

**ИНФОРМАЦИОННАЯ КАРТА**

|  |
| --- |
| **Данные о Программе** |
| **Название Программы** | Программа профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников психоневрологического интерната «Гармония души» |
| **Разработчик Программы** | Паладий Виктория Алексеевна - психолог ГБУКО «Нагорновский ПНИ» |
| **Цель Программы** | Предупреждение возникновения и снижение уровня синдрома эмоционального выгорания у сотрудников психоневрологического интерната |
| **Задачи Программы** | 1.Провести исследование для определения уровня эмоционального выгорания среди сотрудников учреждения;2.Проинформировать сотрудников учреждения о присутствии риска эмоционального выгорания, дать представление о его причинах, основных симптомах и способах профилактики;3.Обучить персонал способам эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью;4.Повысить уровень психологических знаний, сформировать желание использовать их в работе над своими проблемами, сформировать потребность в саморазвитии;5.Представить анализ результатов исследования по реализации программы «Гармония души». |
| **Целевая группа** | сотрудники ГБУКО «Нагорновский ПНИ» |
| **Формы работы** | * Тренинги
* Сеансы релаксации
* Семинары-практикумы
* Индивидуальные и групповые занятия
* Коррекционные и обучающие занятия
 |
| **Методы работы** | * Психологическая диагностика сотрудников
* Дискуссия
* Психологическое просвещение
* Игровые методы
* Арттерапевтические
* Релаксационные техники
* Психогимнастические упражнения
* Мозговой штурм
 |
| **Сроки реализации Программы** | 4 года |
| **Ожидаемый результат** | Определить уровень риска «синдрома эмоционального выгорания» среди сотрудников учреждения с помощью диагностического исследования.Сотрудники учреждения повысят свои знания о синдроме эмоционального выгорания, о его причинах, основных симптомах и способах профилактики.Показать психологические техники и приемы в ходе мероприятий по профилактики эмоционального выгорания с сотрудниками учреждения, в результате чего они обучатся способам эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях.Повысится уровень психологических знаний и навыков у сотрудников учреждения, сформируется желание использовать их в работе над своими проблемами и потребность в саморазвитии.Снизится риск эмоционального выгорания среди сотрудников учреждения. |
| **Критерии эффективности программы** | Количество выполненных мероприятий, по отношению к общему числу запланированных мероприятийДоля сотрудников, посетивших мероприятия программы от общего числа сотрудников учреждения.Количество выполненных задач от общего числа поставленных задач |

***В зависимости от того, как человек относится к себе***

***и к своей жизни, он будет либо «звездой»,***

***либо «свечкой», чья участь –***

***гореть и плакать.***

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В последнее время в нашей стране все чаще звучит термин «синдром эмоционального выгорания» (СЭВ) применительно к профессиям, где взаимодействие с людьми является основой деятельности. Работа с людьми предполагает общение, а при общении необходимо проявлять эмоции. Работая в сфере социальных услуг, а именно в условиях психоневрологического интерната, испытывая постоянные стрессы, связанные с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь обслуживаемых граждан, высокой эмоциональной загруженностью и наличием большого числа эмоциональных факторов, которые воздействуют на труд и могут вызывать сильное напряжение и стресс и способствуют возникновению неблагоприятных эмоциональных состояний, формированию защитного поведения, в результате чего сотрудники нашего учреждения подвергаются большому риску эмоционального выгорания.

 «Эмоциональное выгорание» это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов, возникших в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. У людей заметно снижается энтузиазм в работе, нарастает негативизм и усталость.

 Развитию СЭВ способствуют личностные особенности: высокий уровень эмоциональной лабильности; высокий самоконтроль, особенно при волевом подавлении отрицательных эмоций; рационализация мотивов своего поведения; склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, связанным с недостижимостью "внутреннего стандарта" и блокированием в себе негативных переживаний; ригидная личностная структура.

 Качества, помогающие избежать эмоционального выгорания:

* Хорошее здоровье и сознательная целенаправленная забота о своем физическом состоянии (занятие спортом, здоровый образ жизни);
* Высокая самооценка и уверенность в себе и своих возможностях.
* Опыт успешного преодоления профессионального стресса;
* Высокая мобильность;
* Общительность, самостоятельность;
* Способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистичные установки и ценности, как в отношении себя, так и других людей и жизни вообще.

