



PROMOCIJA ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

PROMOTION OF TEACHERS HEALTH IN EDUCATION

MIB d.o.o.
MIB EDU
ITEI

ZBORNİK/Book of papers

VIII. on-line mednarodna (Slovenija, Hrvaška, Črna Gora, Makedonija, Bosna in Hercegovina, ZDA) strokovna konferenca vzgojiteljev in učiteljev/
VIII. online international (Slovenia, Croatia, Montenegro, Macedonia, Bosnia and Herzegovina, USA) conference for teachers in kindergartens and schools

PROMOCIJA ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

PROMOTION OF TEACHERS HEALTH IN EDUCATION

ZBORNİK/Book of papers

VIII. on-line mednarodna (Slovenija, Hrvaška, Črna Gora, Makedonija, Bosna in Hercegovina, ZDA) strokovna konferenca vzgojiteljev in učiteljev/VIII. online international (Slovenia, Croatia, Montenegro, Macedonia, Bosnia and Herzegovina, USA) conference for teachers in kindergartens and schools

PROMOCIJA ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU PROMOTION OF TEACHERS HEALTH IN EDUCATION

ZBORNIK/Book of papers

VIII. on-line mednarodna (Slovenija, Hrvaška, Črna Gora, Makedonija, Bosna in Hercegovina, ZDA) strokovna konferenca vzgojiteljev in učiteljev/VIII. online international (Slovenia, Croatia, Montenegro, Macedonia, Bosnia and Herzegovina, USA) conference for teachers in kindergartens and schools

Glavna urednica/Editor in chief: asist. mag. Maruška Željeznov Seničar

Uredniški odbor: *dr. Melissa Malen (ZDA); mag. Milica Jelić (Črna Gora), Borut Seničar (Slovenija) Hans van Elten (Nizozemska), dr. Ljupčo Kevereski (Makedonija)*

Oblikovanje in postavitev/Design: MIB d.o.o.

Založba/Publishing house: MIB d.o.o., Podreber 12a, 1355 Polhov Gradec, Slovenija

Za založbo/For publishing house: Borut Seničar

E-pošta/E-mail: info@mib.si

Spletni portal/Website: www.mib.si

Izid/Date: 20. 4. 2023, Ljubljana

Naklada: on-line, pdf

Izdaja/Format: zbornik

Zbornik se izdaja tudi kot periodična pedagoška revija z vsebinami iz področja pedagogike ter vsebuje strokovne avtorske prispevke (vsebujejo naslov, povzetek s ključnimi besedami v slovenskem in v nekaterih primerih v angleškem jeziku, uvod, jedro z obravnavo ključnega vprašanja ali raziskavo ter zaključek in navedbo relevantne literature), ki so predstavljeni na konferenci in tudi tiste, ki so izbrani po zunanem postopku prijave.

Člani organizacijskega odbora konference: Maruška Željeznov Seničar (vodja, MIB EDU, MIB d.o.o., Slovenija), Milica Jelić (SUVCG), Sanja Bekrić, Jasna Draksler, Nina Pirc, Karmen Brina Kodrič Rašl, Maja Obid, Mirnesa Džananović, Ivana Ljevmaić, Ajda Teran, Simona Čamer, Darja Juvan Pastirk, Luka Svoljšak, Jan Jelen, Emanuel Grgić, Anita Mustač, Katja Pegam, Aleksandar Lazić, Mateja Marussi.

*Kataložni zapis o publikaciji (CIP) pripravili v Narodni in univerzitetni knjižnici v Ljubljani
COBISS.SI-ID 173620483
ISBN 978-961-7040-35-7 (PDF)*

Kazalo/Content

- 6 Self-regulation for learning: promoting positive class room management - *Richard M. Cash*
- 7 Preventiva pred izgorelostjo izvajalke dodatne strokovne pomoči v mobilni službi/*Prevention of burnout of the provider of additional professional assistance in the mobile service* - *Bekrić Sanja*
- 11 Z dobro voljo v službo/*With the positive mood at the workplace* - *Kristina Klajne*
- 14 Dejavnosti v okviru projekta promocija zdravja na delovnem mestu na OŠ Žiri/*Activities in the framework of the workplace health promotion project at Žiri primary school* - *Vesna Krvina*
- 17 Mozaik dejavnosti za promocijo zdravja v kolektivu/*A mosaic of activities for promoting health in a team* - *Nina Pirc*
- 20 Izboljšanje učiteljevega zdravja skozi preventivne filmske delavnice/*Improving teacher health through preventive film workshops* - *Marina Ristova Firer*
- 25 Čuječnost na delovnem mestu/*Mindfulness at workplace* - *Valerija Štampar*
- 31 Zase poskrbim, da ne (i)zgorim – soočanje z izgorelostjo in stresom pri učiteljih/*I keep myself in mind and prevent my burnout-teachers coping with stress and burnout* - *Mojca Pevec Satler*
- 35 Beseda, dejavnik psihofizičnega zdravja/*The word, a factor of psychophysical health* - *Karmen Brina Kodrič Rašl*
- 39 Orietacijski tek – zdrav način življenja/*Orienteering - a healthy way of life* - *Matej Florjančič*
- 43 Izziv za kolektiv/*A challenge for the collective* - *Maja Obid*
- 48 Krepitev psihofizičnega zdravja vzgojiteljev v strokovnem centru Mladinski dom Maribor/*Strengthening the psychophysical health of educators in the professional center Mladinski dom Maribor* - *Nastja Praprotnik*
- 53 Skrb za zdravje oči in ušes zaposlenih v šolah/*Taking care of the eyes and ear health of employees in schools* - *Mirjam Černe Vizjak*
- 58 Dinamična drža telesa za zdrav in sproščen glas učiteljev in vzgojiteljev/*Dynamic posture of teachers and educators for a healthy and free voice* - *Martina Prevejšek*
- 63 Do tukaj grem/*This is how i go* - *Mirnesa Džananović*
- 67 Vadba zaposlenih in skrb za njihovo psihofizično zdravje/*Exercise and care for the psycho-physical health of employees* - *Gregor Štorman*
- 72 Rekreativna na naši šoli: aerobika in pilates/*Recreation on our school: aerobics and pilates* - *Ajda Teran*
- 75 S team buildingom proti stresu na delovnem mestu/*With team building against workplace stress* - *Maja Petrovič Kos*
- 79 Športni dan za zaposlene/*Sports day for employees* - *Simona Čamer*
- 82 S športno rekreacijo v zavodu zmanjšujemo stres in izboljšujemo odnose med sodelavci/*Reducing stress and improving relationships among school employees through sports activities* - *Igor Repše*
- 86 Biblioterapija – terapija s knjigo/*Bibliotherapy - therapy with books* - *Blanka Jerman*
- 89 Čuječnost/*Mindfulness* - *Tea Bevc Holobar*
- 92 Zdravje oči/*Eye health* - *Darja Juvan Pastirk*
- 95 Počutje in zadovoljstvo strokovnih delavcev v vrtcu po petdesetem letu/*Welfare and contentment of professional associates in kindergarten in their fifties* - *Metka Boncelj*
- 101 Fit v pokoj/*Fit for retirement* - *Luka Svoltšak*

- 105 Učitelji in izgorelost/*Teachers and burnout* - Nina Križanec Rodica
- 108 Vsak od nas je košček skupnega mozaika/*Each of us is a piece of a common mosaic*
- Tanja Trček
- 112 Spodbujanje gibanja in zdravja pri zaposlenih/*Promotion of exercise and health among employees* - Jana Tavčar
- 115 Kako pedagoške delavce spodbuditi za zdrav življenjski slog?/*How to encourage educational workers to a healthy lifestyle?* - Jan Jelen
- 121 Izakova pot združuje/*Issac's footpath unites people* - Maša Petan Omejec
- 124 Skrb zase in struktura – zakaj?/*Self-care and structure - why?* - Erika Trampuš
- 127 HIIT vadba za fit učitelja/*HIIT workout for fit teacher* - Tea Zorn
- 131 Vloga hranil pri športni vadbi/*The role of nutrients in sports exercise* - Emanuel Grgić
- 134 Protokoli postenja/*Fasting protocols* - Emilijan Grgić
- 138 Z zavestnim dihanjem do boljšega počutja/*With conscious breathing to better well-being*
- Miha Dragoš
- 143 Srčna koherenca na delovnem mestu/*Heart coherence in the workplace* - Olga Štancar
- 149 Humor kot sredstvo za premagovanje stresa na delovnem mestu/*Humour as a means of overcoming stress in the workplace* - Katja Pegam
- 153 Kaj naredim za svoje zdravje?/*What do i do for my health?* - Vanja Kuder
- 157 Promocija zdravja v okviru zdrave šole/*Promotion of health within a project of healthy school* - Aleksandar Lazjić
- 161 Vsi smo del iste družbe/*We are all part of the same society* - Svetlana Jović
- 165 Z aerobiko do boljšega zdravja zaposlenih/*Aerobics for better employee health*
- Andrejka Trošt Pižent
- 170 Povezovanje in prenos znanja, veščin znotraj kolektiva/*Connecting and transfer of knowledge and skills within the work team* - Natalija Horvat
- 174 Zakaj ne bi imeli tudi učitelji športnega dne?/*Why teachers can't have field day?*
- Mira Košiček
- 177 Praktični pouk v kliničnem okolju po pouku na daljavo/*Practical lessons in a clinical environment after distance lessons* - Nataša Krajnc Zakrajšek
- 182 Dolgotrajno delo z računalnikom pri zaposlenih v vzgoji in izobraževanju/*Long-term work with a computer among employees in the education sector* - Mateja Marussi
- 187 Uteži za zdrave kosti/*Weights for healthy bones* - Andreja Črešnar Pungaršek
- 191 Dejavnosti za zdravje, ki nas povezujejo/*Activities improving health and well-being*
- Nives Lazar
- 194 Promocija zdravja zaposlenih v VIZ/*Health promotion among employees in an educational institute* - Jožica Libman
- 198 Promocija zdravja zaposlenih v VIZ/*Health promotion of employees in educational institutions* - Mojca Lukanič
- 202 Izgorevanje kot posledica izpostavljenosti strokovnih delavcev agresivnemu vedenju posameznikov z motnjami v duševnem razvoju/*Burnout as a consequence of exposure of professional staff to aggressive behaviour of individuals with intellectual disabilities* - Jasmina Šverko
- 205 Prevenitivni programi zdravja zaposlenih v VIZ/*Employee preventive health programs*
- Urška Murn

- 208 Utjecaj dobre komunikacije na zadovoljstvo djelatnika u dječjem vrtiću/*The influence of good communication on employee satisfaction in a kindergarten* - Jasna Draksler
- 213 „Kako preživjeti školsku godinu?“ – mentalno zdravlje učitelja/*"How to spend the school year?" – teacher's mental health* - Marija Jurić, Ivana Ljevnaić
- 215 Promocija zdravlja učitelja i odgojitelja/*Promoting the health of teachers and educators* - Dijana Penava, Ivana Kozjić
- 220 Promicanje mentalnog zdravlja učitelja i odgajatelja/*Promoting the mental health of teachers and educators* - Martina Milina, Marina Fistić
- 223 Mentalno zdravlje učitelja/*Mental health of teachers* - Jasenka Tisucki
- 226 Implementacija strategije europske mreže škola koje promiču zdravlje – schools for health in Europe (SHE škole) u kurikulum DV Medveščak/*Implementation of the strategy of the european net work of schools that promote health - schools for health in europe (SHE schools) in the curriculum of DV Medveščak* - Željka Požgaj, Ivana Barišić Perše
- 227 Dobrom komunikacijom do manjeg stresa/*Good communication leads to less stress* - Anita Mustać, Zrinka Klarin
- 228 Briga o mentalnom zdravlju u dječjem vrtiću "Mali svijet" Pula/*Mental health care in kindergarten "Mali svijet" Pula* - Sanja Čagalj Huber, Azra Glavić, Sandra Mecanović
- 229 Izazovi rada u posebnom razrednom odjelu/*Challenges of working in the special class department* - Ana Marinić, Dijana Toljanić
- 230 Promocija zdravlja na radnom mjestu/*Health promotion in the workplace* - Milica Jelić, Kamila Granov, Mirela Svirać, Jasenka Zeko
- 231 Važnost zdravlja prosvjetnih radnika - *Milica Jelić, Anka Mićović*



PROMOCIJA ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

PROMOTION OF TEACHERS HEALTH IN EDUCATION

SELF-REGULATION FOR LEARNING: PROMOTING POSITIVE CLASSROOM MANAGEMENT

In today's world, whether virtual, hybrid or in-person learning, our students' personal abilities to appropriately manage their affect, behaviors, and cognition (ABCs) is essential toward achieving success. Self-regulation for learning is the ability to effectively balance the ABCs to pursue worthy academic goals. Students who under-perform, struggle to achieve, or selectively produce may lack the coordination between their feelings (affect), essential learning strategies (behaviors) and meta-cognitive thought processes (cognition). Join this interactive session to learn a holistic approach to assisting all students (from those needing support to advanced level learners) in gaining greater social/emotional well-being, impulse control, and positive behaviors. Additionally, valuable thinking tools to be successful in school and beyond will be shared.

Extended description:

As an educator, you know what you want for your students. You want them to seek out challenges, ask for help, resist distraction, and see mistakes as chances to try again. In other words, you want kids to be self-regulated learners. Self-regulation for learning (SRL) is the ability to effectively balance affect (how you feel) behaviors (what you do) and cognition (how to think) (ABCs) to pursue worthy academic goals. Teaching students to balance these three elements builds motivation, resilience, and college and career readiness. In this interactive session learn doable, evidence-based practices to help students engage in learning, build confidence, set and manage goals, develop habits of thinking, do effective home study, and reflect on their learning. Hear real stories of students who achieved success through SRL skills. You will be provided a framework for both classroom practices and schoolwide implementation. Discover how schools have used this whole child approach to assisting students in gaining greater social/emotional well-being, developing scholarly behaviors and acquiring valuable thinking tools to be successful in school and beyond.

Objectives:

- Participants will understand the impact self-regulation has on learning and life success.
- Participants will be able to implement strategies to effectively assist students in becoming autonomous learners through study habits.
- Participants will be able to build a student-centered learning environment that encourages self-regulation for learning, including impulse control, and positive behaviors.
- Participants will know specific details regarding self-regulation and executive functioning as it relates to virtual, hybrid or in-person learning.

Bio: Dr. Richard M. Cash, is an award-winning educator, author and consultant/coach, who has worked with schools throughout the United States and internationally. His educational experience ranges from classroom teaching, building and program administration, curriculum and professional development. From gifted education to special education, Dr. Cash's strategies and techniques have proven successful for all students. He authored *Advancing Differentiation: Thinking and Learning for the 21st Century* (2017); *Self-Regulation in the Classroom: Helping Students Learn How to Learn* (2016) and *Differentiation for Gifted Learners: Going Beyond the Basics* (Co-Author, 2019).

PREVENTIVA PRED IZGORELOSTJO IZVAJALKE DODATNE STROKOVNE POMOČI V MOBILNI SLUŽBI

Povzetek: O stresu na delovnem mestu in izgorelosti kot posledici dolgotrajni izpostavljenosti simptomom stresa se veliko govori. To ne bi smela biti več tabu tema, temveč bi morala postati tematika, o kateri se govori v vsakem delovnem okolju. Učitelji, specialni pedagogi, izvajalci dodatne strokovne pomoči so dnevno izpostavljeni številnim stresorjem, zaradi česar so pod stresom, dolgotrajni stres pa vodi v izgorelost in pogosto zbolevanje, odsotnost z delovnega mesta, predvsem pa občutek izčrpanosti. Izvajalci dodatne strokovne pomoči se dnevno srečujejo s številnimi izzivi na delovnem mestu, tako organizacijskimi kot medosebnimi. Članek predstavlja en način, shemo, kako se spopadati z izzivi na tovrstnem mest. Najprej identificira ključne stresorje, nato ponudi rešitve, kjer ni nujno, da se posameznih poslužuje vseh tehnik, ampak lahko sam izbira tiste, ki najbolj ustrezajo njegovemu načinu dela.

Ključne besede: izgorelost, stres, preventiva, dodatna strokovna pomoč, specialni pedagog

PREVENTION OF BURNOUT OF THE PROVIDER OF ADDITIONAL PROFESSIONAL ASSISTANCE IN THE MOBILE SERVICE

Abstract: There is a lot of talk about stress at work and burnout as a result of long-term exposure to stress symptoms. This should no longer be a taboo topic, but should become a topic that is talked about in every work environment. Teachers, special educators, providers of additional professional assistance are exposed to many stressors on a daily basis, which puts them under stress, and long-term stress leads to burnout and frequent illness, absence from the workplace, and above all, a feeling of exhaustion. Providers of additional professional assistance face many challenges at work every day, both organizationally and interpersonally. The article presents one way, a scheme, to deal with the challenges in such places. First, it identifies the key stressors, then offers solutions where it is not necessary for the individual to use all the techniques, but can choose the ones that best suit the way of working of the individual.

Key words: burnout, stress, prevention, additional professional help, special educator

Uvod

Različni avtorji, ki so preučevali fenomen izgorelosti, ta pojav definirajo kot stanje fizične ali duševne izčrpanosti, ki nastane kot posledica dolgo trajajočih negativnih občutkov, ki se razvijajo v delu in človekovi samopodobi. Ta termin se prvič uporabi v zgodnjih sedemdesetih preteklega stoletja kot klinična diagnoza, in sicer jo je uvedel ameriški psiholog Herbert Freudenberger. Ta izraz je najprej spontano uporabljal pri delu z odvisniki od prepovedanih substanc in brezdomeci, ko je opazoval njihovo duševno in telesno propadanje. Ko se je socialna psihologinja Maslachova v Kaliforniji srečala s socialnimi delavci, ki so kazali enake simptome kot jih je Freudenberger opazoval pri svojih primerih, je s sodelavci razvila in standardizirala vprašalnik za samopresojo o izgorelosti znan kot Maslachov inventar o izgorevanju na delovnem mestu (MBI).

