

АУТРИЧ-РАБОТА

СРЕДИ

МУЖЧИН,

ПРАКТИКУЮЩИХ

СЕКС

С МУЖЧИНАМИ

для подготовки персонала общественных и государственных
организаций, проводящих работу по профилактике
ВИЧ-инфекции среди MSM

Тренинговое руководство
«Аутрич-работа среди мужчин,
практикующих секс с мужчинами»

для подготовки персонала общественных и государственных организаций,
проводящих работу по профилактике ВИЧ-инфекции среди MSM

Профилактика ВИЧ в проектах, работающих с МСМ. Тренинговые модули. Часть первая. Тренинговое руководство «Аутрич-работа среди мужчин, практикующих секс с мужчинами» для подготовки персонала общественных и государственных организаций, проводящих работу по профилактике ВИЧ-инфекции среди МСМ. — К.: МБФ «Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине», 2012. — 56 с.

Настоящая публикация предназначена исключительно для сотрудников и совершеннолетних клиентов проектов по профилактике ВИЧ-инфекции и безопасному сексуальному поведению среди МСМ (мужчин, вступающих в сексуальные отношения с другими мужчинами), которые реализуются в рамках программ и кампаний по профилактике ВИЧ среди групп повышенного риска в отношении инфицирования ВИЧ в соответствии с Общенациональной программой обеспечения профилактики ВИЧ-инфекции, лечения, ухода и поддержки ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом на 2009–2013 годы, утвержденной Законом Украины от 19 февраля 2009 года № 1026-VI и на основании Закона Украины «О противодействии распространению болезней, обусловленных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ), и правовой и социальной защите людей, живущих с ВИЧ» от 12.12.1991 № 1972-XII.

Содержание настоящей публикации может быть морально неприемлемым для лиц, не относящихся к указанной выше целевой аудитории.

Цитирование, распространение и воспроизводство текста публикации или его фрагментов допускается по согласованию с МБФ «Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине».

Публикация подготовлена и опубликована в рамках программы «Построение устойчивой системы предоставления комплексных услуг по профилактике ВИЧ, лечению, уходу и поддержке для групп риска и ЛЖВ в Украине», при поддержке Глобального фонда для борьбы со СПИД, туберкулезом и малярией.

Точки зрения, изложенные в данной публикации, принадлежат исключительно авторам и могут не совпадать с позицией Глобального фонда для борьбы со СПИД, туберкулезом и малярией. Глобальный фонд для борьбы со СПИД, туберкулезом и малярией не принимал участия в согласовании и утверждении как непосредственно материала, так и возможных выводов, вытекающих из него.

The views described herein are the views of this institution, and do not represent the views or opinions of The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis & Malaria, nor is there any approval or authorization of this material, express or implied, by The Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis & Malaria.



This publication has been produced within the Project “Broader Introduction of Effective HIV Prevention Strategies Targeting Populations at Most Risk in the ENPI-East Region” funded by the European Union. The contents of this publication are the sole responsibility of the authors and can in no way be taken to reflect the views of the European Union.

Публикация подготовлена и опубликована в рамках проекта «Широкомасштабное внедрение эффективных стратегий профилактики ВИЧ среди уязвимых групп в странах Восточной Европы», который финансируется Европейским Союзом. Точки зрения, изложенные в данной публикации, принадлежат исключительно авторам и не могут совпадать с позицией Европейского Союза.

Авторский коллектив:

Светлана Валько

Мирослава Дебелюк

Редакторы: Мирослава Дебелюк, Мирослава Андрущенко

Тираж: 500 экз.

Распространяется бесплатно.

Верстка: Лариса Конончук

Литредакция и корректура: Валентина Божок

© МБФ «Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине», 2012

Оглавление

1. Программа тренинга	5
2. Подготовка тренинга	7
3. День первый	10
3.1. Вводная часть	10
3.2. Тема 1. Аутрич-работа как форма организации работы с закрытыми целевыми группами	13
3.3. Тема 2. Аутрич-работа в Украине	15
3.4. Тема 3. Безопасность аутрич-работника	18
3.5. Подведение итогов дня	22
4. День второй	23
4.1. Вводная часть	23
4.2. Тема 4. Коммуникативные навыки	24
4.3. Тема 5. Невербальная коммуникация	31
4.4. Тема 6. Теория безопасного поведения	35
4.5. Подведение итогов дня	38
5. День третий	39
5.1. Вводная часть	39
5.2. Игра «Презервативы и лубриканты» с обсуждением	39
5.3. Тема 7. Консультирование, ориентированное на решение	40
5.4. Тема 8. Техники шкальных оценок	44
5.5. Тема 9. Методы преодоления барьеров в аутрич-работе среди МСМ в Украине	47
5.6. Подведение итогов тренинга	48
Приложения к тренингу	49

Тренинговое руководство «Аутрич-работа среди мужчин, практикующих секс с мужчинами» для подготовки персонала общественных и государственных организаций, проводящих работу по профилактике ВИЧ-инфекции среди MSM

Цель тренинга: создание условий для овладения навыками проведения аутрич-работы в проектах по профилактике ВИЧ/ИППП среди MSM.

Задачи:

- Предоставление достоверной информации по тематике тренинга
- Анализ барьеров в коммуникации и их преодоление
- Отработка навыков установления контакта
- Освоение навыков краткосрочного консультирования, ориентированного на решение
- Повышение навыков мотивации к изменению поведения

Целевая группа: аутрич-работники и волонтеры, работающие с MSM в профилактических проектах и инициативных группах.

1. ПРОГРАММА ТРЕНИНГА

Данная программа рассчитана на трехдневный тренинг

День 1-й	
Время	Темы тренинга
10:00 – 11:35	Вводная часть: • Определение целей, задач, формата тренинга • Знакомство участников друг с другом. Упражнение «Часы» • Заполнение анкет оценки знаний • Упражнение «Мои ожидания от тренинга» • Принятие правил тренинга. Упражнение «Дух группы»
11:35 – 11:50	<i>Кофе-пауза</i>
	Тема 1. Аутрич-работа как форма организации работы с закрытыми целевыми группами. • Презентация «Основы аутрич-работы с МСМ» • Групповое обсуждение «Модели в моей практике»
13:00 – 14:00	<i>Обед</i>
14:00 – 14:10	Разминка
14:10 – 15:40	Тема 2. Аутрич-работа в Украине • Мозговой штурм в группах «Барьеры в осуществлении аутрич-работы с МСМ в Украине» • Дебаты «Этические принципы аутрич-работника» • Мини-лекция с презентацией «Этика и принципы аутрич-работы»
15:40 – 15:55	<i>Кофе-пауза</i>
15:55 – 17:30	Тема 3. Безопасность аутрич-работника • Ролевая игра с обсуждением «Работа на «плешке»» • Мозговой штурм в группах «Чемоданчик аутрич-работника» • Что должен знать аутрич-работник
17:30 – 18:00	Подведение итогов первого дня тренинга
18:00 – 19:00	<i>Ужин</i>
19:00 – 22:00	Практика для первой группы

День 2-й	
Время	Темы тренинга
09:30 – 10:00	Вводная часть: • Диагностическое упражнение • Обсуждение вечерней практики
10:00 – 11:30	Тема 4. Коммуникативные навыки • Игра «Зубочистки» • Групповое обсуждение

11:30 – 11:45	<i>Кофе-пауза</i>
11.45 – 13.00	Продолжение Темы 4. • Упражнение «Успешный контакт» • Мини-лекция «Активное слушание» • Упражнение «Активное слушание»
13:00 – 14:00	<i>Обед</i>
14:00 – 15:45	Тема 5. Невербальная коммуникация • Мини-лекция • Упражнение «Зеркало» • Упражнение «Патиссон» • Групповое обсуждение • Ролевая игра «Консультирование в клубе»
15:45 – 16:00	<i>Кофе-пауза</i>
16:00 – 16:15	Динамическое упражнение
16:15 – 17:30	Тема 6. Теория безопасного поведения • Мини-лекция с презентацией «Виды сексуального поведения» • Мозговой штурм «Какое рискованное поведение может привести к инфицированию ВИЧ среди MSM?»
17:30 – 18:00	Подведение итогов второго дня тренинга
18:00 – 19:00	<i>Ужин</i>
19:00 – 22:00	Практика для второй группы

День 3-й	
Время	Темы тренинга
09:30 – 10:00	Вводная часть: • Упражнение «Синоптик» • Обсуждение практики
10:00 – 11:30	Игра «Презервативы и лубриканты» с обсуждением
11:30 – 11:45	<i>Кофе-пауза</i>
11:45 – 13:00	Тема 7. Консультирование, ориентированное на решение • Презентация «Принципы и техники консультирования, ориентированного на решение» • Работа с целью
13:00 – 14:00	<i>Обед</i>
14:00 – 14:15	Динамическое упражнение
14:15 – 15:30	Тема 8. Техники шкальных оценок
15:30 – 16:00	<i>Кофе-пауза</i>
16:00 – 16:25	Тема 9. Методы преодоления барьеров в аутрич-работе среди MSM в Украине (групповое обсуждение)
16:25 – 17:00	Подведение итогов тренинга. Заполнение итоговых анкет. Вручение сертификатов.

2. ПОДГОТОВКА ТРЕНИНГА

В подготовительной работе к тренингу можно выделить несколько этапов:

1. Методический.
2. Отборочный.
3. Организационный.

1. Методический этап

На данном этапе необходимо решить две задачи: прояснить с заказчиком техническое задание и подготовить материалы для тренинга.

Техническое задание — это описание целей обучения, а также система, по которой заказчик оценивает качество конечного результата. Хорошее техническое задание на проведение тренинга должно содержать ответ на два вопроса:

1. Какие задачи предполагается решить с помощью обучения? Ответ на этот вопрос помогает сформулировать список задач, которые можно решать. Например, «я хочу, чтобы аутич-работники работали самостоятельно и не бежали ко мне жаловаться на коллег по работе».
2. Что должно измениться в действиях сотрудников, чтобы была обеспечена программная деятельность организации? Например, «аутич-работники отвечают за свою безопасность и могут самостоятельно урегулировать конфликт на улице».

Из ответов на эти вопросы складываются КОНКРЕТНЫЕ цели и задачи тренинга, и группе тренеров будет легче сформировать программу тренинга, исходя из пожеланий заказчика. Конечно, потом придется еще раз обсудить все ее пункты и, при необходимости, скорректировать.

Подготовка материалов к тренингу начинается с того момента, когда стало очевидно кого и чему учить. Если это так — принимайтесь за разработку раздаточных материалов. Например, если группа состоит из новичков в аутич-работе, стоит предварительно разослать участникам информацию о ВИЧ-инфекции и ИППП, чтобы у всех был одинаковый уровень информационной подготовки. При подготовке информационных материалов рекомендуем использовать наработки МБФ «Международный Альянс по ВИЧ/СПИД в Украине»¹, в частности «Уроки снижения вреда»². При необходимости можно рассылать также другую информацию по теме тренинга.

¹ http://www.aidsfiles.net.ua/sites/default/files/pdf_aidsfiles/sex_ne_ravno_risk.pdf
http://www.aidsfiles.net.ua/sites/default/files/pdf_aidsfiles/vich_spid_voprosy.pdf
http://www.aidsalliance.org.ua/ru/library/our/2012/vil_lystivka_main_for_print.pdf
<http://www.aidsalliance.org.ua/ru/library/our/hivtest/pdf/hivtest.pdf>
http://www.aidsalliance.org.ua/ru/library/our/gepb/pdf/Hepatitis_Complete-2.pdf
http://www.aidsalliance.org.ua/ru/library/our/2011/Buklet_DKT.pdf

² <http://www.aidslessons.org.ua/ru>

2. Отборочный этап

Желательно, чтобы тренер принимал участие в отборе участников тренинга. Если претендентов на участие много, то основным критерием включения в список должна быть мотивация к участию. Для оценки мотивации можно использовать анкетирование, тестирование или мотивационное письмо (примеры см. в Приложении № 1 «Отборочные и мотивационные документы тренинга»).

Конечно, тренеру проще работать с гомогенными группами (схожими по характеристикам и опыту), поскольку динамика такой группы будет менее «бурной», а программу можно заранее планировать с учетом одинакового уровня знаний и навыков участников, не задерживаясь дополнительно на пробелах в знаниях или навыках отдельных лиц. Кроме того, в подобных группах выше уровень комфорта и доверия между участниками, что имеет как очевидные «плюсы», так и «минусы» в виде слишком расслабленной для усвоения новой информации атмосферы.

Однако гетерогенная группа (участники имеют различный опыт, «сборная солянка») может быть более ресурсной в процессе приобретения навыков. В подобных группах опыт, которым делятся участники, всегда богаче.

Часто у тренера нет возможности отбирать участников тренинга самостоятельно, поскольку для заказчика важно, чтобы все сотрудники его проектов прошли соответствующее обучение. В таких случаях также рекомендуется использовать упомянутые выше инструменты, поскольку они, во-первых, помогают диагностировать уровень знаний и мотивации участников, а во-вторых, являются самомотивирующими: заполняя их, участник часто расставляет свои приоритеты и определяет личные цели обучения.

