

Здравствуйте, уважаемые учителя!
Все мы понимаем, что быть учителем
– это сложное и ответственное дело!
Но для тех, кто по-настоящему любит
свою профессию, нет никаких границ!

Нужно лишь научиться почаще
давать себе некую «передышку»,
способствующую более продуктивной
реализации ваших новых идей и
приливу сил. Для того, чтобы решить
важные для вас вопросы по
гармонизации отношений между вами
и вашими учениками, вашему
профессиональному
самосовершенствованию и способах
противостоять «профессиональному
выгоранию», в этом разделе будут
собраны необходимые практические
рекомендации.

Успехов вам!!!

Памятка для педагогов «Как психологически адаптироваться к дистанционной работе?»

В этой памятке я, педагог-психолог, расскажу как эффективно организовать свой день, чтобы вам, педагогам, было легче адаптироваться в период самоизоляции и карантина

По данным пульс-опроса по продуктивности удалённой работы SAP Qualtrics более 40% сотрудников чувствуют себя тревожно, переживают из-за резкого изменения условий труда и неопределённости.

Почему работать дома труднее?

Не хватает технической оснащённости. Нет организованного рабочего места и программного обеспечения.

Трудно настроиться на работу. Приходится часто отвлекаться на телевизор, шум играющих детей, домашние дела и т.д.

Дети требуют внимания. Мама дома — значит отдыхает. А если даже работает, то ответить на пару вопросов все-таки может, даже если эти вопросы каждые 15 минут.

Все это создает дополнительное напряжение, вызывает стресс и усталость, снижает продуктивность и удовлетворённость своей работой.

Простые рекомендации:

Рабочая зона. Удобный стол, удобный стул, орг. Техника, наличие микрофона и наушников, камеры; постараться максимально автоматизировать работу, исходя из домашних технических возможностей.

Чтобы быстрее включаться в работу можно **ввести несколько ритуалов**, которые будут для вас означать "я работаю".

Одевайтесь, как в обычный рабочий день. Выпивайте чашку кофе/ чая перед занятием, тем самым настраиваясь на работу.

Уважаемые педагоги!

Быть учителем в наше время – подвиг. И не только потому, что учительская зарплата в несколько раз меньше, чем зарплата среднего менеджера. Требования к образованию возросли, родители предъявляют к учителю все больше и больше требований. Они требуют от учителя мудрости, опыта, эрудиции, понимания и доброты.

Но зачастую родителя не осознают, что его «чадо» нагловатое и бесконтрольное в своем гормональном развитии, с гонором, которого хватит на десятерых. А ведь педагоги общаются с детьми намного дольше, чем родители, да еще при этом учат их различным наукам. И не потому что им это выгодно, а потому, что по-другому не могут. Искренне хочется облегчить работу преподавателям несколькими психологическими советами.

1. Жалейте себя, свое здоровье. Не стоит надрывать голосовые связки, говорите тихо, но по возможности эмоционально. Кому надо – тот услышит.

2. Помните, наибольшим авторитетом пользуется тот учитель, который в процессе учебы наиболее строг, зато во время проверок и экзаменов становится «отцом родным».

3. Не давайте «выводить себя «из себя». Если у вас в классе завелся несносный ученик, который мешает проводить урок, не спешите применять к нему репрессивные меры. Лучший способ нейтрализации «шалуна» - его полное игнорирование.

4. Не пренебрегайте помощью психолога. Не ждите, что он сам прибежит к вам. Придите и лично обратитесь с просьбой выработать тактику общения с несносным.

5. В тоже время полностью не полагайтесь на мнение психолога. Больше доверяйте своей интуиции: ведь вы с ребенком знакомы не первый день. А психолог знает его меньше вашего.

6. Когда на улице тепло, выберите со своим классом в поход. Неформальная обстановка, костер, джинсы вместо строгого костюма сделают свое дело.

7.Выбирайте себе в помощники родительский комитет из тех мам и пап, которые реально будут вам помогать, с которыми у вас хороший контакт.

8.Помните о себе, не задерживайтесь за тетрадками до поздней ночи. Найдите время для спорта и танцев. Не забывайте о театрах и кино. Вы нужны здоровыми, сильными, бодрыми, с хорошим настроением и оптимистическим настроением!

