контакты между слепыми и зрячими Вы считаете положительными и какие отрицательными? Просим привести примеры».

По мнению водителей общественного транспорта, к сожалению, не часто можно увидеть, как кто-то из прохожих помогает слепому перейти улицу.

Нередко наблюдаются случаи, когда пассажиры при входе в городской транспорт толкают слепого, так как отличить незрячего в толпе не всегда возможно. Поэтому слепой, передвигаясь с тростью, помогает не только себе, но и благодаря трости окружающим.

По мнению продавцов магазинов, подавляющее большинство покупателей не возражают, чтобы незрячие обслуживались вне очереди.

Слепой человек прилагает много усилий, чтобы держаться очереди, не потерять ее, выбить чек в кассе. Бывает и так. Незрячий покупатель подходит к продавцу и, не предупредив его о своей слепоте, спрашивает: есть ли в продаже такой-то товар? Что можно купить из продуктов? Продавец с раздражением отвечает: «Смотрите, все перед Вами, все на витрине». Слепой в резкой форме повторяет вопрос или демонстративно уходит с

видом обиженного. Продавец, обнаружив, что перед ним слепой, спохватывается, извиняется, чувствует себя неловко. Незрячий здесь явно не прав. Мало того, что он не пояснил, что не видит, он поставил в неловкое положение продавца. По мнению продавцов, было бы хорошо организовать обслуживание незрячих через стол заказов.

Отвечают слепые. «Отягощает нервное напряжение, связанное с усилиями найти последнего в очереди, следить за ее продвижением, не потерять впереди стоящего. Трудно постоянно объяснять, что ты слепой».

Как-то в одном из городов я и мой спутник, имеющий слабое остаточное зрение, опаздывали на самолет. Чтобы успеть, вышли на стоянку такси, но очутились в хвосте длинной очереди. Под ногами — чемоданы, рюкзаки и другие вещи. Трудно было сориентироваться, и мы вышли на посадочную площадку. Обратились к дежурному милиционеру с просьбой помочь нам сесть в такси. Он тут же остановил машину и предложил занять ее. Очередь резко качнулась в нашу сторону, превратилась в толпу, выражая явное неудовольствие. Милиционер остановил толпу окриком: «Это слепые!» Мы сели в такси, но удовлетворения не было. Наверное, было бы не сложно установить на посадочных площадках такси таблички с указанием места очереди для инвалидов, тем более что в некоторых городах такая практика уже есть.

Из ответов разных людей на вопросы анкеты. 1. «При встрече со слепым самое первое чувство — чувство жалости, беспокойства, дискомфорта, подавленности, тяжести, безотчетной вины. Считаешь неудобным громко смеяться, как в присутствии тяжелобольного человека. Слепые кажутся замкнутыми, скрытными, углубившимися в себя. На первых порах есть трудности в общении, приходится преодолевать некий психологический барьер. Трудность еще в том, что при общении не видишь в глазах ответной реакции. При общении зрительная инициатива исходит от зрячего, а это не всегда легко с незнакомыми. Затем эти чувства проходят, и в силу вступают общие законы взаимоотношений: судишь по внешности, одежде, опрятности и тому, насколько внутренне интересен, содержателен человек».

Часто можно наблюдать, как при встрече со слепым люди проявляют интерес, любопытство. Да это и понятно. Ведь слепота — это искажение природы.

Но проявление повышенного (а часто и бестактного) любопытства к слепым со стороны зрячих больно ранит и не должно быть нормой.

2. «...Когда я был зрячим, то при редких встречах со слепыми у меня словно все застывало, содрогалось внутри. Вид незрячих, их лица-«маски» приводили меня в оцепенение. К сожалению, некоторые слепые считают, что люди их боятся. Я же невольно испытывал тогда чувство вины перед ними. Когда я уже практически потерял зрение (при суженном поле зрения, но плохой

остроте я хорошо различал лица людей), я впервые попал в коллектив незрячих, и не смог надолго остаться здесь, и только некоторое время спустя решил вновь устроиться сюда на работу».

3. «Чем меньше смотрят на меня, тем больше я чувствую себя независимым,— говорит один мой незрячий знакомый.— Когда я оказываюсь среди незнакомых зрячих и чувствую их отчужденность, меня охватывает оцепенение, в душу проникает холод, и очень трудно бывает выйти из психологической изоляции. Я очень хорошо чувствую неискренность в отношениях: через интонации голоса, жесты. Зрячий человек испытывает стеснение в присутствии слепого, а отдельные люди — чувство превосходства. Я замечал, что некоторые, узнав о моей слепоте, моментально менялись: переходили на «ты», говорили более громко, отрывисто. Но все-таки у большинства людей другая реакция — забота и внимание».

Подавляющее большинство опрашиваемых незрячих убежденно говорили, что самое неприятное, когда окружающие смотрят на слепого как на человека второго сорта, ущемленного и проявляют сострадание, жалость, любопытство.

Здесь уместно привести слова 14-летней слепой американской девочки Лорри: «Меня очень огорчает, когда люди в моем присутствии говорят обо мне так, будто меня здесь нет. Слов нет, как я злюсь, когда, например, кто-нибудь спрашивает мою маму: «Как поживает Лорри?» А я стою тут же, рядом. Они-то меня видят! Знаете, что мне очень не нравится? Когда ко мне кто-то подходит и молчит. Просто молча смотрит на меня, словно пытаясь прочесть на моем лице ответ на какой-то вопрос или что-то увидеть. Я думаю, люди смотрят на меня потому, что они просто не понимают, что значит быть слепым. Они, наверное, о многом хотели бы порасспросить, но стесняются».

Приведем некоторые ответы людей, адаптированных к общению со слепыми.

«При нахождении с незрячим, особенно среди незнакомых людей (на улице, в поезде, городском транспорте, парке, на пляже и т. п.), больше испытываешь неудобства не от того, что необходимо оказывать незрячему внимание, а от любопытных взглядов, расспросов. Как правило, это раздражает и возмущает».

Отвечает работница УПП. «Я очень привыкла к знакомым слепым, имею среди них близких людей, держусь с ними на равных, забываю, что они слепые, однако ловлю себя на мысли, что отношусь к ним как к младшему брату или сестре. Но, попадая в другой, незнакомый мне коллектив незрячих, воспринимаю отношения острее, реагирую на их слепоту».

Иногда можно слышать, что у незрячих существует так называемая психология слепых. Думаю, что это неверно. Зрительный дефект, как и другие виды инвалидности, порождает чрезвычайные условия, оказывающие влияние на характер, психику так же, как возраст, длительная болезнь или даже профессия.

По мнению зрячих людей, трудности в общении приходится испытывать с теми слепыми, которые подвержены сильному влия-

нию инвалидности. У них вырабатываются негативные черты характера: схематичность в оценке людей, обидчивость, подозрительность, менее выраженное чувство снисхождения, концентрация внимания на недостатках, отрицательных сторонах. Это приходится учитывать при контактах с ними.

Зрячие, которые долго общались со слепыми, независимо друг от друга сходятся на том, что многие слепые хорошо «чувствуют» людей. При общении с другим человеком мне, например, невольно рисуются его взгляд, улыбка, выражение лица, посадка головы, осанка и прочее. Нередко наблюдаю, что слепой может подробно расспрашивать своего зрячего партнера о внешности известных артистов, спортсменов, писателей, космонавтов, героев, но стесняется спросить о внешности интересующих его женщин или мужчин или делает это исподволь, косвенно, незаметно.

Вспоминая годы, прожитые до наступления слепоты, и последующие, встречая друзей своей молодости, знакомых, которых я знал, будучи зрячим, часто думаю, что мы намного меньше ошибались бы в людях, если бы при знакомстве полагались в первую очередь на ощущения, которыми обладаем помимо зрения. Об этом хорошо сказал Сент-Экзюпери: «...зорко одно лишь сердце. Самого главного глазами не увидишь».

Из ответов на вопросы по поводу взаимоотношений с родственниками можно составить следующую картину. В 80 % ответов просматриваются две противоположности. В одних случаях — тесная, глубокая опека незрячих со стороны родственников, как это описано у В. Г. Короленко: «При всяком взгляде на слепого мальчика сердце матери сжималось от острой боли ⟨...⟩ маленькое существо с прекрасными, незрячими глазами стало центром семьи, бессознательным деспотом...» В других случаях — отношение как к обездоленным, для которых жизнь — это лишь удовлетворение повседневных потребностей и не более.

Говоря о контактах зрячих и незрячих, нельзя умолчать о взаимоотношениях в семьях, где есть незрячие муж или жена. Наиболее распространенное сочетание — это незрячий муж и зрячая жена. Но и здесь бывают сложности. Дело в том, что женщина в таком браке не всегда находит должную моральную поддержку со стороны общественности.

25-летняя Л. рассказывает: «Я вышла замуж за Алексея вопреки желанию моих родителей. Так как Алексей был слепой, они были против моего выбора. Мы очень любили друг друга, он во всем мне помогал, заботился обо мне. Два года мы жили очень дружно, но затем родители стали активно вмешиваться в нашу жизнь, убеждали меня, что я несчастлива, что я загубила свою жизнь и достойна лучшей партии. Знакомые, друзья, подруги, да и просто окружающие откровенно высказывали свое сочувствие. Часто я слышала: „Молодая, красивая, а живешь со слепым...“ Находились и такие, которые отпускали по поводу моего замужества непристойные намеки. Пережить это было выше моих сил, и мы разошлись».

Другой пример: «Со своим мужем мы прожили 20 лет. Муж незрячий, работает, материально мы обеспечены. Живем хорошо, дружно. У нас двое детей. На мой взгляд, ведем интересную, содержательную жизнь. И, скажу откровенно, бывало трудно не от того, что мой муж слепой, а от того, что я — жена слепого».

А вот характерный ответ незрячей матери. Инвалид по зрению I группы, мать двоих детей, рабочая Н. говорит: «Потеряла зрение в раннем детстве. Хорошо ориентируюсь, сама шью, крою, вяжу, неплохо веду домашнее хозяйство, воспитываю детей. Предпринимаю все, чтобы моя семья не отличалась от обычных семей в организации быта, оформлении интерьера квартиры, подборе цветовой гаммы, сервировке стола. Слежу за тем, чтобы пылесос, корзины для мусора, веники, щетки и т. п. были на своих местах, вовремя задергивались и раздвигались шторы, включался и выключался свет».

Наибольшее количество ответов на вопросы анкеты относится к контактам при ориентировании. Изучив полученный материал, можно предложить незрячему ряд способов ориентирования.

1. «...Ориентирование по знакомому и незнакомому маршруту совершенно несравнимы между собой. Передвижение по знакомой местности не связано для меня с какими-либо трудностями. Хотя бывают непредвиденные обстоятельства.

В начале преодоления незнакомого маршрута расспрашиваю о нем в подробностях, узнаю более легкий путь, стараюсь мысленно представить маршрут в целом и детально, выделить и запомнить характерные ориентиры.

На смешанном маршруте (пешеходно-транспортном) мысленно намечаю удобный маршрут передвижения. Соизмеряю сложность, время и расстояние. По необходимости приходится передвигаться более длинным путем, но с меньшим количеством пересадок и переходов оживленных улиц».