Izgorelost in stres

Izgorelost (burnout) je rezultat dolgotrajne izpostavljenosti emocionalnim in medosebnim stresorjem v delovnem okolju. Izgorelost je poslednja faza dolgotrajne izpostavljenosti stresorjem, ki so vzroki za stres. Stresor je lahko dolgotrajno slabo vreme, kopičenje vedno novih nalog na delovnem mestu, nezadovoljstvo z medosebnimi odnosi, neracionalne zahteve staršev, problematični učenci, klienti, hrup, pomanjkanje časa... Pokazatelji stresa pa so porušena ravnovesja znotraj telesa, duševnega počutja, medosebnih odnosov, na delovnem mestu. Najpogostejši simptomi porušenega ravnovesja zaradi stresa so:

1. telesni (nespečnost, prevelika potreba po spanju, zmanjšan/povečan apetit, slabost, prebavne motnje, pogosti glavoboli, vrtoglavica, pogosti, prehladi...)
2. duševni (tesnoba, nemir, nezadovoljstvo, zmedenost, obup, depresija...)
3. spremembe na področju medsebojnih odnosov (želja po samosti, izolacija, težave v ko-

municiranju, zmanjšan stik s prijatelji, nestrpnost, nezaupanje...)

4. na delovnem mestu (občutek preobremenjenosti, nizka produktivnost, pomanjkanje interesa za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile, neodločnost, pomanjkanje novih idej, lotevanje vedno novih nalog, odpor do dela...).

Vzroki stresa na delovnem mestu mobilne učiteljice za dodatno strokovno pomoč

Učenci s specifičnimi učnimi težavami so učenci, ki kažejo zaostanek v zgodnjem razvoju in\ali težave na katerem koli od naslednjih področij: pozornost, pomnjenje, mišljenje, koordinacija, komunikacija (jezik, govor), branje, pisanje, pravopis, računanje, socialna kompetentnost in čustveno dozorevanje. Z ustreznim postopkom usmerjeni in pridobijo odločbo, s katero je predvideno število ur dodatne strokovne pomoči (v nadaljevanju DSP), med katero se uvršča tudi pomoč specialnega in rehabilitacijskega pedagoga, v nadaljevanju SRP. Delo SRP obsega individualno delo s posameznimi učenci na redni šoli in otroki v vrtcu. Izjemoma se zgodi, da so vsi obravnavani otroci v isti ustanovi (šola, vrtec), najpogosteje pa ima en SRP svoje delo, oziroma ure, sistemizirane na več šolah in vrtcih. Zaposlen je na matični šoli, ki je najpogosteje osnovna šola s prilagojenim programom, napoten pa je na delo izven matične ustanove. Posledično je delo zaposlenega na tem delovnem mestu bolj obremenjujoče. Obremenitve, s katerimi se izvajalec dodatne strokovne pomoči dnevno srečuje, so naslednje:

- izvajanje ur na več lokacijah (šola, vrtec),
- premikanje/potovanje med ustanovami,
- večkratno prenašanje didaktičnih pripomočkov,
- potovanje z osebnim avtomobilom,
- izpostavljenost nevšečnostim v prometu (prometni zastoji, nesreče, vremenski vplivi na vožnjo),
- srkb pred zamujanjem na naslednjo uro v drugi ustanovi.

Poleg imenovanih stresorjev, pa je strokovno delo SRP precej drugačno od ostalega pedagoškega dela:

- zaradi izvajanja DSP po vertikali navzgor, je potrebno poznati vrtčevsko in šolsko zakonodajo, kurikulum, učne načrte,
- število obravnavanih otrok/učencev je pravzaprav število predmetov (primer: učenca se jemlje od posamezne šolske ure, zato je priporočljivo, da se korekcija izvaja v simbiozi z učnim predmetom, saj je zaželeno, da učenec ni dodatno obremenjen z nadomeščanjem manjkajoče snovi zaradi izvajanja DSP, zato se SRP mora dobro pripraviti in poznavati učno snov predmeta),
- prilagajanje urnika spremembam med šolskim letom (spremembe odločb, spreminja se število ur...),
- prilagajanje urnika tekom dneva glede na dogodke na šoli (manjkajoči učenci, dogodki na šoli),
- prilagajanje urnika glede na pisna ocenjevanja znanja (nekateri učenci zaradi morajo individualno opravljati pisna ocenjevanja znanja),
- priprava poročil k individualiziranim programom (individualizirani program, vmesna evalvacija, končna evalvacija),
- priprava poročil za zunanje institucije (ZRSŠ, MDT...),
- sodelovanje s starši (pomoč staršem, svetovanje, priprava na prešolanje otroka),
- aktivno sodelovanje s svetovalnimi službami,
- aktivna udeležba na konferencah, aktivnih, sestankih, dogodkih na vseh šolah in matični šoli...

Poleg naštetega pa se trenutno v slovensko šolstvo spopada z velikim mankom strokovnega kadra na področju posebnih potreb, kar ima za posledico, da izvajalke DSP imajo povečan obseg dela, torej izvajajo več kot 22 ur na teden.

Najprej nadeni kisikovo masko sebi, nato njim. (Mullen, 2015)

Zgornja misel je vodilo za spopadanje s stresorji na delovnem mestu mobilne učiteljice za izvajanje dodatne strokovne pomoči, je pa rdeča nit dela z ljudmi, učenci, otroki.

V nadaljevanju je predstavljen en izmed načinov, kako se na čim bolj konstruktiven način spopadati s stresorji in izzivi na delovnem mestu specialnega in rehabilitacijskega pedagoga v mobilni službi.

Dobra organizacija je ključni del tega delovnega mesta, saj je veliko trenutkov, ki nas lahko ujamejo nepripravljene in nam povzročijo nepotreben stres, zato je priporočljivo, da:

- se ob začetku šolskega leta pri načrtovanju urnika skuša organizirati ure tako, da je čim manj voženj tekom dneva, oziroma je dovolj časa za premik med dvema ustanovama,
- v kolikor je izvedljivo, se predvidi morebitne prihajajoče spremembe urnika med šolskim letom,
- pusti se čas za kosilo, odmor za malico,
- učence s podobnimi specifikami se da na isti dan, da se lažje naravna delo na podoben način in to pušča možnost, da se mentalno naravnamo na posamezen način dela (npr. delo v vrtcu na isti dan, ali del dneva, sam potek dela se prilagodi skupini učenca in med dnevom ni potrebno uvajati večji sprememb v dinamiko dela),
- urejanje birokratskega dela (poročila, zapisniki) v določenem delu dneva (npr. po izvedenih urah z učenci).

Samokontrola je mišljena kot pravočasno nadziranje lastnih vzgibov po ugoditvi drugim in pogosto sprejemanje dodatnega dela, kar je pogostokrat vzrok stresa. Samokontrolo uspešno izvajamo, ko:

- premislimo, preden sprejmemo nove zadolžitve, dodatne ure, ki niso bile v načrtu,
- postavimo jasne meje, koliko prej je potrebno sporočiti glede sestankov,
- znebiti slabega občutka, ko želimo nekaj zavrniti,
- sprejemati odgovornost samo za lastne napačne odločitve, ne tudi za druge,
- vrednotiti svoja dejanja, ne pa svoje osebnosti.

Samoevalvacija je priporočljiva, da se mentalno zaključi delovni proseg, in velika bremena ne nosi s seboj domov, kvečjemu se racionalizira morebitni nastali problem, o čemer se po potrebi lahko pogovorimo z nekom izven službe. Narava dela z ljudmi je taka, da se službo težko pusti v službi, a vsekakor je potrebno negativne strese iz službe evalvirati pred odhodom. Lahko se evalvira same pristope, načine dela, evalvira delo s posameznim učencem.

Sprostitutvene tehnike so pomemben del preventive, saj omogočajo "odklop", "izklop" od bremen na delovnem mestu. Priporočljivo je, da se sprostitutvenih tehnik poslužujemo dnevno, in sicer krajši čas (sprehod, sprehajanje psa, predihavanje), vsaj enkrat na teden pa izvajamo dejavnosti, ki nam omogočajo daljši "mentalni" izklop od vsakdanjih bremen delovnega okolja. Osebnostno se vsakodnevno poslužujem izvajanja določenih sklopov vaj iz joge, ki zahtevajo umirjanje ob dihanju, urjenje koncentracije ob zadrževanju določenih položajev, ki so blagodejni tudi za hrbtenico. Ob sprehajanju psa pa sem prisiljena čas preživljati zunaj in dan začeti bolj zgodaj kot večina in vdihniti sveži jutranji zrak. Vsekakor pa je priporočeno, da se večkrat na mesec posvetimo intenzivnejšim vadbam, pri katerih se poveča srčni utrip (tek, hoja v hrib, intenzivna vadba kot ples...), za zdravljenje slabega počutja pa je vsekakor dobrodošla umetnost (risanje, pisanje, petje...).

Sodelovanje je del preventive, ki žal ni vedno izvedljiv, bodisi zaradi oddaljenosti od kolektiva, bodisi zaradi načetih odnosov v kolektivu. V kolikor so odnosi topli, sprejemljivi, je za dušo mobilnega učitelja blagodejen vsak pogovor s sodelavci in sodelavkami, razpravljanje o počutju, tekoči problematiki. To se lahko izvaja v obliki rednih srečanj ali pa občasnih, po potrebi. Lahko je izvedeno tudi kot intervizija.

V okoljih z načetimi odnosi pa se je vsekakor potebno angažirati, da se izvaja supervizija, ki je strokovno vodena. Supervizija pa je poglavje, ki zahteva več razprave in pozornosti.

Ko pa od zgoraj navedenega ni nič na dosegu pa se lahko izvaja sprotno ali tedensko samo-analizo svojega dela, kjer se učitelj samoanalizira z naslednjimi vprašanji:

1. Kaj sem dobro opravil/a (danes, ta teden)?
2. Kaj bi lahko izboljšal/a pri svojem delu, urniku, delovnem okolju?
3. Kako bom izboljšal/a? (načrt),

4. Kaj me moti pri mojem delu? (Možganski vihar),
5. Ali to izvira iz mene (mojih osebnih "nerazvoznih vozličkov") ali je povezano z okoljem, v katerem delam?
6. Kako se počutim? Kako lahko izboljšam svoje počutje?

Vseh vprašanj si ni potrebno postavljati naenkrat. Sodelovanje s samim seboj je pomembno za osebno in strokovno rast. Včasih posameznik lahko tako pride do uvida glede nekega problema, ali pa lažje identificira problem, težavo, ki ji osebno raje rečem nerazvozan voz (vozliček), saj beseda težava, problem lahko daje občutek nemoči, da se nečesa ne da razrešiti in nas postavlja v pasivno držo glede na problem, ko pa se uporabi izraz "vozel", nam to daje asociacijo, da se vozlov lotimo počasi in jih prej ali slej razvozlamo.

Zaključek

Nikjer ni podanega recepta za preventivo pred izgorelostjo. Lahko le gradimo svojo pot proti vrhu, kjer nas čaka sprejemanje samih sebe, s svojimi dobrimi in slabimi trenutki, odločitvami, poskušajmo se naravnati k iskanju rešitev, ne pa svojih napak in samoočitanja, naučiti se moramo pohvaliti sami sebe, četudi se nam zdi to nepotrebno. nadenimo si svojo kisikovo masko, kajti le mi sami smo tisti, ki zmoremo in se moramo naučiti prepoznati sebe, svoje potrebe, svoj način dela in naravnajmo svoje delo tako, da bomo mi uspešni pri preventivi pred izgorelostjo in spopadanju s stresorji na delovnem mestu.

Literatura

- Maja Meško (2011). Stres na delovnem mestu. Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Mariboru
- Jorg Fengler. (2007). Nudenje pomoči utruja (O analizi in obvladovanju izgorelosti in poklicne deformacije). Temza. Ljubljana
- V. mednarodna (Slovenija, Hrvaška, Francija) strokovna konferenca (2020). Promocija zdravja na delovnem mestu (zbornik). MIB d.o.o. Ljubljana
- Barbara A. Mullen, Ph.D. (2015). Secure Your Oxygen Mask First - Strategies to Prevent Burnout in Special Education Practitioners. United States Library of Congress
- Amy L. Eva, Ph.D. (2022). Surviving Teacher Burnout. New Harbinger Publications. Oakland, CA
- Hope Gillett. (2022). Stress vs. Burnout: How to Tell Them Apart. <https://psychcentral.com/stress/stress-vs-burnout#coping-with-burnout>
- Wilmar B. Schaufeli (2017). Burnout: A Short Socio-Cultural History. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/481.pdf>

Z DOBRO VOLJO V SLUŽBO

Povzetek: V članku želim prikazati pomen promocije zdravja na delovnem mestu v Vrtcu Zreče, dobro povezovanje in sodelovanje zaposlenih v pri različnih aktivnostih v zavodu. Vrtec ima dobro zastavljen akcijski načrt promocije zdravja na delovnem mestu. Z načrtom določamo način promocije zdravja, ki pa je dolgotrajen proces in omogoča zaposlenim povečati kontrolo nad svojim zdravjem ter ga ohraniti ali izboljšati. Pri procesu promocije zdravja je bistvenega pomena, da so vsi zaposleni vključeni pod enakimi pogoji in da se upoštevajo njihove potrebe in stališča glede izboljšav organizacije dela in delovnega okolja. Dobro deluje tim za promocijo zdravja, saj ga sestavljajo zaposleni vseh profilov v zavodu. Osredotočila sem se na tradicionalno srečanje upokojenih delavcev našega zavoda saj želimo ohranjati dobro medgeneracijsko vez. Izmenjujemo pridobljene izkušnje, znanje, delovne navade in tudi vrednote, ki jih ponosno prenašamo na mlajše generacije. Ključne besede: promocija na delovnem mestu, Vrtec Zreče, vključevanje zaposlenih, sodelovanje, medgeneracijsko povezovanje.

WITH THE POSITIVE MOOD AT THE WORKPLACE

Abstract: In the article, I want to show the importance of health promotion at the workplace in the Kindergarten Zreče, good connection and cooperation of employees in various activities in the institution. The kindergarten has a well-defined action plan for the promotion of health at work. With the plan, we determine the method of health promotion, which, is a long-term process and enables employees to increase control over their health and maintain or improve it. In the process of health promotion, it is essential that all employees are included in the process under the same conditions and that their needs and attitudes regarding improvements in the organization of work and the working environment are taken into account. The health promotion team works well, as it consists of employees of all profiles in the institute. I focused on the traditional meeting of retired employees of our institution, as we want to maintain a good intergenerational bond. We exchange acquired experience, knowledge, work habits and also values, which we proudly pass on to younger generations.

Key words: promotion at the workplace, Kindergarten Zreče, consists of employees, cooperation, intergenerational bond

1 Uvod

Zdravje je naše največje bogastvo in je privilegij, ki ga uživa posameznik in s tem celotna družba. Če se tega zavedamo in želimo, lahko v zavodu, s pomočjo zastavljenih ciljev, to uresničujemo. Promocija zdravja na delovnem mestu zajema skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu, nadzor nad potekom ter merjenju učinkovitosti. Življenjski slog je produkt kombinacije izbire, priložnosti in razpoložljivih virov (znanja, sposobnosti, podpornega okolja) na domu, delovnem mestu, v lokalni skupnosti in širšem življenjskem prostoru človeka. Odločitev, kako se obnašati v vsakodnevem življenju, sprejema posameznik sam. Promocija zdravja na delovnem mestu Vrtca Zreče ni samo odgovornost delodajalca niti zdravstvenega sektorja, ampak vodi preko zdravega življenjskega sloga do doseganja blagostanja. Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem in se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji, z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga. Promocija zdravja na delovnem mestu je skupno prizadevanje delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu.

2 Promocija zdravja v vrtcu Zreče

Tim za promocijo zdravja v Vrtcu Zreče upošteva in vključuje različne kombinacije, kot so: izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja, spodbuja zaposlene, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja, omogoča izbiro zdravega načina življenja in krepitev osebnostnega razvoja. Promocija zdravja na delovnem mestu je lahko uspešna le, če je plod sodelovanja vseh deležnikov. Možnost uspeha je mogoča, če je or-

ganizacija predana izboljšanju zdravja zaposlenih in omogoča sodelovanje vseh zaposlenih. Tim za promocijo zdravja skrbi, da so vsi ukrepi in programi strukturirani po ciklu reševanja problemov, ki se začnejo z analizo potreb, nadaljujejo pa z določitvijo prioritet, načrtovanjem, implementacijo, kontinuiranim nadzorom ter evalvacijo. Vključuje ukrepe, ki so usmerjeni tako v posameznika kot v delovno okolje, združuje strategije zmanjševanja tveganja s strategijami razvoja zaščitnih dejavnikov in izboljšanja zdravja zaposlenih. Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za aktivno podporo delodajalcev pri izboljšanju splošnega zdravja in dobrega počutja zaposlenih, kar je skupen interes delodajalcev in zaposlenih. Pripravljen program tima za promocijo zdravja naj bo vodilo za izvajanje aktivnosti in ukrepov. Ključno za njegovo uspešno izvajanje je, da zaposlene učinkovito obveščamo o programu s pomočjo različnih oblik komunikacije, kot so: interna glasila, spletna stran, oglasna deska, delovni sestanki, plakati. V Vrtcu Zreče smo izdelali zloženko, ki jo prejme vsak zaposleni v našem zavodu, da se seznanijo z letnim načrtom tima, da si zna skozi leto organizirati čas, da je seznanjen z namenom in cilji programa, da lahko aktivno sodeluje, daje pobude in kritično ocenjuje program dela. Vsi zaposleni imajo možnost dajanja pobud in idej za program promocije zdravja. Dolžnost tima za promocijo pa je pretehtati dane ideje in jih smiselno vključiti v življenje in delovanje zavoda. Najpogostejše slabosti pri izvajanju programov so slab načrt programa, pomanjkanje človeških in finančnih virov, izvajanje preveč programov naenkrat, nerealni časovni roki ali pa odgovorni za izvedbo programov nimajo dovolj znanja in izkušenj. Izvedeni morajo biti organizacijski ukrepi za vzpostavitev pozitivnega delovnega okolja in sicer tako, da spodbujamo razvoj zaposlenih glede na prepoznane potencialne. V našem zavodu imamo mnogo zaposlenih, ki se v prostem času vključujejo v različna društva in aktivnosti. Ti nam omogočajo in ponujajo bogate vsebine in neponovljive izkušnje. Pomembno je, da imamo jasno vzpostavljen komunikacijski pretok informacij. Zaposlene obveščamo preko aplikacije e Asistent. Glede na izvedeno anketo o prenosu informacij ugotavljamo, da je prenos informacij uspešen, zaposleni pa so pravočasno obveščeni o različnih aktivnostih. Poleg tega informacije potekajo tudi preko ustnih dogovorov, predvsem kot podajanje idej timu za promocijo zdravja. Z zaposlenimi komuniciramo tudi preko spletne strani vrtca in oglasne table, ki se nahaja v izbranem kotičku. V tim za promocijo so vključeni zaposleni iz različnih profilov, vsak od njih pa prispeva svoj del odgovornosti in znanja. Tim v sodelovanju z vodstvom opravlja zame eno najzahtevnejših nalog, to je motivacija zaposlenih za vključevanje v različne aktivnosti. Z leti ugotavljamo, da zapisan program sam po sebi nima nobene učinkovitosti, če zaposleni niso ustrezno motivirani s strani vodstva in da se kot posamezniki ne zavedajo lastne odgovornosti za zdravje. Preko privlačnih aktivnosti, pogovora in dobrih medsebojnih odnosov, si prizadevamo, da v zavodu ustvarjamo pozitivno klimo, ki je eden izmed dejavnikov za izboljšanje zdravja, upoštevajoč osnovna pravila obnašanja in spoštovanja. Zaposlene spodbujamo k vsakodnevnim aktivnim odmorom. Vodstvo je na podlagi zmanjševanja stresa na delovnem mestu omogočilo zaposlenim motivacijske delavnice na temo: Krepitev zdravja in energije v povezavi z gozdom. Pri zaposlenih že vrsto let spodbujamo zdrav življenjski slog, v povezavi z zdravo prehrano in pitjem tekočin, spodbujamo aktivnosti za sproščanje in medsebojna druženja.