3. Организационный этап

На данном этапе тренеру важно продумать, подготовить и организовать **время, пространство и ресурсы** для проведения тренинга.

Время

Данный модуль содержит уже готовую программу с распределением времени и конкретным числом тренинговых дней. Тем не менее, это распределение ориентировочно — каждый тренер вправе менять и комбинировать блоки, дни и время начала/окончания тренинга по своему усмотрению. Важно помнить о главных правилах восприятия информации:

- делать короткие перерывы каждые 2–2,5 часа обучения;
- стараться не выделять на тренинг больше восьми часов в день, исключая практику и дополнительные занятия, отличающиеся по форме от основного учебного дня;
- чередовать методы обучения согласно законам сохранения энергии группы, не ставить подряд два теоретических блока, задействовать больше двигательных упражнений.

Пространство

Перед тренингом ведущему следует ознакомиться с пространством, в котором придется работать, оценить его возможности. Для проведения столь активного тренинга необходимо помещение размером не менее 40–50 кв. м. По возможности, оно должно находиться недалеко от оживленных улиц с большим количеством людей, чтобы обеспечить участникам достойную практику коммуникативных навыков.

В пространство тренинга включают также другие возможности помещения (например, позволяет ли оно разделить группу на подгруппы, которые могут работать в отдельных комнатах?), а также его акустику.

Использование пространства — особое мастерство, а потому перед началом тренинга бегло просмотрите программу и оцените, все ли упражнения и разминки можно провести в предложенном вам зале, есть ли особые ограниче-

ния из-за пространства или специальных потребностей группы. Планируйте заранее и вам не придется спонтанно и лихорадочно искать выход из неловкого положения!

Оптимальное количество участников тренинга — 15 человек, максимальное — не более 20, особенно для начинающих тренеров.

Ресурсы

Несомненно, к ресурсам мы отнесем «тренерский чемоданчик», куда входят все необходимые материалы: канцелярские товары, оборудование для проведения упражнений, призы и пр.

Кроме материальных, важно подготовить информационные ресурсы: раздаточные материалы, презентации, тесты. При необходимости перед тренингом можно разослать участникам домашнее задание. Как отмечалось выше, для данного тренинга желательно предварительно разослать участникам информацию о ВИЧ/СПИД и ИППП, чтобы у всех был одинаковый уровень информированности. Разумеется, это особо необходимо для тех случаев, когда участники — новички в аутрич-работе и мало посещали обучающие семинары на профилактические темы.



«Чемоданчик тренера»

1. Сертификаты (по количеству участников + 3 запасных).
2. Именные идентификаторы (бейджи) для каждого участника, тренеров и + 3 запасных.
3. Раздаточные материалы.
4. Тетради/блокноты (для каждого участника и + 3 запасных).
5. Маркеры — по одному каждому участнику и тренеру.
6. Ручки (по количеству участников + 5 запасных).
7. Скотч бумажный (малярная лента).
8. Белая бумага формата А4 (100 листов) и несколько листов разноцветной.
9. Листы для флипчарта (2 рулона).
10. Подставка для флипчарта (необходимо, чтобы была предоставлена вместе с другим оборудованием комнаты для проведения тренинга).
11. Ножницы (2 штуки).
12. Степлер и скрепки к нему.
13. Салфетки (1 упаковка).
14. Цветные стикеры (2 упаковки — большие и маленькие).
15. Тренерский мячик.
16. Канат.
17. Будильник или часы (чтобы можно было поставить на стол).
18. Ноутбук.
19. Мультимедийный проектор.

3. ДЕНЬ ПЕРВЫЙ

3.1. Вводная часть



95 минут



Цель: ввести участников в курс темы и программы тренинга, ознакомить их с планом и правилами работы, дать возможность познакомиться друг с другом и освоиться в атмосфере предстоящей работы.

Вступительное слово (10 мин)

- Представление тренеров: фамилия, имя, какую организацию он/она представляет, опыт в аутич-работе, опыт в тренерской деятельности
- Представление организаторов тренинга: фамилия, имя представителя организаторов/заказчиков тренинга, какую организацию он/она представляет, должность в организации
- Определение целей и задач тренинга: стоит озвучить цели и задания, поставленные заказчиком и учитываемые тренерами при построении программы. Стоит уточнить для участников, что их личные цели на данном тренинге тоже будут учтены, но не всех из них удастся достичь
- Информирование участников об организационной рамке тренинга, его расписании, условиях сертификации, если таковые имеются

Знакомство участников друг с другом. Упражнение «Часы» (30 мин)



Цель: знакомство участников друг с другом.



Материалы:

- флипчарт;
- маркер;
- блокноты и ручки по количеству участников.



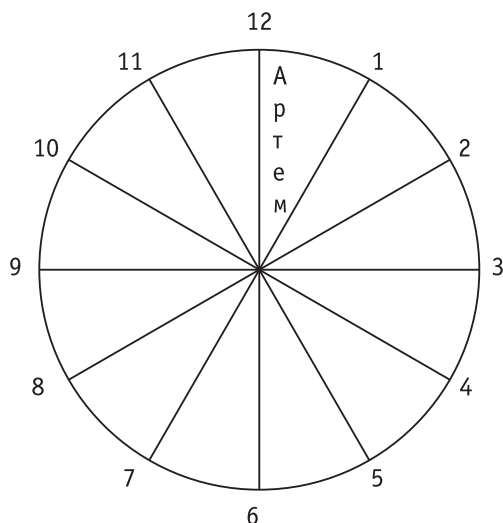
Процедура проведения. На флипчарте нарисован круг, разбитый на 12 секторов. Сектора пронумерованы с внешней стороны. Тренер предлагает участникам нарисовать такие же круги в своих блокнотах. После этого они берут блокноты в руки и встают со своих мест.

За две минуты каждый участник назначает другому «свидание» на определенное время, вписывая его имя в сектор, соответствующий времени. Каждый стремится заполнить все сектора именами других участников; необходимо «назначить свидание» всем участникам тренинга.

Тренер следит за временем и сообщает, когда две минуты прошли.

Участники садятся на свои места, тренер спрашивает, у кого остались свободные сектора и дает еще минуту, чтобы их заполнить.

Тренер дает следующее задание — прийти на «свидание» и обсудить заданную тему.



Возможные темы (всего их должно быть 12):

- ▣ любимый фильм;
- ▣ чего я боялся в детстве и почему;
- ▣ какую страну я хочу посетить больше всего в жизни и почему;
- ▣ моя любимая еда;
- ▣ вещь, с которой я стараюсь не расставаться;
- ▣ какие секции, кружки я посещал в детстве;
- ▣ история вашего имени и как вы хотите назвать своих детей;
- ▣ хобби;
- ▣ мой кумир;
- ▣ самое большое достижение;
- ▣ чего я никому не рассказывал;
- ▣ что я делаю на этом тренинге.

Тренер следит за временем, задает наводящие вопросы, поддерживает высокий темп выполнения.

На начальных этапах тренинга следует избегать слишком личных или даже интимных тем. Из-за этого участники будут ощущать дискомфорт.

Тренер может перебросить смысловый мостик от данной разминки к теме тренинга: аутич-работнику постоянно приходится знакомиться и устанавливать контакт. Как это делать? Каких ошибок следует избегать? Какие темы подбирать для общения с клиентами и т.д.

Заполнение анкет оценки знаний (15 мин)

Тренер раздает участникам анкеты (см. Приложение № 2) и просит заполнить их, что позволит получить представление об уровне информированности и подготовки собравшихся.

Упражнение «Мои ожидания от тренинга» (20 мин)



Цель:

- Четко сформулировать личные цели на тренинг, способствуя самомотивации.
- Соотнести личные цели с общими целями тренинга.
- Систематизировать личные цели.



Материалы:

- стикеры;
- ручки.



Процедура проведения. На стенах висят три листа флипчарта с названиями «ВАЖНО», «ОЧЕНЬ ВАЖНО», «НЕОБЯЗАТЕЛЬНО». Тренер раздает участникам стикеры (клеякие листочки) и просит записать на них свои цели на тренинг (ожидания). Он должен проследить, чтобы они были сформулированы в глаголах совершенного времени: «я знаю», «я умею», «я могу». Один стикер — одно ожидание.

Затем участники по очереди озвучивают свои цели и развешивают их на соответствующие листы — что важно, что необязательно и т.д. Тренер комментирует и уточняет каждое ожидание. Тренер предлагает участникам, испытывающим затруднение с четкой формулировкой своих мыслей, потренироваться в этом в течении этих 3-х дней.

Принятие правил тренинга. Упражнение «Дух группы». (20 мин)



Цель: сформулировать и принять правила поведения на тренинге, необходимые для данной группы.



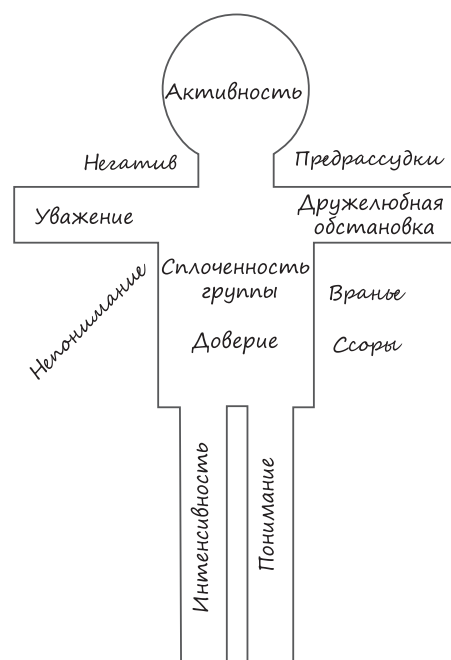
Процедура проведения. Тренер просит одного из участников лечь на большой лист ватмана, обводит его контур и озвучивает инструкцию:

Этот контур — дух нашей группы. Пожалуйста, подойдите к ватману и напишите вне контура все, чего вы бы хотели избежать в течение тренинга. А внутри контура — все, что вы хотите, чтобы было в нашей группе. У вас есть две минуты.

Тренер следит за временем, по его истечению уточняет, обсуждает с группой все написанное и поручает нескольким участникам (у которых есть цель — научиться формулировать свои мысли) перевести записанное в структурированные правила при помощи остальной группы.

Возможные правила:

- Соблюдать конфиденциальность.
- Говорить от своего имени («я-высказывания»).
- Говорить о том, что происходит «здесь и сейчас».
- Говорить по очереди («правило поднятой руки»).
- Выходить по необходимости, не отвлекая других участников («правило свободной ноги»).
- Отключить звук у телефонов и пр.



3.2 Тема 1. Аутрич-работа как форма организации работы с закрытыми целевыми группами



70 минут



Цель: понимание участниками истории, сути, задач и моделей аутрич-работы. Выявление собственной модели работы каждого из участников.



Материалы:

- проектор;
- презентация «Основы аутрич-работы с МСМ».



Презентация «Основы аутрич-работы с МСМ» (40 мин)

Структура презентации.

Аутрич-работа

(от английского «outreach» — достигать, тянуться, охватывать)

Вид социальной работы с труднодоступными группами населения на их территории, то есть там, где находятся клиенты (точки продажи наркотиков, притоны, бордели, «плешки», клубы).

Аутрич — это работа с теми целевыми группами, которые не обращаются в обычные службы.

Аутрич работает с ценностями развития и укрепления сообщества.

Аутрич-работа — это связующее звено между закрытыми целевыми группами и общественными организациями.

Аутрич — это метод локальных исследований.

Цели аутрич-работы

Аутрич-работа (как составная часть социальных услуг) охватывает два уровня:

- индивидуальный подход, направленный на изменения в поведении человека;
- ориентированный на группу подход, направленный на социально-культурные изменения.

Аутрич-работа в области профилактики ВИЧ/СПИД может быть направлена на:

- расширение знаний о менее рискованном потреблении наркотиков и безопасном сексе;
- формирование более позитивного отношения со стороны клиентов к менее рискованному поведению;
- повышение осознания общих проблем, связанных со здоровьем в сообществах;
- изменение социальных норм, отношений и т.д.

Задачи аутрич-работы:

- установление/поддержание контакта;
- сбор информации (о том, что происходит, какой секс практикуется, какие наркотики потребляются, какие проблемы представляют первостепенную важность для целевой группы и т.д.);
- предоставление совета и короткой информации (где найти врача, юриста, определенные услуги, получить образование и т.д.);
- перенаправление (в другие службы помощи, терапевтические программы);
- помощь и поддержка (в случае психосоциальных проблем, когда нет возможности перенаправить в другие службы помощи и т.д.);
- профилактика (информация о здоровье, сексе, потреблении наркотиков или алкоголя, менее рискованном потреблении и безопасном сексе);
- представление интересов целевых(ой) групп(ы).

Формы аутрич-работы с МСМ:

- открытая аутрич-работа;
- полукрытая аутрич-работа;
- аутрич-работа закрытого типа;
- сетевая аутрич-работа;
- Интернет-аутрич.

