



Департамент социального развития
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры



Бюджетное учреждение
Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры
«Радужнинский реабилитационный центр»

ПРОГРАММА

«Здоровье – развитие – успех»
(социально-оздоровительная работа с работниками
реабилитационного центра и членами их семей)



г. Радужный

Департамент социального развития
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинский реабилитационный центр»

ПРИНЯТА
на заседании Административного Совета
27 декабря 2021 года
протокол № 49

УТВЕРЖДЕНА
приказом директора
БУ «Радужнинский
реабилитационный центр»
от 30.12.2021 № 346

**«Здоровье – развитие – успех»
(социально-оздоровительная работа с работниками реабилитационного
центра и членами их семей)**

Авторы:
Мюллер Н.А., заместитель директора,
Кулиш О.В., заведующий отделением,
Нестерова Л.В., заведующий отделением,
Толстихина Г.В., председатель
Представительного органа работников

г. Радужный

СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт Программы	2
1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	4
1.1. Актуальность, практическая значимость Программы	4
1.2. Нормативные основы Программы.	8
1.3. Целевая группа Программы	8
1.4. Цель, задачи Программы	8
1.5. Формы работы, используемые в процессе реализации Программы	9
1.6. Методы работы, используемые в процессе реализации Программы	9
2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	11
2.1. Этапы и сроки реализации Программы.	11
2.2. Направления деятельности по реализации Программы, их содержание	12
2.2.1. Содержание работы по направлению «Физическое здоровье»	13
2.2.2. Содержание работы по направлению «Психологическое здоровье»	16
2.3. Ресурсное обеспечение Программы	18
2.4. Ожидаемые результаты реализации Программы	18
2.5. Методика оценки эффективности реализации Программы	19
2.6. Контроль и управление Программой	21
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	22
ПРИЛОЖЕНИЯ	
<i>Приложение 1. Термины и определения, используемые в Программе</i>	<i>25</i>
<i>Приложение 2. Примерный план работы школы здоровья «Учимся вести здоровый образ жизни»</i>	<i>27</i>
<i>Приложение 3. Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (авторы К. Маслач, С. Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой)</i>	<i>29</i>
<i>Приложение 4. Форма анкеты «Оценка результативности социально- оздоровительной работы в Учреждении»</i>	<i>34</i>

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	«Здоровье – развитие – успех» (социально-оздоровительная работа с работниками реабилитационного центра и членами их семей).
Руководитель программы	Бочкарева Наталья Викторовна, директор
Разработчики программы	Мюллер Наталья Анатольевна, заместитель директора, Кулиш Оксана Владимировна, заведующий отделением, Нестерова Лариса Владимировна, заведующий отделением, Толстихина Галина Викторовна, специалист по социальной реабилитации, председатель Представительного органа работников учреждения.
Наименование учреждения	бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр» (далее – Учреждение); краткое наименование: БУ «Радужнинский реабилитационный центр».
Контактная информация	628462 Российская Федерация, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра, город Радужный, микрорайон 7, дом 1 «б» Тел./ факс 8 (34668) 3-77-22, 8 (34668) 3-32-06, эл. почта: radrcd@rccvetik.ru
Целевая группа	Работники Учреждения и члены их семей.
Цель программы	Организация и проведение социально-оздоровительной работы, направленной на формирование положительного имиджа здорового образа жизни и оздоровление работников и членов их семей.
Задачи программы	1) Стимулировать интерес работников и членов их семей к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, формирование у них навыков здорового образа жизни; 2) снизить уровень заболеваемости работников Учреждения; 3) поддерживать в коллективе здоровую морально-психологическую атмосферу, оптимальные межличностные и межгрупповые связи, способствующие слаженной работе, удовлетворенности совместным трудом; 4) провести анализ результатов, определить уровень эффективности реализации Программы.
Ожидаемые результаты	1) В 2022 – 2024 годах уровень заболеваемости работников Учреждения снизится на 5% по отношению к 2021 году; 2) не менее 90% работников отметят эффективность

БУ «Радужнинский реабилитационный центр»
Программа «Здоровье – развитие – успех»

	<p>организации оздоровительной работы в Учреждении с работниками и членами их семей;</p> <p>3) планы мероприятий по направлению «Физическое здоровье» будут исполнены на 100%;</p> <p>4) планы мероприятий по направлению «Психологическое здоровье» будут исполнены на 100%.</p> <p>1) не менее 90% работников отметят отсутствие у них признаков профессионального выгорания</p>
Срок реализации программы	3 года

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность, практическая значимость Программы

Нам сегодня нужно подумать о том, как на современном уровне, без занудства и пошлости, пропагандировать здоровый образ жизни.

*Д.А. Медведев,
председатель Правительства Российской Федерации.*

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), свыше 100000 химических веществ и 200 биологических факторов, около 50 физических и почти 20 эргономических условий, видов физических нагрузок, множество психологических и социальных проблем могут быть вредными факторами и повышать риск несчастных случаев, болезней или стресс-реакций, вызывать неудовлетворенность трудом и нарушать благополучие, а, следовательно, отражаться на здоровье людей в процессе трудовой деятельности. Нарушение здоровья и снижение работоспособности сотрудников могут обусловить экономические потери до 10 - 20% валового национального продукта (ВНП). Большинство этих проблем могут и должны быть решены как в интересах здоровья и благополучия работающих, так и в интересах экономики и производительности труда.

Специалистам системы «человек - человек», свойственен так называемый синдром профессионального «выгорания», проявляющийся как состояние физического и психического истощения, вызываемого интенсивными межличностными взаимодействиями при работе с людьми, сопровождающимися эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью. Ещё это связано с тем, что в своей профессиональной деятельности специалист, помимо профессиональных знаний, умений и навыков, в значительной мере использует свою личность, являясь своего рода «эмоциональным донором».

Работа специалиста социальной сферы предъявляет к нему высокие требования, особо ответственна, люди, занимающиеся этой деятельностью, должны быть компетентными работниками, которые должны уметь успешно справляться с различными трудностями, возникающими в ходе выполнения своих непосредственных профессиональных функций. Профессиональная деятельность работников учреждений социального обслуживания относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом.

