

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
МЕДИКО-СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ НАРКОМАНИИ**

Н.Б. Ережепов, А.К. Самиева

**Социальное сопровождение для потребителей
инъекционных наркотиков на этапах медико-социальной реабилитации**

Методические рекомендации

Павлодар, 2010

**УДК 614
ББК 51.1
Е 70**

Ережепов Н.Б., Самиева А.К.

Социальное сопровождение для потребителей инъекционных наркотиков на этапах медико-социальной реабилитации: Методические рекомендации. – Павлодар, 2010. – 49 с.

ISBN 9965 – 08 – 458 – 0

Методические рекомендации разработаны Н.Б. Ережеповым, А.К. Самиевой.

Предлагаемые рекомендации предназначены для специалистов по социальной работе, социальных работников, инструкторов по зависимости, работающих в программах медико-социальной реабилитации лиц, зависимых от психоактивных веществ.

Настоящее пособие описывает определенные технологии в работе по социальному сопровождению. Представленные в данной работе методики были разработаны и апробированы в отделении психотерапии и реабилитации и отделении социальной реабилитации РГКП «Республиканский научно-практический центр медико-социальных проблем наркомании» и имеют практическую направленность.

**УДК 614
ББК 51.1**

Рецензенты:

Доктор медицинских наук, зав. кафедрой психиатрии,
психотерапии и наркологии АГИУВ., профессор Н.Т. Измаилова
Доктор медицинских наук, профессор ИНЕУ Ю.А. Россинский

Методические рекомендации рассмотрены на заседании Учёного совета Республиканского научно-практического центра медико-социальных проблем наркомании (председатель учёного совета – Т.В. Пак, протокол № 234 от 12 октября 2010 г.).

Одобрено и рекомендовано Республиканским центром инновационных технологий медицинского образования и науки Министерства здравоохранения Республики Казахстан (протокол от «19» ноября 2010 года № 12).

ISBN 9965 – 08 – 458 – 0

© РГКП “Республиканский научно-практический
Центр медико-социальных проблем наркомании”
Республика Казахстан, Павлодар, 2010

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ПИН – потребитель инъекционных наркотиков

ИППП – инфекции, передающиеся половым путем

ВИЧ – вирус иммунодефицита человека

МСР – медико-социальная реабилитация

ПАВ – психоактивное вещество

НПО – неправительственная организация

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	
Социальная работа и социальное сопровождение	
Разработка индивидуального плана	
Служба социального сопровождения	
Требования к специалисту по социальной работе	
Требования к специалисту, ведущему социально-психологические тренинги	
Социально-психологические тренинги в программе социального сопровождения	
Заключение	
Список литературы	
Приложение 1, 2.	

Введение

Очевидным является тот факт, что пациенты, находящиеся на лечении в наркологических диспансерах, реабилитационных центрах, переживают кризисную социально-психологическую ситуацию перед выходом из программы реабилитации. У данных лиц разрушены прежние нормативные стереотипы поведения и ценностные ориентации. Наркозависимые лица утрачивают ощущение смысла происходящих событий и не имеют определенных жизненных навыков, которые позволили бы им сохранить свою индивидуальность и сформировать здоровый и эффективный жизненный стиль. Специалисту по социальной работе очень важно подвести пациентов к осознанию ответственности за свое будущее, необходимости самостоятельного выбора и контроля своего поведения. При этом у последних имеет место отсутствие знаний, навыков и современных социально адаптивных стратегий поведения.

Для того, чтобы обучить пациентов с зависимостью от ПАВ новым формам поведения, сформировать личность, устойчивую к стрессам, способную самостоятельно, ответственно и эффективно строить свою жизнь, специалистам по социальной работе требуется, во-первых - обладать необходимыми для этого качествами и продемонстрировать их в процессе профессионального взаимодействия с пациентами, а во-вторых - иметь знания, умения и навыки обучения способности эффективно преодолевать жизненные проблемы, развивать стереотипы здорового поведения.

Все эти экстремальные, в социально-психологическом смысле, условия приводят к необходимости разработки нового специфического для данной конкретной ситуации подхода к профилактике злоупотребления психоактивными веществами, одним из которых является разработка и внедрение адаптационной программы, которая бы помогала пациентам, прошедшим реабилитационную программу, вступить в общество, владея комплексом умений, навыков в области социальной компетентности.

Цели программы:

1. Разработка механизмов развития социальной системы профилактического антинаркотического воздействия.
2. Подготовка и обучение специалистов по социальной работе навыкам программы социального сопровождения для работы в лечебно-профилактических учреждениях наркологического профиля.
3. С помощью сформированной системы социального сопровождения на этапах медико-социальной реабилитации развить у наркозависимых лиц продуктивные формы поведения, стрессоустойчивость (личностные и средовые ресурсы; навыки решения проблем, само- и взаимопомощи и т.п.).

Задачами программы являются:

- 1) формирование у пациентов здорового жизненного стиля, высокофункциональных стратегий поведения и личностных ресурсов, препятствующих злоупотреблению наркотическими и другими психоактивными веществами;

2) создание условий для открытого доверительного общения, восприятия информации, творческой атмосферы работы;

3) информирование о действиях и последствиях злоупотребления наркотическими и психоактивными веществами, причинах и формах заболеваний, связанных с ними, путях к выздоровлению, связи злоупотребления наркотиками и других форм саморазрушающего поведения с особенностями личности, общения, социальными сетями, стрессом и путями его преодоления;

4) направленное осознание имеющихся личностных ресурсов, способствующих формированию здорового жизненного стиля и высокоэффективного поведения:

- «Я-концепции» (самооценки, отношения к себе, своим возможностям и недостаткам);
- собственной системы ценностей, целей и установок, способности делать самостоятельный выбор, контролировать свое поведение и жизнь, решать простые и сложные жизненные проблемы, умения оценивать ту или иную ситуацию и свои возможности контролировать ее;
- умения общаться с окружающими, понимать их поведение.
- осознание потребности в получении и оказании поддержки окружающим, социальную компетентность;

5) развитие личностных ресурсов, способствующих формированию здорового жизненного стиля и высокоэффективного поведения:

- формирование самопринятия, позитивного отношения к себе, критической самооценки и позитивного отношения к возможностям своего развития, возможностям совершать ошибки, но и исправлять их;
- формирования умения адекватно оценивать проблемные ситуации и разрешать жизненные проблемы, управлять собой и изменять себя;
- формирование умения ставить перед собой краткосрочные и перспективные цели и достигать их;
- формирование умения контролировать свое поведение и изменять свою жизнь;
- формирование умения осознавать, что со мной происходит и почему, анализировать собственное состояние;
- формирование умения сопереживать окружающим и понимать их, понимать мотивы и перспективы их поведения (формирование навыков эмпатии, слушания, диалога, разрешения конфликтных ситуаций, выражения чувств, принятия решений);

6) развитие стратегий и навыков поведения, ведущего к здоровью и препятствующего злоупотреблению психоактивными веществами:

- навыков принятия решения и преодоления жизненных проблем;
- навыков восприятия, использования и оказания психологической и социальной поддержки;

- навыков оценки социальной ситуации и принятия ответственности за собственное поведение в ней;
- навыков отстаивания своих границ и защиты своего персонального пространства;
- навыков защиты своего «Я», самоподдержки и взаимоподдержки;
- навыков избегания ситуаций, связанных с употреблением наркотиков, других психоактивных веществ и другими формами саморазрушающего поведения;
- навыков и умений использовать альтернативные психоактивным веществам способы получения радости и удовольствия;
- навыков бесконфликтного и эффективного общения.

Социальная работа и социальное сопровождение

Социальная реабилитация своей главной целью считает восстановление или формирование нормативного, личностного и социального статуса больного на основе раскрытия и развития его интеллектуального, нравственного, эмоционального и творческого потенциала.

Важной и неотъемлемой частью работы специалиста по социальной работе является организация социального сопровождения своих клиентов. Этим необходимо начинать заниматься в период прохождения пациента медико-социальной программы.

Социальное сопровождение, в оригинале оно звучит как «client management» или «case management» - дословно это «ведение клиента» или «ведение случая» и означает индивидуальную работу с клиентом с целью оказания ему поддержки.

Социальная работа имеет целью создание условий, которые бы благоприятствовали восстановлению или улучшению способностей человека или определенного сообщества самостоятельно обустраивать свою жизнь.