2. «...Проще передвигаться, когда руки свободны, стараюсь вещи носить в рюкзаке, ходить в легкой, свободной одежде, не связывающей движения, в свободной мягкой обуви с эластичными подошвами средней толщины. Ориентиром служат неровности почвы, асфальта. Пользуясь длинной тростью, не применяю ее без надобности».

3. «...Открываю лицо, лоб даже в холодную погоду, чтобы ощущать предметы сбоку и спереди, используя направление ветра, звуки, выделяя в них необходимые. Запахи при ориентировании тоже имеют большое значение. По запахам я безошибочно узнаю парикмахерскую, обувной, промтоварный и продуктовый магазины, столовую, баню, аптеку. Лучше ориентируюсь в ясную, сухую погоду, хуже — в сырую, вьюжную, влажную. Когда почувствую, что сбился с дороги, останавливаюсь. Предпринимаю меры, чтобы сориентироваться на местности, выйти на правильный путь. Если это не удается, ровным спокойным голосом обращаюсь за помощью к прохожим».

4. «Моя способность ориентироваться во многом зависит от партнера. Проще и легче контактировать с человеком, который

долгое время общался со слепыми. Когда передвигаюсь с партнером, иду с левой стороны, примерно на полшага сзади, держу его свободно за руку выше локтя. Стараюсь идти в ногу, выдерживать темп товарища. Спуски, подъемы, повороты хорошо ощущаю по движению сопровождающего, причем всегда прошу его не останавливаться и не предупреждать об этом. В двери и из дверей, в том числе и в транспорте, на лестницах вхожу и выхожу сзади сопровождающего. Легче ориентироваться, когда движения идущего со мной плавные, ритмичные, без рывков и резких поворотов, походка не тяжелая, но и не чрезмерно легкая (при очень легкой походке можно не заметить подъемы, неровности дороги)».

Опытные в ориентировании незрячие используют любые меры предосторожности. «Вхожу и выхожу из городского транспорта немножко боком, обязательно пользуюсь тростью или просто держу ее в руке, чтобы окружающие поняли, что я незрячий. При входе стараюсь встать у дверей, дать возможность пассажирам выйти, и только тогда вхожу. Когда открываю дверь какого-либо помещения, соблюдаю меры безопасности: если дверь открывается на меня, не стою напротив, если от меня, то открываю ее плавно».

Но рассмотрим и другие случаи. Встречается такая ситуация: незрячий сбился с пути. Случайный прохожий подходит, пытается ему помочь. При этом он подчеркнуто громко отмечает, что слепой заблудился, и дает советы, куда ему идти. Незрячий реагирует резко, даже грубо, отказывается от помощи. Зрячий уходит обиженный, оскорбленный, в недоумении.

Сбившись с пути, незрячий чувствует себя неловко. Зрячий. оказывающий помощь окриком, привлекает внимание окружающих и тем самым усугубляет неловкость слепого. В подобной ситуации зрячий «помогает» слепому на расстоянии: «Иди вправо, влево, прямо...» и т. п. Такое «управление на расстоянии» малоэффективно и унижает слепого, так же как расспросы по поводу слепоты, сочувствие, настойчивое предложение помощи, хотя в этом нет необходимости. Конечно же, это делается из самых добрых побуждений, чтобы предостеречь от опасности. Но, к сожалению, такие предостережения бывают неумелыми:

«Когда я выхожу из трамвая, троллейбуса, вагонного тамбура на железнодорожную платформу, просто спускаюсь по лестнице, мой сопровождающий, желая мне помочь, сбегает со ступенек первым, берет за руку и тянет ее вверх. Или, чтобы помочь перейти дорогу, берет за рукав и переводит через улицу, или идет боком на расстоянии и тащит за руку».

«Очень сковывает физически и морально, когда двое или трое, крепко схватив меня, как мешок, начинают подталкивать, усаживать, хотя в этом нет нужды; когда зрячий помощник с силой усаживает меня в кресло, на стул; когда, желая показать что-либо, крепко держит мою руку, водит ею по поверхности предмета».

Зрячий исходит из того, что слепому надо оказывать помощь в ориентировании, при передвижении, посадке в городской транс-

порт и т. п., но это не всегда необходимо и зависит от того, насколько слепой мобилен, насколько знакома ему обстановка. Мобильный слепой в конкретной ситуации может воспринимать помощь как навязчивость, а немобильный слепой в этой же ситуации — как невнимание к нему.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ «СЛЕПЫЕ — ЗРЯЧИЕ»

Вспоминаю то время, когда я потерял зрение. В глазной клинике врачи-окулисты и старушка-учительница, которая приходила в палату обучать меня письму и чтению рельефно-точечным шрифтом, настойчиво советовали мне вступить в Общество слепых. Из их рассказов о мастерских и организациях ВОС у меня сложилось представление, что это пансионаты, созданные с благотворительной целью, и личные взаимоотношения незрячих, которые находятся там, отличаются единством, полной консолидацией, поддержкой и взаимопониманием, даже с налетом некоторой сентиментальности. И уже потом, работая в Обществе, я убедился, что подобных благостных отношений нет. Наоборот, деловые и личные противоречия вырисовываются более ярко, чем в обычном коллективе.

Человеческая энергия, сдерживаемая слепотой, не имея того многообразия выхода, которым располагают зрячие, выплескивается во взаимоотношениях с окружающими неуемной силой эмоций, которые порой оборачиваются своей отрицательной стороной.

Учебно-производственные предприятия системы ВОС имеют свои особенности. С одной стороны — это обычные промышленные предприятия, выполняющие свои производственные функции; с другой — предприятия, где в силу особенностей большинства их работников возникают специфичные межличностные отношения. На УПП возложены дополнительные задачи по социально-трудовой реабилитации слепых. Недалеко от предприятий, как правило, расположены и жилые дома, общежития, Дома культуры, клубы, детские комбинаты, службы быта и т. д. В силу этого коллективы подобных предприятий в большей мере, чем кто-либо, замыкаются в одном микрорайоне. К тому же, поскольку выход взаимоотношений членов коллектива за пределы своего круга ограничен физическим дефектом, возникает недостаточная их информированность о жизни и работе других коллективов. На УПП контингент работающих устойчив, почти все знают друг друга, проявляют повышенный интерес ко всему, что происходит внутри коллектива. Поэтому производственные проблемы приобретают особое значение и обсуждаются не только в цехах, на собраниях, но и у подъездов домов, в общежитиях, в кругу семьи.

Большинство инвалидов по зрению трудятся на предприятии в качестве работников физического труда. Зрячие, работающие на предприятии,— это в основном инженерно-технические работ-

ники, управленческий персонал. На них профессионально и морально возложена обязанность оказывать необходимую помощь незрячим там, где требуется зрение, т. е. на них лежит дополнительный груз ответственности.

Деятельность учебно-производственных предприятий содержит в себе и определенные противоречия. С одной стороны, УПП как промышленное предприятие выпускает продукцию, постоянно интенсифицируя труд. С другой — в связи с тем, что на нем работают преимущественно инвалиды по зрению, это учреждение сферы социального обеспечения, осуществляющее трудовую занятость незрячих. Если на предприятиях государственной промышленности набор работников по профессиям и специальностям соответствует реально сложившейся производственной базе, то на предприятиях системы ВОС, напротив, в значительной мере производство учитывает особенности работающих, подбираются изделия, для изготовления которых требуется преимущественно ручной труд.

Неправильно организованный процесс работы (для незрячих особенно) может ухудшить отношение к труду, что, в свою очередь, повлияет на взаимоотношения в коллективе. Рассмотрим реальную ситуацию.

Сборочный цех предприятия много лет выпускал электроустановочные изделия. Производственный процесс был поставлен на конвейер и расчленен на очень мелкие простые операции. Производительность труда росла в основном за счет повышения норм выработки и ускорения темпа движения конвейера. Коллектив в цехе почти не менялся. Условия труда были хорошими и от других цехов ничем особенно не отличались. Но вскоре администрация предприятия, профком почувствовали, что в сборочном цехе не все благополучно: там постоянно ощущалось недовольство, вспыхивали ссоры, предъявлялись различные претензии к администрации со стороны рабочих и даже выработался своеобразный агрессивный стиль во взаимоотношениях. Воспитательно-разъяснительные меры не имели успеха. Создали специальную группу, включив в нее инженера, врача, психолога, и попросили изучить состояние дел в цехе. Оказалось, что основной причиной конфликта, ухудшения психологического климата в цехе явилась монотонность труда. Пришлось полностью изменить технологию выпуска изделий и перестроить производственный процесс. Конфликты стали постепенно затухать, взаимоотношения вошли в норму.

Но есть причины, идущие от человеческих качеств. Разный возраст, разный общеобразовательный уровень, разные судьбы. Все это так или иначе накладывает отпечаток на взаимоотношения в коллективе.

Конфликты, свойственные коллективам предприятий ВОС, нередко совпадают с теми, которые присущи и коллективам зрячих, но имеют существенную специфику и остроту. Нет каких-либо необычных конфликтов, обусловленных слепотой. Могут быть

только обычные конфликты, в которых физический дефект в отдельных случаях является характерологическим признаком, но не основной причиной.

С другой стороны, сознательно опускается описание конфликтных случаев, в которых участвуют зрячие, хотя в коллективах ВОС таких конфликтов немало.

Ни один коллектив не обходится без конфликтов, без противоречий. Но конфликты — не обязательно зло, без конфликтных взаимодействий невозможно становление коллектива. Конфликты выявляют противоречия и помогают их устранению. Важно, чтобы конфликты находили свое разрешение без ущерба для коллектива, способствовали оздоровлению морально-психологического климата в нем.

Конфликты в коллективах ВОС проявляются особенно резко. Дело в том, что, во-первых, для незрячих существует сложность в смене места работы. Во-вторых, замкнутая обстановка, ситуация «деревни», где все обо всех все знают. В-третьих, коммуникационные трудности (общение только с помощью слуха, осязания и др.), возможность «инвалидизации» психики и поведения, эгоцентрирование слепоты («мне можно позволить то, что другим нельзя»). Все это способствует обостренному восприятию обстановки в коллективе, а также может порождать ощущение оторванности от «большого мира».

В коллективах учебно-производственных предприятий возможны любые конфликты, но здесь они обострены физическим дефектом их участников.

Работники с дефектами зрения обращаются с жалобами чаще. Вероятно, это обусловлено тем, что они практически не имеют возможности выйти из конфликта путем увольнения с УПП, и, конечно, тем, что инвалидность требует к себе повышенного внимания.

Продемонстрируем сложность и специфику конфликтов в коллективах ВОС на конкретных примерах. Попробуем объяснить причины этих конфликтов.

Исследование конфликтных ситуаций, наиболее часто встречающихся в трудовых коллективах ВОС, показало, что эти конфликты можно условно разделить на три группы: производственные, социально-бытовые, личностные.

Эти группы, конечно, тесно связаны между собой. Но тем не менее такое деление помогает выяснить истинные причины конфликтов, а значит, найти оптимальный путь их разрешения.