КАК ВЕСТИ СЕБЯ УЧИТЕЛЮ С ТРЕВОЖНЫМ РЕБЕНКОМ

Может сложиться впечатление, что тревожные дети нуждаются в своего рода тепличных условиях, создать которые в школе довольно тяжело. Это не совсем так: с одной стороны, тревожному ребенку действительно важен эмоциональный комфорт, с другой – необходимо учить его справляться со своим состоянием.

Тревожные дети очень чувствительны к эмоциональной обстановке в классе. Если уроки проходят в напряженной, нервной атмосфере, эта ситуация усугубляет и без того неблагоприятное состояние ребенка (а также может способствовать повышению тревожности у детей, которые изначально не были к этому склонны). Поскольку в подростковом возрасте тревога во многом связана с общением, важно, чтобы любая ошибка или проступок, совершенный кем-либо в классе, были бы психологически безопасны. Если:

ошибки сопровождаются уничижительными комментариями педагога или смехом одноклассников, для тревожного ребенка любое предъявление себя становится с каждым разом всё сложнее и сложнее. С психологической точки зрения, оптимальные условия обучения тревожных детей предполагают

создание в классе благоприятного социально-психологического климата. Этому способствуют определенные характеристики поведения педагога:

- уважительное отношение к ученикам. Спокойный тон, корректность замечаний не снижают дисциплины, но очень способствуют созданию комфортной атмосферы в классе;

- внимание к словам ребенка. Зачастую мы занимаем пренебрежительную позицию, прерывая, не дослушивая до конца. Если же мы показываем, что для нас важно и ценно то, что хочет сказать ребенок, мы стимулируем его принимать активное участие в уроке;

- активное использование положительной оценки. Когда дети уверены в том, что педагог к ним хорошо относится, ценит их, это влияет не только на их

самооценку, но и на климат в классе. Для этого учитель может обращать внимание детей на их сильные стороны («Какая же у тебя хорошая память»), на достигнутые успехи («На каждом тесте у тебя всё меньше ошибок»),

выражать уверенность в их возможностях («Думаю, вы с этим быстро справитесь»). Подобное поведение педагога касается всех детей, а не только тревожных. Наблюдая за тем, как педагог спокойно и поддерживающе реагирует на ошибки других учеников, тревожный ребенок понимает, что в этом классе ошибиться не страшно.

Конечно, в ряде случаев к тревожному ребенку нужен особый подход. Во время контрольной работы или диктанта очень важно обеспечить ему ощущение эмоциональной поддержки. Можно ободряюще улыбнуться такому ребенку, немного постоять с ним рядом, посмотреть на него, кивнуть или слегка коснуться рукой. Тем самым взрослый как бы говорит ребенку: «Я здесь, я с тобой, ты не один». Если ребенок обращается за помощью: «Посмотрите, я правильно делаю?», лучше всего, не вникая в содержание

написанного, убедительно сказать: «Я уверена, ты можешь сам проверить свою работу». Ни в коем случае не следует ругать ребенка за проявления тревожности, подшучивать над ними или вообще как-то комментировать. Зачастую в общении с тревожным ребенком мы начинаем ждать от него

определенного поведения. «Ну, конечно, Маша у нас откажется выступать», – говорим мы и тем самым еще больше укрепляем Машу в мысли о том, что выступить перед классом она совершенно не в состоянии. Если одноклассники комментируют поведение такого ребенка:

«Она никогда не выступает», – этому необходимо противопоставить уверенность в том, что подобное поведение ситуативно: «Маша выступит, когда захочет или когда будет к этому готова».

Также в общении с тревожными детьми важно выражать уверенность в благополучном исходе событий (конечно, там, где это возможно), например: «Я уверена, что выполнить это задание тебе по силам». По возможности в тактичной форме обращать внимание на то, что у ребенка получается справиться со своим

состоянием. Например, после диктанта учитель может сказать: «Я заметила, что ты сегодня так спокойно писала диктант, мне было очень приятно это видеть».

Как общаться с пассивным ребенком

1. Если ребенок пассивен, разрешайте ему пробовать. Предлагайте различные возможности или открывайте их вместе с ним, но не навязывайте их, не принуждайте его заниматься тем, чего он действительно не хочет.

2. Помогите или позвольте ребенку самому определить занятие (дело), которое у него получается. Возможно, для этого потребуется время - будьте терпеливы. Помните, что ребенку необходим позитивный опыт деятельности и действия для того, чтобы он самостоятельно реализовывал свое желание активизироваться.