Ученые М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова и др. отмечают, что постоянные стрессовые ситуации, в которые попадает работник сферы социального обслуживания в процессе сложного социального взаимодействия с получателем социальных услуг, постоянное проникновение в суть его социальных проблем, личная незащищенность и

другие морально-психологические факторы оказывают негативное воздействие на здоровье работника. Характеристики личности специалиста могут в той или иной мере обуславливать его профессиональное становление, а выполнение профессиональной деятельности, в свою очередь, вызывает определенные личностные изменения, которые влияют на осуществление этой деятельности и на психологическую структуру самой личности. Эти изменения называются профессиональным выгоранием. По статистическим данным, в «группу риска» попадают работники, имеющие стаж работы в учреждении социального обслуживания более 10-ти лет.

Коллектив сотрудников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Радужнинский реабилитационный центр» (далее по тексту – Учреждение) представляет собой объединение высококвалифицированных медицинских, педагогических и социальных работников, психологов, осуществляющих совместную деятельность, направленную на полноценную и качественную работу с получателями социальных услуг учреждения, родителями (законными представителями) несовершеннолетних получателей социальных услуг.

По состоянию на 01.12.2021 штатная численность работников Учреждения составляет 57,5 штатных единиц. Фактическая численность – 60 человека, из них: 55 основных сотрудников, 5 работают по совместительству.

Распределение работников по должностям следующее:

- административно-хозяйственный персонал – 19 человек;
- заведующие отделениями – 4 человека;
- специалисты по социальной работе – 2 человека;
- специалисты по социальной реабилитации – 8 человек;
- ассистенты по оказанию технической помощи – 8 человек;
- психологи – 3 человека;
- педагогические работники – 5 человек;
- медицинские работники – 9 человек;
- культурный организатор – 1 человек;
- инструктор-методист по адаптивной физической культуре – 1 человек.

В таблице 1 представлены сведения о составе работников Учреждения по полу, возрасту, стажу работы, уровням образования и квалификации по состоянию на 01.12.2021.

Анализ кадрового состава специалистов Учреждения показывает, что

- наибольшее число работников Учреждения в возрасте от 40 до 49 лет – 23 работника (39%), в возрасте старше 50 лет – 17 человек (28%), старше 60 лет – 5 работников (8%), работников в возрасте до 40 лет – 15 человек (25%);
- 7 работников учреждения имеют стаж работы в сфере социального обслуживания населения свыше 25 лет (12%); 27 работников – свыше 10 лет (45%), %); 26 работников – до 10 лет (45%).

Таблица 1.

**Сведения о составе работников
 БУ «Радужнинский реабилитационный центр»
 по состоянию на 01.12.2021**

№ п/п	Основные показатели	Фактическая численность	Процент от общего числа
1.	Число работников	60	100%
2.	Образовательный уровень работников:		
	высшее профессиональное	37	62%
	среднее профессиональное	14	23%
	начальное профессиональное	7	12%
	среднее (полное) общее	2	3%
3.	Распределение по полу:		
	мужчины	5	8%
	женщины	55	92%
4.	Распределение по возрасту:		
	до 30 лет	2	3%
	от 30 до 39 лет	13	22%
	от 40 до 49 лет	23	39%
	от 50 до 59 лет	17	28%
	60 лет и старше	5	8%

Пандемия COVID-19 в 2020 году стала причиной не только серьёзных социально-экономических последствий, но и создала неотложные проблемы для здоровья работников и их семей. Число заболеваний работников по отношению к 2019 году в 2020 году вырос в 3 раза. Последствия пандемии отразились на здоровье работников БУ «Радужнинский реабилитационный центр» в 2021 году, не смотря на 100% вакцинацию против COVID-19, 30% работников заболели повторно, так как при этом заболевании в значительной мере страдает иммунная система.

В таблице 2 представлен анализ финансовых затрат на оплату листков нетрудоспособности работников БУ «Радужнинский реабилитационный центр» по состоянию на 01.12.2021.

Таблица 2.

**Анализ финансовых затрат на оплату листков нетрудоспособности
 работников БУ «Радужнинский реабилитационный центр»
 по состоянию на 01.12.2021**

№ п/п	Показатели	2020 г.	2021 г.
1.	Количество работников, предоставивших листки нетрудоспособности	48 чел. (81,4% от общего числа работников)	41 чел. (69,5% от общего числа работников)
2.	Сумма денежных средств, истраченных на оплату листков нетрудоспособности работников	334 758,28 руб.	288 777,23 руб.

№ п/п	Показатели	2020 г.	2021 г.
	Учреждения за счет средств работодателя		

Анализ данных бухгалтерской отчетности и анализ результатов анкетирования 60-ти работников Учреждения, проведенного членами Представительного органа работников в ноябре 2021 года, показал следующее:

1) в 2020 и 2021 годах на 58% по отношению к 2019 году увеличилось количество работников, предоставивших листки нетрудоспособности, в связи с этим на 15% по отношению к 2019 году увеличилась сумма денежных средств, истраченных на оплату листков нетрудоспособности работников Учреждения, за счет средств работодателя;

2) 20 работников (33% от общего числа опрошенных) отметили наличие у них признаков профессионального выгорания;

3) 12 человек (20% от общего числа опрошенных) хотели бы изменить систему социально-оздоровительной работы с сотрудниками в Учреждении, 28 человек (47% от общего числа опрошенных) предложили организовать на базе Учреждения работу группы здоровья;

4) 14 человек (23% от общего числа опрошенных) считают, что им не хватает практических навыков снятия психологического напряжения и выхода из конфликтных ситуаций, что влечет за собой психологический дискомфорт;

5) 22 человека (37% от общего числа опрошенных) отметили ухудшение зрения, считая, что этому способствовала систематическая работа за компьютером.

Кроме того, на увеличение заболеваемости также влияет возрастной состав работников учреждения, 75 работников в возрасте старше 40 лет.

Анализ результатов вышеуказанного анкетирования работников показал, что 43 работника (75,4%) от общего числа опрошенных, изъявили желание заниматься в группах здоровья на базе Учреждения, 43 работника (75,4%) согласны заниматься в группах здоровья на базе спортивных организаций города на условиях оплаты из собственных средств.

Современные условия труда в сфере социальной защиты населения требуют от специалиста учреждения социального обслуживания любого уровня крепкого здоровья, выносливости, способности переносить перегрузки и стрессовые ситуации. Мероприятия по охране здоровья работников – должны стать частью общей системы, направленной на управление рисками, связанными с деятельностью реабилитационного центра как учреждения социального обслуживания, особенно остро встала необходимость проведения оздоровительной работы с сотрудниками в послепандемийный период, ложные последствия пандемии COVID-19 обуславливают необходимость расширения видов оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.

