

#ПсихологическоеПросвещениеМРС для музейных сотрудников

Сборник практик самопомощи и поддерживающих текстов



Сборник подготовлен на основе рубрики
#ПсихологическоеПросвещениеМРС,
запущенной программой «Музеи Русского Севера»
Фонда «Доброта Севера»
при поддержке компании «Северсталь»

2024

 ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
ПРЕЗИДЕНТСКОГО ФОНДА
КУЛЬТУРНЫХ ИНИЦИАТИВ


МУЗЕИ
РУССКОГО СЕВЕРА

 ДОБРОТА
СЕВЕРА
БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ
ФОНД


Северсталь

Дорогие читатели,

Перед вами первый сборник психологических практик и поддерживающих текстов для сотрудников музейной сферы от программы «Музеи Русского Севера». Он родился по итогам работы просветительского проекта на тему психологической самопомощи, который мы вели почти год. И благодаря поддержке Президентского фонда культурных инициатив создан и опубликован данный сборник.

Немного предыстории

В 2023 году, в рамках VIII Ежегодной Школы музейного развития «За границами столиц» (г. Тотьма), мы провели экспериментальный интенсив «Будь со стрессом на ты» с приглашенным экспертом — психологом Ольгой Дивненко. Трехуровневая практика погружения и исследования стресса — через себя, другого, коллектив». Данный формат вызвал большой отклик среди музейных сотрудников, и было решено продолжать работу в этом направлении.

В 2024 году мы запустили рубрику #ПсихологическоеПросвещениеМРС. И на наших коммуникационных площадках делились практическими инструментами для самопомощи, рассматривали стрессовые ситуации на работе и предлагали антистрессовые практики по их преодолению.

В чем мы убеждены

Каждый из нас уникален и имеет большие возможности для помощи себе и другим в различных жизненных ситуациях. И такие навыки можно тренировать и развивать. Для этого важно лишь одно — желание и понимание нашей ответственности за собственное здоровье и состояние.

Изучайте себя, определяйте эффективные антистрессовые инструменты, используйте сложные обстоятельства как тренировку жизнестойкости!

Надеемся, наш сборник окажется полезным.

Команда программы «Музеи Русского Севера»

Глава 1

Поддерживающие тексты

Руководитель не замечает мои идеи и достижения — как проявиться?

[Читать ВКонтакте](#)

Быть на работе «невидимкой» устраивает далеко не всех. Мы стараемся, делаем чуть больше необходимого, предлагаем новые идеи, но руководитель пропускает их мимо: не дает обратной связи и не хвалит за инициативу.

В такой ситуации мы начинаем задавать себе вопрос, что я делаю не так? Появляется неуверенность в себе, падает мотивация работать и могут испортиться отношения с коллегами (к которым, например, всегда прислушиваются).

КАКИЕ ПРИЕМЫ МОЖНО ИСПОЛЬЗОВАТЬ, ЧТОБЫ «ВЫЙТИ ИЗ ТЕНИ»?

Фиксируйте профессиональные достижения

Завершили проект или выполнили сложную задачу — запишите результаты и итоги. Получили хорошую обратную связь от посетителей и коллег — тоже. Такая «коллекция» с внешней оценкой и объективными результатами может стать опорой для вас самих в период сомнений.

Умейте правильно преподнести свои победы

Возможно, руководитель не успевает следить за успехами каждого в организации. А, может, не имеет узкой экспертизы, чтобы оценить ценность вашего вклада. Попробуйте найти способ, чтобы донести это до него экологично.

Проявите инициативу

Предложите выступить спикером на профильной конференции, начать новый проект или уделить внимание тому делу, где нужна помощь и внимание. Так вы покажете руководителю, что готовы брать на себя ответственность и не боитесь проявляться.

Старайтесь быть в контексте

Вашим преимуществом будет отслеживание новостей и обновлений в музейной сфере — читайте профильные ресурсы, телеграм-каналы, экспертные статьи. Никогда не знаешь, когда информация пригодится.

Если чувствуете, что вы, действительно, не ошиблись в оценке ситуации, и руководитель на самом деле системно игнорирует ваши идеи, то поговорите с ним лично. Спросите, почему это происходит и как он видит ситуацию со своей стороны. Кроме этого, личный разговор — отличная возможность самопрезентации (и тут как раз пригодится коллекция достижений из пункта №1).





Я завидую коллеге — как не закипеть?

[Читать ВКонтакте](#)

Завидовать — нормально. Работать бок о бок со «звездами» в коллективе — тоже. Но, что делать, если неприятное чувство съедает изнутри, мешает проявляться и ставит барьеры в коммуникации внутри команды?!

Зависть — психологический феномен, который связан с болезненными переживаниями — от легкой обиды и мимолетного чувства недооцененности до жгучей ненависти.

Чтобы избавиться от нее, нужно осознать свои мотивы и потребности, и здесь очень пригодится способность к самоанализу.

Задача первая — осознать, что вы завидуете и артикулировать это.

Задача вторая — понять, какую именно зависть вы испытываете:

- конструктивную (когда хочется двигаться вперед, глядя на других),
- деструктивную (когда от души не любишь тех, кто успешнее тебя, и перекладываешь ответственность за свои неудачи на другого).

Пробуем избавиться от «черной» зависти

Погружаемся в себя. Какие желания и потребности прячутся за этим неприятным чувством? Проанализируйте, чем именно коллега не дает вам покоя. Психологи рекомендуют выделить наиболее острую эмоцию, которую вы испытываете в этот момент. Например, злитесь, что кому-то дали премию, а вам нет.

Затем оцените ее:

- интенсивность злости по шкале от 0 до 100
- что именно заставляет вас ее испытывать
- сможете ли вы поменять ситуацию самостоятельно?

Ответы на вопросы, возможно, не найдутся сразу. Но без «раскопок» не двинуться дальше.

Превращаем зависть в мотивацию

Подумайте, что ваш коллега сделал для достижения успеха, и вы можете изменить в своей работе, чтобы тоже прийти к значимым результатам. Оцените свои сильные стороны, вспомните достижения и попробуйте написать план преобразования. Нелишним будет и заняться своей самооценкой — хвалить за небольшие успехи, выполненные задачи, стремление быть продуктивными.

Поработали над собой, а как быть с коллегой?

Постарайтесь пробудить в себе теплые чувства к нему и его результатам. Подумайте, каким сложным мог быть этот путь и какие препоны ему удалось преодолеть. На этом этапе также важно оценить, способны ли вы сейчас достичь желаемого (если да, то как?).



Навязчивый страх упустить что-то важное — как справиться?

[Читать ВКонтакте](#)

Вереница обучений, заявки на новые проекты, регистрация на вебинары — вокруг, действительно, масса возможностей, а мы стараемся не упустить шанс для непрерывного развития и роста.

Так потихоньку мы привыкаем брать все, что «дается» и становимся участниками беспощадной гонки. Например, выключаем камеру на обучающем онлайн-семинаре и делаем другую работу, а потом не можем вспомнить деталей доклада.

Все это, конечно, утомляет, дает лишнюю нагрузку, приводит к нервозности, тревожности и выгоранию, а главное — почти не приносит результата. Но остановиться сложно, чтобы не прослыть пассивным и не затеряться на фоне коллег (и по другим причинам). Страх упустить что-либо относится к синдрому FOMO, он носит глобальный характер, но отлично применяется и к профессиональной деятельности.

Как же перестать гнаться за любой возможностью и выбирать только то, что ценно, сохраняя силы, мотивацию и время?

Понять свои приоритеты, цели и задачи — сверяйтесь с собой, заполняя очередную форму регистрации или заявку. Действительно, ли это то, что необходимо вам, чтобы решать рабочие задачи / найти вдохновение / ответы на каверзные профессиональные вопросы. Лучше всего выписать приоритеты и зафиксировать их — в ближайшей и далекой перспективах для удобства сверки.

Отталкиваться от своих желаний. Если душа не лежит, а ноги не идут в направлении новой — по всем параметрам ценной — возможности, то позвольте себе не делать этого.

На одном ресурсе прочитали о практике «разговора с незнакомцем» — представьте, что слова, которыми вы себя убеждаете идти на очередное обучение, от которого вы не в восторге, говорит чужой человек. «Марина вот на шести семинарах за месяц побывала, а ты все сидишь!» Как восприняли бы такой совет от незнакомца?! Лучше заменит критикующие фразы на поддерживающие — и наблюдать за итогом.

Психологи рекомендуют брать паузу перед покупкой в период распродаж, чтобы не сделать импульсивных трат. Также можно сделать вдох-выдох перед тем, как соглашаться на участие в новом проекте / курсе. Давление страха упущенной выгоды снизится, а вы сможете принять решение на трезвую голову.

Желаем вам везде успевать и пусть каждая возможность приносит результаты.



Как успевать жить и работать, чтобы чувствовать себя счастливым?

[Читать ВКонтакте](#)

По разным данным, в России высокий уровень выгорания сотрудников — верный признак того, что баланс работы и жизни нарушен у большинства из нас. Перекос в сторону карьеры — новая норма, но факт в том, что карьерные успехи зависят и от того, как организована ваша жизнь вне работы.

Что такое work-life balance?

Концепция, посвященная поиску балансу между работой и жизнью вне работы — для того, чтобы чувствовать себя комфортно, эмоционально и физически благополучно. Достигнув «дзен» в этой связке можно быть по-настоящему счастливыми. Да, это сложно, ведь в дне всего 24 часа. Но важно помнить: кроме работы должны быть другие сферы, на которые можно «опереться».

Если баланс нарушен, это страшно?

1. Переутомление и выгорание из-за непрерывного «марафона» рабочих вопросов и задач
2. Стресс из-за перманентного напряжения и переработок
3. Тревожность и ощущение опустошения
4. Бессонница, сердечно-сосудистые заболевания и психические расстройства
5. Снижение производительности из-за перманентного утомления и неспособности мыслить свежо
6. Неспособность к креативному мышлению
7. Ухудшение взаимоотношений — с коллегами, близкими, семьей и самим собой

Сотрудники чаще всего перерабатывают по собственной инициативе, хотя руководитель не требует сверхурочной работы: оперативно отвечают в неурочное время, посылают письма после 18:00 и даже дома в уме решают рабочие коллизии.

**исследование ученых Лондонской школы бизнеса и Корнеллского университета Лоры Джурдж и Ванессы Бонс*

ЧТО ПРЕДПРИНЯТЬ?

● **Вспоминаем про границы**

Если перерабатываете, определите почему. Дело в руководителе? Обсудите, как можно изменить ситуацию, чтобы не утопать в работе. Дело в вас самих? Попробуйте сделать ревизию задач/ проектов, подумать о командной работе, делегировании, автоматизации или программах-задачниках, чтобы фиксировать объем того, что «влезит» в рабочий день и ни грамма больше.

● **Обед и перерывы — новая задача**

Многие используют обед как дополнительное время для работы в тишине — прекрасно, ведь коллеги уходят, а вы можете сосредоточиться. На деле же такая практика на постоянной основе может привести лишь к проблемам с ЖКТ. Научитесь, использовать обед как шанс перезагрузиться. И не обязательно есть, если не вы не голодны.

● **Экологичное общение**

Общие чаты иногда напоминают пытку. Сообщения приходят даже ночью, коллеги скидывают голосовые кому-то конкретному, а вы вынуждены прослушать все, чтобы понять, что они не вам. Обозначьте простые правила общения в чатах и мессенджерах, а потом мягко подскажите вашим коллегам, что они существуют.

● **Помните о важном**

Гонка за краткосрочными успехами на работе может затмить то, что по-настоящему важно. Не отменяйте воскресный поход с семьей, только потому, что планировали посвятить выходной тому, что не доделали на неделе.

● **Не игнорируйте усталость**

Чувствуете себя плохо, но в календаре важный звонок? Будьте честны с коллегами и попросите больничный. Делайте паузы, когда нуждаетесь в них.

● **Волшебное «нет»**

Не берите на себя лишнего, чтобы впечатлить руководителя или спасти коллегу. Стремитесь держать нагрузку под контролем и научитесь отказываться от того, что превосходит возможности.

● **Имейте план**

Распределяйте дела на неделю, включив туда не только работу, но и тренировки, встречи с друзьями, маникюр и домашние дела. Жизнь после работы требует такого же фокуса, как и задачи в трудовой деятельности.



Как подружиться с коллегами, которые старше или младше вас?

[Читать ВКонтакте](#)

Согласно опросу службы исследований компании HeadHunter, в коллективах, где средний возраст сотрудников 40+, конфликты случаются чаще, чем в молодых, где средний возраст меньше 30 лет. Молодым специалистам больше всего не нравятся придирки «старших» коллег (52%), а более опытным сотрудникам — неопытность (47%) и некомпетентность (31%) коллег помоложе.

Однако, если в одном коллективе все же собрались разновозрастные сотрудники, то это вряд ли случайность. А значит, стоит научиться извлекать из этого пользу, нежели обострять непонимание, что всегда будет мешать и общему делу, и персональным успехам.

Оптимальная стратегия для молодых сотрудников — прислушиваться к советам, перенимать опыт, при этом действовать самостоятельно. Не стесняйтесь спрашивать и просить совета. На чрезмерную «опеку» и недоверчивость стоит реагировать с пониманием, но учиться отстаивать собственную состоятельность.

Взрослым коллегам порой тяжело справиться с радикализмом и категоричностью молодых, но у них тоже есть, чему поучиться. Следует отбросить «взгляд свысока» и подумать, в какой части можно обогатить свои компетенции за счет знаний сотрудника, который младше вас.

Есть два формата, которые помогут лучше узнать друг друга:

Традиция «спонтанного кофе»: предложите коллегам раз в неделю делать небольшой перерыв для разговоров не по работе. Можно задать тему обсуждения — про хобби, семью, планы на отпуск и предлагать делиться честными ответами. Это позволит узнать друг друга получше и наладить микроклимат в коллективе.

Совместный проект и «смешанная» команда: проектная деятельность может стать хорошим поводом для того, чтобы узнать о сильных сторонах друг друга, осознать взаимную ценность для рабочего процесса и грамотно распределять обязанности. Порой, ничего не сближает лучше, чем общее дело. Но важно, чтобы оно было одинаково важным для всех.



Я этого достойна?! ... или лучше промолчать

[Читать ВКонтакте](#)

Если в голове все чаще мелькает мысль «Я заслуживаю большего», нужно попробовать перейти от мыслей к действиям. Да, вам могут ответить «нет» и, пожалуй, это самое ужасное, что может произойти.

Но, если молчать, то будет еще хуже. Работа начнет раздражать, появится разочарование и чувство недооцененности. Если вы любите свою работу и понимаете, что готовы взять на себя новые обязательства, то попробовать поговорить стоит.

КАК ПОДГОТОВИТЬСЯ: СОВЕТЫ ПСИХОЛОГОВ

От недовольства — к обоснованию

Хорошенько обдумайте, почему музей будет лучше работать после вашего повышения. Отстроившись от эмоций в духе «Вы и сами могли бы заметить, как я хороша». Руководители мыслят результатами — вы тоже должны думать с этой точки зрения. Например, за время работы вы приобрели значительный опыт, прошли три повышения квалификации и теперь работаете эффективнее, тогда здесь есть пространство для обсуждения.

Убедительные аргументы

Составьте список достижений: внедренные проекты, успешные результаты, достигнутые цели. Все это должно быть подкреплено цифрами, фактами и отзывами. Плюс, представлено в удобном для руководителя формате.

Правильное время для разговора

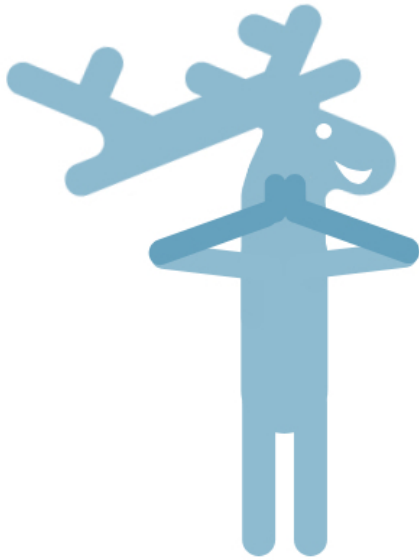
Психологи говорят, что хорошая традиция — просить повышение в годовщину вашего прихода в компанию.

Red Flags, или то, на что лучше не ссылаться, прося повышение

- «Цены растут — моя зарплата нет»
- Аргументы из личной жизни, вроде скорой свадьбы или надвигающегося развода, увеличение аренды за квартиру и т.д.
- Сравнение с коллегами
- Переходить в позицию жертвы, жаловаться и шантажировать

Если ответ «нет»

Получив отказ, не выходите из себя. Спокойно выслушайте руководителя и перекиньте мостик в поле возможностей. Узнайте, что нужно изменить для повышения и через какое время можно поговорить об этом снова.



Страшно браться за сложные задачи — как перестать бояться провала?

[Читать ВКонтакте](#)

Совершать ошибки — нормально, от них, действительно, никто не застрахован и...они всегда случаются.

Однако кто-то может прожить «катастрофы» легко и безболезненно, а кто-то испытывает стресс. Это отражается на здоровье, развивается тревожность (за спиной обсуждают мои провалы), самобичевание (я ничего не могу) и прокрастинация (отложу важное на потом). А в самом худшем сценарии — появится **атихифобия** — необоснованный страх потерпеть неудачу.

Он может серьезно подпортить жизнь и карьеру — вы перестанете пробовать новое, будете сторониться ответственности и видеть все вокруг в темных тонах. Для руководителя это может стать сигналом вашей безынициативности и первым аргументом «против» повышения по службе. Надеемся, в теме про страхи мы вас не сильно напугали.

Так вот, как же настроить себя правильно, если все пошло не по плану?

- Любой психолог или ментор скажут: промахи — точки для роста. Чтобы научиться чему-то, важно сделать выводы и найти силы двигаться дальше. А еще пройти все стадии «проживания» стрессовой ситуации (тревога, сопротивление, истощение) и восстать, как феникс, из пепла. Кажется сложным, но ...
- Важно принять ситуацию и вообще-то разрешить себе ошибаться. Вы можете чего-то не знать или действовать со здоровой долей риска. Ошибки — часть пути. Но они становятся проблемой, когда в неизменном виде и систематически повторяются.

- Анализируйте промахи — зафиксируйте на бумаге или в компьютере, как произошла ошибка / при каких обстоятельствах / что ей предшествовало? После — будет легче структурировать информацию и запомнить этот урок раз и навсегда
- Не бояться ошибок = хорошо знать свои возможности. Если вы что-то умеете хорошо, то незачем переживать. Если чувствуете сложности в процессах, то чаще практикуйтесь, просите помощи коллег. Если вам что-то (пока) не по плечу — учитесь. Здоровая самооценка всегда помогает в работе со страхами.

Бояться ошибок — это нормально. Совершать их — тоже. Главное поверить, что вам точно по силам с этим справиться.



Карьерный тупик — не понимаю, куда двигаться дальше

[Читать ВКонтакте](#)

Почему может наступить «карьерный тупик»? Выполняем рутинную или неинтересную работу, которая нас не развивает. Попросту устали и выгорели, и пока будущие перспективы кажутся туманными. Но бывает и так — что на своей работе (которую вы можете крепко любить) достигнут тот самый потолок в развитии.

Внутренние особенности музея — его размер и организационная структура — не позволяют простроить карьерные планы. Двигаться некуда или вы не видите таких вариантов.

Давайте сразу отстроимся от варианта «уволиться» и сосредоточимся на том, что можно изменить самостоятельно даже без помощи руководителя.

Предлагаем провести «инвентаризацию» своей работы. Этот метод поможет взглянуть на проблемы комплексно, раскроет вашу осознанность, позволит задуматься над конкретными действиями и задаст направления для развития.

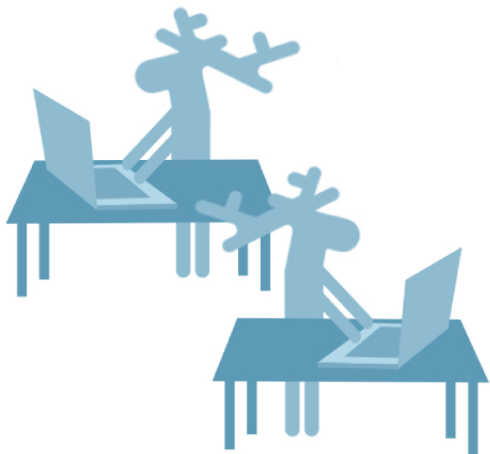
1. Создайте таблицу со столбцами: **«Проблема»**, **«Стратегия»** и **«Что могу сделать»**.
2. В столбце **«Проблема»** напишите все причины, по которым вы чувствуете, что достигли карьерного тупика.
3. В столбце **«Стратегия»** напротив каждого направления поставьте статус:
 - **принять**, если своими силами вы не можете повлиять на течение процесса
 - **изменить**, если вы можете изменить процесс и подход к нему
 - **отложить**, если вы не уверены, можно ли что-то изменить и готовы чуть дольше подумать об этом.
4. В столбце **«Что могу сделать»** напишите конкретные действия, которые помогут найти новые смыслы в работе.

ПРИМЕР ТАБЛИЦЫ С КАРТОЧКИ

Заполните таблицу и оцените ее содержание. Упражнение может помочь осознать ценность вашей работы и увидеть новые направления в разрезе текущих возможностей.

И главное — не бойтесь перемен. Движение рождает энергию, вдруг, это именно то, что позволит увидеть свет в конце тоннеля.

| Проблема | Стратегия | Что могу сделать |
|--|-----------------|--|
| Чувствую, нет развития в работе – толкусь на месте | Изменить | Поищу возможности для бесплатного самообразования |
| Много внеурочной работы | Отложить | Не могу сбавить темп из-за летнего сезона, но осенью четко разграничу работу и личное время |
| Кажется, что я не делаю ничего важного | Изменить | Распишу подробно, чем интересна моя работа? Почему она важна? Буду ли я гордиться ей спустя 5 лет? И постараюсь найти новые смыслы |
| Не нравится приходить на работу так рано, особенно зимой | Принять | С графиком ничего не сделаю, но я постараюсь сделать утро на работе приятнее |



Мои коллеги меня раздражают — что делать?

[Читать ВКонтакте](#)

Коллеги — распространенный стресс-фактор. Кто-то чрезмерно болтает, кто-то склонен к интригам, кто-то грешит присвоением чужих заслуг. И вместо рабочих задач мы вынуждены решать межличностные конфликты, которые могут демотивировать и даже привести к увольнению.

Если в вашем коллективе не все гладко (и уже давно), то не обращать внимание на проблемы не стоит. Вы будете находиться в постоянном стрессе, из-за этого в организме накапливается гормон кортизол. Когда его слишком много, могут случиться сбои в работе нервной и сердечно-сосудистой систем, появиться лишний вес и проблемы со сном.

ЧТО МОЖНО СДЕЛАТЬ САМОМУ, ЧТОБЫ В КОЛЛЕКТИВЕ СТАЛО БОЛЕЕ КОМФОРТНО?

- Установите личные границы — чаще всего здесь пригождается умение говорить «нет». Тактично обозначьте, что не входит в ваши обязанности. Дабы не обидеть коллегу, расскажите о своей текущей нагрузке и подчеркните, что допзадачи не позволят вовремя выполнить свой объем. Важно — проявлять твердость в отстаивании границ, чтобы ваша позиция стала понятна для окружающих.
- Откиньте эмоции и попробуйте метод «сбавленного темпа». Если вас провоцируют или на вас нападают, не спешите с ответом. Как правило, обидчики ждут сиюминутную реакцию, лишите их этой радости. Нет, вы не растягиваете негативный момент, а делаете паузу и вернетесь к решению вопроса позднее и «по своим правилам» — способ не потерять контроль над ситуацией и не поддаться на провокацию.
- Попробуйте оценить, сколько места в жизни занимает работа? Если очень-очень много, то острее воспринимаются и проблемы в этой сфере. Это «звоночек» для того, чтобы пересмотреть приоритеты и нащупать другие интересы вне профессиональных.
- Постарайтесь проводить с коллегами меньше времени. Назначайте больше выездных встреч и событий, а также попробуйте внедрить «свой утренний час» — приходите на работу на час раньше остальных. Сможете ощутить безопасное пространство, эффективнее настроиться на рабочий день и без стресса выполнить важные задач.
- Смените фокус с мысли «Мои коллеги должны больше уважать меня» на противоположную: «Я должен больше уважать моих коллег». И действуйте в соответствии с этим утверждением относительно тех, к кому испытываете обиду.

Мы не всегда можем повлиять на внешнюю ситуацию или других людей, но точно можем повлиять на свое отношение к происходящему.



Усталость или выгорание — как определить и что с этим делать?

[Читать ВКонтакте](#)

Когда мы устали от нагрузки и стресса, заявление на увольнение кажется единственно верным решением. Ожидание освобождения и эмоциональной разгрузки становится настолько крепким, что мы перестаем замечать другие варианты. Чтобы найти выход, нужно постараться более четко определить свое состояние.

72% опрошенных россиян испытывали эмоциональное выгорание, по данным [исследования STADA Group Health Report](#). При этом усталость — все 100%.

КАК НАЩУПАТЬ РАЗНИЦУ?

Усталость — временное психическое и физическое ощущение дискомфорта, апатии, вялости. Когда мы устали, то пропадает интерес к работе и другим сферам жизни, снижается работоспособность.

Решение: в первую очередь, отдохнуть — взять паузу от работы, отправиться в отпуск без страха, что все без вас рухнет или что вы подведете коллектив. Быть эффективным можно только с «заряженными батарейками».

Эмоциональное выгорание — такие же симптомы, но длится все намного дольше — от пары месяцев до нескольких лет. Когда мы выгорели, то нет энергии на выполнение профессиональных действий, нет желания идти на работу, снижается концентрация памяти, а также страдают некоторые когнитивные функции, в худшем сценарии — начнется депрессия.

Решение: справиться с выгоранием может быть сложнее, чем с усталостью. Но для начала, надо понять, есть ли оно у вас. Например, пройти тест В.Бойко.

Если выгорание обнаружено, то, в первую очередь, нужно взять отпуск и направить силы на устранение причин, которые провоцируют ваше выгорание.

Если вас тревожат сообщения в нерабочее время — не отвечайте после 18:00; работа потеряла смысл — попробуйте вспомнить, что вас вдохновляло на старте и понять, как вернуться в эту точку; в случае перегрузки — откажитесь от сверхзадач и переработок, попробуйте делегировать часть обязанностей, расставьте приоритеты и еще раз взгляните на список своих обязанностей.

От выгорания нет волшебной таблетки, нужна работа над собой и регулярная практика — каждую неделю можно сверяться и записывать, что вы сделали (а не подумали сделать) для улучшения своего состояния. Если же сил на самопомощь не хватает, то в некоторых случаях стоит обратиться за помощью к квалифицированному специалисту.



Лень VS Прокрастинация: как отличить состояния для самодиагностики?

[Читать ВКонтакте](#)

Лень или прокрастинация? Слишком тонкая грань, чтобы ответить с уверенностью. Давайте разбираться.

Прокрастинация — состояние, когда вместо выполнения сложных задач мы делаем что-нибудь другое, более желанное в моменте. А важное откладываем на потом. Но в итоге теряем время и испытываем чувство вины, неудовлетворенность результатами и даже неуверенность в себе. Прокрастинаторы никогда не планируют НЕ ДЕЛАТЬ сознательно, просто все складывается определенным образом.

Причин у прокрастинации может быть много — от страха неудачи (когда мы не приступаем к делу, потому что боимся сделать его плохо), стресса, недостатка энергии до тревоги и депрессии.

Лень, хоть и похожа на прокрастинацию, но все же имеет особенности. Когда мы ленимся, то чаще всего с самого начала осознаем, что не хотим прикладывать усилия, проявляя безразличие к исходу дела. Ленись, люди не хотят напрягаться и делают все, чтобы избавиться от работы.

Причин у лени тоже много — усталость, депрессия, проблемы со здоровьем, а также неумение справляться со сложностями.

Несмотря на явные отличия, можно найти несколько универсальных вариантов, чтобы вернуть себя на рельсы эффективности:

- Важно на самом деле понять, нужно ли делать то, что от вас требуется. Соотнесите это с целями и своими ценностями, чтобы осознать наверняка, готовы ли вы двигаться дальше
- Разбейте большие дела на маленькие шаги с четким таймингом, уделяя их выполнению определенное количество времени в день. И — вуаля — ежедневно вы будете знать, что «молодец» + движетесь к большой цели

Не стесняйтесь просить о помощи — коллег, друзей и даже близких. Это разгрузит вас и физически, и психологически, ведь вы поймете, что не одни.



Признаки синдрома самозванца — определите, есть ли они у вас

[Читать ВКонтакте](#)

Сочетание определенного типа мышления, эмоциональных и поведенческих реакций, которые вызывают у человека сомнения в собственных достижениях и способностях, называют «синдромом самозванца».

Конечно, это не болезнь, скорее, состояние. И, по разным оценкам, оно встречалось у 70% людей на планете в том или ином виде. Как ни парадоксально, «самозванец» приходит к людям, которые уже добились многого — занимают высокую должность на работе, занимаются важными проектами, обладают эксклюзивной экспертизой. Однако даже с учетом всего этого им кажется, что в какой-то из моментов их «разоблачат», и все окружающие узнают, что на самом-то деле они не так хороши в своем деле и недостаточно компетентны. Естественно, чаще всего это просто страхи.

Ловить себя на таких мыслях — нормально. Но есть риски, что «самозванец» будет проявляться все чаще или не уходить долгое время. Тогда он опасен, потому что может наступить тупик в развитии, неудовлетворенность работой, на которую тратится много сил и времени, и выгоранием.

ЧТО МОЖНО С ЭТИМ ДЕЛАТЬ?

- Стараться не сравнивать себя с другими, хоть это и сложно. Всегда будут люди, которые впереди и позади. Продуктивно сравнивать себя с собой же, но образца года или нескольких назад для оценки прогресса.
- Не ругать себя и не требовать от себя чрезмерного, здраво оценивая барьеры, возможности, итоги и действия.
- Завести «шкатулку побед» — создайте на компьютере файл с профессиональными достижениями: записывайте туда отзывы, похвалу от коллег или окружающих, новые знакомства по итогам конференции, пройденные курсы. Когда «самозванец» будет проситься наружу можно просто открыть «шкатулку» и осознать, как много вы уже сделали.

Музейный спасатель: 16 ситуаций + решений

[Читать ВКонтакте](#)

Музейные залы скрывают в себе не только воспоминания, но и трудности. Каждый рабочий день — новое приключение. Собрали на карточке 16 непростых ситуаций (и их решений), которые могут произойти у экскурсоводов и других сотрудников музея буквально в любой момент.

Запасайтесь умением находить выход из этих ситуаций — с улыбкой и психологической устойчивостью! Остроумное, милое и реалистичное бинго от нас и [Центра толерантности](#) Еврейского музея.

МУЗЕЙНЫЙ СПАСАТЕЛЬ

16 ситуаций + решений

| | | | |
|--|--|---|--|
| Посетитель трогает экспонаты. Используйте юмор: «Это чучело уже встретило достаточно рук за свою жизнь!». | Дети бегают по залу. Напомните об игровой зоне: «У нас есть специальное место для апокалипсиса!». | Посетитель фотографирует со вспышкой. Мягко напомните: «Вспышка может испугать наши картины! В прошлый раз они устроили переворот». | Посетитель несёт чепуху об экспонате. Вежливо добавьте факты: «Потрясающая версия, но вот что говорят историки...» |
| Школьники закатывают глаза, им «ску-у-учно». Расскажите необычный факт или легенду, и пусть сделают пост в соцсетях! | Ребёнок потерялся. Сохраняйте спокойствие и помогите ребёнку найти родителей. Желательно своих. | Группа пропустила экскурсию. Предложите аудиогид или следующую экскурсию, (конца света в планах вроде бы нет). | Посетитель хочет невозможного. Объясните ограничения и предложите альтернативные варианты: например, стать спонсором музея. |
| Посетитель критикует экспозицию. Искренне спросите о предложениях: «Как вы думаете, что можно сделать лучше?». | Сложный вопрос от всезнайки. Не стесняйтесь признать, что не знаете всего на свете, и предложите поискать вместе. | Блогеры просят разрешения поснимать. Уточните правила и покажите им лучшие места для съёмки. От бесплатной рекламы не отказываются! | Пожилой посетитель нуждается в помощи. Помогите, а главное — поговорите, иногда в этом весь запрос. |
| «Искусство должно быть бесплатным!». «Поверьте, наша любовь к культуре измеряется не деньгами. Но экспонаты тоже ценят внимание и... своих сотрудников». | Похвала от посетителя. Искренне поблагодарите за отзыв и попросите поделиться эмоциями в соцсетях, если будет время. | Претензии к доступности музея. Продемонстрируйте улучшения, которые уже есть, и планы на будущее. | Интерес к специфической теме. «У нас есть материалы, которые раскрывают вопрос с уважением к историческому контексту. Посмотрим?». |

ЦЕНТР ТОЛЕРАНТНОСТИ
МУЗЕЙ РУССКОГО СЕВЕРА

Глава 2

Практики самопомощи



Практика благодарностей

[Читать ВКонтакте](#)

У многих есть поддерживающие ритуалы и практики, которые помогают ежедневно искать ресурсы, не расстраиваться по мелочам и находить верные решения для непростых ситуаций.

Хотим рассказать об одной, которую можно встретить и в рекомендациях психологов, и в исследованиях ее позитивного влияния на ментальное здоровье, повышение уровня счастья и даже на качество сна.

ЭТО ПРАКТИКА БЛАГОДАРНОСТЕЙ

Если коротко — это, когда ты вспоминаешь за что благодарен себе, окружающим и миру, в течение некоторого времени фокусируешь внимание именно на этом. В разных рекомендациях количество благодарностей варьируется начиная от 3-ех. Лучше писать десять.

- Писать можно, как удобно, но приятнее завести особенный, приятный блокнот и писать от руки, а не в электронном виде. Это становится красивым ритуалом, и мозг на него настраивается.
- Если писать перед сном, качество сна улучшается. Если утром — дает хорошую настройку на день. В течение дня можно настраивать свой мозг, чтобы в любой момент видеть, за что можно быть благодарным — как дополнительная практика к дневнику.

- Важно не писать механически, а вспоминать человека, ситуацию или процесс, за которые благодарны и вызывать в себе это чувство.

Например, благодарность официанту за то, что улыбнулся и пожелал приятного аппетита, когда принес заказанную еду; соседу, что придержал дверь лифта; другу, что созвонились и случился душевный разговор; ребенку, что нарисовал для меня рисунок; себе, что сделала работу, которую давно откладывала.

- Не пропускать благодарность себе. У многих с этим бывают трудности. Если вы из их числа — это особенно важно. В этом случае лучше писать не менее 3-ех благодарностей себе за самые разные мысли и действия в течение дня.
- Работает, если делать регулярно, эффект накопительный. В одном из исследований говорилось, что те, кто в течение десяти недель регулярно выполнял практику благодарности, на 25% почувствовали себя радостнее и счастливее.

Весенняя легкость или рюкзак с камнями: выбор за нами

[Читать ВКонтакте](#)

Можете ли вы сразу, без подготовки, назвать 10 природных причин / условий вашего хорошего / легкого настроения: например,

- пахнет весной,
- стало больше солнца,
- бежит ручей..?

Если больше 3–5 причин назвать не получается, нужно посмотреть, почему так тяжело бывает жить. И, находясь именно в легком состоянии души, можно проработать (анти)стрессовую практику «Рюкзак с камнями».

Почему практика — анти(стрессовая)?

- В перспективе, по результату — она антистрессовая, так как дает возможность прорабатывать обиды по ходу их появления (чтобы они не увеличивались в размерах и не становились причинами психосоматики и разрушения нашей личности);
- В процессе (в моменте) — практика стрессовая, так как вспоминать человека, ситуацию, проживать обиду — страшно, больно, тяжело и не всегда можно справиться в одиночку.

Этапы практики:

1. Определить, что у Вас точно легкое ресурсное состояние для выполнения такой сложной практики;
2. Определить/выписать на бумагу всё и всех, на кого Вы по жизни несете обиду — без анализа и без комментариев. Выписать списком. Не важно — в детстве или вчера появилась обида, одушевленная или неодушевленная причина обиды. Просто выписать списком;
3. Распределить по тяжести/легкости эти обиды. Например, с помощью цвета: желтым цветом пометить то, что дает сильную боль, зеленым — чуть меньшую.
4. Определить первую обиду, с которой хотите начать взаимодействовать, представив, что это отдельный человек, с которым можно вести диалог.

Может оказаться так, что Вам будет нужен помощник для работы с этой обидой — дневник, друг, психолог, бабушка, что-то или кто-то еще.

Главное — понять, с чего Вы хотите начать путь к своей легкости и зрелости личности.

Как понять, что камни в нашем рюкзаке есть?

- Вы используете фразы типа «Никогда ему/ей не прощу», «Никогда не забуду»;
- У Вас есть мысли о том, что страдаете Вы из какого-то конкретного человека; что плохо Вам из-за того, что Вы живете в этом доме или работаете на этой работе;
- У Вас есть уверенность в том, что если бы не этот человек «Икс», не эта ситуация «Эм», Вы были бы моложе, богаче, счастливее;
- В памяти есть что-то, что Вы не хотите вспоминать, о чем не хотите разговаривать;
- Есть место, куда Вы не хотите возвращаться; есть человек, которого Вы не хотите видеть.

Выявить, пересчитать и обозначить камни — уже полдела, так как уже **Вы** начинаете управлять своим душевным состоянием и уже **Вы** начинаете планировать, какой первый камень должен покинуть Ваш рюкзак.

Важно, чтобы у нас появились план и силы работать с нашими обидами, вынимать их по одной из рюкзака и становиться более свободными и жизнестойкими.





Практика «Мое состояние в моменте»

[Читать ВКонтакте](#)

Мы находимся порой в разных состояниях, общаемся с различными людьми, переживаем разные этапы своей жизни. Так, для ситуации, в которой мы сломали каблук, торопясь в театр, и для ситуации, в которой на нас кричит начальник, нужны абсолютно разные приемы, снижающие уровень стресса.

Инструмент, который нам нужен для помощи самим себе — это практика «Мое состояние в моменте».

Она может помочь вывести себя из негативного состояния (шок, ужас, «как обухом по голове») и двигаться дальше.

Этапы практики:

1. Зафиксировать свое состояние в моменте (поставить себя «на паузу»). Можно при этом сделать глубокий вдох;
2. Назвать свое состояние (не обязательно вслух — так как ситуации бывают разные), но обязательно используя местоимение. Например, «Я боюсь», «Я волнуюсь», «Я в шоке», «Я не понимаю, что делать», «Я не могу говорить», «Мне страшно», «Мне удивительно», «Я не могу дышать...», «У меня трясутся руки....»...
3. Задать себе вопрос (не обязательно вслух, но очень четко) «Какой мой следующий шаг?» или «Как я прямо сейчас могу себе помочь?».
4. Ответить себе на вопрос очень конкретно, декларируя установку на свое действие «Надо выпить стакан воды», «Надо открыть окно», «Надо вызвать скорую», «Не двигаться» и т.д.
5. Сделать действие, называя его (как процесс) — например, «Я пью», «Я дышу», «Я молчу», «Я кричу», «Я зову на помощь», «Я умываюсь»...
6. Зафиксировать свое состояние в моменте — определив или изменения, даже незначительные, либо новое состояние.

Важные аспекты практики:

- Вы сможете себе вывести себя из состояния «в моменте»;
- Вы сможете себе говорить с собой и предпринимать действия;
- Вы сможете зафиксировать, что у Вас самих не получается себе помочь и значит нужно обратиться за помощью к кому-то другому.

Глава 3

Практики, которые можно
посмотреть



Практика эмоциональной саморегуляции «Я — Волга»

Практика будет иметь отношение к любому водоему, который для вас является важным. Итак, давайте представим, что находитесь на Волге, и задаетесь вопросом:

«А какой же с точки зрения эмоций может быть Волга? Мягкая? Спокойная? Плавная? Тягучая? Жесткая? Громкая? Может быть, даже нервная?»

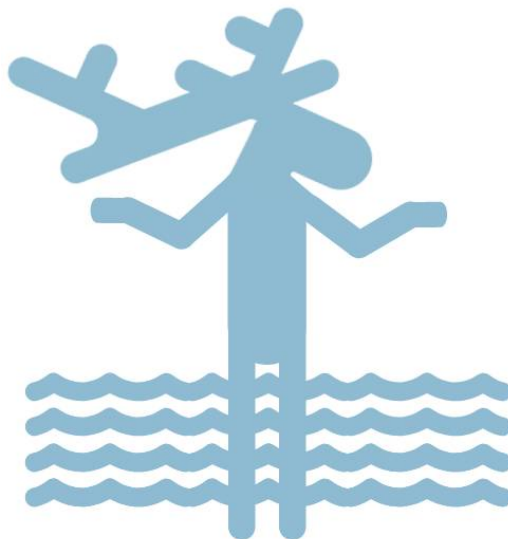
Представьте, что Вы именно тот водоем, который вам интересен. И Вы, находясь в определенном состоянии, говорите о себе, как о водоеме.

«Я — Волга, и я сегодня спокойная. Сегодня наконец-то солнце, и я радуюсь ему».

«А вот я, как Волга, ещё немного и выйду из берегов»...

Почему важно так говорить? Потому что очень часто мы боимся, не можем или не привыкли говорить себе, своим партнерам по коммуникации о тех состояниях, в которых мы находимся.

Порой нам легче сказать: «Я не буду об этом разговаривать, это сложный разговор, пусть будет, как будет». И тогда конфликт увеличивается, нам становится сложнее, задача не решается, а эмоциональный, профессиональный, личностный пожар разгорается.



А если привыкнуть говорить о своих эмоциях с помощью «Волги» или какого-то другого водоема, то наступит тот момент, когда можно будет на любом уровне грамотно и корректно описать свою эмоцию и объяснить, почему я нахожусь в таком состоянии.

Первое: подумайте, каким бы вы могли быть водоемом.

Второе: вспомните, представьте, придумайте, в каких эмоциях, эмоциональных состояниях может быть этот водоём, то есть Вы.

Третье: попробуйте потренироваться и, разговаривая со своими друзьями и близкими, идентифицировать себя с водоемом, который в этот момент находится в добром / сложном / специфическом или еще каком-то другом эмоциональном состоянии. Потренируйтесь и начните использовать эту практику потом уже без «Волги», говоря о себе.

Чтобы посмотреть практику в видеоформате, сканируйте QR-код или переходите на [пост ВКонтакте](#)



Практика «Три моих друга» или о том, как помочь себе в сложных состояниях

Подробная инструкция, как попробовать практику доступна при переходе по QR-коду или по ссылке на [пост ВКонтакте](#)

Говоря метфорически, кто-то из вас, попав в ситуацию токсичности,

- быстро использует противогаз и прекрасно себя чувствует;
- кто-то убегает от токсичных отношений, понимая, что ядовитые газы всё равно находятся рядом,
- а кто-то медленно или быстро начинает сгорать от этих токсичных угарных газов.

Как себе помочь? Как с собой разобраться? Как себя чуточку хотя бы поддержать, если ты периодически находишься в такой ситуации?

Помочь в этом может практика «Три гостя» или «Три друга».

Она базируется на принципах, которые в своё время предложил Эрик Бёрн: каждый из нас может находиться в одной из трёх ролей: «Я — Взрослый (взрослая)», «Я — Родитель», «Я — Ребёнок».



Токсики: как наилучшим образом их использовать?

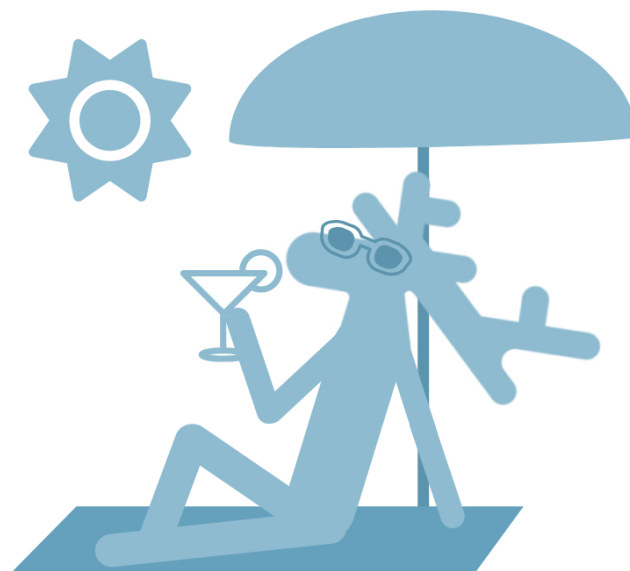
Узнать подробнее о практике и ее применении можно, перейдя по QR-коду или по ссылке на [пост ВКонтакте](#)





Практика «Моё место силы»

Узнать подробнее о практике и ее применении можно, перейдя по QR-коду или по ссылке на [пост ВКонтакте](#)



Также ее можно назвать «Ресурсное место», «Моё тайное место», «Моё сильное место», «Место силы».

ЧТО ДЛЯ НАС ВАЖНО В РАМКАХ ПРАКТИКИ?

Понять, что место силы — это точно не ваши дом или квартира. Это другое место, где вы были когда-то. Может быть, вы не сразу можете туда прийти. Может быть, для этого надо плыть, ехать, бежать. Но самое главное, что в вашей жизни это место когда-то было — и вам в этом месте очень хорошо.

Вот вы там оказались и говорите: **«Как в раю! Райский уголок. Как же здесь спокойно! Как же мне здесь хорошо!»**. Люди ходят, кошки ходят, машины шумят, но вам здесь очень хорошо. В этом месте вы знаете каждый уголок. Знаете, как шумит фонтан. Знаете, что друг другу говорят тюльпаны. Знаете, что здесь есть прудик. Но самое главное, повторюсь, вы даже в мыслях можете вспомнить и воспроизвести это место, где вам хорошо.

Итак, первое: это точно не в квартире и не в вашем доме. Это где-то в другом месте на планете Земля.

Второе. Вы, оказавшись или находясь там, говорите фразу и чувствуете состояние типа «здесь, как в раю», «как же мне здесь хорошо».

Третье. Вы, действительно, оказываетесь именно в этом состоянии. Неважно, с друзьями, с коллегами или одни. Вам так хорошо! Душе легче, думается лучше. Вы, не напрягаясь, входите в состояние расслабления и можете наблюдать за тюльпанами, за фонтаном, за водой, за лебедями, за кошечками, за собой. И вам так хорошо — и дышится легко.

Самое главное в этой практике заключается в том, чтобы оказаться в «месте силы» и войти в это состояние, когда вы просто закрываете глаза и просто вспоминаете о нем.

Список источников, которые были изучены при подготовке поддерживающих текстов

Онлайн-журнал Psychologies,

статья [«Как избавиться от синдрома самозванца и преуспеть в карьере»](#)

Онлайн-журнал Psychologies, статья [«Как попросить о повышении, чтобы его добиться»](#)

Онлайн-журнал Psychologies,

статья [«Конфликт на работе: как выйти из него с честью — 7 работающих советов»](#)

РБК Тренды, подкаст [«Побороть синдром самозванца. Время остановиться»](#)

РБК Тренды,

статья [«Теория поколений в работе: как разрешать возрастные конфликты в команде»](#)

РБК Тренды, подкаст [«Что изменилось?»](#) про лень, прокрастинацию и силу воли

РБК Стиль, статья [«Что я переживаю в моменте»](#): большой разговор про майндфулнесс

Журнал «Метоморфоза», статья [«Как не завидовать успешным коллегам»](#)

Журнал «Правила Жизни»,

статья [«Переутомление в квадрате: что такое выгорание, как его распознать и победить?»](#)

EcoStandart.journal,

статья [«Синдром эмоционального выгорания: выявление, стадии и профилактика»](#)

Медиа Нетологии, статья [«Карьерный тупик: что это такое и как его преодолеть»](#)

Нетология, статья [«7 книг о лени и прокрастинации: как перестать нервничать из-за дедлайнов и научиться полноценно отдыхать»](#)

МИФ, статья [«Когда говорить о повышении зарплаты? Теория хронотипов»](#)

Skillbox Media, статья [«Иначе уйду к конкурентам!»: как правильно просить повышения зарплаты»](#)

Издание Т-Ж, статья [«Страх упущенной выгоды: как ошибка мышления заставляет больше тратить и страдать»](#)

Издание «Большие Идеи», статья [«ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС НЕ ЦЕНЯТ НА РАБОТЕ»](#)

Telegram-канал [«Чтобы не выгорать»](#)



Благодарности

*Материалы подготовлены в том числе при участии
и в партнерстве с экстремальным психологом Ольгой Дивненко,
а также Центром толерантности Еврейского музея*



Благодарим за внимание!

**Вы можете продолжить чтение
материалов из рубрики
#ПсихологическоеПросвещениеМРС
в ВК-сообществе «Музеев Русского Севера»**