3. Озвучивайте, что именно получается у ребенка: мастером чего он является, что хорошо умеет или делает лучше всех и т. д. Именно через слова формируется внутреннее знание человека о себе.

4. Прислушивайтесь (присматривайтесь) к желаниям и интересам ребенка и вдохновляйте на действие, когда он опасается неудач. Если что-то у него начинает получаться, не торопитесь указывать на ошибки или недостатки - лучше похвалите.

5. Позвольте ребенку ошибаться и учиться на своих ошибках. Тогда это станет его личным опытом преодоления трудностей и доверия к себе. Верьте в него - это станет ему хорошей поддержкой в сложные времена.

6. Уважайте жизненный темп ребенка и его предпочтения в переходах между активностью и пассивностью, особенно когда они отличаются от ваших. Помните, что в этом случае вы являетесь примером для расширения его поведенческого репертуара. И чем больше получает различных примеров ребенок, тем лучше.

Памятка учителям

В конфликтной ситуации учителя и родителя:

- помните, что во время конфликта эмоции преобладают над разумом;
- используйте многоальтернативный подход решения проблемы (не отвергайте предложения другого лица, оставляйте за собой право на ошибку, тщательно проанализируйте все варианты);
- пересмотрите конфликт (определите самое важное, что будет, если ситуация не разрешится), ориентируйтесь на решение проблемы, а не на эмоции;
- постарайтесь снизить внутреннее напряжение (следите за тем, чтобы эмоции нашли конструктивный выход – разрядка необходима, но не на человеке, а в делах; не констатируйте эмоциональное состояние партнера);
- не обвиняйте других людей и не приписывайте им ответственность за ситуацию;
- ориентируйтесь на достоинства родителя и старайтесь оправдывать его ожидания;
- не преувеличивайте собственный вклад в решении проблемы;
- предложите собеседнику встать на ваше место, спросите его: «Что делать?»;
- независимо от результатов конфликтного взаимодействия не разрушайте отношения.

Характеристика стратегий поведения в конфликте

Широкое распространение в конфликтологии получила разработанная К. Томасом и Р. Киллменом двухмерная модель стратегий поведения личности в конфликтном взаимодействии. Стратегия поведения в конфликте рассматривается как ориентация личности (группы) по отношению к конфликту, установка на определенные формы поведения в ситуации конфликта. В основе этой модели лежат ориентации участников конфликта на свои интересы и интересы

противоположной стороны. Согласно модели, конфликтное поведение выстраивается в пространстве, заданном системой координат, где: по вертикальной оси указывается степень настойчивости в удовлетворении собственных интересов, представляемая как важность результатов; по горизонтальной оси – степень уступчивости в удовлетворении интересов других партнеров, представляемая, как важность отношений.

Минимальная (нулевая) заинтересованность по обеим осям в точке пересечения образует стратегию избегания (ухода), максимальная по вертикальной оси – соперничество, по горизонтальной - приспособление, сочетание максимальной заинтересованности по обеим осям обеспечивает сотрудничество и срединное положение соответствует компромиссу.

В любом конфликте каждый участник оценивает и соотносит свои интересы и интересы соперника, задавая себе вопросы: «Что я выиграю...?», «Что я потеряю...?», «Какое значение имеет предмет спора для моего соперника...?» и т. д. На основе такого анализа он сознательно выбирает ту или иную стратегию поведения (избегание (уход), соперничество, приспособление, сотрудничество, компромисс). Оценка интересов в конфликте - это качественная характеристика выбираемого поведения. В модели Томаса - Киллмена оценка интересов соотносится с количественными параметрами: низким, средним или высоким уровнем направленности на интересы. На основе рассматриваемой модели важно помнить, что уровень направленности на собственные интересы или интересы соперника зависит от трех обстоятельств: содержания предмета конфликта, ценности межличностных отношений, индивидуально-психологических особенностей личности.

Соперничество.

Тот, кто выбирает данную стратегию поведения, прежде всего, исходит из оценки личных интересов в конфликте, как высоких, а интересов своего соперника - как низких. Выбор стратегии соперничества в конечном итоге сводится к выбору: либо интереса борьбы, либо взаимоотношения. Выбор в пользу борьбы отличается стилем поведения, который характерен для

деструктивной модели. При такой стратегии активно используются власть, сила закона, связи, авторитет и т. д. Она является целесообразной и эффективной в двух случаях. Во-первых, при защите интересов дела от посягательств на них со стороны конфликтной личности. И, во-вторых, при угрозе существованию организации, коллектива. Нередко соперничество выбирается автоматически, без долгих раздумий, просто как эмоциональная реакция на неблагоприятное воздействие.