Все вышеизложенное определяет потребность в организации социально-оздоровительной работы, направленной на оздоровление работников Учреждения, и обуславливает актуальность разработки и практическую значимость реализации Программы.

Термины и определения, используемые в Программе, представлены в приложении (*приложение 1*).

1.2. Нормативные основы Программы

Настоящая Программа разработана с учетом требований следующих нормативно-правовых актов:

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Семейный кодекс Российской Федерации (принят Государственной Думой 8 декабря 1995 г. с последующими изменениями и дополнениями).
3. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».
4. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
6. Закон Ханты-Мансийского автономного округ – Югры «О регулировании отдельных вопросов в сфере охраны здоровья граждан в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» от 26.06.2012 №86-оз (принят Думой Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 26 июня 2012 года).
7. Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.02.1998 № 2-оз «Об охране труда в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.3. Целевая группа Программы

Целевая группа: работники Учреждения и члены их семей.

1.4. Цель, задачи Программы

Цель Программы: организация и проведение социально-оздоровительной работы, направленной на формирование положительного имиджа здорового образа жизни и оздоровление работников Учреждения и членов их семей.

Задачи Программы:

- 1) стимулировать интерес работников и членов их семей к занятиям физической культурой, спортом, формирование у них навыков здорового образа жизни;
- 2) снизить уровень заболеваемости работников Учреждения;

- 3) поддерживать в коллективе здоровую морально-психологическую атмосферу, оптимальные межличностные и межгрупповые связи, способствующие слаженной работе, удовлетворенности совместным трудом;
- 4) провести анализ результатов, определить уровень эффективности реализации Программы.

1.5. Формы работы, используемые в процессе реализации Программы

Настоящая Программа предусматривает организацию работы персоналом Учреждения в нижеследующих формах.

Формы работы, классифицируемые по количеству участников:

- фронтальная – проведение мероприятий, предусмотренных настоящей Программой со всеми работниками Учреждения;
- подгрупповая – проведение мероприятий с группой работников и/или членами их семей;
- индивидуальная – проведение индивидуальных консультаций, бесед по запросу работника, анкетирование работников.

Формы работы, классифицируемые по видам организации деятельности субъектов деятельности:

- лекции в школе здоровья «Учимся вести здоровый образ жизни» (примерный план работы школы представлен в приложении 2 к Программе (приложение 2));
- занятия в группе здоровья «Живем активно» (на базе Учреждения, на базе спортивных организаций города Радужный);
- занятия, тренинги, по выработке практических навыков, тимбилдинг;
- индивидуальные консультации, беседы (в рамках осуществления деятельности по направлению «Психологическое здоровье»);
- спортивно-досуговые и физкультурно-оздоровительные массовые мероприятия, в т.ч. в рамках Дня здоровья для работников;
- информационные и консультативные материалы, издаваемые сотрудниками Учреждения, в т. ч. размещаемые на информационных стендах, официальном сайте учреждения;
- лекция (консультация) – эффективная форма с экономической точки зрения, так как один лектор работает с несколькими сотрудниками.

1.6. Методы работы, используемые в процессе реализации Программы

В процессе организации работы по реализации данной Программы используются общенаучные эмпирические и теоретические методы, методы работы с персоналом.

1. Эмпирические методы:

- наблюдение;
- опрос (анкетирование).

2. Теоретические методы:

- анализ проведенных мероприятий, документации, оценка качества полученных результатов;
- прогнозирование результатов работы в рамках реализации Программы.

3. Методы обучения, классифицируемые на основе выделения источников передачи содержания: словесные, наглядные, практические.

Словесные методы:

- рассказ;
- беседа;
- объяснение;
- словесные инструкции.

Наглядные методы:

- демонстрация (показ способов действий);
- средства образной наглядности (презентации, иллюстрации, картины, фильмы и др.).

Практические методы:

- психологические игры;
- тренировки;
- упражнения;
- элементарное моделирование (например, решение проблемных ситуаций);
- элементы информационно-коммуникационных технологий (использование специальных компьютерных программ).

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Этапы и сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – 3 года. Программа реализуется в 3 этапа. В таблице 3 представлен план реализации Программы.

Таблица 3.

План реализации Программы

Этапы и сроки реализации программы	Содержание деятельности на этапе	Ответственный
1 этап – организационный. Январь – февраль 2022 г.	<ul style="list-style-type: none">- Представление Программы на общем собрании работников учреждения.- Распределение полномочий и обязанностей между работниками Учреждения в рамках реализации Программы.- Проведение мероприятий по организации работы группы здоровья на базе Учреждения.- Проведение мероприятий по организации работы групп здоровья на базе спортивных организаций города, центра «Атлетик-Фитнесс».- Создание рабочей группы для проведения анализа деятельности Учреждения по реализации Программы.- Создание на официальном сайте Учреждения страницы «Реализация программы «Здоровье – развитие – успех» (публикация информационных материалов, фотоматериалов о проведенных мероприятиях в рамках реализации программы).- Анализ деятельности Учреждения на организационном этапе реализации Программы.	Административный совет, Представительный орган работников Учреждения.
2 этап – основной. Март 2022 г. – ноябрь 2024 г.	<ul style="list-style-type: none">- Проведение мероприятий по направлениям, установленным Программой.- Поддержание в актуальном состоянии на официальном сайте Учреждения страницы «Реализация программы «Здоровье – развитие – успех» (публикация информационных материалов, фотоматериалов о проведенных мероприятиях в рамках реализации программы).- Анализ деятельности Учреждения на основном этапе реализации Программы.	Административный совет, Представительный орган работников Учреждения.
3 этап – заключительный. Декабрь 2024 г.	<ul style="list-style-type: none">- Анкетирование работников об удовлетворенности организацией социально-оздоровительной работы в рамках реализации Программы.- Аналитическая оценка качественных и количественных изменений, произошедших в Учреждении в период реализации Программы.- Подведение итогов, оценка эффективности	Административный совет.

Этапы и сроки реализации программы	Содержание деятельности на этапе	Ответственный
	реализации Программы. - Представление Попечительскому совету, профессиональному сообществу, передового опыта работы Учреждения по реализации Программы.	

2.2. Направления деятельности по реализации Программы, их содержание

Достижение цели Программы, решение поставленных задач обеспечивается за счет планомерного осуществления программных мероприятий в рамках деятельности по следующим направлениям:

1. Физическое здоровье.
2. Психологическое здоровье.