Причины производственных конфликтов, как правило, связаны с недостатками в организации труда и производства. Назовем некоторые из них: перебои в снабжении сырьем, материалами, полуфабрикатами, деталями; замена старого профиля производства новым без предварительной тщательной подготовки; простои оборудования из-за плохого качества ремонта или неудовлетворительного обслуживания; неоправданные задержки в изготовлении тифлоприспособлений, улучшающих условия работы; недостаток

Спец. библиотека для слепых г. Саратов

необходимого инструмента; поступление от смежников бракованных деталей узлов; распределение работы без учета квалификации, трудовых рекомендаций ЦИЭТИНа*, возраста, здоровья, остроты зрения работника; ошибки в применении мер материального и морального стимулирования, в учете сдельной работы; нарушения трудового законодательства; несовершенство структуры производства и др.

Причины социально-бытовых конфликтов: неустроенность в быту; неправомерные решения по распределению жилья, мест в общежитиях, путевок в детские сады, ясли, санатории, дома отдыха, средств из фонда, выделенного на улучшение быта рабочих и служащих; неудовлетворительная организация общественного питания на предприятии; недостаточное благоустройство территории, отсутствие специально оборудованных дорожек и других средств ориентирования, дополнительного освещения, спортивной площадки, зоны отдыха и т. д.

Причины межличностных конфликтов оказывают непосредственное влияние на моральный климат в коллективе: субъективная оценка своих действий или действий товарищей по работе, руководителей в конкретных ситуациях; резкость или даже грубость при обращении младшего к старшему, руководителя к подчиненному и наоборот; неадекватные меры поощрения и наказания; неблагоприятные моменты в личной жизни; ухудшение состояния здоровья, зрения, повышенная возбудимость психики. Недостаточная информированность о жизни и работе в других коллективах, карьеризм, соперничество, личная неприязнь, заниженная оценка зрячими возможностей слепого человека, эгоцентризм в поведении незрячих, их завышенные требования, не соответствующие объективным возможностям, наконец, низкая культура общения друг с другом — все это может привести к конфликтам.

Каждая из названных ситуаций может породить конфликт, который у зрячих снимается легче благодаря бо́льшим возможностям выбора линии поведения.

Рассмотрим несколько причин, далеко не всегда видных на поверхности в конкретных конфликтах.

Я знаю два УПП, на которых неравные производственные условия. Но, как это ни парадоксально, там, где производственные условия значительно лучше, жалоб больше. Однако ничего удивительного в этом нет. На втором УПП трудности объективно оправданны, коллектив осведомлен об их причинах, знает о перспективах на будущее, и в результате наблюдается организованность, сплоченность.

Отсутствие достаточной информированности о работе предприятия может явиться причиной недовольства и конфликтов. Если рабочие ведущих сфер производства не знают, чем занимаются во вспомогательных цехах, в техническом отделе, что

---

* ЦИЭТИН — Центральный институт экспертизы труда и инвалидности.

делают транспортно-снабженческие, ремонтные службы, то у них может сложиться впечатление, что вся работа выполняется сама по себе, что люди там бездельничают. Это, естественно, вызывает недовольство. У незрячих работников контакты между разными сферами производства и получение информации затруднены, поэтому конфликты возникают чаще.

Конфликтные ситуации в коллективах ВОС могут объясняться трудностями в подборе работы, соответствующей квалификации незрячих и их способностям, тем более что некоторые из них до потери зрения занимались интересной и разнообразной работой и имели должности, которые с потерей зрения им занимать стало сложно или даже невозможно. Так, многие члены ВОС с высшим и средним специальным образованием, не сумевшие применить свои знания в привычной среде, вынуждены работать в коллективах учебно-производственных предприятий. Естественно, невозможно всех незрячих специалистов привлечь к руководящей работе. Однако отдельные из них считают, что путем конфликтов с администрацией можно добиться своей цели.

Нередко конфликты на предприятиях ВОС связаны с реорганизацией, направленной на более рациональные специализацию и размещение работающих.

На Новосибирском УПП группа рабочих цеха, расположенного в сельской местности, остро конфликтовала с администрацией, жалуясь на плохие производственные и жилищные условия. На самом деле истоком конфликта было желание перебраться в город. В действительности, когда стали рассматривать условия жизни и работы конфликтующего цеха, оказалось, что они значительно лучше, чем в других цехах предприятий сельской местности.

НА ПЕРЕКРЕСТКАХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ

Касаясь взаимоотношений «зрячий — незрячий», мы в меньшей степени обращаем внимание читателей на связи «зрячий — зрячий», «незрячий — незрячий». Эти типы конфликтных ситуаций между членами коллектива уже описаны другими авторами. В этой работе хотелось бы заострить внимание на особенностях взаимоотношений между членами трудовых коллективов ВОС и подчеркнуть, что в конфликтах «слепой — зрячий» слепота не является причиной конфликта. Она может послужить лишь усложняющим фактором.

К сожалению, некоторые незрячие, конфликтуя, ведут себя излишне агрессивно, постоянно подчеркивая свой недуг, считая, что он дает им преимущества и право на необоснованно повышенное внимание к себе, а на зрячего тем самым накладывается обязанность осуществлять постоянный патронаж над ними. В свою очередь, многие зрячие не вступают в конфликт с незрячими по той причине, что перед ними инвалид, значит, человек более сла-

бый, испытывающий бо́льшие жизненные трудности, чем он. Такой подход к разрешению конфликтов разрушает уважительные взаимоотношения, так как зрячего он вынуждает (из морально-этических соображений) относиться к незрячему более бережно, что само по себе неплохо, но воспринимается одними слепыми как подчеркивание их неполноценности, а другими — как благоприятное стечение обстоятельств для утверждения своих личных интересов.

При конфликтных столкновениях чаще всего конфликтная направленность первоначально исходит от одной стороны.

Но бывают в коллективах ВОС и вовсе не ординарные конфликты. Случается, когда стороны конфликтуют, даже не подозревая, что являются жертвами третьего лица. Из практики своей работы я знаю такие примеры. Встречались люди, которые заводили игру в расчете на незрячего «зрителя», используя физический дефект слепых. Они интерпретировали события на предприятии в свою пользу, стремились создать мнение, что их незаслуженно притесняют, загружают работой больше, чем других, а вот в оплате, в поощрениях обходят. Тем самым они вызывали конфликтные импульсы, направленные против руководства, общественных организаций в защиту своих якобы попранных прав. Мотивы этого «третьего» бывают различны: корысть, стремление «половить рыбку в мутной воде», когда другие конфликтуют, а порой и просто «спортивный интерес». Нередко встречаются конфликтные ситуации, когда с одной стороны выступает один человек, а с другой — двое, объединившихся против одного на основе общих интересов, хотя мотивы и цели у них могут быть различные. Образуется «конфликтный треугольник».

Немало возникает конфликтов, истинные мотивы которых скрыты. Часто это можно почувствовать интуитивно, но не всегда удается аргументировать фактами. Иногда конфликты выглядят вообще немотивированными, хотя при ближайшем рассмотрении вырисовываются их социально-бытовые или иные истоки.

Инвалид по зрению В. постоянно конфликтовала с мастерами, контролерами, слесарями, товарищами по работе. После тщательного изучения причин ее поведения оказалось, что оно вызвано семейными неурядицами. Такие как бы беспричинные конфликты в среде незрячих требуют особого подхода, тщательного поиска и анализа причин. «Немотивированные» конфликты часто объясняются психологической несовместимостью. Действительно, у каждого человека есть свой антипод — это люди с противоположными взглядами, вкусами или чертами характера, привычками, психическими особенностями. Но апелляция к несовместимости как причине конфликтов опасна, так как полностью снимает с конфликтующих ответственность за свои действия. Несовместимость только тогда приводит к конфликтам, когда люди не способны анализировать ситуацию и управлять собой. Если же есть самоанализ и самоконтроль, несовместимость перестает быть действующей причиной конфликтов. Особенно важно помнить об

этом на предприятиях ВОС, поскольку здесь возможности замены работы ограничены и людям волей-неволей приходится «притираться» друг к другу. Тем не менее о существовании в коллективе психологической несовместимости в деловых и межличностных отношениях забывать нельзя.

Рассмотрим часто встречающиеся на производстве конфликтные ситуации. Конфликты между группами возникают на одном и том же участке между сменами из-за того, что сменщики не прибирают после себя рабочие места, приводят в негодность оборудование, приспособления, инструмент; одна из смен, стремясь побольше заработать, пытается в ущерб другой смене обеспечить себя более качественным материалом, запасти больше деталей, заготовок, полуфабрикатов для работы. Происходит это там, где нет должного контроля за правильной организацией работы.

На предприятиях ВОС случаются конфликты между рабочими-сдельщиками и рабочими-повременщиками. Если не сбалансировать работу подразделений, конфликтные столкновения могут захватить рабочих основных и вспомогательных бригад, участков, цехов.

Одной из благородных задач инженеров технического отдела является привлечение к изобретательству и рационализации незрячих рабочих. Незрячий человек не может воплотить в чертежах свои идеи. Ему нужна помощь, а невнимание, равнодушие со стороны тех, кто может эту помощь оказывать по роду своей деятельности, всегда вызывает или молчаливый упрек, или открытый протест. Наше предприятие, поскольку оно имеет разветвленную сеть кооперационных связей, постоянно внедряет в производство новые заказы, а отсюда — новое оборудование, новые тифлотехнические средства, обновление и модернизация старых.

На УПП не являются исключением случаи, когда возникают групповые конфликты при возврате недоброкачественной продукции работниками ОТК незрячим рабочим. Отдельные незрячие, не желая переделывать брак, ссылаются на то, что инвалиды по зрению не несут ответственности за испорченную продукцию. Зачастую, чтобы не конфликтовать, контролеры переделывают брак за них. Такое положение не только несправедливо само по себе, но и вредит незрячим: фиктивно повышается производительность труда, устанавливаются завышенные нормы выработки, а когда все же производственная дисциплина приводится в норму, возникает новый конфликт. Поводом для конфликта, как правило, избирается весьма отдаленный от истинных причин случай. Методы бывают довольно разнообразные: выискивание, собирание, обобщение, типизация и критика недостатков, подача обоснованных и необоснованных жалоб, стремление преподнести факты таким образом, чтобы о противоположной стороне сложилось негативное мнение. В конфликт вовлекаются новые участники. Групповые конфликты наносят огромный вред, и здесь необходимы решительные меры по их пресечению. Но нельзя смеши-

вать подобное противоборство с борьбой нового со старым, новаторство с борьбой за неофициальное влияние. Случившийся однажды конфликт между группами может затянуться надолго, устояться, впоследствии возникать по любым поводам и со временем перейти во враждебность.

Конфликты между группами и индивидуумом тоже не так уж редки в коллективах ВОС. Не всегда учитываются общеобразовательный и культурный уровень инвалидов по зрению, их возраст, заслуги, длительность адаптационного периода. Человек, потерявший зрение и оказавшийся в коллективе, надеется обрести себя в нем. Равнодушие окружающих людей, отсутствие индивидуального подхода к нему приводят к разочарованию, которое может вызвать у одних скрытый, а у других резкий, открытый протест.