Приспособление.

Человек, придерживающийся данной стратегии, стремится уйти от конфликта. Направленность на личные интересы здесь низкая, а оценка интересов соперника высокая. Человек, принимающий стратегию приспособления, жертвует личными интересами в пользу интересов соперника.

При анализе данной стратегии следует учитывать некоторые моменты:

1) иногда в такой стратегии отражается тактика решительной борьбы за победу, уступка здесь может оказаться лишь тактическим шагом на пути достижения главной стратегической цели;

2) уступка может стать причиной неадекватной оценки предмета конфликта (занижение его ценности для себя). В этом случае принятая стратегия является самообманом и не ведет к разрешению конфликта.

Нередко уступка становится переломным моментом в напряженной ситуации, меняющим ее течение на более благоприятное.

Компромисс.

Компромиссная стратегия поведения характеризуется балансом интересов конфликтующих сторон на среднем уровне. Иначе ее можно назвать стратегией взаимной уступки. При анализе данной стратегии важно иметь в виду ряд существенных моментов:

1) компромисс нельзя рассматривать как способ разрешения конфликта. Взаимная уступка часто является этапом на пути поиска приемлемого решения проблемы;

2) иногда компромисс может исчерпать конфликтную ситуацию. Это наступает при изменении обстоятельств, вызвавших напряженность;

3) компромисс может принимать активную и пассивную формы.

Активная форма компромисса может проявляться в заключение четких договоров, принятии каких-то обязательств и т. п. Пассивный компромисс — это не что иное, как отказ от каких-либо активных действий по достижению определенных взаимных уступок в тех или иных условиях.

Компромисс часто служит лишь временным выходом, поскольку не одна из сторон не удовлетворяет свои интересы полностью, и основа для конфликта сохраняется. Если компромисс не является равным для обеих сторон, а одна из них уступает больше, чем другая, то риск возобновления конфликта становится еще выше.

Сотрудничество.

Стратегия сотрудничества характеризуется высоким уровнем направленности, как на собственные интересы, так и на интересы соперника. Данная стратегия строится не только на основе баланса интересов, но и на признании ценности межличностных отношений. Если предмет конфликта имеет жизненно важное значение для одного или обоих субъектов конфликтного взаимодействия, то о сотрудничестве не может быть и речи. В этом случае возможен лишь выбор борьбы, соперничества. Стратегия сотрудничества включает в себя все другие стратегии (избегание (уход), соперничество, приспособление, сотрудничество, компромисс). При этом другие стратегии в сложном процессе сотрудничества играют подчиненную роль, они в большей степени выступают психологическими факторами развития взаимоотношений между субъектами конфликта. Стратегия сотрудничества отражает стремление противоборствующих сторон совместными усилиями разрешить возникшую проблему. В отличие от компромисса, для сотрудничества необходим переход от отстаивания своих интересов к более глубокому уровню, на котором обнаруживается совместимость и общность интересов.

Также, при анализе конфликта и выборе адекватных решений по управлению конфликтом выделяют следующие модели поведения субъектов конфликтного взаимодействия: конструктивную, деструктивную и конформистскую. Каждая из этих моделей обусловлена предметом конфликта, конфликтной ситуацией, ценностью межличностных отношений и индивидуально-психологическими особенностями субъектов конфликтного взаимодействия.

Уклонение

При низкой напористости и низком значении партнерства - тактика "Избегание" ("уход", "уклонение") - стремление не брать на себя ответственность за принятие решения, не видеть разногласий, отрицать конфликт, считать его безопасным. Стремление выйти из ситуации не уступая, но и не настаивая на своем, воздерживаясь от споров, дискуссий, возражений оппоненту, высказывания своей позиции. Такое поведение может быть уместным, если предмет разногласий не представляет для человека большой ценности, если ситуация может разрешиться сама собой (такое бывает редко, но все же бывает), если сейчас нет условий для продуктивного разрешения конфликта, но через некоторое время они появятся. Эффективна эта стратегия и в случае нереалистических конфликтов.