На организационном этапе в период январь - февраль 2018 года проводятся организационные мероприятия, перечень которых представлен в таблице 4.

Таблица 4.

Перечень программных организационных мероприятий

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1.	Оформление тематического стенда для размещения наглядных агитационных материалов по здоровому образу жизни, безопасности жизнедеятельности	Март 2022 г.	Заместитель директора, заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
2.	Создание на официальном сайте Учреждения страницы «Реализация программы «Здоровье – развитие – успех»	Март 2022 г.	Инженер по АСУП
3.	Организационные мероприятия по проведению занятий в школе здоровья «Учимся вести здоровый образ жизни» (планирование занятий)	Март 2022 г.	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
4.	Организационные мероприятия по созданию группы здоровья «Живем активно» (анкетирование работников)	Март 2022 г.	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ; инструктор-методист по АФК
5.	Организационные мероприятия по проведению занятий группы здоровья на базе автономного учреждения «Плавательный бассейн «Аган»	Март 2022 г.	Председатель представительного органа работников Учреждения

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
	муниципального образования ХМАО – Югры город Радужный		
6.	Организационные мероприятия по проведению занятий группы здоровья на базе спортивно-оздоровительного центра «Атлетик-Фитнесс» города Радужный	Март 2022 г.	Председатель представительного органа работников Учреждения
7.	Организационные мероприятия по проведению занятий группы на базе автономного учреждения «Дворец спорта» муниципального образования ХМАО – Югры город Радужный	Март 2022 г.	Председатель представительного органа работников Учреждения
8.	Установка на компьютерах работников электронной версии гимнастики для глаз по методике В.Ф. Базарного	Март 2022 г.	Инженер по АСУП
9.	Разработка комплексов упражнений для проведения производственной гимнастики	Март 2022 г.	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ

2.2.1. Содержание работы по направлению «Физическое здоровье»

Содержание деятельности по направлению «Физическое здоровье» направлено на достижение цели и решение задачи 1 «Стимулировать интерес работников Учреждения и членов их семей к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, формирование у них навыков здорового образа жизни» и задачи 2 «Снизить уровень заболеваемости работников Учреждения».

Наличие ключевых проблем, выявленных в ходе анкетирования работников Учреждения, и требующих решения, позволило определить перечень программных мероприятий по направлению «Физическое здоровье», который представлен в таблице 5.

Таблица 5.

Перечень программных мероприятий по направлению «Физическое здоровье»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1.	Участие в городских мероприятиях Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне»	2022 – 2024 гг.	Директор; Представительный орган работников Учреждения
2.	Участие в мероприятиях Городской спартакиады среди трудовых коллективов предприятий, учреждений и организаций города Радужный	2022 – 2024 гг.	Директор; Представительный орган работников Учреждения

БУ «Радужнинский реабилитационный центр»
 Программа «Здоровье – развитие – успех»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
3.	Гимнастика для глаз по методике В.Ф. Базарного (компьютерная версия)	2022 – 2024 гг., ежедневно	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ; врач-офтальмолог
4.	Производственная гимнастика	2022 – 2024 гг., ежедневно	Заведующий отделением СРиА; заведующий отделением ДРРПСМР СДВ; инструктор-методист по ЛФК; инструктор-методист по АФК
5.	Занятия в школе здоровья для работников «Учимся вести здоровый образ жизни»	Февраль, июнь, сентябрь, ноябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ, медсестра
6.	Занятия группы здоровья для работников «Живем активно» на базе Учреждения	Январь – май, сентябрь – ноябрь 2022 – 2024 гг., 2 раза в неделю	Заведующий отделением СРиА; заведующий отделением ДРРПСМР СДВ; инструктор-методист по ЛФК; инструктор-методист по АФК
7.	День здоровья для работников Учреждения	Май, июль, сентябрь, 2022 – 2024 гг.	Административный совет, Представительный орган работников Учреждения
8.	Физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей на базе автономного учреждения «Плавательный бассейн «Аган» муниципального образования ХМАО – Югры город Радужный	Январь – май, сентябрь – декабрь 2022 – 2024 гг., 1 раз в неделю	Представительный орган работников Учреждения
9.	Физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей на базе муниципального автономного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа «Факел» г. Радужный	Январь – декабрь 2022 - 2024 гг., 1 раз в неделю	Представительный орган работников Учреждения
10.	Физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей на базе автономного учреждения «Дворец спорта» муниципального образования ХМАО – Югры город Радужный	Январь – май, сентябрь – декабрь 2022 – 2024 гг., 1 раз в неделю	Представительный орган работников Учреждения
11.	Физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников на базе муниципального автономного учреждения дополнительного образования специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Юность»	Январь – декабрь 2022 – 2024 гг., 1 раз в неделю	Представительный орган работников Учреждения

БУ «Радужнинский реабилитационный центр»
 Программа «Здоровье – развитие – успех»

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
12.	Физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников на базе спортивно-оздоровительного центра «Атлетик-Фитнесс» города Радужный	Январь – декабрь 2022 – 2024 гг., 1 раз в неделю	Представительный орган работников Учреждения
13.	Цикл информационных сообщений для работников и членов их семей «Спорт+физкультура=здоровье» (в рамках информационной пропаганды Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне»)	Январь – декабрь 2022 – 2024 гг., 1 раз в месяц	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ, сотрудники отделения ДРРПСМР СДВ
14.	Издание буклетов, памяток, информационных сообщений для работников и членов их семей из цикла «Здоровье – это наша первая победа»	Март, июнь, сентябрь, ноябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ, сотрудники отделения ДРРПСМР СДВ
15.	Публикация информационных материалов, фотоматериалов о проведенных мероприятиях для работников и членов их семей на странице «Реализация программы «Здоровье – развитие – успех» на официальном сайте Учреждения	2022-2024 гг.	Заместитель директора, инженер по АСУП, председатель Представительного органа работников
16.	Проведение мероприятий по вакцинации работников Учреждения против гриппа	Сентябрь-октябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ, медсестра
17.	Периодический медицинский осмотр работников Учреждения	2022 – 2024 гг. согласно плану проведения периодического медицинского осмотра	Специалист по охране труда

*Сокращения, используемые в таблице 5:

- ДРРПСМР СДВ – отделение диагностики, разработки и реализации программ социально-медицинской реабилитации (в том числе «Служба домашнего визитирования»);
- отделение СРиА – отделение социальной реабилитации и абилитации (в том числе «Служба социального сопровождения», сектор ранней помощи, подготовка к сопровождаемому (самостоятельному) проживанию инвалидов);
- инженер по АСУП – инженер по автоматизированным системам управления производством;
- АФК – адаптивная физическая культура.

