

## **Методические рекомендации для руководителей клубных формирований по работе с одаренными детьми.**

### **Социально-психологические проблемы одаренных детей.**

Интерес общества к одаренным детям как к будущей интеллектуальной и творческой элите растет, поскольку становится очевидным, что процветание и благосостояние общества зависит от развития личностных ресурсов человека.

Исследователи детской одаренности (Д.Б. Богоявленская, Н.С. Лейтес, А.И. Савенков и др.) считают необходимым создание таких психолого-педагогических условий, при которых возможно развитие у одаренных школьников мотивационных, интеллектуальных и творческих возможностей для их самореализации в творческой деятельности и самоактуализации в профессиональной деятельности.

По решению Всемирной организации здравоохранения одарённые дети входят в «группу риска» наряду с малолетними правонарушителями, детьми алкоголиков. Им необходимы специальные индивидуальные программы, специально подготовленные учителя, специальные школы (школы, где знают и учитывают особенности и проблемы одарённого ребёнка, где он будет развиваться согласно своим задаткам и способностям) [4,10].

Одарённость можно представить как особое сочетание трёх характеристик:

Интегративных личностных: любопытство (познавательная потребность) – чем более одарен ребенок, тем более выражено у него стремление к познанию нового, неизвестного и проявляется это в поиске новой информации, новых знаний, в постоянном стремлении задавать много вопросов, в неугасающей исследовательской, творческой активности (желание разбирать игрушки, исследовать поведение животных); сверхчувствительность к проблемам – способность видеть проблему там, где другие ничего необычного не замечают, – это важная характеристика творчески мыслящего человека. Еще Платон говорил о том, что познание начинается с удивления тому, что обыденно.

Характеристик сферы умственного развития: оригинальность мышления – способность выдвигать новые, неожиданные идеи, отличающиеся от широко известных, общепринятых. Проявляется в мышлении и поведении ребёнка, в

общении со сверстниками и взрослыми, во всех видах его деятельности (ярко выражено в характере и тематике самостоятельности рисунков, сочинений, историй, конструировании); гибкость мышления – способность быстро и легко переходить от явлений одного класса к другим, часто далеким по содержанию.

Характеристик сферы личностного развития: увлеченность содержанием задачи – ведущая характеристика одаренности. Деятельность тогда выступает эффективным средством развития способностей, когда она стимулируется не чувством долга, не стремлением получить награду, а, в первую очередь – интересом к содержанию. Проявляется в деятельности и поведении ребёнка; неконформизм – стремление во чтобы то ни стало противостоять мнению большинства, характеризуется его самостоятельностью и независимостью. Проявляется в готовности отстаивать собственную точку зрения, даже если она противоречит мнению большинства, в стремлении действовать, и поступать не традиционно, оригинально; лидерство – доминирование в межличностных отношениях. Эти характеристики легко наблюдаемы и должны быть замечены педагогом.

Вслед за исследователями одаренности школьников, мы выделяем в школе три группы таких обучающихся [7].

1. Школьники с очень высоким общим уровнем развития интеллектуальных способностей, явно превышающих средний уровень; творческим подходом и настойчивостью в достижении цели. У этих детей сильно развитое чувство справедливости и очень широкие личные системы ценностей.

2. Школьники с признаками специальной умственной одаренности в определенной области знаний, с предпочтением заниматься каким-то определенным видом деятельности, но с чрезвычайной восприимчивостью к неречевым проявлениям чувств окружающими, часто с асоциальным поведением.

3. Школьники, не достигающие по каким-либо причинам успехов в учении, но обладающие яркой познавательной активностью, оригинальностью психического склада, незаурядными умственными резервами, креативностью, продуктивностью мышления, способностью к лидерству.

Одаренность на современном этапе развития психолого-педагогической мысли можно рассматривать как своего рода девиацию, то есть одаренные дети

представляются во многих случаях носителями отклонений, что создает немало проблем при работе с ними.

Рассмотрим круг проблемных моментов, обусловленных общей одаренностью ребенка и являющихся обратной стороной несомненно присутствующих позитивных качеств оригинальной развивающейся личности.