Социальное сопровождение представляет собой стройную систему, при которой один этап последовательно сменяется другим. Специалист по социальному сопровождению помогает клиенту разобраться в сложившейся ситуации и определить наиболее важные проблемы и возможные пути их решения. Затем специалист по сопровождению объясняет клиенту, какие услуги ему могут быть предоставлены, а также оказывает помощь в их получении. Более того, необходимо ориентировать своих клиентов на самостоятельное решение своих социальных проблем, т.е. повышать мотивацию на активную социальную деятельность. Так как, выйдя из стен медицинского учреждения, ему предстоит самому обустраивать свою жизнь - рядом не будет специалиста. Необходимо при этом учитывать индивидуальные характеристики клиента, вести его к расширению своей социальной сети, ориентировать его к сотрудничеству с социальным бюро, другими учреждениями, оказывающими социальную и психологическую помощь.

Сам смысл слова «сопровождение» предполагает, что специалист по социальному сопровождению помогает клиенту, а не навязывает ему те или

инные решения и правила. Этот подход сформулирован в так называемой «теории черепахи», согласно которой:

- специалист работает с клиентом на его уровне и «продвигается» с его скоростью;
- специалист позволяет клиенту лидировать в «медленной прогулке», чтобы тем самым помочь ему удовлетворить свои потребности.

Разработка индивидуального плана

Современные исследователи выделяют шесть этапов цикла социального сопровождения. Первым и наиболее важным этапом в рамках медико-социальной реабилитации является разработка индивидуального плана.

План индивидуальной работы с клиентом основывается на полученной в ходе оценки информации и должен включать описание краткосрочных и долгосрочных целей, задач и этапов их решения. Задачи должны быть конкретными и достижимыми. План должен содержать описание действий по решению каждой задачи, ожидаемые результаты, распределение ответственности (кто и за что отвечает) и определение сроков решения задач. В индивидуальном плане необходимо указать, принимал ли клиент участие в подобных программах ранее. Если принимал, то дать краткое описание программы и достигнутых результатов.

Задача консультанта - «подводить» клиента к принятию правильных решений. Клиент берет на себя обязательства по выполнению задач, определенных планом, а консультант со своей стороны гарантирует содействие в их решении. Данные обязательства подтверждаются подписями клиента и консультанта, поставленными в индивидуальном плане. План не может быть навязан клиенту. На этапе разработки он должен постоянно согласовываться с клиентом и, в конечном итоге, им принят. Если клиент высказывает несогласие с правилами сотрудничества или его запрос носит неадекватный характер, то консультант вправе отказать ему в сотрудничестве. При этом консультант обязан объяснить причину своего отказа и предоставить клиенту информацию о других службах помощи.

В разработке индивидуального сервисного плана (см. приложение) специалист по социальному сопровождению и клиент участвуют в равной степени. Это подталкивает клиента к принятию им решений и активному участию в процессе планирования и предоставления услуг. Специалист по социальному сопровождению, прежде всего, отвечает за согласование плана с клиентом и если необходимо, то с членами его семьи. Служебной обязанностью специалиста по социальному сопровождению является анализ потребностей клиента и поиск возможных вариантов их удовлетворения. И одно, и другое требует обсуждения ожидаемых результатов или последствий выбора того или иного варианта.

Служба социального сопровождения

Роль специалиста по социальному сопровождению состоит в основном в координировании работы с клиентом различных служб помощи, участие которых предусмотрено сервисным планом. Специалист призван по возможности устранять административные и организационные препятствия и сложности, возникающие в ходе предоставления клиенту необходимых ему услуг.

Функция службы социального сопровождения состоит в том, чтобы связываться с лицами, официально и неофициально предоставляющими услуги социального сопровождения, с целью договориться о предоставлении подобных услуг согласно плану работы с клиентом. Действия, которые предстоит предпринять клиенту, консультанту и другим лицам, в том числе членам семьи клиента, должны быть четко определены.

Также, защита прав и интересов представителей уязвимых групп, содействие их адаптации и социализации путем оказания помощи в доступности получения качественных медицинских, социальных, психологических и юридических услуг.

Задачами социального сопровождения являются:

- 1) консультирование по вопросам социального обслуживания клиентов;
- 2) организация доступа к юридической помощи и поддержке;
- 3) оказание психологической помощи в кризисных ситуациях;
- 4) содействие в получении медицинской помощи;
- 5) контроль качества предоставляемых клиенту услуг;
- 6) оказание клиенту помощи, позволяющей снизить риск распространения ВИЧ/инфекции.

Предоставляемые услуги:

В перечень основных услуг, предоставляемых клиентам из уязвимых групп, входят:

- помощь в определении нужд и потребностей при решении проблем, связанных или вызванных злоупотреблением наркотиками, особенно при инъекционном употреблении, наличие ВИЧ-инфекции и других, связанных с ней социально значимых заболеваний (туберкулез, вирусные гепатиты);
- содействие в получении медицинской помощи в процессе отказа от употребления наркотиков и/или других психоактивных веществ;
- содействие в получении медицинской помощи по поводу ВИЧ-инфекции, инфекций, передающихся половым путем, а также других психических, соматических и хирургических заболеваний;
- содействие в получении реабилитационной помощи в режиме, оптимальном для каждого конкретного клиента;
- оказание психологической поддержки и консультирования на всех этапах сопровождения клиента;
- оказание социальной помощи, содействие в трудоустройстве и профессиональном обучении;
- оказание юридической помощи, включая оформление необходимых документов;

- содействие в получении доступных социальных услуг: ночлег, питание, одежда.

Социальное сопровождение выступает связующим звеном между клиентом и партнерской сетью, состоящей из организаций, работающих в сфере здравоохранения и социальной защиты.

Социальное сопровождение осуществляет свою деятельность по таким ключевым направлениям, как информационное обеспечение. Для того чтобы получить необходимую помощь, клиенту необходимо знать, какие виды помощи доступны ему в настоящий момент, и что нужно сделать для получения её в полном объеме.

Требования к специалисту по социальной работе

Специалисту по социальной работе приходится выполнять непростую работу - помогать людям, испытывающим трудности в адаптации к условиям нашего общества, решать медицинские, социальные и психологические проблемы. Специалист по социальной работе призван помочь своим клиентам стать самостоятельными, приобрести основные социальные навыки для того, чтобы они могли управлять своей жизнью.

Учитывая эти задачи, такой специалист должен быть, прежде всего, консультантом – работником, который способен понять клиента и помочь раскрыть его потенциал.

Для эффективной реализации программы социального сопровождения специалисты должны владеть следующими навыками.

1. Формировать у пациентов умение поддерживать контакт, позитивно и взаимовыгодно взаимодействовать с другими людьми.
2. Обучать навыкам самопрезентации для эффективного трудоустройства.
3. Обучать навыкам составления резюме.
4. Обучать эффективным коммуникативным навыкам в трудовом коллективе.
5. Обучать навыкам конструктивного совладения в стрессовых ситуациях (копинг-навыкам)
6. Дать представление о способах, источниках поиска работы, рабочего места.
7. Выработка разнообразных, вербальных и невербальных средств установления контакта, расширение арсенала коммуникативных умений установления контакта в различных ситуациях.
8. Обучать навыкам эффективного управления временем, планирования, постановки и достижения целей.
9. Знакомить с действиями, направленными на уменьшение риска возобновления употребления наркотиков.
10. Актуализации личностных ресурсов, а также создания позитивного мотивационного и эмоционального фона для прохождения всех этапов МСР.

Деятельность специалиста по социальной работе в наркологических учреждениях включает:

- 1) повышение уровня социальной адаптации пациентов, формирование у них ответственности за свое социальное поведение в лечебном учреждении и затем в социуме;
- 2) адаптация клиентов к существующим общественным лечебным условиям, формирование у них активной позиции в решении собственных проблем, связанных с употреблением ПАВ;
- 3) проведение работы по восстановлению профессиональных навыков пациентов, вовлечению их в трудовую деятельность и самообслуживание;
- 4) организация и руководство работой групп занятости, трудовой терапии, терапии средой;
- 5) организация терапевтической среды, терапевтического сообщества пациентов совместно с врачом-психотерапевтом, психологом, создание групп пациентов по интересам, осуществление клубной работы и т.д.;
- 6) индивидуальное консультирование по общению, ролевому поведению, взаимодействию в лечебных группах, групповой динамике, социальной и этической нормативности;
- 7) проведение мероприятий, направленных на восстановление у пациента навыков общения, межличностных отношений;
- 8) индивидуальное и групповое социальное консультирование по трудоустройству, профессиональной ориентации, получению образования, повышению квалификации, оформлению документов, получению медицинских и социальных услуг;
- 9) осуществление мероприятий по социально-правовой защите пациентов (юридические консультации), по взаимодействию с другими учреждениями и организациями, которые оказывают бывшим потребителям наркотиков социальную помощь, трудовое и бытовое устройство;
- 10) составление социальной характеристики пациента и разработка индивидуального плана социальной реабилитации бывшего потребителя наркотиков. Способствование восстановлению функционирования пациента в различных социальных группах, оказание помощи в налаживании семейных отношений, во взаимодействии с ближайшим окружением, с неформальными группами (в том числе с группами по интересам), с производственным коллективом и т.п.;
- 11) обучение навыкам антинаркотической устойчивости, укрепление мотивации на активную социальную деятельность;
- 12) проведение социально-психологических тренингов, например таких как:
 - тренинги развития коммуникативных навыков;
 - тренинги ассертивности;
 - тренинги личностного роста;

- тренинги построения и формирования позитивного жизненного сценария;
- тренинги целеполагания;
- тренинги управления временем.

