

Останете мотивирани и ангажирани кога работите со возрасни под стрес



Ко-финансирано од
Европска Унија



Одржување на мотивацијата и улогата на воспитувачот

Одржувањето на мотивацијата и посветеноста во работата како едукатор со возрасни во стресни ситуации е важен аспект што влијае на ефективностa на наставата и професионалниот развој. Работата на воспитувачот со возрасните може да биде напорна, а стресот поврзан со одржувањето на часовите, обезбедувањето висок квалитет на наставата и справувањето со различни ситуации на учесниците може да влијае на мотивацијата и посветеноста на должностите. Важно е да се разбере дека мотивацијата и посветеноста се клучни за постигнување позитивни резултати во учењето на возрасните и долгорочно задоволство и за воспитувачите и за учесниците.



Улогата на мотивацијата и посветеноста во работата на воспитувачот со возрасните

Мотивацијата игра клучна улога во пристапот на воспитувачот кон наставата, донесувањето одлуки во однос на методологијата, приспособувањето на материјалите на потребите на учесниците и стимулирањето на нивната активност во процесот на учење. Посветеноста, од друга страна, го одразува степенот на емоционална и интелектуална вклученост на воспитувачот во неговата работа, подготвеност да прифати предизвици, да бара иновативни решенија и постојано да ги подобрува неговите вештини.



Видови на мотивација

Постојат два вида мотивација: **внатрешна и надворешна.**

Внатрешната мотивација е онаа која води кон дејствување кон директно постигнување на целите, додека надворешната мотивација стимулира дејствија со кои индиректно се постигнуваат атрактивни цели. Во литературата постои и поделба на надворешни и внатрешни мотиватори.

Надворешните мотиватори, како што се условите за работа, наградувањето или меѓучовечките односи, се важни, но тие не ја одредуваат посветеноста на воспитувачот. За возврат, внатрешните мотиватори, како што се достигнувањата, признавањето, автономијата на работа или можностите за развој, се клучни во создавањето посветеност на воспитувачот.

Мотивација и посветеност

Мотивацијата и посветеноста значително се разликуваат во контекст на работата на воспитувачот со возрасните. Мотивацијата се заснова на внатрешни нагони за преземање акција, додека посветеноста произлегува од идентификувањето на целите на вработениот со целите на организацијата. Мотивираниот уредник не мора нужно да биде посветен, но и мотивацијата и посветеноста влијаат на подобрувањето на работата на поединецот и на достигнувањата на организацијата.

Стресни ситуации за учесниците

- **Нови образовни предизвици:** Новата образовна средина, учењето нови материјали и барањата за курсеви може да генерира стрес поврзан со потребата да се приспособат на учесниците, особено оние што се враќаат на учење по долга пауза.
- **Загриженост за перформансите и оценките:** образовните барања може да создадат вознемиреност и несигурност за способноста на учесниците да ги постигнат посакуваните резултати и да добијат преодни оценки.
- **Групен притисок:** Учесниците во групните активности може да доживеат стрес поврзан со социјален притисок, конкуренција со други учесници или загриженост за перформансите во споредба со другите.
- **Стрес поврзан со времето:** Временските ограничувања може да ја попречат вашата изведба во учењето или завршувањето на задачите, што доведува до фрустрација и зголемено ниво на стрес.
- **Замор и преоптоварување:** Учесниците кои го комбинираат учењето со работа и други обврски може да доживеат стрес поради недостаток на време и преоптоварување

Последици од стрес и мотивација кај учесниците во групата

Стресот има значително влијание врз учесниците во групата и може да доведе до различни последици, како во однос на мотивацијата, така и во однос на целокупното задоволство од учеството на часовите.

- **Намалена** мотивација за активно учество на часовите, помала подготвеност за преземање нови предизвици.
- **Намалена** вклученост во воспитно-образовните активности, манифестирана со помала активност, недостаток на иницијатива и избегнување одговорност.
- **Зголемена** загриженост за постигнувањата и резултатите, чувство на притисок од високи очекувања, страв од неуспех и неуспеси.
- **Негативно** влијание врз концентрацијата и меморијата, што го отежнува фокусирањето на образовните задачи и запомнувањето информации.
- **Намалено** задоволство од учењето, недостаток на задоволство во процесот на учење и доживување негативни емоции поврзани со часовите.
- **Зголемен** ризик од исцрпеност, што може да влијае на мотивацијата на учесниците да продолжат да учат и да учествуваат во следните часови.

