**Підсумковий звіт ГО «Діалог»**

про виконання проекту

**«Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання»**

Проект виконано відповідно до Договору **про реалізацію заходу в межах конкурсу з визначення проектів та заходів, розроблених інститутами громадянського суспільства, для реалізації яких надається фінансова підтримка з міського бюджету на виконання** Програми розвитку місцевого самоврядування у м. Миколаєві на 2016-2018 роки.

**1.Перелік та опис завдань, фактично виконаних у рамках проекту та їх співвідношення із запланованими завданнями.**

Учасники проекту ознайомлені з поняттям «синдром професійного вигорання», його причинами, стадіями, способами профілактики;

• навчилися способам саморегуляції;

• навчилися зняттю емоційної напруги;

• розвинули навички адекватного вираження почуттів;

• сформували навик знаходження конструктивних способів виходу зі складних ситуацій;

• навчилися способам підвищення впевненості в собі і формуванню позитивної самооцінки.

Було використання наративних технік: казко терапія, бесіди, обговорення, елементи дискусії. Були задіяні методи арт-техніки, ігри на взаємодію, тематичне малювання, психо-гімнастика, релаксаційні вправи.

За змістом:

Зміст заходу відповідав підготовленій програмі. А саме:

- просвітницька робота щодо суті і поняття емоційного вигорання;

- засвоєння ефективних стилів комунікації і вирішення конфліктних ситуацій, підвищення комунікативних умінь;

- пошук нових зацікавлень, не пов’язаних з професійною діяльністю;

- ознайомлення з методиками саморегуляції.

За запитом учасників проекту було зроблено акцент на особисту корекцію самооцінки, впевненості, соціальної сміливості, емоційної стійкості, психофізичної гармонії шляхом оволодіння саморегуляцією та плануванням особистої та професійної кар»єри.

По учасникам:

Учасники активні, охоче приймали участь у групових обговореннях, висловлювалися. Медичний персонал зацікавлений у темі, змотивований. Досвід проведення свідчить про наявність проблеми, усвідомлення персоналом важливості обговорення і подальшої роботи по попередженню СЕВ. Запит сформовано.

за методами:

- проведення тестових методик визначення симптомів, що можуть свідчити про вигорання та рейтингу чинників;

- психоендукація як метод соціально-психологічної профілактики;

- групова дискусія;

- імітаційні та дидактичні ігри;

- правопівкульне малювання.

По організації:

Захід організовано на належному рівні, у відповідності до вимог проведення.Учасники забезпечені всіма необхідними матеріалами: гуаш, папір, пензлики, ножиці, клей, кольоровий папір тощо. Надано зручне і доступне приміщення. Адміністрація лікарні сприяла реалізації проекту.

**2. Заходи та діяльність в рамках проекту (заходу) у звітному періоді:**Таблиця № 4

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Заходи/діяльність в рамках проекту (форма їх організації) | Місце проведення | Кількість учасників/відвідувань | Термін проведення | Відпові-дальна особа |
| 1. | Тренінги з **професійного вигорання** **для медичних працівників онкогематологічного відділення обласної дитячої лікарні** | Обласна дитяча лікарня | 9 учасників та 45 відвідувань | 22 вересня,29 вересня06 жовтня13 жовтня20 жовтня27 жовтня | Ковальчук Я.В. |
| 2. | Тренінги з **професійного вигорання для** працівників органів місцевого самоврядування | Науково-педагогічна бібліотека м . Миколаєва | 19 учасників та 97 відвідувань | 06 жовтня13 жовтня20 жовтня27 жовтня10 листопада17 листопада | Ковальчук Я.В. |

**3. Фактично досягнуті результативні показники виконання проекту та їх співвідношення із запланованими результативними показниками).**

На початку та по закінченню проекту було проведено анкетування учасників.

1. Діагностичне опитування колективу онкогематологічного відділення обласної дитячої лікарні з метою впливу об’єму навантаження у професійній діяльності на стан здоров’я працівників.

Дата вхідного опитування 2017. 09. 22.

Дата вихідного опитування 2017.10.27.

Кількість опитаних: 12 працівників онкогематологічного відділення обласної дитячої лікарні, серед них 3 лікаря, 9 осіб - середній медичний персонал.