Требования к специалисту, ведущему социально-психологические тренинги

Специалист, ведущий занятия по программе, должен быть подготовлен к данному этапу работы с лицами, отказавшимися от потребления наркотических средств и стремящимися к нормальной повседневной жизни в социуме.

Специалисту, ведущему социально-психологические тренинги необходимо:

- иметь достаточное представление о проблеме употребления ПАВ, обладать необходимыми знаниями и информацией. Он очень ясно должен понимать, что зависимость от психоактивного вещества - это комплексное хроническое заболевание, имеющее определенный генез, симптоматику и развитие, это болезнь, имеющая биологические, психологические, социальные и духовные корни, что это семейное заболевание;

- иметь свою собственную определенную позицию по отношению к употреблению ПАВ. До начала работы по предлагаемым программам необходимо прояснить для себя, какое место в его жизни занимают ПАВ и быть готовым говорить об этом;

- обладать достаточно высоким уровнем личностного здоровья. Ему самому необходимо быть ответственным за свою жизнь, иметь адекватную самооценку, уметь делать выбор, иметь навыки общения и решения своих личных проблем; ведущий должен обладать определенными профессиональными навыками, которые скорее можно назвать талантами;

- объяснить клиентам, что в процессе занятий они будут получать новую информацию и осмысливать её, а главное - в группе будет складываться особая форма взаимоотношений, основанная на взаимопонимании и поддержке; условия групповой работы способствуют развитию важнейших личностных качеств и умений:

- а) умение войти в мир реабилитанта, не нарушая *личностных* границ;
- б) умение создать безопасную и поддерживающую обстановку;
- в) занятия должны проходить в атмосфере доверия, открытости и нести характер партнерских отношений;
- г) умение нести знания «между слов», т.е. умение пользоваться невербальным компонентом общения.

- установить доверительные, поддерживающие отношения в группе будет легче, если вы будете открыто проявлять свои чувства, оказывать поддержку, подчеркивать важность соблюдения установленных вместе с группой правил, использовать игровые ситуации, уметь получать удовольствие от работы, своим личным примером участвуя в тренингах, упражнениях.

- обладать креативностью, умением находиться в процессе работы в «ресурсном состоянии» и делиться этим со всеми участниками группы.

Кроме этого, весьма желательно, чтобы социально-психологические тренинги имели такую форму работы, как малые группы, предполагающие количество не более 12-15 участников. Желательно, чтобы отношения между пациентами и специалистом, ведущим социально-психологический тренинг, действительно были здоровыми. Чрезвычайно важно понимание цели своей работы, что делает работу более организованной, четкой и успешной, использование разнообразных форм проведения программы (групповая, индивидуальная, самостоятельная, работа в малых группах, слайдовые презентации), получение обратной связи по проведению программы от всех заинтересованных лиц, анализ ошибок, проблем и путей их преодоления.

Социально-психологические тренинги в программе социального сопровождения

В таблице 1 приведены описания упражнений, используемых при проведении тренингов.

Таблица 1

Описание упражнений, используемых при проведении социально-психологических тренингов

№	Название упражнения	Краткое описание	Цель упражнения	Примечания
1	Снежный ком	По кругу каждый называет свое имя и имена всех уже назвавших перед ним	Знакомство и сплочение группы	
2	Имена - качества	Каждый придумывает какое-либо качество личности, свойство характера и прочее, начинающееся на ту же букву, что и имя (например: Лариса - любовь, Сергей - скромность), которое он мог бы привнести в эту группу сегодня	Знакомство, создание доброжелательной атмосферы, работа по осознанию себя как личности	Подходит для начала 3-4 занятия, когда участники уже чувствуют себя достаточно безопасно
3	Мозговой штурм	Все участники обсуждают проблему и выносят свои предложения по определенным правилам (см. приложение). Важно очень четкое соблюдение принципов демократии.	Возможность демократического и ненавязчивого решения или обсуждения любых вопросов и проблем	Техническое обеспечение – ватман, маркеры разных цветов.
4	Я никогда не...	Участники по очереди говорят фразу, начинающуюся со слов «Я никогда не...» (например – «Я никогда не прыгал с парашютом»). Остальные участники загибают по одному пальцу на руке, если для них утверждение не верно (т.е. они, например, прыгали с парашютом). Выигрывает тот, у кого останется последний не загнутый палец на руках. Ведущий заранее говорит, что фразы должны соответствовать реальности, и пальцы загибать надо по честному.	Знакомство в игровой форме, разрядка	Нужно оговорить, что не считаются вещи, связанные с половыми различиями. Выигрывает человек с самым разнообразным жизненным опытом, а проигрывает с самым богатым, т.е. это может благотворно влиять на самооценку человека.
5	Знакомство по парам	Участники разбиваются по парам, желательно по принципу наименьшей «знакомости». В течение 10 минут рассказывают друг другу о себе, по-	Знакомство, опыт общения, опыт восприятия информации о другом и о себе со	Упражнение может вызвать сильные переживания, во время обсуждения надо это учи-

		том представляют партнера остальным участникам, говоря о нем от первого лица, стоя за спиной и положив руки на плечи сидящего впереди партнера. Затем упражнение обсуждается.	стороны. Внимание к личности другого. Способствует созданию безопасной атмосферы.	тывать.
6	Поиск общего	Группа делится на двойки, и два человека находят определенное количество общих признаков, затем двойки объединяются в четверки с той же целью и т.д.	Знакомство, внимание к личности другого и осознанию проявлений своей личности	Ведущий по своему усмотрению может остановить процесс на четверках, восьмерках и т.д.
7	Времена года	Участники молча разбиваются на группы по временам года, соответствующим дате рождения. Затем каждая группа пантомимой изображает свое время года, задача остальных участников – угадать какое время года изображалось	Разрядка, знакомство, сплочение группы	
8	Дни рождения	Участники молча строятся в линейку по дням рождения	Разрядка, знакомство, сплочение	
9	Мои особенности и преимущества	Рисунок на чистом листе на данную тему или рисунок или надписи на бланках (например, на листе нарисованы пустые шарики, звездочки и т.д., которые надо заполнить информацией о себе на заданную тему). По желанию можно показать рисунок группе и рассказать о нем.	Опыт ответственности и беспомощности, доверия партнеру.	Участники могут по-разному доверять разным членам группы. Можно узнать заранее, кто с кем хочет идти, но может выявиться человек, которому никто не доверяет, это опасно. В то же время кому-то было бы полезно узнать, что ему доверяют.
10	Ритм	Участники по очереди задают ритм хлопками так, чтобы он вписывался в уже звучащий ритм.	Разрядка, сплочение. Опыт ответственности и доверия или недоверия партнеру. Внимание к телесным ощущениям.	Активно включен телесный компонент, что может вызывать у подростков самые разные эмоции. На материале этой игры можно говорить о телесных проявлениях доверия и недоверия.
11	Горячий стул	Один из участников по желанию садится в центр круга, остальные говорят ему с чем (или кем) он у них ассоциируется, какие чувства вызывает. Затем обсуждаются переживания всех участников во время упражнения.	Сплочение и ощущение общности группы снятие возбуждения, разрядка	Затрагивает глубинные слои психики, может вызвать самые неожиданные чувства.
12	Карта моей души	Рисунок на чистом листе либо на бланке с контурами территорий. По желанию можно показать рисунок группе и рассказать где, что нарисовано.	Навык восприятия мнения окружающих о себе. Провоцирует возникновение сильных переживаний, развитие группового процесса.	В работе возможно при достаточно высоком уровне безопасности на группе и способности участников говорить о своих переживаниях и не оценивать друг друга.
13	Ладонь	Каждый обводит на листе бумаги контур ладони. В центре пишет свое имя, в каждом пальце то, что нравится в себе самом. Затем лист передают соседу справа, он в течение 30 секунд пишет на листе (снаружи ладони) то, что нравится в человеке-хозяине ла-	Помогает увидеть общность и уникальность каждого.	Можно использовать для перехода к работе над серьезными темами.