Како да се одржи мотивацијата и посветеноста во групата

Важно е да се:

- **Тоа** е Разбирање на потребите на учесниците преку комуникација и слушање на нивните мислења.
- **Направете** инспиративна и пријателска атмосфера за време на часовите, поддржувајќи ги учесниците во тешките моменти.
- **Користете** различни наставни методи за да поттикнете активно учество.
- **Поставете** јасни цели и мотивирајќи ве да ги постигнете.
- **Развијте** интерперсонални вештини и градете позитивни односи.
- **Поттикнете** размислување и повратни информации за да се прилагоди наставата на потребите на групата.
- **Грижете** се за сопствената мотивација и страст кога работите со група возрасни важни за.

Зошто е важна позитивната атмосфера за време на едукативните активности?

Позитивната атмосфера за време на часовите за учење на возрасни е клучна за ефективен процес на учење. Кога учесниците чувствуваат пријателска и инспиративна атмосфера, тие можат поефикасно да го апсорбираат знаењето и да се фокусираат на стекнување нови вештини. За возврат, кога атмосферата е полна со поддршка и прифаќање, учесниците се подготвени да се вклучат во интеракции и активно да учествуваат на часовите.

Позитивната атмосфера, исто така, помага да се изградат позитивни односи меѓу учесниците.

Соработката и меѓусебната поддршка во образовна група овозможуваат ефикасна размена на знаења и искуства. Благодарение на ова, учесниците можат меѓусебно да се инспирираат и поддржуваат, што позитивно влијае на квалитетот на учењето.

Позитивна атмосфера за време на едукативни часови за возрасни - што влијае на тоа?

- За време на часовите за образование на возрасни, позитивната атмосфера игра клучна улога во обезбедувањето на ефективност и задоволството на учесниците. Постојат многу фактори кои можат да влијаат на атмосферата за време на овие часови и да направат учесниците да се чувствуваат добро и подготвени да се вклучат во учењето.

- Соодветна комуникација помеѓу воспитувачот и учесниците
- Организација на образовен простор
- Ставот на воспитувачот
- Пријателски односи меѓу учесниците

Образование за возрасни во ПОЗИТИВНА атмосфера

- **Почит и емпатија:** Сите учесници во класот се почитуваат меѓусебно, покажуваат емпатија и меѓусебно се поддржуваат, создавајќи срдечна и пријателска атмосфера.
- **Отвореност и комуникација:** Учесниците отворено ги споделуваат своите мислења и идеи и се охрабрува активна комуникација, која промовира размена на ставови.
- **Соработка:** Групата се обидува заедно да ги постигне целите преку споделување знаења и вештини, што позитивно влијае на ефективността на учењето.
- **Поддршка и мотивација:** Учесниците меѓусебно се поддржуваат и се мотивираат да учат, создавајќи позитивна атмосфера која промовира успех.
- **Еднаквост и правда:** Сите се третираат еднакво, а напредокот и достигнувањата се препознаваат на фер начин, што гради чувство на еднаквост во групата.

- **Личен и професионален развој:** Групата активно ги развива своите компетенции, учествува во дополнителна обука и менторство, поддржувајќи го развојот на секој учесник.
- **Отворени врати и поддршка од лидерите:** Лидерите создаваат атмосфера на доверба каде што учесниците можат слободно да ги споделат своите коментари и грижи, чувствувајќи се поддржани од лидерите.
- **Урамнотежен пристап кон конфликтите:** Во случај на спорови, учесниците активно се обидуваат да ги решат прашањата, почитувајќи ги и слушајќи ги потребите на сите страни.
- **Споделување успеси:** Групата заедно ги слави достигнувањата на секој учесник, славејќи го нивниот напредок и успеси

Што е исцрпеност?

Исцрпеноста, позната и како синдром на исцрпеност, е состојба во која лицето доживува емоционална, ментална и физичка исцрпеност како резултат на долготрајна изложеност на стрес на работното место.

Тоа е реакција на хронична напнатост и емоционално преоптоварување поврзано со работата, особено во професии кои бараат интензивни интеракции со други луѓе, како што се медицинскиот персонал, социјалните работници, наставниците или менаџерите.

Причини за согорување

1**Високи очекувања од кариера:**

Поставувањето многу тешки образовни цели и постојаното стремење кон нивно постигнување може да доведе до емоционална исцрпеност.

2**Недостаток на социјална**

поддршка: Недоволната поддршка од врсниците, претпоставените или другите стручни лица во образованието може да го отежне справувањето со стресот и да доведе до исцрпеност.

3**Преголем обем на работа:**

Преоптоварување со обврски, премногу лекции, премногу проекти за завршување и нереални рокови може да доведат до исцрпеност и преоптоварување.

4**Недостаток на контрола над**

ситуацијата: воспитувачите често мора да се справат со непредвидливи ситуации во училницата, а недостатокот на контрола над овие ситуации може да предизвика фрустрација и чувство на немоќ.

5**Конфликти во работната**

средина: Проблемите во комуникацијата и меѓучовечките конфликти со други наставници, ученици или родители можат да генерираат хроничен стрес што придонесува за исцрпеност.

Причини за согорување

6

Недостаток на ресурси:

Недоволните образовни капацитети, недостигот на пристап до соодветни наставни материјали или технологија може да влијаат на работната ефикасност и да го зголемат чувството на исцрпеност.

7

Неусогласеност на вредности и цели:

Кога личните убедувања и цели на воспитувачот не соодветствуваат со филозофијата на училиштето или институцијата, тоа може да доведе до конфузија и чувство на недостаток на значење во извршената работа.

8

Недостаток на рамнотежа помеѓу работата и животот:

напорниот работен распоред, трошењето многу време на воннаставна работа или недостатокот на време за одмор и релаксација може да придонесе за исцрпеност и прекумерна работа.

Симптоми на исцрпеност

Лицето погодено од исцрпеност може да доживее:

- **Намалена самодоверба** - Чувство на незадоволство од сопствените достигнувања, чувство на некомпетентност за извршување на должностите и преценување на негативните аспекти на својата работа.
- **Агресија и фрустрација** - Тенденцијата да се покаже агресија, особено вербална, во контактите со други луѓе, како резултат на акумулиран стрес и незадоволство.
- **Емоционална исцрпеност** - Недостаток на енергија, песимизам, раздразливост и замор, што може да влијае на ефикасноста на извршувањето на обврските.
- **Здравствени проблеми** - Постојаната психофизичка напнатост може да доведе до здравствени проблеми, како што се несоница, главоболки или гастрични нарушувања.
- **Деперсонализација** - третирање на другите луѓе како објекти, дистанцирање од учениците, клиентите или соработниците со цел да се намали емоционалната вклученост.



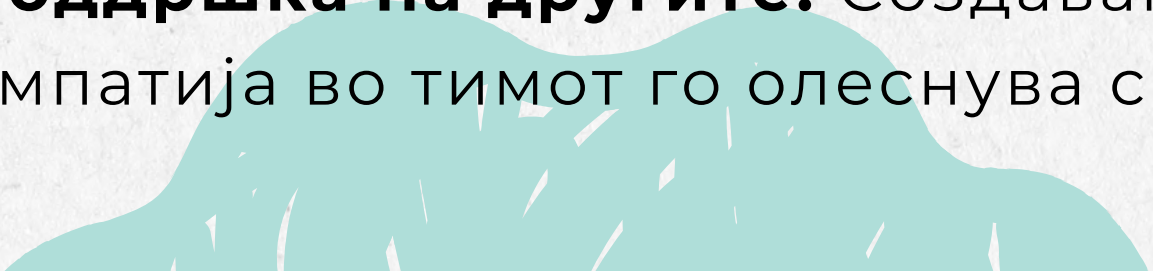
Фази на процесот на согорување

Во почетните фази на предупредување, може да почувствувате чувство на депресија, раздразливост и замор. Може да имате и физички заболувања како што се главоболки, настинки или проблеми со несоница. Во овој момент, важно е да се намали обемот на работа и да се направи дури и кратка пауза за да се одморите.

Втората фаза вклучува чести изливи на иритација и негативен став кон другите луѓе. Во такви случаи, се препорачува да земете подолго отсуство и да се вклучите во неработни активности кои носат задоволство. Исто така, важно е да поминувате време со пријателите и саканите.

Третата фаза се карактеризира со значително влошување на квалитетот на извршените задачи, како и чувство на осаменост и отуѓеност. Во оваа фаза може да се појават семејни, брачни и пријателски проблеми, како и здравствени проблеми, вклучително и можност за ментален слом. Во оваа ситуација, потребна е специјализирана медицинска и/или психолошка помош.

Како да се спречи согорувањето

1. **Одмор и спиј.** Редовното спиење му помага на вашето тело да се регенерира и го намалува ризикот од исцрпеност.
 2. **Балансирана исхрана.** Здравата исхрана, богата со зеленчук, овошје и цели зрна, го поддржува менталното здравје.
 3. **Редовна физичка активност.** Физичките вежби го намалуваат стресот и го подобруваат вашето расположение.
 4. **Справување со стресот.** Учење ефективни техники за справување со стресот, како што се медитација или вежбање внимателност.
 5. **Личен развој.** Работилниците и обуките ви овозможуваат да ја зголемите вашата самодоверба и подобро да се справите со предизвиците.
 6. **Покажување благодарност.** Почитувањето на позитивните аспекти на работата го зголемува вашето чувство за професионална исполнетост.
 7. **Поддршка на другите.** Создавањето атмосфера на поддршка и емпатија во тимот го олеснува справувањето со тешкотиите.
- 

Што е страст?

За работата како едукатори, страста најдобро може да се опише како силна желба, желба или посветеност на процесот на настава, развој на учениците и ширење на знаењето. Тоа е внатрешниот оган кој не мотивира и нè турка да се вклучиме во нашите задачи. Како оган, страста бара соодветна грижа и внимание. Можеме да го негуваме и развиваме, што ќе ни овозможи да ја задржиме енергијата и ентузијазмот во нашите образовни кариери.

Вреди да се најдат професионални патишта и образовни задачи кои ни овозможуваат да ги споиме нашите лични интереси и страсти со должностите што ги извршуваме. На овој начин, работата станува позадоволителна, давајќи ни можност целосно да ги искористиме нашите способности и вештини. Страста е клучен фактор кој ни помага да станеме најдобра верзија од себе како едукатори и да ја пренесеме нашата енергија и посветеност на учениците, поддржувајќи го нивниот развој и успех.

**LIVE -
your -
passion**

Работа и страст

Разликата помеѓуда се работи за која сме страстни и да се работи што ни досадува е огромно. Ова се сосема различни искуства. Кога работиме работа за која сме страсни, времето поминува побрзо, ние сме покреативни и попродуктивни.

Исто така, го промовира нашиот професионален успех и целокупното уживање во животот. Затоа вреди да се негува овој пристап кон работата.

Како да останете страствени на работа

- **Разберете го вашето влијание.** Ако сакате да бидете повеќе страсни за вашата работа како едукатор, размислете за позитивното влијание што го имате врз вашите ученици и заедницата. Идентификувањето на разликата што ја правите ќе ви овозможи да ја поврзете вашата работа со вашата цел и да се мотивирате да преземете акција.
- **Отворете се за авантура и ризик.** Не плашете се да се соочите со предизвици. Понекогаш треба да ризикувате за да постигнете нешто необично. Изберете задачи што ве инспирираат и ангажираат, дури и ако се малку потешки или неизвесни.
- **Изберете страсно друштво.** Опкружете се со луѓе кои ги делат вашите интереси и страсти. Избегнувајте негативна атмосфера и побарајте колеги за поддршка кои ќе ви помогнат да го одржите вашиот ентузијазам.

- **Учете постојано.** Дури и како искусен едукатор, запомнете дека секогаш сте способни да научите нешто ново. Бидете љубопитни, научете нови методи и техники кои ќе ви овозможат професионално да се развивате.
- **Држете се до искреноста.** Правете го тоа што велите дека ќе го направите и зачувајте ја довербата на вашите студенти и колеги. Искреноста и одговорноста се клучни вредности за долгорочен успех.
- **Ослободете се од перфекционизмот.** Не мора да бидете совршени за да бидете успешни. Учете од вашите грешки и уживајте во процесот на учење и подобрување на вашите вештини.
- **Направете промени.** Ако сметате дека ви треба освежување, осмелете се да предложите промени во вашата работа. Тоа може да биде промена на темпото, нов проект или работа со друг тим. Промената може да донесе нови предизвици и да ја поттикне вашата страст за предавање.

Библиографија:

- <https://rynekpracy.pl/artykuly/jak-motywacja-do-pracy-wplywa-na-zaangazowanie-pracownikow>
- <https://www.prawo.pl/kadry/jak-zadbac-o-motywacje-i-zaangazowanie-pracownikow,356800.html>
- https://www.houseofskills.pl/pl/szkolenia-otwarte/wspolpraca-dla-optymalnej-motywacji/?gad=1&gclid=Cj0KCQjw2qKmBhCfARIsAFy8buISIMhVMKCx6zr6e7SXsDA7MZP0bddv0YueIYN4NUYZtA_Ncb_mvfEaAlPjEALw_wcB
- https://www.eden.pl/blog/jak-zadbac-o-motywacje-pracownika-gad=1&gclid=Cj0KCQjw2qKmBhCfARIsAFy8buIGQd847Kzb4q1Qka_Fw-Xm0puBYjiutREPWenltQ1xVr9CcPkHOnlaApEoEALw_wcB
- <https://www.smartlunch.pl/blog/motywacja-do-pracy-13-czynnikow-ktore-motywuja-do-pracy>
- <https://grupaprogres.pl/jak-budowac-dobra-atmosfere-w-zespole/>
- <https://www.szkoleniacps.pl/17-sposobow-na-przyjazna-atmosfere-w-pracy/>
- <https://inewi.pl/Blog/jak-dbac-o-atmosfere-w-pracy-6-porad> <https://otwartekarty.pl/blog/atmosfera-w-pracy/>
- <https://superszkolenia.pl/blog/wpisy/Jak-zbudowac-dobra-atmosfere-w-pracy--108>
- https://wellbee.pl/blog/wypalenie-zawodowe-jak-sobie-radzic?gclid=Cj0KCQjw2qKmBhCfARIsAFy8buIN9NVyeiGZILZG77_Yuaxl3y5-p_GFyw4gjVBGc5vT69tZO7aK5U4aAiWMEALw_wcB
- [https://risify.pl/blog/co-to-jest-wypalenie-zawodowe/?psafe_param=1&utm_content=GA+\(g\)-\(17177627899\)&utm_term=&gclid=Cj0KCQjw2qKmBhCfARIsAFy8buKFrHhO-nt6D0BDVVVX_qGM98isETE59cFI-77OMEF4vhgcSygFnoEaAmbeEALw_wcB](https://risify.pl/blog/co-to-jest-wypalenie-zawodowe/?psafe_param=1&utm_content=GA+(g)-(17177627899)&utm_term=&gclid=Cj0KCQjw2qKmBhCfARIsAFy8buKFrHhO-nt6D0BDVVVX_qGM98isETE59cFI-77OMEF4vhgcSygFnoEaAmbeEALw_wcB)
- https://asystentbhp.pl/przyczyny-wypalenia-zawodowego/?gad=1&gclid=Cj0KCQjw2qKmBhCfARIsAFy8buLyGRDp5kbFVFV9yumJO_FsxjM5gqbKnX8zrNtFR48mnNQMLMpxU98aAjceEALw_wcB
- <https://psychomedic.pl/jak-rozpoznać-wypalenie-zawodowe-jak-mu-zapobiec/>
- <https://mindgram.com/pl/blog/jak-zapobiegac-wypaleniu-zawodowemu/>
- <https://inrelatio.pl/jak-radzic-sobie-z-wypaleniem-zawodowym/> <https://www.payscale.com/career-advice/7-tips-staying-passionate-work/>
- <https://www.businessnewsdaily.com/10533-hold-onto-passions-in-career.html>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/how-to-be-passionate>

ти благодарам за вниманието

Изразените ставови и мислења се исклучиво на авторот(ите) и не мора да ги одразуваат ставовите и мислењата на Европската Унија или Европската Извршна Агенција за образование и култура (EACEA). Европската унија и EACEA не се одговорни за нив.



Ко-финансирано од
Европска Унија

