



KOMENDA GŁÓWNA
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ
BIURO SZKOLENIA

**PROGRAM SZKOLENIA
DOSKONALĄCEGO
DLA KADRY KIEROWNICZEJ I DOWÓDCZEJ
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ
Z ZAKRESU PSYCHOSPOŁECZNYCH
PROBLEMÓW ŚRODOWISKA SŁUŻBY/ PRACY
WYPALENIE ZAWODOWE**

Warszawa 2016

Opracowanie merytoryczne:

- ✓ Magdalena Poczesna – psycholog Państwowej Straży Pożarnej, Szkoła Główna Służby Pożarniczej w Warszawie.

Konsultacja merytoryczna:

- ✓ psychologzy realizujący zadania Systemu Pomocy Psychologicznej w PSP:
 - st. bryg. Cezary Dobrodziej, KG PSP,
 - kpt. Anna Kubicka, KW PSP w Warszawie,
 - mł. kpt. Piotr Buciński, KM PSP w Warszawie,
 - mł. kpt. Jakub Gózdź, KW PSP w Kielcach,
 - mł. kpt. Maja Hain, KW PSP w Olsztynie,
 - mł. kpt. Beata Jedlina-Bazyluk, KW PSP w Lublinie,
 - str. Małgorzata Rączka, KW PSP w Warszawie,
 - Anna Kacperczyk, KW PSP w Łodzi,
- ✓ szkoły i komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej.

Konsultacja metodyczna:

- ✓ Magdalena Stajszczak, Naczelnik Wydziału Programów Kształcenia, Szkolenia i Doskonalenia Zawodowego w Biurze Szkolenia Komendy Głównej PSP.

Spis treści

I. ZAŁOŻENIA DYDAKTYCZNO - WYCHOWAWCZE	4
1. Cel szkolenia	4
2. Sylwetka absolwenta	4
3. Warunki przyjęcia na szkolenie	4
II. REALIZACJA PROCESU DYDAKTYCZNEGO	6
1. Organizacja szkolenia	6
2. Zalecenia i wskazówki metodyczne	6
3. Plan nauczania	7
III. TREŚCI KSZTAŁCENIA	8
1. Przyczyny i rozwój wypalenia zawodowego... ..	8
2. Konsekwencje wypalenia zawodowego i działania profilaktyczne.	9
LITERATURA	10
ZAŁĄCZNIK - ankieta ewaluacyjna	11

Warszawa, dnia 13 kwietnia 2016 r.

ZATWIERDZAM
ZASTĘPCA KOMENDANTA GŁÓWNEGO
PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ

nadbryg. Gustaw Mikołajczyk

I. ZAŁOŻENIA DYDAKTYCZNO – WYCHOWAWCZE

1. Cel szkolenia

Celem szkolenia jest uwrażliwienie kadry kierowniczej i dowódczej na zjawisko wypalenia zawodowego oraz jego konsekwencje dla jednostki, grupy i organizacji, a także wyposażenie w informacje na temat czynników chroniących przed wypaleniem.

2. Sylwetka absolwenta

Po ukończonym szkoleniu słuchacz powinien:

a. w sferze poznawczej:

- wyjaśniać pojęcie wypalenia zawodowego;
- identyfikować czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu (w obszarze indywidualnym, interpersonalnym i organizacyjnym);
- opisywać etapy procesu wypalenia zawodowego;
- wymieniać konsekwencje wypalenia zawodowego odczuwane przez pracownika (w sferze: fizjologicznej, poznawczej, emocjonalnej, interpersonalnej i zawodowej);
- omawiać konsekwencje wypalenia zawodowego dla funkcjonowania organizacji;
- wskazywać sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu.

b. w sferze praktycznej:

- rozpoznawać i reagować na czynniki występujące w miejscu pracy, które mogą powodować wypalenie zawodowe;
- stosować sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu;
- podejmować działania sprzyjające tworzeniu środowiska służby/pracy wolnego od wypalenia zawodowego.

c. w sferze motywacyjnej, mieć ukształtowane postawy:

- świadomości zmian zachodzących we współczesnym świecie oraz ich wpływu na funkcjonowanie jednostki zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym;
- odpowiedzialności za jakość środowiska służby/pracy, z poziomu osoby zarządzającej zespołem;
- otwartości na podejmowanie kompleksowych oddziaływań w ramach profilaktyki wypalenia zawodowego.

3. Warunki przyjęcia na szkolenie

Szkolenie dedykowane jest dla kadry kierowniczej i dowódczej ze wszystkich jednostek organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej.