		дони. Так через весь круг хозяину лист возвращается в перевернутом виде.		
14	Границы, "Скажи СТОП"	Участники по очереди подходят друг к другу, можно разными способами. Тот, к кому подходят должен сказать «Стоп», когда, на его взгляд, партнер подойдет слишком близко.	Позитивная обратная связь, возможность выражения позитивных эмоций	
15	Семейная скульптура	Разыгрывается ролевая игра с участием различных членов семьи. В зависимости от задачи. В этой семье могут быть определенные проблемы. В конце игры участники создают скульптуру - каждый занимает подходящую для себя позицию по отношению к другим членам семьи. Обсуждение с привлечением зрителей.	Разрядка, память и внимание, спонтанное мышление	
16	Преодолей препятствие	Участники выстраиваются в линейку. Инструкция: Представьте, что Вы стоите на краю пропасти и Вам надо преодолеть сложные препятствия. Препятствия представляют собой участники команды. Преодолевающий должен мобилизовать всю свою фантазию, чтобы каждое из «препятствий» было преодолено. Варианты препятствий могут быть совершенно разными: моральные, физические, эмоциональные, интеллектуальные, и т.д. и требующими различных и нестандартных подходов к решению проблемы преодоления препятствия. Одно условие - не наносить друг другу физического или морального ущерба. Каждый из участников команды обязательно должен быть и «препятствием» и «преодолением».	Осознавание и чувствование в теле ролевой позиции, возможность соотнести ее с реальной жизненной ситуацией, с реальной семьей.	После скульптуры необходимо участникам стряхнуть с себя роли
17	Деловая игра "Предотвращение употребления ПАВ"	Участникам предлагается представить себя руководителями учебных учреждений. Задача -предотвращение употребления в их учебном заведении ПАВ. Как это сделать, решается с помощью техники мозгового штурма.	Осознавание общности проблем и возможности взаимоподдержки	Ведущему следует задать тон серьезного разговора. Упражнение эмоциональное - могут возникнуть глубокие переживания.
18	Доверяющее падение	Один из участников падает спиной на сцепленные руки остальных с более высокой позиции. Задача группы - его не уронить.	Разрядка, позитивные эмоции	
19	Невербальное знакомство	Участникам предлагается молча и хаотично знакомиться друг с другом: - руками с закрытыми глазами; - глазами; - спинами и т.д.	Это упражнение позволяет участникам понять, как они относятся к запретам и ограничениям в поступках. Хорошо, когда они знают, какие чувства ими управляли, это позволяет сделать осознанный выбор.	При выполнении этого упражнения важно помнить, что это упражнение действия, а не объяснений. Нередко любопытство или желание изведать запретный плод или стремление продемонстрировать свою смелость.

В таблице 2 представлена примерная структура занятий, проводимых по программе социального сопровождения.

Таблица 2

Примерная структура занятий, проводимых с пациентами по программе социального сопровождения

Этапы и темы занятия	Продолжительность занятия	Задачи	Средства	Роль специалиста, ведущего занятие
1	2	3	4	5
1 занятие				
Приветствие Представление программы, знакомство. Ознакомление с задачами и правилами группы.	1 час 20 мин.	Обозначить начало занятия, создать особую атмосферу, подчеркнуть безопасность.	Представление программы, знакомство. Ознакомление с задачами и правилами группы.	Обеспечить для каждого участника максимально комфортное вхождение в группу
Начало работы	5 - 10 мин	Самоопределение участников (с чем они пришли на группу, как себя сейчас ощущают)	Ритуализированная форма, которая каждый раз наполняется новым содержанием	Предоставить каждому участнику возможность поделиться своими переживаниями, помочь осознать и принять свои чувства
Разминка	5 - 10 мин	1.Объединение, сплочение группы 2.Развитие межличностных связей 3. Включение в совместную деятельность	Относительно подвижные игры с четко определенными правилами	1. Обозначение правил и границ; 2. Обеспечение безопасности участников.
2 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: «Склонности и профессиональная направленность»	1,5 часа	1. Дать определенную информацию в доступной форме. 2. Предоставить возможность выразить свои чувства 3. Помочь овладеть новыми навыками, основываясь на полученной информации	Тест Белбина (см. приложение) Тесты на определение профориентации, типа темперамента, склонностей	Обсуждение результатов тестов.
3 занятие				
1	2	3	4	5
Разминка	10 - 15 мин	Приветствие участников группы	Упражнение «Снежный ком», См. приложение	
Тема: «Навыки самопрезентации для эффективного трудоустройства»	2 часа	Обучить навыкам самопрезентации при встрече с работодателем.	Ролевая игра «Начальник и подчиненный», сделать видеозапись.	Обсуждение, проигрывание. Обратная связь.
4 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: Составление резюме	1 час	Обучить навыкам составления резюме.	Продемонстрировать готовые бланки резюме, правила составления.	Обсудить с каждым участником составленное резюме, сделать коррективы.
5 занятие				
1	2	3	4	5

Тема: «Навыки работы в трудовом коллективе»	1,5 часа	Совместное обсуждение тематики занятия. Обучение эффективным коммуникативным навыкам в трудовом коллективе.	Мозговой штурм на тему «Коллектив», «Командная работа», «Конструктивное взаимодействие». Обсуждение в малых группах презентация по темам.	Обратная связь.
6 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: «Как выжить, когда нет работы»	1,5 часа	Обучить навыкам конструктивного совладания в стрессовых ситуациях (копинг-навыкам)	Обсуждение в малых группах, презентация.	Обратная связь.
7 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: «Прокладываем маршрут»	1,5 часа	Дать представление о способах, источниках поиска работы, рабочего места.	Можно использовать слайдовую презентацию. Рассмотреть такие вопросы как: биржа труда, кадровые агентства и т.п.	Обсуждение, работа в малых группах. Обратная связь.
8 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: «Зачем нужно планирование»	2 часа или 2 занятия по 1 часу	В ходе обсуждения подвести участников к необходимости планирования.	Мозговой штурм на тему «Зачем нужно планирование» Упражнение «Елка достижений» (см. приложение)	Обратная связь.
9 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: «Навыки целеполагания, планирования»	2 часа	Обсуждение возможных краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных целей.	Знакомство со схемой "Шаги постановки цели, планирование по системе СМАРТ" (см. приложение)	Обратная связь.
10 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: «Постановка целей»	1,5 часа	Написание реального плана по системе «СМАРТ», выбрав одну среднесрочную цель каждым участником.	обсуждение в тройках или представление каждым участником.	Обратная связь.
11 занятие				
1	2	3	4	5
Тема: Тренинг социальной компетентности	2 часа	Моделирование социальных изменений. Выработка конструктивных копинг-стратегий. Ознакомление участников программы с стратегиями поиска и оказания социальной поддержки	Создание общественных организаций, предприятий, выбор ролей в этих объединениях, наступление кризиса, выход из кризиса, объединение групп, уход лидеров и т.д. (см. приложение)	Обратная связь.
12 занятие				
1	2	3	4	5
Ролевая игра «Создание НПО» (неправительственная организация)	1,5 часа	Смоделировать создание НПО. Формирование умения изменять свою жизнь.	Работа по подгруппам, презентация.	Обратная связь

		Ознакомить с действиями, направленными на уменьшение риска возобновления употребления наркотиков		
13 занятие				
1	2	3	4	5
Ролевая игра "Прием новых работников".	1,5 часа	Доступ к внутренним ресурсам (коммуникативные навыки, ассертивность)	Ролевая игра (см. прилож.)	Обратная связь
14 занятие				
1	2	3	4	5
"Собеседование при увольнении".	1,5 часа	Коммуникативные качества. Навыки совладания со стрессовыми ситуациями.	Ролевая игра (см. прилож.)	Обратная связь

Заключение

В литературе описано несколько моделей социального сопровождения потребителей инъекционных наркотиков, ориентированных на различную целевую аудиторию и среду, и в связи с этим предполагающих различную роль социального консультанта и разный набор услуг.

Предложенная нами программа ориентирована на то, чтобы участники лучше узнали себя, получили представление о своих возможностях, приобрели навыки эффективного преодоления проблем, смогли развить свои личные ресурсы, наладить взаимоотношения с окружающими людьми. Она поможет научиться укреплять свое физическое и психическое здоровье, активно и эффективно решать возникающие проблемы, избегать употребления наркотиков или других ПАВ, которые препятствуют личностному развитию, вызывают стойкую зависимость и множество отрицательных физических, психических и социальных последствий.

Во многих странах существуют специальные службы по оказанию социальной поддержки во время стрессовых событий. В нашей стране еще нет отработанной системы оказания такой помощи. Людям часто некуда обратиться в трудных жизненных ситуациях. Поэтому очень важно научиться оказывать поддержку друг другу. Жизненные навыки - это умения, которые позволяют людям контролировать свою жизнь, нести за нее ответственность, успешно взаимодействовать с другими людьми и оказывать определенное воздействие на происходящее. Пример жизненных навыков: определение и решение проблем, принятие решений и разрешение конфликтов.