Методы аутрич-работы:

- консультационные;
- информационно-мотивационные;
- дистрибутивные;
- реферативные.

Количественные показатели для оценки аутрич-работы:

- количество клиентов за один «заход» работы («оптимально 12–15 человек»);
- количество и частота прихода клиентов на групповые встречи и образовательные мероприятия проекта;
- количество обращений к сервисам, в которые аутричеры перенаправляют МСМ (центры тестирования на ВИЧ или диагностики ИППП, информационные ресурсные центры и т.п.).

Косвенные количественные индикаторы аутрич-работы:

- количество и характер обращений в организации по телефону или лично;
- частота посещения сайта организации и комментарии к нему;
- количество МСМ, которые прошли тестирование на ВИЧ, получив направление от аутрич-работника;
- частота обращений МСМ к телефону горячей линии по вопросам ВИЧ/СПИД;
- количество обращений к другим специалистам (особенно врачам кожно-венерологам), к которым перенаправил клиента аутрич-работник;
- количество клиентов, посетивших мероприятия проекта — образовательные и поддерживающие группы, вечеринки, тренинги, конференции и т.п.

Групповое обсуждение (30 мин)

Тренер может предложить участникам обсудить следующие вопросы:

- Какие формы аутич-работы практикуются в вашей организации и почему?
- Какие качественные и количественные показатели используются для оценки аутич-работы в вашей организации?

Разминка. Упражнение «Сильный ветер дует на...» (10 мин)



Цель: сбросить «сонное состояние» после обеда, переключить внимание участников на продолжение тренинга.



Материалы: стулья, на один меньше, чем количество участников.



Процедура проведения. Участники сидят на стульях. Тренер встает, убирает свой стул и дает следующую инструкцию:

Давайте попробуем проснуться после сытного обеда. Для этого выполним упражнение, в котором есть ведущий, и для начала им буду я. Ведущий стоит в кругу и произносит волшебную фразу «сильный ветер дует на...» и называет признак, который есть у нескольких людей в этом круге. Например, «сильный ветер дует на тех, кто в черной обуви». Все участники, у которых есть этот признак, должны очень быстро поменяться между собой местами. Задача ведущего — успеть занять освободившийся во время смены стул. Участник, который остался, в результате, без стула, становится следующим ведущим.

Тренер обязательно интересуется, есть ли у участников вопросы по правилам. Затем участвует наравне со всеми, одновременно следя за темпом игры и за тем, чтобы она закончилась в тот момент, когда все еще хотят играть и энергично участвуют.

3.3. Тема 2. Аутич-работа в Украине



90 минут



Цель: обсуждение барьеров в осуществлении аутич-работы с МСМ в Украине, совместный поиск путей их преодоления. Понимание участниками важности этики в их работе.



Материалы:

- ноутбук;
- проектор;
- флипчарт;

- маркеры;
- листы;
- ручки.



Групповое обсуждение «Барьеры в осуществлении аутрич-работы с МСМ в Украине» (20 мин)

Процедура проведения. Тренер делит участников на две группы (различные методы деления на группы описаны в Приложении 3) и предлагает каждой группе в течение семи минут, основываясь на личном опыте, обсудить и выписать на листе флипчарта основные барьеры аутрич-работы в Украине.

Затем группы по очереди зачитывают результаты своей работы, стараясь не повторять друг друга. Тренер фиксирует то, что говорится, на флипчарте и обсуждает с участниками.

Тренер подчеркивает, что в силах каждого аутрич-работника преодолеть эти барьеры и в течение тренинга группа должна придумать способ, как это сделать. Лист флипчарта «Барьеры» вешается на стену, рядом с ним — еще один чистый лист «Методы». Тренер рекомендует всем участникам заполнять лист «Методы» по ходу тренинга. В конце тренинга будет групповое обсуждение всех предложенных методов преодоления барьеров в аутрич-работе среди МСМ в Украине.



Дебаты (60 мин)

Материалы:

- флипчарт;
- маркеры;
- листы А4;
- ручки для участников.



Процедура проведения. Тренер просит участников разбиться для дебатов на две команды. Каждая должна выбрать своего капитана. Тренер инструктирует участников:

Представьте себе аутрич-работника организации. У него есть постоянный клиент, который рассказал о своем позитивном ВИЧ-статусе. Также у аутрич-работника есть лучший друг, который начинает встречаться с этим клиентом, не зная о его статусе.

Задание для первой группы: подготовить аргументацию позиции, что друга следует предупредить о позитивном ВИЧ-статусе клиента, и пять вопросов оппонентам.

Задание для второй группы: подготовить аргументацию позиции, что друга ни в коем случае нельзя информировать о позитивном ВИЧ-статусе клиента, и подготовить пять вопросов оппонентам.

У вас есть на это 10 минут. Поскольку формат нашей работы — дебаты, то я предлагаю каждой команде уделить первые 5 минут подготовке аргументации.

Тренер следит за временем подготовки и предупреждает об истечении первых 5 минут и за минуту до окончания подготовки. После подготовки зачитывает правила дебатов и следит за их выполнением.

Правила дебатов:

- На аргументацию позиции предоставляется две минуты.
- Для ответа на вопрос оппонента предоставляется одна минута.
- Капитан назначает участника своей команды, который будет отвечать на вопрос.
- Участники должны поднимать руку, чтобы не перебивать друг друга.

После окончания дебатов тренер просит команды стать лицом друг к другу и предлагает каждому сказать что-то приятное человеку, оказавшемуся напротив, например, что ему в нем нравится.

Обсуждение:

- Как вы себя чувствуете?
- Какие у вас ощущения? С чем они были связаны?
- Изменилось ли отношение к теме дебатов?



Презентация «Этика и принципы аутрич-работы» (10 мин)

Информация для презентации.

Этика и принципы аутрич-работы

Этические нормы аутрич-работника, который работает с МСМ:

- Аутрич-работник всегда должен следить за разграничением личных и рабочих связей в среде МСМ. Это касается и соблюдения правил безопасности в плане сексуальных домогательств клиентов.
- Аутрич-работник должен проявлять терпимость ко всем группам внутри МСМ-среды и всем особенностям сообщества.
- Необходимым условием осуществления аутрич-работы является проявление искренности и честности с клиентами.
- Аутрич-работник должен проявлять дружелюбие и открытость по отношению к клиентам.
- Аутрич-работник должен приложить все усилия для соблюдения профессиональных границ в работе, даже если аутрич носит неформальный характер.
- Аутрич-работник не должен употреблять алкоголь или наркотики во время работы. Курить разрешается лишь далеко за пределами места проведения работы.
- Безопасность аутрич-работника — общая ответственность организации и аутрич-работника. Соблюдение правил безопасности является необходимым условием.

Принципы осуществления аутрич-работы:

- Принцип неагитации.
- Принцип поддержки.
- Принцип равенства и доступности услуг.
- Принцип приоритетности безопасности.
- Принцип конфиденциальности.

3.4. Тема 3. Безопасность аутич-работника



95 минут



Цель: путем моделирования нестандартных рабочих ситуаций подвести участников к пониманию важности соблюдения правил безопасности в их работе.



Материалы:

- флипчарт;
- маркеры;
- карточки с ролями для ролевой игры.

Ролевая игра «Работа на «плешке»» (45 мин)



Процедура проведения. Тренер проговаривает инструкцию проведения игры:

Сейчас мы смоделируем ситуацию работы аутич-работника на «плешке». У нас будет четверо «социальных работников», все остальные участники группы — «клиентами». У каждого из «клиентов» будет своя роль. Роли написаны на бумажках, которые я сейчас вам раздам. У «клиентов» и «аутич-работников» есть две минуты, чтобы подготовиться. Время на упражнение — 20 минут. За это время каждый «аутич-работник» должен провести минимум две консультации.

Тренер раздает роли, написанные на бумажках, и дает несколько минут на подготовку. В течение игры следит за временем.

Роли:

- Агрессивный клиент.
- Малоконтактный клиент с уточняющими вопросами «А зачем мне это?».
- Приставучий клиент с вопросом «А вы свободны сегодня вечером?».
- Клиент, который не хочет говорить о ВИЧ, избегает этой темы.
- ВИЧ-диссидент (отрицает существование ВИЧ).
- Клиент — «звезда», «коронованная личность».
- Клиент, готовый идти на контакт, задающий вопросы, владеющий информацией о ВИЧ — два человека.
- Гетеросексуальный молодой человек, сначала не понимающий, чего от него хотят, а когда понимает, становящийся агрессивным.
- Охранник торгового центра, периодически проходящий рядом.
- Аутич-работник — четыре человека.
- Клиент-всезнайка, который поправляет вас.
- Наблюдатели-супервайзеры — остаются в стороне «плешки», отмечают происходящее в блокноте.

Обсуждение

Тренер спрашивает участников, игравших роли аутрич-работников, скольких клиентов удалось проконсультировать, какие это были клиенты, как им работалось с каждым. Тренер спрашивает клиентов об их роли в этой игре, что, по их мнению, удалось аутрич-работникам, как им виделся процесс происходящего. Во время обсуждения необходимо собрать отзывы клиентов об аутрич-работниках, чтобы предоставить им обратную связь по их работе. Здесь также уместно обсудить разные способы установления контакта.

Вопросы «аутрич-работникам»:

- Какие чувства вы сейчас испытываете?
- Легко или сложно было установить контакт? Что помогало/мешало?

Вопросы к «клиентам»:

- Стали бы вы второй раз общаться с данными «аутрич-работниками»?
- Какие способы установления контакта применяли «аутрич-работники»?
- Что было удачно в коммуникативной стратегии аутрич-работы, что можно было сделать по-другому?

Вопросы к остальным игрокам:

- Какие конфликты возникали в ходе работы? Как «аутрич-работники» их решали?
- Что вам понравилось в действиях «аутрич-работников»?
- Что бы вы изменили в действиях/стратегии игроков?

Мозговой штурм в группах «Чемоданчик аутрич-работника» (20 мин)

Тренер делит участников на две группы. Первой группе в течение 10 минут предлагается обсудить и записать на лист флипчарта все, что должно лежать в «чемоданчике безопасности»: какие правила стоит соблюдать и о чем помнить. Второй группе — записать, чего следует избегать аутрич-работнику во время маршрута. Затем каждая группа презентует написанное, происходит общегрупповое обсуждение.



Чемоданчик безопасности аутрич-работника — это список правил и средств, которые помогут ему выполнять свою работу без страха и тревоги за себя. Итак, что нужно взять на вооружение:

1. Работайте в парах! Работая на улице или в клубе, ни в коем случае не оставайтесь в одиночестве.
2. Всегда находитесь в пределах видимости друг друга. Ваш напарник всегда должен знать, где вы, даже если вы отошли от оживленного места, чтобы пообщаться с клиентом.
3. Всегда имейте при себе знак, идентифицирующий личность, удостоверение социального работника (либо работника вашей организации) и мобильный телефон.
4. Работайте только на знакомой территории! Если вам предстоит осваивать новый аутрич-маршрут, ознакомьтесь с ним заранее и в разное время суток. Избегайте таких мест, как лесопосадки, закрытые клубы или частные квартиры.
5. Придерживайтесь расписания! В оговоренные часы и дни недели аутрич-работники будут считаться находящимися на своем участке. Если вам необходимо поменяться сменами, заранее уведомите об этом менеджера или старшего социального работника.
6. Ведите себя корректно. Придерживайтесь рабочей этики, правил конфиденциальности и вежливости, это поможет избежать большинства конфликтных ситуаций.
7. Уведомляйте своего менеджера об окончании работы/смены. Возьмите себе правило сообщать об этом каждый раз, выходя на аутрич-маршрут (в виде звонка или СМС).
8. В своих действиях всегда оставайтесь в рамках закона: и вам спокойней, и помощь получить вероятней.
9. Избегайте потенциально опасных ситуаций. Не вступайте в разговоры с клиентами, находящимися под воздействием алкоголя или других психоактивных веществ. Не употребляйте сами.
10. Строго придерживайтесь правил конфиденциальности не только по отношению к клиентам, но и по отношению к себе: не разглашайте номера телефонов и адреса своих сотрудников и свои.
11. Поддерживайте напарника, даже если в чем-то не согласны с ним — все разногласия можно обсудить после окончания работы. Не подрывайте авторитет друг друга в глазах клиентов!
12. Обсудите с напарником некие невербальные сигналы, означающие, что консультацию нужно завершить, либо напарнику необходима помощь.
13. Если ситуация выходит из-под контроля или развивается в опасном направлении, команда должна немедленно покинуть место работы, связаться с менеджером и проинформировать о произошедшем. Следует также в ближайшее посещение офиса обсудить данную ситуацию на супервизии.
14. Предупреждайте команду и менеджеров о потенциально опасных местах и ситуациях, а также о потенциально опасных клиентах.
15. Избегайте сексуальных контактов с клиентами, выстраивайте четкие лично-рабочие границы. Избегайте сексуальной подоплеки в коммуникации, не манипулируйте сексуальными мотивами, мотивируя клиента: это поможет избежать двусмысленных, потенциально дискомфортных и опасных ситуаций, а также сохранит вашу репутацию и авторитет.
16. По возможности имейте при себе мини-аптечку, фонарик, газовый баллончик или простой дезодорант с распылителем. Запрограммируйте в телефоне контакты менеджера на быстрый набор. Узнайте, где ближайшее отделение милиции и, при возможности, наладьте контакт с его сотрудниками.
17. Помните, что социальная работа — легальное, одобренное государством, поощряемое занятие!

