

Работа как форма любви

Комплексная программа по профилактике выгорания

РАЗРАБОТЧИК: Иванова О.В.

ФОРМАТ ЗАНЯТИЙ

Форма обучения: встречи в режиме фасилитационной сессии

Продолжительность программы: от 5 до 7 часов

Продолжительность одной встречи: 1 час

Регулярность встреч и условия: один раз в неделю, при участии руководителей

Целевая аудитория: руководители

Количество участников: 8-15 человек.

ЦЕЛЬ ВСТРЕЧ

Цель программы

- Научить участников определять свои симптомы выгорания и своевременно работать с ними;
- Сознательно управлять состоянием своих сотрудников, точно работать с их выгоранием;
- Выработать у участников привычку - работать со своим выгоранием и выгоранием своих сотрудников.
- Применять формат фасилитационной сессии в отделе при решении различных задач

ПОВЕСТКА ЗАНЯТИЙ

Время (мин)	Активности блока	Используемые ресурсы
1	2	3
	Первая встреча. Мозговой штурм	
	Вторая встреча «Отработка внутренних причин»	
	Работа с внутренними причинами. Что и как я делаю сейчас	
60 минут	- Приветствие, ознакомление с планом встречи Можно использовать активаторы для включения в работу (см. Приложение 1) - Опрос о содержании прошлого занятия, правилах работы Важно актуализировать для чего проводится работа, краткое содержание прошлой встречи. - Работа с причинами выгорания Первый этап. Группа объединяется в две команды. Каждая берет себе половину внутренних причин выгорания из списка, который был составлен на предыдущей встрече и описывает какие на данный момент времени проводятся мероприятия по работе с данными причинами. Если при-	Флипчарт, маркеры, бумага для флипчарта

	чины не проявлены в рабочих группах у руководителя, то они описывают что предпринимается, чтобы данные внутренние причины не возникали. Время на выполнение задания – 10 минут. Если ведущий видит, что по истечении времени команда еще не завершила процесс, добавляет время. Важно, чтобы команды прописали все таким образом, чтобы на следующих встречах они сами понимали, что имели ввиду. Приветствуется обсуждение, ведущий, совместно с руководителем+1, может задавать дополнительные открытые вопросы, для побуждения к генерации идей. Второй этап. Обсуждение. Предлагает представителям команд озвучить свои активности по преодолению внутренних причин с пояснениями. Во время этого этапа предполагается открытое обсуждение. Можно задавать вопросы, дополнять перечень активностей. На данном этапе ведущий\ведущий+руководитель+1 могут задавать уточняющие, конкретизирующие вопросы, обсуждать, насколько данные мероприятия могут\не могут помогать профилактировать выгорание специалистов. Подсказка ведущему: начиная с этой встречи важно, чтобы руководитель наблюдал и по возможности фиксировал высказывания своих руководителей (для дальнейшего курирования процесса реализации плана профилактики выгорания). Также, руководитель+1 может выступать со-ведущим, задавая открытые вопросы, уточняя, либо направляя своих руководителей на осознание своего вклада в развитие сотрудников и обмен лучшими практиками между руководителями. Но при этом нужно говорить только о существующих активностях, не переходить на создание новых. 4. Завершение встречи, ознакомление с тем, что необходимо сделать до следующей сессии. Участникам: до следующей встречи ведущий предлагает провести анкетирование по определению типа мотивации сотрудников (если оно не проводилось более года), по любому из трех вариантов (из схемы по оттоку, из обучения в рамках проекта «Играющий тренер») Ведущему: к третьей встрече ведущий готовит результаты диагностики отдела. Если процесс затягивается, - можно перенести обсуждение на следующую встречу. Важно не выходить за тайминг, чтобы группа не уставала (формируем позитивную установку на работу с выгоранием). Шеринг на данном этапе также не предусмотрен. Но ведущий обязательно в завершении встречи отмечает количество и качество активностей, которые руководитель уже проводит, хвалит за работу, формируя у участников мотивацию на дальнейшее проведение перечисленных в ходе встречи форм работы с выгоранием, а также на стремление еще больше внимания уделять эмоциональному состоянию своих сотрудников.	
	Третья встреча «Творческая лаборатория»	
	Четвертая встреча «Я вдохновляю»	
	Пятая встреча «Я вдохновляюсь»	