2.1 Srečanje upokojenih delavcev Vrtca Zreče

Eden izmed glavnih izbranih ciljev za promocijo zdravja na delovnem mestu je medgeneracijsko sodelovanje. Glede na uspehe, je ta cilj postal tradicionalen. Uresničujemo ga na različne načine v povezovanju z lokalno skupnostjo in širše. Izvajamo različne delavnice v povezavi z zelišči in preko različnih dobrot. Vrsto let je naša temeljna naloga Srečanje upokojenih delavk našega zavoda. Srečanje uvrščamo v naš letni plan dela, saj zahteva ne malo priprav. Tim za promocijo zdravja v sodelovanju z ostalimi zaposlenimi in vodstvom začrta akcijski načrt danega srečanja. Razdelijo se naloge, ki so točno določene. Srečanje poteka v vrtcu skozi celo dopoldne. Upokojenim delavkam želimo prikazati utrip našega zavoda

in jim osvežiti spomin na uspešna delovna leta. Priprave potekajo v sodelovanju s kuhinjo, saj so ob koncu dneva upokojenke tudi pogostimo. Ob prihodu v vrtec jih najprej pozdravi ravnateljica, sledijo sproščeni pogovori in obiski različnih oddelkov. Oglejajo si dopoldanske aktivnosti otrok in strokovnih delavk. Skupaj obujajo prijetne spomine. Sledi nastop otrok, katerega vzgojiteljice skrbno pripravijo. Nastopajo otroci pevskega zbora Iskrice, ki vedno izberejo pristrčne pesmi. Predstavi se tudi vrtčevska folklorna skupina Pastirčki, ki s plesom pričara nepozabno vzdušje. Na koncu programa je točka, v katero so vključene tudi upokojenke. Pripravijo jim različne igre ali skupinski ples. Na koncu programa jim otroci izročijo simbolično darilce, ki so ga izdelali skupaj z vzgojiteljicami. V program skozi leta vključujemo različne projekte našega vrtca, na katere smo ponosni. Sledi pogostitev in pogovor v umirjenem okolju. Upokojene delavke se vsako leto rade vračajo v delovno okolje, saj pravijo:« Tukaj nam je bilo lepo.» Povedo, da se je vrtec, kot organizacija spremenil, v smislu prenavljanja prostorov, povečal, saj je to potrebno zaradi večjega števila otrok, s tem pa se je spremenil način dela z otroki, metode so se posodobile, otroci so drugačni. Pa vendar iz srca povedo:« Ljudje, ki tukaj delajo so še vedno srčni.» Razidemo se z lepimi mislimi in z radostjo, da se zopet snidemo prihodnje leto. Srečanje upokojenk objavimo na vrtčevski spletni strani in v časopisu Mali vedež, ki ga vsako leto izda vrtec. Ob koncu srečanja tim za promocijo izvede tudi evalvacijo, da vidimo, če so kje potrebne izboljšave. Predvsem pa ugotavljamo, da je srečanje zadovoljilo naše zastavljene cilje. Odzivnost vseh deležnikov je bila izvrstna. Imeli smo dober občutek medsebojnega sodelovanja. Pridobili smo izkušnje in znanje starejših in jih obogatili z iskrenimi idejami mlajših.

3 Zaključek

Slehnerni član našega kolektiva Vrtca Zreče, ni nevidna številka v statistiki. Nikomur ni potrebno biti popoln in nezmotljiv. Zaradi skupnih aktivnosti je vključevanje v skupnost našega vrtca lažja in bolj pristna. Služba je druga družina, v kateri včasih preživimo več kvalitetnega časa, kot doma. In ravno za to gre. Med aktivnostmi za zdravo življenje, se na delovnem mestu spoznavamo bolj, kot si mislimo in včasih bolj, kot bi si morda želeli. Med vajami za zdravo hrbtenico nehote izvemo katera sodelavka ima doma čas za telovadbo, med kuharskimi delavnicami spoznavamo, katera peče najboljše štruklje in vsak član naše druge družine še doda ščepec svojega znanja. Naše delo v vzgojno izobraževalnem zavodu je resno, opravljamo ga v skladu z dolžnostjo in predpisi, ki pa ga, po zaslugi promocije zdravja na delovnem mestu, spremlja dobrosrčnost in ljubeznivost tudi med člani kolektiva. Tako večkrat in lažje postorimo več tega, kar nam ni treba storiti. Zgolj zato, ker ga spoštujemo in imamo radi. Pri vsakem delu pridejo trenutki, ko imamo vsega dovolj, delo lahko sčasoma postane dolgočasno, ljudje nemogoči. Zelo malo je potrebno, da ustaljen delovnik postane pestrejši. Da v službi dobiš znanja in energije tudi za premagovanje družinskih tegob. Pa naj bodo to sodelavci, ki ti priskočijo na pomoč, ne da bi moral kaj reči ali samo kratek pogovor, ki ti odpre nov in drugačen pogled na svet. Temelje zdravih odnosov in zdravja na delovnem mestu so nam dale šole in fakultete, zadovoljstvo pa gradimo sami med sabo. Z velikim veseljem ugotavljamo, da zadovoljen človek dela čudeže.

Če povzamem, naš cilj je, da delavci vseh profilov in vseh generacij ne le, da na delo pridejo dobre volje, temveč, da dobre volje odidejo tudi domov.

Literatura

Kurikulum za vrtece, Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport: Zavod RS za šolstvo, 1999

Kuzman Mihelčič, M., Korenine in krila, Ljubljana: Sinus, 2006

Podjed, K., Bilban, M., Priročnik promocije zdravja na delovnem mestu, Ljubljana: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, 2014

Več avtorjev, Kontrolna mapa za promocijo zdravja, Maribor: Založba Forum Media d.o.o., 2017

http://datoteke.fzab.si/diplomskadela/2018/Kozmus_Nika.pdf

<https://www.produtivnost.si/wp-content/uploads/2019/03/Priro%C4%8Dnik-promocije-zdravja-v-javnem-sektorju.pdf>

<https://www.zadusevnozdravje.si/wp-content/uploads/2023/01/Dusevno-zdravje-na-delovnem-mestu.pdf>

DEJAVNOSTI V OKVIRU PROJEKTA PROMOCIJA ZDRAVJA NA DELOVNEM MESTU NA OŠ ŽIRI

Povzetek: Odkar je leta 2011 prišel v veljavo Zakon o varnosti in zdravju pri delu (6. člen) so organizacije dolžne pripraviti načrt za izvedbo programa Promocija zdravja na delovnem mestu. Na podlagi tega smo na OŠ Žiri osnovali delovno skupino in skupaj z vodstvom oblikovali aktivnosti, ki bodo pripomogle k boljšemu telesnemu in duševnemu zdravju zaposlenih. V članku je opis vseh aktivnosti, ki smo si jih zadali za izvedbo v tem šolskem letu.

Ključne besede: promocija zdravja na delovnem mestu, telesno zdravje, duševno zdravje, načrtovane dejavnosti.

ACTIVITIES IN THE FRAMEWORK OF THE WORKPLACE HEALTH PROMOTION PROJECT AT ŽIRI PRIMARY SCHOOL

Abstract: Since the Act on Safety and Health at Work came into validation in 2011 (6th paragraph), organizations are obliged to prepare a plan for the implementation of the Workplace Health Promotion program. Based on this, we established a working team at Žiri Primary School and together with the management, formed activities that will contribute to better physical and mental health of the employees. The article contains a description of all the activities that we have set for us to implement this school year.

Keywords: health promotion at the workplace, physical health, mental health, planned activities.

Uvod

Na podlagi 6. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. L. RS, št. 43/2011) so vse organizacije od leta 2011 zakonsko obvezujoče, da pripravijo načrt za izvedbo programa Promocije zdravja na delovnem mestu. Delodajalci imajo proste roke pri pripravi in izvajanju programa Promocije zdravja na delovnem mestu. Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki se izvajajo z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Zdravje na delovnem mestu je eden najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na kakovostno opravljeno delo. Zdravi in zadovoljni zaposleni pripomorejo k uspešnosti vsake organizacije.

V letošnjem šolskem letu smo na OŠ Žiri določili novo delavno skupino, ki je skupaj osnovala načrt oziroma program dela v okviru Promocije zdravja na delovnem mestu. Delovna skupina je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu.

Delovno skupino sestavljajo:

- vodja projekta (učiteljica RP),
- delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu,
- predstavnica sindikata,
- predstavnica tehnično-administrativnih delavcev,
- predstavnica predmetne stopnje,
- predstavnica vzgojno-varstvene enote, ki spada pod našo šolo,
- knjižničarka
- in psihologinja.

Namen dejavnosti, ki smo si jih začrtali v tekočem šolskem letu, je:

- ohranjanje psihofizične kondicije zaposlenih,
- druženje,
- ohranjanje dobre klime v kolektivu
- ter izmenjava mnenj in izkušenj.

S tem načrtom želimo omogočiti zaposlenim kontrolo nad svojim zdravjem in doseči izboljšanje zdravja. Vsekakor se zavedamo, da odločitev o svojem življenjskem slogu sprejema vsak posameznik sam.

Vse načrtovane dejavnosti so bile predstavljene ravnatelju, ki zelo podpira tovrstne aktivnosti in dejavnosti.

Zelo pomembno se nam zdi, da pri dejavnostih sodelujemo vsi: vodstvo šole, pedagoški kader, tehnično-administrativni kader in vzgojiteljice naše vzgojno-varstvene enote.

V preteklosti smo se zaposleni na OŠ Žiri zelo radi družili ob raznih športno-družabnih aktivnostih (pohod, piknik s športnimi dejavnostmi ob zaključku šolskega leta ipd.). Preteklo obdobje pandemije pa je vplivalo tudi na spremembo navad glede želje po druženju, kar je bilo opazno pri udeležbi na načrtovanih aktivnostih v prejšnjem šolskem letu. Zato je bil glavni cilj pri načrtovanju letošnjih aktivnosti privabiti čim več sodelavcev ter osnovati pester program dejavnosti z različnih področij.

Za ohranjanje fizične kondicije zaposlenih imamo tedenski termin v telovadnici. Mesečno se izmenjujejo štiri vrste športne aktivnosti:

1. Funkcionalno vadbo vodi naša sodelavka, ki načrtuje vaje za izboljšanje mišičnega tonusa, splošno kondicijo, za ravnotežje in boljšo gibljivost. V vadbo vključujemo telovadna orodja in pripomočke, s katerimi so se nekateri nazadnje rokovali v času njihovega šolanja. Tovrstna vadba nam je v izziv, koliko še zmoremo in tudi za zabavo. V ogrevalnem delu večkrat posežemo po igricah za ogrevanje, ki jih učiteljice pripravimo učencem, kar nam zelo popestri uro naše športne aktivnosti.

2. Pilates ravno tako vodi naša sodelavka. Z vajami krepimo mišice s pomočjo naše teže, izboljšujemo gibljivost našega telesa, osredotočamo se na naše dihanje, s katerim vsaj malo umirimo vsakdanji hiter tempo življenja.

3. Vaje za hrbtenico izvajamo pod vodstvom kineziologinje. To so vaje, ki so dobrodošle za prav za vsa področja dela na naši šoli, od čistilke, kuharice do administrativnih delavcev kot za nas učiteljice.

4. Odbojka, ki jo igramo enkrat mesečno. Zaenkrat smo zadovoljni z udeležbo. Želeli bi privabiti še več sodelavcev.

5. V šolskem letu smo si začrtali izvedbo dveh pohodov, na katerem bi poleg fizične aktivnosti poskrbeli tudi za družabni del. Vsi smo enotnega mnenja, da se je v petek po koncu delovnega tedna težko odpraviti od doma, vendar smo na koncu vsi zelo zadovoljni.

Prvi pohod smo že izvedli, in sicer smo se iz Stare Vrhniko povzpeli do razglednega stolpa na Zaplani. Pri izbiri ture smo pozorni, da izberemo takšno, ki jo zmorejo tudi tisti z manj pohodne kondicije. Tempo vedno prilagodimo najšibkejšemu. Pomembno je, da pot opravimo v sproščenem druženju ob hoji.

Tudi duševna plat kondicije vsakega človeka je še kako pomembna. Kanček le-te ohranjamo že preko fizičnih aktivnosti, saj brez neformalnega klepeta med in po vadbi ne gre. In prav ta del še kako napolni ali olajša dušo, saj je menimo, da je tudi neformalno druženje ob sproščujoči aktivnosti pozitivno vpliva na odnose med zaposlenimi, saj delovnik ne dopušča kaj dosti prostih minut. Da pa bi še bolj »nahranili« naše psihično zdravje, smo si zadali organizirati predavanje z naslovom Srčni učitelj. Vsako tovrstno predavanje, ki temelji na izkušnjah učitelja v razredu in le-te prenese drugim učiteljem, še kako pomaga pri reševanju marsikatere problematike, s katero se srečujemo prav vsi zaposleni na področju vzgoje in izobraževanja. Obenem pa ti da ideje za nove poti v našem poklicu.

Še prav posebej je pogrela dušo vsakega učitelja drobna pozornost, ki smo jo pripravili ob dnevu učiteljev. Na mestu v zbornici je vsakega učitelja čakala ena lepa misel in sladko presenečenje za lep dan. Prav te drobne pozornosti prinesejo več zadovoljstva kot bi si kdo mislil. To smo v preteklosti dokazali tudi z igrico Skriti prijatelj. Vsak je izžrebal ime svojega sodelavca. Svojega skritega prijatelja si ga lahko presenetil/razveselil na kakršenkoli način z neko drobno pozornostjo. Prav toplo je bilo pri srcu, ko si zjutraj prišel do svojega mesta v zbornici ali pa v svoj razred in te je tam čakalo presenečenje v obliki lepe misli, kavica ali nekaj sladkega, včasih je kdo našel na mizi sadiko rastline, seme, rožo ipd. Obdobje skritega prijateljstva je trajalo od marca do junija. Že prej smo se dogovorili, da bomo skrita pri-

jateljstva odkrili ob zaključku leta na našem pikniku. V kolikor si prej ugotovil, kdo je tvoj skriti prijatelj, tega ne smeš izdati. Vsekakor priporočamo vsem aktivom, da preizkusijo igrice. Ko smo ugotavljali, kje bi lahko naša druženja, ki so večinoma potekala do sedaj predvsem ob športnih aktivnosti, še nadgradili, smo iz pogovora med zaposlenimi dobili več namigov, da bi lahko organizirali ogled kakšne dramske predstave ali koncerta, kar smo ravno tako dali v plan letošnjih aktivnosti.

Našo učiteljsko dušo poboža tudi branje. Preko celega šolskega leta poteka na naši šoli bralna značka za učitelje. Knjižničarka nam je pripravila bralni list/preglednico, v kateri so namigi, po kakšni knjigi naj posežemo. Na primer: strip, potopisno predavanje, na naslovni strani je podoba ženske ipd. Vsak, ki se loti bralne značke, si izbere tematiko v preglednici – v vrstici, stolpcu ali po diagonali. Ob koncu šolskega leta knjižničarka podeli priznanja in nagrade zaposlenim, ki so bralno značko opravili.

Da je klima v zavodu res prijetna in dobra, dokazuje udeležba na novoletni večerji, ki jo organizira vodstvo šole, in pikniku, ki ga organizira sindikat ob zaključku šolskega leta.

Najlepše spomine kot kolektiv pa smo ustvarili na preteklih strokovnih ekskurzijah, kjer se med sabo resnično povežemo, marsikaj novega spoznamo in se zabavamo v sproščenem vzdušju. Upamo, da nam to uspe tudi letos in da bo udeležba takšna kot nekoč.

V avgustu pred pričetkom novega šolskega leta nameravamo izvesti team building. Tekom leta se med seboj družimo največ po aktivih (1. triada, 2. triada, naravoslovci, družboslovci ...). Dejavnosti v okviru team buildinga združujejo med seboj delavce z vseh področij. V skupine je vključeno tudi vodstvo šole in prav to je zelo dobrodošlo, saj se med sabo spoznamo še v drugi luči in sodelujemo s sodelavci, s katerimi sicer nikoli ne bi.

Zaključek

Delovna ekipa se bo vsekakor trudila zaposlene pravočasno obveščati o aktivnosti preko elektronske pošte, na skupnih sestankih in na oglasni deski, jih motivirati za sodelovanje in zaposlenim dati možnost za sooblikovanje aktivnosti.

MOZAIK DEJAVNOSTI ZA PROMOCIJO ZDRAVJA V KOLEKTIVU/

Povzetek: V prispevku se osredotočam na aktivnosti, ki lahko celotnemu kolektivu prinesejo dobrobit, dobro počutje in občutek zadovoljstva. Vsi se namreč zagotovo v današnjem času zavedamo, da lahko le s skrbjo zase in za svoje dobro počutje izpolnjujemo vsakodnevne službene in domače obveznosti. Zagotovo pa se mnogim poraja vprašanje, kako v tem natrpanem urniku in hitrem ritmu doseči čas, ki bi lahko bil namenjen takim aktivnostim. Na tem mestu se lahko nekaj malih korakov naredi tudi že v službenem okolju in v okviru delovnega časa, saj vse zgoraj naštetu delodajalcem nalaga tudi zakonska določba. Morda ni tako pomembna sama dejavnost oz. aktivnost kot psihološka oz. moralna opora in sprejetost ter dobro počutje posameznika v kolektivu. Zagotovo lahko s premišljeno organizacijo aktivnosti in dejavnosti dosežemo prav slednje.

Ključne besede: promocija zdravja, kolektiv, skupinske aktivnosti, Zakon o varnosti in zdravju pri delu

A MOSAIC OF ACTIVITIES FOR PROMOTING HEALTH IN A TEAM

Abstract: In this article the focus is on the activities that can bring well-being, good feelings, and satisfaction to the entire team. Nowadays we all realize that taking care of ourselves and our well-being is essential to fulfill our daily work and personal obligations. However, many people wonder how to find time for such activities in their hectic schedule. Small steps can be taken in the workplace and during working hours, as all of the above also impose a legal obligation on the employers. Perhaps the activity itself is not as important as the psychological and moral support and the well-being of the individual in the team. With thoughtful organization of activities we can certainly achieve that.

Keywords: health promotion, team, group activities, Occupational Health and Safety Act

Uvod

Na podlagi zakonskih določil oz. Zakona o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1), ki določa pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom, je delodajalec dolžan oblikovati program promocije zdravja na delovnem mestu. Delodajalec mora torej načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu (Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Uradni list RS, št. 43/11). Zakon tudi navaja, da so promocija zdravja na delovnem mestu sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev, saj le-ta prispeva k zmanjševanju odsotnosti z dela in povečanju produktivnosti. Ali lahko v šoli oz. pri poučevanju govorimo o produktivnosti? Zagotovo da, vendar ne s stališča kvantitativne produktivnosti, temveč z vidika kvalitete pri izvedbi pouka, ki je v današnjem času zagotovo prioriteta šole.

Promocija zdravja na delovnem mestu so torej sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja (9. točka 3. člena Zakona o varnosti in zdravju pri delu). Nekaj načinov za doseganje le-tega:

- z izboljšanjem organizacije dela in delovnega okolja,
- s spodbujanjem zaposlenih, da se aktivno udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- z omogočanjem izbire zdravega načina življenja in
- s spodbujanjem osebnostnega razvoja.

Dolžnost delodajalca je organizacija dejavnosti, ki se jih lahko zaposleni udeležijo, in zagotovitev pogojev, da lahko zaposleni skrbijo za svoje zdravje.

Sama sem se na začetku vodenja šole oz. kolektiva v povezavi s promocijo zdravja osredotočila predvsem na dve področji oz. na dva cilja. Glede na oceno takratnega stanja v kolektivu sta bila izbrana cilja zame prioriteta. To sta pozitivna samopodoba ter povečanje pripadnosti zaposlenih in spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti, ter spodbujanje osebnega razvoja.

Poleg teh dveh področij tudi neprestano zagotavljamo tisto, kar od nas zahteva zakonska podlaga – redni zdravniški pregledi, seznanitev z informacijami, ki nam jih posredujejo pristojne zdravstvene inštitucije (Zdravstveni dom, NIJZ ...).

Kako doseči realizacijo zastavljenih ciljev v nekem obdobju?

Zame je bilo na prvem mestu področje komunikacije. Spoznavanje zaposlenih, njihovih interesnih področij, želja, ciljev. Tu se ni potrebno osredotočati le na službena področja, temveč je izjemno pomembna povezanost in usklajevanje zasebnega življenja in dela. Temu so sledile organizacije prvih aktivnosti z namenom povezovanja in krepitev pripadnosti kolektivu.

Primeri aktivnosti, ki so bile izvedene v določenem obdobju

1. Team building tako ali drugače

Na trgu je velika ponudba različnih izvedb team buildingov. Le-ti nudijo organizacijo aktivnosti za celoten kolektiv. Cene ponudb so zelo visoke, zato mora biti vodja izjemno iznajdljiv, da lahko za primerno ceno kolektivu priredi kakovostno izkušnjo. Sama sem se team buildingov v izvedbi zunanjih izvajalcev poslužila le enkrat, kajti manjši zavodi imamo izrazito malo sredstev, ki jih lahko namenimo za takšno izvedbo. Izkušnja sama je bila sicer odlična, saj je za celotno izvedbo skrbela ekipa pod vodstvom vrhunske športnice in celoten kolektiv je pri tej izvedbi tudi zavzeto sodeloval. Druga izvedba team buildinga je bila v lastni režiji s pomočjo naših športnih sodelavcev. Pri tej izvedbi morda ni bil delež vključenih v posamezno aktivnost tako velik, vendar je bil cilj povezovanja in komunikacije med nami prav tako dosežen.

2. Izobraževanje na področju prve pomoči – skrb za lastno varnost

Iz pogovora s kolektivom je bilo razvidna njihova skrb ob pojavu nenadnih bolezenskih stanj ali poškodb. S tem namenom smo v sodelovanju s timom iz Zdravstvenega doma organizirali izobraževanja na temo temeljnih postopkov oživljanja in uporabo defibrilatorja ter nudenje prve pomoči ob poškodbah in urezninah. Pri izobraževanju o uporabi defibrilatorja se je izkazala skrb, ali bomo lahko dovolj hitro prišli do defibrilatorja, ki je nameščen v stavbi, oddaljeni pribl. 200 m. Bo naša reakcija dovolj hitra? In ali je defibrilator primeren za uporabo tudi pri mlajših otrocih? Po ugotovitvah, da temu ni tako, smo se skupaj odločili za organizacijo prireditve in dobrodelnega bazarja. S pomočjo tega dogodka smo zbrali dovolj sredstev za nakup lastnega defibrilatorja, ki je nameščen v šoli in je primeren za uporabo tako pri otrocih kot tudi pri zaposlenih. Kljub veliki želji, da ga ne bo nikoli potrebno uporabiti, že samo njegova prisotnost za nas pomeni neko dodatno varnost. Pri celotni zadevi je bila v ospredju varovanje zdravja in krepitev psihofizičnega zdravja zaposlenih, hkrati pa je bil tu dosežen tudi cilj izboljšanja delovnega okolja.

3. Skupaj ob individualnih dosežkih in posebnih dogodkih

Napredovanja zaposlenih in njihovi dosežki na različnih področjih so pomembni dogodki, ki jih je potrebno izpostaviti ob pravi priložnosti. Ob zaključku šolskega leta vedno organiziramo skupno neformalno druženje, kjer se zbere celotni kolektiv. Na tem druženju je cilj predvsem komunikacija v drugem, neslužbenem okolju, smeh, pripovedovanje anekdot in sproščeno druženje. Na tem srečanju izpostavimo dosežke preteklega leta – napredovanja, projekte ... Prav tako tudi voščimo za osebne praznike z majhno pozornostjo. Pri takšni aktivnosti v ospredje postavimo psihično zdravje in pripadnost kolektivu. Poleg medsebojne komunikacije je ob tem dosežen tudi cilj krepitev samopodobe in spodbude ostalim za osebno in karierno rast.

4. Skriti prijatelj

Ta dejavnost je v kolektivih sicer dobro poznana. Cilj je doseči pripadnost kolektivu. Z aktivnostmi, ki potekajo skozi cel teden, vsak sodelujoči želi prepoznati lastnosti sodelavca in mu polepšati dan z majhno pozornostjo. Dobra organizacija je predvsem na plečih dobrega vodja dejavnosti, ki potem vodi tudi zaključno srečanje.

5. Skupaj pred prazniki – drobna pozornost

V predprazničnem času so stiske posameznikov lahko izrazitejše. Predvsem predbožični čas je takšen. V našem zavodu na zadnji delovni dan v letu organiziramo druženje, ki ga prav tako povežemo s promocijo zdravja. Takrat namenimo čas za klepet, smeh in dobro voljo.

Izreče se veliko pozitivnih misli, pričakovanj. V teh urah druženja sta v ospredju samozadovoljstvo in pripadnost kolektivu. Z majhno pozornostjo usmerimo pogled v novo leto. Steklenica za pitje, čaj, med so drobne spodbude za skrb za zdravje v letu, ki prihaja.

6. Motivacijska predavanja

Pri promociji zdravja se osredotočamo na področja psihičnega zdravja, izgorelosti in samomotivacijskih metod. Kaj lahko kot posameznik naredim, da bo moje počutje boljše? V povezavi s tem so bila za naš kolektiv izvedena predavanja o delovanju možganov, o izgorelosti ter o skrbi za telesno držo. Motivacijska predavanja so izvedena s strani strokovnjakov na tem področju. Ugotavljam pa, da je potrebno nekatere vsebine neprestano povzemati, poglobljati, ponavljati, da jih lažje ozavestimo in tudi uporabimo v skrbi za lastno zdravje.

7. Kaj pa v času covid-a?

Čas epidemije je bil za zaposlene v vzgoji in izobraževanju zagotovo eden izmed najintenzivnejših in najstresnejših obdobij v času opravljanja tega poklica. Pouk na daljavo, nemoč, neprestano delo za računalnikom ... Kaj lahko nadrejeni naredi v takšnem obdobju, ko fizično ne moreš do svojih zaposlenih? Sama sem zadevo reševala tako, da smo se enkrat na teden družili preko zaslonov ob skodelici kave – povabilo na kavo. Ta čas smo namenili neformalnemu klepetu. Poleg tega sem svojim zaposlenim večkrat poslala tudi spodbudno, motivacijsko sporočilo z zahvalo za njihovo opravljeno delo in pobudo za aktivnost v naravi. Morda se premalo zavedamo pomena lepe besede, za katero menim, da lahko deluje čudežno. Pred prihajajočimi prazniki sem izdelala voščilnico in priložila kapo za motivacijo za gibanje na prostem tudi v zimskem času. Paketi so bili dostavljeni po pošti. Učinek tega pa neprecenljiv.

Zaključek

Promocija zdravja v kolektivu je izjemno široko področje, ki lahko zajame skorajda vse skupne aktivnosti kolektiva. Po mojem mnenju je potrebno na promocijo pogledati le s pravega zornega kota in za kolektiv organizirati aktivnosti, ki jih v tistem obdobju najbolj potrebujejo. Povsem nesmiselno je organizirati neko fizično aktivnost, v kolikor je ugotovljeno, da člani kolektiva hrepenijo po času za pogovor in medsebojni klepet, ki prinese sprostitev, smeh in tkanje novih vezi. Le prostor in čas morata biti v tem primeru zagotovljena. Zagotovo pa vsaka posamezna kapljica aktivnosti za zdravje in boljše počutje pomembno doprinese k samozavedanju in osebni zadovoljstvu. To je osnova za dobro delovanje v kolektivu in kvalitetno opravljeno delo.

Literatura

Program promocije zdravja na delovnem mestu (2018). Interni dokument Osnovne šole Raka.
Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). (2011) Uradni list RS, št. 43/11. Pridobljeno: 28. 2. 2023.
Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>

IZBOLJŠANJE UČITELJEVEGA ZDRAVJA SKOZI PREVENTIVNE FILMSKE DELAVNICE

Povzetek: Učitelj se vsak dan spopada s stresnimi dogodki, mnogo izmed teh je takšnih, na katere ne more biti pripravljen. Kot učiteljica se v razredu zelo pogosto srečujem z nasiljem. S temi stanji sem se tako pogosto srečevala, da je vplivalo na moje zdravje: začeli so se kazati številni znaki, ki so bili posledica pogostih povzročiteljev stresa na delovnem mestu (povišan srčni utrip, bolečine v želodcu itd.). Zaradi tega sem se odločila, da bom na začetku vsakega leta izpeljala sklop delavnic, s katerimi bom znižala število stresnih dogodkov v razredu. Pri izvajanju delavnic sem se držala pregovora, da besede mičejo, zgledi pa vlečejo, zato sem izpeljala sklop filmskih delavnic na način, da sem predvajala različne (krajše) filme, po ogledu teh pa so učenci razpravljali. Teme delavnic so se nanašale na vsebine, ki so najpogosteje krive za razredna nesoglasja in kurativne dejavnosti na razrednih urah: spletno nasilje, psihično/fizično nasilje ipd. Do teh vsebin sem prišla z dnevnim beleženjem intervencij, ki sem jih morala opraviti kot razredničarka. Ugotovila sem, da zaradi vseh teh delavnic kot učiteljica doživljam manj stresnih stanj, kar se pozna na mojem zdravju.

Ključne besede: filmske delavnice, nasilje, preventivne dejavnosti, stres na delovnem mestu

IMPROVING TEACHER HEALTH THROUGH PREVENTIVE FILM WORKSHOPS

Abstract: Every day, a teacher faces stressful events, many of which are unprepared for. As a teacher, I very often encounter violence in the classroom. I encountered these conditions so often that it affected my health: many signs that were the result of common workplace stressors (increased heart rate, stomach pains, etc.) began to appear. For this reason, I decided to hold a series of workshops at the beginning of each year to reduce the number of stressful events in the classroom. When conducting the workshops, I adhered to the negotiation that words move and examples drag, so I conducted a series of film workshops in such a way that I showed different (shorter) films, and after watching them, the students discussed them. The topics of the workshops related to the topics that are most often responsible for class disagreements and curative activities in class: online violence, psychological/physical violence, etc. I came up with these contents by recording the daily interventions that I had to do as a classroom teacher. I realized that thanks to all these workshops I experience less stressful situations as a teacher, which is reflected in my health.

Keywords: film workshops, violence, preventive activities, workplace stress

Uvod

Kot učiteljica sem vrsto leto doživljala podobne neprijetne občutke ob srečevanju s stresnimi dogodki. Številne intervencije oziroma kurativne dejavnosti, ki sem jih morala opraviti, da se je stanje v razredu izboljšalo, so pustile na mojem zdravju precej posledic. Kot pišeta Molan in Molan (2008), so posledice psihičnih obremenitev na delovnem mestu pogostejše doživljanje stresa in nanj vezane bolezni. Učinkovitost obvladovanja psihične obremenjenosti je močno odvisna od delovnega okolja, v katerem se pojavljajo. Dodajata, da analize vzrokov preobremenjenosti kažejo, da so vzroki obremenitev pogosto specifični, močno odvisni od dejanskih delovnih razmer in opremljenosti posameznika za soočanje s spremenjenimi pogoji in novimi zahtevami. Zato so tudi ukrepi, namenjeni razbremenitvi, specifični in odvisni od okolja.

Slivar (2008) piše, da je danes poklicni stres prepoznan kot eden izmed pomembnih neposrednih in posrednih vzrokov za nezadovoljstvo z delom, anksioznost, depresivno razpoloženje, koronarne srčne bolezni, absentizem ipd. Raziskovalci so ob samem proučevanju stresa identificirali in klasificirali tudi širok razpon povzročiteljev stresa. Največkrat jih razvrščajo v šest glavnih dejavnikov: (i) intrinzični dejavniki poklica (delo samo), (ii) vloge posameznika v organizaciji, (iii) medosebni odnosi pri delu, (iv) razvoj kariere, (v) organizacijski dejavniki ter (vi) povezava med delom in zasebnim življenjem. Prvih pet dejavnikov je povezanih s stresorji znotraj delovnega okolja, šesti dejavnik pa predstavlja vire, ki so zunaj delovnega mesta, vendar pa so povezani s poklicnim stresom (npr. družina).

Stres pri učiteljih je oblika poklicnega stresa in številne raziskave s tega področja dokazujejo,

da je opravljanje tega poklica stresna dejavnost. Tudi številni raziskovalci stresa pri učiteljih so proučevali stresorje in jih razvrščali v posamezne skupine. Tako je Kyriacou (1990 v Silvar, 2008) razvrstil vire stresa, ki delujejo na učitelje, v šest glavnih skupin: (i) šibka motivacija učencev, (ii) nedisciplinarni učenci, (iii) slabi delovni pogoji, (iv) časovni pritiski, (v) nizek status učiteljevega poklica in (vi) konflikti s sodelavci. (Silvar, 2008)

Stres pri učiteljih najvišji

Leta 2009 so na portalu Eurostat prikazali podatke raziskave Labour Force Survey o dejavnikih, ki lahko vplivajo na z delom povezane zdravstvene težave. Med evropskimi delavci iz 27 držav, ki so bili razvrščeni v enega izmed 15 poklicnih sektorjev, je bil sklop stres skupaj s strahom in depresijo na tretjem mestu po pogostnosti zdravstvenih težav, povezanih z delom. Največ delavcev (okoli 30 %) je tožilo za bolečinami v mišicah ali kosteh v hrbtnem delu, nato so sledile bolečine v mišicah ali kosteh v vratu, ramenih ali rokah in na tretjem mestu so bili stres, depresija in strah od skupaj desetih sklopov zdravstvenih težav delavcev. Pri vseh poklicnih sektorjih so bile bolečine v mišicah in kosteh najbolj množično zastopane, vendar je bil v izobraževalnem sektorju odstotek zdravstvenih težav, povezanih s stresom, strahom in depresijo, največji. Tako je bil v tej raziskavi odstotek stresa, depresije in strahu v sektorju izobraževanja 27-%, sledili so mu finančni sektor (25 %) ter javna administracija in sodstvo (24 %). Raziskava je pokazala, da so težave v mišicah in kosteh pogostejše v sektorjih z nižjo stopnjo izobrazbe, pri poklicih, ki pa zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe, se odstotek stresa viša; stres kot glavni problem, povezan z delom, nekoliko bolj obremenjuje ženske (17 %) kot moške (13 %). Ugotovljeno je bilo, da stres, depresija in strah ovirajo normalno delovanje zaposlenih. Približno 44 % zaposlenih je izrazilo zmerne omejitve delovanja zaradi stresa in 53 % zaradi težav v mišicah in kosteh, medtem ko je 24 % zaposlenih poročalo o močnih omejitvah dela zaradi stresa in 21 % močnih omejitvah pri delu zaradi težav v mišicah in kosteh. Poklici na področju izobraževanja so tisti, katerih zdravstvene težave se pogosto pojavljajo zaradi stresa. (Drobnič Vidic, 2014)

Nadaljnemu slabšanju zdravja sem se odločila izogniti s pomočjo preventivnih filmskih delavnic. Vsebine filmov sem določila s pomočjo beležk, ki sem jih delala vrsto let. Namreč teme vseh pogovorov, ki niso bili povezani s podajanjem snovi in sem jih opravljala z učenci, sem beležila. Pogosto se je namreč zgodilo, da sem morala del ure posvetiti določenim intervencijam, ki so izboljšale vzdušje v razredu; npr. spletno nasilje, fizično nasilje, psihično nasilje ... Delavnice sem izvajala v času razrednih ur. Večina je trajala del ure, le zadnja dve šolski uri. S tem, da delavnice niso trajale predolgo, sem pri učencih želela vzbuditi še večje zanimanje za to temo in preprečiti z dolgčasnost. V nadaljevanju bom vsako delavnico na kratko opisala.

Prva delavnica – pasti interneta

Običajno učenci ob bližanju predmetni stopnji postajajo samostojnejši in pogumnejši v uporabi interneta ter se ne zavedajo pasti, ki jih čakajo na spletu. Učencem se zdi internet nekaj imenitnega, družbena omrežja pa sploh poveljujejo, zato so ob gledanju filma z naslovom »Prodajalna, kjer se dobi vse« (dostopen na <https://safe.si/video/safesi-videti/prodajalna-kjer-se-dobi-vse>) precej presenečeni. Predvajanje tega filma je ustrezno tudi v razredu, kjer učitelj zazna pogosto uporabo interneta. Video metaforično predstavlja internet kot prodajalno v soseščini, kje lahko dobimo vse brez omejitev in pomislekov. Moški želi kupiti fotografije svoje hčere z novim fantom, najstnik pride po »izobraževalne« filme, moški želi družbo deklet, dekleta išče prijateljstvo. S predstavitev naših vedenjskih vzorcev z interneta v pravo trgovino v realnem življenju postane na zabaven način očitno, kaj lahko nepremišljeno vedenje na internetu brez kritične presoje, etike in varnosti prinese, pišejo na Safe.si.

Druga delavnica – spletno nasilje

Ta delavnica je nekakšen povzetek prve delavnice. Pri njej si le ogledamo kratek film (1 minuta) agencije Safe.si z naslovom: »Spletno nadlegovanje ni enostavno. Ustavimo ga!« (film je dostopen na povezavi <https://www.youtube.com/watch?v=n0z1pDABpy4>). Glavna junakinja tega videoposnetka opazi, da je nekdo udril v njen profil in se iz nje norčuje: njen obraz postane obraz spačka, njen videz je neprivlačen (zveča se ji trebuh ipd.).

Tretja delavnica – lažne novice

Tretji film se nanaša na lažne novice. Dostopen je na <https://www.youtube.com/watch?v=ZRCQTKPBqy4&t=17s>. V razredu se namreč zelo pogosto zgodi, da pride kateri od učencev do učiteljice in mi pove, da je pa slišal, da določena oseba o njem govori določene stvari. Pozneje se izkaže, da to ni res. Učence želim zato s tem filmom naučiti, da ni nujno, da je to, kar slišijo, in to, kar preberejo, res.

Četrta delavnica – prijateljstvo

S filmom »Prijateljstvo na preizkušnji« (dostopen na <https://www.youtube.com/watch?v=Qlb5fX2kDUM>) želim doseči to, da učenci vidijo, da z nasiljem ne rešimo ničesar. V filmu sta glavni junakinji deklici, ki se prepirata zaradi posojenega denarja, pridružita se jima še dečka, ki ju sprva želita pomiriti, pozneje pa se tudi onadva začneta prepirati. Film se konča tako, da glavni junaki ugotovijo, da lahko težave rešimo le s pogovorom in nikakor z nasiljem.

Peta delavnica – pozitivne plati prijateljstva

V filmu »Pravila prijateljstva« (dostopen na <https://www.youtube.com/watch?v=XdWf6977K6s>) nastopajo različni najstniki, ki govorijo o pomenu prijateljstva za njih. Prijateljstvo predstavijo na iskren in preprost način, tudi s primeri.

Šesta delavnica – nesprejetost

S filmom »Sošolci iz tujine« (dostopen na <https://www.youtube.com/watch?v=5qAZ7eJhzEQ>) želim preprečiti diskriminacijo oziroma neprimerno ravnanje, če bi v razred prišel nov učenec, kar se pogosto zgodi.

Sedma delavnica – nestrpnost

Nadgradnja filma »Sošolci iz tujine« je prispevek z naslovom Nestrpnost (dostopen na <https://www.youtube.com/watch?v=EIbqCgBNum0>). V prispevku razbijajo mite o tem, da imajo priseljenci mnogo denarja, a prejemajo državno pomoč. Mnogokrat se namreč v razredu sliši tudi takšne komentarje.

Osma delavnica – zgledi

Zgodbo filma »Jaz ne bom, kaj pa ti?« spremlja klavirska glasba, ki na otroke deluje posebej pomirjujoče (dostopen na <https://www.youtube.com/watch?v=8A2vRg364NA&t=3s>). Ta delavnica traja dve šolski uri, saj v njo vključim še delavnico o nasilju organizacije Amnesty, ki jo malce priredim (gradivo je dostopno na <https://sola.amnesty.si/media/uploads/files/Delavnica%20-%20Vrstni%C5%A1ko%20nasilje.pdf>).

V okviru delavnice učence razdelim v manjše skupine po tri (največ pet). Vsaki skupini dam razpredelnico in nabor obnašanj, ki so napisana na listih (delavnica zahteva kar nekaj vnaprejšnje priprave, da vse listke narežemo, zato se je dobro lotiti prej, ne zadnji dan):

- Določeno osebo stalno udarjaš ali pretepaš.
- Določeno osebo vedno, ko gre mimo, spotakneš ali porineš.
- Ukradeš ali zahtevaš lastnino nekoga drugega.
- Določeni osebi na spletu groziš, da jo boš rnil, ko jo srečaš v živo.
- Poškoduješ ali uničuješ lastnino drugih, kot so šolski nahrbtnik, zvezki, športna oprema.
- Stalno se vtikaš v določeno osebo, da bi se ta oseba počutila slabo.

- Vsako popoldne določeno osebo na avtobusu porineš, da (skoraj) pade.
- Stalno se vtikaš v določeno osebo, da bi se ta oseba počutila slabo.
- Govoriš ali počneš zlobne stvari, da bi nekoga prizadel.
- Določeni osebi po spletu pošiljaš opolzka sporočila.
- Iz določene osebe se norčuješ zaradi videza ali oblačil, ki jih nosi.
- Določeni osebi po spletu pošiljaš neprimerne fotografije.
- Zasmehuješ osebo, ki ni dobra v športu.
- Norčuješ se iz sošolca, ker je dober v matematiki.
- Določeno osebo obkladaš s psovkami.
- Pred vsemi se norčuješ iz določenih sošolcev z besedami, kot so »spet je prišel ta čudak«.
- Osebi, ki se želi pridružiti vaši skupini, poskušaš to preprečiti.
- Ostale poskušaš prepričati, da ne bi marali določene osebe.
- O določeni osebi govoriš zlobne ali ponižujoče stvari.
- Širiš govorice in laži o neki osebi.
- Na Facebooku in Instagramu označuješ sošolce na slikah, ki neprimerne ali jih lahko osramotijo.
- Stalno zabadaš sošolko, ker je dobra športnica.
- Stalno zbadaš sošolca, ker je nežen in prijazen do drugih.
- Prepirate se, kdo bo sedel kje in s kom.
- Osebe v svoji skupini ne maraš.
- Jezen si na osebo, ki je vzela tvoje stvari.
- Svojih stvari nočeš deliti z določeno osebo.
- Poveš, da se ne strinjaš s komentarjem, ki ga je nekdo objavil na spletu.
- Enkrat si do določene osebe nesramen, vendar nato ugotoviš, da to ni v redu.
- Iz določene osebe se šališ, ker vedno pozablja stvari.

V skupinah nato primere nasilnega obnašanja razdelijo glede na to, v katero vrsto nasilja spadajo oz. ali sploh gre za nasilje.

Ko učenci končajo z razporejanjem, skupaj pregledamo njihove odgovore in se o njih pogovorimo. Določena obnašanja lahko sprožijo nestrinjanje in razpravo. Za vsako obnašanje so zelo pomembni dejavniki kontekst, neenakost moči in ponavljanje dejanja; na primer govorjenje zlobnih stvari o določeni osebi je lahko vrstniško nasilje, če gre za neenako pozicijo moči in če se ponavlja, vendar ni nujno nasilje, če gre za enkratno dejanje med dvema enakovrednima osebama.

Vsaka skupina si nato med primeri nasilja iz prejšnje aktivnosti izbere enega, ki ga bo analizirala in poiskala rešitve, kaj bi naredili, če bi bili priča/opazovalec takšnega nasilja. Ko izberejo primer, se v skupini pogovorijo in odgovorijo na ta vprašanja:

1. Kaj je najboljši odziv na takšno stanje in zakaj?
2. Kaj gre pri tem lahko narobe?
3. Ali bo vaš odziv pomagal žrtvi nasilja?
4. Bi to dejansko naredili tudi v resničnem življenju? Zakaj bi oz. ne bi?

Za pogovor in iskanje rešitev imajo učenci vsaj 15 minut časa. Potem vsaka skupina predstavi izbrano situacijo in predlagane rešitve. Ostale udeležence nato spodbudim k razpravi o posameznih rešitvah. Dejavnost zaključim s povzetkom rešitev, za katere se vsi strinjamo, da so primerne. Amnesty (2023) predlaga, da kot nadgradnjo aktivnosti udeleženca oz. skupino udeležencev prosimo, naj pripravi povzetek oziroma kratek vodič, kako se odzvati na nasilje. Vodič lahko nato obesimo na vidno mesto v razredu ali vsakemu razdelimo kopijo smernic. Za to možnost se še nisem odločila, se mi pa zdi dobra z vidika tega, da če učenci večkrat vidijo določen zapis, si ga bolj zapomnijo.

Zaključek

Slivar (2008) piše, da pri delu učiteljev delujejo različni stresorji in povzročajo pri njih delovni stres. Zaradi stresa začne upadati delovno zadovoljstvo, kar vpliva na slabše delovne rezultate, kot so npr. delovna učinkovitost, slabša motivacija in šibkejša pripadnost organi-

zaciji. Meni se to ni zgodilo, so pa bile posledice na mojem zdravju, zato sem se odločila za izvedbo filmskih delavnic. Ugotovila sem, da številne preventivne dejavnosti zagotovo zmanjšajo število potrebnih kurativnih dejavnosti s področja medvrstniškega nasilja, spletnega nasilja, slabega razrednega vzdušja. Učenci se med seboj bolje razumejo, kot bi se, če teh dejavnosti ne bi bilo. Prav to me opolnomoči kot učiteljico, poskrbi za moje zdravje, da lahko z veseljem podajam snov, k čemur sem kot učiteljica zavezana in me zelo veseli. Tako glavnina mojega dela ostaja podajanje snovi in ne kurativne dejavnosti s področja nasilja in nesoglasij med učenci. Zaradi preventivnih delavnic je bilo v razredu manj intervencij, seveda pod pogojem, da sem jih začela izvajati takoj na začetku šolskega leta. Zaradi manjšega števila intervencij se je izboljšalo tudi moje zdravje.

Literatura

- Amnesty. Priprava za učno uro o vrstah nasilja. Dostopno na: <https://sola.amnesty.si/media/uploads/files/Delavnica%20-%20Vrstni%C5%A1ko%20nasilje.pdf>
- Drobnič Vidic, Andreja (2014). Specifični stresorji pri poklicu učitelja. Delo in varnost, letnik 59, številka 6, str. 41–48.
- Jaz ne bom, kaj pa ti? Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=8A2vRg364NA&t=3s>
- Lažne novice. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=ZRCQTKPBqy4&t=17s>
- Molan, M., Molan, G. (2008). Psihična obremenjenost na delovnem mestu – pojavljanje, prepoznavanje in obvladovanje. Zdravstveno varstvo, letnik 47, številka 1, str. 37–46.
- Nestrpnost. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=ElbqCgBNum0>
- Pravila prijateljstva. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=XdWf6977K6s>
- Prijateljstvo na preizkušnji. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=Qlb5fX2kDUM>
- Prodajalna, kjer se dobi vse. Dostopno na: <https://safe.si/video/safesi-videi/prodajalna-kjer-se-dobi-vse>
- Slivar, B. (2008). Ugotavljanje vzorca stresorjev pri delu učiteljev v povezavi z zadovoljstvom pri delu. Psihološka obzorja (Ljubljana), letnik 17, številka 3, str. 93–112.
- Sošolci iz tujine. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=5qAZ7eJhzEQ>
- Spletno nasilje. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=n0z1pDABpy4>

ČUJEČNOST NA DELOVNEM MESTU

Povzetek: Raziskave kažejo, da se lahko s pomočjo čuječnosti uspešno spopadamo s stresom na delovnem mestu. Da bi lahko prakticirali čuječnost, se moramo naučiti poslušati. Potem je tu še videnje, tipanje, okušanje, dotikanje in vsa različna področja, na katerih se pojavi človeška inteligenca, vključno z mislimi in čustvi. Kar počnemo je, da vse to sprejemamo v zavedanju, tako da lahko dejansko krmarimo v trenutkih s čim večjo jasnostjo, mirnostjo in ravnovesjem, in ne samo zato, da bi bili uravnovešeni zase, ampak zato, da bi bili globoko povezavo s tem, kar se dejansko dogaja. Čuječnost ima pozitivne učinke na zaposlene in podjetja. Zaposleni so tako bolj ustvarjalni, imajo bolj pozitivne odnose, boljše kakovost življenja, večjo motivacijo, so bolj vitalni in odporni, kar prinaša za podjetja manj absentizma, boljše odnose in pozitivno kulturo podjetja.

Ključne besede: čuječnost, zavedanje, delovno mesto, stres, zaposleni, odnosi

MINDFULNESS AT WORKPLACE

Abstract: Researches show that with the help of mindfulness, we can successfully deal with stress in the workplace. In order to practice mindfulness, we must learn to listen. Then there is seeing, feeling, tasting, touching, and all the various areas in which human intelligence emerges, including thoughts and emotions. What we are doing is taking it all in with awareness so that we can actually navigate the moments with as much clarity and calmness and balance as possible, and not just to be balanced for ourselves, but to be deeply connected to what is actually happening. Mindfulness has positive effects on employees and companies. Employees are thus more creative, have more positive relationships, a better quality of life, greater motivation, are more vital and resilient, which brings for companies less absenteeism, better relationships and a positive company culture.

Key words: mindfulness, awareness, workplace, stress, employees, relationships

Uvod

Teči torej. Preprosto kot reka.
Od izvira pa do izliva.
In ne pozabiti, kako so lepa naročja vrb,
Kamor skriva pesmice veter,
In obzorja nedosegljiva.
(Pesem o reki, Tone Pavček)

Čuječnost je lahko izjemno učinkovito orodje za izboljšanje delovne kulture in dobro počutje zaposlenih. Kot del delovne kulture čuječnost poudarja pomen zavedanja trenutka, prisotnosti in pozornosti na delovnem mestu. Spodbuja se zavedanje lastnih občutkov, misli in dejanj ter pozitivno vpliva na odnose med sodelavci. Če želimo vključiti čuječnost v delovno kulturo, je pomembno, da se spodbuja razumevanje in ozaveščanje o tem, kaj čuječnost je in kakšne koristi lahko prinaša. Pomembno je tudi, da se zaposlenim zagotovi čas in prostor za čuječnostne prakse. To lahko pomeni namenske čuječnostne odmore med delovnim časom, uvedbo čuječnostnih vaj na sestankih ali pa organizacijo delavnic o čuječnosti.

Poleg tega je pomembno, da vodstvo podjetja postane zgled in spodbuja čuječnost pri svojih zaposlenih. To lahko pomeni, da se vodstveni kadri udeležujejo čuječnostnih delavnic ali pa aktivno vključujejo čuječnost v svoj vsakdan. Vključevanje čuječnosti v delovno kulturo lahko prinese tudi druge koristi, kot so zmanjšanje stresa in izboljšanje duševnega zdravja zaposlenih, večja zadovoljstvo pri delu ter zmanjšanje absentizma in fluktuacije kadrov.

Vendar pa je pomembno, da se čuječnost ne razume kot rešitev za vse probleme na delovnem mestu. Namesto tega je treba čuječnost razumeti kot orodje, ki lahko pomaga pri izboljšanju delovne kulture in dobro počutje zaposlenih. Prav tako je pomembno, da se čuječnost uporablja v kombinaciji z drugimi ukrepi za izboljšanje delovne kulture, kot so npr. ustvarjanje prijaznega delovnega okolja, spodbujanje timskih aktivnosti ter izobraževanje zaposlenih.

1 Čuječnost

1. 1 Pojem čuječnosti

čujěč -ěča -e prid.

1. ki ne spi: čuječi potniki

2. pazljiv, skrben: biti moramo pripravljene in čuječi(»Fran«, 2016)

Čuječnost (ang. mindfulness) je koncept, ki se nanaša na zavedanje trenutka in opazovanje notranjih in zunanjih doživetij brez presojanja ali kritiziranja. Čuječnost se je sprva razvila kot budistična meditativna praksa, vendar se je v zadnjih letih razširila v zahodni svet kot tehnika za izboljšanje duševnega zdravja in produktivnosti.

Čuječnost je osredotočanje na sedanji trenutek, s čimer se izognemo premlevanju, kaj smo naredili narobe v preteklosti in tesnobnih občutkom v zvezi s prihodnostjo (Unger, 2020). Ljudje smo v današnjem hitrem tempu vedno bolj v nekem odmaknjenem stanju, funkcioniramo kot avtopiloti, se ne zavedamo trenutka, v katerem živimo. Takšnega pilota navadno vklopimo med rutinskimi dejavnostmi, ki so pod vplivom navad. To postane problematično, ko se nismo sposobni prestaviti v sedanji trenutek. V takem zavedanju lahko zamudimo stvari, ki obogatijo, polepšajo življenje, spregledamo potrebe po počitku, spregledamo, kaj nam škodi in spregledamo, kar je morda potencialno usodno, rdečo luč, skok otroka pred avto (Križaj, 2019). Ponavadi se veliko več ukvarjamo z našimi negativnimi mislimi kot s pozitivnimi, po glavi nam roji nešteto samokritike, obsojanja sebe in ljudi okrog nas. Te vrste misli lahko povzročijo tesnobo, anksioznost, depresijo ipd. Kadar smo ujeti v njihov začaran krog, ne moremo kritično razmišljati in razumno reševati situacij v katerih se znajdemo. Posledično se še bolj poglobljamo v negativizem in vanj morda celo začnemo verjeti. Če se oklepate neke navezanosti, to lahko škoduje vašemu odnosu z ljudmi okrog vas in lahko uniči vaš dušni mir (O'Morain, 2015).

Kadar pa želimo storiti korak naprej, smo na poti zavedanja, da nam ni več všeč tak način življenja in iščemo načine pomoči, si lahko pomagamo s čuječnostjo. Korak za korakom, ko se bomo sposobni zavedati, kako topel je vetrič, kako fino je skakati po lužah, duhati prve cvetove zgodaj spomladi, nabirati zvončke ob potočku v gozdu, kot nekoč v otroštvu, občudovati modrino morja sredi poletja in okušati prve sadove na vrtu, jagode, maline ... in barve jesenskega listja, dišeč vonj po kostanju ... prve snežinke, tako lepe in bele ... Kako se vsega veselijo otroci. Zakaj smo prekinili to vez, ko smo postali odrasli, se sprašujemo velikokrat. Potruditi se moramo stopiti nazaj v otroške čevlje in zavestno uživati v drobnih trenutkih. Težko je, saj smo navajeni venomer hiteti, postoriti še to in ono. V nekem trenutku ali v določenem življenjskem obdobju se zavemo, da vse teče mimo nas, da so vendar pomembne drobne dežne kapljice, ki nas osvežijo in prebudijo naš um in telo.

1.2 Začetki čuječnosti

Čuječnost v sodobni obliki je v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja izumil ameriški zdravnik Jon Kabat-Zinn – sprva v bolnišnični ambulanti, da bi pomagal ljudem naučiti se živeti čim bolj polno življenje v spremenjenih okoliščinah, kljub dolgotrajnosti stanja, ki povzročajo kronično bolečino. Pokazalo se je, da je čuječnost koristna za ljudi, ki se srečujejo z različnimi vrstami izzivov, vključno s stresom in drugimi obremenitvami vsakdanjega življenja, s katerimi se sooča večina nas vseh. Čuječnost je preudaren in potencialno zdravilen način, kako smo v odnosu s tistim, kar nas doleti v življenju. In čeprav se zdi še tako neverjetno, vključuje karkoli in prav vse, s čimer se lahko srečate vi in kdorkoli od nas (Kabat-Zinn, 2018).

Na Jona Kabat-Zinna so močno vplivale nekatere ideje in prakse v budizmu, čeprav je čuječnost zasnovana tako, da je odprta in dostopna vsem.

Čuječnost zmanjšuje stres, tesnobo in depresijo, spodbuja skrbi zase, dobrega počutje in osebni razvoj. S tem prinaša na delovno mesto številne koristi tako za zaposlene

kot za podjetje. Prinaša manj odsotnosti z dela, večjo pozornost in učinkovitost, boljše psiho-fizično počutje zaposlenih in bolj kakovostne odnose tako znotraj podjetja kot pri sodelovanju s strankami. Uči razvoj osredotočene in utelešene pozornosti, samozavedanja, čustvenosti inteligenco ter večji občutek lahkotnosti in dobrega počutja. Različne meditacije čuječnosti in praktičnih načinov za vključitev čuječnosti v vsakodnevne dejavnosti v službi, doma in življenju. Zdravje vsake organizacije je odvisno od sposobnosti in zmogljivosti zaposlenih za učinkovito delo v ne stresnem in ugodnem okolju kar posledično pripelje do uspeha organizacije.

2 Stres na delovnem mestu

Stres na delovnem mestu je neizogiben. Večina zaposlenih je izpostavljena različnim vrstam stresorjev. Nekatere povzročajo organizacijske spremembe, vodstvo redko opazi prednosti in slabosti svojih zaposlenih, zato jim ne posveča pozornosti podani posamezni življenjepisi, analiza dela in pravica kartiranje kompetenc zaposlenih. Če na stresorje nenehno reagiramo, se zaradi kronične čezmerne vzbujenosti zatečemo k vrsti neustreznih strategij za soočanje s stresom, od prenašanja in deloholizma do zlorabe dovoljenih in nedovoljenih drog, da bi zakrili položaj, v katerem smo se znašli. Ta samouničevalna prilagoditvena vedenja ustvarjajo še večjo telesno in duševno napetost. Posledica je izčrpanost, kar še zmanjša našo sposobnost za učinkovito spopadanje s stresom (Križaj, 2019).

Glavni namen izobraževalnega sektorja je učinkovitost človeških virov (zaposlenih) z namenom uresničevanja organizacijskih ciljev. Če določene politike niso učinkovite glede upravlja za usklajevanje poklicnega življenja zaposlenih, vodi v stres in nezmožnost ostati povezan z drugimi dejavnostmi. Dolgotrajen stres vpliva na duševno in slabo zdravje zaposlenih, uspešnost ter produktivnost. Če se oklepate neke navezanosti, to lahko škoduje vašemu odnosu z ljudmi okrog vas in lahko uniči vaš dušni mir (O'Morain, 2015).

2.1 Čustva in stres

Čuječnost nas dela bolj razumevajoče, empatične. Do samih sebe in do drugih. Čuječnost je zavedanje, iz zavedanja pa izhajajo empatija, razumevanje, sočutje. S čuječnostjo se lažje postavimo v čevlje drugega, kot se reče; lažje se vživimo v druge ljudi ter jih močneje in bolje začutimo. Vpliv čuječnosti na empatijo je zato neprecenljiv za boljše odnose (Pot naprej, 2023). Če stres opišemo v okviru čustev, se zdi precej zapleteno in težko definirati zaradi nedostopnosti čiste in natančne definicije čustev. Čustva se nanašajo na človekove subjektivne občutke in razpoloženje, navajajo kompleksne spremembe v fizični in psihološki položaj posameznika, ki vpliva na mišljenje in vedenje. Zato so tesnoba, depresija, jeza in zadrega posledica čustvenega vpliva na stres. Anksioznost je znana kot eden najhujših dejavnikov čustev, ki povzroča številne neozdravljive težave in motnje v človekovi dejavnosti. Čustvo vstopi v intenzivno moč človeka vedenje, ki vodi v situacijo, ko se ne moremo bolje odločiti ali narediti običajno. (Parker & Ettinger, 2007, str. 326; Ashforth & Humphrey, 1995, str. 99)

2.2 Tipi osebnosti in stopnja prizadetosti zaradi stresa

Študija, ki sta jo opravila Friedman & Rosenman (1974), je identificirala dva osebnostna vzorca, ki ju imenujemo osebnosti tipa A in tipa B. Osebnosti tipa (A) so nagnjene k stresu zaradi pritiska, ki ga izvajajo nase. Te osebe se nenehno trudijo opravljati veliko nalog, so agresivni in zaskrbljeni. Medtem ko so osebnosti tipa B bolj sproščene in mirne. Zaradi trdega dela osebnosti tipa A, ki ga vložijo v svoja prizadevanja na delovnem mestu, je večja verjetnost da bodo napredovali, vendar so tudi tisti, ki bodo verjetno poročali, da imajo preveč stresa in številne zdravstvene težave. Zaradi pomanjkanja potrpežljivosti, zaradi katere trpijo, ljudje s takimi osebnostmi le redko pridejo do vodstvenih funkcij. Osebnosti tipa B so veliko boljše in imajo sposobnost, da postanejo vrhunski vodje. (Bloisi et al., 2007, str. 314)

3 Čuječnost na delovnem mestu

Ah, ne biti ločen,
s še tako majhno pregrado
izključen iz zvezdnih mer.
Notranji svet, kaj je to?
Če ne stopnjevano nebo,
Premetano do ptic in globoko
od vetrov na poti domov.

(R. M. Rilke)

V zadnjem času velikokrat slišimo izraz »čuječnost« na delovnem mestu. Je eden najpreprostejših in najcenejših načinov, kako zaposlenim pomagati, da postanejo bolj zdravi in srečnejši. Ljudje običajno doživljajo stres ali tesnobo, vendar vsi ne vedo, kako se učinkovito spoprijeti s stresom ali se z njim spopasti. Čuječnost se lahko uporablja kot preventiva proti stresu, tesnobi in težavam s koncentracijo. Deluje tudi pri ohranjanju in krepitvi dobrega čustvenega počutja in zavedanja. Omogoča, da blokiramo misli, ki se nam vsiljujejo in lahko povzročijo zaskrbljenost, stres ali motnje. Če se osredotočimo na trenutno nalogo ali trenutno stanje duha, lahko te negativne ali moteče misli odpravimo. Ko obvladamo čuječnost, se ustvari občutek nadzora nad zavestnimi mislimi, vedenjem in stališči. Postanemo pozorni na to, kaj čutimo in kako ravnamo. Čuječnost je uvid v tisto, kar je najbolj temeljno in najpomembnejše, obenem pa tudi zelo hitro pozabljeno ali izgubljeno. Konvencionalna resničnost ni »napačna«. Je samo nepopolna. In v tem leži vir našega trpljenja in tudi naše osvoboditve od tega trpljenja (Kabat-Zinn, 2018). Vsako dejavnost kadarkoli ali na kateremkoli mestu lahko izvajate s pozornostjo. Primeri dejavnosti, ki lahko vključujejo pozornost, so neomejeni – na primer vadba, ustvarjanje umetnosti, igranje instrumenta, delo ali čiščenje. Ko se čuječnosti naučimo in izvajamo, jo lahko resnično uporabimo v različnih situacijah za pomoč pri povečanju koncentracije in prepoznavanju čustvenih potreb ali občutkov.

3. 1 Učinki čuječnosti

S čuječnostjo se naučimo biti strpni in milostni do pomanjkljivosti, ki se pojavljajo v življenju ter da postanemo manj odvisni od tega, da se vse izide natančno tako, kot si želimo. V bistvu je pomembno, da se znebimo navezanosti na idejo, da mora biti vse popolno-sicer bo to popolnoma nesprejemljivo (O'Morain, 2015).

Zmanjševanje stresa s čuječnostjo nas spodbuja, da smo pozorni na dihanje, občutja, misli, telesne zaznave in okolico. S takšnim osredotočenim zavedanjem bolje upravljamo čustva in povečamo zmožnost občutenja sreče. Krepi se naše samospoštovanje, saj se učimo prepoznavati in opuščati samoomejujoča negativna prepričanja in sodbe. Z vajami čuječnosti se lažje osredotočimo, zato smo produktivnejši in sčasoma bolj verjamemo v lastne sposobnosti (Unger, 2020).

Pozitivni učinki čuječnosti na zaposlene:

- boljša koncentracija in večja učinkovitost,
- povečana odpornost na stres,
- večja ustvarjalnost in sposobnost iskanja rešitev,
- bolj pozitivni odnosi na delovnem mestu,
- večja samozavest in večja odpornost,
- manjša možnost depresije in izgorelosti,
- večja sreča in kakovost življenja,
- boljši spanec in vitalnost.

Pozitivni učinki čuječnosti za podjetje:

- bolj motivirani zaposleni,
- večja učinkovitost,
- večja odpornost na spremembe,
- večja odprtost za razlike,
- bolj spoštljivo sodelovanje,
- večje splošno dobro počutje,
- manjša možnost odsotnosti zaradi bolezni,
- več prezentizma,
- bolj pozitivna kultura podjetja.

4 Vaje čuječnosti

Triminutni predah (prirejeno po Segal, Williams in Teasdale, 2002) je kratka, le približno tri minute trajajoča čuječnostna tehnika, ki je uporabna tako na delovnem mestu kakor tudi v zasebnem življenju. V sebi združuje elemente večine glavnih, a bistveno daljših tehnik za razvijanje čuječnosti. Triminutni predah se običajno izvaja sede, čeprav jo gre izvajati tudi leže. Oči naj bodo po možnosti zaprte; če je občutek ob tem neprijeten, pa se vajo izvede z odprtimi očmi, pri čemer naj bo pogled uprt v neko točko, da med vajo ne bega po prostoru. Izvedba vaje vključuje tri korake, vsak izmed njih traja približno minuto:

Prvi korak: Zavedanje

Namestimo se v sedeč položaj, v katerem nam je udobno, hrbet pa imamo vzravnane. Stopala naj počivajo na tleh. Zapremo oči in se zavemo, kako smo v tem trenutku. Kako se počutimo, kaj se sedaj dogaja z nami in v nas? Zavemo se občutkov, ki so prisotni v našem telesu. Zavemo se svojega razpoloženja in čustev, misli, ki so prisotne v našem umu. Preprosto zavedamo se svojega doživljanja v tem trenutku, kakršno koli že je. Tudi če so v nas neprijetna občutja, se ne obračamo stran od njih, temveč se jih zavedamo in jih nepresojajoče sprejemamo, z odprtostjo in radovednostjo.

Drugi korak: Osredotočanje

Svojo pozornost usmerimo na dihanje. Kolikor je mogoče, se zavedamo vsakega vdiha in izdiha, od njegovega začetka pa do konca. Zavedamo se vsakršnih občutij, povezanih z dihanjem. Dopustimo, da nas zavedanje dihanja poveže s sedanostjo, da nam pomaga uglasiti se na stanje čuječnosti in umirjenosti.

Tretji korak: Razširitev

Svoje zavedanje razširimo, tako da poleg dihanja vključuje naše celotno telo. Zavedamo se svojega dihanja, opazimo posamezne telesne občutke, zavedamo se tudi telesa kot celote. Sledimo svojim vdihom in izdihom in se s sprejemanjem zavedamo telesa od vrha glave do prstov na nogi. Zavemo se tudi svoje telesne drža in izraza na svojem obrazu. Nato se z zavedanjem počasi vrnemo nazaj v prostor, kjer se trenutno nahajamo, ter odpremo oči.

Zaključek

Večina ljudi je neprisotnih v sedanem trenutku. Njihov um je ujet v njihove skrbi, strahove, jezo in obžalovanje. Ujeti smo v preteklosti ali v prihodnosti. Obstaja veliko različnih poti do čuječnosti in veliko različnih tradicij na katerih temelji. Načini so lahko videti drugačni, vendar strmijo k istemu cilju. Bistvo je, da smo se pripravljene dejansko skoncentrirati, se zavedati sedanjega trenutka in biti v stiku s tu in zdaj. Pomembno je, da se spoprijateljimo s samim seboj in vidimo ali se tega lahko dejansko zavedamo. Čuječnost lahko pomaga tudi pri izboljšanju komunikacije med sodelavci in s tem povečanju produktivnosti. Ko smo čuječi, smo bolj pozorni na svoje besede in način komunikacije, kar lahko prispeva k boljšim odnosom med sodelavci. Kar pridobimo s čuječnostjo kot formalno prakso, je dostop do osrednjega vidika naše človečnosti, kar bi lahko bil skupni imenovalac zakaj spadamo ljudje v isto vrsto.

Literatura

- Bloisi, W., Cook, C.W., & Hunsaker, P. L. (2007) *Management and Organizational Behaviour*. 2th Edition. London. McGraw publication
- Fran: Slovarji Inštituta za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. (2016). Ljubljana: Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU. Pridobljeno na <http://www.fran.si/>
- Kabat-Zinn, J. (2019). *Zdravilna moč čuječnosti*. Založništvo in izdelava - Ljubljana : Iskanja. Izdaja - 1. izd., 1. natis
- Križaj, R. (2019). *Čuječnost: trening za obvladovanje stresa in polnost v življenju*. Ljubljana: Mladinska knjiga
- O'Morain, P. (2017). *Čuječnost za zaskrbljene : premagajate vsakdanji stres in tesnobo*. Založništvo in izdelava - Ljubljana : Vita
- Parker, M., & Ettinger, R. H. (2007). *Understanding Psychology*, 2nd Edition, Redding, CA: Horizon textbook Publishing
- Pot naprej. (2023, 21. februar). S čuječnostjo do več empatije in srečnejših odnosov. Pridobljeno 24. 2. 2023 s Pot naprej
- Rupnik Vec, T. (2011). *Izzivi poučevanja : spodbujanje razvoja kritičnega mišljenja*. Založništvo in izdelava - Ljubljana : Zavod Republike Slovenije za šolstvo
- Svet kapitala. (2021, 5. junij). Čuječnost na delovnem mestu. Pridobljeno 25. 2. 2023 s <https://svetkapitala.delo.si/mnenja/cujecnost-na-delovnem-mestu/>
- Teasdale, J. D., Segal, Z. in Williams, J. M. (1995). How does cognitive therapy prevent depressive relapse and why should attentional control (mindfulness) training help? *Behaviour Research and Therapy*, 33(1), 25–39
- Unger, A. K. ; Eversden, L. (2020). *Pogum : 50 vaj čuječnosti in sproščanja za krepitev samozavesti*. Založništvo in izdelava - Ljubljana : Mladinska knjiga
- Williams, M.; Penman, D. (2016). *Čuječnost za ustvarjalnost : kako se prilagajati, ustvarjati in uspevati v ponorelem svetu*. Založništvo in izdelava - Tržič : Učila International

ZASE POSKRIBIM, DA NE (I)ZGORIM – SOOČANJE Z IZGORELOSTJO IN STRESOM PRI UČITELJIH

Povzetek: V članku je predstavljena tematika stresa in izgorelosti pri učiteljih. Opisane so posledice obeh pojavov, ki se največkrat odražajo na duševni in telesni ravni posameznika. Stres in izgorelost vplivata tudi na medsebojne odnose v šolskem kolektivu. Zato mora šola poskrbeti za ozaveščanje pomena dobrega počutja in nuditi podporno delovno okolje. Če učitelj stresa ne nadzoruje učinkovito, se lahko pojavijo nekateri simptomi izgorelosti, ki se pri vsakem posamezniku izražajo na drugačen način. Tako je ključnega pomena, da učitelj zazna spremembe v lastnem delovanju in poišče ustrezno pomoč ali prične z izvajanjem nekaterih tehnik sproščanja. Nadalje so predstavljene praktične aktivnosti in vaje, s pomočjo katerih lahko učitelj prepreči izgorelost ali zmanjša vsakdanji stres na delovnem mestu (dnevnik hvaležnosti, dihalne vaje, vizualizacija in postopno mišično sproščanje).

