



Funded by
the European Union



MEDIA
INITIATIVES
CENTER



«Մեդիայի որակի և դիմակայունության նախաձեռնություն» ծրագիր

**ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՄԵԴԻԱ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ
ՀՈԳԵԿԱՆ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ԵՎ ԲԱՐԵԿԵՑՈՒԹՅԱՆ
ԱՊԱՀՈՎՄԱՆՆ ՈՒՂՂՎԱԾ**

ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

ԵՐԵՎԱՆ
2026

*Հայաստանի մեդիա կազմակերպություններում հոգեկան առողջության եւ բարեկեցության ապահովմանն ուղղված ուղեցույցը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ:
Բովանդակության համար պատասխանատվություն է կրում Երեւանի մամուլի ակումբը, եւ պարտադիր չէ, որ այն արտահայտի Եվրոպական միության տեսակետները:*

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Մեղիա բովանդակություն ստեղծողների հոգեկան առողջությունն ու բարեկեցությունը վճռորոշ դեր են խաղում նրանց համար առողջ, արդյունավետ եւ նորարար աշխատանքային միջավայր ստեղծելու, հետեւաբար նաեւ՝ հանրությանը բարձրորակ եւ համարժեք տեղեկություն փոխանցելու գործում: Իրենց մասնագիտական գործունեության ժամանակ լրագրողները հաճախ հայտնվում են թեժ կետերում՝ աղետի գոտիներում, պատերազմական գործողությունների կիզակետում, լուսաբանում են մարդկանց եւ համայնքների ողբերգությունները, հաճախ ստիպված են լինում իրենց միջով անցկացնել տեսածն ու վերապրածը, խլացնել սեփական զգացմունքները՝ հանուն լրագրողական որակյալ բովանդակություն ստանալու գերխնդրի: Արդյունքում, նրանք տեսանելի եւ, ավելի հաճախ, անտեսանելի հոգեկան ու հոգեբանական խնդիրների են հանդիպում, ինչը կարող է վտանգավոր հետեւանքներ ունենալ նրանց առողջության համար եւ խաթարել նրանց անձնական եւ «մասնագիտական» առողջությունը:

Այս Ուղեցույցը, որ պատրաստվել է Հանրային լրագրության ակումբի նախաձեռնությամբ, նպատակ ունի ներկայացնել սկզբունքներ եւ գործողություններ, որոնք կարող են պաշտպանել եւ խթանել հայաստանյան լրատվամիջոցների աշխատակիցների հոգեկան առողջությունը: Ուղեցույցում առաջարկվող սկզբունքների եւ գործողությունների հասցեատերերը մեղիա մենեջերներն են՝ լրատվամիջոցների ղեկավարները, խմբագիրները, պրոդյուսերները եւ այլք, ինչպես նաեւ հենց իրենք՝ մեղիա բովանդակության ստեղծման անմիջական մասնակիցները՝ լրագրողները, օպերատորները եւ այլն:

1. Հոգեկան առողջության խնդիրների իրազեկում եւ կրթություն

1.1. Հոգեկան առողջության կարելորդության թեմայով ուսուցում անձնակազմի համար

Լրատվամիջոցների ղեկավարներին խորհուրդ է տրվում.

- կազմակերպել վերապատրաստման կանոնավոր դասընթացներ՝ բարձրացնելու համար հոգեկան առողջության մասին իրազեկվածությունը, որը կներառի նաեւ հոգեկան առողջությանն առնչվող պայմանների ու ախտանիշների, հասանելի աջակցության համակարգերի եւ ինքնախնամքի պրակտիկաների մասին տեղեկատվություն:

- ապահովել, որ անձնակազմի բոլոր անդամները, ներառյալ ղեկավարությունը, տեղեկացված լինեն հոգեկան առողջության պահպանման անհրաժեշտության մասին, որպեսզի կարողանան ստեղծել աջակցող եւ նպաստավոր միջավայր լրագրողական գործունեության համար:

1.2. Մթերեսի կառավարմանն ուղղված դասընթացներ

Լրատվամիջոցների ղեկավարներին խորհուրդ է տրվում.