При проведении диагностического исследования 45 сотрудников БУ «Психоневрологический интернат», отделения милосердия, выявлено:

* у 33% сотрудников определилось наличие **эмоционального истощения**, что может характеризоваться снижением эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемостью, утратой позитивных чувств к окружающим, неудовлетворенностью жизнью в целом.
* у 31% сотрудников выявлена **диперсонализация**, которая может проявляться в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личной включенности и сопереживания.
* у 11% сотрудников **редукция личных достижений**, которая может способствовать негативной оценке своей компетентности и продуктивности, и как следствие, - снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, изоляции от окружающих, отстраненность, неучастие.

***С учетом данных полученных при диагностике и работы в течение 2020 года сотрудников учреждения на самоизоляции в период вспышки новой коронавирусной инфекции «COVID-19» можно сделать вывод, что программа «Профилактика синдрома профессионального выгорания», должна реализовываться и в дальнейшем с незначительными корректировками в проведении запланированных мероприятий с названием «Гармония души». Срок реализации программы 4 года, с января 2022 г.***

Актуальность данной программы в том, что «синдром эмоционального выгорания» оказывает негативное влияние на самочувствие, эмоциональную устойчивость сотрудников учреждения психоневрологического интерната, их профессиональное общение и деятельность. Так же процесс распространения явления «синдрома эмоционального выгорания» может создавать условия для текучести квалифицированных кадров в учреждении.

**Раздел 1.** **ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ**

**Целевая группа:** сотрудники ГБУКО «Нагорновский ПНИ», работающие непосредственно с получателями социальных услуг.

**Цель Программы**: Предупреждение возникновения и снижение уровня синдрома эмоционального выгорания у сотрудников психоневрологического интерната.

**Задачи Программы:**

* Провести исследование для определения уровня эмоционального выгорания среди сотрудников учреждения;
* Проинформировать сотрудников учреждения о присутствии риска эмоционального выгорания, дать представление о его причинах, основных симптомах и способах профилактики;
* Обучить персонал способам эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях, связанных с профессиональной деятельностью.
* Повысить уровень психологических знаний, сформировать желание использовать их в работе над своими проблемами, сформировать потребность в саморазвитии;
* Представить анализ результатов исследования по реализации программы «Гармония души».

**Формы работы**

*Групповые:*

- тренинг - метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, социальных установок. Так же тренинг является методом создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

- сеансы релаксации с целью достижения расслабления, снятия эмоционального напряжения сотрудников.

- семинары-практикумы с целью информирования и привлечения сотрудников к участию в реализации данной программы.

*Индивидуальные:*

- индивидуальные консультации по запросу сотрудника

- коррекционные занятия по рекомендации психолога.

**Методы работы:**

* **Психологическая диагностика** сотрудников по опроснику на выгорание К. Маслач и С. Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой, диагностика эмоционального выгорания личности в программе «Еффектон».
* **Дискуссии** - обсуждение спорного вопроса, проблемы.
* **Психологическое просвещение –** расширение знаний о закономерностях и условий благоприятного психического развития человека.

**- Мозговой штурм** (мозговая атака— англ. brainstorming)— оперативный метод

 решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором

 участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество

* вариантов решения, в том числе самых фантастичных.
* **Игровые методы** – методы психологической подготовки персонала, включающие деловые игры.
* **Арттерапевтические методы** – воздействие средствами искусства (музыкотерапия, рисование) помогающие ощутить и понять самого себя, выразить свои мысли, чувства, освободиться от конфликтов и сильных переживаний.
* **Релаксационные техники**, – которые помогают регулировать напряжение, приостанавливать и расслабляться по собственной воле, желанию
* **Психогимнастические упражнения** – в ходе которых участники приобретают опыт, позволяющий осознать разнообразные вербальные и невербальные средства установления контакта.

**Раздел 2.СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

Программа реализуется в течение четырех лет. Продолжительность занятия от 30 до 40 минут каждое. Продолжительность сеанса релаксации от 15 до 20 минут каждое. Программа состоит из 4 встреч с каждой группой сотрудников учреждения.