W szkoleniu powinni uczestniczyć: komendanci wojewódzcy Państwowej Straży Pożarnej i ich zastępcy, komendanci szkół Państwowej Straży Pożarnej i ich zastępcy, naczelnicy wydziałów komend wojewódzkich i szkół Państwowej Straży Pożarnej oraz ich zastępcy, komendanci powiatowi/ miejscy Państwowej Straży Pożarnej i ich zastępcy, dowódcy jednostek ratowniczo-gaśniczych Państwowej Straży Pożarnej i ich zastępcy oraz w miarę zgłaszanego zapotrzebowania pozostali strażacy i pracownicy jednostek organizacyjnych Państwowej Straży Pożarnej.

II. REALIZACJA PROCESU DYDAKTYCZNEGO

1. Organizacja szkolenia

- a. Szkolenie jest realizowane w ramach doskonalenia zawodowego kadry kierowniczej i dowódczej Państwowej Straży Pożarnej, według harmonogramu opracowanego przez psychologa komendy wojewódzkiej lub szkoły Państwowej Straży Pożarnej, zatwierdzonego odpowiednio przez komendanta wojewódzkiego Państwowej Straży Pożarnej lub komendanta szkoły Państwowej Straży Pożarnej.
- b. Podstawą organizacji procesu dydaktycznego jest plan nauczania. Podstawową formą nauczania jest lekcja, której odpowiada jedna godzina dydaktyczna trwająca 45 minut.
- c. Zajęcia należy prowadzić w grupach do 25 osób.
- d. Szkolenie prowadzone jest przez psychologa zatrudnionego w Państwowej Straży Pożarnej.
- e. Uczestnicy potwierdzają udział w szkoleniu podpisem na liście obecności zawierającej następujące dane: stopień, imię i nazwisko, nazwę jednostki oraz stanowisko osoby uczestniczącej w zajęciach.
- f. Uczestnicy szkolenia otrzymują zaświadczenie o ukończeniu szkolenia, zgodne ze wzorem określonym w załączniku nr 1. Zaświadczenie wydaje odpowiednio właściwy ośrodek szkolenia w komendzie wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej lub szkoła Państwowej Straży Pożarnej.
- g. Po zakończeniu szkolenia jego uczestnicy wypełniają ankietę oceniającą szkolenie oraz sposób prowadzenia zajęć. Wzór ankiety ewaluacyjnej określa załącznik na 2.

2. Zalecenia i wskazówki metodyczne

- a. Zajęcia należy prowadzić w formie wykładu interaktywnego.
- b. Prowadzący zajęcia w trakcie realizacji tematów przewidzianych w planie nauczania, powinni zwracać uwagę na:
 - poprawną terminologię,
 - wykorzystanie przykładów związanych ze służbą,
 - kształtowanie odpowiednich umiejętności, postaw, zachowań i motywacji.
- c. W trakcie szkolenia należy zapewnić warunki do realizacji celu głównego oraz celów szczegółowych, poprzez:
 - przestrzeganie zasad nauczania,
 - łączenie metod asymilacji wiedzy z metodami samodzielnego dochodzenia do wiedzy.
- d. Zajęcia powinny być realizowane w pomieszczeniach zapewniających odpowiednie warunki higieny szkolnej oraz zaopatrzonych zarówno w proste, jak i techniczne środki dydaktyczne (np. tablica lub flipchart, rzutnik, komputer).
- e. W toku szkolenia prowadzący powinien sprawdzać uwagę słuchaczy poprzez np.: moderowanie dyskusji, analizę przypadku.

3. Plan nauczania

L.p.	Temat	Liczba godzin		
		T	P	R
1.	Przyczyny i rozwój wypalenia zawodowego	1	-	1
2.	Konsekwencje wypalenia zawodowego i działania profilaktyczne.	1	-	1
RAZEM		2	-	2

T – zajęcia teoretyczne, P – zajęcia praktyczne, R – razem

III. TREŚCI KSZTAŁCENIA

1. Przyczyny i rozwój wypalenia zawodowego – 1T

Materiał nauczania:

- definicja i proces wypalenia zawodowego;
- czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu.

Cele szczegółowe:

W wyniku realizacji tematu słuchacz powinien:

- zdefiniować wypalenie zawodowe;
- zidentyfikować symptomy wypalenia zawodowego;
- opisać przebieg procesu wypalenia zawodowego;
- scharakteryzować główne czynniki sprzyjające powstaniu wypalenia zawodowego (w obszarze indywidualnym, interpersonalnym i organizacyjnym);
- odróżnić wypalenie zawodowe od innych zjawisk zagrażających funkcjonowaniu człowieka w środowisku służby/pracy.

2. Konsekwencje wypalenia zawodowego i działania profilaktyczne – 1T

Materiał nauczania:

- konsekwencje wypalenia zawodowego dla pracownika i pracodawcy;
- profilaktyka wypalenia zawodowego.

