**1. Сущность и организация аутрич-работы**

Аутрич («оutreach» - термин позаимствованный из английского) означает охват вовне, то есть вне офиса, вне больничного учреждения. Аутрич-работа включает предоставление информации, консультаций и профилактических средств закрытым социальным группам в местах, привычных для них, то есть там, где они собираются, живут и проводят время.

Аутрич – это уличная социальная работа в закрытых социальных группах, в том числе среди потребителей наркотиков в привычных для них местах сбора или возможного пребывания: в точках продажи наркотиков, наркопритонах, квартирах потребителей, учебных заведениях, наркологических или инфекционных больницах и т.п. Аутрич-работа состоит из процедуры обмена шприцев, обязательно сопровождаемой экспресс-консультированием по медицинским, социальным и правовым вопросам; распространением брошюр, профилактических средств (презервативов, спиртовых салфеток, стерильной воды для инъекций, витаминов и пр.); выдачей направлений в различные медицинские и социальные учреждения.

В отличие от медицинских учреждений, службы, занимающиеся аутрич-работой, сами идут на контакт со своими клиентами, не дожидаясь, пока эти люди обратятся к ним за помощью.

Одна из основных задач уличной социальной работы – добиться изменения норм поведения в группе потребителей наркотиков. Как правило, люди в большей степени склонны воспринимать информацию от тех, кто им ближе, кто обладает сходным опытом, имеет те же проблемы и социальный статус – т.е. тех, кого они считают «равными». Именно поэтому аутрич-работа бывает наиболее эффективной, когда она проводится «равными среди равных».

Первые программы по проведению аутрич-работы среди потребителей инъекционных наркотиков (ПИН) появились примерно 20 лет назад, и их инициаторами были сами потребители наркотиков. Организация подобных программ была ответом на нарушение прав человека, на потребность в предоставлении потребителям профилактических знаний из-за возрастающего количества случаев заражения различными вирусными заболеваниями и связанной с этим необходимостью предоставления психологических консультаций тем, кто уже инфицирован, создания реабилитационных центров и оказания поддержки людям, отказавшимся от употребления наркотиков, проведения программ заместительной терапии (метадоновые программы) и защиты интересов потребителей в правительстве и в органах власти.

Организация аутрич-работы включает: определение мест аутрич-работы, периодичность выходов, формирование групп аутрич работников, заключение контрактов с аутрич-работниками, обеспечение аутрич-работников удостоверениями, разработку правил проведение аутрич-работы, схемы регистрации аутрич-работы, проведение рабочих встреч аутрич-работников (не реже 1-го раза в неделю), разработку правил проведения рабочих собраний.

**2. Обзор моделей аутрич-работы**

Первые программы проведения аутрич-работы с ПИН стали возникать примерно 15-17 лет назад, и их инициаторами были сами потребители. Сейчас во всем мире существуют программы аутрич, и у каждой из них свои особенности: аутрич видоизменяется в зависимости от политики государства по отношению к проблеме наркотиков, от экономических и местных условий. Аутрич-работники называются по-разному: уличные работники, работники по охвату, наставники, наставники-сверстники, равные инструкторы и т.д.

Представленные в данном разделе модели аутрич-работы разработаны в США и Европе. Изучено их положительное влияние на изменение поведения ПИН. Эти модели нацелены на создание эффекта "снежного кома".

1)Модель достижения лидеров из среды ПИН. В данной модели используются лидеры для установления контактов с ПИН в их группах.

Лидер-ПИН авторитетный человек, который служит примером для подражания, советы лидера могут оказаться наиболее убедительными для других ПИН. Лидеры влияют на формирование мнения внутри группы.

**Компоненты модели:**

- Посещение мест сбора ПИН, наблюдение за тем, как люди общаются:

- выявление возможного лидера

Установление непосредственного контакта с лидерами:

- самостоятельно

- знакомство через посредника (друзья, родственники, знакомы, врачи, полиция)

- Проведение индивидуальной оценки рискованного поведения лидера

- Предоставление базовой информации лидеру

- Лидеры проводят профилактическую работу внутри групп ПИН

2)Модель сети наставников-сверстников. Модель предполагает наличие сетей ПИН по виду употребляемого наркотика (героин, кокаин, опиаты, амфетамины и т.д.).

