

Государственное учреждение Тульской области
«Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних № 5»

Утверждено
Директор ГУТО СРЦН № 5
И.О. Денисова



п р о е к т «Территория здоровья»

Направление программы:
социально-педагогическое

Срок реализации:
6 месяцев

Составитель:

Социальный педагог Филатова Е.В.

Педагог-психолог Кочеулова И.В.

Инструктор по физической культуре
Агеева О.В.

Ефремов
2023 г.

Направление проекта: оздоровительный проект — профилактика профессионального выгорания работников социальной сферы.

Цель проекта: предотвращение и профилактика профессионального выгорания работников.

Длительность проекта: 6 месяцев

Актуальность исследования:

Здоровье всегда было и будет самой большой ценностью для человечества. По большому счёту – здоровье это ,чего не хватает всегда и к чему стремится человек на протяжении всей жизни.

Профессиональная деятельность работника социальной службы, независимо от разновидности исполняемой работы, относится к группе специальностей с высокой моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом. Не редко встречаются стрессовые ситуации, в которые попадает специалист социальной сферы в процессе сложного социального взаимодействия с населением.

Специалистам свойственен так называемый синдром профессионального «выгорания», проявляющийся как состояние физического и психологического истощения, вызываемого интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми.

Задачи проекта:

- провести исследование факторов, дестабилизирующих деятельность работников и приводящих к стрессу, синдрому хронической усталости, «профессиональному выгоранию»;
- развить навыки оказания самопомощи и помощи друг другу, обучить приемам снятия эмоционального напряжения, приемам повышенной самооценки, настроения;
- способствовать формированию в себе позитивных, оптимистических установок, как в отношении себя, так и в отношении других людей, работы и жизни вообще.

Целевая группа: сотрудники учреждения, независимо от занимаемой должности.

Мероприятия проекта:

- формирование рабочей группы;
 - круглый стол «Синдром профессионального выгорания — это...»;
 - релаксационный тренинг «Путь к гармонии»;
 - веселые старты «Взрослый ребенок»;
 - мастер-класс «Вместе весело шагать»;
 - производственная гимнастика на рабочих местах;
-

- производственная гимнастика на свежем воздухе.

Ожидаемые результаты:

В процессе реализации проекта профилактики профессионального выгорания предусматривается :

- ознакомление с синдромом профессионального выгорания;
- повышение эмоциональной устойчивости работников и их готовности к психологическим нагрузкам в социальной сфере;
- стабилизация уверенности в себе, снижение уровня тревожности ;
- повышение качества обслуживания людей.

Экспериментальная база исследования: эксперимент проходил на базе ГУ ТО СРЦН №5, Тульская область, г.Ефремов.

Краткое описание проекта по этапам:

I. Информационно–аналитический этап:

- ❖ Формирование рабочей группы
- ❖ Определение уровня «профессионального выгорания»
- ❖ Составление плана работы;
- ❖ Разработка содержания проекта;
- ❖ Изучение методической литературы.

II. Основной этап:

- ❖ Выполнение намеченного плана рабочей группы;
- ❖ Проведение совместных мероприятий для решения поставленных задач;
- ❖ Подборка методической литературы по данной теме;

III. Заключительный этап:

- ❖ Подведение итогов работы над проектом;
 - ❖ Презентация проекта.
-

ПЛАН

проведения мероприятий в рамках проекта

Месяц,год	Название	Отметки о проведени и
июнь	Формирование рабочей группы. Выявление уровня «профессионального выгорания работников». Диагностика профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.	
июль	Веселые старты «Взрослый ребенок»	
август	Мастер-класс «Вместе весело шагать»	
сентябрь	Производственная гимнастика на свежем воздухе	
октябрь	Релаксационный тренинг «Путь к гармонии»	
ноябрь	Производственная гимнастика на рабочих местах	
декабрь	Круглый стол «Синдром профессионального выгорания — это...» Диагностика профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой.	

Текст диагностики профессионального «выгорания» К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой:

1. «Я чувствую себя эмоционально опустошённым».
2. После работы я чувствую себя как выжатый лимон.
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчинённые и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчинёнными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.
8. Я чувствую угнетённость и апатию.

9. Я уверен, что моя работа нужна людям.
10. В последнее время я стал более чёрствым по отношению к тем, с кем работаю.
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.
13. Меня работа всё больше меня разочаровывает.
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчинёнными и коллегами.
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.
19. Благодаря своей работе я уже сделал в своей жизни много действительно ценного.
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.
22. Последнее время мне кажется, что коллеги и подчинённые всё чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.»

В тестировании принимает участие группа сотрудников. Опросник проводится с целью подтверждения гипотезы нашего исследования: возникновению синдрома «профессионального выгорания» наиболее подвержены специалисты, тесно общающиеся с людьми.

Опросник включает три шкалы: «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений), «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Варианты ответов оцениваются следующим образом: «никогда» - 0 баллов, «очень редко» - 1 балл, «иногда» - 3 балла, «часто» - 4 балла, «очень часто» - 5 баллов, «каждый день» - 6 баллов.

Ключ к опроснику.

«Эмоциональное истощение» - ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 (максимальная сумма баллов - 54).

«Деперсонализация» - ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» - ответы «да» по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны «выгорания». О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал. В таблице представлены результаты исследований степени эмоционального выгорания у работников.

Таблица – Результаты диагностика профессионального «выгорания» работников

№п/п	Имя	Эмоционально е истощение	Деперсонали зация	Редукция личностных достижений	Кол-во баллов
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

Результаты диагностики показали, что у испытуемых стороны сформированности синдрома эмоционального выгорания не сформированы. «Эмоциональное истощение» - при сформированном симптоме эмоционального выгорания максимальная сумма баллов – 54. Испытуемые показали в среднем показатель ниже 30 баллов. «Деперсонализация» - при сформированном симптоме эмоционального выгорания максимальная сумма баллов – 30 баллов. Респонденты показали ниже 15 баллов.