Первая группа актуально существующих проблем связана с негативными личностно-поведенческими аспектами одаренного ребенка, среди которых можно отметить следующие: эгоцентризм и неспособность вставать на точку зрения другого человека, особенно если он интеллектуально слабее, неприязнь к школе, если учебная программа скучна и неинтересна, отставание в физическом развитии по сравнению со сверстниками, так как одаренный ребенок предпочитает интеллектуальные занятия, отсутствие культуры диалога и желание заканчивать мысль собеседника, так как уже с первых слов схватывает суть проблемы, стремление прерывать и поправлять собеседника во время разговора, если тот делает логические ошибки или неправильно ставит ударение в словах, стремление всегда быть правым в споре из-за отсутствия конформизма и способности идти на компромисс, стремление командовать сверстниками – иначе ему становится скучно с ними.

Данные проблемы, или, говоря другими словами, малопривлекательные личностные черты одаренного ребенка влекут за собой комплекс сложностей социально-психологического характера, что затрудняет работу педагога с таким ребенком, приводя нередко к дезадаптивной симптоматике. Социально-психологические, коммуникативные трудности можно типизировать следующим образом.

Социально-психологические проблемы одарённых детей проявляются очень часто в хорошо известных педагогам и школьным психологам формах дезадаптивного поведения, таких как, например, асоциальное и агрессивное. Протест ребёнка против сложившейся к нему практики отношения сверстников и взрослых, неудовлетворённость отношениями, длительное подавление его важных потребностей – в активности, демонстрации своих возможностей, лидеровании и др. - могут принимать в поведении формы демонстративной асоциальности, защитной агрессии. Такой ребёнок ведёт себя вызывающе, бурно и недоброжелательно реагирует на действия и оценки окружающих, позволяет себе

ненормативные, даже выражено асоциальные поступки: портит вещи, нецензурно бранится, дерётся и т.д.

Достаточно часто в школьной практике можно встретить и противоположную социально-психологическую реакцию одарённого ребёнка на ситуацию подавления его естественных проявлений и потребностей: уход в себя, в мир своих фантазий и грёз, апатичность, вялость, незаинтересованность в контактах. Депрессивное поведение может принимать и демонстративные черты.

Одну из серьёзных причин таких социально-психологических проявлений составляет длительная депривация (подавление, неудовлетворение) со стороны ближайшего социального окружения ребёнка, его важных психологических потребностей.

Другая причина социально-психологических проблем – это несформированность у ребёнка средств общения. Одарённые дети чаще других сталкиваются с ней. Истоки её часто лежат в дошкольном прошлом детей, той особой щадящей среде, которую создали для них любящие родители.

Одной из проблем является то, что всё реальнее проявляется противоречие между необходимостью в развитии и обучении одаренных детей и недостаточной теоретической и практической подготовкой педагогических кадров к работе с одарёнными детьми. Исходя из этого противоречия, возникает проблема, заключающаяся в определении психолого-педагогических условий развития и обучения одарённых детей в общеобразовательной школе.

Учитывая всё перечисленное, выделим наиболее частые особенности дезадаптации одарённых детей. Это:

- трудности в нахождении близких по духу друзей;
- проблемы участия в играх и развлечениях сверстников;
- проблемы конформности, т.е. старание подстроиться под других, казаться такими, как все, отказ от своей индивидуальности;
- очень ранний интерес к проблемам мироздания и судьбе;
- диссинхромия развития как причина потери мотивации к учёбе.

Из всего сказанного может создаться впечатление, что детская одаренность – процесс аномальный и ему всегда сопутствуют различного рода трудности. Это не так. Одаренный ребенок – ребенок, который развивается по-другому, он требует изменения установившихся норм взаимоотношений, других учебных программ, что

и составляет содержание основного проблемного поля при работе с данной категорией учащихся.