Cele szczegółowe:

W wyniku realizacji tematu słuchacz powinien:

- wskazać konsekwencje wypalenia zawodowego dla pracownika (w sferze: fizjologicznej, poznawczej, emocjonalnej, interpersonalnej i zawodowej);
- wskazać konsekwencje wypalenia zawodowego dla organizacji;
- wytłumaczyć korzyści wynikające z budowania atmosfery środowiska służby/pracy wolnego od wypalenia zawodowego;
- wymienić konstruktywne sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, możliwe do zastosowania z poziomu pracownika i osoby zarządzającej.

LITERATURA

1. Fortuna P., Łaguna M., „Przygotowanie szkolenia, czyli jak dobry początek prowadzi do sukcesu”, Wyd. GWP, Gdańsk 2009.
2. Kozak A., Łaguna M., „Metody prowadzenia szkoleń – czyli niezbędnik trenera”, Wyd. GWP, Gdańsk 2009.
3. Litzke S. M., Schuh H., „Stres, mobbing i wypalenie zawodowe”, Wyd. GWP, Gdańsk 2009.
4. Maslach Ch., Leiter M. P., „Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji”, Wyd. PWN, Warszawa 2011.
5. Maslach Ch., Leiter M. P., „Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawiania relacji z pracą”, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
6. Sęk H., „Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie”, Wyd. PWN. Warszawa 2014.



.....
(pieczęć podłużna)

ZAŚWIADCZENIE

.....
(imię i nazwisko)

urodzon dnia r.

w woj.

ukończył

szkolenie doskonalące

dla kadry kierowniczej i dowódczej Państwowej Straży Pożarnej z zakresu psychospołecznych problemów środowiska służby/ pracy – wypalenie zawodowe

przeprowadzone w

w dniu r.

według programu z dnia

zatwierdzonego przez

.....

....., dniar.
(miejsowość)

Nr

ORGANIZATOR

.....
(pieczęć, podpis)

L.p.	Temat	Liczba godzin		
		T	P	R
1.	Przyczyny i rozwój wypalenia zawodowego.	1	-	1
2.	Konsekwencje wypalenia zawodowego i działania profilaktyczne.	1		1
RAZEM:		2	-	2

T – zajęcia teoretyczne, P – zajęcia praktyczne, R – razem

Nazwa szkolenia:

.....

Data i miejsce szkolenia:

.....

ANKIETA OCENY SZKOLENIA*Szanowni Państwo!*

Informacje, które zostaną uzyskane z niniejszej ankiety, posłużą jako wskazówki do podniesienia poziomu szkolenia, w którym Państwo uczestniczą, a także skuteczności i atrakcyjności następnych szkoleń. Uprzejmie proszę o udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania oraz wpisanie uwag, które mogłyby wpłynąć na podniesienie jakości szkolenia, w którym Państwo uczestniczyli. Udzielając odpowiedzi proszę dokonać oceny, zaznaczając właściwą liczbę, zgodnie z opisaną poniżej skalą:

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

1. W jakim stopniu ukończone szkolenie spełniło Pani/Pana oczekiwania?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

2. Jak ocenia Pani/Pan przydatność zdobytych informacji pod względem podnoszenia własnych kompetencji i umiejętności?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

3. W jakim stopniu uzyskane informacje pogłębiły Pani/Pana wiedzę z omawianego na szkoleniu obszaru?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

4. Czy nabyte na szkoleniu kompetencje wykorzysta Pani/Pan w życiu zawodowym?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

5. Jak ocenia Pani/Pan przygotowanie merytoryczne osoby prowadzącej szkolenie?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

6. Jak ocenia Pani/Pan sposób przekazywania informacji przez prowadzącego szkolenie?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

7. Jak ocenia Pani/Pan szkolenie od strony organizacyjnej?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

8. Jak ocenia Pani/Pan ogólną atmosferę ukończonego szkolenia?

Bardzo dobrze	Dobrze	Średnio	Słabo	Bardzo słabo
5	4	3	2	1

9. Inne uwagi i sugestie:

.....
.....
.....
.....

10. Jakie inne treści Pani/Pana zdaniem powinny być uwzględnione w kolejnych szkoleniach tego typu?

.....
.....
.....
.....

METRYCZKA

Proszę wstawić X w odpowiednią kratkę.

Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna

Wiek

- do 25 lat
- 26-30 lat
- 31-39 lat
- 40-49 lat
- powyżej 50 lat

Staż służby/pracy

- 0-3 lata
- 4-10 lat
- 11-15 lat
- 16-20 lat
- 21-25 lat
- 26-30 lat
- powyżej 30

Dziękuję za wypełnienie ankiety!