Что должен знать аутрич-работник (30 мин)

Тренер проводит мозговой штурм с участниками, создавая список того, что входит в информационный пакет аутрич-работника. Каждому из участников предлагается оценить по 10-балльной шкале свои знания по каждому пункту, эта оценка никому не показывается. Совместно с группой обсуждается по каждому пункту, где можно пополнить дефицит знаний, какие источники использовать, какие тренинги посетить.



Материалы для тренера

Информационный пакет аутрич-работника — это багаж знаний и информации, которыми он обязан располагать и уметь оперировать в работе с клиентом. В этот пакет для аутрич-работников, работающих с МСМ, входит информация на следующие темы:

1. Базовая информация о ВИЧ-инфекции:

- история эпидемии;
- пути передачи;
- стадии ВИЧ-инфекции, протекание заболевания;
- диагностика;
- лечение и уход;
- как защитить себя.

2. Базовая информация об ИППП:

- виды и симптомы основных ИППП, встречающихся среди МСМ (сифилис, гонорея, уреаплазмоз);
- течение этих ИППП, последствия в случае нелечения;
- лечение;
- как защитить себя.

3. Информация о средствах защиты и безопасном сексе:

- виды презервативов и лубрикантов;
- правила и техника использования;
- правила хранения и выбора;
- коммуникативные стратегии по популяризации использования средств защиты;
- виды сексуального поведения: опасное, малорискованное, относительно безопасное, безопасное;
- снижение вреда в сексуальном поведении.

4. Базовая информация о гепатитах: пути передачи, последствия нелечения, вакцинация, способы защиты.

5. Базовая информация о туберкулезе: пути передачи, диагностика, последствия нелечения, вакцинация, способы защиты.

6. Базовая информация об употреблении наркотиков: виды зависимостей, последствия употребления психоактивных веществ, снижение вреда, виды реабилитации.

7. Контакты, расписание, условия работы и адреса в вашем городе:

- ближайшего СПИД-центра и кабинетов доверия;
- кожнодиспансеров;

- поликлиник;
- комьюнити-центров для МСМ и уязвимых групп;
- дружественных юристов;
- мест оказания социально-психологической помощи;
- мест проведения групповых и индивидуальных занятий для МСМ;
- мест оказания наркологической помощи;
- организаций, занимающихся снижением вреда;
- организаций, оказывающих услуги МСМ.

8. Ресурсы, с помощью которых можно получить дополнительную информацию о сохранении здоровья (ресурсные центры, инфоматериалы, интернет-сайты и форумы).

Если вы сомневаетесь в ваших знаниях и компетентности в одной из перечисленных тем – обратитесь к менеджеру/старшему социальному работнику для обсуждения ресурсов дополнительного образования для аутрич-работника.

3.5. Подведение итогов дня



30 минут

Тренер говорит о том, что сегодняшний тренинговый день почти подошел к концу и предлагает подвести его итоги. Во-первых, высказаться о чувствах и переживаниях, которые возникали в течение дня, во-вторых, о знаниях и умениях, которые сформировались за этот день.

В конце процедуры тренер делит участников на две группы (принципы деления на группы см. в *Приложении № 3*), одна из которых после ужина будет проходить вечернюю практику.

Вечерняя практика (180 минут)

Одна группа вместе с тренером отправляется на местную «плешку». Участники разбиваются на пары. Задача для каждой пары:

- установить контакт с одним клиентом;
- выяснить и обсудить, какие риски есть у этого человека.

4. ДЕНЬ ВТОРОЙ

4.1. Вводная часть

30 минут

Диагностическое упражнение



Цель: диагностировать состояние группы и отдельных ее участников.



Материалы: 4 листа формата А4 с надписями «Психологическое «+», «Психологическое «-», «Физическое «+», «Физическое «-».

Процедура проведения: Тренер раскладывает на полу листы формата А4 как воображаемые оси координат (см. рис.) так, чтобы вверху был лист с надписью «Психологическое «+», внизу с надписью «Психологическое «-», слева «Физическое «-», справа «Физическое «+». Потом проговаривает инструкцию для участников:

У нас на полу две воображаемые оси: психологическое и физическое состояния. Займите свое место на осях так, как вы чувствуете себя в данный момент.

После того, как участники расположились на осях, тренер просит нескольких объяснить, почему они заняли именно эти места.



Рис. Диагностическое упражнение

Обсуждение вечерней практики

Тренер просит участников поделиться приобретенным вчера вечером опытом. Можно задавать следующие вопросы:

- Что было сложно?
- Какие были успехи?
- Удалось ли выполнить задание? Насколько полно?
- Какие трудности возникали? и т.д.

4.2. Тема 4. Коммуникативные навыки



165 минут



Цель: провести диагностику текущих коммуникативных навыков участников тренинга, выявить сильные стороны и зоны развития в межперсональной коммуникации.



Материалы:

- зубочистки;
- блокноты;
- ручки.

Игра «Зубочистки» (60 мин)



Процедура проведения. Тренер объединяет участников в пары случайным образом либо в игровой форме (см. Приложение № 3), выдает каждой паре зубочистку и объясняет правила игры:

Сейчас мы разбиваемся на пары и следующее упражнение будем выполнять в городе. Каждой паре я выдам зубочистку. Задача — за 1 час произвести шесть обменов. Сначала вы меняете зубочистку на что-то более ценное. Затем полученную вещь снова меняете на что-то более ценное и так шесть раз.

Правила игры:

- В обмене участвуют оба участника пары.
- Предметом обмена не могут быть деньги и еда.
- Кошельки и телефоны все оставляют в аудитории.
- Запрещено проводить обмен со знакомыми людьми и на территории проведения тренинга (гости-ница, организация и т.п.).

Групповое обсуждение (30 мин)

Тренер может задавать участникам следующие вопросы:

- Какие эмоции и чувства вы испытывали во время упражнения?
- Что вызывало наибольшие трудности?

В конце обсуждения тренер предлагает участникам:

Возьмите, пожалуйста, свои блокноты и письменно ответьте на вопрос: что нового я узнал о себе, что нового понял?

Упражнение «Успешный контакт» (25 мин)



Цель: обобщение опыта, полученного в ходе работы и игры «Зубочистки».



Процедура проведения. Тренер предлагает участникам работу в малых группах и проговаривает инструкцию:

Сейчас мы подумаем, как можно применить наш опыт в работе как аутричера, так и тренера. Объединитесь, пожалуйста, в три группы. Каждой группе я выдаю лист ватмана. Задание для первой группы — составить список советов для успешного установления контакта. Для второй группы — написать, каким должен быть аутрич-работник, налаживающий успешный контакт. Для третьей группы — чего следует избегать при установлении контакта. На это у вас есть 10 минут.

Затем один представитель от каждой группы презентует написанное. После презентации каждой группы всем участникам тренинга предлагается дополнить списки, если в этом есть необходимость, или вычеркнуть то, что по-их мнению, считается лишним.

Важно: в работе групп следует использовать те тезисы, которые участники называли в обратной связи по упражнению «Зубочистки», а также использовать побольше опыта участников.



Для успешного проведения данной темы тренеру необходимо ознакомиться со следующими материалами.

«Заготовки» для тренера:

Установление успешного контакта

Успешному установлению контакта мешают:

- безразличие к собеседнику;
- перебивание, неуместная настойчивость;
- бегающий взгляд, неуверенная мимика;
- невыразительный голос;
- недоброжелательность;
- слишком серьезный (или, наоборот, несерьезный) тон;
- непроясненные мотивы беседы;
- неулыбчивость;
- закрытые позы;
- сосредоточенность только на своих интересах и целях;
- спешка и т.п.

Личные качества аутрич-работника (по мнению аутрич-работников):

- профессионализм;
- подкупающее поведение и внешность;
- толерантность к разным людям и группам;
- приятная внешность, голос и располагающая невербальная коммуникация;
- знание проектной деятельности;
- компетентность;
- искренность;
- порядочность;
- человечность.

Личные качества аутрич-работника (мнение экспертов):

- открытость;
- умение строить доверительные отношения;
- способность легко устанавливать новые контакты;
- по возможности отсутствие вредных привычек (табак, алкоголь);
- умение проводить время в больших компаниях;
- привлекательная внешность;
- наличие базы контактов в той или иной целевой аудитории;
- достаточный интеллектуальный запас;
- умение постоять за себя;
- умение строить профессиональные рамки;
- опыт работы в смежной сфере (психология, медицина, фармацевтика и т.д.);
- человек с развитыми коммуникативными качествами и навыками общения.

Установление контакта предполагает, что Вы:

- посещаете места встреч, наблюдаете за тем, как люди взаимодействуют, выявляете лидера и т.д.;
- способствуете началу общения; обычно стимулом является случайный непреднамеренный разговор, который создает основу для общения;
- представляетесь, объяснив:
 - ✓ в чем состоит ваша задача,
 - ✓ на какую организацию/группу вы работаете (можно оставить свою визитку),
 - ✓ какова ваша цель,
 - ✓ что вы можете сделать для целевой группы и т.д.;
- завоевываете доверие целевых (ой) групп(ы) с целью создания доверительных отношений, в частности, путем доказательства того, что вы являетесь одним из них (например, ссылаясь на свой собственный опыт потребления наркотиков);
- всегда являетесь честным (в отношении того, кто вы есть, что вы можете сделать и т.д.);
- предлагаете поддержку в случае возникновения проблем, естественно, предлагая только то, что вы можете выполнить.

Как поднять вопрос о менее рискованном поведении:

- ситуационные ключи (когда определенная жизненная ситуация клиента — абсцесс, падение в больницу, смерть близкого — располагает к разговору о рискованном поведении);
- включение информационного сообщения о профилактике СПИД в более широкие рамки субкультуры МСМ (например, стоит делать основной акцент на здоровье вообще или в еще более широком плане на то, что представляет общий интерес для всей группы);
- неформального разговора, начатого со слов «Как ты?», «Как твои дела?», может оказаться достаточно, чтобы завязалась беседа, одной из тем в которой станет здоровье;

- во время проведения различных мероприятий, к примеру:
 - ✓ сбора информации,
 - ✓ опроса при помощи анкетирования, например, каковы потребности и/или проблемы целевых(ой) групп(ы),
 - ✓ раздачи листовок, содержащих информацию о проекте,
 - ✓ раздачи информационного листка /журнала,
 - ✓ работы, направленной на организацию досуга (встреча, спорт, музыка и т.д.).

Как обсуждать вопрос о менее рискованном поведении:

- не проявляйте осуждение;
- не спрашивайте «почему»;
- не опекайте;
- не принимайте на себя ответственность;
- слушайте внимательно;
- предпочтительно придерживайтесь того, что «здесь и сейчас»;
- обращайте внимание на эмоции;
- показывайте, что вы понимаете, о чем идет речь, и вас это волнует, проявляйте интерес;
- относитесь к людям с уважением;
- не играйте роль терапевта или «душеведа».

Практические правила:

- постарайтесь найти спокойное место;
- убедитесь в том/сделайте так, чтобы у человека было время и желание разговаривать;
- пользуйтесь языком, адекватным ситуации;
- давайте последовательную, полную и нейтральную информацию;
- предоставляйте информацию, имеющую отношение к проблеме;
- оценка риска может показать, какая информация нужна людям;
- кроме беседы исключительно о проблемах, связанных с ВИЧ/СПИД, аутрич-работник может также затронуть или предоставить информацию о менее рискованном поведении, которая будет как бы «читаться между строк»;
- не говорите исключительно о профилактике СПИД;
- поддерживайте позитивные изменения в поведении и отношении;
- не осуждайте или не отвергайте человека в случае отрицательных изменений в его поведении;
- поощряйте и поддерживайте процесс снежного кома:
 - ✓ попросите МСМ передать информацию равным себе,
 - ✓ обсудите то, как это может быть сделано,
 - ✓ привлечите МСМ к разработке и распространению информационных материалов и т.д.,
- прекратите беседу вовремя.



Мини-лекция «Активное слушание» (10 мин)

Тренер проводит мини-лекцию с презентацией. Важно привлекать участников к демонстрации презентованных техник на группу.

Техники ведения беседы и консультации в рамках аутич-работы.

Вербальная коммуникация. Вербальный контакт

Задачи:

- ✓ установление и поддерживание доверительных отношений;
- ✓ снятие напряжения на любой стадии консультирования;
- ✓ оказание поддержки;
- ✓ ведение процесса консультирования в нужном направлении;
- ✓ помощь клиенту в формулировании мыслей.

Способы поддержания вербального контакта:

- ✓ похвала, выражение поддержки («Вы молодец, что приняли такое решение», «Я понимаю Ваше состояние»);
- ✓ использование имени клиента;
- ✓ «ага — высказывания»;
- ✓ использование языка клиента;
- ✓ слушание клиента:
 - а) пассивное;
 - б) активное.

