

Как избежать встречи с синдромом профессионального выгорания



1. Будьте внимательны к себе: это поможет вам своевременно заметить первые симптомы усталости.
2. Любите себя или, по крайней мере, старайтесь нравиться.
3. Подберите дело по себе: сообразно своим склонностям и возможностям. Это позволит вам обрести себя, поверить в свои силы.
4. Перестаньте искать в работе счастье или спасение. Она - не убежище, а деятельность, которая хороша сама по себе.
5. Перестаньте жить за других их жизнью. Живите, пожалуйста, своей. Не вместо людей, а вместе с ними.
6. Находите время для себя, вы имеете право не только на рабочую, но и на частную жизнь.
7. Учитесь трезво осмысливать события каждого дня. Можно сделать традицией вечерний пересмотр событий.

Экспресс-оценка профессионального выгорания.

На следующие предложения отвечайте «да» или «нет».

- Когда в воскресенье в поддень я вспоминаю о том, что завтра снова идти на работу, то остаток выходных уже испорчен.
- Если бы у меня была возможность уйти на пенсию (по выслуге лет, инвалидности), я сделал (а) бы это без промедления.
- Коллеги по работе раздражают меня: невозможно терпеть их одни и те же разговоры.
- То, насколько меня раздражают коллеги, ещё мелочи по сравнению с тем, как выводят меня из равновесия клиенты (пациенты, ученики, посетители, заказчики и т. д.).
- На протяжении последних трёх месяцев я отказывался (-ась) от курсов повышения квалификации, от участия в конференциях и т. д.
- Коллегам (ученикам, посетителям, заказчикам и т. д.) я придумал (а) обидные прозвища (например, «идиоты»), которые использую мысленно.
- С делами по службе я справляюсь «одной левой». Нет ничего такого, что могло бы удивить меня в ней своей новизной.
- О моей работе мне едва ли кто скажет что-нибудь новое.

- Стоит мне только вспомнить о своей работе, как хочется взять и послать её ко всем чертям.
- За последние три месяца мне не попала в руки ни одна специальная книга, из которой я почерпнул (а) бы что-нибудь новенькое.

Подсчитайте количество положительных ответов.

0 – 1 балл – синдром выгорания вам не грозит.

2 – 6 баллов – вам необходимо взять отпуск, отключиться от рабочих дел.

7 – 9 баллов – пришло время решать: либо сменить работу, либо, что лучше, поменять стиль жизни.

10 баллов – положение весьма серьёзное, но, возможно, в вас ещё теплится огонёк; нужно, чтобы он не погас.

Упражнение для быстрого снятия сильного эмоционального напряжения

«Вверх по радуге».

Встаньте, закройте глаза, сделайте глубокий вдох и представьте себе, что этим вдохом вы взбираетесь вверх по радуге, и, вдыхая, съезжайте с нее как с горки. Вдох должен быть максимально полным и плавным, так же как и выдох. Между выдохом и следующим вдохом должна быть небольшая пауза. Повторить 3 раза.

Рекомендации психолога педагогам по предупреждению конфликтных ситуаций на уроке:

Правило 1. Не стоит за каждым отрицательным поступком студента видеть только отрицательные моменты.

Правило 2. *Тщательно готовьтесь к уроку, не допускайте даже малейшей некомпетентности в преподавании своего предмета.*

Правило 3. *Студенты склонны охотнее выполнять распоряжения преподавателя при опосредованном способе воздействия.*

Есть два способа воздействия на человека – прямой и косвенный, опосредованный.

Первый способ – традиционный, игнорирующий особенности личности, основан на волевом давлении на психику обучающегося и поэтому **НАИМЕНЕЕ** эффективный, **вызывающий ответное действие** (противодействие) негативного характера, хотя прямой способ кажется единственно правильным и даже естественным, логически обоснованным в условиях решения проблемной ситуации в лобовую: потребовать то, что нужно сделать, приказать, наказать виновного и т. д. В итоге возникают напряженные отношения не только между преподавателем и студентом, но и преподавателем и коллективом группы, а также между студентами. До снятия атмосферы напряженности обстановка в группе откровенно нерабочая.

Второй способ – метод косвенного, опосредованного воздействия – более **ЭФФЕКТИВНЫЙ**, относительно новый. Смысл его в том, что **через возбуждение интересов, потребностей и мотивов поведения человека от него можно добиться значительно большего**. Именно через побуждение, через стимулы можно поставить студента в такие условия, когда он сам будет действовать в интересах коллектива и общего дела, а одновременно и в интересах собственного самоутверждения как личности. В умении применять опосредованный способ воздействия и состоит профессионально-психологическая подготовка преподавателя высокого уровня.

Правило 4. *Студента можно изменить к лучшему с помощью специальных приемов оценки его личности.*

Мудрая, педагогически грамотная оценка человека является для него сигналом о социальном продвижении, о благополучном самоутверждении в социально верном направлении, изменяет человека к лучшему (по мнению Н.В. Гоголя, Ф.М. Достоевского, А.С. Макаренки, Н.К. Крупской, В.А. Сухомлинского).

Психологи предлагают следующие **правила оценки личности**:

- 1) положительная оценка эффективна в сочетании с высокой требовательностью к человеку;
- 2) неприемлемы глобальная положительная и глобальная отрицательная оценки;

3) глобальная положительная оценка вызывает чувство непогрешимости, снижает самокритичность, требовательность к себе, закрывает пути для дальнейшего совершенствования;

4) глобальная отрицательная оценка подрывает у студента веру в себя, вызывает отвращение к обучению в техникуме.