Нестабильность состава сотрудников, частая его сменяемость, разный возраст, специфика режима [работы](http://www.cpd-tula.ru/) учреждения обуславливают необходимость гибкости программы, темы которой не требуют строгой последовательности. Это позволяет сотрудникам на любом этапе реализации программы включиться в процесс.

Тематика занятий определена достаточно условно. Содержание деятельности может быть упрощено и усложнено в зависимости от конкретного опыта.

Реализация программы осуществляется в тесном взаимодействии со специалистами различных областей.

Эффективность реализации поставленных задач во многом зависит от содержания  активности и мотивации сотрудников учреждения.

Практическая значимость программы заключается в составлении и подборе тренингов, семинаров, упражнений, разработке памяток, составление консультаций по вопросам сохранения психического здоровья, профилактике эмоционального выгорания.

Структура каждой встречи определяется тремя частями: вводной (ритуал приветствия), основной (игры и упражнения по теме) и заключительной (ритуал завершения).

 Используемые методы: игровые, арттерапевтические и релаксационные техники, психогимнастические упражнения и элементы тренинга общения.

В программе используются различные способы управления эмоциональным состоянием.

Оптимальное число участников группы 6-10 человек, поскольку это дает возможность представить разные точки зрения и позволяет составлять пары для выполнения упражнений. При большей численности группы участники, не склонные к самораскрытию, могут остаться без должного внимания, а при меньшей – возрастает на них нагрузка.

Один раз в год подготавливается информационная статья о ходе реализации программы с приложением фотографий мероприятий для размещения на Официальном сайте учреждения.

**Этапы и сроки реализации программы**

Организационный этап: январь 2022 года, январь 2023, январь 2024, январь 2025. Подбор дидактического материала, музыкального сопровождения, создание презентаций, памяток, буклетов, конспектов занятий.

Практический этап: январь 2022 года – ноябрь 2022 года, январь 2023 года – ноябрь 2023года, январь 2024 года – ноябрь 2024 года, январь 2025 года – ноябрь 2025 года. На данном этапе проводится стандартизированная диагностика сотрудников учреждения, направленная на определение среднего значения эмоционального выгорания (Опросник на выгорание (авторы К. Маслач и С.Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой). Проведение занятий согласно плану.

Аналитический этап: декабрь 2022 года, декабрь 2023 года, декабрь 2024 года, декабрь 2025 года. Подведение итогов реализации мероприятий и программы в целом.

**План основных мероприятий реализации Программы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственный**  |
| **Организационный этап** |
| 1 | Проведение диагностики сотрудников учреждения, направленной на определение среднего значения эмоционального выгорания (Опросник на выгорание (авторы К.Маслач и С.Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой). (Приложение 1).  | январь | Паладий В.А. |
| 2 | Разработать памятки, рекомендации по тематике, информационных листов. | январь | Паладий В.А. |
| 3 | Подобрать упражнения для сеансов релаксации | январь | Паладий В.А. |
|  |
| 1 | Проведение диагностического исследования сотрудников учреждения, с целью определения среднего значения эмоционального выгорания (Опросник на выгорание - авторы К.Маслач и С.Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой); | В течение реализации программыс февраля по ноябрь | Паладий В.А. |
| 2 | Проведение тренингов, дискуссий, семинаров-практикумов по тематикам «Эмоциональное выгорание: методологические основы, причины. Источники напряжения в профессиональной деятельности сотрудников психоневрологического интерната», «Самооценка и уровень притязаний», «Приглашение в хорошее самочувствие» (Приложение 2). | В течение реализации программыс февраля по ноябрь | Паладий В.А. |
| 3 | Проведение сеансов релаксации, направленных на снятие психоэмоционального напряжения, расслабление. | В течение реализации программыс февраля по ноябрь | Паладий В.А. |
| 4 | Распространение буклетов, памяток, информационных листов, направленных на закрепление приобретенных навыков позитивного мышления, снятия напряжения, восстановления гармоничного состояния. | В течение реализации программыс февраля по ноябрь | Паладий В.А. |
| 5 | Фиксирование проведенной работы в письменной форме. | В течение реализации программыс февраля по ноябрь | Паладий В.А. |
| **Аналитический этап** |
| 1 | Контрольный опрос сотрудников. Диагностика эмоционального выгорания по программе «Еффектон».  | декабрь | Паладий В.А. |
| 2 | Анализ результатов. | декабрь | Паладий В.А. |

**Раздел 3. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

**1. Материально- технические ресурсы**

- Кабинет психолога, комната адаптации, холлы в отделениях Милосердия 1 и 2.