Социальная поддержка - один из самых важных процессов в нашей жизни. Он помогает жить, решать проблемы, сохранять здоровье, достигать поставленные цели. Отношения членов семьи, группы, коллектива могут строиться на разных принципах, носить характер взаимной поддержки или взаимного подавления.

Взаимоподдерживающая система отношений объединяет членов семьи или группы в единое целое, дает им возможность эффективно развиваться.

Взаимоподавляющая система отношений - это когда один член коллектива подавляет других, или коллектив подавляет кого-либо, расчленяет группу (или семью) на части, приводит ее к саморазрушению.

Поэтому во многом жизнь человека зависит от того, насколько эффективно он может создавать вокруг себя и использовать социально-поддерживающие системы.

Список литературы:

1. Абдиров Н.М. Подросток в орбите наркотизма: проблемы, предупреждения: Монография/ Иктынбаев М.К.- Караганда, 1997. – 241 с.
2. Актуальные проблемы организации медико-психо-социальной помощи несовершеннолетним, злоупотребляющим психоактивными веществами, в условиях крупного города: Научно-медицинская монография - СПб, 2003.-192 с.
3. Валентик Ю.В. Медико-социальная работа в наркологии./Зыков О.В., Сидоров П.И., Цетлин М.Г. - Изд-во Архангельской Гос. мед. академии. - Архангельск, 2001. – 379 с.
4. Моисеев А.П. Методическое пособие по профилактике ПАВ среди подростков для психологов и социальных педагогов. – Н-Новгород, 2001, - 241 с.
5. Ромм М.В., Андриенко Е.В., Осьмук Л.А., Скалабан И.А. и др. Теория социальной работы // Учебное пособие. – Новосибирск: Издательство НГТУ. – 2000.
6. СПИД. Фонд Восток-Запад. Рекомендации по организации программ социального сопровождения для уязвимых групп // Практическое пособие для социальных работников. – М., 2007.
7. Теодор Шанин. Социальная работа как культурный феномен современности. — Русский Журнал // <http://old.russ.ru/journal/inie/97-09-26-shanin.htm>.
8. Шапарь В.Б. «Тренинг ведущих видов деятельности личности».
9. /<http://www.narkotiki.ru>

Тренинг социальной компетентности

Цель тренинга – моделирование социальных изменений, выработка конструктивных копинг-стратегий; ознакомление участников программы со стратегиями поиска и оказания социальной поддержки; обучение приемам поиска и оказания социальной поддержки, которая является один из самых важных процессов в нашей жизни, и помогает жить, решать проблемы

Содержание:

1 этап – продолжительность 20 минут. Каждому участнику дается задание найти себе пару, затем создать четверку (если количество позволяет, можно увеличить размер группы до 5-6 человек). В этих мини-группах надо определить, чем будет заниматься эта ячейка общества, её цели, идеи (это могут быть какие-то организации, ОФ, НПО, фирмы, и др. учреждения). Также необходимо распределить в мини-группах роли, которые будут выполняться каждым участником группы. Представление каждой организации.

Если кто-либо из участников ни с кем не объединился, то он является в зону одиночества, которую необходимо определить в пространстве помещения. В зоне одиночества человек может находиться на протяжении всего тренинга или покидать эту зону в любое время и присоединяться к любым группам, мотивируя перед ними свое решение.

2 этап – продолжительность 15 минут. Моделируется наступление кризиса в стране, предприятия находятся на стадии банкротства. Перед созданными организациями ставится задача разработать план действий. Допускается объединение групп, создание совместных предприятий. Презентация.

3 этап – продолжительность 20 минут. «Уход лидеров предприятий», лидеры объединяются в новые группы и там разрабатывают законы, приказы, которые помогли бы обществу выйти из кризиса. А созданные предприятия пытаются самостоятельно «выжить» в новых условиях.

Презентация. Обратная связь, вопросы: «От чего зависит умение воспринимать социальную поддержку?», «Что нужно сделать, чтобы развить это качество», «Как справлялся со всеми препятствиями на тренинге, какие качества помогали или наоборот каких не доставало?».

Шаги постановки цели

Инструкция участникам:

- 1) определите цель;
- 2) оцените шаги для достижения цели;
- 3) рассмотрите возможные проблемы на пути достижения цели;
- 4) рассмотрите альтернативные варианты для разрешения проблем, возникающих на пути к цели;
- 5) определите четкие сроки достижения цели;

6) цели должны быть реальными, достижимыми, конкретными

Планирование

Упражнение «Елочные игрушки». Нарисуйте елку и украсьте ее своими достижениями

Планирование. Мои цели. Индивидуальная работа: «Напишите свои цели (актуальные на сегодняшний день, бывшие в прошлом) на стикерах».

Планирование. Приоритизация целей. Индивидуальная работа: «Разделите цели на три категории (очень важные, важные, не очень важные). Очень важные разделите на долгосрочные, среднесрочные, краткосрочные».

Мозговой штурм

Мозговой штурм является одним из методов, производных от групповой дискуссии, но с более структурированной процедурой. Главная функция мозгового штурма – обеспечение генерации идей. В основе метода лежит

А е дение, что при совместной работе группа может порождать большее количество идей (и более широкого спектра), чем при индивидуальной работе этих же людей. Это происходит потому, что большая степень взаимодействия приводит к перекрестному стимулированию и дополнению идей. Таким образом, идея, которая сама по себе могла бы быть отвергнута в силу кажущейся непрактичности, дорабатывается и улучшается, становясь более пригодной. При этом следует соблюдать основное правило – нельзя останавливать процесс генерации идей их преждевременной субъективной оценкой. Если выдвигаемые идеи сразу сталкиваются с оценочным суждением в свой адрес, наступает «аналитический паралич», который приводит к резкому снижению потока предложений. Именно поэтому оценки позволяется высказывать только на этапе обсуждения, после того как предложены все возможные варианты решения.

Действие может строиться следующим образом. Участникам описывается процедура мозгового штурма с соответствующими правилами, которые описаны ниже. Перед участниками ставится задача, включающая первоначальные (расширенные) условия, которым должно соответствовать решение. Задачу лучше записать на флип-чарте (или листе ватмана). Все высказанные идеи решения также записываются на флип-чарте без оценки. Завершающим этапом является обсуждение идей по критерию их соответствия первоначальным условиям и принятие наиболее эффективных из них.

Во время проведения мозгового штурма необходимо соблюдать следующие правила.

1. Отсутствие всякой критики. Критика в данном случае рассматривается в самом широком смысле. Недопустимо не только делать критические или оценочные высказывания, но и демонстрировать критическое отношение к высказанной идее иными способами: пожиманием плеч, А е ляя ем бровей, хмыканьем и т. п.

2. Поощрение идей. Необходимо сделать акцент на количестве идей, а не на их качестве и поощрять каждую новую идею.

3. Равноправие участников. Каждый участник должен чувствовать, что его идея стоит рассмотрения. Один из способов предотвращения доминирования одних участников над другими – установление возможности поочередного высказывания участниками своих мнений. Это может формализовать и замедлить процесс, но поможет включить в работу всех участников.

4. Свобода ассоциаций. Не должно быть никаких ограничений на идеи. Любая идея должна приниматься без комментариев, независимо от того, насколько несерьезной, оскорбительной или не относящейся к делу она может показаться.

5. Запись всех идей. Запись – это не просто фиксирование важных предложений, но также возможность оттолкнуться от них в рождении новых идей. Поэтому все идеи должны записываться в авторском предложении без редактирования и на видном месте.

Мозговой штурм широко используется в тренинге креативного мышления. Он позволяет выйти за пределы общих мыслительных шаблонов и стандартов. Кроме того, мозговой штурм развивает навыки слушания и может использоваться как полезный элемент для сплочения группы, создания команды.

Ролевая игра «Приём новых работников»

Вводная часть. Все участники группы тренинга – работ А е одной фирмы. В этой фирме действует совет по приёму новых работников. В совет входят как руководители фирмы, так и представители разных её подразделений. Все имеют право задавать при собеседовании вопросы, касающиеся своей области деятельности.

Основная часть. Участники тренинга на листочках бумаги пишут ту роль, которую собираются играть – либо роль претендента на замещение вакантной должности, либо роль кого-то из членов комиссии. Тренер контролирует этот процесс таким образом, чтобы ролей хватило на всех участников. Затем претендент занимает место в середине, а остальные участники, играя определенные роли, готовят вопросы, задают их и в течение нескольких минут выносят свой вердикт: берут ли они претендента на должность или нет. При этом все участники должны помнить, что собеседование не монолог, поэтому необходимо так организовать обмен мнениями в виде вопросов и ответов, чтобы в нем участвовали все. Исходя из этого, вопросы, определения, оценки следует формулировать та А образом, чтобы они косвенно приглашали всех высказать свое отношение к происходящему, принимать активное участие в собеседовании.