Особенности речи консультанта:

- ✓ дать клиенту «выговориться»;
- ✓ основное время должен говорить клиент;
- ✓ краткость реплик.

Приемы ведения беседы:

- специальные вопросы;
- уточняющие формулировки;
- перефразирование;
- обобщения.

Специальные вопросы бывают закрытые и открытые. Закрытые вопросы предполагают краткий однозначный ответ, например, «да» («нет») и ориентированы на получение фактической информации.

Открытые вопросы — предполагают развернутый ответ, движение в проблеме и обсуждение чувств, часто используются в начале консультации, чтобы снять тревожность.

Правила задавания вопросов:

- избегать назойливого расспрашивания;
- всегда понимать, зачем задается тот или иной вопрос;
- следить за тем, чтобы беседа не переросла в обмен вопросами–ответами и не потеряла эмоциональной окраски;
- не следует:
 - ✓ задавать несколько вопросов одновременно,
 - ✓ повторять вопрос,
 - ✓ задавать вопросы, содержащие ответы;
- следует помнить:
 - ✓ вопросы «кто, что» носят фактологический характер,
 - ✓ вопросы «почему» часто вызывают тревожность,
 - ✓ вопросы «как» ориентированы на внутренний мир человека.

Активное слушание реализуется через:

- ✓ демонстрацию принятия и эмпатии;
 - ✓ безоценочность;
 - ✓ использование разного рода вопросов;
 - ✓ использование паузы.
-
- Уточняющие формулировки — это просьба уточнить или разъяснить что-либо из сказанного. Например: «Извините, что перерываю, но уточните, пожалуйста, что Вы имели в виду говоря о»
 - Перефразирование — это краткое обобщение речи клиента своими словами, также перефразирование может использоваться как способ подведения итогов. Например: «Правильно ли я Вас понял, что», «Таким образом, Вы хотите сказать, что», «Если подвести итоги нашей беседы, то можно сказать, что»
 - Развитие мысли — это попытка слушателя подхватить и продвинуть далее ход основной мысли собеседника.
 - Сообщение о восприятии — слушатель сообщает собеседнику свое впечатление от него, сформировавшееся в ходе общения. Например: «Эта тема очень важна для Вас».
 - Сообщение о восприятии себя — слушатель сообщает собеседнику об изменениях в своем собственном состоянии в результате слушания. Например: «Мне очень больно это слышать»
 - Замечания о ходе беседы — попытка слушателя сообщить о том, как, на его взгляд, можно осмыслить беседу в целом. Например: «Похоже, мы достигли общего понимания проблемы»

Упражнение «Активное слушание» (40 мин)



Цель: отработать навыки активного слушания.



Материалы: листики с названием разных методов активного слушания.



Процедура проведения. Участники становятся в два круга. Тренер проговаривает вводную инструкцию:

Сейчас мы образуем два круга: внешний и внутренний. Во внутреннем круге находятся рассказчики, во внешнем — активные слушатели, которые используют только один определенный метод (я раздам бумажки с их названиями). В течение двух минут рассказчик делится со слушателем мыслями на заданную тему, слушатель использует свой заданный метод. По моей команде внешний круг делает шаг вправо, и у нас образуются новые пары, которые беседуют на новую заданную тему.

Бумажки с названиями:

- «ага — высказывания»,
- уточняющие формулировки,
- перефразирование,
- развитие мысли,
- сообщение о восприятии,
- сообщение о восприятии себя,
- замечания о ходе беседы.

Для обсуждения выбираются темы, связанные с профилактикой ВИЧ, ИППП среди МСМ. После прохождения полного круга тренер просит участников поменяться местами. Таким образом, теперь вторая половина участников — рассказчики, а первая — слушатели. Процедура повторяется.

После завершения упражнения проводится обсуждение. Тренер может задавать следующие вопросы:

- Какие ощущения возникали в процессе выполнения упражнения?
- Было ли заметно, каким методом пользуется слушатель?
- Понравились ли слушателям их методы?
- Понравилось ли рассказчикам, как их слушали?
- Какие сложности возникали?
- Что получилось легко?

4.3. Тема 5. Невербальная коммуникация



105 минут



Цель: донести до участников важность невербальной составляющей в коммуникации. Помочь им улучшить их невербальное общение в рабочих ситуациях.



Материалы:

- флипчарт;
- маркеры;
- карточки с названиями эмоций и чувств.

Мини-лекция «Невербальная коммуникация» (10 мин)

Введение участников в тему невербальной коммуникации, определение и разделение основных понятий, актуализация темы.



Невербальный контакт

Задачи:

- ✓ поддержание консультационного контакта;
- ✓ понимание, анализ, поиск причин и проблем клиента через «присоединение» к невербальным проявлениям клиента, скрытое воздействие на клиента через них;
- ✓ контроль своих невербальных проявлений.

Виды невербального контакта:

- ✓ контакт глазами;
- ✓ мимика и выражение лица;
- ✓ позы и жесты тела;
- ✓ голос;
- ✓ пространство;
- ✓ пауза.

Позитивно влияют:

- тембр голоса (спокойный, без резких модуляций);
- сосредоточенность взгляда в основном на области лица клиента (лучше — на переносице), периодически — глаза в глаза;
- открытая поза, движения спокойные и плавные;
- выражение лица внимательное и доброжелательное;
- желательно, чтобы кисти рук были видны собеседнику и не были сжаты в кулаки;

- подходящее расстояние между клиентом и консультирующим;
- спокойный темп речи (ориентироваться следует на клиента);
- умеренная жестикуляция, подтверждающая внимание к словам собеседника, кивки в тех местах беседы, где это требуется.

Негативно влияют:

- «скачущий» тембр голоса;
- частые взгляды в сторону или пристальный длительный взгляд в глаза собеседнику;
- хмурое или мрачное выражение лица консультирующего;
- скрещенные (на груди или за спиной) руки, сцепленные в замок пальцы, ручка/карандаш в руках; невротические жесты (часто поправляет очки, тербит кончик носа, постукивает карандашом или пальцами по столу);
- откинутае на спинку стула туловище, взгляд «свысока» и т.п. ;
- слишком близкое расстояние или если, наоборот, дистанция слишком велика;
- слишком быстрый или замедленный темп речи консультирующего;
- отсутствие невербальной реакции на слова и жестикуляцию клиента;
- использование юмора не к месту или не вовремя;
- увеличение напряженности тяжелым, слишком серьезным тоном.

Правила невербального контакта для консультанта:

- удобство расположения, когда консультант и клиент доступны друг другу;
- открытая поза консультанта;
- легкий наклон консультанта в сторону клиента;
- поддержание контакта глазами;
- расслабленность.

Упражнение «Зеркало» (30 мин)



Цель: обратить внимание участников на важность невербальной коммуникации, пробудить интерес к ней.



Процедура проведения. Тренер просит двух добровольцев сесть друг напротив друга. Один должен изобразить кого-то из присутствующих без использования слов, второй призван угадать загаданного. Затем «зеркалом» становится следующий участник. Перед началом тренер озвучивает инструкцию:

Пожалуйста, сядьте на стулья лицом друг к другу. Один из вас будет «зеркалом», другой — наблюдателем. Участник-«зеркало» будет, не произнося ни слова, только с помощью мимики, позы и жестов, показывать кого-то из присутствующих в этой комнате. Задача наблюдателя — угадать, кого показывают. Если наблюдатель угадал, участник-«зеркало» становится наблюдателем, наблюдатель возвращается в круг, а новым «зеркалом» становится тот, кого показывали и угадывали.

После завершения упражнения тренер может задавать следующие вопросы:

- Что было легко?
- Что было сложно?
- Легко ли было узнать себя?
- Узнаваем ли был образ?
- По каким характерным признакам удавалось определить, кого показывают?

Упражнение «Патиссон» (20 мин)



Цель: подчеркнуть важность интонации как составляющей невербального общения.



Материалы: карточки с названиями эмоций и чувств.



Процедура проведения. Участники делятся на две команды. Тренер держит в руках карточки с названием эмоций и чувств. Представители от каждой команды по очереди тянут их и передают эмоцию, указанную на них, с помощью одного только голоса. Единственное слово, которое можно произносить, — это «патиссон». Необходимо следить, чтобы не использовались мимика, позы, жесты и прочее. Вторая команда пытается угадать, что это за эмоция. Затем карточку тянет представитель второй команды и так далее.

Для карточек можно использовать названия со следующей таблицы.



Перечень основных эмоций и чувств

Позитивные	Отрицательные
1. Удовольствие. 2. Радость. 3. Ликование. 4. Восторг. 5. Гордость. 6. Уверенность. 7. Доверие. 8. Симпатия. 9. Восхищение. 10. Любовь (половая). 11. Любовь (привязанность). 12. Уважение. 13. Умиление. 14. Благодарность (признательность). 15. Нежность. 16. Самодовольство. 17. Блаженство. 18. Злорадство. 19. Чувство удовлетворенной мести. 20. Спокойная совесть. 21. Чувство облегчения. 22. Чувство удовлетворенности собою. 23. Чувство безопасности. 24. Предвкушение.	30. Неудовольствие. 31. Горе (скорбь). 32. Тоска. 33. Печаль (грусть). 34. Отчаяние. 35. Огорчение. 36. Тревога. 37. Обида. 38. Боязнь. 39. Испуг. 40. Страх. 41. Жалость. 42. Сочувствие (сострадание). 43. Сожаление. 44. Досада. 45. Гнев. 46. Чувство оскорбления. 47. Возмущение (негодование). 48. Ненависть. 49. Неприязнь. 50. Зависть. 51. Злоба. 52. Злость. 53. Уныние. 54. Скука. 55. Ревность. 56. Ужас. 57. Неуверенность (сомнение). 58. Недоверие. 59. Стыд. 60. Растерянность. 61. Ярость. 62. Презрение. 63. Отвращение. 64. Разочарование. 65. Омерзение. 66. Неудовлетворенность собой. 67. Раскаяние. 68. Угрызения совести. 69. Нетерпение. 70. Горечь.
Нейтральные	
25. Любопытство. 26. Удивление. 27. Изумление. 28. Безразличие. 29. Спокойно-созерцательное настроение.	

По итогам упражнения тренер может задавать следующие вопросы:

- Что было легко и что сложно?
- Быстро ли угадывали ту или иную эмоцию?
- Какое значение имеет интонация для невербальной коммуникации?
- В каких ситуациях мы можем полагаться в основном на наш голос?

Групповое обсуждение (15 мин)

Вместе с участниками тренер суммирует на флипчартах основные рекомендации для аутич-работника относительно проявления средств невербальной коммуникации: какой должна быть мимика, жесты, голос.

Ролевая игра «Консультирование в клубе» (30 мин)



Цель: закрепить полученную в ходе изучения данной темы информацию.



Процедура проведения. Тренер приглашает одного добровольца, который будет играть роль клиента. Тот, в свою очередь, выбирает себе консультанта из присутствующих, который также подбирает себе напарника, второго «аутич-работника». Тренер проговаривает инструкцию:

Сейчас мы смоделируем ситуацию. Клиент отдыхает в ночном клубе. Звучит громкая музыка. Аутич-работники имеют всего десять минут на то, чтобы проконсультировать клиента. Остальная часть группы, пожалуйста, внимательно следите за тем, что происходит, и фиксируйте в своих блокнотах то, что было сделано удачно и что вы бы сделали по-другому.

Обсуждение: Во время обсуждения первое слово дается активной стороне — тому, кто отрабатывал навыки (в данном случае — «аутич-работники»). Затем обратную связь дает подыгрывающий участник (в данном случае — «клиент»). Далее остальные участники говорят о своих впечатлениях, зачитывают пометки, которые сделали в своих блокнотах во время ролевой игры.

Упражнение «Зоопарк» (см. с. 55)

4.4. Тема 6. Теория безопасного поведения



75 минут



Цель: углубить знания участников о рискованных практиках, методах снижения риска и пр., дать информацию по вопросам, которые вызвали затруднения в анкете оценки знаний.



Материалы:

- проектор;
- презентация;
- стикеры;
- ручки;
- маркеры.



Мини-лекция с презентацией «Виды сексуального поведения» (35 мин)

Тренер презентует классификацию сексуального поведения, обсуждая с участниками причины попадания того или иного вида сексуального поведения в категорию рискованного либо безопасного.



Виды сексуального поведения

Цели сексуальных контактов:

- повышение собственной самооценки;
- получение удовольствия;
- воспроизведение потомства;
- преодоление чувства одиночества;
- снятие напряжения;
- подтверждение половой идентичности;
- установление контроля и власти;
- получение выгоды;
- выполнение обязанностей.

Концепция безопасного сексуального поведения

Безопасный секс — это любая сексуальная практика, которая снижает риск передачи ИППП от одного человека другому (например, доверительные отношения между двумя неинфицированными партнерами или использование презервативов при всех видах сексуальных контактов).