Для визначення ефективності тренінгу з профілактики емоційного вигорання працівників медичних закладів була обрана анкета самодіагностики. Анкета дозволяє визначити ступінь враженості та частоту прояву симптомів синдрому професійного вигорання. Те, що анкета самодіагностична, дозволяє ще на початку тренінгу активізувати учасників, показати їм важливість особистісної зацікавленості, активності у подоланні симптомів синдрому професійного вигорання.

На початку циклу тренінгів виявлені такі результати:

* у фазі напруження, яка характеризується відчуттям втоми, емоційного виснаження знаходилися 37,8% респондентів;
* у фазі резистенції знаходилися 35,8% ;
* 12,6% - фаза формування другої фази синдроми емоційного вигорання.

Фаза резистенції, як друга фаза синдрому емоційного вигорання, характеризується такими проявами, як почуття надмірної втоми, неадекватним емоційним реагуванням, неконтрольованим впливом настрою на стосунки, розвиток байдужості до функціональних обов’язків.

На третій, останній. фазі – виснаження – не виявлено жодного співробітника. Але 2,1% респондентів знаходилися на початку тренінгу на стадії формування виснаження. Ця стадія характеризується тим, що співробітник сприймає професійні обов’язки як психотравмуючі.

Після закінчення циклу тренінгів було проведено повторне опитування за анкетою самодіагностики.

Повторне діагностування виявило:

* зниження кількості співробітників у першій стадії синдрому емоційного вигорання на 3,1%;
* збільшилася кількість опитаних у яких не виявлено симптомів емоційного вигорання з 13,8% до 14,9%;
* зменшилась кількість співробітників на другій стадії до 31%;
* на третій, останній, фазі не виявлено жодного співробітника.

Враховуючи результати опитування учасників тренінгу з профілактики емоційного вигорання можна говорити про ефективність психодєдукації працівників медичної сфери щодо симптомів синдрому професійного вигорання, необхідність розвивати навички адекватного вираження почуттів та формувати навички знаходження конструктивних способів виходу зі складних ситуацій.

2.Діагностичне опитування працівників органів місцевого самоврядування

з метою з`ясування обізнаності учасників тренінгів щодо синдрому емоційного вигорання та впливу об’єму навантаження у професійній діяльності на стан здоров’я працівників.

Дата вхідного опитування 06.10.2017.

Дата вихідного опитування 17.11. 2017

Кількість опитаних - 19 працівників соціальної сфери.

Для визначення ефективності тренінгу з профілактики емоційного вигорання учасникам тренінгів була запропонована анкета, яка дозволила визначити обізнаність учасників щодо синдрому емоційного вигорання та їх очікувань від тренінгів. Анкета дозволила визначити ступінь обізнаності щодо симптому професійного вигорання та частоту його проявів.

Анкета є самодіагностичною та дозволяє ще на початку тренінгів активізувати учасників, показати їм важливість особистісної зацікавленості, активності у подоланні симптомів синдрому професійного вигорання.

На початку тренінгу виявлені такі результати:

* у фазі напруження, яка характеризується відчуттям втоми, емоційного виснаження знаходилися 51, 8 % респондентів;
* у фазі резистенції знаходилися 57, 2% ;

Фаза резистенції, як друга фаза синдрому емоційного вигорання, характеризується такими проявами, як почуття надмірної втоми, неадекватним емоційним реагуванням, неконтрольованим впливом настрою на стосунки, розвиток байдужості щодо виконання функціональних обов’язків.

На третій, останній. фазі – виснаження – не виявлено жодного співробітника. Але 51, 8 % респондентів знаходилися на початку тренінгу на стадії формування виснаження. Ця стадія характеризується тим, що співробітник сприймає професійні обов’язки як психічно травмуючі.

Після закінчення тренінгу було проведено повторне опитування за анкетою самодіагностики.

Повторне діагностування було проведене з 9 учасниками тренінгу і виявило:

* зниження кількості співробітників у першій стадії синдрому емоційного вигорання на 12, 7%;
* зменшилась кількість співробітників на другій стадії до 4%;
* на третій, останній, фазі не виявлено жодного співробітника.