Давая общую оценку данных моделей поведения, желательной и необходимой моделью является конструктивная. Деструктивная же модель не может быть оправданной. Она способна превратить конструктивный конфликт в деструктивный. Опасность конформистской модели поведения заключается в том, что она способствует агрессивности соперника, а иногда и провоцирует ее. Но если противоречия, вызвавшие конфликт носят несущественный характер, то конформистское поведение ведет к быстрому разрешению такого конфликта.

Таким образом, универсальной реакцией человека на возникающие противоречия, раздвоенность, дезинтеграцию (как в самом себе, так и в отношениях с другими людьми) является стремление преодолеть эту дисгармонию. Внутренние противоречия рассматриваются как проявления

конфликтов, разрушающих психику человека. Ни одну из приведенных стратегий и моделей поведения нельзя назвать однозначно «хорошей» или «плохой». Каждая из них может быть оптимальной и обеспечить наилучший эффект в зависимости от конкретных условий возникновения и развития конфликта. В то же время именно сотрудничество, конструктивная модель поведения в конфликте в наибольшей степени соответствуют современным представлениям о долгосрочном взаимодействии между людьми. Достижение внутренней гармонии не может быть проблемой, решенной человеком для себя раз и навсегда. Стратегии, используемые с целью поиска оптимального решения проблемы, выработки точки зрения, интегрирующей противостоящие позиции, должны быть приоритетными для каждого.

Таким образом, в результате проведенного теоретического исследования типов поведения участников конфликтной ситуации нами были сделаны следующие выводы:

1) конфликты играют исключительно важную роль в жизни отдельного человека, семьи, организации, государства, общества и человечества в целом;

2) не существует единой универсальной теории конфликта, одни ученые наделяют понятие конфликта потенциальными позитивными возможностями, другие полагают, что следует не допускать конфликтов, а если они возникли – ликвидировать;

3) структура каждого конфликта включает: конфликтные отношения, конфликтные противоречия, конфликтные причины, участники конфликта, объект и предмет;

4) образ желательного исхода конфликта есть регулятор конкретных действий участников конфликтной ситуации;

5) от характера конфликтной ситуации и от поведения участников конфликта зависит; быстрота пресечения возникающего конфликта;

6) происходящее в конфликте оказывает решающее влияние на его конструктивный или деструктивный исход, на разрешение конфликта и на его последствия;

7) для более эффективного решения конфликта необходимо выбрать определенную стратегию поведения, основные стратегии поведения связаны с общим источником любого конфликта – несовпадением интересов сторон;

8) удовлетворение интересов всех конфликтующих сторон приводит к исчезновению конфликта, и риск возникновения постконфликтных осложнений сводится к минимуму;

9) выбирая стратегию поведения в конфликте, целесообразно в каждом конкретном случае исходить из того, насколько важно достижение результата, с одной стороны, и сохранение хороших отношений с другой стороны.

Опросник «Психическое выгорание»

Инструкция. В опроснике даны 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Если указанное в опроснике чувство никогда не возникало, то в ответе ставится 0 – никогда. Если такое чувство появлялось, следует указать, как часто оно ощущалось. В этом случае поставить отметку в графе соответствующей частоте переживаний: 0 – никогда, 1 – очень редко, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – очень часто, 6 – всегда.

Лист для ответов

Ф.И.О. _____

Должность _____

Возраст _____

Пед. стаж _____

Утверждение	Никог-да 0 баллов	Очень редко 1 балл	Редко 2 балла	Иногда 3 балла	Часто 4 балла	Очень часто 5 баллов	Всегда 6 баллов
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.							
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои воспитанники, и использую это в интересах дела.							
5. Я общаюсь со своими воспитанниками без лишних эмоций.							
6. Я чувствую себя энергичной и воодушевленной.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию							
9. Я могу позитивно влиять на продуктивность деятельности своих							

воспитанников.							
10.В последнее время я стала более равнодушной по отношению к тем, с кем работаю							
11.Окружающие скорее утомляют меня, чем радуют.							
12.У меня много планов, и я верю в их осуществление.							
13.Я испытываю все больше жизненных разочарований.							
14.Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.							
15.Бывает мне безразлично, что происходит с моими коллегами							
16.Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.							
17.Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении.							
18.Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.							
19.Я многое успеваю сделать.							
20.Я чувствую себя на пределе возможностей.							
21. Я много смогу ещё достичь в своей жизни.							
22.Бывает, что начальство и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем							

«Ключ» опросника «Психическое выгорание»

Суб шкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция личных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48