После принятия комиссией решения роли участников меняются таким образом, чтобы все оказались в роли претендента.

Подведение итогов. Обсуждаются вопросы: Если появлялись в высказываниях конфликтогены (проявления превосходства, агрессивности, эгоиз-

ма, нарушение правил, неблагоприятное стечение обстоятельств), то обращали ли участники на них внимание и каким образом уходили от них. Каким образом происходило побуждение адресата к действию? Использовалось ли манипулирование информацией. Как происходила нейтрализация замечаний? При помощи, каких приемов и методов участники отстаивали свое мнение?

Ролевая игра «Начальник и подчиненный»

Вводная часть. Рассматривается типичная ситуация – разговор начальника с подчиненным.

Основная часть. Группа участников делится на пары. В первой части тренинга тот, кто сидит слева – начальник, кто сидит справа в каждой паре – подчиненный. Тема разговора острая, например получение квартиры, увольнение, перевод в другую организацию, разговор о повышении. Выбирается любая из этих или иных тем и начинается разговор. Для того чтобы достичь успеха в разговоре, тренер рекомендует участникам использовать следующие приемы:

- начинать беседу с похвалы и искреннего восхищения друг другом;
- не говорить прямо человеку о его недостатках или ошибках;
- если возникло желание критиковать собеседника, лучше указать сначала на свои ошибки и недостатки, а потом исподволь подойти и к недостаткам собеседника;
- вместо категоричного отказа лучше задавать вопросы типа «Не считаете ли вы, что так сделать лучше?»;
- дать человеку возможность сохранить свою репутацию;
- не говорить человеку, что он не понимает, а лучше сказать, что в этот раз он поступил опрометчиво;
- одобрять даже незначительный успех человека, его малейшие достижения;
- стараться создать человеку хорошую репутацию, приписывая ему положительные черты, и человек будет стремиться оправдать ваше мнение;
- стараться показать, что недостатки, о которых говорится в споре, могут быть легко устранены различными способами, помимо тех, которые предлагает собеседник.
- После проведения беседы каждой пары участники меняются должностями, и беседа проводится снова.

Подведение итогов – определяют участники, сумевшие найти совместное решение.

Обсуждаются вопросы:

Как можно прекратить разговор, не обижая собеседника?

Как конструктивно критиковать собеседника?

Какие критические оценки являются наиболее эффективными (критика-похвала, безличная критика, критика-озабоченность, критика-сопереживание, критика-сожаление, критика-удивление, критика-смягчение, критика-преду-

преждение, критика-требование, критика-аналогия, подбадривающая критика и т.д.)?

Факторы: доступ к внутренним ресурсам (коммуникативные навыки, ассертивность).

Ролевая игра «Собеседование при увольнении»

Вводная часть. Приобретаются навыки грамотного и психологически правильного проведения собеседования с сотрудником, собирающимся увольняться.

Основная часть. Участники тренинга разбиваются на пары и А е льяют для себя роли. Один – квалифицированный работник, собирающийся уволиться, другой руководитель отдела, стремящийся удержать его, не потерять ценного работника. Следовательно, руководителю надо найти аргументы и убедить работника остаться. У увольняющегося работника свои планы. Затем каждая пара проводит собеседование.

Подведение итогов.

Обсуждаются вопросы:

Входили ли участники в положение друг друга?

В случаях неблагоприятного развития ситуаций смогли ли участники отступить, не сжигая за собой мостов?

Избегали ли участники неделовых выражений и формулировок, затрудняющих аргументирование и понимание?

Какие применялись методы аргументирования (риторические, спекулятивные)?

Если использовалась тактика аргументации, то как она применялась?

Если использовались, то как, методы нейтрализации замечаний собеседника?

Факторы: доступ к внутренним ресурсам (коммуникативные навыки, ассертивность).

Тест Белбина

Тест Белбина состоит из 7 отдельных блоков по 8 вопросов или утверждений, с которыми вы можете согласиться или не согласиться.

На каждый блок у Вас есть 10 очков. Присваивать очки можно не больше, чем 3-м или 4-м утверждениям в блоке. Если Вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, Вы можете отдать ему все 10 очков. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 очка. Проверьте, чтобы сумма всех очков по каждому блоку не превышала 10 баллов.

БЛОК 1. ЧТО Я МОГУ ПРЕДЛОЖИТЬ КОМАНДЕ:

10		Я думаю, что я в состоянии быстро воспринимать и использовать новые возможности
11		Я легко кооперируюсь с людьми разных типов
12		Один из моих главных активов – продуцировать новые идеи

13		Я способен вовлекать людей, которые, по моему мнению, могут сделать большой вклад в достижение А е новых целей
14		Мои личные способности эффективно доводить дело до самого конца
15		Я не представляю себе даже временного снижения своей популярности, даже если это приведет к увеличению прибыли
16		Обычно я чувствую, что реалистично и что дееспособно
17		Я способен предложить весомые аргументы в пользу другой линии действий, не провоцируя при этом предубеждений и предвзятости

БЛОК 2. ЧТО ХАРАКТЕРИЗУЕТ МЕНЯ КАК ЧЛЕНА КОМАНДЫ:

20		Я чувствую себя неуютно на собраниях, даже если они четко структурированы и продуманно организованы
21		Я склонен полагаться на людей, которые хорошо аргументируют свою точку зрения еще до того, как она была всесторонне обсуждена
22		Когда группа обсуждает новые идеи, я склонен слишком много говорить
23		Мои личные отношения мешают мне поддерживать коллег с энтузиазмом
24		Когда надо сделать какое-либо дело, некоторые люди считают, что я действую агрессивно и авторитарно
25		Я затрудняюсь брать на себя лидерскую роль, может потому, что слишком чувствителен к чувствам и настроениям группы
26		У меня есть склонность настолько увлекаться собственными идеями, что я забываю о том, что происходит вокруг
27		Мои коллеги считают, что я слишком забочусь о незначительных деталях и боюсь риска, что дело может быть испорчено

БЛОК 3. КОГДА Я РАБОТАЮ С ДРУГИМИ НАД ПРОЕКТОМ:

30		Я могу хорошо влиять на других людей, при этом, не оказывая на них сильного давления
31		Мое «шестое чувство» подсказывает и предохраняет меня от ошибок и инцидентов, которые иногда случаются из-за небрежности
32		Во имя достижения главных целей, я готов ускорять события, не тратя время на обсуждения
33		От меня всегда можно ожидать чего-либо оригинального
34		Я всегда готов поддержать хорошее предложение, которое принесет выгоду всем
35		Я постоянно отслеживаю последние идеи и новейшие достижения
36		Я думаю, что мои способности к суждениям и оценкам могут внести большой вклад в принятие правильных решений
37		На меня всегда можно положиться на завершающем этапе работы

БЛОК 4. МОЕ ОТНОШЕНИЕ И ИНТЕРЕС К ГРУППОВОЙ РАБОТЕ:

40		Я искренне желаю узнать моих коллег получше
41		Я не боюсь ни оспаривать точку зрения другого человека, ни остаться в меньшинстве
42		Обычно я могу доказать несостоятельность неудачного предложения
43		Я думаю, что я способен хорошо выполнить любую функцию ради выполнения общего плана
44		Часто я избегаю очевидных решений и прихожу вместо этого к неожиданным решениям проблемы
45		Я стремлюсь все что я делаю доводить до совершенства
46		Я готов использовать контакты вне группы
47		Хотя я всегда открыт различным точкам зрения, я не испытываю трудностей при принятии решений

БЛОК 5. Я ЧУВСТВУЮ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ ОТ РАБОТЫ, ПОТОМУ ЧТО:

50		Мне нравится анализировать ситуации и оценивать возможные направления деятельности
51		Мне интересно находить практические пути решения проблемы
52		Мне приятно чувствовать, что я помогаю созданию хороших отношений на работе
53		Часто я имею сильное влияние на принимаемые решения
54		Я имею открытые, приветливые отношения с людьми, которые могут предложить что-то новенькое
55		Я могу убеждать людей в необходимости определенной линии действий
56		Я чувствую себя хорошо дома, когда я могу уделить максимум внимания заданию
57		Я люблю работать с чем-либо, что стимулирует мое воображение

БЛОК 6. КОГДА ЗАДАНИЕ ТРУДНОЕ И НЕЗНАКОМОЕ:

60		Я откладываю дело на время и размышляю над проблемой
61		Я готов сотрудничать с людьми, которые более позитивно и с большим энтузиазмом относятся к проблеме
62		Я пытаюсь сделать задание проще, подыскивая в группе людей, которые могут взять на себя решение части проблемы
63		Мое врожденное ощущение времени позволяет мне выдерживать сроки выполнения задания
64		Я думаю, мне удастся сохранить ясность мысли и спокойствие
65		Даже под давлением внешних обстоятельств я не отступаю от цели
66		Я готов взять лидерские обязанности на себя, если я чувствую, что группа не прогрессирует
67		Я бы начал дискуссию с целью стимулировать появление новых мыслей, способствующих решению проблемы

