



ПОГОДЖУЮ

Директор ліцею

Віктор ШИЯН
2024 року

ПОГОДЖУЮ

Голова ПК

Лариса СКРИПКА
«24» червня 2024 року

Політика психосоціальної підтримки на робочому місці Кременчуцького ліцею № 13 «Авіор» Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області

Цією політикою Кременчуцький ліцей № 13 «Авіор» Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області демонструє підтримку кожному працівнику і кожній працівниці закладу освіти.

Політика полягає у забезпеченні психологічно здорового робочого середовища, спрямованого на підтримку кожного працюючого в умовах воєнного стану, формування культури турботи про фізичне і ментальне здоров'я та нетерпимого ставлення до будь-яких форм і проявів дискримінації.

Визнаючи, що психічний і соціальний добробут працівників є важливою складовою продуктивного робочого середовища, гімназія прагне забезпечити ефективну психосоціальну підтримку кожному, хто її потребує.

Цілі політики

Кременчуцький ліцей № 13 «Авіор» прагне:

- Визнати психосоціальні наслідки війни для людини і сфери освіти.
- Сформувати психологічно безпечне середовище, де принцип конфіденційності й відсутність стигми та дискримінації мають пріоритетне значення.
- Стати більш відкритими до розмов про ментальне здоров'я та ініціатив щодо психосоціальної підтримки на робочому місці.
- Підтримати й допомогти у вирішенні першочергових потреб внутрішньо переміщеним співробітникам, вагітним жінкам, співробітникам із фізичними та/або психічними проблемами, співробітникам, які мають близьких у зонах активних бойових дій, які повертаються на роботу після пережитого травматичного досвіду, які втратили своїх близьких та майно тощо.
- Підвищити рівень знань співробітників щодо методів управління стресом та способів психологічного відновлення.
- Впроваджувати організаційні зміни, спрямовані на запобігання психосоціальним ризикам та появі важких психічних і поведінкових розладів у працівників.
- Запобігати емоційному та професійному вигоранню.
- Сприяти оволодінню працівниками гімназії навичками надання першої психологічної допомоги.
- Надати доступ до внутрішніх та зовнішніх ресурсів фахової психологічної допомоги.

- Сприяти активній участі співробітників у ініціативах, які допоможуть підтримувати ментальне і фізичне здоров'я.
- Не допускати прояви мобінгу, приниження і знецінення під час роботи колег, керівників і підлеглих.

Визначення основних термінів

Ментальне (психічне) здоров'я – це стан добробуту, при якому людина може реалізовувати свій потенціал, долати життєві стреси, продуктивно працювати та робити внесок у життя своєї громади. Ментальне і фізичне здоров'я разом із соціальним добробутом є важливими компонентами загального здоров'я людини.

Психосоціальні ризики – це будь-які ризики, пов'язані з небезпеками, що виникають у процесі організації роботи внаслідок соціальних факторів та аспектів робочого середовища й можуть завдати психологічної, соціальної чи фізичної шкоди (надмірні навантаження, суперечливі вимоги, неефективна комунікація (вертикаль/ горизонталь), відсутність підтримки з боку керівництва, відсутність права працівників в ухваленні рішень, незахищеність на роботі тощо).

Психологічно здорове робоче середовище – це здорове та безпечне середовище, яке сприяє продуктивній роботі, особистісному зростанню, психічному і фізичному добробуту працівників.

Перша психологічна допомога надається людині для її емоційної стабілізації та підтримки, коли вона перебуває в гострому стресовому стані під час травматичної події або після неї. У людини в цьому стані можуть з'явитися такі емоційні реакції: агресія, паніка, страх, тривога, апатія, ступор, нервово тремтіння, рухове збудження, істерика, плач.

Розумне пристосування – індивідуальне рішення щодо переліку професійних обов'язків для конкретної людини з певним порушенням здоров'я на конкретному робочому місці.

Стигма – це сприйняття людини у негативному сенсі через певну характеристику чи ознаку (наприклад, стать, колір шкіри, культурне походження, інвалідність, психічне захворювання, ВІЛ-статус, сексуальну орієнтацію, статус ВПО та інші ознаки).

Дискримінація - це пряме порушення прав та свобод людини, суспільне явище, яке через певні стереотипи та упередження спонукає ставитися до деяких людей менш прихильно, аніж до інших людей в подібній ситуації. Коли хтось ставиться до людини негативно через психічну хворобу та інші ознаки, це є дискримінацією.