**Компоненты модели:**

- Установление контактов с ПИН из каждой сети

- Изучение структуры и характеристики сетей ПИН

- Отбор ПИН, которые могут быть наставниками-сверстниками

- Подготовка наставников-сверстников по тренинговой программе (до 10-ти тематических занятий)

- Оценка знаний, полученных наставниками-сверстниками

- Наставники-сверстники проводят аутрич-работу среди членов сети

- Периодически наставники-сверстники приводят членов сети на интервью

3) Модель наставников-сверстников. Каждому ПИН предоставляется возможность бороться с распространением ВИЧ-инфекции в своем сообществе (независимо от вида употребляемого наркотика), привлекая для участия в проекте своих сверстников.

Способ привлечение клиентов в проект - купонная система рекрутирования и обучение по принципу наставник-сверстник.

**Компоненты модели:**

- Установление контактов и вовлечение в программу одного или двоих ПИН

- Проведение масштабного социологического интервью с каждым вовлеченным ПИН (ПИН получают вознаграждение за участие в интервью)

- Подготовка вовлеченных ПИН по тренинговой программе, которая состоит из 4-х тем

- Наставники-ПИН приводят на интервью в программу других ПИН

- Наставники-ПИН проводят профилактическую работу среди ПИН (наставники-ПИН получают по 3 купона для распространения в своей среде)

- Наставники-ПИН получают вознаграждение за каждого ПИН, обратившегося в программу

- Каждые 3 месяцев ПИН-участники программы проходят повторное социологическое интервью

4) Модель супервизор, лидер группы, аутрич-работники, наставники-сверстники (peer-educators). Данная модель возникла в 80-х годах, когда в Нидерландах стали активно работать самоорганизации потребителей наркотиков. Так в 1981 году самоорганизация ПИН "Junkienbond" начала аутрич-работу по распространению шприцев с целью профилактики гепатита среди ПИН. В дальнейшем, в развитии этой модели участвовали профессионалы, интересующиеся проблемой потребления наркотиков, действующие и бывшие потребители наркотиков. Модель широко распространена в странах Европейского Союза. С 1997 года при поддержке международной организации "Врачи без границ" и НПО "Mainline" (Голландия) модель развивается в Москве (Россия), в 2000 году при поддержке НПО "Mainline" (Голландия) и НПО "Колодец" (Россия) модель развивается в Одессе (Украина).

**Компоненты модели:**

Подбор супервизоров

Супервизор - это компетентный консультант, который обладает навыками общения и знаниями, необходимыми для эффективного проведения аутрич-работы.

*Супервизор:*

- осуществляет набор аутрич - работников

- проводит тренинги

- определяет лидеров из числа обученных аутрич-работников

- формирует совместно с лидерами группы из числа аутрич-работников

Обучение групп аутрич-работников по специальной тренинговой программе

Тренинги проводят супервизор, лидеры групп аутрич-работников, привлеченные тренеры. Аутрич-работники проходят тестирование по определению уровня знаний до, и после прохождения тренинга.

Организация и проведение аутрич-работы

Разработка внутренней документации:

- Учетно-отчетные документы (журналы, ведомости)

- Правил работы группы и аутрич-работы

- Должностные обязанности

- Определяется вид, периодичность аутрич-работы

Тренинговая подготовка ПИН в качестве наставников-сверстников

Тренинги проводят лидеры групп аутрич-работников и аутрич работники. Для разработки тренингов можно использовать руководство Trautmann,F.and Barendregt, C.1994, European Peer Support Manual, Trimbos Institute, Utrecht, Netherlands.

Проведение рабочих встреч аутрич-работников (не реже 1-го раза в неделю).Рабочие встречи проводят лидеры групп, предназначены для обмена информацией между аутрич-работниками, анализа проблем, разработки информационных материалов.

Проведение индивидуальной и групповой супервизии (не реже 1-го раза в месяц). Супервизия предназначена для анализа аутрич-работы, повышения эффективности консультативных навыков аутрич-работников, профилактики "эффекта сгорания". Супервизор помогает аутрич-работнику даже ошибки превратить в источник ценного опыта.