2.2.2. Содержание работы по направлению «Психологическое здоровье»

В системе социального обслуживания специалисты, предоставляющие услуги, занимают положение, в котором каждый получатель социальных услуг ожидает от них и психологическую помощь, и поддержку. Профессия предъявляет к специалисту ряд требований, среди которых обязательными являются:

- компетентность;
- хорошее здоровье и сознательная, целенаправленная забота о своем физическом состоянии;
- высокая самооценка и уверенность в себе, своих способностях и возможностях,
- высокая мобильность;
- общительность;
- коммуникативные способности;
- самостоятельность,
- стремление опираться на собственные силы;
- умение управлять собственными эмоциями и поведением;
- способность формировать и поддерживать в себе позитивные, оптимистические установки и ценности как в отношении самих себя, так и в отношении других людей, в отношении собственной профессиональной деятельности и жизни вообще.

Появление симптомов хронической усталости, эмоционального выгорания сопровождается снижением уровня работоспособности, снижением самооценки, возникновением ощущения одиночества, «замкнутого круга», эмоциональным истощением, соматизацией. Появление психофизических, социально-психологических, поведенческих симптомов эмоционального выгорания являются тревожным сигналом, индикатором физического и психологического нездоровья специалиста, который сам нуждается в профессиональной помощи психолога.

В связи этим содержание деятельности по направлению «Психологическое здоровье» направлено на достижение цели и решение задачи 3 Программы «Поддерживать в коллективе здоровую морально-психологическую атмосферу, оптимальные межличностные и межгрупповые связи, способствующие слаженной работе, удовлетворенности совместным трудом».

Сохранить в Учреждении квалифицированных, совершенствующихся, мотивированных на результат специалистов – одна задач реализации Программы по направлению «Психологическое здоровье».

Роль социально-психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива трудно переоценить. Он является одним из наиболее существенных элементов в общей системе условий существования и благополучия человека, в первую очередь – морального, его

работоспособности, производительности труда, стремления к полезной деятельности, творческой работе, сотрудничеству и сплоченности с другими.

В рамках реализации Программы предполагается уделить особое внимание работе с персоналом по профилактике синдрома эмоционального выгорания, выработке способов борьбы со стрессом.

Перечень программных мероприятий по направлению «Психологическое здоровье» представлен в таблице 6.

Таблица 6.

**Перечень программных мероприятий по направлению
 «Психологическое здоровье»**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1.	Тренинги релаксации	Январь, май, июль, октябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением СРиА, психологи
2.	Тренинги коммуникации	Февраль, сентябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением СРиА, психологи
3.	Тренинги по профилактике профессионального выгорания	Апрель, ноябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением СРиА, психологи
4.	Тимбилдинг. Корпоративные праздники	Февраль, март, июнь, декабрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением СРиА; культорганизатор; Представительный орган работников
5.	Тимбилдинг. Корпоративные игры	Май, сентябрь 2022 – 2024 гг.	Заместитель директора; методист
6.	Индивидуальные консультации, беседы психолога (по запросу работника Учреждения)	Январь – ноябрь 2022 – 2024 гг.	Психологи
7.	Проведение цикла консультаций «Стресс и как с ним бороться»	Январь – февраль 2022 – 2024 гг.	Психологи
8.	Проведение цикла консультаций «Конструктивные способы решения конфликтных ситуаций»	Октябрь, ноябрь 2022 – 2024 гг.	Психологи
9.	Цикл информационных сообщений «Психологические шпаргалки для коллег»	Январь – ноябрь 2022 – 2024 гг. 1 раз в 2 месяца	Заведующий отделением СРиА, психологи
10.	Издание буклетов, памяток, информационных сообщений о способах борьбы со стрессом, о методах профилактики профессионального выгорания, о методах поддержания психологического здоровья, спокойного психо-эмоционального состояния	Январь, апрель, июнь, ноябрь 2022 – 2024 гг.	Заведующий отделением СРиА, психологи
11.	Диагностика профессионального выгорания работников	Апрель, ноябрь, 2022 – 2024 гг.	Психологи

*Сокращения, используемые в таблице 6:

- ДРРПСМР СДВ – отделение диагностики, разработки и реализации программ социально-медицинской реабилитации (в том числе «Служба домашнего визитирования»);
- отделение СРиА – отделение социальной реабилитации и абилитации (в том числе «Служба социального сопровождения», сектор ранней помощи, подготовка к сопровождаемому (самостоятельному) проживанию инвалидов).

В целях профилактики профессионального выгорания работников учреждения в рамках реализации программы на основном этапе в период апрель 2022 г. – ноябрь 2024 г. 2 раза в год (апрель, ноябрь) проводится диагностика профессионального (эмоционального) выгорания с применением опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (авторы К. Маслач, С. Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой) (*приложение 3*).

На основании полученных результатов диагностики план мероприятий по направлению «Психологическое здоровье» может корректироваться и дополняться.

2.3. Ресурсное обеспечение Программы

Кадровые ресурсы. В реализации Программы занят весь персонал учреждения. Перечень должностей работников и штатная численность работников Учреждения утверждаются приказом Депсоцразвития Югры.

Материально-технические ресурсы. Программа реализуется в уже созданной среде Учреждения.

Информационные ресурсы. Информационные сообщения, бюллетени, памятки, буклеты, информация в папках-передвижках, фотоматериалы, издаваемые специалистами Учреждения, дополнительная и справочная литература, интернет-ресурсы.

Финансовые ресурсы. Программа экономична, так как не требует дополнительных финансовых вложений на приобретение дорогостоящего оборудования. Затраты на занятия в группах здоровья сотрудники учреждения согласны оплачивать из собственных финансовых средств.