БЛОК 7. ПРОБЛЕМЫ, ВОЗНИКАЮЩИЕ ПРИ РАБОТЕ В ГРУППАХ:

70		Я склонен выражать свое нетерпение по отношению к людям, которые стоят на пути развития прогресса (мешают)
71		Другие могут критиковать меня за то, что я слишком А элитичен и не подключаю интуицию
72		Мое желание убедиться в том, что работа выполняется с высоким качеством, может иногда привести к задержке
73		Мне быстро все надоедает, и я полагаюсь на то, что кто-то из группы стимулирует мой интерес
74		Мне трудно приступить к решению задачи, не имея четкой цели
75		Иногда мне трудно объяснить и описать проблему в комплексе
76		Я знаю, что я требую от других того, что я сам не могу выполнить
77		Я затрудняюсь выражать собственное мнение, когда я нахожусь в очевидной оппозиции к большинству

ПОДСЧЕТ БАЛЛОВ

Перенесите свои очки из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Реализатор	Координатор	Творец	Генератор идей	Исследователь	Эксперт	Дипломат	Исполнитель
1 блок	16	13	15	12	10	17	11	14
2 блок	20	21	24	26	22	23	25	27
3 блок	37	30	32	33	35	36	34	31
4 блок	43	47	41	44	46	42	40	45
5 блок	51	55	53	57	54	50	52	56
6 блок	65	62	66	60	67	64	61	63
7 блок	74	76	70	75	73	71	77	72
Итого								

РЕАЛИЗАТОР

Характеристика. *Реализаторам* присущи практический здравый смысл и хорошее чувство самоконтроля и дисциплины. Они любят тяжелую работу и преодоление проблем в системном режиме. В большей степени *Реализаторы* являются типичными личностями, чья верность и интерес совпадают с ценностями Компании. Они менее сконцентрированы на преследовании собственных интересов. Тем не менее, им может не хватать спонтанности и они могут проявлять жесткость и непреклонность.

Функциональность. Они очень полезны компании благодаря своей надежности и прилежанию. Они добиваются успеха, потому что очень работоспособны и могут четко определить то, что выполнимо и имеет отношение к делу. Говорят, что многие исполнители делают только ту работу, которую хотят делать и пренебрегают заданиями, которые находят неприятными. *Реализаторы*, наоборот, будут делать то, что необходимо делу. Хорошие *Реализаторы* часто продвигаются до высоких должностных позиций в управлении благодаря своим хорошим организаторским способностям и компетентности в решении всех важных вопросов.

КООРДИНАТОР

Характеристика. Отличительной чертой *Координаторов* является способность заставлять других работать над распределенными целями. Зрелый, опытный и уверенный, *Координатор* охотно раздает поручения. В межличностных отношениях они быстро раскрывают индивидуальные наклонности и таланты и мудро их используют для достижения целей команды. Они не обязательно самые умные члены команды, это люди с большим кругозором и опытом, пользующиеся общим уважением команды.

Функциональность. Они хорошо себя проявляют, находясь во главе команды людей с различными навыками и характерами. Они лучше работают совместно с коллегами равными по рангу или позиции, чем с сотрудниками более низких уровней. Их девизом может быть «консультация с контролем». Они верят, что проблему можно решить мирным путем. В некоторых компаниях *Координаторы* могут вступать в конфликты из-за разногласий во взглядах с *Творцами*.

ТВОРЕЦ

Характеристика. Это люди с высоким уровнем мотивации, неисчерпаемой энергией и великой жадностью достижений. Обычно, это ярко выраженные экстраверты, обладающие сильной напористостью. Им нравится бросать вызов другим, их цель – победа. Им нравится вести других и подталкивать к действиям. Если возникают препятствия, они быстро находят обходные пути. Своевольные и упрямые, уверенные и напористые, они имеют склонность эмоционально отвечать на любую форму разочарования или крушения планов. Целеустремленные, любящие поспорить. Но им часто не хватает простого человеческого понимания. Их роль самая конкурентная в команде.

Функциональность. Они, обычно, становятся хорошими руководителями, благодаря тому, что умеют генерировать действия и успешно работать под давлением. Они умеют легко воодушевлять команду, и очень полезны в группах с разными взглядами, так как способны укротить страсти. *Творцы* способны парить над проблемами такого рода, продолжая лидировать, не считаясь с ними. Они могут легко провести необходимые изменения и не отказываются от нестандартных решений. Отвечая названию, они пытаются навязывать группе некоторые образцы или формы поведения и деятельности. Они

А е ются самыми эффективными членами команды, способными гарантировать позитивные действия.

ГЕНЕРАТОР ИДЕЙ

Характеристика. *Генераторы идей* являются инноваторами и изобретателями, могут быть очень креативными. Они сеют зерно и идеи, из которых прорастают большинство разработок и проектов. Обычно они предпочитают работать самостоятельно, отделившись от других членов команды, используя свое воображение и часто следуя нетрадиционным путем. Имеют склонность быть интровертами и сильно реагируют как на критику, так и на похвалу. Часто их идеи имеют радикальный характер, и им не хватает практических уси-

лий. Они независимы, умны и оригинальны, но могут быть слабыми в общении с людьми другого уровня или направления.

Функциональность. Основная функция *Генераторов идей* – создание новых предложений и решение сложных комплексных проблем. Они очень необходимы на начальных стадиях проектов или когда проект находится под угрозой срыва. Они обычно являются основателями компаний или организаторами новых производств. Тем не менее, большое количество *Генераторов идей* в одной компании может привести к контр-продуктивности, так как они имеют тенденцию проводить время, укрепляя свои собственные идеи и вступая друг с другом в конфликт.

ИССЛЕДОВАТЕЛЬ

Характеристика. *Исследователи* – часто энтузиасты и яркие экстраверты. Они умеют общаться с людьми в компании и за ее пределами. Они рождены для ведения переговоров, исследования новых возможностей и налаживания контактов. Хотя и не являясь генераторами оригинальных идей, они очень легко подхватывают идеи других и развивают их. Они очень легко распознают, что есть в наличии и что еще можно сделать. Их обычно очень тепло принимают в команде благодаря их открытой натуре. Они всегда открыты и любознательны, готовы найти возможности во всем новом. Но, если они не стимулируются другими, их энтузиазм быстро снижается.

Функциональность. Они очень хорошо реагируют и отвечают на новые идеи и разработки, могут найти ресурсы и вне группы. Они самые подходящие люди для установки внешних контактов и проведения последующих переговоров. Они умеют самостоятельно думать, получая информацию от других.

ЭКСПЕРТ

Характеристика. Это очень серьезные и предусмотрительные люди с врожденным иммунитетом против чрезмерного энтузиазма. Медлительны в принятии решения, предпочитают хорошо все обдумать. Они способны критически мыслить. Они умеют быть проницательными в суждениях, принимая во внимания все факторы. *Эксперты* редко ошибаются.

Функциональность. *Эксперты* наиболее подходят для анализа проблем и оценки идей и предложений. Они хорошо умеют взвешивать все «за» и «против» предложенных вариантов. По сравнению с другими, *Эксперты* кажутся черствыми, занудными и чрезмерно критичными. Некоторые удивляются, как им удастся стать руководителями. Тем не менее, многие *Эксперты* занимают стратегические посты и преуспевают на должностях высшего ранга. Очень редко удача или срыв дела зависит от принятия спешных решений. Это

А еальная «сфера» для *Экспертов*, людей, которые редко ошибаются и, в конце концов, выигрывают.

ДИПЛОМАТ

Характеристика. Это люди, пользующиеся наибольшей поддержкой команды. Они очень вежливы, обходительны и общительны. Они умеют быть гибкими и адаптироваться к любой ситуации и разным людям. *Дипломаты* очень дипломатичны и восприимчивы. Они умеют слушать других и сопереживать, очень популярны в команде. В работе они полагаются на чувствительность, но могут столкнуться с трудностью при принятии решений в срочных и неотложных ситуациях.

Функциональность. Роль *Дипломатов* состоит в предотвращении межличностных проблем, появляющихся в команде, и поэтому это позволяет эффективно работать всем ее членам. Избегая трений, они будут идти длинной дорогой, ради того чтобы обойти их стороной. Они не часто становятся руководителями, тем более, если их непосредственный начальник подчиняется *Творцу*. Это создает климат, в котором дипломатия и восприимчи-

вость людей этого типа является настоящей находкой для команды, особенно при управленческом стиле, где конфликты могут возникать и должны искусственно пресекаться. Такие люди в качестве руководителя не представляют угрозу не для кого и поэтому всегда желанны для подчиненных. *Дипломаты* служат своего рода «смазкой» для команды, а люди в такой обстановке сотрудничают лучше.