- Столы и стулья из расчета на группу.

- Ковровое покрытие (для проведения релаксирующих упражнений и медитации).

- Магнитофон или музыкальный центр и аудиозаписи / компьютер.

- Маркерная доска.

- Писчая бумага, цветные карандаши, фломастеры, шариковые/ гелиевые ручки из расчета на одного человека.

 **2. Наглядные материалы:**

* наборы психологических карт с аффирмациями;
* вырезки из журналов с изображениями ситуаций, эмоций, настроения.

**Раздел 4. КОНТРОЛЬ И УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ПРОГРАММЫ**

**Критерии оценки эффективности реализации Программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Ожидаемые результаты** | **Критерии оценки** |
| **качественные** | **количественные** |
| Определить уровень риска «синдрома эмоционального выгорания» среди сотрудников учреждения с помощью диагностического исследования.  | Проведение диагностического обследования методом тестирования, анкетирования, интервью. | Провести диагностическое обследование 1/3 доли сотрудников от общего количества. |
| Сотрудники учреждения повысят свои знания о синдроме эмоционального выгорания, о его причинах, основных симптомах и способах профилактики. | Разработка и распространение буклетов, памяток, информационных листов о синдроме эмоционального выгорания. | Количество выпущенных буклетов, памяток и информационных листов. |
| Показать психологические техники и приемы в ходе мероприятий по профилактики эмоционального выгорания с сотрудниками учреждения, в результате чего они обучатся способам эффективной саморегуляции в эмоционально-напряженных ситуациях. | Проведение семинаров, тренингов, тематических бесед о синдроме эмоционального выгорания. | Количество проведенных мероприятий по отношению к запланированным. |
| Повысится уровень психологических знаний и навыков у сотрудников учреждения, сформируется желание использовать их в работе над своими проблемами и потребность в саморазвитии. | Проведение семинаров, тренингов, тематических бесед о синдроме эмоционального выгорания. | Количество проведенных мероприятий по отношению к запланированным. |
| Снизится риск эмоционального выгорания среди сотрудников учреждения. | Проведения мониторинга, анализа проведенных мероприятий. | Риск эмоционального выгорания среди сотрудников психоневрологического интерната снизится на 15%. |

**Список литературы, учебных видеоматериалов и ресурсов Интернета:**

1. Аминов Н.А. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей. // Вопросы психологии N 5, 1988.

2. Андреева И. Эмоциональная компетентность в работе учителя // Народное образование. - № 2, 2006.

3. Берн, Эрик, Трансактный анализ в психотерапии. Изд-во: Академический Проект,2001.

4. Вачков И.В. Групповые методы работы школьного психолога: учебно-методическое пособие. – М.: «Ось-89», 2009.

5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб.: Питер, 2005.

6. Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания

7. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса : учебное пособие

8. Оксинойд К.Э.Управление социальным развитием организации/ Учеб.пособие. – М: Флинта: МПСИ, 2007.

9. Трунов Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. 1998.№8.С. 84-89.

**Интернет-ресурсы. Режим доступа:**

1. ariom.ru/litera/osho/osho-37.htm - 29k

2. www.psystatus.ru/article.php?id=82 - 73k

3. health.mpei.ac.ru/sindrom.htm - 37k

4. psylist.net/praktikum/19.htm - 28k

5. magazine.mospsy.ru/nomer5/s16.shtml - 37k

6. www.psyinst.ru/library.php?part=article&id=2 - 52k

7. http://www.neuroplus.ru/bolezni/simptomy-i-sindromy/sindrom-emocionalnogo-vygoraniya.html#ixzz3yoZCfgQX