Учимся защищаться от профессионального выгорания. Роль последипломного образования.

Макарова Е.Л.

проректор по учебной работе Пермского Института повышения квалификации работников здравоохранения, к.м.н.

Пути преодоления СЭВ

- Постановка реальных целей, достижение определенных результатов, что повышает долгосрочную мотивацию. Правильно расставленные приоритеты и реальные цели повышает самооценку.
- Наличие достаточных перерывов во время работы на отдых и еду.
- Овладение умениями и навыками саморегуляции. Доступные способы - это прогулки, тренажерный зал, общение с природой, искусством, которые позволяют расслабиться и отвлечься.
- **Профессиональное развитие и самосовершенствование. Для этого с успехом используются циклы повышения квалификации, конференции и др.**
- Исключение ненужной конкуренции. Слишком настойчивое стремление к выигрыванию, лидерству обусловливает развитие тревоги, делает человека излишне агрессивным, способствует проявлению СЭВ.
- Эмоциональное общение.
- Поддержание хорошей физической формы. В здоровом теле-здоровый дух.

Пермский ИПК работников здравоохранения

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ПЕРМСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ»

ЛУЧШЕЕ – ВОЗМОЖНО!

МЫ НАД ЭТИМ РАБОТАЕМ!

Наша миссия – совершенствование профессиональных компетенций специалистов и руководителей здравоохранения.

Мы открыты для человека, мы расширяем возможности качественного образования в гармонии с социальной справедливостью, опираясь на педагогический опыт, научные исследования и партнерское сотрудничество.

Наше стремление – быть лидером в разработке и предоставлении инновационных образовательных услуг.

614010, г. Пермь, ул. К. Цеткин, 10а
Тел./факс:(342) 241-41-90
Контрактный отдел тел./ факс (342) 226-68-24
E-mail: permipkrz@mail.ru
http://ipk-perm.ru

Лицензия № 3421 от 22.04.2014 г.

Сотрудник- ценный ресурс для реализации задач медицинской организации

- Наставничество
- Дебрифинг
- Супервизорство
- **Повышение квалификации**
- Комфортные условия работы
- Гибкий график

Выгорающий коллектив можно опознать по следующим симптомам

- высокая текучесть кадров;
- низкая вовлеченность сотрудников в работу;
- поиск сотрудниками «виновного во всех грехах»;
- появление группировок среди сотрудников;
- режим зависимости, который проявляется в виде гнева на руководство или своей беспомощности и безнадежности в различных ситуациях;
- недостаток сотрудничества, взаимопомощи среди коллег;
- прогрессирующее падение инициативы и трудовой дисциплины;
- рост чувства неудовлетворенности от работы;
- проявления негативизма относительно роли или функции отделения или организации в целом.

Руководитель может помочь подчиненному в борьбе с эмоциональным выгоранием.

Предельно четко разъяснить каждому сотруднику его **место в структуре, функции, права и должностные обязанности.**

Отслеживать особенности отношений между сотрудниками и создавать благоприятный психологический климат в коллективе. Доброжелательные деловые отношения между коллегами предпочтительнее перед строгим соблюдением субординации.

Профессиональный рост сотрудников

- **Обговаривать с сотрудниками перспективы их профессионального роста с четким обозначением критериев продвижения. Таким образом, предотвращается одно из главных проявлений СЭВ - ощущение бессмысленности работы.**

Календарный план 2015год

Адрес сайта: ipk-perm.ru

- Тел.факс 8-(342) -241-41-90
  8- (342)- 226-68-24

Корпоративный дух коллектива

Выработать традиции во всем: деловой стиль одежды, еженедельные совещания с коллегами, совместный коллективный отдых и пр.

Функции руководителя

- Структурирование работы и организация рабочих мест так, чтобы дело стало значимым для исполнителя.
- Предлагаем краткосрочные тематические усовершенствования для менеджеров здравоохранения

Обучение сотрудников по смежным специальностям

Обсудить с сотрудником возможность перехода в смежную профессиональную область, чтобы его прежние знания, умения и навыки нашли новое применение.

Профессиональная переподготовка

Симуляционный центр Института

Горизонтальная карьера

- Создать в организации перспективы горизонтальной карьеры (поменять бригаду врач-медсестра с учетом особенностей психологической совместимости).
- Обучение специалистов «бригадным методом» (врач-медсестра)
- Создание психологического комфорта у сослуживцев

Заинтересовать в обучении по кредитно-накопительной системе

- Сделать акцент не на том, что сотрудник уже знает, умеет, освоил, а на том, что является для него направлением роста, чтобы профессия стала восприниматься как инструмент развития.

Наставничество, стажировка на рабочем месте- часть обучения

Оказывать помощь вновь поступившим специалистам или прошедшим обучение на профессиональной переподготовке в адаптации к своей деятельности.

Поощрения

- Оптимизировать профессиональную нагрузку, изменить (при необходимости) график дежурств, ввести дополнительные формы морального и материального поощрения сотрудников и др.

Поощрять инициативу

- Особое значение имеют предоставление сотрудникам возможности вносить свои предложения в рабочий процесс и создание условий для их внедрения.

Вырабатываем этот навык у специалиста:

- Активное участие слушателя в образовательный процесс:
- Проведение конференций внутригрупповых, межгрупповых
- Обмен опытом (круглые столы, семинары тренинги…)
- Написание сценариев для симуляционного центра по специальностям

Регулярное повышение квалификации для менеджеров здравоохранения

- Руководителю не менее важно заниматься самообразованием и самовоспитанием, профилактикой развития СЭВ у себя самого, выражающегося, например, в нетерпимости к мнению, которое отличается от собственного, грубости в общении с работниками, стремлении превышать свои полномочия и др. Стиль руководства коллективом должен быть гибким и адекватным.

- Ждем Вас и Ваших специалистов на циклах обучения в Пермском Институте повышения квалификации работников здравоохранения!