2.4. Ожидаемые результаты реализации Программы

Ожидаемые результаты реализации Программы следующие:

- 1) к 2024 году уровень заболеваемости работников Учреждения снизится на 5% по отношению к 2020 году;
- 2) не менее 90% работников отметят эффективность организации оздоровительной работы в Учреждении с работниками и членами их семей;

- 3) планы мероприятий по направлению «Физическое здоровье» будут исполнены на 100%;
- 4) планы мероприятий по направлению «Психологическое здоровье» будут исполнены на 100%.
- 5) по результатам диагностики не менее, чем у 90% работников будут отсутствовать признаки профессионального выгорания.

2.5. Методика оценки эффективности реализации Программы

Оценка эффективности реализации Программы по направлению «Физическое здоровье» оценивается посредством анализа данных о количестве работников, предоставивших листок по нетрудоспособности (по заболеванию сотрудника Учреждения, без учета заболеваемости детей сотрудников), о сумме затраченных финансовых средств на оплату листков нетрудоспособности за счет средств работодателя и Фонда социального страхования; анализа статистических данных посещений работниками и членами их семей физкультурно-оздоровительных мероприятий, а также анализа результатов анкетирования работников посредством анкеты, формы которой представлена в приложении к данной Программе (*приложение 3*).

Оценка эффективности реализации Программы по направлению «Психологическое здоровье» оценивается посредством анализа статистических данных посещений работниками мероприятий по данному направлению, а также анализа результатов анкетирования работников посредством анкеты, формы которой представлена в приложении к данной Программе (*приложение 3*).

Опрос работников проводят члены Представительного органа работников Учреждения.

Оценка эффективности реализации Программы определяется по критериям и показателям, отраженным в таблице 6.

Таблица 6.

Критерии и показатели оценки эффективности Программы

Задача	Критерии оценки эффективности	Показатели
1. Стимулировать интерес работников Учреждения и членов их семей к занятиям физической культурой, спортом и туризмом, формирование у них навыков здорового образа жизни.	1. Исполнение плана мероприятий по направлению «Физическое здоровье» на 100%.	1. Процентное соотношение фактически проведенных мероприятий по направлению «Физическое здоровье» к плановому количеству мероприятий.
	2. Наличие положительных отзывов работников об организации оздоровительной	2. Процентное соотношение положительных отзывов работников об организации

Задача	Критерии оценки эффективности	Показатели
	работы в Учреждении с работниками и членами их семей.	оздоровительной работы в Учреждении к общему количеству отзывов.
2. Снизить уровень заболеваемости работников Учреждения.	Снижение заболеваемости работников на 5% по отношению к 2021 году.	Процентное соотношение среднего количества случаев заболеваемости работников Учреждения в 2022 – 2024 годах по отношению количеству случаев заболеваемости в 2021 году.
3. Поддерживать в коллективе здоровую морально-психологическую атмосферу, оптимальные межличностные и межгрупповые связи, способствующие слаженной работе, удовлетворенности совместным трудом	1. Исполнение плана мероприятий по направлению «Психологическое здоровье» на 100%.	1. Процентное соотношение фактически проведенных мероприятий по направлению «Психологическое здоровье» к плановому количеству мероприятий.
	2. Отсутствие признаков профессионального выгорания у работников Учреждения.	2. Процентное соотношение отзывов работников, отметивших отсутствие у них признаков профессионального выгорания к общему числу опрошенных работников.
4. Провести анализ результатов, определить уровень эффективности реализации Программы.	Уровень эффективности реализации Программы.	Соответствие полученных результатов первоначальному замыслу: процентное соотношение полученных результатов к ожидаемым результатам реализации Программы.

Уровень эффективности реализации Программы определяется следующим образом:

- уровень эффективности реализации Программы считается оптимальным, если соотношение полученных результатов к ожидаемым результатам составляет от 95% до 100%;
- уровень эффективности реализации Программы считается достаточным, если соотношение полученных результатов к ожидаемым результатам составляет от 80% до 95%;
- уровень эффективности реализации Программы считается недостаточным, если соотношение полученных результатов к ожидаемым результатам составляет от 60% до 80%;
- уровень эффективности реализации Программы считается критическим, если соотношение полученных результатов к ожидаемым результатам составляет менее 60%.

2.6. Контроль и управление Программой

Контроль осуществляется в течение всего периода реализации Программы. Виды контроля: предварительный, текущий, заключительный.

В таблице 6 представлены виды контроля, содержание деятельности в рамках осуществления внешнего и внутреннего контроля за реализацией Программы.

Таблица 7.

Контроль за реализацией Программы

Виды контроля	Внутренний контроль, Содержание деятельности	Срок
Организационный этап		
Предварительный	Административный совет осуществляет контроль готовности Учреждения к реализации Программы.	Февраль 2022 г.
Основной этап		
Текущий	Директор Учреждения осуществляет текущий оперативный контроль за реализацией Программы. - Заведующие отделениями осуществляют контроль за организацией наставничества в рамках реализации Программы; - Рабочая группа отслеживает сроки исполнения планов работы по реализации Программы. - Директор, Административный совет осуществляют текущий контроль эффективности и результативности реализации Программы.	Март 2022 г. – ноябрь 2024 г.
Заключительный этап		
Заключительный	Административный совет и Представительной орган работников Учреждения осуществляет заключительный контроль эффективности и результативности реализации Программы.	Декабрь 2024 г.

Управление Программой осуществляет директор Учреждения, который координирует деятельность ответственных исполнителей мероприятий Программы, ресурсное обеспечение Программы.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

КНИГИ ОДНОТОМНЫЕ ИЗДАНИЯ

1. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова – 2-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 189с. – ISBN: 978-5-91180-891-4.
2. Корчуганова, И.П. Профессиональное развитие и поддержка педагогов, работающих с детьми группы риска (Методическое пособие) [Текст] / Под науч. Ред. профессора С.А. Лисицына, С.В. Тарасова. СПб.: ЛОИРО, 2006. – 172 с. – ISBN 5-91143-004-5.
3. Ляшенко, А.И. Организация и управление социальной работой в России [Текст]: Учеб. пос. для вузов / А.И. Ляшенко. – М.: Наука, 1995. – 74 с. – (Программа «Обновление гуманитарного образования в России»). – ISBN 5-02-012248-3.
4. Менеджмент социальной работы [Текст]: Учебное пособие / Е.И. Комарова, А.И. Войтенко.– М.: Владос, 2001.– 288 с.– (Учебное пособие для вузов).– В пер.– ISBN 5-691-00392-5.
5. Оганесян, И. А. Управление персоналом организации [Текст] / И.А. Оганесян. – Мн.: Амалфея, 2000. – 256 с. – ISBN 985-441-133-8.
6. Психология профессионального здоровья [Текст] / Г. С. Никифоров, А. Г. Маклаков, В. И. Шостак и др.; под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с. – 3000 экз. – ISBN 5-318-00668-X.
7. Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА – М., 1997. – 512 с. – 5000 экз. – ISBN 5-16-002273-2.
8. Фирсов, М.В. Теория социальной работы [Текст]: Учеб. пособие для студентов вузов / М.В. Фирсов, Е.Г. Студенова. – Москва: ВЛАДОС: Московский государственный социальный университет, 2001. – 431с. – 5000 экз. – ISBN: 5-691-00447-6.