Нажаль, констатуємо той факт, що не всі керівники відпускали своїх підлеглих на ці заняття, особливо під час звітності наприкінці місяця.

Враховуючи результати опитування учасників тренінгу з профілактики емоційного вигорання, можна говорити про ефективність даних тренінгів щодо подолання симптомів синдрому професійного вигорання, необхідність розвитку навички адекватного вираження почуттів та формування навичок знаходження конструктивних способів виходу зі складних ситуацій, покращення психо-фізичного стану учасників та оволодіння ними креативними методиками, які дозволяють переключати увагу на позитивні моменти творчості.

Висновок: 9 медичних працівників онкогематологічного відділення обласної дитячої лікарні та 19 держслужбовців оволоділи способами профілактики емоційного вигорання, зокрема:

* володіння вміннями та навичками психічної саморегуляції зниження рівня психічного вигорання
* активізували особистісні ресурси
* поліпшили настрій і самопочуття

**4. Кількість представників цільової аудиторії проекту, фактично охоплених в процесі виконання проекту та її співвідношення із запланованою кількістю охоплених представників цільової аудиторії.**

З медичних працівників онкогематологічного відділення обласної дитячої лікарні на тренінгах були присутні від 7 до 9 осіб (було заплановано 12). Загалом 45 відвідувань. Списки учасників додаються.

З працівників органів місцевого самоврядування на тренінгах були присутні від 19 до 9 осіб (було заплановано 16). Загалом 97 відвідувань. Списки учасників додаються.

**5.Оцінка рівня зацікавленості та задоволеності потреб цільової аудиторії, на яку спрямовувався проект.**

Рівень зацікавленості та задоволеності потреб цільової аудиторії, на яку спрямовувався проект був високим, що знайшло своє підтвердження під час проведення підсумку тренінгу та анкетування учасників.

**Відгуки учасників проекту, опублікованих у Фейсбук:**

[**Лена Димитриева**](https://www.facebook.com/profile.php?id=100000738359222&fref=ufi&rc=p): Спасибо Вам за этот чудесный проект. Он помогает расслабиться и выйти за возрастные рамки. Во время работы в группе забываешь обо всем, а выходя на улицу хочется всем улыбаться, так как тебя переполняют положительные эмоции. Еще раз спасибо за то, что не даете черстветь сердцу и чувствам.

[**Наталья Лозинская**](https://www.facebook.com/profile.php?id=100011222975130&fref=ufi&rc=p): Участь в проекті для мене була цікавою і пізнавальною, щиро дякую Вам. Шкода, що проект закінчився.

**6. Перелік партнерів реалізації проекту, їх назва, адреса, контактний телефон, факс**.

1. Науково-педагогічна бібліотека м . Миколаєва, 54001, вул. Адміральська, 31, Миколаїв, директор Картузов К.М.

2.Обласна дитяча лікарня м. Миколаїв, вул. Миколаївська, 21, **заступник головного лікаря з лікувальної справи** – Бабін Олег Дмитрович,

**7. У разі невиконання проекту (заходу) у повному обсязі або частково, зазначаються причини цього.**

Проект виконано у повному обсязі

**8. Висвітлення реалізації проекту (заходу) у ЗМІ та мережі Інтернет:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №з/п | Назва ЗМІ або інтернет-ресурсу | Рівень розповсюдження | Назва публікації (програми) | Дата публікації (ефіру)/ посилання на електрон-ний ресурс |
|   |  <https://www.facebook.com/pg/dialog12.12.2005/photos/?tab=album&album_id=288675831628571><https://www.facebook.com/dialog12.12.2005/?ref=your_pages><https://www.facebook.com/events/882681725228769/>[https://www.facebook.com/dialog12.12.2005/publishing\_tools/?section=VIDEOS&sort[0]=created\_time\_descending](https://www.facebook.com/dialog12.12.2005/publishing_tools/?section=VIDEOS&sort%5b0%5d=created_time_descending) |  світовий |  Фотовідео |  постійно |

**9. Фактори, що перешкоджали виконанню проекту.**

відсутні

**10. Використання результатів проекту за планом організації**.

Професійна діяльність допомогаючих професій в усі часи була однією з найбільш емоційно напружених. Це пов’язано з великою кількістю непередбачуваних та неконтрольованих комунікативних ситуацій з нерегламентованим режимом роботи, з високою мірою особистісної відповідальності. Тому питання профілактики вигоряння працівників допомогаючих професій є одним з пріоритетних.