Особенно трудно – своевременно «заметить» такого ребенка. Идентифицировать ребенка как «одаренного» либо как «неодаренного» на данный момент времени – значит искусственно вмешаться в его судьбу, заранее, предопределяя его субъективные ожидания. Следует помнить, что одаренность у разных детей может быть выражена в более или менее очевидной форме. Анализируя особенности поведения ребенка, педагог должен иметь в виду, что существуют дети, чью одаренность они пока не смогли увидеть. Так же важно учитывать, что признаки одаренности, проявляющиеся в детстве, даже при самых благоприятных условиях могут постепенно исчезнуть. В детской психологии существует термин «затухание одаренности», затухание может быть обусловлено разными причинами. Одна из них – отсутствие в структуре одаренности творческого компонента. Еще одна возможная причина связана с изменениями внешних условий, к которым ребенок не был своевременно подготовлен. Чаще всего это происходит из-за несоответствия потребностей дальнейшего развития одаренного ребенка условиям обучения и воспитания в так называемом смешанном классе. Школа с ее нивелирующей системой обучения мешает развивать способности одаренных детей, если нет благожелательного развивающего подхода со стороны родителей и учителей. Если ребенку не помогли выработать умение учиться, «затухание» становится более вероятным, порождая многочисленные проблемы, среди которых можно назвать: неприязнь к школе, снижение академической успеваемости, нереалистические цели, нетерпимость и т.д.

Однако если по отношению ко всем обычным детям – при возникновении у них трудностей в учебе, поведении, общении – педагог, психолог и родитель ищут пути помощи и коррекции через выявление их причин, то принципиально иначе обстоит дело с одаренными.

Чтобы работа с одаренными детьми была эффективной, необходим анализ и выявление подлинных механизмов, порождающих эти проблемы, и понимание, что одаренность – это не просто результат высоких способностей ребенка, но в первую очередь это проблема становления его личности.

За проблемами в поведении, общении и обучении, сопровождающими феномен детской одаренности, стоят различные факторы. Это может быть

следствием: нарушений в онтогенетическом развитии – запаздывания или инверсии (нарушения последовательности) в прохождении определенных генетических программ, функциональной незрелости в развитии высших психических функций (ВПФ), а также неадекватного проживания возрастных этапов и несформированности познавательной мотивации.

В целом, основной круг проблем в работе с одаренными детьми в среднестатистической школе можно сформулировать следующим образом:

- Неумение диагностировать одаренность
- Отсутствие методической литературы
- Нехватка времени для работы с такими детьми
- Большая загруженность учащихся
- Недопонимание учащимися значения расширения знаний по предмету

Все обозначенные проблемы обуславливают необходимость разработки программ в работе с нестандартными, одаренными учащимися. В связи с этим можно обозначить следующие моменты. Современная система образования в России испытывает явный дефицит педагогов, подготовленных к работе с одаренными и талантливыми детьми.

В качестве педагогических рекомендаций по работе с одаренным ребенком можно сформулировать следующие:

1. Составить план занятий с ребенком, учитывая тематику его самообразования, склонности (гуманитарные, математические, естественно – научные, музыкальные и т.д.), психические особенности ребенка.

2. Определить темы консультаций по наиболее сложным и запутанным вопросам.

3. Выбрать форму отчета ребенка по предмету (тесты, вопросы и т.д.) за определенные промежутки времени.

4. Ребенку предоставить: название темы, план изучения темы, основные вопросы, понятия и термины, которые он должен усвоить; практические работы, список необходимой литературы, формы контроля, задания для самопроверки.

5. Для анализа результатов работы оформить таблицу:

- предмет
- дата и время консультаций
- главные рассматриваемые вопросы

- время работы с темой по программе
- фактическое затраченное время
- дополнительные вопросы, не предусмотренные программой
- невыясненные вопросы
- причины отклонений от сроков.

6. Учителю необходимо быть доброжелательным и чутким, учитывать психологические особенности ребенка, поощрять его творческое и продуктивное мышление, стремиться к глубокой проработке выбранной темы.

Учитывая все вышеназванные особенности одаренных детей, необходимо правильно организовать учебно-воспитательный процесс, выработать индивидуальный маршрут комплексного сопровождения такого ребенка. А для этого необходима высокая профессиональная компетентность педагога, работающего с одаренным ребенком.

Учителям можно помочь развить указанные личностные и профессиональные качества тремя путями:

- 1) с помощью тренингов – в достижении понимания самих себя и других;
- 2) предоставлением знаний о процессах обучения, развития и особенностях разных видов одаренности;
- 3) тренировкой умений, необходимых для того, чтобы обучать эффективно и создавать индивидуальные программы.