- կազմակերպել դասընթացներ՝ սթրեսի, հուզական սպառվածության, սեղմ ժամկետներում աշխատելու, զգայուն թեմաներին անդրադառնալու եւ հանրային ուշադրության կենտրոնում գտնվելու հանգամանքներով պայմանավորված իրավիճակները հաղթահարելու գործիքակազմի շուրջ:

2. Հոգեկան առողջության աջակցության համակարգեր

2.1. Հոգեկան առողջության մասնագետների հասանելիության ապահովում

Լրատվամիջոցների ղեկավարությանն առաջարկվում է.

- Ապահովել որակյալ հոգեբան մասնագետների հասանելիություն՝ ուղղակիորեն կամ ուղղորդման ծրագրերի միջոցով:

- Համագործակցություն հաստատել հոգեկան առողջության կազմակերպությունների եւ մասնագիտական կառույցների հետ՝ աշխատակիցներին անվճար կամ մատչելի խորհրդատվությամբ ապահովելու համար:

2.2. Փոխաջակցության գործընկերային ցանցեր

Լրատվամիջոցների ղեկավարությանը խորհուրդ է տրվում.

- Նպաստել կազմակերպությունում աջակցության խմբերի ձևավորմանը, որոնք կխրախուսեն բաց ու անկաշկանդ հաղորդակցությունը՝ հարմարավետ ու ապահով, ոչ թե քննադատող կամ մեղադրող մթնոլորտում:

- Կազմակերպությունում ունենալ հոգեկան առողջության «դեսպաններ», որոնք կարող են կապող օղակ լինել աջակցություն փնտրող գործընկերների համար:

3. Աշխատանքի եւ առօրյա կյանքի հավասարակշռություն եւ ճկունություն

3.1. Խթանել հավասարակշռությունը աշխատանքի եւ առօրյա կյանքի միջեւ

- Խրախուսել անձնակազմին՝ պահպանելու հավասարակշռությունն իրենց մասնագիտական գործունեության եւ անձնական կյանքի միջեւ՝ հարգելով աշխատանքային ժամերը եւ ողջամիտ աշխատանքային գրաֆիկը:

- Խուսափել հաճախակի արտաժամյա աշխատանքից եւ ապահովել առաջադրանքների միջեւ հանգստի ժամանակահատվածները:

3.2. Ճկուն աշխատանքային պայմանավորվածություններ

- Ճկուն աշխատանքային ժամեր կամ հեռավար աշխատանքի հնարավորությունն առաջարկել հատկապես մեղիա բովանդակություն ստեղծող այն աշխատակիցների համար, որոնք գործ ունեն նուրբ եւ զգայուն թեմաների հետ:

- Հանգստանալու եւ վերականգնվելու ժամանակ տալ աշխատակիցներին, հատկապես՝ արտակարգ իրավիճակներ լուսաբանելուց հետո, ինչպիսիք են պատերազմը, աղետները, մարդկանց տեղահանումը կամ այլ ծանր եւ տրավմատիկ իրադարձությունները:

4. Գործունեությամբ պայմանավորված սթրեսորների նվազեցում

4.1. Կառավարելի ծանրաբեռնվածություն

- Բովանդակության ստեղծման համար սահմանել ողջամիտ ժամկետներ, որը կօգնի մասնագիտական այրումը հասցնել նվազագույնի եւ կապահովի հավասարակշռություն աշխատանքի ծավալի ու որակի միջեւ:
- Աշխատակիցներին հնարավորություն ընձեռել մասնակցելու կազմակերպության աշխատանքային ծանրաբեռնվածության պլանավորմանը՝ նրանց հնարավորություն տալով արտահայտվելու առաջադրանքի կառավարման եւ ծրագրի ժամանակացույցի վերաբերյալ:

4.2. Խրախուսել կանոնավոր հանգիստն ու դադարները

- Ունենալ կարճ, նախատեսված հանգստի պահեր երկարատեւ աշխատանքի փուլերի ընթացքում, մասնավորապես այն փուլերի, որոնք ներառում են լարված հուզական կամ անընդմեջ աշխատանք տեխնիկական միջոցների օգտագործմամբ: Օրինակ՝ հնարավորինս բացառել համակարգիչների դիմաց երկար ժամանակ նստած լինելը:
- Խրախուսել, որ բովանդակություն ստեղծողները շեղվեն աշխատավայրից, զբոսնեն եւ ընդմիջումների ժամանակ փորձեն կտրվել բուն աշխատանքից:

