

**Паспорт инновационной технологии**  
**по профилактике эмоционального профессионального выгорания**  
**«БУДЬ В РЕСУРСЕ»**

1.	Наименование Программы	Программа профилактики эмоционального профессионального выгорания «Будь в ресурсе»
2.	Тема Программы	Профилактическая работа по профессиональному выгоранию работников Предгорного КЦСОН
3.	Направление деятельности	Организация целенаправленной работы по сохранению психического здоровья сотрудников Центра, которая должна опираться на глубокое знание всей системы основных факторов, определяющих формирование и развитие личности профессионала.
4.	Наименование учреждения	Государственное бюджетное учреждение социального обслуживания «Предгорный комплексный центр социального обслуживания населения»
5.	Адрес учреждения	357350 Ставропольский край, Предгорный район, ст. Ессентукская, ул. Набережная, 4а.
6.	Телефон/факс	Тел./факс (87961) 2-23-10; 5-14-07
7.	Сайт	<a href="http://предгорный-кцсон.рф/">http://предгорный-кцсон.рф/</a>
8.	Адрес электронной почты	<a href="mailto:cson21@minsoc26.ru">cson21@minsoc26.ru</a> <a href="mailto:pr-cson@mail.ru">pr-cson@mail.ru</a>
9.	Руководитель учреждения	Донская Наталья Дмитриевна - директор
10.	Руководитель проекта	Донская Наталья Дмитриевна - директор
11.	Ответственный исполнитель проекта	Пшунова Елена Музакировна — заведующий отделением профилактики безнадзорности несовершеннолетних и реабилитации детей-инвалидов
12.	Авторы материалов	Донская Н.Д. - директор ГБУСО «Предгорный КЦСОН»; Саютина А.Г. - психолог ГБУСО

		«Предгорный КЦСОН»
13.	Дата создания проекта и реквизиты приказа о его внедрении	приказ № 01-11-339/б от 07.10.2024 года «Об утверждении плана инновационной деятельности на 2024-2025 годы»
14.	Кадровый состав специалистов, участвующих в реализации проекта	- заведующий отделением профилактики безнадзорности несовершеннолетних и реабилитации детей-инвалидов (ОПБН) ГБУСО «Предгорный КЦСОН»; - психологи ОПБН; - специалисты по работе с семьей ОПБН
15.	Категория участников проекта	- сотрудники ГБУСО «Предгорный КЦСОН»
	Продолжительность реализации	Программа реализуется в течение календарного года как форма индивидуальной и групповой социально-психологической работы с сотрудниками ГБУСО «Предгорный КЦСОН»
17.	Используемые ресурсы:	
	- материально-технические	- аудио материал для проведения тематических занятий; - дидактический и методический материал для проведения тематических занятий.
	- финансовые (в том числе по источникам)	- внебюджетные источники финансирования (от оказания платных услуг); - спонсорские средства.
18.	Цель внедрения программы	Программа разработана с целью создания условий способствующих профилактике синдрома профессионального выгорания и формированию позитивного самовосприятия в профессии для укрепления психологического здоровья сотрудников центра социального обслуживания
19.	Задачи внедрения программы	1)Повышать информационно-теоретическую компетентность сотрудников, связанную с вопросами формирования эмоционального выгорания, причинах его возникновения и способах преодоления.

		<p>2)Обучать сотрудников психотехническим приемам саморегуляции при негативных эмоциональных состояниях;</p> <p>3)Развивать мотивацию к профессиональному самосовершенствованию личности через повышение самооценки, снятие тревожности, формирование позитивного самовосприятия и мировоззрения.</p> <p>4)Способствовать сохранению в коллективе благоприятного психологического микроклимата, снижению уровня конфликтности.</p>
20.	Основания для внедрения программы (практическая значимость)	<p>Практическая значимость заключается в содержании профилактических занятий с использованием различных психологических практик и предполагает в первую очередь обращенность к личности человека, ее всестороннее развитие, снятие напряженности психоэмоционального состояния сотрудников, которые наиболее подвержены влиянию эмоционального выгорания</p>
21.	Формы внедрения инновации	Групповые и индивидуальные занятия
22.	Прогнозируемая результативность проекта	<p>1) Повышение уровня информационно-теоретической компетентности сотрудников, связанной с вопросами профессионального выгорания.</p> <p>2)Овладение психотехническими приемами саморегуляции при негативных эмоциональных состояниях.</p> <p>3)Повышение самооценки, стрессоустойчивости, работоспособности, снижение уровня тревожности, эмоциональной напряженности, утомления, формирование позитивного самовосприятия сотрудников в профессии.</p> <p>4) Улучшение психологического климата в коллективе.</p>

23.	Контроль за реализацией инновации	<p>За эффективностью внедрения инновации осуществляется трехуровневая система контроля, действующая в учреждении;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка эффективности использования Программы формируется на основе изучения мнения сотрудников о результатах использования программы;</li> <li>- оценка эффективности использования Программы формируется на основе изучения мнения сотрудников о проведении занятий и впечатлениях полученных в ходе них.</li> </ul>
24.	Индикаторы и показатели эффективности инновационной технологии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение мнения сотрудников на предмет удовлетворенности проведенными занятиями;</li> <li>- устные и письменные отзывы сотрудников о занятиях.</li> </ul>
25.	Периодичность отчетности о результатах внедрения технологии	<ul style="list-style-type: none"> <li>- квартальные отчеты о деятельности учреждения;</li> <li>- годовой отчет о деятельности учреждения.</li> </ul>