### **Профессиональное выгорание: самодиагностика и профилактика**

**Рекомендация «Решайте конфликты» позволяет сократить следующие траты энергии**

Выберите ОДИН правильный ответ

- естественные
- профессиональные
- профильные
- **нерациональные**
- непрофильные

Потери энергии, которые сопровождают любой умственный и физический труд называются

Выберите ОДИН правильный ответ

- нерациональные

- **естественные**
- профессиональные
- профильные
- непрофильные

На какое состояние специалиста указывает следующее поведение: маскообразная мимика, категоричная речь, сутулость, отсутствие готовности слушать и предлагать, замедленная реакция или, напротив, торопливость?

Выберите ОДИН правильный ответ

- **«дефицит энергии»**
- обособление
- «экономия энергии»
- бездействие
- доминирование

Если у специалиста «осевшая» осанка и замедленная реакция, то это указывает на отсутствие у него

Выберите ОДИН правильный ответ

- **бодрости**
- доброжелательности
- спонтанности
- привлекательности
- инициативности

Если специалист перестает высказывать свое мнение, предлагать идеи и вносить предложения, то это указывает на отсутствие у него

Выберите ОДИН правильный ответ

- **инициативности**
- спонтанности
- бодрости
- привлекательности
- доброжелательности

На дефицит энергии указывает следующее самонаблюдение

Выберите ОДИН правильный ответ

- **бодрость не возвращается после 40 минут отдыха**
- настроение не улучшается после 40 минут отдыха

- настроение не улучшается после 20 минут отдыха
- самочувствие не улучшается после 20 минут отдыха
- самочувствие не улучшается после 40 минут отдыха

Рекомендация «Работайте на улучшение климата в коллективе» позволяет сократить следующие траты энергии

Выберите ОДИН правильный ответ

- **нерациональные**
- непрофильные
- профильные
- естественные
- профессиональные

Рекомендация «Больше общайтесь со здоровыми людьми» позволяет сократить следующие траты энергии

Выберите ОДИН правильный ответ

- профессиональные
- нерациональные - неверно
- естественные - неверно
- **профильные**
- непрофильные

Первый этап изменения профессионального поведения

Выберите ОДИН правильный ответ

- **экономия энергии**
- адаптация
- социализация
- дебют профессионального выгорания
- профессиональное выгорание

Наличие результата деятельности является условием сохранения

Выберите ОДИН правильный ответ

- привлекательности
- **инициативности**
- бодрости
- спонтанности
- доброжелательности

Комфортная семейная обстановка и материальная обеспеченность являются ресурсами для сохранения

Выберите ОДИН правильный ответ

- спонтанности
- привлекательности
- доброжелательности
- бодрости
- **инициативности**

Сохранению контакта с собой помогает

Выберите ОДИН правильный ответ

- ориентация на других
- концентрация на деле
- **ориентация на себя**
- сосредоточение на предмете
- концентрация на пациенте

Какие дела сохраняют позитивный настрой на деятельность?

Выберите ОДИН правильный ответ

- **привлекательные**
- отложенные
- рутинные
- трудные
- обязательные

Дополнительные траты энергии, связанные с особенностями профессиональной деятельности специалиста, называются

Выберите ОДИН правильный ответ

- **профильные**
- профессиональные
- естественные
- непрофильные
- нерациональные

Если специалист выглядит суровым, не выслушивает собеседника, его речь категоричная, то это указывает на отсутствие у него

Выберите ОДИН правильный ответ

- бодрости
- привлекательности
- спонтанности
- **доброжелательности**
- инициативности

Виды потери энергии

Выберите НЕСКОЛЬКО правильных ответов

1. **нерациональные**
2. **естественные**
3. **профильные**
4. **профессиональные**
5. **непрофильные**

1,2,3,4 (без 5 - без непрофильные)

Физическая активность является условием сохранения

Выберите ОДИН правильный ответ

- спонтанности
- доброжелательности
- инициативности
- привлекательности
- **бодрости**