Проведение периодических поведенческих исследований среди ПИН.

**3. Подбор сотрудников для аутрич-работы**

Решение о том, кто будет заниматься аутрич - работой, зависит от местной ситуации, возможностей организации принимать на работу людей из различных групп, и от видения того, как работа сможет достичь наилучших результатов.

Один из самых важных моментов в аутрич-работе - мотивация, понимание проблем ПИН и желание помочь разрешить им эти проблемы.

Для того чтобы проводить эту работу аутрич-работнику нужно развить в себе следующие качества:

- Осознание того, что обладание определенной информацией не ставит аутрич-работника "выше" людей, с которыми он работает. Потребители наркотиков обладают ценной и полезной информацией и богатым жизненным опытом. Умение уважать и ценить этот опыт - незаменимое качество, помогающее проводить аутрич.

- Способность быть самим собой. Аутрич-работники не должны играть не свойственные им роли, пытаться "подстроиться" под потребителя.

- Внимательно и открыто относиться к той информации, которую аутрич-работник получает (как на улице, так и от медицинских специалистов) и постоянно быть в курсе наиболее актуальных нужд тех людей, с которыми он работает. Стараться найти информацию, отвечающую этим нуждам.

- Умение внимательно выслушать и понять человека, с которым разговаривает аутрич-работник.

- Честность перед самим собой. Работа аутрич проводится в условиях пониженного контроля, и при работе на улице контроль за соблюдением правил исходит от самого себя.

- Умение "владеть разговором". Предоставление возможности ПИН высказаться, и сделать свой комментарий, сфокусировав разговор на теме здоровья.

Коллектив, сформированный для проведения аутрич-работы, может быть очень разнородным по своему социальному составу, по уровню образования, по их принадлежности к различным "культурам".

Предстоит подумать и о том, сколько сотрудников необходимо принять на работу, принимать ли их в качестве оплачиваемого персонала или волонтеров (или и тех, и других), а также о том, должна ли команда состоять:

а) из людей, не употребляющих наркотики;

б) активных или бывших потребителей;

в) тех и других.

Зарплата персонала, как правило, составляет в бюджете основную статью расходов, поэтому важно, чтобы штат проекта не был чрезмерно раздут. Так, количество людей, оформленных на ставку и выполняющих исключительно административную и управленческую работу, должно быть сведено к минимуму. Значительный объем подобной работы может выполняться людьми, занимающимися другой деятельностью, но при условии, что кто-то (достаточно одного человека) будет нести ответственность за ежедневное управление работой программы.

**Оплачиваемые сотрудники или волонтеры**

Существуют определенные преимущества и недостатки оплаты работы сотрудников программ обмена игл и шприцев.

С организационной точки зрения, оплата работы сотрудников значительно увеличивает стоимость проекта.

Однако большинство программ обмена игл и шприцев пришли к выводу, что достаточно сложно (а зачастую невозможно) предоставлять качественные услуги, опираясь только на труд волонтеров.

Минимальные требования заключаются в том, что в программе должна оплачиваться хотя бы должность менеджера/координатора.

Необходимо подумать над решением и ряда других вопросов. С одной стороны, оплата труда потребителей или бывших потребителей наркотиков является доказательством того, что они являются достойными, компетентными сотрудниками, а с другой – получение зарплаты, особенно активными потребителями наркотиков, может подорвать доверие к ним со стороны других членов социальной группы и отдалить их от неоплачиваемых сотрудников, являющихся потребителями наркотиков.

С практической точки зрения, люди без иных источников дохода (в том числе, потребители наркотиков и бывшие потребители) вряд ли согласятся или смогут работать без вознаграждения за свой труд.

Более того, в некоторых странах и организациях не представляется возможным нанимать активных потребителей наркотиков в качестве сотрудников на полную ставку.

Сотрудники программ обмена игл и шприцев, перешедших с добровольной формы работы на оплачиваемую, обнаружили, что это изменение увеличило степень их заинтересованности и работоспособности.