Для профілактики емоційного вигоряння використовуються різні за формою та теоретичною обґрунтованістю методи. В сучасній психології одним з ефективніших реабілітаційних засобів називається:

 - арт-терапія, як спосіб вільного вираження себе через мистецтво, терапевтичних ефект якого заснований на використанні творчого потенціалу для мобілізації природних способів гармонізації та самозцілення, властивих кожній людині;

- психоєдукація, як необхідність розуміння людиною власних емоцій та реакцій на події життя;

- розвиток емоційного інтелекту, як спосіб розвитоку самосвідомості, навичок усвідомлення своїх і чужих емоцій, вміння керувати своїми і чужими емоціями і ефективно взаємодіяти з людьми;

- організація груп взаємопідтримки, як спосіб швидкої допомоги та подолання негативних емоційних станів від професійного вигорання.

Здобуті у ході реалізації проекту напрацювання будуть використанні в інших подібних проектах ГО «Діалог».

**11. Звіт про обсяги використання бюджетних коштів на виконання проект**у.

Передбачено виділити бюджетних коштів на виконання проекту:

 20 670,00 (\_двадцять тисяч шістсот сімдесят ) гривень.

Виділено  бюджетних  коштів:  20 670,00 (\_двадцять тисяч шістсот сімдесят) грн.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Статті витрат та детальні розрахун-ки (згідно із затвердженим кошторисом) | Сума витрат, грн. (згідно з коштори-сом) грн. | Касові ви-датки (сплачено за придбані товари та надані послуги) грн. | Фактичні видатки, грн. | Зареєстровані та несплаче-ні фінансові зобо-в'язання, грн. | Підтверджуючі документи |
| 1 | Послуги тренерів (ФОП) для 16 учасників | 9000,00 | 9000,00 | 9000,00 | - | Договір про надання послуг, акт здачі - приймання послуг |
| 2 | Послуги тренерів (ФОП) для12 учасників | 6000,00 | 6000,00 | 6000,00 | - | Договір про надання послуг, акт здачі - приймання послуг |
| 3 | Матеріали для тренінгів | 5670,00 | 5670,00 | 5670,00 | - | видат. акл.. № Diва-№00356, р/ор. № 190 від 20.09.2017р. видат. акл.. № Diва-№00418 р/ор. № 254 від 13.11.2017р. |
|   | Всього | 20670,00 |  20670,00 | 20670,00 | - |   |

12. **Звіт про використання залучених коштів (власних коштів організації) на виконання проекту.**

Передбачено залучити коштів   ГО « Діалог» на виконання проекту :

9 600,00 ( дев'ять тисяч шістсот ) гривень

Фактично залучено коштів ГО « Діалог»

 на виконання проекту:  9 600,00 (дев'ять тисяч шістсот ) гривень.

Первинні бухгалтерські    документи    знаходяться    в    бухгалтерії ГО « ДІАЛОГ »

13. **Звіт про використання власного внеску організації у вигляді нематеріальних ресурсів:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № з/п | Назва/опис нематеріальних ресурсів та спосіб використання для реалізації проекту (заходу) | Середня ринковавартість нематеріальних ресурсів з розрахунку на звітний період та спосіб її обчислення, грн. | Вартість фактичних використаних для реалізації проекту (заходу) ресурсів за звітний період, грн. | Підтверджуючі документи |
|  1. | Керівник проекту- 100% зайнятість | 343 год. \* 18,66 грн./год = 6400 грн. | 6400,00  | Роботи виконано силами членів ГО |
|  2. | Бухгалтер проекту– 50% зайнятість | 172 год. \* 18,60 грн./год = 3200 грн. | 3200,00 | Роботи виконано силами членів ГО |
|   | Всього: |   |   |   |

Підсумковий звіт здав:

Директор ГО «Діалог»            Я,В. Ковальчук