Безопасное сексуальное поведение:

- сексуальные фантазии любого рода;
- сексуальные беседы (романтические, просто информационные или «грязные»);
- флирт;
- объятия;
- социальный (сухой) поцелуй;
- секс по телефону;
- совместное принятие ванны;
- массаж тела (включая эротический и негенитальный оральный массаж);
- осязание тела и телесных выделений;
- облизывание тела (неповрежденной кожи);
- эксгибиционизм и вуайеризм;
- мастурбация (взаимная или в одиночку — пениса, клитора, влагалища);
- использование индивидуальных сексуальных игрушек;
- садо-мазо игры (без повреждений и кровотечений);
- чувственное кормление;
- сексуальные фильмы, видео и игры;
- эротические книги и журналы;
- сексуальные шоу;
- малорискованное сексуальное поведение;

- французский поцелуй;
- фелляция без эякуляции (безопаснее с презервативом);
- фелляция с эякуляцией в надетый презерватив;
- куннилингус (орально-вагинальный секс, безопаснее с латексным барьером и/или со спермицидами);
- вагинальный половой акт с презервативом (безопаснее со спермицидами, более безопасно при сочетании с шеечным барьером — диафрагма, колпачок);
- мануально-анальный секс в латексной перчатке;
- анальный секс с презервативом (безопаснее при извлечении члена до эякуляции);
- аннилингус с применением латекса.

Условно безопасное поведение, с большей долей риска:

- проглатывание спермы;
- незащищенный орально-анальный контакт;
- незащищенный анальный секс рукой;
- незащищенное проникновение рукой во влагалище.

Рискованное сексуальное поведение:

- вагинальный секс без презерватива;
- анальный секс без презерватива;
- контакт с менструальной кровью;
- использование общих игл: пирсинг, татуировки или прием наркотиков.

Эффективность латексных презервативов.

Использование презервативов более чем в 10 000 раз безопаснее, чем их не использование при половых контактах. При правильном использовании презервативы имеют эффективность 98 %, а, согласно некоторым данным, – 100 %. В среднем презервативы «подводят» в 12 % случаев, что связано с их неправильным использованием или не использованием при каждом половом контакте. Лабораторные исследования показывают, что сперматозоиды, имеющие диаметр 3 микрона (0,03 мм), и микроорганизмы, вызывающие ИППП (в 3/4 меньше сперматозоидов), не проникают через неповрежденные латексные презервативы.

Факторы, влияющие на эффективность презервативов:

- повреждения, возникающие в результате неправильного хранения или плохое производственное качество;
- ошибки пользователя:
 - ✓ неиспользование презервативов при каждом половом контакте,
 - ✓ нераскатывание презерватива перед надеванием,
 - ✓ соскальзывание презерватива, приводящее к излиянию спермы,
 - ✓ использование смазок на масляной основе (крем, масла),
 - ✓ недостаточный уровень смазки влагалища или ануса,
 - ✓ повторное применение презервативов.

Мозговой штурм «Какое рискованное поведение может привести к инфицированию ВИЧ среди МСМ?» (40 мин)



Цель: углубить и систематизировать знания участников о рискованном поведении среди МСМ.



Материалы:

- стикеры и ручки по количеству участников;
- флипчарт;
- маркеры.



Процедура проведения. Тренер раздает стикеры и объясняет инструкцию:

Сейчас мы проведем мозговой штурм на тему «Какое рискованное поведение может привести к инфицированию ВИЧ среди МСМ?». Каждому из вас я выдам стикер. Подумайте две минуты и напишите на нем один пример рискованного поведения. Затем мы по кругу зачитаем свои варианты. Важное условие – они не должны повторяться, то есть, если ваш вариант уже назвали, вам нужно придумать другой. Я буду фиксировать все варианты на флипчарте.

Затем идеи обсуждаются, развиваются и комбинируются.

4.5. Подведение итогов дня



30 минут

Тренер говорит о том, что тренинговый день почти подошел к концу и предлагает подвести его итоги — во-первых, высказаться о чувствах и переживаниях, которые возникали в течение дня, во-вторых, рассказать о знаниях и умениях, которые сформировались за это время.

Вечерняя практика (180 минут)

Вторая группа вместе с тренером отправляется на местную «плешку». Участники разбиваются на пары. Задача для каждой пары:

- установить контакт с одним клиентом;
- выяснить и обсудить, какие риски есть у этого человека.

5. ДЕНЬ ТРЕТИЙ

5.1. Вводная часть



30 минут

Упражнение «Синоптик» (10 мин)



Процедура проведения. Тренер проговаривает инструкцию.

Станьте в круг, повернитесь направо, положите руки на плечи впереди стоящему участнику. Я буду знакомить вас с прогнозом погоды на завтра, а вы должны показать его на спине впереди стоящего. При этом мы еще будем двигаться по кругу. Итак, пошли по кругу!

Завтра утром выйдет солнышко, на траве будет роса, солнышко ее подсушит, начнут расти грибы, их можно будет собирать прямо с утра. В обед наплывут маленькие тучки, начнется ветер и маленький грибной дождик, птицы потихонечку улетают на юг. Дождь усиливается, начинается град, молнии, разыгрывается целая буря, идет мокрый снег, ветер вырывает деревья с корнями. Наконец дождь утихает, на небе появляется большая семицветная радуга. Наступил вечер. Спасибо всем большое! Можно садиться.

Обсуждение практики (20 мин)

Тренер просит участников поделиться приобретенным вчера вечером опытом. Можно задавать следующие вопросы:

- Что было сложно?
- Какие были успехи?
- Удалось ли выполнить задание? Насколько полно?
- Какие трудности возникали?

5.2. Игра «Презервативы и лубриканты» с обсуждением



90 минут

Игра (60 мин)



Процедура проведения. Тренер просит участников разбиться на пары. Каждой паре раздаются либо презервативы, либо лубриканты. Участники предупреждены, что работать они могут исключительно в парах, контактировать с другими парами запрещено. Все получают задание: выйти в город и найти 5

(для тех, кто с лубрикантами) или 8 (для тех, кто с презервативами) человек, которые согласятся показать вам, как ими пользоваться. На выполнение упражнения дается один час.

Правила:

- Выполнять задание можно только на улице, нельзя работать внутри места проведения тренинга.
- В паре работают оба участника.
- Группе с презервативами нельзя открывать истинную цель задания.
- Группа с лубрикантами не имеет права говорить неправду.
- Участники тренинга не могут вступать в контакт друг с другом.
- Телефоны и кошельки следует оставить в аудитории тренинга.
- Следует записать имя и род деятельности того, кто согласится показать вам, как пользоваться презервативом или лубрикантом.

Групповое обсуждение (30 мин)

После завершения упражнения проводится обсуждение. Тренер может задавать следующие вопросы:

- Какие эмоции и чувства вы испытывали во время упражнения?
- Что вызвало наибольшие трудности?
- Возьмите, пожалуйста, свои блокноты и письменно ответьте на вопрос: что нового я узнал о себе, что нового я понял?

5.3. Тема 7. Консультирование, ориентированное на решение



75 минут



Цель: познакомить участников с видами консультирования, ориентированного на решение, опробовать разные виды консультирования.



Материалы:

- проектор;
- презентация.



Презентация «Принципы и техники консультирования, ориентированного на решение»

Тренер делает презентацию о принципах консультирования.



Внимание! Для тренера важно донести до аудитории дух консультирования, его принципы, основанные на работе с сопротивлением, работе с будущим клиента. Чтобы лучше понимать принципы консультирования и разбираться в его техниках, ознакомьтесь с информацией ниже (только для тренера!). Оцените уровень своей группы и лексику, которая будет доступна для участников. Постарайтесь понять и попрактиковать основные техники до тренинга, оценить их эффективность.



Материалы для презентации

Постулаты и принципы краткосрочного консультирования, ориентированного на решение:

1. Качество жизни — производное мировоззрения человека, его отношения к событиям. В большинстве случаев терапевт не в состоянии изменить реальную жизнь пациента, но он может изменить его мировоззрение. Человек не волен освободиться от всех болезней и проблем, но у него есть возможность сменить «черное» видение своей жизни и проблемы на более диалектичное.
2. Конфронтация, «борьба» с проблемой в большинстве случаев не эффективна. Каждая проблема, каждый симптом имеет и позитивный (адаптивный) аспект. Принятие этих аспектов, поиск компромисса — путь к решению.
3. Рамки любой психотерапевтической концепции всегда уже, чем индивидуальные особенности и опыт конкретных пациентов и их семей. Следование концепции может навязывать нереалистичные и неэффективные решения в силу «логической красоты» и догматической веры. Опыт и интуиция пациента, его семьи и врача закрепляют, подсказывают эффективные решения. Нет «сопротивляющихся» пациентов — есть технически ригидные психотерапевты.
4. Анализ причин проблемы сопровождается самообвинительными переживаниями пациента и его обвинениями в адрес своих близких, что не способствует терапевтическому сотрудничеству. В то же время нужно более конструктивно повлиять и активизировать ресурсы для решения проблемы, имеющейся у каждого пациента и его окружения.

Стратегические принципы SFT

- Акцент на ресурсах и позитивной динамике проблемы.
- Утилизация опыта, мировоззрения, интересов, эмоций пациента и самой проблемы.
- Позитивистский подход: нетеоретическое, ненормативное видение проблемы, опора на субъективную «концепцию здоровья/болезни» пациента.
- Экономичность и краткосрочность («то, что можно сделать малыми средствами, не следует делать большими»).
- Преимущественная ориентация на будущее пациента («прошлое уже не изменить, но оно несет в себе ресурсы для преодоления проблемы, настоящее уже прошло, возможно изменить лишь будущее»).
- Сотрудничество и гласность, подразумевающие передачу ответственности за принятие решений пациенту. Акцентируется сотрудничество психотерапевта с пациентом, а не ожидание сотрудничества пациента с врачом, характерное для классической медицины.
- Техническая пластичность и подстройка к конкретному пациенту/клиенту.

Основные идеи метода:

- Мы как консультанты имеем дело не с проблемой, а с тем, насколько она мешает жить клиенту (когда проблема нарушает жизнь и мешает социальной адаптации, он приходит к нам).
- Клиент сначала сам пробует справиться с проблемой, т.е. делает пробные решения, рассчитывая на успех (если человек обращается за помощью, значит, пробные решения оказались неудачными и тогда человек приходит к мысли, что надо что-то изменить в себе).
- Мы рассматриваем ситуацию как математическую задачу вместо того, чтобы призывать клиента к продолжению прежних пробных решений (поощрять его упорство), мы призываем его к новым пробным решениям.

- Для этого мы создаем некую эмоциональную атмосферу консультирования в ходе решения задачи: мы хотели бы, чтобы у клиента было т.н. «рабочее состояние» (клиент в меру оптимистичен, готов работать, рассчитывает на успех, т.е. мы «взращаем» позитивное рабочее его состояние).
- Мы должны помнить: новые пробные решения будут претворяться клиентами в жизнь тогда, когда эти решения согласуются с картиной их мира, логичны и разумны для них.

Установки консультанта, схема работы, техники работы

Установки консультанта — это представления о том, что может быть полезно для клиента и как оказаться полезным, если есть только одна встреча с ним.

Схема работы — это логичная последовательность действий в работе с клиентом; это не жестко заданный алгоритм.

Техники: их очень много, они позволяют вести клиента за собой — отсутствует максимальная свобода клиента; позволяют консультанту справляться с растерянностью, придают уверенность; мы «обрабатываем» клиента, используя ту или иную технику, которая пришлась ему больше по душе.

Установки консультанта:

- Применение позитивного подхода в работе с клиентом: подход к клиенту с точки зрения того, в чем он силен, успешен, подход к его ресурсам. Например, традиционный вопрос будет звучать так: «Как давно Вы пьете? Когда последний раз пили?» Наш вопрос будет таким: «Отчего у Вас бывают перерывы?», т.е. мы отыскиваем индивидуальные ресурсы клиента.
- Использование в контакте с клиентом только положительного подкрепления — сначала подкрепляем (кивками, репликами и т.п.) то, что нам нравится, то, что, по-нашему мнению, должно оказаться полезным для него. В данном подходе положительное подкрепление используется намного чаще, чем в других.
- Если консультант поддерживает реакцию клиента, то вероятность ее продолжения увеличивается.
- Если нам не нравятся слова и поведение клиента, то мы просто ведем себя вежливо, бесстрастно, мы не говорим: «Это не так, это неправильно», мы запоминаем информацию, которую выдает клиент, не поощряя его.
- Применение установки на использование (утилизацию): в качестве ресурсов для клиента используем все возможное (личностные особенности клиента, внешние обстоятельства и пр.); изменение внешней ситуации (отпуск, улучшение материального положения и т.п.) можно использовать для разрешения проблемы, поскольку легче сделать изменения в новых, не стереотипных условиях.
- Мы воспринимаем клиента как эксперта, верим в его мудрость и в то, что он может что-то изменить в своей жизни. Мы внутренне этого ожидаем и через вербальную и невербальную коммуникацию способствуем этому. Если клиент весьма «запущен», то мы можем верить в то, что это человек с множеством целей и постепенно некоторых из них он может достигнуть (решить некоторые из множества задач).
- Желательно использовать юмор. Вводить юмор в ситуацию консультирования надо как можно раньше, используя любой подходящий момент для шутки, это способствует:
 - ✓ снятию напряжения у клиента;
 - ✓ раскрепощению воображения, обращение к фантазии клиента;

- ✓ возможности для клиента дистанцироваться от проблемы: ему часто кажется, что он и проблема — это одно и то же, что он весь в проблеме, но на самом деле есть прошлое, будущее и жизнь вне проблемы;

Мы отказываемся от теории в нашем подходе: теория позволяет обнаружить истину, а истина, по мнению психоаналитиков, постоянно ускользает; мы заменяем теорию интуицией.