Организаторы проекта должны подумать над решением подобных вопросов для того, чтобы понять, принимать им на работу оплачиваемых сотрудников или волонтеров, или и тех, и других. В большинстве стран ЦВЕ/ННГ, как и по всему миру, в программах работают как оплачиваемые сотрудники, так и волонтеры.

***Сотрудники программы: активные потребители наркотиков, бывшие потребители и непотребители наркотиков***

Еще один важный вопрос, который предстоит решить при наборе персонала: приглашать ли для работы в проекте активных и/или бывших потребителей наркотиков.

***Активные потребители:***

**-** являются частью наркосцены;

**-** обладают информацией о местах и практиках употребления;

**-** знают правила, традиции и типы поведения потребителей наркотиков;

**-** имеют частый контакт с другими потребителями наркотиков.

Однако быть активным потребителем наркотиков – это все равно, что иметь постоянную работу, когда остается мало времени «на все остальное».

Исполнение должностных обязанностей в программе может оказаться

для активного потребителя наркотиков невозможным из-за отсутствия времени и незнания норм (например, часов работы, необходимости соблюдения графика и т.п.). Кроме того, отношения потребителей наркотиков со «своими равными» могут оказаться слишком близкими, и, в таком случае, соблюдение необходимой профессиональной дистанции или обсуждение вопросов менее опасного инъекционного употребления или сексуального поведения может оказаться проблематичным.

***Бывшие потребители*** могут лучше справляться с работой в структуре программы и служить в качестве ролевых моделей, образцов для подражания потребителям (имеют работу, ценятся как эксперты).

Бывшие потребители могут знать по собственному опыту, как помочь потребителям наркотиков изменить опасные типы поведения. Зачастую они имеют установившиеся отношения с программами лечения наркозависимости, и поэтому могут давать советы и направлять на лечение, усиливая поддержку программы обмена игл и шприцев со стороны соответствующих служб.

Но и здесь существуют некоторые трудности. Бывшие потребители уже не употребляют наркотики, с момента прекращения употребления прошло какое-то время – а потому, не исключена ситуация, что они имеют устаревшие представления о способах употребления и меньший доступ к активным потребителям и местам потребления наркотиков.

Не менее важен и вопрос их собственной безопасности: постоянный контакт с активными потребителями и нахождение в местах употребления, а также стресс и напряжение, связанные с работой, могут привести к рецидиву, особенно в том случае, если не предоставляется должная поддержка. Эта поддержка включает в себя тщательное и профессиональное наблюдение за работой, а также наличие структуры управления программой, предусматривающей стратегию позитивного реагирования на возникновение подобных проблем.

Кроме того, нельзя быть уверенным в том, что бывшие потребители будут относиться к активным потребителям с эмпатией, без осуждения. Переосмысленное отношение к наркотикам может повлиять на отношение к людям, их употребляющим, то есть вызвать у бывших потребителей нетерпимость и осуждение.

Разные жизненные приоритеты у бывших потребителей и активных потребителей оборачиваются конфликтами, недоверием и отсутствием взаимопонимания, что порой бывает невозможно изменить даже посредством обучения и супервизии.

***Непотребители*** могут эффективно работать в программе обмена игл и шприцев, но для этого они должны толерантно относиться к клиентам, преодолеть свои предрассудки, если таковые имеются.

Если у них есть профессиональное образование, например, в области социальной работы, психологии или социологии, они могут оказать большую помощь в обучении других сотрудников программы.

Во многих программах работает смешанная группа, в которую входят активные и бывшие потребители наркотиков, а также люди, не употребляющие наркотики.

***Смешанная группа*** имеет много преимуществ, например, возможность

обмена мнениями и опытом. Однако совместная работа представителей столь разных групп может оказаться и причиной конфликтных ситуаций.

Сотрудники, представляющие такую группу, как правило, имеют различные интересы в жизни, кроме того, в группе могут возникать проблемы, связанные со статусом в программе между активными и бывшими потребителями, а также волонтерами и оплачиваемыми сотрудниками.

Продуманное распределение задач может улучшить работу и климат в смешанной команде. Так, активные потребители могут заниматься работой аутрич на улицах, а непотребители – поддерживать связь с официальными структурами, такими как городская администрация, правоохранительные органы, а также заниматься вопросами менеджмента, организации обучения, супервизией и т.д.