- **парциальная отрицательная** оценка способствует пониманию учеником того, что в данном конкретном случае он совершил ошибку, которую можно исправить, так как для этого имеется достаточно сил и возможностей.

Правило 5. Совместная деятельность сближает людей и повышает их авторитет (если она хорошо организована).

Социальные психологи рекомендуют по возможности чаще использовать совместную деятельность как наиболее эффективную форму организации.

Правило 6. Предусмотрительность и корректность поведения преподавателя снижают напряжение в общении.

Важным профилактическим средством является так называемый ориентировочный стиль поведения, который предполагает предусмотрительность, корректность, предупредительность и т. д. в общении со студентами.

Правила воздействия на личность обучающегося в конфликтной ситуации.

Правило 1. « Два возбужденных человека не в состоянии прийти к согласию » (Дж. Карнеги).

Постарайтесь приложить волевые усилия, чтобы в острой ситуации сдерживать себя, ни в коем случае «Не бранитесь и не раздражайтесь» (П. Адамецкий). Подростковая и юношеская аудитория высоко ценит спокойствие, «величавую медлительность» и юмор педагогов в напряженных ситуациях.

Правило 2. « Задержка реакции ».

Не следует сразу же вступать в полемику с оппонентом, особенно если его действия не представляют угрозы для окружающих. Надо сделать вид, что вы как будто не замечаете нарушителя, хотя в то же время даете понять, что его действия находятся под контролем. Суть приема в том, что подчеркивается второстепенность вызывающего поведения обучающегося на фоне мнимого равнодушия и бездействия преподавателя – педагогу вроде бы пока не до него.

«Факт незамечания» явного нарушения позволяет внести некоторую растерянность в действия дезорганизатора и снижает его активность, вносит первые сомнения в сознание остальных обучающихся относительно их позиции: кого поддержать – преподавателя или студента? Оптимальное время задержки – 10–15 с, которые, однако, в ситуации конфликта воспринимаются как более длительный временной промежуток.

Правило 3. «Перевод реакции».

Этот прием также служит для развенчания значительности поступка и личности самого нарушителя, технически реализуется через выполнение преподавателем повседневных действий на уроке (обращение к группе с приветствием, работа с журналом, взгляд в окно и т. д.), несмотря на чрезвычайную обстановку (казалось бы, не терпящую отлагательств). В итоге «герой» конфликта остается наедине с собой, тем самым снижается сам «замысел» борьбы.

Правило 4. «Рационализация ситуации».

Известно, что все то, что стало смешным и неуклюжим в глазах окружающих, теряет силу воздействия и перестает быть опасным. Осмеянный нарушитель как носитель отрицательных групповых норм теряет авторитет в глазах одноклассников, его негативное влияние на группу резко уменьшается, а авторитет и влияние преподавателя, напротив, возрастают. Способность педагога использовать юмор и иронию в конфликтной ситуации быстро разряжает обстановку, а дружный смех присутствующих дозавершает дело: конфликт снимается. Совместные переживания способствуют нравственному оздоровлению всех студентов, в том числе и зачинщика конфликта.

Правило 5. «Парадоксальная реакция».

Постарайтесь при случае использовать коварный замысел студента сорвать урок с пользой (!) для урока. Желательно к тому же поблагодарить нарушителя за помощь (с легкой иронией). Заметим, что преподаватель, успешно использующий это правило, предстает в восприятии студентов как «сильная личность» и приобретает авторитет на длительное время.

Рекомендации педагога – психолога мастерам производственного обучения по предотвращению и разрешению конфликтных ситуаций

1. Постарайтесь называть студента по имени даже тогда, когда вы сердиты на него.
2. Обращайте внимание на интонацию своей речи - это первое, на что реагирует ребенок и лишь потом усваивает смысл сказанного. Постарайтесь исключить крик и монотонности речи.
3. Умейте слушать и услышать студента, «настроиться на его волну».
4. Не упрекайте студента его близкими, неблагополучием в семье.
5. В конфликтной ситуации важно сохранять спокойствие, не поддаваться отрицательным эмоциям.
6. Помните о своем статусном, возрастном, опытном преимуществе и поэтому берите на себя разрешение конфликта.
7. При разговоре со студентами мастеру производственного обучения надо четко звать, что следует сказать (отбор содержания) как сказать (эмоциональная окраска), когда сказать, чтобы достичь цели обращенной к ребенку речи, при ком сказать и зачем сказать (уверенность в результате).

Поведение, которое стимулирует злость и конфликт:

- Повышенный голос.
- Вопли.
- Высказывание «Я здесь главный».
- Настаивание на позиции «Последнее слово мое».
- Использование языка «напряженного тела», например, сжатых рук.
- Нравоучения.
- Сарказм.
- Воздействие на самолюбие.
- Демонстрация превосходства.
- Использование неоправданной физической силы.
- Вовлечение посторонних людей в конфликт.
- Наличие двойного стандарта: «Делай то, что я говорю, а не то, что я делаю».
- Настаивание на том, что вы всегда правы.
- Использование унижений, оскорблений.
- Предостережения.
- Заискивание или угодничество.
- Обобщение, замечания типа: «Все вы дети одинаковые».
- Необоснованные обвинения.
- Ворчание.
- Передразнивание.
- Сравнение с родственниками, другими учениками.
- Командование, требование, доминирование.
- Отчитывание за недопустимое поведение.