Законодательные материалы

Запись под заголовком

9. Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (в ред. от 29.12.2014). [Текст].
10. Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации». [Текст].



ПРОГРАММА

«Здоровье – развитие - успех»

Приложения



Термины и определения, используемые в Программе

Духовное здоровье человека зависит от системы его мышления, отношения к людям, событиям, ситуациям, своему положению в обществе. Оно достигается умением жить в согласии с окружающими людьми, способностью анализировать различные ситуации и прогнозировать их развитие, а также вести себя в различных условиях с учетом необходимости, возможности и желания.

Здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов» (из Устава Всемирной организации здравоохранения).

Профессиональное здоровье. Под профессиональным здоровьем понимается свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность во всех условиях деятельности. Профессиональное здоровье (соматическое и психическое) тесно связано с адаптированностью человека (Г. С. Никифоров).

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. В 1981 г. Э. Морроу предложил яркий эмоциональный образ, отражающий, по его мнению, внутреннее состояние работника, испытывающего дистресс профессионального выгорания: «Запах горячей психологической проводки».

Профилактика профессиональных и профессионально обусловленных заболеваний – система мер медицинского (санитарно-эпидемиологического, санитарно-гигиенического, лечебно-профилактического и т. д.) и немедицинского (государственного, общественного, экономического, правового, экологического и др.) характера, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве, снижение риска развития отклонений в состоянии здоровья работников, предотвращение или замедление прогрессирования заболеваний, уменьшение неблагоприятных последствий.

Психологическое здоровье – это состояние благополучия, при котором человек может реализовать свой собственный потенциал, справляться с обычными жизненными стрессами, продуктивно и плодотворно работать, а

также вносить вклад в жизнь своего сообщества (определение Всемирной организации здравоохранения).

Психологический тренинг – форма активного обучения навыкам поведения и развития личности. В тренинге участнику предлагается проделать те или иные упражнения, ориентированные на развитие или демонстрацию психологических качеств или навыков. Ключевым принципом, обеспечивающим эффективное обучение и развитие, является постоянное сочетание в тренинге всех форм деятельности: общение, игра, обучение, труд.

Физическое здоровье – это данное природой свойство организма, обуславливающее нормальное функционирование всех систем и органов человека. Улучшить физическое здоровье можно многими способами, например:

- регулярно выполнять физические упражнения;
- придерживаться здорового питания;
- выбрать для проживания экологически-благоприятную местность.

Примерный план работы школы здоровья «Учимся вести здоровый образ жизни»

Цель: создание постоянно действующей информационно-пропагандистской системы, направленной на повышение уровня знаний всех категорий работников о влиянии негативных факторов на здоровье и возможностях уменьшения этого влияния.

Задачи:

- 1) повышение здоровьесберегающей компетентности работников Учреждения;
- 2) формирование у работников Учреждения положительного имиджа здорового образа жизни.
- 3) просвещение работников по вопросам культуры здоровья;
- 4) формирование отрицательного отношения к вредным привычкам;
- 5) совершенствование практических навыков ведения здорового образа жизни.

№ п/п	Форма организации деятельности, тема	Срок	Ответственный
1.	Вводная лекция «Понятие об образе жизни и его компонентах»	Январь	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
2.	Практическое занятие «Приемы оценки своего психофизического состояния по самочувствию, пульсу, работоспособности»	Февраль	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
3.	Лекция «Культура питания и здоровья»	Март	Медсестра
4.	Практическое занятие «Готовим здоровую пищу»	Апрель	Медсестра
5.	Лекция-презентация «Волевая самозащита от пагубных привычек»	Май	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
6.	Информационный час «Как предупредить нарушения слуха, зрения, дыхания и кровообращения»	Сентябрь	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
7.	Практическое задание «Гигиена органов дыхания и голосового аппарата»	Октябрь	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ
8.	Итоговое занятие «Ведем здоровый образ жизни». Анкетирование работников, обучавшихся в школе.	Ноябрь	Заведующий отделением ДРРПСМР СДВ, медсестра

**Опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»
(авторы К. Маслач, С. Джексон, адаптирован Н.Е. Водопьяновой)**

Фамилия, имя, отчество _____

Возраст _____

Пол _____

Профессия/должность _____

Стаж работы в данной должности _____

Инструкция. Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Если у вас никогда не было такого чувства, в листе для ответов отметьте позицию 0 – «никогда». Если у вас было такое чувство, укажите, как часто вы его ощущали, позиция 6 – «ежедневно». Для этого поставьте любой значок, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства, в соответствующую графу.

№ п/п	Опросник	«никогда»	«очень редко»	«иногда»	«часто»	«очень часто»	«ежедневно»
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным(ой)						
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 коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5.	Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6.	После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7.	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8.	Я чувствую угнетенность и апатию						

БУ «Радужнинский реабилитационный центр»
 Программа «Здоровье – развитие – успех»

№ п/п	Опросник	«никогда»	«очень редко»	«иногда»	«часто»	«очень часто»	«ежедневно»
9.	Я уверена, что моя работа нужна людям						
10.	В последнее время я стал(а) более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11.	Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12.	У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13.	Моя работа все больше меня разочаровывает						
14.	Мне кажется, что я слишком много работаю						
15.	Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными 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 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.	В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей						

Обработка результатов, их интерпретация

Опросник имеет 3 шкалы «Эмоциональное истощение» (9 утверждений), «Деперсонализация/цинизма» (5 утверждений) и «Профессиональная успешность (редукция личных достижений)» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются: 0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

Ключ к тесту «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

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

«Деперсонализация / цинизм» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

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

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

В соответствии с общим «ключом» подсчитывается сумма баллов для каждого субфактора. Оценка степени выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Для этого складываются шкальные оценки трех показателей (таб. 1. Уровни показателей выгорания) и соотносятся с тестовыми нормами (табл. 2. Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания).