Конфликтные ситуации возможны и при выдвижении незрячего «своего круга» на руководящую должность. Раньше, когда он был рабочим, его хвалили, гордились его успехами, считали передовиком производства. Но стоило ему продвинуться по службе, как отношение к нему изменилось: в роли руководителя его не приняли. Такое бывает даже в тех случаях, когда неформального лидера выдвигают в формальные. Конфликтную цепь вызывает иногда и переход (или перевод) незрячего руководителя в рабочие. Не смирившись с новым положением, он конфликтует, пытаясь вернуть утраченные позиции. Такие случаи нередки в системе ВОС: в правлении ликвидировали бесперспективное небольшое предприятие и перевели его на основное базовое УПП. Бывший незрячий директор ликвидированного предприятия стал настойчиво требовать руководящую должность, «подкрепляя» свои требования беспрерывными жалобами в различные инстанции на председателя и других работников областного правления ВОС. Помимо общих фраз о недостатках в воспитательной работе, плохой организации труда, случаях нарушений трудовой дисциплины в жалобах приводились отрицательные факты, вырванные из цепи обстоятельств, которые превратно истолковывались, а аргументы, оправдывающие их, отбрасывались. В конце концов председатель правления назначил бывшего директора мастером на УПП и конфликт был притушен.

В описываемой категории конфликтов часто встречаются случаи, когда группа конфликтует с индивидуумом из-за его нерадивого отношения к труду, нечестности. Естественно, в данном случае речь идет о коллективах, где нормальная, здоровая психологическая атмосфера и где остро реагируют на все отступления от нормы.

Отметим, что на предприятиях системы ВОС конфликты по вертикали (руководителя с подчиненными) встречаются чаще, чем по горизонтали (между рядовыми членами), так как в большей мере зависят от недостатков в организации производства, нарушений трудового законодательства, от общего морального и психологического климата в коллективе, уровня воспитательной

работы, культуры поведения всех членов коллектива. Разрешая конфликт, руководитель обязан вести себя в соответствии со служебной этикой.

НЕКОТОРЫЕ ОРИЕНТИРЫ К СОТРУДНИЧЕСТВУ (предупреждение и разрешение конфликтов)

Конфликт — это столкновение противоположных сторон, мнений, сил, серьезные разногласия, острый спор. Как предотвратить конфликты, направить их в нужное русло?

Чтобы правильно разрешить конфликт, необходимо установить его истинную причину.

Наблюдения за работой ряда коллективов предприятий ВОС показывают, что конфликты чаще всего возникают в следующих случаях:

когда на УПП, в цехе, на участке низок уровень организации производства, плохие условия труда, постоянные спады в работе;

когда происходит замена одного профиля производства другим без соответствующей необходимой подготовки. Здесь следует оговориться, что при замене профиля производства даже переход к выпуску лучшего изделия без должной технической подготовки в организациях ВОС вызывает нарекания, несогласие с внедрением нового. Особую опасность для морального здоровья коллектива представляют недовольства, которые носят массовый характер.

При слабой воспитательной работе в коллективе могут появиться симптомы иждивенчества, потребительские настроения, завышенные требования привилегий для себя, несоизмеримых с реальными возможностями, а отсюда — негативное отношение к руководителю или руководству вообще.

Нередко от зрячих специалистов можно услышать, что незрячий директор легче находит понимание среди незрячих рабочих, что ему легче сбалансировать отношения между зрячими и незрячими, а потому и конфликты на таких предприятиях бывают реже, чем там, где руководитель зрячий. Думаю, мнение это глубоко ошибочно. Не зрительный дефект, не зрение влияют на солидарность в отношениях между руководителем и подчиненными, между зрячими и незрячими, а в первую очередь личностные, деловые качества руководителя. Пример тому — удачная работа многих как зрячих, так и незрячих директоров предприятий Всероссийского общества слепых.

И вновь рассмотрим несколько ситуаций, где повод конфликта далеко не всегда отражает его истинную причину. Понимание его истинных причин дает ключ к его разрешению. Те конфликты, в которых причины и цели ясны, назовем открытыми; где они маскируются — скрытыми.

Н. настойчиво просил перевести его из цеха на надомный участок. По производственным соображениям и в соответствии

с трудовой рекомендацией ВТЭК ему в этом отказали. Н. пришел к директору и сказал, что в цехе работать невозможно из-за плохой организации труда и несоответствия начальника цеха и мастера участка занимаемым должностям. Пригрозил обо всем этом написать в своей жалобе в ЦП ВОС, если его не переведут на надомный участок.

При скрытых конфликтах происходят два и более конфликта: один — формальный — протекает на поверхности, а другой как бы прикрывается первым. Вред таких «двойственных» конфликтов огромен.

Рабочий УПП Р. вдруг начал конфликтовать с буфетчицей С., обвиняя ее в том, что она якобы обвешивает, обсчитывает незрячих. Он вызвал даже работника торговой инспекции с целью внезапной проверки работы С. Факты, изложенные Р., не подтвердились. И тогда С. призналась, что Р. делает все это для того, чтобы разлучить ее со своим сыном, чтобы добиться ее перевода на другую работу. Надо отметить, что одна и та же конфликтная ситуация при одинаковых объективных условиях не всегда выливается в конфликт. Помимо объективных причин конфликт порождается субъективными чертами его участников, т. е. в одной и той же конфликтной ситуации, если бы можно было менять участников, в одних случаях конфликт проявился бы сильнее, в других — слабее. При равных условиях в одних коллективах конфликтов может и не быть, а другие будут ими захлестываться.

Неорганизованность, инертность, отсутствие ясной перспективы расхолаживают, ухудшают настроение людей, порождают недовольство, конфликты. Целенаправленная всеобъемлющая система мероприятий (культурно-просветительная, организационная работа; нравственное, эстетическое и физическое воспитание) имеет особое значение.

Рассмотрим межличностные отношения в трудовом коллективе системы ВОС между слепыми и зрячими, разберем положительные и негативные их стороны, для чего построим модели взаимоотношений между слепыми и зрячими, которые складываются в коллективе. Постараемся установить негативные моменты в этих отношениях и дать краткие рекомендации по их устранению.

Проблема отношений между слепыми и зрячими в коллективе исследовалась на Кемеровском и Новосибирском предприятиях ВОС в 1980 году. На каждом предприятии было распространено по 200 анкет следующего содержания:

Анкета 1

1. Какие, на Ваш взгляд, нежелательные ситуации возникают во взаимоотношениях слепых и зрячих:
   а) при личных контактах;
   б) во взаимоотношениях на работе.
2. Как, на Ваш взгляд, должны строиться взаимоотношения между слепыми и зрячими:

а) при личных контактах;
б) во взаимоотношениях на работе.

Анкета 2

1. Какими качествами (личными и деловыми) должен обладать товарищ, с которым Вы хотели бы работать?
2. Что Вы находите положительного и отрицательного во взаимоотношениях между Вашими товарищами в бригаде, на участке, в цехе, на предприятии?
3. Как бы Вы хотели строить отношения с товарищами по работе в бригаде, на участке, в цехе, на предприятии?
4. Что необходимо предпринимать, чтобы постоянно улучшать эти отношения?

Помимо заполнения анкет проводились беседы на темы, внешне не связанные с предметом исследования. В процессе бесед незаметно ставились ранее запланированные вопросы и таким образом выявлялось мнение опрашиваемых по изучаемой проблеме.

По степени активности общения, желанию, умению вступать в контакты лиц с дефектами зрения можно условно разделить на три группы: активная, средней активности, малой активности.

В проведении исследования принимали участие три группы по 30 человек в каждой. В состав каждой группы входили инвалиды с полной слепотой и с остаточным зрением, работающие на одном и том же производственном участке, разного возраста и общеобразовательного уровня.

Исследование проводилось методом сплошного опроса. В обязательном порядке ставились следующие вопросы:

1. Как Вы чувствуете себя в обществе знакомых и незнакомых Вам людей?

2. Что Вы больше любите: общество, компанию, общество одного, двух, трех человек, уединение?

3. С каким количеством людей в течение недели Вы общаетесь в нерабочее время?

4. Какое количество близких знакомых Вы имеете?

Собранные материалы показали, что активность общения у лиц с дефектами зрения зависит от возраста, чисто человеческих свойств, качеств характера. У молодых, например, сфера общения значительно шире, чем у лиц среднего и старшего возраста.

Вместе с тем активность общения у незрячих зависит от степени влияния дефекта на психологическое состояние, от уровня физической и социальной мобильности.

Встретив слепого, пожалуй, никто не останется равнодушным к его физическому недугу. Но не торопитесь, не проявляйте излишнего любопытства, не спешите высказать ему свое сочувствие. Внешнее проявление жалости вносит смятение в его душу. Сила духа, мужество, воля, самоутверждение, жизнелюбие опровергают, как правило, самые твердые медицинские каноны. Слепой человек может хорошо работать на производстве и успешно

вести домашнее хозяйство, добиваться успехов в науке и искусстве, заниматься спортом, ориентироваться в пространстве. А для всего этого необходима самая элементарная, но тактичная помощь. К этому следует добавить, что у незрячего, как правило, хорошо развита память, острая реакция.

Для слепого человека порой не так страшна слепота, как окружающая его обстановка. Разумеется, инвалидность не может не сказаться на психике, характере. Физический недуг может раздавить человека, человек теряет себя как личность, превращается в инвалида в полном смысле этого слова. Здесь важны условия, в которых он находится. Невнимание, бестактность к нему могут развить чувство эгоизма и вообще восстановить против людей. Здесь важны обстановка в семье, коллективе, люди, которые встретятся ему на жизненном пути. Забота, внимание, чуткость и вместе с тем необходимая требовательность — вот из чего должны складываться взаимоотношения между больным и здоровым. Очень часто можно наблюдать, как на предприятия ВОС приходят инвалиды по зрению, неуверенные в себе, физически скованные. Затем в процессе трудовой деятельности, под воздействием коллектива они меняются на глазах, становятся увереннее, духовно богаче.

Слепому всегда надо помнить, что внимание к нему повышено и что на основании полученного впечатления о нем окружающие могут сделать вывод о всех других слепых. Необходимо следить за своим внешним видом, одеждой, поведением.

Сомнение зрячего в возможностях слепого при поступлении в вуз, на преподавательскую или другую работу порождает у последнего неуверенность в собственных силах, чувство обиды. Незрячему приходится предпринимать иногда отчаянные усилия, чтобы преодолеть этот сложный психологический барьер.

42-летний незрячий преподаватель вуза, ослепший в 18 лет, рассказывал: «Чтобы ,,выжить'', мне постоянно приходится учитывать, что я слепой: в соответствии с этим одеваться, строить свое поведение, когда иду по улице, коридору, в кабинетах института, читаю лекции перед студентами, в деловом и личном общении; стараюсь захватить внимание студентов и сотрудников знаниями, эрудицией».

Чтобы лучше понять, как слепые воспринимают окружающих людей, был проведен эксперимент, в котором приняли участие 20 зрячих и 20 незрячих (со средним и высшим образованием, разного возраста, потерявшие зрение в детстве, правильно представляющие внешность человека, предметы, цвета).

Воспользуемся условными обозначениями: С — слепой, З — зрячий. Участники эксперимента были разделены на 20 пар. В каждой паре — один С и один З. С предлагалось назвать поименно пять близко знакомых ему зрячих людей, известных и его напарнику, о внешности которых С не получал ранее информации, и в той же последовательности нарисовать их словесные портреты, представить их в движении, в действиях. Обращалось внимание

на то, чтобы С держал себя свободно, откровенно, не боялся ошибиться, попасть в неловкое положение. Затем в той же последовательности словесный портрет каждого из пяти названных давал З.