Обычный путь:

ПОНИМАНИЕ КЛИЕНТА (теория) —————> ВОЗДЕЙСТВИЕ

Иногда это проходит так: ВОЗДЕЙСТВИЕ (консультант уже сразу хочет достичь определенной цели с клиентом) —————> ПОНИМАНИЕ КЛИЕНТА (консультант получил информацию о клиенте) —————> ВОЗДЕЙСТВИЕ.

Наша интуиция как консультантов складывается из чувствительности клиента (мы смотрим на его интонацию, движения и т.п.) и из опыта нашей помощи другим людям (даже если мы консультируем впервые, то ведь до этого мы уже помогали другим людям). В нашем подходе нет этапа предварительного сбора информации о клиенте, мы получаем ее в ходе консультирования, в противном случае мы не уложимся в ограниченное время сессии.

Схема работы с клиентом



Техники работы с проблемой

ТЕХНИКА ИНВЕНТАРИЗАЦИИ. Используя эту технику, мы отдаем дань уважения проблеме клиента (мы выслушиваем его). Мы повторяем то, что рассказал клиент, что он делал до прихода к нам, и говорим: «И теперь Вы подошли к моменту, когда надо думать о чем-то новом...» (так мы акцентируем необходимость поиска клиентом новых подходов к решению задачи). Мы акцентируем клиента на действиях и параллельно показываем, что мы его выслушали.

ТЕХНИКА ИЗОЛЯЦИИ ПРОБЛЕМЫ. Часто клиент излагает нам не одну, а две и более проблем, которые связаны причинно-следственным образом. Мы исследуем, как изменился бы подход клиента к ситуации, если бы наличие этих двух и более проблем было случайным совпадением:

- мы можем предложить клиенту выбрать с чего начать: «Решение какой проблемы может оказать наиболее благотворное влияние на другие»; мы не исправляем выбор клиента, даже если он, как нам кажется, выбрал не ту проблему;
- затем мы выдвигаем гипотезу: «Давайте предположим, что это... (называем выбор клиента) никак не связано с этим... (называем другие проблемы)... как тогда Вы подошли бы к решению этой проблемы...» — тут мы узнаем о жизни и возможностях клиента, о его собственных идеях по изменению проблемной ситуации, клиент вербализует их.

ТЕХНИКА ХОРОШИХ НАИМЕНОВАНИЙ ПРОБЛЕМЫ. Иногда клиент использует вредные наименования для проблемы. Например, он говорит нам: «Мой ребенок плохо себя ведет, дерется, потому что у него с детства поставлен диагноз «энцефалопатия», это агрессивный, распушенный ребенок...» Мы переводим эти вредные наименования клиента в полезные:

- пусть клиент обозначит то, что он нам рассказывал, по-другому, как-нибудь «посимпатичнее», например «а как бы предыдущее поколение назвало энцефалопатию...»;
- мы сами можем предлагать клиенту полезные наименования: «а можно ли сказать, что Ваш ребенок испытывает сложности с самоконтролем?..»;
- полезные наименования — это те, в которых есть ассоциация с мыслью, возможным изменением, мы заменяем статичные слова на более динамичные, бодрые.

Упражнение «Жабки и крокодилы» (15 минут)



Цель: подвигаться, взбодриться.



Материалы: листы формата А4.



Процедура проведения. Тренер раскладывает по комнате листы формата А4, которые будут кочками. Кочек должно быть на одну или две меньше, чем участников. Оглашается инструкция:

Сейчас вы будете жабками, а я – крокодилчиком. Жабки живут в болоте. В этом болоте есть кочки — белые листы. Пока мы говорим «жабки прыгают», вы хаотически перемещаетесь по комнате. По команде «крокодилы вышли на охоту» каждая жаба должна выпрыгнуть на кочку. Постепенно я буду убирать часть кочек, таким образом жабки, оставшиеся без кочки, выбывают из игры.

Тренер руководит игрой, давая команды «жабки прыгают» и «крокодилы выходят на охоту», в каждом туре забирает одну или две кочки.

5.4. Тема 8. Техники шкальных оценок



75 минут



Цель: познакомить участников с техникой шкальных оценок, попробовать применить ее на практике.



Материалы: презентация.



Техника «Чудесный вопрос» — презентация (15 мин)

Техника «Чудесный вопрос»

- Мы говорим клиенту: «Представьте себе, что, пока Вы спали, Ваша цель была достигнута, проблема решена... А как Вы узнаете... когда Вы узнаете... где Вы узнаете, что это чудо свершилось?..»
- Мы говорим клиенту: «И что теперь изменится в Вашей жизни?..»
- Если клиент описал нам чудо в виде своей эмоциональной реакции, то спрашиваем его: «Так, хорошо, и что Вы тогда сделаете... как другие это заметят?..»
- Лучше всего добиться от клиента описания его жизни без проблемы в терминах действия: «Так, хорошо, а что Вы теперь делаете по-другому?..»

Примеры вопросов консультанта в данной технике:

- Представьте себе, что, пока Вы спали, проблема, которая привела Вас ко мне, исчезла. Что бы Вы делали с этого момента по-другому?
- Кто бы первый заметил, что Вы ведете себя по-другому? Что бы он/она отметил/ла в качестве изменения?
- Когда такое происходило в последний раз, пусть даже в небольшом масштабе?
- Как Вам это удалось?
- Что требуется, чтобы у Вас снова это получилось?
- Если бы Вы могли притвориться, что чудо пусть немножко, но все же произошло, что бы Вы делали иначе?

Упражнение на отработку навыков в парах (25 мин)



Цель: приобрести практические навыки техники «чудесного вопроса».



Процедура проведения. Тренер просит участников объединиться в пары. В каждой паре распределяются роли «консультанта» и «клиента». Участники должны попробовать поработать с целями клиента, используя технику «чудесного вопроса». Очень желательно, чтобы для работы брались реальные проблемы.

После завершения упражнения проводится обсуждение, в ходе которого тренер может задавать следующие вопросы:

- Клиенты, что чувствовали вы?
- Консультанты, какие впечатления у вас?
- Насколько реально использовать эту технику в вашей работе?

Мини-лекция «Техника шкальных оценок» (10 мин)



Техника шкальных оценок

Суть техники шкальных оценок — оценка клиентом своей жизни по 10-балльной шкале.

Консультант говорит клиенту: «Давайте представим, что у нас есть шкала от 1 до 10, где 1 — наихудшее положение дел, которое было (если проблема имеет историю своего развития), а 10 — идеальная цель, то, что Вы считаете идеальной целью, полное отсутствие проблемы».

Используется графическая 10-балльная шкала, где 10 баллами обозначен идеальный результат, а начало шкалы — наихудшее положение дел. Клиента просят отметить на этой шкале его сегодняшнюю ситуацию, а затем описать, какой должна быть его жизнь, чтобы он смог оценивать ситуацию на один балл выше. Не следует ограничиваться метками на бумаге, а проговорить вслух их содержание.



Консультант разворачивает к клиенту шкалу и говорит: «Во сколько баллов Вы можете оценить то, где находитесь сегодня... Что Вы имеете в виду, когда ставите...» (о цифре, которую клиент написал).

Затем консультант говорит: «Скажите, а что должно измениться в Вашей жизни... что должно произойти... что Вы будете делать по-другому, чтобы Вы могли сказать, что Ваша ситуация — это ... баллов» (цифра на 1 балл большая, чем та, которой он отметил время «сегодня»). Необходимо идти маленькими шагами, создавать ситуацию, чтобы клиент сам дошел до нужной мысли, держать паузу, поощрять клиента, говорить периодически «а еще...».

Важно, чтобы появился новый текст — ближайшая цель (не важно, какую цифру выбирает клиент).



Внимание! Тренеру важно объяснить технику шкальных оценок простыми и доступными словами. Для этого выберите понятные группе примеры, созвучные с опытом участников. Так, для аутич-работников актуальным будет пример проблемного клиента, который боится идти тестироваться. Попробуйте вместе с группой «провести» такого клиента по шкале, подсказывая, что может помочь ему передвинуться на одно деление (поддержка друга, информация, оценка риска, оценка последствий и пр.).

Упражнение на отработку навыков (25 мин)



Цель: приобрести практические навыки по технике шкальных оценок.



Процедура проведения. Тренер просит участников объединиться в пары. В каждой паре распределяются роли «консультанта» и «клиента». Участники должны попробовать поработать с целью клиента, используя технику шкальных оценок. Очень желательно, чтобы для работы брались реальные проблемы.

После завершения упражнения проводится обсуждение, в ходе которого тренер может задавать следующие вопросы:

- Клиенты, что чувствовали вы?
- Консультанты, какие впечатления у вас?
- Насколько реально использовать эту технику в вашей работе?

5.5. Тема 9. Методы преодоления барьеров в аутич-работе среди МСМ в Украине



25 минут



Цель: обсудить методы преодоления барьеров, которые возникают в работе аутич-работника.



Материалы:

- лист флипчарта с методами

Групповое обсуждение



Процедура проведения. Тренер обращает внимание группы на лист флипчарта с методами преодоления барьеров, которые обсуждались в первый день и заполнялись в течение тренинга. Теперь наработки обсуждаются с группой, каждый метод пересматривается, также тренер записывает новые идеи, если такие возникают.



Барьеры на пути передачи информации

№	Название	Причины возникновения	Как преодолеть
1.	Понятийный	Разный лексический набор слов собеседников (когда одно и то же слово два человека могут понимать по-разному)	Переспрашивать, задавать вопросы, говорить просто, лаконично
2.	Способы передачи информации	а) невозможно визуальную информацию передавать словами, лучше иметь под рукой картинку, иллюстрационные материалы. б) Презентация информации на всех уровнях – визуальном, аудиальном, кинестетическом. Стараться задействовать как можно больше органов чувств.	Презентация информации на всех уровнях – визуальном, аудиальном, кинестетическом. Стараться задействовать как можно больше органов чувств.
3.	Восприятия	а) неподготовленность к принятию информации (например, нет удобных бланков). б) отсутствие навыков слушания в) усталость г) ограниченность по времени	Учиться слушать, нарабатывать специальные навыки активного слушания, умения задавать открытые вопросы.
4.	Ассоциативный	Существуют слова-ассоциации: имя, «папа», «мама», времена года, природные картинки, «секс». При упоминании этих слов человек может уйти в свои ассоциации.	Быть внимательнее к невербальным аспектам, стараться отслеживать «Уход» собственный или собеседника. Изменить позу – перевести в позу активного слушания.

5.6. Подведение итогов тренинга



30 минут

Тренер говорит о том, что тренинг уже почти подошел к концу и предлагает подвести итоги, высказаться каждому из участников. Для начала он предлагает подойти к ожиданиям, которые группа писала на стикерах в начале тренинга, и снять (унести с собой!) те ожидания, которые сбылись. Это послужит тренеру хорошей оценкой его работы.

Затем, предложите каждому назвать по кругу два чувства, которые участник сейчас испытывает.



Внимание! Обрывайте участников, если они озвучивают больше двух слов, т.к. это не позволит вам собрать самые главные и сильные чувства группы. Это должны быть исключительно пара чувств (радость и сожаление, волнение и тревога, эйфория и грусть и пр.). Тренер может подать пример, начав озвучивать свои два чувства.

Дав всем возможность рассказать о своих чувствах, тренер должен узнать у каждого (можно по кругу, можно — в любой другой форме, важно лишь никого не забыть), что полезного участник возьмет/вынес для себя из данного тренинга.

Заполнение анкет оценки знаний (см. Приложение № 4)

Вручение сертификатов

Не забудьте сделать общую фотографию! Это сближает 😊

ПРИЛОЖЕНИЯ К ТРЕНИНГУ

Приложение 1.

Отборочные и мотивационные документы тренинга

Анкета для отбора участников на тренинг «Аутрич-работа среди МСМ»

Уважаемые претенденты на участие в тренинге «Аутрич-работа среди МСМ», который состоится _____; заполните, пожалуйста, предложенную анкету. Старайтесь давать максимально конкретные ответы. Заполненную анкету просьба выслать до _____ на электронный адрес _____

Помните, что чем искреннее и конкретнее Вы будете отвечать, тем больше шансов, что Ваши ожидания совпадут с программой тренинга!