Отказ от инициативности является экономией энергии по сценарию

Выберите ОДИН правильный ответ

- доминирование
- **обособление**
- избегание
- бездействие
- компромисс

К параметрам самоконтроля над функциональным режимом специалиста относятся

Выберите НЕСКОЛЬКО правильных ответов

1. **осанка**
2. характер
3. **мимика**

4. **скорость реакции**5. **речь**

1,3,4,5 (без 2 - без «характер»)

Отказ от доброжелательности является экономией энергии по сценарию

Выберите ОДИН правильный ответ

- бездействие
- обособление
- компромисс
- избегание
- **доминирование**

Второй этап изменения профессионального поведения

Выберите ОДИН правильный ответ

- адаптация
- социализация
- **дебют профессионального выгорания**
- экономия энергии
- профессиональное выгорание

«Суровая» мимика, категоричная речь, отсутствие готовности слушать являются признаками экономии энергии по сценарию

Выберите ОДИН правильный ответ

- **доминирование**
- обособление
- компромисс
- бездействие
- избегание

Отсутствие эмоциональных ресурсов и неспособность специалиста самостоятельно решать возникающие проблемы является характеристикой следующего функционального режима

Выберите ОДИН правильный ответ

- «полное горение»
- «энергетический кризис»
- «экономия энергии»
- «энергетический баланс»

- **«дефицит энергии»**

Третий этап изменения профессионального поведения

Выберите ОДИН правильный ответ

- адаптация
- экономия энергии
- социализация
- дебют профессионального выгорания
- **профессиональное выгорание**

Удовольствие, радость и интерес являются условием сохранения

Выберите ОДИН правильный ответ

- бодрости
- привлекательности
- спонтанности
- **доброжелательности**
- инициативности

Потери энергии при выполнении определенных должностных обязанностей называются

Выберите ОДИН правильный ответ

- профильные
- непрофильные
- **профессиональные**
- нерациональные
- естественные

Особенностью функционального режима «Полное горение» является следующее

Выберите ОДИН правильный ответ

- специалист «горит» периодами
- специалист «горит» гордо
- **специалист «горит» в отношении привлекательных дел- верно**
- специалист «горит» постоянно - неверно
- специалист «горит» ярко - неверно

Для восстановления контакта с собой используют технику

Выберите ОДИН правильный ответ

- растяжения
- приседания
- суммирования
- прыжков
- **уединения**

Отказ от активности (бодрости) является экономией энергии по сценарию

Выберите ОДИН правильный ответ

- **бездействие**
- доминирование
- компромисс
- обособление
- избегание

Наличие эмоциональных ресурсов и способность специалиста самостоятельно решать возникающие проблемы является характеристикой следующего функционального режима

Выберите ОДИН правильный ответ

- «дефицит энергии»
- **«полное горение»**
- «энергетический баланс»
- «энергетический кризис»
- «экономия энергии»

Главным в планировании отдыха является спланировать действия, которые дадут максимальный эффект.

Какой этап профессионального поведения характеризуется отсутствием инициативности и доброжелательности в течении 1 месяца и более?

- дебют профессионального выгорания

Минимальное количество привлекательных дел в день, необходимое для сохранения позитивного настроения на деятельность.

Отсутствие эмоциональных ресурсов и неспособность специалиста самостоятельно решать возникающие проблемы является характеристикой следующего функционального режима «дефицит энергии».

Рекомендация «Думайте о пациентах на работе, но не дома» позволяет сократить следующие траты энергии:

- профессиональные

Траты энергии при конфликтах, избыточном контроле руководителя, неблагоприятном климате в коллективе и т.п. называются:

- нерациональные

**Тест.**

**Без долгих размышлений отвечайте «Да» или «Нет» на следующие вопросы. Запишите свои ответы:**

Вам бывает сложно вставать с кровати по утрам?

- Вы стараетесь отложить выполнение рабочих задач на потом?
- Бывает ли так, что вы откладываете их неоднократно?
- Раздражает ли вас общение с воспитанниками, подчиненными и коллегами?

- Вы предпочитаете отмалчиваться на совещаниях, не делитесь идеями и соображениями с начальством?

- Вы с нетерпением ждете окончания рабочей недели?

- Кажется ли вам, что начальство и коллеги не ценят вас?

- Есть ли у вас недовольство размером зарплаты?

- Заметили ли вы понижение уровня производительности?