Вигорання - стан повного зниження продуктивності та виснаження на фізичному й емоційному рівні. Згідно з МКХ-11 (одинадцятий перегляд Міжнародної статистичної класифікації хвороб і проблем, пов'язаних зі здоров'ям) вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного невирішеного стресу на робочому місці.

Мобінг (цькування) - це систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність керівника, окремих працівників або групи працівників

трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

Сфера застосування

Ця політика поширюється на всіх працівників Кременчуцького ліцею № 13 «Авіор» Кременчуцької міської ради Кременчуцького району Полтавської області.

Профілактичні заходи в межах політики та контактна інформація щодо надання фахових послуг із психологічної та соціальної допомоги доступні також для інших учасників освітнього процесу.

Зобов'язання

Кременчуцький ліцей № 13 «Авіор» заохочує працівників турбуватися про себе та про інших членів трудового колективу, а також зобов'язує всіх дотримуватися принципів етичної поведінки, конфіденційності й розумного пристосування, що є основою для формування культури загальної підтримки та створює психологічно безпечне робоче середовище, де співробітники відчують, що можуть відкрито обговорювати першочергові потреби і проблеми здоров'я зі своїми керівниками та/або уповноваженими особами без остраху перед стигмою та осудом.

З метою реалізації положень цієї політики:

Працівники Кременчуцький ліцей №13 «Авіор»:

- ознайомлюються з цією політикою та, якщо необхідно, звертаються за роз'ясненнями до керівництва;
- враховують цю політику під час виконання службових обов'язків і в будь-який час, представляючи заклад освіти;
- підтримують та сприяють досягненню цілей політики Кременчуцький ліцей № 13 «Авіор» щодо психосоціальної підтримки;
- належним чином піклуються про власне психічне та фізичне здоров'я;
- уважно стежать за тим, щоб власні дії не впливали на здоров'я та безпеку інших учасників освітнього процесу Кременчуцький ліцей № 13 «Авіор»;
- беруть участь в інформаційно-навчальних заходах у межах цієї політики;
- надають відгуки задля покращення ефективності цієї політики та програми заходів.

Члени адміністрації Кременчуцького ліцею №13 «Авіор»:

- ознайомлюють працівників з цією політикою;
- активно підтримують та сприяють реалізації цієї політики;

- заохочують працівників брати участь в інформаційних заходах у межах цієї політики;
- беруть участь у тренінгах із надання першої психологічної допомоги;
- відкриті до розмов із працівниками про проблеми ментального здоров'я та психосоціальні ризики, що можуть виникнути на робочому місці в результаті стресу, втоми, емоційного чи професійного виснаження;
- дотримуються принципу конфіденційності в розмові з працівником, який повідомляє про особисті проблеми психологічного чи соціального характеру, і не допускають проявів стигми, дискримінації чи інших неприйнятних дій;
- впроваджують організаційні зміни, підтримують доступ працівників до навчальних заходів, медичних, психологічних та соціальних послуг;
- беруть участь у моніторингу й оцінюванні програми заходів у межах цієї політики;
- беруть участь у перегляді цієї політики один раз на рік для внесення необхідних доповнень чи корегувань.

Комунікація

Ця політика є легкодоступною для всіх членів трудового колективу.

Усі працівники під час працевлаштування ознайомлюються з цією політикою та отримують її копію (в електронному вигляді). У разі прийняття рішення про внесення змін до політики працівників інформують про таке рішення.

Про будь-які профілактичні заходи, впровадження нових ініціатив в межах цієї політики та доступні варіанти психосоціальної підтримки на робочому місці всі працівники повинні бути поінформовані. Повідомлення можуть бути розповсюджені електронною поштою, у робочих чатах закладу освіти, на дошках оголошень або під час робочих зустрічей.

Працівники мають право вносити пропозиції щодо покращення політики та надавати свій зворотний зв'язок.

Контактною особою щодо реалізації цієї політики є: *(Антіпов Олег Сергійович, заступник директора з НВР, 0966104410)*.

Моніторинг та перегляд

Кременчуцький ліцей № 13 «Авіор» переглядатиме цю політику щороку після впровадження або частіше, в разі потреби, для визначення рівня досягнення встановлених цілей, виявлення перешкод і факторів, що заважають реалізовувати політику.

Ефективність політики буде оцінюватися шляхом збирання та узагальнення:

- відгуків (інтерв'ю, опитування тощо) працівників і керівників;
- звітів щодо результатів впровадження та проведення інформаційно-навчальних та інших підтримуючих заходів.