Ф.И.О. участника тренинга: _____

Название НПО: _____

Должность: _____

Контактная информация: _____

Город: _____

Телефон: _____

Мобильный телефон: _____

Электронная почта: _____

Сколько времени Вы работаете аутрич-работником? _____

1. Почему для Вас важно принять участие в данном тренинге?

2. Назовите три самых больших сложности, с которыми Вы столкнулись во время работы аутрич-работником?

- 1.
- 2.
- 3.

3. В каких своих навыках Вы не уверены? Если возникают проблемы – с чем это связано?

4. Чего Вы боитесь в вашей работе? Что Вас тревожит?

5. В идеале, чего Вы хотите добиться от Вашей работы с клиентом?

6. Что в Вашей работе вызывает у Вас неприятие?

7. Если бы Вы были руководителем, что бы в своей работе Вы изменили?

8. Получаете ли Вы регулярную супервизию?

9. Назовите три темы, которым, по Вашему мнению, следует уделить больше внимания во время тренинга?

1.

2.

3.

10. Посещали ли Вы ранее тренинги по аутич-работе?

- да
- нет

11. Если Вы посещали тренинг по аутич-работе, укажите, пожалуйста, дату тренинга, организацию, его проводившую, а также имя тренера.

12. Дополнительные комментарии и пожелания:

Запрос на получение мотивационных писем для участия в тренинге

Уважаемые коллеги!

С целью сделать отбор участников тренинга максимально эффективным предлагаем Вам вместе с анкетой прислать организаторам также мотивационное письмо. Мотивационное письмо составляется в свободной форме и включает в себя описание Вашего опыта, образования, а также причин, по которым Вы желаете посетить этот тренинг. Постарайтесь объяснить, почему организаторы должны выбрать для участия именно Вас, а также почему этот тренинг необходим именно Вам. Удачи!

Примеры мотивационных писем для участия в тренинге

* * *

Участие в этом тренинге позволит мне не только раскрыться, но и использовать в работе полученные знания. В моих планах, на ближайшее будущее, восстановить работу клубной и интернет аутрич-работы ГО «ANONIM». Участие в этом тренинге позволит мне подходить к вопросам организации работы профессионально.

С уважением,

ФИО, НПО «****», тел. +380-*****, anonim@ukr.net

* * *

Аутрич-деятельность имеет для меня первостепенное значение. Она позволяет раскрываться мне как человеку, приносящему пользу обществу, и ощущать свою причастность к очень большой и важной работе. В последнее время сфера моих интересов сместилась с непосредственно аутрич-деятельности на формирование команд и менеджмент их деятельности. С моей точки зрения, это позволит наиболее полно реализовать мои навыки и умения.

Меня должны выбрать для участия в тренинге, поскольку я ответственный, инициативный, легко схожусь с людьми и усваиваю новое.

С уважением,

ФИО, НПО «****», тел. +380-*****, anonim@ukr.net

Приложение 2. Дотренинговая оценка знаний

1. Что такое аутрич-работа?

(выберите ОДНО, НАИБОЛЕЕ ТОЧНОЕ определение)

- работа с целевой группой на ее территории;
- распространение профилактической литературы среди различных целевых групп;
- вынесение профилактической работы за рамки медицинских учреждений;
- информирование и консультирование представителей целевой группы представителями той же группы;
- выведение работы профилактических проектов на широкие слои населения;
- не знаю.

2. Основной целью группы взаимопомощи является:

- обмен опытом лечения между участниками;
- помощь в поиске партнера, толерантного к проблемам ЛЖВ;
- получение информации относительно состояния своего здоровья;
- получение эмоциональной поддержки;
- затрудняюсь ответить.

3. ВИЧ в концентрации, достаточной для инфицирования, содержится в следующих жидкостях (ответов может быть несколько):

- кровь,
- сперма,
- моча,
- грудное молоко,
- слюна,
- пот,
- вагинальный секрет,
- затрудняюсь ответить.

4. Какой путь передачи ВИЧ наиболее распространен в настоящее время в мире?

- переливание крови от ВИЧ-инфицированного донора;
- половые контакты с ВИЧ-инфицированными партнерами;
- многократное использование игл и шприцев без стерилизации;
- от инфицированной матери к ребенку во время беременности, родов или при кормлении грудью и грудным молоком;
- затрудняюсь ответить.

5. Обязательному медицинскому освидетельствованию/обследованию на ВИЧ в Украине подлежат:

- доноры крови,
- беременные женщины,
- осужденные,
- медицинский персонал дошкольных учреждений,
- мужчины, имеющие секс с мужчинами,
- затрудняюсь ответить.

6. «Период окна» – это:

- время, проходящее с момента заражения до появления антител в крови;
- время, проходящее с момента заражения до накопления в крови количества антител, достаточного для определения;
- время, проходящее с момента заражения до начала ощутимых устойчивых клинических проявлений у ВИЧ-инфицированного;
- время, проходящее с момента постановки диагноза до начала антиретровирусной терапии;
- затрудняюсь ответить.

7. Что из перечисленного безопасно для целостности латексного презерватива при половом контакте:

- вазелин,
- косметическое масло,
- смазка на водной основе,
- растительное масло,
- затрудняюсь ответить.

8. Презерватив эффективен (выберите ОДИН, НАИБОЛЕЕ ТОЧНЫЙ ответ):

- только для предотвращения беременности;
- только для профилактики ВИЧ при анальных сексуальных контактах;
- только для профилактики ВИЧ при вагинальных сексуальных контактах;
- для профилактики ВИЧ при любых сексуальных контактах, предполагающих проникновение в тело партнера, а также профилактики беременности;
- презерватив вообще не является эффективным средством профилактики ВИЧ;
- затрудняюсь ответить.

9. К поведению с наименьшей степенью риска передачи ВИЧ можно отнести:

- анальный секс с презервативом;
- вагинальный секс с ВИЧ-позитивным партнером с применением презерватива;
- оральный секс с презервативом;
- вагинальный секс с презервативом;
- затрудняюсь ответить.

10. Риск заражения ВИЧ-инфекцией для человека зависит:

- от частоты его контактов с ВИЧ-инфицированным человеком;
- от ответственности и умения ВИЧ-инфицированного человека предотвратить передачу инфекции другим;
- от наличия у данного человека устойчивых навыков персональной защиты своего здоровья в разных ситуациях;
- от эффективности действий сотрудников здравоохранения по защите здоровья данного человека;
- от морально-нравственных качеств этого человека.

11. Целью аутич-консультирования является:

- улучшение эмоционального настроения пациента;
- предоставление пациенту необходимой информации о рискованных практиках;
- предоставление необходимой помощи в принятии клиентом решения об изменении поведения;
- убеждение пациента в необходимости изменения рискованного поведения;
- не знаю.

12. Основными компонентами равного консультирования является (отметьте ДВА правильных варианта):

- обмен опытом между консультантом и клиентом;
- предоставление информации;
- предоставление психологической помощи клиенту;
- оказание эмоциональной поддержки;
- предоставление советов и рекомендаций клиенту;
- затрудняюсь ответить.

13. Какую тактику Вы выберете, если во время консультации клиент начнет вести себя агрессивно:

- повысите голос;
- скажете клиенту о своем видении ситуации, о своих чувствах и намерениях;
- позовете начальство или коллегу на помощь;
- постараетесь, сохраняя спокойствие, следовать изначальному плану консультации;
- затрудняюсь ответить.

14. Во время общения посредством невербальной коммуникации собеседник получает от нас:

- до 10% информации,
- до 30% информации,
- до 50% информации,
- более 50% информации,
- затрудняюсь ответить.

15. Эффективным методом мотивации клиента на изменение поведения является:

- аргументированное убеждение;
- предоставление дружеского совета;
- поддержка самостоятельного анализа проблемы клиентом;
- обеспечение систематического контроля за нежелательным поведением;
- затрудняюсь ответить.

Приложение 3.

Упражнения для деления на пары/группы и разминки

Деление на группы

Найди пару

Реквизит: карточки с именами сказочных героев/литературных персонажей.

Каждому участнику при помощи булавки прикрепляется на спину лист бумаги. На листе — имя сказочного героя или литературного персонажа, имеющего свою пару. Например: Крокодил Гена и Чебурашка, Ильф и Петров и т.д. Каждый участник должен отыскать свою «вторую половинку», опрашивая группу. При этом запрещается задавать прямые вопросы типа: «Что у меня написано на листе?» Отвечать на вопросы можно только словами «да» и «нет». Участники расходятся по комнате и беседуют друг с другом.

Выбор добровольцев

На начальной стадии групповой работы далеко не всегда мгновенно находятся добровольцы. Существует довольно много приемов, провоцирующих выход первого участника. Можно, например, скомандовать: «Лидеры, встаньте!». И, вполне вероятно, поднимутся несколько человек. Ведущему останется только выбрать. Следующим участником окажется тот, кто сидит от первого, допустим, справа, и далее по кругу. В крайнем случае, ведущий может предложить стать первым участнику, сидящему рядом с ним.

«Броуновское движение» / «Атомы и молекулы»

Участники хаотично движутся по комнате (можно под музыку, под звон колокольчика или просто под команду: «Двигаемся!»). По сигналу «стоп» ведущий называет то, что должны выполнять участники. Например, «локоть к локтю», или «пятка к пятке», или «рукав к рукаву». Все находят пары и выполняют задание. Затем по сигналу движение начинается снова, до тех пор, пока ведущий не скажет: «Человек к человеку — по пять (например)». Тогда все объединяются в группы по пять и могут продолжать работать в таких группах.

Возможное обсуждение: были ли люди, которые остались без группы? Чем они отличаются от других? Почему произошло так, что они остались в одиночестве?

Пальцы

Выкидываем пальцы до 5, схожие объединяются в группы или пары.

Линеечка / Парад

Выстраиваемся в линейки, как на параде по 3, 4, 5, заканчиваем на необходимом нам количестве участников в группе.

«Выбери...»

Если вы хотите разделить группу на 4 подгруппы, вызывается 4 добровольца; если на 5 подгрупп — 5 добровольцев и т.д.

Ведущий задает вопрос добровольцам: «Кого бы вы взяли с собой в поход?» Добровольцы выбирают по одному человеку в свою команду. Тем, кого выбрали, задается следующий вопрос: «Кому бы вы доверили нести рюкзак?»

Остальные вопросы додумываются ведущим самостоятельно. Если остается несколько человек, которых не выбрали, можно предложить им самим определить команду, в которой бы они хотели работать.

Делить на группы можно по разным признакам в зависимости от должности, пола, места жительства, значений психологических тестов.

Разминки

Упражнение «Зоопарк» – 15 минут

Цель: активизирует участников и группу в целом.

Материалы: стулья по числу участников. Разминка проводится сидя в кругу.

Процедура проведения. Тренер просит участников придумать себе новое имя – название зверя, птицы или рыбы, познакомиться и запомнить имена друг друга. Затем тренер оглашает инструкцию, демонстрирует правильное поведение, после чего начинает упражнение, становясь ведущим:

Теперь посмотрите налево! За стулом слева от себя вы будете следить: если увидите, что стул слева от вас пуст, то вы должны сделать две вещи. Первое — постучать по пустому стулу два раза. Второе — назвать имя любого зверя. Нельзя называть себя, ведущего и не существующего у нас в кругу зверя.

Теперь о ведущем. Для начала им буду я. Ведущий стоит в кругу. (Тренер встает в круг и продолжает объяснение.) Задача ведущего — занять пустой стул, пока по нему не постучали и не назвали имя зверя. Если только постучали, то ведущий может сесть на пустой стул. Если и постучали, и назвали — стул считается забронированным. Ведущий не может на него сесть.

Тот, чье имя было названо, подымается со своего стула, бежит и садится на забронированный для него стул.

Тот, кто «проворонил» свой левый стул, становится новым ведущим.

Упражнение проводится до тех пор, пока участники не научатся быстро называть имена и «бронировать» свободный стул. Упражнение заканчивается либо когда ведущему становится трудно успеть занять стул, либо когда группа разогреется и эмоции достигнут своего пика.

Приложение 4.

Итоговая анкета

Тренинг/семинар _____ (название) _____ (дата и место проведения)

Оценочная анкета

№	Критерий						Комментарии
Оцените от 1 (очень плохо) до 5 (очень хорошо)		1	2	3	4	5	
1	Полезность тренинга						
2	Актуальность тренинга						
3	Эффективность методов проведения тренинга						
5	Место проведения тренинга						
6	Условия проживания						
7	Питание						

Какие сессии тренинга были для Вас наиболее полезны?

Какие сессии тренинга были для Вас наименее полезны?

Какие сессии Вам больше всего запомнились?

Что можно улучшить в тренинге?

В каких тренингах Вы бы хотели принять участие в будущем?

Спасибо большое за Ваши ответы !!!



Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні

Настоящая публикация предназначена
исключительно для сотрудников
проектов по профилактике ВИЧ-инфекции
среди MSM, которые реализуются
в рамках программ и кампаний
по профилактике ВИЧ
среди групп повышенного риска
в соответствии с Общенациональной программой
обеспечения профилактики ВИЧ-инфекции,
лечения, ухода и поддержки ВИЧ-инфицированных
и больных СПИДом на 2009–2013 годы.