При грамотном подходе вполне реально достичь в команде взаимного

уважения, которое бы способствовало балансировке различий, свойственной каждой категории участников.

**4. Описание обязанностей сотрудников аутрич-работников**

До того как приступить к набору персонала проекта, необходимо составить перечень обязанностей для оплачиваемых сотрудников и для волонтеров.

Документ должен быть «гибким», но очень подробным (детальным). Это необходимо для того, чтобы люди, претендующие на ту или иную должность, могли ясно представить, чего именно от них ждут и чем именно они будут заниматься. Кроме того, это поможет определить круг требований, предъявляемых к кандидатам на ту или иную должность.

**Оплачиваемые сотрудники**

Описание должностных обязанностей должно включать в себя все детали работы, например:

**-** рабочие часы;

**-** оплата труда (в случае предоставления оплаты);

**-** список должностных обязанностей сотрудника;

**-** место (а) работы;

**-** кому отчитывается и подчиняется данный сотрудник.

Приведенный ниже список обязанностей взят из «Руководства по работе программ обмена игл и шприцев штата Нью-Саус Уэльс» (Австралия), в котором говорится, что все сотрудники программы обмена игл и шприцев работают под началом менеджера проекта и имеют следующие обязанности:

**-** устанавливать контакт с потребителями инъекционных наркотиков и предоставлять им стерильное инъекционное оборудование, контейнеры для безопасной утилизации, презервативы, любриканты и образовательные буклеты;

**-** получать от клиентов и собирать использованное инъекционное оборудование, безопасно транспортировать и утилизировать его;

**-** предоставлять клиентам информацию и обучение по всем вопросам,

имеющим отношение к проведению менее опасных инъекций, передаче инфекций во время небезопасного секса или приема наркотиков;

**-** предоставлять (в случае желания клиента) направления в другие медицинские, социальные или общественные службы;

**-** участвовать в планировании и осуществлении работы по обучению

клиентов и распространению информации о проекте в сообществах;

**-** оказывать помощь в сборе и обработке статистической информации,

- участвовать в составлении отчетов по оценке деятельности сотрудников;

**-** участвовать в определении, разработке и исследовании новых стратегий, способствующих улучшению работы программы;

**-** посещать собрания, тренинги и другие мероприятия;

**-** обучать и осуществлять надзор за работой персонала во «вторичных» программах обмена игл и шприцев;

**-** осуществлять связь с правоохранительными органами, правительственными органами и общественными группами;

**-** оказывать помощь в поддержании запасов материально-технических средств и в управлении бюджетом программы.

**Волонтеры**

Для того чтобы интегрировать волонтеров в организацию, необходимо

составить перечень и описание должностных обязанностей, включающий:

**-** организационные вопросы – количество рабочих часов и т.д.;

**-** статью возмещения расходов (если таковая предполагается) – например, возмещение расходов на транспорт;

**-** определение задач, поставленных перед волонтерами;

**-** обучение, которое они будут или должны получать;

**-** надзор за работой/отчетность о работе.

Многие потребители наркотиков боятся, не доверяют или не имеют возможности обратиться на пункты обмена игл и шприцев (ПОШ). Они получают новые иглы, шприцы, а также спиртовые сафетки и буклеты от других потребителей наркотиков, которые регулярно посещают ПОШ. Такой обмен называется «вторичным».

Вторичный обмен помогает охватить закрытые группы потребителей наркотиков. Посредством вторичного обмена среди потребителей инъекционных наркотиков распространяются направления к медицинским специалистами предоставляется информация об услугах, оказываемых в проекте снижения вреда. Потребители инъекционных наркотиков, активно участвующие во вторичном обмене, являются потенциальными волонтерами и аутрич-работниками.

**5. Набор персонала для аутрич-работы**

После того как было получено финансирование и поддержка, и определили задачи, которые необходимо поставить перед сотрудниками, можно начинать процесс набора сотрудников и волонтеров.

Важными характеристиками, необходимыми для сотрудников, являются:

**-** позитивное отношение к потребителям наркотиков;

**-** открытое отношение к незнакомым ситуациям;

**-** знания об употреблении наркотиков или опыт их употребления;

**-** знания по вопросам снижения вреда, менее опасного употребления, гепатитов, инфекций, передающихся половым путем, ВИЧ/СПИДа и др.;

**-** способность работать в изменяющихся условиях;

**-** способность контролировать свое употребление наркотиков;

**-** эмоциональная устойчивость и зрелое отношение к жизни;

**-** способность устанавливать и поддерживать контакт с людьми;

**-** навыки проведения консультирования;

**-**навыки офисной работы и ведения документации.

**Стратегии набора оплачиваемых сотрудников и волонтеров**

Медицинские специалисты, которые хотели бы привлечь волонтеров или аутрич-работников могут обратиться в проект снижения вреда и другие негосударственные организации, работающие или имеющие контакт с потребителями инъекционных наркотиков.

Другие источники поиска потенциальных волонтеров:

**-** клиенты проектов (потребители наркотиков);

**-** акции, которые проводит проект снижения вреда (информационные выставки, ярмарки);

**-** тренинги для потребителей наркотиков, проводимые программой;

**-** среди сослуживцев, друзей или членов семьи волонтеров, уже работающих в программе, а также среди людей, работающих и проживающих в районах, в которых проводится работа;

**-** сети и организации внутри сообщества потребителей наркотиков;

**-** местные газеты, интернет, другие источники информации.

**6. Управление работой сотрудников и волонтеров**

Правильное управление является основным залогом эффективности программы обмена игл и шприцев, поскольку от этого зависят продолжительность сотрудничества и качество работы.

Работа в программе обмена игл и шприцев может быть очень напряженной и тяжелой, так как волонтеры или оплачиваемые сотрудники могут не находить понимания и поддержки со стороны общественности, семьи, правоохранительных органов и самих потребителей наркотиков.

Не следует забывать, что, даже если работа сотрудников программы оплачивается, зарплата их, как правило, бывает гораздо ниже, чем у людей, работающих в других организациях.

В этом заключается причина самой большой проблемы проекта – текучести кадров в программах обмена игл и шприцев. Уход с работы сотрудника или волонтера означает, что нужно искать дополнительные время и средства для обучения нового сотрудника.

В то же время, сотрудники программ обмена игл и шприцев получают

большую моральную компенсацию от своей деятельности, особенно если организации удалось развить в них чувство гордости за выполняемую работу, создать атмосферу взаимной поддержки между членами сплоченной команды.

Сотрудники программы – это основная ее ценность, поэтому необходимо добиться того, чтобы у них был стимул работать лучше.

**Коммуникации**

Один из очень важных факторов успешного управления – обеспечение

процесса общения между сотрудниками.

В программе должны быть продуманы формальные и неформальные механизмы, способствующие обмену информацией между сотрудниками, волонтерами и менеджерами.

Собрания команды должны проводиться регулярно, лучше еженедельно. Время и место должны быть удобны всем сотрудникам, в том числе тем, кто работает в выходные дни.

У собраний должна быть четко определена повестка; ведущий собрания должен следить за тем, чтобы удалось обсудить все намеченные заранее темы, и чтобы члены команды не вступали в продолжительные прения по вопросам, не имеющим большого значения.

Всем членам команды должна быть предоставлена возможность высказаться и изложить проблемы, с которыми они столкнулись во время работы, или информацию, которую они считают необходимой донести до остальных.

Свежие идеи, сведения о новых службах, в которые можно направлять клиентов, а также предлагаемые изменения в работе также должны обсуждаться на собраниях.

Собрания могут использоваться и для обучения сотрудников. Один из членов команды или кто-то приглашенный на собрание может провести презентацию: изложить свои знания по той или иной теме, а затем ответить на вопросы команды.

**Контроль работы сотрудников (супервизия)**

Супервизия должна включать в себя регулярные индивидуальные собеседования между супервизором (обычно это менеджер программы) и каждым из сотрудников.

На этих встречах должны обсуждаться следующие вопросы, связанные с работой сотрудников:

**-** насколько они справляются со своей работой;

**-** области, в которых требуется улучшение работы (если таковые имеются);

**-** потребности в обучении;

**-** отношения с клиентами и испытываемые по отношению к ним чувства;

**-** чувства по отношению к работе;

**-** планы, связанные с развитием карьеры.

Если сотрудники употребляют или употребляли наркотики, супервизия может включать и такие вопросы:

**-** влияние работы на употребление наркотиков/воздержание от наркотиков;

**-** питание и состояние здоровья.

Учитывая специфику работы и проблемы сотрудников проекта, необходимо обратить внимание на следующие аспекты:

**-** влияние, которое оказывает работа на личную жизнь сотрудника и его социальные отношения;

**-** проблемы с финансами и жильем;

**-** проблемы личного характера, которые могут повлиять на работу.

**7. Обучение аутрич-работников**

Обучение и профессиональное развитие сотрудников могут способствовать снижению текучести кадров, поскольку сотрудники будут чувствовать, что организация ценит их участие в программе. Этому же будет способствовать, если сотрудники начнут ощущать значительность своей деятельности, помогающей спасать жизни людей и предотвращающей распространение ВИЧ-инфекции.

Профессиональное развитие сотрудников важно также и с той точки зрения, что оно позволяет создавать потенциал для расширения работы проекта. Так, хорошообученный сотрудник сможет заменить менеджера в случае перехода последнего на другую работу или расширения деятельности проекта.

Одной из важных тем обучения и супервизии является проблема «выгорания» сотрудников и необходимая в этом случае профилактика.

Обучение волонтеров необходимо планировать особенно тщательно. Акцент должен быть сделан на высокие стандарты работы, особенно если волонтерами являются бывшие или активные потребители наркотиков.

Обучение должно способствовать тому, чтобы волонтеры четко осознали, что конкретно от них требуется, чтобы они чувствовали, насколько важна и ценима их вовлеченность в работу программы.

**Первоначальное обучение персонала**

Для подготовки и обучения новых сотрудников должна быть разработана специальная программа, включающая несколько модулей.

Первый модуль обучения должен быть пройден еще до того, как сотрудник приступит к выполнению обязанностей; прохождение дальнейших модулей должно быть выполнено в течение определенного заранее периода времени – обычно в первые три месяца работы сотрудника.

Первоначальная программа обучения должна включать:

**-** информацию о методах работы, основных целях, философии снижения вреда и аутрич-работы;

**-** фактическую информацию о менее опасном употреблении наркотиков;

**-** развитие навыков работы;

**-** работу в организации;

**-** информацию о других организациях, сотрудничающих с программой обмена игл и шприцев.

Другие информационные блоки должны включать сведения:

**-** о способах приготовления и употребления наркотиков, характерных для данного города;

**-** путях передачи вирусных инфекций, видах риска, рискованного поведения;

**-** риске передачи вирусных инфекций, связанном с использованием всех предметов при приготовлении и инъекционном употреблении наркотиков;

**-** тестировании на ВИЧ-инфекцию, аргументах «за» и «против» прохождения тестирования, а также ограничениях, с ним связанных;

**-** базисной медицинской информации об инфекциях и их лечении;

**-** анатомии кровеносной системы (для пониманиярисков, связанных с проведением инъекций);

**-** наркотиках, употреблении наркотиков, доступных сервисных организациях.

Развитие навыков у сотрудников подразумевает прохождение обучающего курса, направленного на развитие компетентности в следующих областях:

**-** установление контактов, общение с потребителями и проведение консультирования;

**-** до- и послетестовое консультирование;

**-** пропаганда более безопасного поведения;

**-** выдача и утилизация использованного инъекционного оборудования;

**-** профилактика синдрома профессионального «выгорания»;

**-** реагирование на потенциальную и реальную агрессию и проявления насилия.

Информация о работе в организации включает:

**-** профессиональное отношение к работе и к потребителям наркотиков;

**-** осознание границ между личными отношениями и профессиональной деятельностью;

**-** соблюдение конфиденциальности;

**-** постановку целей, планирование и управление работой;

**-** краткосрочные и долгосрочные цели организации;

**-** информационный обмен в рамках команды;

**-** ведение документации;

**-** оценку достижений;

**-** планирование времени.

**Постоянный процесс обучения**

Обучение персонала – это постоянный процесс. Вне зависимости от того, насколько велик объем непосредственной работы, программа обязательно должна уделять время обучению сотрудников.

Обучение может быть, например, в форме лекции (для чтения которой

заранее необходимо пригласить специалиста в нужной области знания) или семинара. Кроме того, в обучение сотрудников входит посещение различных конференций, курсов и знакомство с работой других организаций.

**8. Аутрич-работа и милиция**

Аутрич-работа сопряжена с вероятностью вмешательства милиции в работу аутрич-работника. Таким вмешательством может быть, как обычная необходимость отвечать на вопросы милиции, так и задержание с обыском. Милиция – частый визитер полевых пунктов доверия, где сотрудники милиции проводят задержания потребителей наркотиков. В идеале между аутрич-проектом (проектом снижения вреда) и региональным управлением внутренних дел должно существовать письменное соглашение о том, что аутрич-работа (обмен шприцев, посещение мест продажи наркотиков и т.п.) проводится с ведома регионального управления внутренних дел и сотрудники данного управления обязуются не препятствовать работе данного проекта. В некоторых проектах снижения вреда существует соглашение, согласно которому сотрудники милиции не задерживают потребителя наркотиков, если у него есть удостоверение участника программы обмена шприцев.

Во многих проектах аутрич-работниками работают сами потребители наркотиков или потребители наркотиков в прошлом. Из-за своего статуса они могут стать объектом внимания милиции, поэтому необходимо, чтобы аутрич-работник при встрече с сотрудником правоохранительных органов мог предъявить документ, доказывающие легитимность его работы и уверенно ответить на вопросы милиционера.

**Во избежание недоразумений с милицией, аутрич-работнику следует:**

1. Всегда иметь при себе удостоверение сотрудника программы снижения вреда от употребления наркотиков, вкладыш или доверенность, подписанную руководителем организации (координатором проекта), на выполнение определенного вида работ в рамках профилактической программы.

2. Всегда иметь при себе личные документы (паспорт).

3. Знать и уметь чётко объяснить сотруднику милиции миссию организации, цели и задачи проводимой работы (принципы снижения вреда, суть профилактики ВИЧ/СПИДа, задачи аутрич-работы).

**Список использованной литературы**

* 1. Берроуз Д.. Роль программ снижения вреда от употребления наркотиков в профилактике ВИЧ-инфекции в РФ. IOO, MSF, М., 2006.
  2. Берроуз Д.. Организация и менеджмент программ обмена игл и шприцев//Руководство для стран Центральной и Восточной Европы и Новых Независимых Государств бывшего Советского Союза. IOO, AFEW, М., 2007.
  3. Сергеев Б., Саранг А., Кругликова В., Кобзев Д. Обучение стратегиям профилактики ВИЧ/СПИДа среди потребителей инъекционных наркотиков в РФ//Работа программ профилактики: менеджмент персонала и проведение работы аутрич. Пособие для менеджеров программ. AFEW, М., 2007.
  4. Сборник материалов по программе «Снижение вреда от немедицинского употребления наркотиков»//Врачи без границ, программа «Инициатива снижения вреда – РФ», программа «Инициатива снижения вреда – Украина», Москва – Киев, 2007.
  5. 09.09.02 № 28 «Об активизации мероприятий, направленных на противодействие распространению ВИЧ-инфекции в Российской Федерации», Москва, 2007.
  6. Саранг А., Очерет Д., Ли В.. Пособие для аутрич-работников и волонтеров программ снижения вреда от употребления наркотиков, AFEW, М., 2008.
  7. Разработки группы аутрич-работников благотворительного фонда «Дорога к дому», Одесса 2008 г.
  8. Работа программ профилактики: менеджмент персонала и проведение работы аутрич//Обучение стратегиям профилактики ВИЧ/СПИДа среди потребителей инъекционных наркотиков в Российской Федерации. СПИД-Фонд Восток-Запад (AFEW). Москва, Россия, 2007.