4.3. Ճգնաժամային իրավիճակներում աշխատանքի կանոնակարգում

- Մշակել ճգնաժամային իրավիճակներում աշխատելու ներքին ընթացակարգեր եւ առաջնորդվել դրանցով:

5. Ապահով եւ աջակցող աշխատանքային միջավայրի ստեղծում

5.1. Խրախուսել բաց ու անկաշկանդ հաղորդակցությունը

- Ներդնել «բաց դռների» քաղաքականություն, որպեսզի աշխատակիցները բարձրաձայնեն իրենց մտահոգություններն աշխատանքի ծանրաբեռնվածության, հոգեկան առողջության կամ իրենց բարեկեցության վրա ազդող այլ խնդիրների մասին:
- Իրականացնել կանոնավոր շփումներ ղեկավարների եւ մնացած աշխատակիցների միջեւ, ինչը հնարավորություն կտա գնահատելու աշխատավայրում եւ միմյանց միջեւ ստեղծված հուզական վիճակը, ինչպես նաեւ կդառնա վստահելի հետադարձ կապի միջոց՝ աշխատանքի հետ կապված սթրեսային իրավիճակների վերաբերյալ տեղեկությունների փոխանակման համար:

5.2. Զրոյական հանդուրժողականություն խտրականության եւ ոտնձգության դեմ

- Կիրառել խիստ քաղաքականություն ընդդեմ ոտնձգության կամ բուլինգի ցանկացած ձևի՝ աշխատավայրում ապահովելով հարգանքի, արդարության եւ ներառականության մշակույթ:

- Ապահովել միջադեպերի անանուն հաղորդման/ազդարարման հստակ հնարավորություններ: Ղեկավարությունը պետք է ժամանակին դրանց արձագանքի, անհրաժեշտության դեպքում՝ վարչական կամ այլ միջոցներ կիրառելով էթիկական կամ իրավական սահմանները հատած աշխատակիցների նկատմամբ:

6. Հոգեկան առողջության արձակուրդ եւ աջակցություն ճգնաժամերի ժամանակ

6.1. Հոգեկան առողջության օրեր

- Անհրաժեշտության դեպքում, առանց մանրամասն հիմնավորումներ պահանջելու, սթրեսից, այրումից կամ հուզական հյուծումից վերականգնվելու համար աշխատակիցներին թույլատրել ունենալ հոգեկան առողջության օրեր:

- Անձնակազմին խրախուսել օգտվելու այդ օրերից՝ հոգեկան առողջության խնդիրների առաջացումը կանխելու նպատակով:

6.2. Ճգնաժամային աջակցություն տրավմատիկ իրադարձություններին

- Տրավմատիկ իրադարձությունները լուսաբանելուց հետո, ինչպիսիք են՝ պատերազմը, բնական աղետները, կամ հուզականորեն ծանր այլ հանձնարարությունից հետո հոգեբանական աջակցության անհապաղ հասանելիություն ապահովել մեղիա բովանդակություն ստեղծողների համար:

- Ստեղծել ճգնաժամային միջամտության կանոնակարգեր այն աշխատակիցների համար, որոնց մոտ արտահայտվում են սուր անհանգստության նշաններ: Այս կանոնակարգերը խորհրդատվության եւ վճարովի արձակուրդի տրամադրման հնարավորություններ կներառեն:

7. Մասնագիտական զարգացում եւ աճ

7.1. Կարիերայի զարգացման հնարավորություններ

- Առաջարկել շարունակական կրթության հնարավորություններ, ինչպիսիք են՝ հմտությունների վրա հիմնված ուսուցումը, հոգեկան առողջության առաջին օգնությունը, ինքնախնամքը եւ անձնական աճի սեմինարները, որոնք ներառում են դիմակայունության եւ սթրեսի կառավարման հմտություններ:

7.2. Մենթորության ծրագրեր

- Իրականացնել մենթորության ծրագրեր, որտեղ փորձառու աշխատակիցները կարող են ուղղորդել ավելի երիտասարդ գործընկերներին՝ կիսվելով սթրեսի հաղթահարման (քոֆիինգ) ռազմավարություններով ու խորհրդատվությամբ՝ հոգեկան առողջությունը եւ բարեկեցությունը պահպանելու նպատակով:

8. Առաջնորդություն եւ հաշվետվողականություն

8.1. Առաջնորդության պատասխանատվությունը անձնակազմի հոգեկան առողջության համար

- Ապահովել, որ կազմակերպության ղեկավարները վերապատրաստումներ անցնեն հոգեկան առողջության լավագույն փորձի յուրացման ուղղությամբ եւ

պատասխանատու լինեն իրենց թիմերի հոգեբանական բարեկեցությունը խթանելու համար:

- Առաջնորդները պետք է օրինակ ծառայեն՝ առաջնահերթություն տալով սեփական հոգեկան առողջությանը եւ խրախուսեն ու աջակցեն անձնակազմի անդամներին՝ նույնն անելու հարցում:

8.2. Հոգեկան առողջության վիճակի կանոնավոր գնահատումներ

- Կանոնավոր գնահատումներ անցկացնել կազմակերպությունում՝ հոգեկան առողջության մթնոլորտը վերահսկելու եւ աշխատակիցների արձագանքների հիման վրա բարելավումներ իրականացնելու համար:

- Անձնակազմի գոհունակությունը եւ հոգեկան առողջության հետ կապված մտահոգությունները գնահատելու համար անանուն հարցումներ անցկացնել՝ ապահովելով, որ ի հայտ եկած խնդիրները լրջորեն հաշվի առնվեն, եւ լուծման համապատասխան միջոցներ ձեռնարկվեն:

9. Արտաքին համագործակցություն եւ ջատագովություն

9.1. Համագործակցություն հոգեկան առողջության կազմակերպությունների հետ

- Համագործակցել հոգեկան առողջության կազմակերպությունների եւ փորձագետների հետ՝ աշխատակիցներին ապահովելով հոգեկան առողջության պահպանման եւ բարելավման, ինքնախնամքի ժամանակակից պրակտիկաների ու արտաքին ռեսուրսների մասին տեղեկատվությամբ:

9.2. Հոգեկան առողջության ջատագովություն

- Հայաստանում տարածել հոգեկան առողջության գաղափարները՝ խրախուսելով սթրեսի նվազեցման, հոգեկան բարեկեցության, հոգեկրթության եւ ինքնախնամքի վերաբերյալ նոր պատմությունների տարածումը ոչ միայն մեդիա բովանդակություն ստեղծողների, այլ նաեւ լայն հանրության շրջանում:

10. Մշտադիտարկում, բարելավում, զարգացում

10.1. Հոգեկան առողջության նախաձեռնությունների տարեկան վերանայում

- Պարբերաբար վերանայել եւ թարմացնել հոգեկան առողջության ուղեցույցները՝ հիմնվելով աշխատողների հետադարձ կապի եւ զարգացող կարիքների վրա:

- Պարբերաբար գնահատել հոգեկան առողջության ծրագրերի եւ աջակցության գործիքակազմերի արդյունավետությունը եւ անհրաժեշտության դեպքում կատարել լրացումներ կամ փոփոխություններ:

10.2. Հետադարձ կապի հնարավորություն

- Կազմակերպությունում ներդնել հստակ եւ գաղտնիության պահպանման սկզբունքի հիման վրա գործող հետադարձ կապի հնարավորություն, որն աշխատակիցներին կօգնի կիսվել իրենց փորձով եւ առաջարկներով՝ կապված հոգեկան առողջության եւ աշխատավայրում հոգեկան բարեկեցության հետ:

Ամփոփում

Այս Ուղեցույցը Հայաստանի լրատվամիջոցներին կօգնի ապահովել իրենց աշխատակիցների հոգեկան առողջության եւ հոգեկան բարեկեցության պահպանումն ու բարելավումը, ստեղծել աջակցող, արդյունավետ եւ հոգեբանորեն առողջ աշխատանքային միջավայր:

Սույն Ուղեցույցը հաստատվել է ՁԼՄ-ների էթիկայի Դիտորդ մարմնի կողմից