

Проблема подготовки кадров для работы с наркозависимыми в Русской Православной Церкви

Доклад

«Проблема подготовки кадров для работы с наркозависимыми в Русской Православной Церкви»

Роман Иванович Прищенко, руководитель направления по противодействию наркомании СОЦБСС, психолог

Ваше преосвященство! Всечестные отцы, дорогие братья и сестры!

Цель моего доклада — раскрыть, что может представлять собой подготовка кадров. В процессе создания общецерковной системы реабилитации наркозависимых каждая церковная община или общественная организация неизбежно встают перед необходимостью решения этой важной проблемы.

Что представляет собой процесс подготовки кадров? Он включает в себя поиск сотрудников, их образование, а так же профессиональное и личностное совершенствование. Оценка, отбор и подготовка сотрудников — задача не из легких, в особенности, если речь идет о церковной реабилитации. Ведь целью при решении данной проблемы является в первую очередь не формирование команды профессионалов, а созидание общинной среды, способной стать целительным пространством для приходящего в нее зависимого человека (принцип терапевтического сообщества). И движущей силой, оживляющей это пространство, является милосердное служение ближнему. Понятно, что сугубо утилитарный подход к делу в данном подходе неуместен.

Для начала хотелось бы обозначить **принципы**, на которые необходимо опираться при созидании такой общинной среды.

Первым из них является один из трех базовых принципов церковной реабилитации — *принцип компетентности*. Если профессионализм помогающих желателен, то их компетентность обязательна.

Компетентность — это знание того, что собой представляет проблема наркозависимости, каковы ее особенности и какие существуют адекватные пути помощи. Это также наличие определенных навыков в общении с наркозависимыми людьми. Необходимо верно оценить уровень компетентности тех людей, которые отбираются на данное служение. В соответствии с их уровнем компетентности определяется их место в процессе служения. Конечно, компетентность не приходит сразу и автоматически: для ее повышения необходимо самообразование, общение с мастерами своего дела и обучение. Но все же нужно оценить, есть ли в человеке призвание к этому служению.

Следующий принцип — *принцип единомыслия*. Он означает, что сотрудники должны разделять церковную систему ценностей и действовать сообща в русле того подхода, на котором основывается система помощи в данной церковной общине.

Желательным является и соблюдение *принципа функциональности*. Здесь подразумевается необходимость одному сотруднику сосредотачиваться на одном виде деятельности. Важно не делать из сотрудника «человека-оркестр», т.е. не вваливать на одного обязанности многих. Соблюдение этого принципа важно в плане профилактики синдрома выгорания и повышения качества помощи. Хотя нужно признать, что зачастую этим принципом пренебрегают из-за острой нехватки, как сотрудников, так и финансов.

И еще один принцип, *принцип неспешности*, связан с тщательными неторопливым подбором людей. Это многим представляется настолько важным, что они готовы долго ждать нужного человека.

Где **искать** будущих сотрудников?

Источником потенциальных сотрудников может быть *церковная община*. Часто среди прихожан есть люди, обладающие нужными профессиями или навыками: психологи, наркологи, психиатры, специалисты по связям с общественностью, педагоги, фандрайзеры и т.д.

Можно также привлекать к служению *родственников и друзей воспитанников*. Интересен опыт Кемеровской епархии, где родственники воспитанников при поддержке и руководстве духовника реабилитационного центра создали сестричество, которое специализируется на помощи наркозависимым.

В будущем, когда у центра появятся *выпускники* их также желательно привлекать к работе в центре. При этом необходимо соблюдать осмотрительность. Во-первых, наркозависимые люди с небольшим сроком трезвости имеют обыкновение погружаться в процесс помощи без рассуждения. Это часто приводит к рецидивам или к эмоциональному и духовному опустошению, к потере смысла служения. Еще одна опасность в этой ситуации — личная незрелость новоиспеченного сотрудника. Это приводит к ситуации, в которой «слепой ведет слепого», при этом каждый думает, что направление выбрано правильно. Соответственно снижается качество помощи и эффективность пространства. Я полагаю, что присутствующим очевиден тот факт, что общины, ядро которых составляют в большей степени сотрудники с небольшим сроком трезвости, являются крайне неустойчивой моделью реабилитационного процесса.

Также можно привлекать к сотрудничеству и *общественные организации*, которые занимаются помощью наркозависимым. В связи с этим, некоторые священнослужители (нужно отметить, что небезосновательно) призывают к внимательному и трезвому отношению к *потенциальным соратникам* из числа общественных организаций, занимающихся данной проблематикой. Они подчеркивают, что некоторые из данных организаций спекулируют как проблемой зависимости, так и возможным сотрудничеством с Церковью, поэтому необходимо тщательно изучать информацию об организации прежде, чем начать с ней работу.

Отдельно нужно сказать об уровне подготовки *священнослужителей* к пастырской работе с людьми, попавшими в зависимость от психоактивных веществ. Крайне желательно, чтобы они были способны:

— оказать духовную поддержку людям, родственники или друзья, которых попали в наркотическую зависимость;

— провести первичное консультирование наркозависимого человека, укрепить его в намерении вернуться к трезвому образу жизни;

— проинформировать наркозависимого человека или его близких о существующей местной системе помощи наркозависимым, которая оказывается государственными, церковными и общественными организациями;

— осуществлять постреабилитационное сопровождение прошедших реабилитацию наркозависимых людей, в том числе ВИЧ-инфицированных.

Может оказаться **полезным ответить** на следующие вопросы при оценке кадровых ресурсов:

- кто уже есть из сотрудников, готовых к практической работе и сколько их?
- достаточно ли этого, чтобы начать оказывать помощь наркозависимым?
- сколько и какие сотрудники еще нужны, чтобы повышать качество такой помощи?
- как привлечь добровольцев и организовать их работу?
- где можно подготовить и обучить сотрудников?

Подготовка и обучение священнослужителей и социально активных мирян на сегодняшний день являются одним из важных направлений

деятельности Координационного центра по противодействию наркомании.

Для реализации этого направления сотрудники Координационного центра разработали проект обучающих семинаров и приступили к его осуществлению в епархиях Русской Православной Церкви. Обучение призвано вывести работу с наркозависимыми на новый, более профессиональный уровень.

Основой для создания проекта послужила реабилитационная деятельность прихода Свято-Георгиевского храма в селе Георгиевское Иваново-Вознесенской епархии, настоятелем которого является игумен Мефодий (Кондратьев). Этот приход является ресурсным центром Синодального отдела по церковной благотворительности и социальному служению. На базе этого прихода был разработан проект методологии церковной реабилитации наркозависимых, который и лег в основу обучающих семинаров. Более подробная информация о семинарах находится в раздатке у каждого участника семинара.

Остается добавить, что на сегодняшний день уже проведены семинары в Красноярской (с участием представителей Новосибирской) и Владимирской (с участием представителей Иваново-Вознесенской) епархиях.

До конца 2011 года планируется провести семинары в Кемеровской и Ставропольской епархиях, а также для епархий ЦФО. После проведения семинара в Красноярской епархии от участников поступил запрос на проведение курсов для руководителей и инструкторов реабилитационных центров Новосибирской и Красноярской епархий.

Для проведения семинаров по церковной реабилитации наркозависимых каждая епархия может прислать заявку в Координационный центр по противодействию наркомании Синодального отдела по церковной благотворительности и социальному служению по факсу: +7 (495) 912-15-10//911-15-35 или по электронной почте: ccfoda@mail.ru

Спасибо за внимание!