ИСПОЛНИТЕЛЬ

Характеристика. Обладают огромной способностью доводить дело до завершения и обращать внимание на детали. Они никогда не начинают то, что не могут довести до конца. Они мотивируются внутренним беспокойством, хотя часто внешне выглядят спокойными и невозмутимыми. Представители этого типа часто являются интровертами. Им обычно не требуется стимулирование извне, или побуждения. Они не терпят случайностей. Не склонны к делегированию, предпочитают выполнять задания самостоятельно.

Функциональность. Являются незаменимыми в ситуациях, когда задания требуют сильной концентрированности и высокого уровня аккуратности. Они несут чувство срочности и неотложности в команду и хорошо проводят различные митинги. Хорошо справляются с управлением, благодаря своему стремлению к высшим стандартам, своей аккуратности, точности, вниманию к деталям и умению завершать начатое дело.

1. Роли в команде по Белбину

Роли и описание вклада в работу команды	Возможные слабости
Генератор идей: креативность, воображение, своеобразие, необычность. Решает сложные проблемы.	Игнорирует случайности. Слишком занят, чтобы эффективно обмениваться информацией.
Исследователь: экстраверт, энтузиазм, общителен. Не упускает возможности, развивает контакты.	Чрезмерный оптимизм. Потеря интереса если проходит первоначальный энтузиазм.
Координатор: зрелость, уверенность, хороший руководитель. Разъясняет цели, стимулирует принятие решения, делегирует полномочия.	Часто воспринимается как Анипулятор. Разгружает персональную работу.
Творец: поиск, динамичность, преодоление давления. Напористость и смелость в преодолении препятствий.	Склонность к провокациям. Обижает чувства других людей.
Эксперт: рассудительность, стратегия, проницательность. Видит все возможности. Умеет дать точную оценку.	Недостаток напористости, неумение воодушевлять других.
Дипломат: сотрудничество, мягкость, восприимчивость, дипломатия. Умеет слушать, строить, и предотвращать трения.	Нерешительность в спорных ситуациях.
Реализатор: дисциплинированность, надежность, консерватизм, практичность. Превращает идеи в практические действия.	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности.
Исполнитель: старательность, кропотливость, добросовестность, щепетильность. Находит ошибки и упущения, выполняет все вовремя.	Склонен к чрезмерному беспокойству. Неохотно делегирует полномочия.
Специалист: целеустремленность, преданность своему делу. Предоставляет знания и умения по специфическим вопросам.	Делает вклад только в узкой сфере. Чрезмерно сосредоточен на технической стороне дела.

НЕСОВЕРШЕННЫЕ ЛЮДИ МОГУТ СОЗДАТЬ СОВЕРШЕННУЮ КОМАНДУ

Термин	Возможная должность	Личные характеристики	Роль в команде и вклад в эффективную работу группы	Имеющиеся недостатки
Реализатор	Оптовый торговый агент	Консервативный, дисциплинированный, надежный	Организованность. Превращение планов и идей в практические действия	Недостаток гибкости. Медленно реагирует на новые возможности
Координатор	Председатель правления	Зрелый, уверенный, верящий в дело	Объяснять цели и приоритеты. Мотивировать коллег. Продвижение при принятии решений.	Недостаток креативности и гибкости ума
Творец	Менеджер среднего звена	Взвинченный, динамичный, преуспевающий	Подвергать сомнению и оспаривать. Оказывать давление. Искать обходные пути.	Склонен к провокации, легко вспыльчив
Генератор идей	Основатель компании	Умный, с развитым мышлением, неординарный	Создавать оригинальные идеи. Решать сложные проблемы.	Не достаточно гибок в общении и в управлении людьми
Исследователь	Начальник отдела поставок	Экстраверт, любознательный энтузиаст, общительный	Использовать новые возможности. Развивать контакты. Проводить переговоры.	Теряет интерес, как только проходит энтузиазм
Эксперт	Эксперт	Рассудительный, умный, сдержанный	Видеть все варианты. Анализировать. Проводить тщательную оценку.	Недостаток энергии и способности воодушевлять других
Дипломат	Менеджер по связям с общественностью	Общительный, доброжелательный, восприимчивый	Слушать, строить, Предотвращать трения. Находить подход к трудным людям.	Нерешителен в «скольких» ситуациях
Исполнитель	Старший торговый агент	Старательный, щепетливый, равнодушный	Находить ошибки, упущения и оплошности. Концентрироваться на целях самому и помогать это сделать другим.	Имеет склонность к чрезмерным волнениям, не охотно делегирует

Приложение 2

Социальная карта клиента

Дата заполнения ____/____/200__ г.

Дата поступления	□□		
	День / Месяц /	Год	
Дата интервью:	□□	□□	□□□□
Время начала: (Часы: минуты)	□□	□□	
Время окончания: (Часы: минуты)	□□	□□	
Пол: 1. Мужчина 2. Женщина □□□ N кода интервьюера/Инициалы:			

_____ Ф.И.О. _____ Адрес _____ _____
Координаты родных или близких (телефон или адрес, имя):

Дата рождения:

Возраст полных лет

К какой национальности Вы себя относите?
Уточните _____

РАБОТА/ПОДДЕРЖКА

Полное образование:

Нет образования

Начальное 1-4 класс

Неполное среднее 9класс

Среднее 11 класс

Среднетехническое

(подготовка к ВУЗу)

Высшее

(4 -6 лет)

Годы Месяцы

ИЛИ

Полученная специальность

Уточните _____

Полные тренинги или специализации:

Обычный (или последний) род занятий?

Уточните _____

Кто-либо оказывает Вам помощь, которая является основным Вашим источником к существованию?

Нет Да _____

- Оказывается ли финансовая поддержка пациенту на регулярной основе семьей/друзьями.

Какой наиболее характерный тип работы у Вас был за последние три года?

1. Полный раб.день

2. Армия

3. Неполный раб.день

(почасовая оплата)

4. Неполный раб.день

(от случая к случаю)

5. Студент

6. Пенсия

7. Безработный

8. Заключение/лечение

9. Домоводство

ЮРИДИЧЕСКИЙ СТАТУС

Осуждены ли Вы условно или находитесь на испытательном сроке?

Нет Да

Сколько месяцев Вы провели в заключении в течение жизни?

Находитесь ли Вы в данный момент под следствием, ожидаете ли приговора?

Нет Да

По какому обвинению?

СЕМЕЙНЫЙ/СОЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС

Семейное положение:

1. Женат/замужем
2. Вдовец (вдова)
3. Разведен(а)
4. Повторный брак
5. Отдельно
6. Холост
7. Гражданский брак

Обычные условия проживания (последние 3 года):

С партнером и детьми.

С друзьями

Только с партнером.

Один/ Одна

Только с детьми

Условия ограничивающие свободу

С родителями.

Нет стабильных условий

С семьей

Проживаете ли Вы с кем-либо, кто:

Имеет проблемы связанные с алкоголем?

Нет Да

Употребляет наркотики (немедицинское потребление или злоупотребление назначенными врачом лекарствами)?

Нет Да

Насколько обеспокоены или озабочены Вы были в течение последних 30 дней:

Семейными проблемами?

Насколько важно для Вас сейчас лечение или консультирование по этим:

Семейным проблемам?

ЛЕЧЕНИЕ НАРКОМАНИИ

Амбулаторно (сколько раз, где):

Стационарно (сколько раз, где):

Эффект от лечения:

Самостоятельные попытки отказа от наркотиков (сколько раз, каким образом):

Причины отказа от наркотиков (перечислить):

Какие методы лечения применялись?

Участие в сеансах психотерапии (индивидуальный, групповой, семейный):

Максимальный срок воздержания от всех наркотиков и алкоголя (в неделях):

С чем было связано воздержание:

Причины срывов:

Решение участвовать в программе, как оно было принято (самостоятельно, по настоянию близких, друзей, врача, по направлению милиции, повлияла болезнь, какая-либо ситуация; другое):

ИСТОРИЯ НАРКОМАНИИ

Наркотик (начиная с основного):

Опыт употребления других психоактивных веществ:

Начало употребления наркотика (в каком возрасте):

ФИЗИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ, БОЛЕЗНИ

СЕРВИСНЫЙ ПЛАН СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Код клиента:

Дата первого контакта:

Дата заключения контракта:

Социальный консультант:

Основные нужды и потребности:

1. Психосоциальная поддержка, группы самопомощи.
2. Жилье, питание, одежда.
3. Трудоустройство.
4. Юридическая помощь.
5. Медицинское обследование.

Социальный консультант:

Клиент: