

Помощь коллеге во время переживания стресса и работа в паре

Работая в учреждении образования, в среде с интенсивной коммуникацией, большой рабочей нагрузкой, педагоги сталкиваются с сильными проявлениями эмоциональных реакций учащихся и родителей/замещающих родителей, им необходимо ежедневно вникать в межличностные конфликты. Все это – условия, которые способствуют возникновению стресса и развитию его последствий. Если помощь и поддержка доступны, то педагог может эффективно работать, стресс будет способствовать развитию и совершенствованию жизнестойкости. Здесь мы познакомим вас с простым алгоритмом, который поможет в нужный момент оказать помощь коллеге, которая / который находится в стрессе.

Весомым ресурсом, на который может рассчитывать педагог, всегда будет поддержка коллеги. В профессиональном кругу важно иметь «человека доверия», который будет достаточно близким, чтобы в сложной ситуации можно было обратиться к нему. Желательно, чтобы педагог мог построить несколько таких связей в профессиональной среде, где и он также будет для кого-то «человеком доверия».

«Человек доверия»:

- может внимательно выслушать;
- не осуждает;
- проявляет эмпатию;
- знает о ваших ресурсах и особенностях;
- помогает искать новые ресурсы.

Обсудим более подробно поддержку, которую Вы можете оказать коллеге, будучи «человеком доверия». Важным проявлением поддержки является Ваша эмпатия, которую можно постепенно развивать и совершенствовать. Слово «эмпатия» происходит от римского «*ratho*», что означает глубокое, сильное чувство, близкое к страданию. Приставка «эм» - направлен внутрь. То есть эмпатия это форма сопереживания, это умение чувствовать вместе с другим, как говорил М. Розенберг: «Эмпатия это дар слушать и слышать кого-то, не воспринимая это лично». Эмпатия помогает нам понять чувства другого человека и разделить с ним его переживания. Это глубокое чувство общности переживания момента, которое дает поддержку и помогает справиться со сложной ситуацией в жизни. Эмпатия – это процесс, который требует времени. Поэтому не стоит спешить и пытаться помочь за одну минуту.

Если Вы видите, что Ваш/а коллега переживает стрессовую ситуацию, растроган/а, рассержен/а т.п., не торопитесь и не пытайтесь «быстро помочь», если у Вас нет на это достаточно времени. Важно дать коллеге понять, что Вы увидели его/ее стрессовое состояние и не

говорить что-то вроде: «Я знаю, что надо делать!» или «Не расстраивайся, ты все сделала правильно!», или «Все будет хорошо, почему ты так сильно переживаешь?» Такая помощь транслирует оценочные суждения, обесценивание, и не опирается на эмпатию.

В таком случае, лучшим будет предоставить скорую помощь на примере «аптечки ресурсов». Надо хорошо знать о ресурсах коллеги и напомнить ей/ему о дополнительных активностях, которые помогают быстро восстановиться, а также предложить поговорить позже вдвоем в конкретное время в течение дня.

Если у Вас достаточно времени, вы можете попробовать оказать большую поддержку, предложить сфокусированную помощь коллеге и направить свои действия по следующим шагам:

Памятка «Помощь коллеге, который переживает стресс»

Шаг 1: Наблюдение

внешнее (окружающая обстановка, поведение человека, как он говорит, как он движется / не двигается и т.д.);

внутреннее (чувства и мысли, которые появляются, когда Вы рядом, здесь и сейчас, что хочется сделать, каким образом хочется помочь и т.д.).

На этапе наблюдения мы находимся рядом (присоединяемся к движению, если человек движется, садимся рядом, если - сидит и т.д.), но не вмешиваемся, уделяем время для ощущения ситуации и сопереживание.

Шаг 2. Заземление

Это могут быть описывающие человека фразы, которые всегда можно дать ответ «да». Для этого опирайтесь на Ваши наблюдения за внешними проявлениями, и на то, в чем Вы уверены. Например:

«Ты сейчас очень быстро ходишь», «Я знаю, что у тебя уже было три урока», «У тебя сегодня красное платье»

Шаг 3. Активное слушание

Повторяйте частично или полностью последнюю фразу человека, уточняйте. Важно: не делайте никаких предположений. Будьте рядом в процессе переживания, пользуйтесь «угу», «да» поддерживая связь. Не пытайтесь изменить ход разговора, продолжайте наблюдать за ситуацией (ш.1)

Например:

1 - Я больше не могу, это какой-то ужас ...

