

Руководство к Краткому плану действий

Способ поддержки программы самоменеджмента для лечения хронических заболеваний, поддержания общего здоровья и хорошего самочувствия

8 августа 2016 г.

Краткий план действий структурирован вокруг 3 основных вопросов, приведенных ниже. В зависимости от ответа, могут быть предложены другие последующие вопросы. Если в какой-то момент во время беседы, покажется, что создать план действий невозможно, предложите вернуться к нему в последующих беседах. Проверка плана рассматривается на стр. 2. Вопрос №1 Краткого плана действий задается во время бесед после установления контакта.

1. Задайте вопрос №1 для того, чтобы извлечь идею перемен. Слово «ситуация» может быть заменена при необходимости.

«Что бы вы хотели сделать для своего здоровья в следующие одну-две недели?»

- a. Если пациент поделился своими идеями, и вы получили разрешение на дальнейшую беседу, помогите пациенту составить план SMART – Точный, Измеримый, Достижимый, Уместный и Спланированный по времени. Вероятно, вам нужно будет пояснить, что это за план.

«Многие люди считают полезным сделать свой план максимально точным. Согласны ли Вы с этим?»

С разрешения пациента получите необходимую подробную информацию.

“Что?” (тип деятельности, определенное поведение или действия; при необходимости приведите примеры)

“Когда?” (время дня, день недели)

“Где?”

“Как часто/долго/много?” (часто: один, три раза, пять раз; долго: минуты, дни; много: порции, приемы пищи)

“Когда бы вы хотели начать?”

- b. Для людей, которые хотят или нуждаются в совете, предложите разные варианты изменения поведения.
 - i. Для начала спросите разрешения поделиться своими идеями.
“Позвольте мне поделиться некоторыми идеями других людей или идеями, которые соответствуют вашей ситуации.”
 - ii. Затем поделитесь двумя-тремя идеями ОДНОМОМЕНТНО. Идеи должны соответствовать цели, не должны быть слишком конкретными, и должны быть разнообразными. Последняя идея должна навести пациента на собственные мысли.
“Хотите ли вы попробовать _____, _____, или у вас возникла своя идея?”
 - iii. Затем спросите, что хочет делать пациент.
«Подходят ли вам какие-то из этих идей?»
 - iv. Если идея выбрана, с разрешения пациента уточните детали для того, чтобы составить план SMART (пункт 1а – см. выше).

- c. После составления пациентом определенного плана, оцените степень серьезности намерений.

“Просто для того, чтобы удостовериться, что мы оба поняли детали вашего плана, не могли бы вы собрать их воедино и произнести вслух?”

2. Задайте вопрос №2 с целью оценки уверенности. Слово «конечно» является синонимом к слову «уверен». Слова, жесты, образы или аналогии (например, подъем на гору) можно заменить на числа. Для оценки без использования чисел часто требуются суждения. При необходимости воспользуйтесь невербальными подсказками и уточняющими вопросами, чтобы оценить, будет ли человеку полезен дальнейший процесс решения проблем.

“Я думаю о том, насколько уверенно вы себя чувствуете по поводу исполнения вашего плана. Принимая во внимание шкалу от 0 до 10, где 0 значит, что вы совсем не уверены, а 10 означает, что вы очень уверены, насколько вы уверены в завершении вашего плана?”

- a. Если уровень уверенности больше или равен 7, пройдите к Вопросу №3, приведенному ниже.
“Это великолепно. Похоже, что это очень успешный план для вас”.

- b. Если уровень уверенности меньше 7, разрешите эту проблему для преодоления препятствий или измените план. Объясните причины для повышения уровня уверенности.
“5” - это отлично. Намного выше, чем 0 и показывает большой интерес и приверженность. Мы знаем, что когда уверенность 7 и выше, люди завершают свой план с большей долей вероятности. У вас есть какие-либо идеи по поводу того, что может повысить уровень вашей уверенности до 7 и выше?”
 - c. Если у них нет никаких идей по внесению изменения в свой план, спросите необходимы ли им предложения по этому поводу.
“Не хотели ли бы вы услышать некоторые идеи других людей, с которыми я работал?”
 - d. Если ответ «да», предложите две – три идеи (поведенческое меню). Очень часто подходят следующие варианты:
“Иногда люди сокращают свой план, меняют его, придумывают новый план или решают не составлять вообще никакого плана. Вы думаете, вам это подходит или у вас есть собственные идеи по этому поводу?”
 - e. Если план изменился, повторите шаг 1с и задайте вопрос №2 (при необходимости) для оценки уровня уверенности по исполнению нового плана.
3. Задайте вопрос №3, чтобы определить последовательность действий или уровень ответственности.
“Вы согласны, если успех продвижения по вашему плану будет периодически проверяться?”
- Если они согласны, то составьте план последующих действий в точности до дня, времени и метода (самостоятельно, с кем-то другим по телефону, электронной почте, при личной явке и т.д.)

Проверка Краткого плана действий

1. Для начала спросите, ***“Как продвигается ваш план?”***
 - a. Если они завершили свой план, выразите свое одобрение по поводу их успеха.
 - b. Если план завершен наполовину, выразите свое одобрение по поводу достижения ими успеха наполовину.
 - c. Если они и не попытались осуществить свой план, скажите ***“Это встречается довольно часто, когда люди пробуют что-то новое”***.
2. Затем спросите, ***“Что бы вы хотели сделать далее?”***
 - a. Если человек хочет составить новый план, следуйте шагам, приведенным на странице 1. При необходимости используйте методы решения проблем и предложите разные варианты изменения поведения.
 - b. Они могут выразить желание поговорить о том, чему они научились в результате своего плана действий. Поработайте над обучением и адаптацией плана.
 - c. Если человек не хочет составлять другой план действий в данное время, предложите ему вернуться к планированию действий в будущем.

Философия мотивационного консультирования

В основе Краткого плана действий лежит Философия Мотивационного консультирования.

1. Сопереживание: заинтересованность в том, что другой человек считает важным, и готовность помочь.
2. Принятие: уважение к другому человеку и его праву меняться или не меняться.
3. Партнерство: работа в сотрудничестве с другим человеком и признание его равным себе.
4. Воплощение: помощь другому человеку в выражении его идей, проявлении сильных сторон и понимании ситуации и самого себя. Это может включать поощрение интереса к исследованию.

Miller W, Rollnick S. Motivational Interviewing:
Preparing People for Change, 3ed. 2012.