Словесные портреты каждого человека, сделанные З и С, записывались отдельно. Опыт повторялся с каждой парой.

Полученные материалы сопоставлялись и анализировались, при этом учитывалось, как давно С потерял зрение.

Словесный портрет, данный незрячим участником эксперимента, состоял из описания черт характера его знакомого, отношения к работе, к людям, его интеллектуального уровня, тембра голоса. Если зрячий стремился определить внутренний мир человека по внешности, то у слепого этот процесс шел в обратном направлении: через внутреннее содержание он стремился представить внешность.

В зависимости от того, как давно С потерял зрение, психологическая установка на внешние признаки у С несколько ослабевает, усиливается интерес к внутренним свойствам.

Рассмотрим несколько типичных ситуаций, встречающихся на предприятиях ВОС.

Ситуация 1

С относится без предубеждения к З, не считает, что последний при своих физических преимуществах не совсем добросовестно относится к работе. Такая ситуация возникает, когда С недостаточно представляет объем работы, скажем, слесаря-наладчика, инженера, конструктора, бухгалтера, мастера и др. Такие случаи наблюдаются чаще там, где слабая трудовая дисциплина, неблагоприятные условия труда или где имеются случаи недобросовестного отношения к работе отдельных зрячих работников, по поведению которых С ошибочно составляет мнение о работе других зрячих.

В основном технологическом производстве на предприятиях системы ВОС подавляющая масса рабочих — инвалиды по зрению. Зрячие заняты большей частью во вспомогательном производстве: ОТК, ремонтно-наладочная группа, подсобные рабочие, обслуживающие основное производство, работники ремонтно-механического цеха, инженерно-технические работники, служащие и др. В любом коллективе может появиться негативная оценка труда работников вспомогательной службы со стороны работников основного производства. Контингент слепых на УПП в основном постоянный, интерес к работе коллектива — повышенный. В связи с этим в критических замечаниях возможна более острая эмоциональная оценка труда зрячих работников, что отрицательно влияет на отношения между слепыми и зрячими, вызывает у ряда зрячих чувство незаслуженной обиды и в конечном итоге пагубно воздействует на морально-психологическую обстановку в целом. Здесь нужна постоянная, кропотливая работа. Поэтому

в воспитательных целях необходимо систематически популяризировать не только успехи лучших бригад, участков, цехов и предприятий Общества, но и пропагандировать передовой опыт трудовых коллективов и отдельных новаторов производства на предприятиях промышленности и сельского хозяйства.

Ситуация 2

Негативное отношение З к С, некоторое предубеждение, отчужденность. Подобные случаи встречаются в трудовом коллективе довольно редко и вызываются, как правило, чисто субъективными мотивами. Негативные проявления усиливаются, если З, наблюдая отдельные случаи неправильного отношения С к З, типизирует их, обобщает и переносит на всех слепых. У подобных З в общении с С в интонации безотчетно могут проскальзывать нотки превосходства.

При поступлении зрячих на УПП с ними необходимо проводить беседы, рассказывать о назначении Общества, самого предприятия, о задачах по привлечению слепых к труду, об особенностях работы со слепыми в коллективе, о роли зрячих в жизни слепых при совместной трудовой деятельности, вовлекать их в общественную, культурно-массовую работу, спортивные соревнования, мероприятия по организации отдыха и досуга, знакомить с материалами о видных незрячих ученых, писателях, композиторах, передовиках производства.

Ситуация 3

Ярко выраженное чувство жалости к С встречается у З, если он не общался ранее со слепыми и обладает повышенной эмоциональностью, впечатлительностью. Но со временем острота эмоций стирается и З адаптируется в общении со слепыми.

При приеме на работу необходимо провести со З беседу о способности незрячих к труду, самообслуживанию и т. п.

Ситуация 4

Ярко выраженное негативное отношение к зрячим: подозрительность, настороженность, неприязнь, частичное или почти полное отсутствие снисхождения к людям.

Данные отношения встречаются чрезвычайно редко как в трудовом коллективе, так и вне его. Такое положение может возникнуть, если у С низкий интеллектуальный уровень, трудная жизнь, что влияет на его суждения о жизни вообще и определяет отношение к людям. Но даже в этом случае доминирующее влияние на искажение нормальной социально-психологической установки оказывают не столько слепота сама по себе, сколько неблагоприятные условия, в которых он находится, а также какие-либо негативные черты его характера. Слепота же усугубляет то и другое, делает недостатки заметными для окружающих.

Такие слепые могут обратиться к кому-нибудь из коллег с просьбой перечитать тот или иной документ, письмо, пересчитать сдачу в отсутствие и даже в присутствии З, проверить правильность учета сделанной работы или начисления заработной платы. Чтобы избежать подобных ситуаций, нужны чуткость, забота и вместе с тем требовательность, настойчивая повседневная индивидуальная воспитательная работа.

Ситуация 5

Частичная самоизоляция некоторых З. Отношения сводятся в основном к деловым. В данном случае категория З, которую мы рассматриваем, позитивно относится к С, но в силу меньшей социальной активности не устанавливает такие тесные отношения, которые рассматриваются в ситуации 6. Причина — слабое вовлечение З в общественную и культурно-массовую работу и мероприятия по интеграции С. Рекомендация может быть одна: активная организационно-массовая работа.

Ситуация 6

Оптимальные взаимоотношения З и С основываются на правильной оценке реальных возможностей слепого человека, на создании максимальных условий для развития его способностей. В коллективе указанные отношения переплетаются между собой в различных вариантах.

Производственный конфликт может послужить толчком для внешнего проявления психологического или социально-бытового, стать его продолжением или, наоборот, началом. Но конфликты, как и конфликтные побуждения, не всегда прорываются наружу. Они могут проявляться в виде скрытого недовольства, оказывая тем не менее отрицательное воздействие и на поведение отдельных членов коллектива, и на морально-психологический климат в целом.

О частоте конфликтов в коллективах системы ВОС можно судить лишь приблизительно. Однако установлено, что чаще всего инициатива исходит от работников с дефектом зрения.

Для подтверждения приведем результаты исследования, проведенного на двух предприятиях. Было отобрано 100 зрячих работников и столько же слепых, работающих в одних и тех же цехах и получающих зарплату по единой форме оплаты труда. В течение одного календарного года фиксировались все поступающие заявления конфликтного характера. В результате оказалось, что в среднем от вышеуказанных незрячих работников заявлений поступило в три раза больше, чем от того же количества зрячих. Объясняется это тем, что инвалиды по зрению требуют к себе повышенного внимания, контингент слепых в коллективе более устойчивый, отсюда их обостренный интерес к деятельности предприятия; отдельные С в силу недостаточной социальной интеграции субъективно оценивают события, происходящие в коллективе.

ЛИНИЯ ПОВЕДЕНИЯ

Людей с дефектами зрения условно можно разделить на три группы:

с заниженной самооценкой;

с адекватной самооценкой;

с завышенной самооценкой.

Такие линии поведения должны учитываться при организации воспитательного процесса в коллективе.

Неуверенность, сомнение, недооценка возможностей С со стороны З. Скептическое отношение к вопросам предоставления более ответственной работы, выполнения ее с лучшим качеством, к самообслуживанию, ориентированию и т. д.

Подобная социальная установка в трудовом коллективе просматривается в отдельных случаях. В большей степени она проявляется вне коллектива.

Проявления самоуверенности, переоценка своих возможностей чаще встречаются у лиц с остаточным зрением. Порою они берутся за выполнение работы, где требуется полное зрение, необходимая квалификация, игнорируя меры предосторожности и тем самым создавая для себя небезопасные ситуации.

Заниженная оценка своих возможностей встречается у лиц, недавно ослепших. Изучая биографические сведения, анализируя показания и заключения ВТЭК, можно сделать вывод, что на них отрицательно повлияли те неблагоприятные условия, в которых они находились.

Принято считать, что лучше понимают незрячего родственники. Но как раз они-то чаще всего неправильно относятся к слепому: чрезмерно опекают его, тем самым сковывая волю незрячего, тормозя его физическое развитие, духовный рост.

Повышенное внимание к недостаткам членов коллектива проявляется у одних слепых из-за замкнутости, а у других из-за подозрительности, настороженности, неприязни.

Рассмотрим несколько ситуаций.

1. З и С ведут деловой разговор, в котором оспаривают суть документа, письма и т. п. З полностью доверяет С, но, увлекшись спором, предполагает, что С не понимает его, и чтобы убедить С, предлагает ему потрогать письмо, документ или обращается к третьему участнику разговора с просьбой зачитать содержание документа или письма, тем самым косвенно обвиняя С в недоверии и лишний раз напоминая о его слепоте. Конечно, в такой ситуации С испытывает чувство обиды, но он не должен проявлять своего недовольства.

2. З — работник ОТК, С — рабочий, постоянно допускающий брак. З из раза в раз этот брак исправляет. В данной ситуации действия З неверны. Своим поступком он снижает у С ответственность за качество работы.

3. На собраниях, в беседах С высказывает критические замечания в адрес сразу нескольких З по поводу их неудовлетвори-

тельной работы. В своих суждениях С употребляет слово «зрячие», что в данном контексте имеет негативный оттенок. Подобные высказывания наносят значительный моральный ущерб коллективу, противопоставляя З и С.

Когда дается критическая оценка действий одного или нескольких работников, недопустимо оперирование терминами «зрячие» и «незрячие».

4. Взаимодействуют С и два З ($З_1$ и $З_2$). $З_1$ выполняет для С работу с хорошим качеством и сообщает ему (С) об этом. Присутствующий $З_2$ экспрессивно убеждает С в высоком качестве исполнения, хотя С не сомневается в том. Такой дополнительной информацией $З_2$ ставит в неловкое положение как С, так и $З_1$.

Встречаются незрячие (к счастью, их мало), которые считают, что им многое позволено, что они должны иметь только льготы и права, не проявляют никаких усилий для приобретения навыков самообслуживания, ожидают от окружающих особого внимания, помощи и опеки, что фактически оказывается проявлением черствости, эгоизма, иждивенчества.

Если в своем коллективе слепой чувствует себя свободно, то, попадая в другие условия, он ощущает некоторое стеснение в общении с окружающими людьми. Точно так же и зрячий в своем коллективе значительно проще чувствует себя со слепыми и испытывает чувство скованности с ними в другой обстановке.

Зрячему нелегко дается общение со слепым, поэтому слепой должен сам активно помогать устанавливать контакты, проявлять больше самостоятельности, непринужденности. Когда слепой попадает один в общество незнакомых зрячих людей, которым не приходилось встречаться со слепыми, не исключено, что между ними может возникнуть некий психологический барьер. Дело в том, что у зрячего человека, впервые встретившего слепого, возникает ряд предубеждений и сомнений относительно способности незрячего к самостоятельности и его умения устанавливать контакты.

ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В МАЛЫХ ГРУППАХ

Наиболее тесные деловые контакты складываются в малых группах, взаимоотношения в которых обусловлены совместной трудовой деятельностью.