Ključne besede: stres, izgorelost, tehnike sproščanja, ozaveščanje.

I KEEP MYSELF IN MIND AND PREVENT MY BURNOUT-TEACHERS COPING WITH STRESS AND BURNOUT

Abstract: The article presents the topic of stress and burnout among teachers. Their consequences mostly reflect on the individual's mental and physical level. Therefore, the school must raise awareness of the importance of well-being and provide a supportive work environment. If a teacher does not manage stress effectively, it can lead to symptoms of burnout, which express differently in every individual. Thus, it is crucial that teachers detect changes in their functioning and seek appropriate help or start implementing some relaxation techniques. Some of these are presented in this article in order to prevent burnout or reduce everyday stress at workplace with some practical activities (gratitude diary, breathing exercises, visualization and gradual muscle relaxation).

Keywords: stress, burnout, relaxation techniques, awareness.

1 Uvod

Učiteljski poklic zahteva veliko mero prilagodljivosti in iznajdljivosti. V nekem trenutku se lahko znajdemo pred pomembnimi odločitvami, ki ne omogočajo dodatnega posvetovanja ali branja strokovne literature. Kupi administracije, zahteve staršev, otrok in sodelavcev so lahko velikokrat razlog za občutek izgube nadzora, časa in energije. Najprej vse to spremljata adrenalin in napetost, torej stres deluje kot spodbujevalec. Po dlje trajajočih obdobjih pa adrenalin popusti, ostaja samo še utrujenost z že nekaterimi znaki izgorelosti. V šolskem okolju se o stresu in izgorelosti med učitelji zelo malo govori. Tudi na študijskih smereh so poudarki samo na metodiki in didaktiki ter smernicah za pomoč drugim. Pomoč učiteljem v stiski pa je postavljena ob rob. S člankom torej želim spodbuditi več pogovorov in ozaveščanja o izgorelosti ter stresu učiteljev, predvsem kako lahko z enostavnimi načini izboljšajo svoje počutje in preprečijo razvoj resnejših bolezni.

2 Stres

Dunham (1992) definira stres kot proces vedenjskih, čustvenih, duševnih in telesnih reakcij, ki jih povzročajo dolgotrajni, naraščajoči ali novi pritiski, ki so pomembno večji od sredstev za spopadanje z njimi. Stres je vpliv, ki smo mu podvrženi vsi, pozitivni pojav, ki nam omogoča preživetje. Stres se pojavi pri vsakem odzivu na dražljaje iz okolja, saj se to nenehno spreminja in zahteva prilagajanje. Kot tak je prisoten že od nekdaj in je omogočal preživetje ter napredek (Ščuka, 1999).

3 Posledice stresa v učiteljskem poklicu

Stres ima negativno oznako, je tabuiran, zato si učitelji težko priznajo, da so pod stresom, da ne bi bili pred kolegi stigmatizirani kot šibki, nesposobni in neprimerni za delovno mesto (Dunham, 1992). Stres se zato kaže tudi v občutku izoliranosti od svojih sodelavcev,

prizadeti posamezniki ne čutijo čustvene podpore svojih izkušenejših sodelavcev, saj imajo malo možnosti za interakcijo z njimi, počutili naj bi se celo fizično ločeni od drugih (Youngs, 2001), pojavi se padec storilnosti, uspešnosti, zmanjšano je ustvarjalno mišljenje, zadovoljstvo, sproščenost pri opravljanju nalog ter prisotno je slabše počutje že pri manj zahtevnih nalogah (Dolenšek, 1999). Raziskava, ki je pri učiteljih proučevala sedemnajst simptomov stresa, med drugim tudi somatske in psihične tipe motenj, je pokazala, da se stres v učiteljskem poklicu najpogosteje izraža z občutkom izčrpanosti in frustriranosti, naraščanjem jeze, napetosti, vznemirjanja, živčnosti, depresivnosti, z glavoboli, povišanim srčnim utripom, nemočjo, hripavostjo, povišanim krvnim tlakom, s paničnim odzivanjem, zgago, jokavostjo, potenjem (mrzli znoj), glavoboli. Motnje spomina, težave s pozornostjo, jokavost, govorne težave in pomanjkanje samozavesti naj bi bile bolj težave žensk, moški pa raje posežejo po blažilnih in protibolečinskih tabletah (Poraj, 2011). Pri učiteljih se pojavlja t. i. sindrom prilagajanja dejavnosti, ki ga sestavljajo neustrezni vedenjski odgovori na stres in opuščanje stališč ter ravnanja, ki so bistveni za učinkovito delo v razredu. To se odraža kot rutinska, nedejavna, čustveno prazna izpeljava pouka, oddaljevanje od težav učencev, sodelavcev, šole itd. (Slivar, 2007).

4 Izgorelost

V literaturi pogosto zasledimo, da sta izraza stres in izgorevanje uporabljena za označevanje istega pojava, vendar ni tako. Stres je neizogibna reakcija organizma na določeno nevarnost, izgorelost pa predstavlja negativno reakcijo na stres in je odvisna od posameznikovih sposobnosti za obvladovanje stresa (Gold in Roth, 1993). Vedeti namreč moramo, da izgorevanje ne nastopi v določenem trenutku, ampak se razvija postopoma – oseba je npr. dlje časa izpostavljena pogostemu neuspehu, njena pričakovanja se ne uresničujejo, zahteve do sebe in drugih pa so postavljene previsoko. Dunham (1992) pojmuje izgorevanje kot zadnjo stopnjo zaporednih stresnih odzivov na povečane pritiske, ko načini spoprijemanja niso več učinkoviti, osebni viri pa so izčrpani.

4.1 Vzroki za izgorelost

Najpomembnejši vzrok izgorelosti pri učiteljih je prezahtevnost poklica (npr. preveč istočasnih obremenitev), ki vpliva na občutek, da je na delovnem mestu veliko pritiskov. Delovne obremenitve in odgovornost se povečajo tudi, kadar se zaradi ekonomskih razlogov poveča število učencev na učitelja. Dodatno obremenjujoča je tudi potreba po nenehnem strokovnem izobraževanju. Pomemben vzrok je tudi usklajevanje nasprotujočih si zahtev učencev, staršev in administracije, kakor tudi razredna ter šolska klima.

Notranji dejavniki (osebnostne lastnosti), ki vplivajo na naše vedenje in mišljenje ter povzročajo izgorelost so (Grmek, 2022):

- Visoka pričakovanja do sebe, visoke ambicije, perfekcionizem.
- Močna potreba po priznanju.
- Ugajanje drugim.
- Zatiranje svojih potreb.
- Občutek nenadomestljivosti.
- Trdo delo in predanost do te mere, da precenjuješ samega sebe in postaneš preobremenjen.

4.2 Stopnje izgorelosti

Proces izgorevanja traja dlje časa in se ves čas vztrajno stopnjuje. Sestavljen je iz treh stopenj, ki si sledijo zaporedoma (Bilban, 2007):

- stopnja izčrpanosti (deloholizem, občutek odgovornosti ter občutek, da nas vsi potrebujejo),
- stopnja preizčrpanosti (občutek nemoči, kažejo se panični napadi, napadi jeze, upadanje storilnosti, poseganje po poživilih ali psihopatkinimi snovmi),
- stopnja adrenalne izgorelosti (pojav tesnobe, depresije, zlom traja nekaj tednov, okrevanje pa od 2 do 4 let).

5 Zase poskrbim, da ne (i)zgorim – kako preprečiti izgorelost

Poklicna izgorelost ni le problem učiteljev, temveč tudi šole. Šola nosi veliko odgovornost pri tem, ali bodo njeni zaposleni doživljali negativni stres ali ne. Ena izmed možnih oblik podpore učiteljem v Sloveniji je metoda supervizije. Supervizija je ena od metod, ki strokovnemu delavcu ob procesu poklicne refleksije in učenju omogoča profesionalni razvoj. Strokovni delavec ima na srečanju možnost v varnem okolju predstaviti drugim članom skupine svoje delovne izkušnje, se posvetovati z drugimi člani o sebi in svojem poklicnem ravnanju ter se tako soočiti s svojimi vrednotami, stališči in stili vedenja. Ščuka (2008) omenja strokovno supervizijo kot preventivno dejavnost za preprečevanje izgorelosti. Če te ni mogoče izpeljati, naj zavod omogoči svojim delavcem vsaj delno dopolnitev znanja na seminarjih. Na teh seminarjih naj bi delavce seznanili z odzivanjem na stres, motnjami v sporazumevanju in s problemom izgorelosti.

Powell (1999) izpostavlja lastnosti, ki so pomemben del spopadanja s stresom:

- samozavest, ki pomeni, da se oseba odločno in brez ovinkarjenja postavi za svoje pravice ter druge jasno in nedvoumno seznanj s svojimi željami, občutki, potrebami ter mnenji. Jasne meje so bistvenega pomena za zdrav in uravnotežen življenjski slog. Meja je linija osebnih lastnin, ki označuje stvari, za katere smo odgovorni.
- upravljanje s časom tako, da oseba čim več časa porabi za dejavnosti, ki jo spravljajo v dobro voljo in pripomorejo k doseganju ciljev.
- ustvarjanje boljših medsebojnih odnosov, ki zajemajo odprto in iskreno komunikacijo, odsotnost ljubosumnja, užaljenosti ter pristno zanimanje in sprejemanje drugega.
- skrb zase s tem, da si znamo vzeti čas za razvedrilo, zdravo prehrano, telesno vadbo, sodelovanje v zanimivih dejavnostih, počitek, druženje s prijatelji ter družino in tako ohranjamo ravnotežje med delom ter prostim časom.

5.1 Dnevnik hvaležnosti

Gre za dejavnost, kjer si v beležko zapišemo ali se v mislih opomnimo na vsaj pet stvari, za katere smo v tistem dnevu hvaležni. Vodenje takšnega dnevnika dobro vpliva na splošno zdravje in počutje. Hvaležnost vodi k pozitivnim občutkom (veselje, ljubezen, mir). Dnevnik je primeren za različne starosti in nam pomaga predvsem v težkih trenutkih, da se osredotočimo na tisto, kar je pozitivno. Dnevnik hvaležnosti je prav tako koristen za ljudi s težavami v duševnem zdravju (depresija, tesnoba, izgorelost) (Dnevnik hvaležnosti: odpravite stres in povečajte splošno srečo, 2023).

5.2 Tehnike sproščanja

S pomočjo sproščanja človek spozna, kako lahko obvlada svoje telesne simptome. Sprva lahko le nadzira posamezne telesne znake, pozneje pa sproščanje pozitivno vpliva tudi na večjo učinkovitost kognitivnih funkcij. Za dejansko zmanjšanje napetosti je potrebna redna dnevna vadba. Učenje sproščanja je tudi ena od osnovnih terapevtskih tehnik pri preprečevanju anksioznosti, fobij in napadov panike (Leskovšek Peček, b. d.).

Priporočam ogled spletnih strani MIRA (nacionalni program za duševno zdravje) in NISI OKEJ? POVEJ NAPREJ (NIJZ), kjer so podrobneje opisane posamezne tehnike sproščanja (tudi z video vsebinami) ter ostale informacije za pomoč pri premagovanju izgorelosti ali drugih duševnih težav.

5.2.1 Dihalne vaje

Pet minut trebušnega dihanja bo pomembno vplivalo na zmanjšanje anksioznosti ali zgodnjih znakov panike. Najbolje je, da vajo izvedete 1-krat na dan zaporedoma vsaj 2 tedna. Če boste vadili en mesec ali več, se boste navadili, da boste začeli tudi nezavedno trebušno dihati. Bolj kot boste center svojega dihanja iz prsi premikali navzdol proti trebuhu, bolj se boste počutili sproščeno. Naredite 10 počasnih, trebušnih vdihov in izdihov. Naj bo vaše dihanje mirno in enakomerno, brez hitrih vdihov ter enkratnih izdihov. Vaše dihanje se bo

upočasnilo, če si boste med dihanjem pomagali s štetjem. Med vdihom v mislih počasi štejte do 4 (1-2-3-4) in med izdihom počasi štejte do 4 (1-2-3-4). Med vsakim izdihom in vdihom naredite kratko pavzo (Leskovšek Peček, b. d.).

5.2.2 Vizualizacija

Metoda, ki s pomočjo domišljije lahko spreminja naše vedenje, čustvovanje in celo naše notranje fiziološko stanje. Moč domišljije je večja od moči zavestne volje. V mislih si lahko predstavljate (Leskovšek Peček, b. d.):

- sliko morske gladine, ki se ziba v vetru,
- toplino jesenskega gozda,
- kako vonjate borovce,
- kako poslušate ptičje petje v gozdu ipd.

Ko dosežemo stanje sproščenosti, dosežemo učinek na fiziološki ravni telesa: zmanjšanje napetosti v mišicah, upočasnitev srčnega utripa, znižanje krvnega pritiska, razširjanje kapilar, skozi katere se razliva toplota. Slike, ki si jih prikličemo in ob njih uživamo, nas sprostijo ter odženejo negativne misli.

5.2.3 Postopno mišično sproščanje

PMS je sistematična tehnika za doseganje stanja globoke sproščenosti. Imenuje se postopna, saj v natančno določenem zaporedju postopoma sproščamo 16 glavnih mišičnih skupin telesa. Vsako vajo ponovimo dvakrat. Poteka tako, da mišice najprej napnemo za nekaj sekund, potem pa jih popustimo. Njej cilj je naučiti se, kaj je napetost in kaj sproščenost. Zatezanje in sproščenost različnih mišičnih skupin telesa sproži stanje sproščenosti. Udobno se namestimo v fotelj ali stol. Naslonimo se nazaj, glava naj po možnosti počiva na naslonu, roke pa na kolenih ali stranskih naslonih. Noge so vzporedno druga ob drugi, s stopali na tleh. Poskrbimo, da nam obleka ni pretesna, da se počutimo udobno. Oči so zaprte, da se bolje usmerjamo na notranje dogajanje v telesu. Čas sprostitve naj bo dvakrat daljši od časa zategnitve mišic (npr. 10:5 s; 20:10 s). Zelo pomembno je, da je naša pozornost stalno usmerjena na dogajanje in občutke v mišicah, dihanje mora biti mirno ter enakomerno. Pri vsakem koraku se najprej osredotočimo na občutek napetosti, ki mu sledi sprostitve (Leskovšek Peček, b. d.).

Zaključek

Duševno zdravje in dobro počutje sta ključ za dobro opravljeno delo, kar je nujno pri učiteljskem poklicu. Prav tako je učitelj postavljen na mesto vzornika učencem. Njegovo delovanje se odraža pri pouku in vpliva na komunikacijo z učenci. Za razvoj pozitivne naravnosti do šole je nujno, da učitelj vanj vstopa sproščeno in zadovoljno.

Literatura

- Bilban, B. (2007). Izgorelost. Delo in varnost, 52 (1), 22–29.
- Dnevnik hvaležnosti: odpravite stres in povečajte splošno srečo. (15.1.2023). <https://www.zalozba-aum.si/blogs/dnevnik-hvaleznosti-odpravite-stres-in-povecajte-splosno-sreco/>
- Dolenšek, R. (1999). Zaznavanje smisla kot pogoj za preprečevanje izgorelosti. Ptički brez gnezda, 18(37), 85–90.
- Dunham, J. (1992). Stress in teaching. London: Routledge.
- Gold, Y., in Roth, R. A. (1993). Teachers managing stress and preventing burnout. London, Washington, D.C: The Falmer Press.
- Grmek, (9.11.2022). Izgorelost – 11 najboljših načinov, kako preprečiti izgorelost. <https://helenagrmek.si/izgorelost-10-najboljsih-nacinov-kako-preprečiti-izgorelost/>
- Leskovšek Peček, N. (b. d.). Tehnike sproščanja. <https://www.pb-vojniki.si/index.php/za-pacienta-in-svojce/za-razvedrilo/tehnike-sproscanja/>
- Poraj, G. (2011). Psihološki poklicni stresorji in izgorevanje pri učiteljih. Vzgoja in izobraževanje, 42(4), 33–40.
- Powell, T. (1999). Kako premagamo stres. Ljubljana: Založba Mladinska knjiga.
- Slivar, B. (2011). Poklicni stres pri učiteljih. Vzgoja in izobraževanje, 42(4), 8–18.
- Ščuka, V. (1999). Stres naš vsakdanji. Ptički brez gnezda, 18(37), 7–12.
- Ščuka, V. (2008). Premagajmo sidrom izgorelosti na delovnem mestu: motnje v življenjskem slogu prinašajo izgorelost. HRM, 6(25), 13–55.
- Youngs, B. B. (2001). Obvladovanje stresa za vzgojitelje in učitelje. Ljubljana: Educy.