Таблица 1.

Уровни показателей выгорания

Субшкала		Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Очень высокий уровень
шкальные оценки	Группы	1 балл	2 балла	3 балла	5 баллов
Эмоциональное истощение	мужчины	5-15	16-24	25-34	больше 34
	женщины	6-16	17-25	26-34	больше 34
Деперсонализация / цинизм	мужчины	2-4	5-12	13-15	больше 15

	женщины	1-4	5-10	11-13	больше 13
Профессиональная успешность (редукция личных достижений)	мужчины	37-48	34-28	27-23	22 и меньше
	женщины	37-48	35-28	27-22	21 и меньше

Таблица 2.

Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания

Низкая степень	Средняя степень	Высокая степень	Крайне высокая степень
3-4 балла	5-6 баллов	7-9 баллов	10 баллов и больше

Диагностируя выгорание, следует учитывать конкретные значения субшкал (факторов), которые имеют возрастные и гендерные особенности. Например, некоторую степень эмоционального истощения можно считать нормальным возрастным изменением, а определенный уровень деперсонализации – необходимый механизм психологической защиты для целого ряда социальных (или коммуникативных) профессий в процессе профессиональной адаптации. При анализе индивидуальных показателей по шкале «профессиональная успешность» следует учитывать возраст и этап становления человека в профессии.

Начальный период профессиональной адаптации неизбежно связан с осознанием молодым специалистом некоторой недостаточности своих знаний и умений требованиям практической деятельности. Это, естественно, обуславливает определенную напряженность (психологический стресс) в рабочих ситуациях профессиональной деятельности. Если подобное явление не учитывать, можно ошибочно интерпретировать у начинающих специалистов низкие баллы по шкале «персональные достижения» как симптомы выгорания.

У сформировавшихся специалистов на этапе зрелости и поздней зрелости низкие баллы по шкале «профессиональная успешность» часто свидетельствуют о сниженной самооценке значимости действительно достигнутых результатов и вторичном снижении продуктивности из-за изменения отношения к работе.

Таким образом, при исследовании динамики выгорания необходимо брать в расчет как конкретные значения по всем трем субшкалам, так и их взаимосвязь. Взаимосвязь и взаимовлияние факторов выгорания определяют динамику процесса его развития.

Ниже представлены средневозрастные и зависящие от стажа значения по российской выборке, позволяющие определить персональные характеристики

выгорания таб. 3. Уровни показателей выгорания) и соотносятся с тестовыми нормами (табл. 4. Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания).

Таблица 3.

Показатели выгорания в различных возрастных группах

Возраст	Эмоциональное истощение	Деперсонализация / цинизм	Профессиональная успешность	Критерий	Уровень значимости
20 – 30	19,44	7,70	30,19	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$
30 – 40	19,29	7,55	28,79	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$
40 – 50	20,92	7,29	27,82	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$
>50	21,48	7,71	31,52	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$

Таблица 4.

Показатели выгорания в зависимости от стажа работы

Стаж	Эмоциональное истощение	Деперсонализация / цинизм	Профессиональная успешность	Критерий	Уровень значимости
0,5 – 3	20,96	6,91	28,23	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$
4 – 10	19,24	7,19	28,57	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$
10 – 20	20,74	8,21	30,19	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$
>20	19,78	8,22	29,44	t-критерий Стьюдента	$p > 0,05$

Форма анкеты «Оценка результативности социально-оздоровительной работы в Учреждении»

Уважаемые коллеги!

Оцените, пожалуйста, результативность социально-оздоровительной работы, направленной на оздоровление сотрудников нашего Учреждения и обновление форм, содержания данной работы.

Ф.И.О. работника _____

*** Внимание! Уважаемые коллеги! Строки анкеты «Фамилия, имя ребенка, Ф.И.О. работника» заполняются по Вашему желанию!**

1. Как Вы считаете, улучшилось ли Ваше физическое здоровье в результате организации социально-оздоровительной работы в Учреждении? (Подчеркните один из вариантов или впишите свой).

Да, в полной мере Не в полной мере можно так сказать Нет
Другое _____

2. Как Вы считаете, улучшилось ли Ваше психологическое здоровье в результате организации социально-оздоровительной работы в Учреждении? (Подчеркните один из вариантов или впишите свой).

Да, в полной мере Не в полной мере можно так сказать Нет
Другое _____

3. Можно ли сказать, что социально-оздоровительная работа в Учреждении способствовала повышению Вашей компетентности и осведомленности по вопросам культуры здорового образа жизни (Подчеркните один из вариантов или впишите свой).

Да, в полной мере Не в полной мере можно так сказать Нет
Другое _____

4. Можете ли Вы сказать, что у вас отмечаются признаки профессионального выгорания (Отметьте имеющиеся признаки).

- 1) Периодически вы чувствуете вину или обижаетесь просто ни за что
- 2) У вас появляется или усиливается какая-нибудь вредная привычка (курение, переедание и т.д. ...)
- 3) Вы чувствуете усталость не только по вечерам, но и по утрам, после сна
- 4) Вы физически и эмоционально истощены
- 5) В последнее время вы часто болеете

- 6) Периодически из-за нехватки времени вы берете работу домой, но дома ее не делаете
- 7) Вам все равно, что будет дальше
- 8) В последнее время вы резко похудели или потолстели
- 9) У вас бессонница
- 10) У вас часто болит голова и/или желудок
- 11) Вы постоянно боитесь, что у вас что-то не получится, и вы не справитесь с задачами на работе
- 12) В последнее время вы регулярно испытываете безразличие, скуку, пассивность и депрессию
- 13) Вы чувствуете слабость и заторможенность
- 14) Вам кажется, что ваша работа становится все тяжелее и тяжелее, а выполнять ее – все труднее и труднее
- 15) Вы часто беспокоитесь и тревожитесь просто так, без видимых поводов
- 16) Вам бы хотелось сильно изменить свой режим
- 17) Вы легко раздражаетесь даже на незначительные события
- 18) Вместо того, чтобы сосредоточиться на основной задаче, вы подолгу «застреваете» на мелочах
- 19) Вам кажется, что вы за всех и за все отвечаете
- 20) Вас не интересуется ничто новое

Ваши пожелания и предложения _____

« _____ » _____ 20 ____ г.
(Дата заполнения)