Бригада представляет собой важнейший компонент в структуре производства, и поэтому особое внимание необходимо уделять работе этих звеньев.

При создании бригад следует учитывать специализацию производства, индивидуальность членов бригады (возраст, способность к труду, склонность к тем или иным специальностям, состояние здоровья, зрения, рекомендации ВТЭК, интересы и т. п.). Причинами конфликтных ситуаций могут послужить:

недостатки в организации труда;

неблагоприятные условия труда на рабочем месте;

неравномерное распределение работы (с учетом ее тяжести, согласно заболеваниям, возрасту, остаточному зрению и т. п.);

ошибки при распределении материального поощрения;

слабая воспитательная работа.

Рассмотрим причины конфликтных ситуаций между мастером (зрячим) и бригадой незрячих (где есть и несколько зрячих рабочих). Молодой, неопытный мастер не обращает внимания на острые критические замечания со стороны незрячих рабочих, считая их ошибочными (и действительно, в отдельных случаях они могут быть таковыми), пренебрегает собраниями рабочих, беседами с ними, допуская тем самым очень серьезный просчет. В результате в бригаде нарастает недовольство, возникает конфликт. Опытные мастера внимательно выслушивают замечания, по-деловому реагируют на них, проявляя при этом чуткость и требовательность к своим подчиненным, настойчиво разъясняют ошибочность каких-то мнений. В итоге в группе наступает благоприятная морально-психологическая обстановка, укрепляется трудовая дисциплина, повышается эффективность труда, а по отношению к мастеру проявляется уважение.

Мнение о том, что слепота объединяет — ошибочно. В конфликтных ситуациях такое объединение возможно лишь на определенный период. Оно происходит, когда в бригаде незрячих появляется неформальный лидер, когда он стремится противопоставить себя и группу формальному лидеру (зрячему). В коллективе распространяется ложное мнение, что мастер не защищает интересы слепых, не прислушивается к их требованиям, не проявляет о них заботы. В данном случае действия неформального лидера могут проявляться в демагогических выступлениях на собраниях, в неправильном, одностороннем толковании фактов, в жалобах, которые носят предвзятый характер. Меры противодействия должны быть решительными.

В работе по улучшению производственных и бытовых условий, по созданию специальных средств ориентировки в пространстве или, скажем, при оформлении наглядной агитации необходимо учитывать воздействие факторов, затрагивающих самолюбие незрячего человека, и, насколько возможно, избегать излишних напоминаний о слепоте.

Так, например, Новосибирское предприятие вело большое строительство новых и реконструкцию старых помещений. Приближалась зима, надо было торопиться. Директор предприятия в то время отсутствовал. Не посоветовавшись с ним, построили для слепых специальную пешеходную дорожку с удобными металлическими поручнями-ориентирами, но проложили ее в стороне от привычного пути, чтобы обезопасить передвижение по территории предприятия. Когда вернулся директор, товарищи с гордостью показали ему дорожку и были удивлены, почувствовав его разочарование. Директор объяснил, что на предприятии, где работают слепые, нельзя создавать специальные пешеходные

дорожки, специальные места в заводской столовой, специальные кассы для выдачи зарплаты только для слепых. Такие «удобства» унижают достоинство незрячего человека, вносят отчуждение между слепыми и зрячими. Прошло время. Новой дорожкой никто не пользовался.

Совместное участие в трудовом процессе, общественной деятельности, организации отдыха, проведении досуга в трудовом коллективе должны быть общим достоянием и слепых, и зрячих. В таком единении создается благоприятная морально-психологическая атмосфера.

ЭЛЕМЕНТАРНАЯ РЕАБИЛИТАЦИЯ

Знание норм этики, умение свободно и непринужденно держать себя в обществе и вступать в контакты — важные составные элементы реабилитации незрячего. Любой человек обязан придерживаться этических норм, но для слепого это особенно важно, так как во многом определяет его успешную интеграцию в обществе.

За годы отсутствия зрительного восприятия у человека ослабевает внимание к своим действиям, движениям. Постепенно это перерастает в нежелательную привычку и осложняется невозможностью зрительно контролировать окружающую обстановку. В результате появляются ненужные движения: раскачивание корпусом, похлопывание руками, притоптывание и другие. Некоторые из них порождаются необходимостью или патологией. Приведем наиболее характерные:

корпус неестественно выпрямлен, даже прогибается, голова откинута назад;

осанка сутулого человека — голова и плечи опущены вниз;

походка слегка боком, плечи вперед;

раскачивание корпусом, перетаптывание с ноги на ногу;

подергивание мышцами лица (встречается редко);

потирание рук и похлопывание, другие нецелесообразные движения. Такие «манипуляции» снимают нервное напряжение, которое у слепых повышено. Некоторые, чтобы снять нервное возбуждение, теребят в руках какой-либо предмет, просто держат его, чтобы «успокоить» руки. Встречаются такие, которые, сидя за столом, пружинно ставят ногу на носок и трясут ею;

при ходьбе поворачивание головы ухом вперед, чтобы лучше улавливать звуки при ориентировании;

при узком поле зрения — скованная поза, голова и плечи напряжены, поступь осторожная;

при сферическом остаточном зрении — корпус напряжен, голова отклонена назад или поворачивается вбок.

Такие привычки нельзя рассматривать как неизбежность при слепоте. Когда слепые являются объектом наблюдения или исследования, черты характера отдельного незрячего, к сожалению,

переносятся на всех слепых. Всем людям свойственны слабости, различные привычки. При организации воспитательного процесса надо проводить лекции, беседы о правилах хорошего тона, этике, гигиене. Нужно приглашать специалистов по протезированию глаз, косметологов, модельеров и др.

С наступлением слепоты человеку кажется, что жизнь невозможна, его охватывают отчаяние, смятение, сменяющиеся глубокой депрессией. Время здесь лучшее лекарство. Но нельзя полагаться только на него. Если в каком-то конкретном случае слепота неотвратима, то вполне отвратимы многие последствия, связанные с ней.

При работе с недавно ослепшими необходим индивидуальный, дифференцированный подход. С приходом в коллектив человека, только что потерявшего зрение, важно установить его общеобразовательный уровень, характер деятельности в прошлом, насколько остро протекает процесс адаптации к новому для него состоянию. Именно в этот период жизни он особенно нуждается в чуткой предупредительности, ненавязчивой заботе, в искреннем сочувствии и понимании как со стороны товарищей по работе, так и со стороны близких родственников. Нужно помнить, что после наступления слепоты период неуверенности в своих силах, боязни пространства, иногда угрюмой замкнутости проходит постепенно.

Нелегко вступать в контакт людям застенчивым, но, когда стеснительность сочетается со слепотой, это становится настоящей бедой. Мне приходилось наблюдать, как некоторые незрячие свою неполноценность воспринимают очень болезненно. Общение с людьми для них становится в тягость, они избегают людных мест.

В молодости, будучи застенчивым, самолюбивым, я трудно сходился с людьми. В первые годы после того, как я ослеп, общение с людьми было для меня настоящей мукой. Я долго не мог смириться с тем, что я слепой. Все во мне кричало, протестовало... Дважды рвал справку ВТЭК об инвалидности. Первое время не получал начисленную мне пенсию, не сразу вступил в Общество слепых. Но и став членом ВОС, покупал билеты в городском транспорте, не предъявлял восовского удостоверения. Порвал со своими друзьями. На людях старался скрывать слепоту, из-за чего попадал в самые нелепые положения.

Однажды, отдыхая с товарищем в одном из санаториев Кавказа, мы отправились по кратковременному туристскому маршруту. Маршрут оказался сложным, шел по горной тропе к водопаду в ущелье. Только на середине маршрута инструктор заметил, что я слепой. Произошло замешательство в группе, а затем мы выслушали резкие замечания от инструктора. Нам пришлось приложить усилия, чтобы всех успокоить. У водопада и на обратном пути уже установились взаимопонимание и даже дружеские отношения. Позже мы поняли, что были легкомысленны. Прежде

чем незрячему отправляться в турпоход, в обязательном порядке нужно ознакомиться со сложностью маршрута, сопоставить свои силы и возможности.

Естественно, что такое «противодействие» слепоте обошлось мне очень дорого.

„Ни к кому со злобой,
ко всем с милосердием"
(Авраам Линкольн)

ПРАВИЛА ЗА ПРЕДЕЛАМИ ПРАВИЛ

Жизненные ситуации с участием зрячих и слепых многообразны. Одни — наиболее распространенные, о которых уже говорилось выше,— можно выделить, сгруппировать, дать по ним те или иные предложения. Другие — нестандартные, неординарные, их трудно предугадать. Остановимся на некоторых из них.

В обществе зрячих и слепых при разговоре не существует каких-либо особых ограничений. Смело употребляйте слова: «слепые», «зрячие», «посмотрите», «осмотрите», «потрогайте», «изучите предмет руками» (хуже —«пощупайте»). Здесь важно не что сказано, а как сказано, с какой целью.

Чтобы не допустить бестактности как с одной, так и с другой стороны, избегайте таких, например, фраз: «Ах, Вы слепой? Какое несчастье! И давно? Лечились? И ничего невозможно сделать? Это ужасно — не видеть света, я бы лучше умерла, чем быть слепой». Или, чтобы убедить собеседника: «Давайте покажем любому зрячему, и он подтвердит». Или при описании чего-либо: «К сожалению, Вы не можете увидеть, посмотреть; жаль, что Вы не видите; если бы вы видели, то поняли».

В свою очередь, слепому не следует говорить: «Зрячий, а так себя ведете». Или: «Зрячий, а не видите». Обсуждая кого-либо, нельзя сетовать: «А еще зрячий!» Или вызывать к себе сочувствие: «Мы же слепые».

В памятке зрячим мы рекомендуем не объясняться в присутствии слепого только с помощью мимики и жестов, например, когда при встрече зрячий здоровается с сопровождающим лишь кивком головы, слепой, определив, что встретился знакомый, чувствует себя неловко. Еще хуже, если зрячий знаком со слепым, но проходит мимо и не здоровается. В привычной обстановке многие слепые узнают близких знакомых по поступи, походке, и т. д.

Иногда, когда речь заходит о слепых, встречаются обобщения: «слепые любят выезжать за город», «слепые любят ходить в театр» и т. п. Тем самым обычные поступки приписываются всем слепым. Слепой человек, как и любой другой, имеет свою индивидуальность, он может любить или не любить выезды за город, ходить или не ходить в театр. На одном из совещаний, чтобы усилить свои доводы, выступающий сказал: «Все незрячие работники

интеллектуального труда: ученые, преподаватели, юристы, математики-программисты, музыканты и другие — блестящие специалисты». Из этого высказывания напрашивается вывод: они блестящие специалисты потому, что незрячие. Среди незрячих, как и вообще среди людей, встречаются одаренные и посредственные, физически развитые и слабые, энергичные и инертные.