- У вас пропал интерес к работе и ее результатам?

• Возникают ли у вас чувства раздражения, подавленности, тревоги чаще обычного?

• Бывает ли такое, что вы закрываете глаза на ошибки и недочеты в своей работе?

Поставьте 1 балл за каждый ответ «Да» и подсчитайте баллы: **От 9 до 12 баллов.** Похоже, что у вас профессиональное выгорание. Мы рекомендуем вам не пускать ситуацию на самотек, а принять меры для выхода из нее. **От 5 до 8 баллов.** У вас есть некоторые признаки выгорания. Постарайтесь не допустить усугубления проблемы. Возможно, вам пора отдохнуть. **От 1 до 4 баллов.** Профессиональное выгорание на данный момент вам не грозит.

**Способы справиться с синдромом профессионального выгорания в зависимости от стадии.**

На каждой стадии будут эффективны разные способы.

## Стадия №1

На этой стадии вам помогут правила психогигиены. С ними вы сможете остановить и победить выгорание, пока оно еще не стало запущенным. Что именно нужно делать?

Приведите в баланс все сферы своей жизни. Найдите время на семью, друзей, новые увлечения, отдых. Пусть работа не вытесняет все это из вашей жизни. При этом нужно понять, почему же вы стали уделять ей слишком много времени. Вероятно, работа помогает вам повысить самооценку, почувствовать себя «на коне», когда вы решаете задачи и видите результаты.

Возможно, у вас есть установки из серии: «На работе все держится только на мне», «Я ничего не стою, если у меня нет достижений», «Достойный человек обязан трудиться» и т.д.

Однако работать в напряженном темпе — значит, встать на путь к синдрому профессионального выгорания. Вам нужно замедлиться, перестать требовать от себя достижений и результатов, взглянуть на свою работу реалистично. Попробуйте хотя бы пару месяцев записывать все дела, которые вы выполняете. Вот что вам это даст.

Вы увидите, сколько всего действительно успеваете сделать и какие факторы на это влияют. Например, зачастую у многих людей производительность труда падает в четверг, когда они уже устали от рабочей недели. Если у вас происходит то же самое, планируйте дела так, чтобы четверг был менее загруженным, чем другие дни.

Способы справиться с синдромом профессионального выгорания в зависимости от стадии

Если у вас есть привычка обесценивать свой труд, то вы сможете от нее избавиться, когда увидите, как много всего вы постоянно делаете.

Вы сможете отследить неэффективную трату времени. Например, заметите, сколько времени в день вы тратите на бесполезное сидение в соцсетях. Так у вас появится возможность перераспределить время, выделить его на те задачи, которые действительно важны.

Также мы рекомендуем вам найти поддержку — это могут быть как близкие, друзья, так и психолог. Отлично, если поддержать вас могут коллеги, ведь

они, как никто другой, понимают, с какими именно проблемами вы сталкиваетесь на работе.

### **Стадия №2**

На этой стадии для вас очень важно научиться отдыхать. И это должен быть полноценный отдых, а не замена рабочих дел уборкой дома, просмотром различных обучающих вебинаров или утомительными силовыми тренировками. Постарайтесь, чтобы отдых был:

- **Ежедневным.** Вашим внутренним батарейкам каждый день нужна подзарядка, чтобы эффективно справляться с делами.
- **Еженедельным.** Давайте себе как минимум один полноценный выходной в неделю.
- **Ежегодным.** Необязательно уходить в отпуск на целый месяц, можете брать по неделе отпуска в разное время года. Помните, что во время отпуска вы не должны решать никакие рабочие задачи. Чтобы отдых был качественным, он должен быть безответственным и беззаботным. Вы должны чувствовать, что можете позволить себе расслабиться, что мир от этого не рухнет. Именно к такому отдыху нужно стремиться, насколько это возможно для вас.

Начните выстраивать свои границы, разделять личную жизнь и работу. Не отвечайте на звонки коллег и клиентов в нерабочее время, не засиживайтесь на работе допоздна, не берите «горящих» задач. Вы удивитесь, когда поймете, что 90 % дел, которые раньше вам казались важными и срочными, на самом деле вполне могут подождать.