2 - Да ...

1 - У меня лопнуло терпение ...

2 - Лопнуло терпение ... что-то случилось?

Когда чувство напряжения спадет, тогда можно начать задавать открытые вопросы.

Техника постановки вопросов

Открытые вопросы. Они начинаются со слов: что, как, который, сколько, почему и предусматривают получение развернутого ответа.

Например:

Что именно случилось?

Что именно Вас не устраивает?

Что Вы об этом думаете?

Что Вы чувствуете?

Как он или она себя вел / вела?

Поступок он или она сделал на этот раз?

Как Вы считаете, почему он или она так сделал? тому подобное....

Вместо открытых вопросов можно использовать фразы типа:

Пожалуйста, расскажите подробнее ...

Я не совсем понимаю, не могли бы вы объяснить?

Уточните, пожалуйста, детали.

Скажите, пожалуйста, есть ли у Вас еще какие-то мысли о ...

Пожалуйста, расскажите, как это было ... и т.д.

Открытые вопросы для поиска ресурсов:

Что вам помогло в подобных ситуациях раньше?

Что вас вдохновляет?

Как вы обычно отдыхаете от работы?

Что улучшает вам настроение?

Что вы любите делать вечером?

Какие фильмы нравятся?

Что делает вас сильнее?

Что вы помните из детства, особенно радостное?

Как вы отдыхаете с близкими?

Что вас радует?

Как вас поддерживают коллеги?

Какие книги вас вдохновляют? Как это вас стимулирует?

Если вы путешествуете, то, что вам нравится больше всего?

Какие яркие и веселые ситуации вас вдохновляют? и тому подобное...

Шаг 4. Совет. В общении с коллегой, наступает этап, когда хочется поделиться опытом, посоветовать. Но надо понимать, что это не прямое руководство к действию «как правильно действовать». Совет – это лишь один из взглядов на ситуацию. Не навязывайте советы, это может быть как одна из возможностей посмотреть на ситуацию с

разных сторон, нет окончательной истины. Совет – это толчок к поиску новых идей, как начало пути решения проблемы.

Шаг 5. Завершение. Если Вы поговорили с коллегой о ресурсах, искали решение, но вопрос все еще требует дальнейшего решения, попробуйте создать платформу «Открытых диалогов», или обратиться к супервизору.

В каких случаях применяется техника «Помощь коллеге»:

Попытка обратиться к коллеге это естественный путь к преодолению профессиональных трудностей, когда человек сам не может справиться в сложной ситуации. Профессиональная среда, в которой есть возможность опираться на поддержку коллег, создает условия для постоянного развития и усиливает жизнестойкость всех специалистов. Обычно, для каждого человека важно делиться чувствами, мыслями и надеяться на совет и эмоциональный отклик в кругу коллег. При таких условиях в школьном пространстве развиваться коллегиальная поддержка, которая вдохновляет работать и помогает преодолевать сложности, создает ощущение безопасности и доверия. Обращайтесь за коллегиальной поддержкой когда:

уже попытались решить вопрос самостоятельно и не получили желаемого результата;

чувствуете себя растерянными, раздраженными, сильно уставшими;

чувствуете проблему как решающую;

есть желание обвинять ученика / ситуацию / администрацию;

вы уверены, что у вас есть «человек доверия» в коллективе с которой вы можете разделить чувства и посоветоваться.

Если Вы не нашли «человека доверия», или ваш вопрос требует особого конфиденциальности обратитесь к специалисту/супервизору.

Рекомендации по внедрению

Важно подчеркнуть, что атмосфера поддержки в коллективе педагогов создает благоприятные условия не только для них самих. Дух взаимопомощи существенно влияет на построение безопасного пространства для всестороннего развития ребенка, и укрепляет образовательное сообщество в целом.

Одним из видов поддержки, который эффективно помогает усиливать прочные связи и коллегиальную поддержку является групповая работа над проблемными вопросами.