Да, встречаются среди слепых нерадивые, эгоистичные, недовольные всем и вся инвалиды. И все-таки доминирующим началом здесь являются не слепота, а условия, обстоятельства, люди, которые окружают слепого, и личностные качества незрячего человека. Вызывают улыбку такие высказывания в некоторых научных публикациях, что якобы только слепым присущи те или иные привычки. Если можно было бы разделить людей на «положительных» и «отрицательных», то такое соотношение среди слепых оказалось бы близким к подобному соотношению среди людей вообще. Незрячий в условиях, в которые его ставит слепота, за короткий миг может пережить и перечувствовать столько, сколько иному зрячему не доведется испытать и за многие годы. С другой стороны, даже при кратковременных контактах со слепыми характеры людей выявляются ярче и быстрее.

Зрячему, находясь со слепым, не следует «выставлять его напоказ», но при этом незрячий не должен утрачивать свои индивидуальные черты, теряться в общей массе. Своим поведением, одеждой, прической он может усиливать или ослаблять воздействие физического дефекта на окружающих. Любые крайности здесь вредны.

Одежда слепого должна быть удобной, опрятной, скромной, гармонировать с его индивидуальными чертами. Соответствие моде, изысканность, изящество вполне допустимы.

У неосведомленных, как правило, искаженное представление о возможностях слепых. Компенсируя отсутствие зрения при восприятии окружающего мира, у них развиваются слуховая память, способность запоминать объекты, обследованные руками, ногами (поверхность и неровности дороги). Незрячие хорошо ощущают пыль, грязь в помещении, низкие своды, потолки, пустые или забитые вещами, заставленные мебелью комнаты.

Члены ВОС, побывавшие на экскурсии в пещере, рассказывали, что очень удивили гида, когда во время экскурсии безошибочно определяли, передвигаются ли они по узким или широким проходам пещеры, момент выхода из пещеры и пути следования по подземным коридорам.

Когда однажды в поезде в разговоре с попутчиком я отметил, что сейчас мы едем среди сопок, то почувствовал, как он удивленно посмотрел в мою сторону. А между тем в этом нет никакого секрета: колеса вагона стучат неодинаково в лесу и в городе, в степи и в горах, в тоннеле и на железнодорожном мосту. По-разному разносится и эхо. В сопках оно звучит звонко, а по скорости отражения звука можно определить, как близко они подступают к железнодорожному полотну.

Если зрячий составляет представление об окружающих в первую очередь через внешние признаки, то у слепого этот процесс идет в обратном направлении. По отдельным деталям, движениям, поведению, внутренним свойствам у незрячего складывается представление о внешности. Наряду с компенсаторными способностями у слепого обостряется внимание к «мелочам». Его внимание улавливает мельчайшие подробности, чтобы на их основе сделать необходимые выводы. Некоторые слепые рассказывали, что они чувствуют присутствие человека, входя в комнату, даже если этот человек сидит молча и не двигается. Не берусь судить, насколько такое утверждение справедливо, но что слепой фиксирует почти неслышную поступь, неуловимые движения, колебания воздуха, в этом нет никакого сомнения. Разговаривая с кем-либо, слепой воспринимает на слух не только речь собеседника, но одновременно фиксирует и другие звуки, ведь его слух находится в постоянной работе. Порой то, что ускользает от слуха зрячего, не ускользнет от слепого. Тонко подмечено восприятие окружающей обстановки на слух в книге В. Липатова «И это все о нем», где автор сравнивает уши слепого с локаторами в эпизоде, когда работник следственных органов по показаниям незрячего учителя восстанавливает звено в расследовании уголовного дела.

В. Г. Короленко, изображая сцену, в которой Петрусь ощупывает лицо Эвелины, описал нехарактерный случай. Слепые, даже дети, никогда не ощупывают лицо другого. «У слепого глаза на пальцах»— это выражение сделалось поговоркой. Жестикуляция у незрячих менее выражена, однако руки слепого подвижны, нервны, всегда в движении. Пальцы очень чувствительны. Ими он пользуется при чтении книг, при письме рельефно-точечным шрифтом, а также при работе.

«Встречают по одежде, провожают по уму»,— гласит народная поговорка. Применительно к слепым ее можно перефразировать: «Встречают по голосу, провожают по уму».

Голос, его звучание, тембр, окраска, по признанию большинства незрячих, дают первое впечатление о внешности человека, а манера говорить, грамотность речи — об интеллекте; походка, рукопожатие, движение при оказании помощи незрячему — о характере. Но в основном все эти факторы при первом восприятии действуют в совокупности. В дальнейшем при оценке человека в силу вступают правила, общие для всех.

При описании зданий, сооружений, природы, каких-либо предметов незрячему обязательно нужно указывать размеры, форму, цвет и другие признаки. По возможности провести сравнения. Слепые проявляют интерес к цвету. Ослепшие взрослыми знают цвета, ослепшие в раннем детстве помнят их. Но даже у слепых от рождения складывается представление о цвете.

«Мне кажется,— говорит незрячий Т.,— что я представляю цвет. Как это происходит? Пояснить не могу. Зрячие отмечают, что я неплохо подбираю цветовые сочетания в одежде, в оформлении

несложных украшений, в выборе красок для колера квартиры.

Многие цвета у меня ассоциируются с предметами, музыкой, явлениями природы. Например, черный — с грубой толстой ворсистой тканью, белый — с гладкой поверхностью, голубой — с нежно скользящей материей. Зеленые листья, трава — с весной, летом, теплом. Желтые — с осенью, шуршанием сухой листвы под ногами, осенними дождями. Белый цвет — с зимой, морозами, метелями. Голубое небо — с солнечной, ясной погодой. Картины природы, описанные И. С. Тургеневым, Л. Н. Толстым, буквально «зрительно» воспринимаются мной и врезаются в сознание».

В проявлении цветовых ассоциаций наблюдается обратная связь. Конкретные люди, предметы, слова, буквы, цифры «видятся» в том или ином цвете. У отдельных незрячих слова, обозначающие незнакомые им предметы, в зависимости от звучания преломляются в размытые, расплывчатые изображения с неясными конфигурациями, похожие на картины художников-импрессионистов.

18-летняя Д., ослепшая в трехлетнем возрасте, рассказывает, что свою маму она представляет в желтом цвете, отца — в оранжевом, младшую сестренку — иногда в голубом, иногда в розовом, двадцатилетнего брата — в коричнево-красном. Резкие, грубые слова вырисовываются в мрачных, темных тонах — черных, серых, коричневых, а благозвучные, добрые, ласковые сочетаются с желтым, розовым, голубым. Взволнованные — звучат в резко меняющихся красках.

Вспомним метафоры: «серость», «серая личность», «черные дни», «розовые мечты», «голубые иллюзии», «радужные надежды»; названия цветов: шоколадный, кофе с молоком, лимонный, абрикосовый, вишневый, свекольный, болотный и другие, которые употребляются в повседневной жизни, и станет ясным, что слияние понятий «цвет» и «явление», «цвет» и «предмет»— естественный процесс при восприятии у всех людей. У незрячего сознание воспроизводит таким слиянием представление об окружающем мире.

Лишний раз хочется напомнить зрячему о необходимости давать по возможности подробную информацию слепому о мире, в котором он живет. Это благородная миссия. Представления складываются не только на основе ощущений, восприятий, но и на основании знаний. Так же как и зрячий, не имея возможности увидеть экзотическое животное, тропическое дерево, какой-либо географический район, незрячий тем не менее может иметь о них представление на основе полученных сведений.

«Человек может нормально мыслить длительное время только при условии непрекращающегося информационного общения с внешним миром. Полная информационная изоляция от внешнего мира — начало безумия. Информационная, стимулирующая мышление связь с внешним миром так же необходима, как пища и тепло...» (академик А. И. Берг).

ЧТО НАДО ЗНАТЬ СЛЕПЫМ И ЗРЯЧИМ ПРИ ВЗАИМНЫХ КОНТАКТАХ

Слепым

Не делите коллектив на слепых и зрячих.

Недопустимо в коллективе оперирование такими понятиями, как «зрячие» и «незрячие», когда дается критическая оценка действий одного или нескольких работников. Достаточно назвать его (или их) должность и фамилию.

Если заметили нерадивое отношение к работе одного или ряда зрячих работников, не переносите эти качества на всех, не судите по ним обо всех зрячих коллектива.

Если Вам предлагают помощь в тот момент, когда Вы в ней не нуждаетесь, не отвергайте ее резко. Поблагодарите и вежливо поясните, что Вы самостоятельно справитесь в данной обстановке. Резким отказом Вы можете отбить желание в следующий раз помочь не только Вам, но и другим незрячим.

Не забывайте, что зрячему товарищу, оказывающему Вам помощь, не так уж легко, поэтому прилагайте усилия, чтобы облегчить ему эту задачу.

По сложным маршрутам ходите с тростью. Трость для Вас не только средство передвижения и ориентации, но и средство безопасности. По ней окружающие быстрее распознают Вас в толпе, при переходе через улицу и т. п. и примут необходимые меры предосторожности по отношению к Вам.

Когда идете с сопровождающим, легко и свободно держите его под руку, идите чуть сзади.

При передвижении не передавайте свою ношу, если нет в этом необходимости, зрячему партнеру.

В общественных местах, транспорте не спешите занять свободное место, постарайтесь сориентироваться, нет ли вокруг Вас физически более слабых, старших по возрасту или детей.

Знайте, что право обслуживания вне очереди предоставлено инвалидам определенной категории, и Вы можете только попросить очередь об этом.

Когда требуете к себе внимания, заботы и реализации Ваших прав, делайте это корректно и вежливо. Помните, что слепота — не заслуга, а реальность, с которой надо считаться.

Имейте в виду, что основные льготы, предоставленные Вам, оговорены законом, а другие исходят из принципов гуманности, этики и морали.

При разговоре старайтесь повернуться к собеседнику лицом.

Следите, чтобы в меньшей мере проявлялись ненужные привычки, вызванные слепотой, если, конечно, такие у Вас есть: раз-

личные движения, манипуляции, раскачивание корпусом, перетаптывание на одном месте, похлопывание руками, потирание глаз.

Контролируйте свои действия. Старайтесь не привлекать к себе внимания. На проявленное к Вам любопытство реагируйте спокойно.

Не вините других в том, что они здоровы, а Вы нет.

Словом и делом меньше напоминайте о своем недуге.

Не относитесь к зрячему с подозрительностью лишь потому, что он зрячий.

В обществе не замыкайтесь, не уединяйтесь. Стремитесь непринужденно, свободно поддерживать интересную тему разговора. В общении проявляйте инициативу, в необходимых случаях первым идите на контакт.

Имейте в виду, что знания, трудовые навыки, культура поведения, опрятность и т. п. во многом компенсируют слепоту для окружающих.

Не перекладывайте все заботы о Вас на других. Что можете сделать сами — делайте, обращайтесь за помощью, когда необходимо зрение. Во всех остальных случаях для Вас действуют такие же правила, как и для всех.

Не стесняйтесь своего физического недостатка, но и лишний раз не привлекайте к нему внимания. Ведите себя с достоинством и независимо.

Помните, что отношения между слепыми и зрячими будут наиболее адекватными, когда при контактах в наименьшей мере ощущается слепота.

В случае, когда слепой представляет коллектив ВОС, никоим образом нельзя апеллировать к слепоте. Чтобы занять соответствующее место, положение в хозяйственных, производственных, культурных связях с другими организациями, следует постоянно повышать престиж предприятия, коллектива. Территории УПП, жилых домов, клубов и других объектов должны быть чистыми, благоустроенными, озелененными, эстетично оформленными, чтобы не было оснований для пренебрежительных высказываний.