Делегируйте задачи. Особенно, если вы руководитель. Если не делать этого, профессиональное и эмоциональное выгорание вам обеспечено.

### **Стадия №3**

На этой стадии, как говорится, «поздно пить Боржоми». Вас спасет только полноценный отпуск продолжительностью не менее трех месяцев.

Возможно, вы удивитесь такому долгому сроку. Нужно понять, что обмануть свой организм не получится. Когда вы постоянно перерабатываете, вы берете у него энергию «в кредит», и потом этот долг приходится отдавать с процентами.

Зато, если работа действительно является для вас любимой, после долгого отпуска вы сможете к ней вернуться с новыми силами.

## **Стадия №4**

На этой стадии поможет только смена работы, а в идеале и профессии, потому что прежняя будет вызывать у вас отвращение. Даже если вы не поменяете профессию, вам придется внести серьезные коррективы, чтобы, например, выполнять свои задачи не в таком объеме, как раньше.

### **5 рекомендаций по профилактике профессионального выгорания**

Если вы хотите предотвратить у себя синдром профессионального выгорания, прочитайте следующие рекомендации и применяйте их в своей повседневной жизни. Помните, что от выгорания не застрахован никто.

1. **Создайте традиции и ритуалы, которых будете постоянно придерживаться.** В идеале — на каждый день. Например, каждое утро делайте зарядку или медитируйте, выпивайте после пробуждения стакан воды, выделяйте перед сном час на чтение книги. Найдите время, которое будете тратить на себя. Это зарядит вас положительными эмоциями и поможет снять скопившийся за день стресс. Так вы научитесь совмещать работу и личную жизнь без вреда для обеих этих сфер.

2. **Используйте музыку — ученые уже доказали, что она положительно влияет на нервную систему.** Например, включите альбом любимой группы, когда занимаетесь уборкой, или слушайте музыку по дороге на работу.

3. **Всегда в первую очередь заботьтесь о себе, выполняйте свои задачи.** Помогайте коллегам лишь в том случае, если у вас на это действительно есть время. Если же у вас «горят» свои дела и проекты, не стесняйтесь говорить «Нет». Не будьте тем человеком, кто всегда все берет на себя, это негативно скажется на вашей жизни. Также важно не забывать о еде ради работы, не пропускать обеденный перерыв.

4. **Творчество дает сильный заряд положительных эмоций.** Найдите себе хобби по душе — рукоделие, рисование, танцы.

5. **Планируйте свой день, расставляя приоритеты.** Не старайтесь сделать максимальное количество дел, не загружайте себя работой, чтобы хорошо выглядеть в глазах начальства. Ведь, если вы из-за такого поведения столкнетесь с профессиональным выгоранием, то скоро будете работать не лучше, чем коллеги, а гораздо хуже.

#### **4 совета руководителю по предотвращению профессионального выгорания у сотрудников**

Если вы — руководитель, и стремитесь предотвратить профессиональное выгорание у ваших работников, используйте следующие рекомендации.

**1. Уберите все факторы, которые способствуют выгоранию.** Проанализируйте климат в коллективе, посмотрите, как люди общаются друг с другом, узнайте, всем ли комфортно такое общение.

**2. Если вы знаете, что из-за специфики работы ваши сотрудники имеют высокие риски развития профессионального выгорания, займитесь своевременной профилактикой.** Например, создайте в организации корпоративную культуру, периодически устраивайте сотрудникам корпоративы, подумайте о ротации кадров — может быть, кто-то хочет перейти в другой отдел, выполнять другие задачи.

**3. Будет очень хорошо, если в вашей организации будет работать штатный психолог.** Он сможет заметить первые «звоночки» выгорания у сотрудников и помочь им вовремя с этим справиться.

**4. Позаботьтесь о том, чтобы ваши сотрудники имели возможность устроить себе полноценный отпуск и восстановить свои силы.** Например, помогите им получить путевку в санаторий. Такой отдых будет гораздо полезней, чем если человек просто проведет время отпуска дома перед телевизором.

**5. Очень важный пункт — не заставляйте сотрудников перерабатывать и не позволяйте им это делать,** даже если они сами стремятся побольше времени проводить в офисе.

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ  
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ВОРОНЕЖ**

**ВОРОНЕЖ 2024**