Зрячим

Ориентирование в большом и малом пространстве должно быть четким и ясным. Ориентировать слепого необходимо только относительно его самого.

Неправильно говорить слепому: «Стул находится поблизости от Вас», «Там, на столе, стоит стакан» и т. п. Следует говорить: «Стул стоит перед Вами в двух шагах» или «Стул рядом с Вами, справа» и т. д. Особое внимание надо обращать на наличие бьющихся предметов. Необходимо вовремя предупреждать слепого об опасности (низкие двери, ветки деревьев, узкий проход),

следить за тем, чтобы, поднимая какой-либо предмет с пола, он не ударился о край стола или спинку стула.

Когда слепой посещает кино, театр с напарником, последний обычно поясняет происходящее на сцене, на экране, чем вызывает недовольство рядом сидящих. В связи с этим необходимо заранее попросить кассира или администратора продать билеты на места, где они будут меньше мешать окружающим. Например, в ложу, рядом с проходом и т. п., а товарищу незрячего следует, по возможности, комментировать происходящее тихо и лаконично.

В коллективе не изолируйтесь от слепых.

Не забывайте, что настроение и работоспособность незрячих во многом зависят от Вашей работы и отношения к ним.

Делитесь с незрячим увиденным, не отказывайте ему в общении.

Имейте в виду, что для инвалидов по зрению важен строго установленный порядок на рабочем месте, в цехе, на территории.

Не оставляйте в проходах тележки, ящики и другие предметы, которые могут помешать ориентировке и передвижению слепых.

В местах передвижения слепых не оставляйте двери полуоткрытыми.

Не проявляйте сомнений, неуверенности в способности слепых трудиться, но вместе с тем и беспечности при организации труда инвалидов по зрению. Помните, что создание условий при трудоустройстве незрячих — главнейший фактор в решении этой задачи.

Деликатно помогите незрячему советом, если это необходимо, по улучшению его осанки, внешнего вида, протезированию глаз, подбору очков и т. п.

Если обнаружите какой-либо дефект или погрешность в одежде незрячего, не стесняйтесь, обратите на это его внимание.

Когда читаете письмо или какой-нибудь документ незрячему, не стоит для убедительности давать незрячему его потрогать. Не заменяйте чтение пересказом содержания. Это же относится к случаю ознакомления слепого с документом, под которым незрячий должен поставить свою подпись. Помните, что инвалидность не освобождает слепого от ответственности, обусловленной документом.

Если слепой обратился к Вам за помощью по вопросу, носящему интимный характер (посещение врача, сберкассы, нотариуса, чтение письма), Вы обязаны хранить это в тайне.

При разговоре с незрячим не избирайте посредником его сопровождающего или родственников, а обращайтесь непосредственно к нему.

Своему подопечному не давайте понять и почувствовать, что он зависит от Вас, ведите себя с ним на равных.

Встретив слепого, не проявляйте излишнего любопытства.

При разговоре с незрячим не старайтесь говорить громко, разговаривайте как обычно.

Находясь со слепым, не выставляйте его «напоказ», стремитесь вписаться в общую массу.

Если Вы заметили, что незрячий проявил интерес к внешности того или иного человека, старайтесь обрисовать ее тактично по отношению к тому, человеку, к которому проявлен интерес.

Не спешите высказать незрячему свое соболезнование, сострадание, ведите себя ровно, спокойно, проявляйте необходимую требовательность, но вместе с тем и заботу.

Если оставляете незрячего одного в каком-либо помещении при включенном свете, не принимайте решения сами, узнайте у незрячего, оставить свет включенным или выключить его.

В разговоре со слепым избегайте выражений «пощупайте», «я отведу Вас», «я Вас свожу». Лучше будет: «посмотрите», «я схожу с Вами» и т. п.

Зрячим в присутствии слепого нужно избегать объяснений только с помощью мимики и жестов. Слепой замечает это и чувствует себя исключенным из общения.

При встрече со слепым, если допускаете, что он может не узнать Вас, поприветствовав его, назовите себя. Не предлагайте: «А ну-ка, узнайте меня!»

В шумном помещении во время разговора не отходите от слепого, не предупредив его об этом. При сильном шуме он может не заметить, что Вы отошли, и продолжать говорить в пустоте пространства. А затем, обнаружив, что Вас нет, почувствует себя неловко.

Старайтесь, чтобы предметы, которыми часто пользуется Ваш незрячий родственник, находились в квартире на определенных местах.

Не оставляйте своего незрячего товарища одного на проезжей части улицы, на середине тротуара, на открытом крыльце или в дверях. Проведите его в безопасное место.

Если даете незрячему общее представление о городе, населенном пункте, назовите важнейшие объекты, ориентиры (на юге, западе, в центре и т. д.), затем — более мелкие, идите от общего к частному и наоборот. То же при ознакомлении с маршрутом.

Если знакомите незрячего с каким-либо предметом, не водите с силой его руку по поверхности, а слегка направьте руку на предмет, создайте такие условия, чтобы незрячий мог свободно потрогать его руками.

Зрячий обнаружил, что слепому необходимо взять конкретный предмет, но сделать он этого без посторонней помощи не может, или незрячий попросил его о помощи. Зрячему не следует брать руку слепого за кисть с тыльной стороны запястья, тянуть ее к предмету и рукой слепого брать предмет. Лучше самому подать предмет или навести руку слепого на него. Из этого правила, в зависимости от обстоятельств, могут быть исключения.

Не предлагайте слепому ложку, когда требуется вилка, сверхпрочные массивные вещи, небьющуюся большую посуду и т. п.

В магазинной сутолоке слепому очень трудно сделать нужную покупку. При оказании помощи незрячему постарайтесь создать такие условия, чтобы он мог свободно, не спеша выбрать необходимую вещь (пальто, костюм и др.), потрогать ее, примерить. Обратитесь за советом к продавцу.

Если Вы заметили, что незрячий сбился с маршрута, не управляйте его движением на расстоянии, а подойдите и помогите выбраться на нужный ему путь.

При спуске или подъеме по ступенькам ведите своего незрячего товарища перпендикулярно к ним.

Передвигаясь со слепым, не делайте рывков, резких движений, поворотов, идите плавно. Слепой, держа Вас под руку, касаясь тыльной стороной ладони Вашего корпуса, ощущает Ваши движения, подъемы, спуски, повороты.

При передвижении со слепым не закладывайте руки назад. Незрячему это неудобно во всех отношениях.

Когда незрячему необходимо сесть, не усаживайте его, а дайте возможность легонько дотронуться до спинки стула. Этого будет достаточно.

При посадке в автомашину наведите его правую руку на ручку дверцы. Если дверь открыта — на верхний ее край.

Помните, что Ваше отношение к слепому будет оптимальным в том случае, если он в наименьшей степени будет испытывать чувство зависимости от Вас.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для автора этой книги обстоятельства сложились так, что многое из того, о чем здесь говорилось, ему пришлось испытать самому. Опираясь на личный опыт и анкетные материалы, автор в настоящей работе попытался выработать рекомендации, способствующие установлению контактов между слепыми и зрячими и помогающие незрячему человеку максимально утвердиться в обществе.

Если судьба столкнет Вас с незрячим человеком, знайте, это такой же человек, как и Вы, из одного мира с Вами. С теми же чувствами, мыслями, заботами.

Слепой воспринимает шум городских улиц, запахи полей и лесов, плеск воды и тепло солнца, тонко понимает музыку Чайковского, Моцарта, Бетховена... Из множества звуков он выделяет необходимые, выстраивает логическую цепь восприятия, слагает звуковую композицию, звуковой сюжет окружающего и происходящего. При определенных условиях слепой может хорошо трудиться и обслуживать себя, организовывать свой быт, ориентироваться в пространстве. Но для всего этого нужна элементарная помощь зрячих.

СОДЕРЖАНИЕ

От редактора 3
Немного о себе (вместо предисловия) 4
Введение 7
В мире людей, в мире вещей 9
Взаимоотношения «слепые — зрячие» 15
На перекрестках взаимоотношений 19
Некоторые ориентиры к сотрудничеству (предупреждение и разрешение конфликтов) 23
Линия поведения 30
Деловые отношения в малых группах 31
Элементарная реабилитация 33
Правила за пределами правил 35
Что надо знать слепым и зрячим при взаимных контактах 39
Заключение 44

Графов А. П.

Г31 Слепой и зрячий. — Новосибирск: ВО «Наука». Сибирская издательская фирма. 1992. — 000 с.
ISBN 5—02—030269—4.

В книге рассматриваются взаимоотношения слепых и зрячих, описываются наиболее часто встречающиеся на предприятиях Всероссийского общества слепых конфликтные ситуации. На основе анализа даются рекомендации как слепым, так и зрячим по устранению причин конфликтов.

Книга предназначена для работников организаций ВОС и, возможно, вызовет интерес у других читателей.

Г $\frac{0302030000—000}{042(02)—92}$ Без объявления

ББК 88.5

Научно-популярное издание

Графов Анатолий Петрович

СЛЕПОЙ И ЗРЯЧИЙ

Редактор Е. В. Авдеева
Художник В. И. Шумаков
Технический редактор Г. Я. Герасимчук
Корректор В. Е. Селянина

Н/К

Сдано в набор 11.08.92. Подписано к печати 26.10.92. Формат 60×90 1/16. Бумага тип. № 2. Гарнитура обыкновенная. Высокая печать. Усл. печ. л. 3. Усл. кр.-отт. 3,3. Уч.-изд. л. 3. Тираж 25 000 экз. Заказ № 334. С229.

Ордена Трудового Красного Знамени ВО «Наука», Сибирская издательская фирма. 630099 Новосибирск, ул. Советская, 18.

Новосибирская типография № 4 ВО «Наука». 630077 Новосибирск, ул. Станиславского, 25.

МНТК „МИКРОХИРУРГИЯ ГЛАЗА“

НОВОСИБИРСКИЙ ФИЛИАЛ

В Новосибирске с 1989 г. работает Федоровский филиал МНТК «Микрохирургия глаза». За истекшие годы выполнено 370 тыс. операций.

В филиале оперируются больные с катарактами, глаукомой, отслойкой сетчатки, косоглазием, проводятся рефракционные операции для снятия очков при близорукости и дальнозоркости, реваскуляризирующие операции при заболеваниях заднего отрезка глаза. Организовано консервативное лечение больных с пигментной дегенерацией, атрофией зрительных нервов и т. д.

Запись на очередь производится в отделе писем филиала, по заключению окулиста по месту жительства. Такое заключение может быть отправлено по почте. Операции в филиале платные, но для граждан Новосибирска и области, а также по России имеется целый ряд льгот.

При филиале работает консультативный кабинет, где за умеренную плату можно пройти диагностику и получить консультацию специалиста в тот же день обращения без направления и предварительной записи.

Кабинет принимает пациентов из любой точки СНГ.

Принимаются также иностранные пациенты.

Новосибирск — 630071, ул. Колхидская, 10
Телефоны в Новосибирске: 40-45-57, 41-55-40, 41-01-55
Телекс: 133114 ВЗОР