BESEDA, DEJAVNIK PSIHOFIZIČNEGA ZDRAVJA

Povzetek: Beseda, temeljno sredstvo sporazumevanja, ima primarno imanentno lingvistično-semantično vrednost, a tudi mnoge sekundarne, kot so medicinska, psihoterapevtska, nevroznanstvena, epigenetska idr. vsebinska vrednost (lestvično konstruktivno>nevtralno>destruktivno). Kot taka lahko beseda s kognitivnega vidika znatno zaznamuje psihofizično zdravje posameznika. Kognitivna zmožnost interpretacije in umeščanja toksičnega besedišča je odvisna od posameznika, njegove preteklosti, izkušenj, znanja ter psihofizične predispozicije zmožnosti odboja negativnih verbalnih stimulansov. Zdravje posameznika je močno povezano z izrečeno besedo, s sporočevalcem in receptorjem besede, tj. s kognitivno, procesno zmožnostjo izgovarjalca in recipienta. Izgovorimo več tisoč besed dnevno, od tod pa se je torej vredno ustaviti pri sporazumevalni enoti, besedi govorno-slušnega prenosnika, ki nas tako ali drugače zaznamuje z vidika govorca ali poslušalca (produkcije in percepcije). Beseda ne nosi le jezikovnega sporočila, ampak tudi sporočevalčevo vidno ter nevidno tendenco izrečenega. Kako močan vpliv na psihofizično zdravje posameznika lahko doseže izrečeno? Ključne besede: beseda, zdravje, izrekovalec, recipient.

THE WORD, A FACTOR OF PSYCHOPHYSICAL HEALTH

Abstract: The word is the fundamental means of communication and has a primary immanent linguistic-semantic value, but also many secondary ones, such as medical, psychotherapeutic, neuroscientific, epigenetic, etc. content value (scale constructive>neutral>destructive). As such, a word can significantly inform an individual's psychophysical health from a cognitive perspective. The cognitive ability to interpret and place toxic vocabulary depends on the individual, his past, experience, knowledge and psychophysical predisposition to the ability to repel negative verbal stimuli. The health of the individual is strongly connected with the spoken word, with the communicator and the receiver of the word, i.e. with the cognitive, processing ability of the speaker and recipient. We speak thousands of words a day, but from then on it is worth establishing a communicative unit, the word of the speech-auditory transmitter, which in one way or another characterizes us from the point of view of the speaker or the listener (production and perception). The word carries not only the linguistic message, but also the visible and invisible tendency of the speaker to say what he said. How strong an impact on the psychophysical health of an individual can be achieved?

Key words: word, health, speaker, recipient.

Uvod

Razmišljali bomo o vzročno-posledični povezavi psihofizično zdravje in beseda, o učinkih, ki jih lahko ima beseda na recipienta – kakšne psihofizične posledice implicira izgovorjena beseda, zlasti toksična beseda. Če je bila beseda nekdanja družabna prireditelj s poučnim ali zabavnim programom, dandanes ugotavljamo, da je lahko beseda, tista s poudarjenim drugim e, mnogokrat vse drugo kot zabavna, saj lahko škoduje naši psihi, našemu fizičnemu zdravju, pa naj bo uporabljena kot 1) jezikovna enota iz glasov za označevanje pojmov ali 2) misel, izražena z besedami. Če bi nadalje sledili slovarsko razlago, je beseda lahko tudi zagotovilo, obljuba in izražanje misli z govorjenjem (biti sposoben za to dejavnost), govorni nastop v javnosti, izmenjava mnenj, besedilo oz. tekst ali vloga pri odločanju. Aristotel v Retoriki (Hriberšek 2011, str. 65) izraz logos uporablja v številnih pomenih, tj. beseda, govor, utemeljitev, argument, razum, basen ali celo spoštovanje.

Sodobnost

Novodobna in inovativna aplikacija, t. i. 3D-vizualizacija struktur, lahko prikaže domala nepredstavljive procese v možganih in odgovorimo na mnoga vprašanja o povezavi možgani in emocije, možgani in bolečina. Eden najbolj znanih nevroznanstvenikov Joseph le Doux je ugotovil, da center za preživetje, ki je del limbičnega območja – amigdala – kreira programe. Čustveni program se mora najprej aktivirati, nato prispeti v možgansko skorjo. Občutki nastajajo s kompleksnimi procesi, še preden so ozaveščeni, pri čemer je fizična zaznava pomemben del občutka. Zakaj nas boli beseda, zakaj nas boli odnos, kaj je psihično zdravje? Ljudje smo bolj soodvisni, kot izgleda. Zaužito slabo hrano, vodo izločimo – kam pa gre toksična beseda? Poskrbeti za psihološko zdravje je slabo razumljena besedna zveza,

saj vsak razume, kaj mora narediti, če mu naročimo Zapri vrata!, slabše pa, v kolikor podamo navodilo Poskrbi za svoje psihofizično zdravje! Amigdala je struktura v limbičnem sistemu, odgovorna mdr. za obdelavo čustev, kot so užitek, strah ali jeza. Ena glavnih nalog amigdale je, da nam pomaga prepoznati morebitne grožnje, pri čemer pripravi telo na boj ali beg in je močno vpletena v izračun čustvenega pomena dogodkov, ki se zgodijo v našem življenju. Odgovorna je tudi za ocenjevanje čustvene intenzivnosti različnih situacij. Postri-nalni korteks je vključen v vlogo spominjanja in v možganih kopiči, kar slišimo, zaznamo – in ko se napolni, se mora izprazniti. Ljudje lahko, ko nam nekdo naroči Odloži ključ!, te ključe pustimo na mizi, težje pa nam je odložiti škodljive besede, ki smo jih hote ali ne-hote zaužili. Te se nalagajo v psihološki center v možganih. Treba se je naučiti prazniti tudi to smetišče (samo se dolgo prazni v telo, pri čemer lahko povzroča druga psihosomatska obolenja): sicer nas boli nas želodec, srce bije drugače, slabo se počutimo. Strupene be-sede, neodplaknjene, lahko v nas ostanejo desetletja, prav tako slabe emocije ali čustva, ki izvirajo iz izgovorjenih oz. slišanih besed. V kolikor té trajajo dlje časa, nevroznanost doka-zuje, da dolgoročno vplivajo na naše psihofizično zdravje. Žalitev, ponižanje, povišanje tona povzročijo v recipientu primarno t. i. psihološke modrice, ki lahko sekundarno vodijo do akutnih ali kroničnih bolezni. Možgani se na besede odzivajo na načine, ki vplivajo na posa-meznikovo doživljanje sveta. Osebna izbira jezika lahko vpliva ne le na to, kako se druga oseba počuti, katera čustva se v njem zbudijo, ampak tudi na to, kako dojema dogodka okoli sebe. Uporaba besed lahko vpliva na doživljanje fizične bolečine, nevroznanost pa uspešno dokazuje, da pogovor, torej izrečeno in slišano, mdr. spreminja možgane. Kot vsaka sila, pozna tudi vsaka beseda, vsaka sentenca, dve smeri delovanja s stališča učinka na zdravje – konstruktivno in destruktivno. Lahko bi se izrazili tudi v slogu starega pregovora (Smrt in življenje sta v oblasti jezika), tj. da ločimo besede na besede življenja in besede smrti. Besede lahko učinkujejo dobro na psihofizično zdravje tistega, komur se izrekajo, ali pa učinkujejo slabo na psihofizično zdravje prejemnika oz. recipienta. Kadar smo deležni kritičnih besed, žaljivega in ponižujočega govora, zasramovanja – sledijo psihofizične zdravstvene posledice po Irwinu (2019, str. 92):

- izrečena beseda se poveže z našo amigdalo, delom možganov, ki procesira odgovor »boj ali beg«,
- višji red možganskih funkcij je resno moten,
- zmanjša se medsebojna povezanost med višjim redom mišljenja in lastno refleksijo ter regulacijo stresa,
- recipient vsrka negativna čustva izrekovalca,
- zmanjša se ustvarjalnost, produktivnost, predanost, povečata pa depresija, tesnoba,
- zaradi destruktivnih besed doživljamo občutek »nepravičnosti na delovnem mestu« ter vzpostavimo negativen odnos do dela,
- pojavijo se negativni učinki v umu in v telesu (težave s spominom),
- recipient iz besed, informacij razbere, da slabe besede ne izražajo tistega, kar je naredil, temveč bolj, kar on je. Torej, slab človek! Izrekovalci pošilja temeljno sporočilo z neodobravanjem in omalovaževanjem, tj. da nismo v redu. Kritika lahko pomanjša našo lastno vrednost in naši možgani reagirajo z globoko negativnostjo. Irwinovo poimenovanje »be-sede smrti« bi lahko poistovetili z »besedami boleznimi« in na drugi strani »besede življenja« z »besedami zdravja«. Besede smrti (boleznimi) so pogosto vir sramu in so močne oblike pomanjševanja, ponižanja. Naše osebno tveganje z izborom besed izhaja iz našega notranjega človeka, torej iz tega, kdo smo. Kadar želimo iz sogovorca izvabiti tisto, kar je najboljše v tej osebi, bomo to najlažje storili tako, da bomo oblikovali z njo zavezništvo.

Kako lahko dosežemo zavezništvo, na kakšen način izrekati besede življenja (zdravja)? Ljudi okrog sebe lahko transformiramo skozi namerno afirmacijo notranje biti (srca) recipienta. Pogoji za to so po Irwinu (2019, str. 86): 1) Sami moramo imeti celovito in nepoškodovano bistvo, saj morajo besede izvirati iz našega bistva; če smo npr. preplavljeni z aroganco, ne

moremo doseči ali dotakniti se srca recipienta. 2) Moramo biti pristni ali originalni, naše besede morajo biti resnične. 3) Naše besede morajo biti skrbno pretehtane. 4) Uporabiti moramo ustrezen besednjak (naš vodnjak značaja: integriteta, pogum, ponižnost, pristnost, samoobvladovanje, modrost, sprejemanje drugega). 5) Besede življenja (zdravja) se izmenjujejo na temelju zaupanja med izrekovalcem in recipientom. 6) Iskrenost, spontanost. 7) Le takrat, ko je recipient edino pomemben. Vzroki destruktivne komunikacije so lahko (Irwin 2019, str. 174): 1) Pomanjkanje samozavedanja (balans med pričakovanji in odzivi). 2) Prevzetnost (moč, položaj, status, slava, vpliv, denar, uspeh). 3) Prezrtta opozorila. Iztirjenje se redko zgodi zaradi enega samega kataklizmičnega dogodka, temveč kot posledica zaporedja majhnih kompromisov skozi čas. 4) Racionaliziranje (opravičevanje dejanj) v smislu racionalnih laži. Včasih sebi govorimo neresnice, ki se usidrajo v nas kot prepričanja, ki nato rezultirajo k dejanjem. »Jaz sem najpomembnejša oseba v prostoru.« »Zame ne veljajo običajna pravila, ki veljajo za večino ljudi.« »Nenadomestljiv sem.« »Jaz si tukaj največ prizadevam za stvar.« Prezirljivost in nespoštljivost do tistih, za katere meni, da so slabši intelektualno ali manj pomembni. 5) Iztirjenje. Ko je oseba v močni racionalizaciji (samoopravičevanju), je videti, kot da ima okrog sebe neprebojni zid, ki se dviga. Logika in moralna jasnost postaneta nepomembni.

Komunikacija je dvosmerna. S svetom se sporazumevamo na štiri načine: drugi nas vrednotijo in ocenjujejo na osnovi naših dejanj, našega videza, naših besed in našega načina izražanja. (Carnegie 2012, str. 7) V današnjem svetu je komunikacija, kaj in kako govorimo, poglobitni dejavnik uspeha ali neuspeha. Sposobnost spretnega komuniciranja ni prirojena vsem ljudem, vsi si jo pa lahko pridobimo. Potrebujemo le voljo in odločenost. V vsakodnevnih komunikaciji lahko pride tudi do nesporazumov in napačnega razumevanja. Z urejenimi mislimi in selektivno izbiro sporočila lahko vzdržujemo pozornost tistih, ki nas poslušajo, ker imajo ljudje radi red in jasnost. Ni pa samo govorec tisti, ki drugim nekaj sporoča, znati mora biti tudi recipient sporočila drugih. V komunikacijskem procesu se je tako dobro prepričati z opazovanjem in vprašanji, ali je prejemnik sporočilo dobro razumel, še preden napačno razumljene besede, sentence, dosežejo naše psihofizično zdravje.

Ljudje smo nagnjeni k temu, da slišimo tisto, kar želimo slišati. Prejeto sporočilo se lahko popači z dejstvi, ki smo jih o zadevi slišali že prej. Če je torej nova informacija drugačna od pričakovanega, jo lahko zavrremo kot napačno (namesto novega sporočila slišimo tisto, kar nam pripoveduje um). Poslušati bi morali brez vnaprejšnjih predstav. Zato besedam ljudi, ki jih ne maramo, pogosto nastavimo gluha ušesa. Preden aktivno vstopimo v komunikacijski proces je dobro pomisliti na lastne nezavedne predsodke, ki lahko pomen slišane interpretirajo neskladno z izrečenim. Preden stopimo v komunikacijo, ozavestimo svoje predsodke, ugotovimo njihov izvor, prepoznamo skupne značilnosti, se otresemo predsodkov in smo nepristranski, potrudimo se in objektivno ocenjujemo misli drugih ter ne dovolimo, da naši predsodki oživijo – ozavestimo tudi naše čustveno stanje. Preden aktivno vstopimo v komunikacijski proces, je dobro preveriti, kateri slog komuniciranja imamo, tj. 1) prijateljski, 2) analitičen, 3) vzkipljiv ali 4) pragmatičen. Diplomatski in takten komunikator bo vzpostavil odnos, ki temelji na slogu sogovornikovega komuniciranja, bo čas posvečal tistemu, kar ustreza posamezniku; uporabljal bo tempo in jezik, ki ustrežata osebi, s katero se sporazumeva; zavedal se bo časa, kakor ga doživlja sogovornik, glede na svoj slog komuniciranja. (Carnegie 2012, str. 32)

Sposobnost zaplesti se v pogovor je ena najdragocenejših lastnosti vsakega moškega ali ženske. Umetnost pogovarjanja je tista, ki nam najbolj pomaga narediti dober vtis, zlasti na tiste, ki nas še ne poznajo. Pomembno je ne le, kaj povemo, ampak tudi, kako to povemo. Po Carnegiu (2012, str. 44) smo lahko pasivni komunikator, agresivni ali pa uberemo srednjo pot/samozavestno, s čimer naša beseda učinkuje na recipienta konstruktivno, destruktivno ali nevtralno. V primeru vzkipljivega, agresivnega sogovorca je lahko umik najboljšo sredstvo, saj utegnejo omalovažujoče, destruktivne besede negativno vplivati na psihofizično zdravje recipienta. Dober komunikator je odkrit, spoštljiv, izbira emotivno blagodejne be-

sede, pri čemer zavestno upravlja nadsegmentne govorne lastnosti – kot so jakost, register glasu, govorni situaciji/temi ustrezen ritem, tempo govora, sogovorniku naklonjen ton glasu – primerne razpoloženju sogovornika, empatično temelječ na njegovi realni duševni predispoziciji.

Zaključek

Jezik, ki ga uporabljamo, je pomembnejši, kot si mislimo. Le redki ljudje so imuni na moč besede, ki je pomemben graditelj in tudi rušitelj psihofizičnega zdravja posameznika in javnosti. Besede, ki jih izgovorimo, so pomembne, prav tako pa tudi način, kako jih izgovorimo. Bistvo prispevka je bilo prikazati vzročno-posledično moč besed in njihov vpliv na psihofizično zdravje človeka.

Literatura

Carnegie, D. (2012). S komunikacijo do uspeha. Tržič: Učila International.

Hriberšek, M. (2011). Aristotel: Poetika. Ljubljana: Šola retorike.

Irwin, T. (2019). Moč vpliva. Ljubljana: Podvig.

Likar, Miha idr. (1983). Leksikoni Cankarjeve založbe: Medicina. Ljubljana: Cankarjeva založba.

ORIENTACIJSKI TEK – ZDRAV NAČIN ŽIVLJENJA

Povzetek: V sodobnem času se vedno bolj zavedamo, da je naše zdravje velika vrednota. Vse več časa na žalost preživimo v sedečem položaju, običajno zatopljeni v monitor svojega računalnika. Prenekatera bolezenska stanja so posledica pomankanja gibanja. Večino časa v dnevu preživimo v zaprtih prostorih, zato je še toliko bolj pomembno, da v času ki ga namenimo rekreaciji preživimo v naravi. Rad bi vam predstavil kako vpeljati orientacijski tek, kot rekreacijo v svoj vsakdanjik. Intenzivnost vadbe lahko prilagajamo svojim sposobnostim. Za začetnika je to lahko povsem sproščen sprehod v naravi s karto in kompasom v roki, kasneje pa tudi zelo intenzivni trening vzdržljivosti in možganskih zagonetk. Vadbo si lahko predstavljate kot mešanico lova na zaklad in prijetnega treninga vzdržljivostnega teka v naravi. Vadbo je možno izvajati v vseh vremenskih pogojih in vseh letnih časih. Poskrbeti moramo samo za primerno opremo in nekaj tekočine za rehidracijo.

Ključne beseda: zdravo življenje, šport, tek, orientacija

ORIENTEERING - A HEALTHY WAY OF LIFE

Abstract: In modern times, we are increasingly aware that our health is a great value. Unfortunately, we spend more and more time in a sitting position, usually engrossed in our computer monitor. Too many medical conditions are the result of a lack of movement. Most of the time of the day is spent indoors, so it is even more important that the time we dedicate to recreation is spent in nature. I would like to show you how to introduce orienteering as a form of recreation into your everyday life. We can adjust the intensity of the exercise to our abilities. For a beginner, it can be a completely relaxed walk in nature with a map and compass in hand, but later also a very intensive training of endurance and brain puzzles. You can imagine the exercise as a mixture of a treasure hunt and a pleasant endurance run training in nature. Exercise can be performed in all weather conditions and all seasons. We just need to provide the right equipment and some fluids for rehydration.

Key words: helthy life, sport, running, orietation

Uvod

Orientacijski tek je vzdržljivostna dejavnost, ki poteka v naravi. Zaradi povezovanja miselne in gibalne dejavnosti orientacijski tek udeleženca nevsiljivo pritegne k dlje časa trajajočemu telesnemu naporu. Zmerna do intenzivna telesna dejavnost pozitivno vpliva na ohranjanje zdravja in na razvoj gibalnih in funkcionalnih sposobnosti. Prisotnost razmišljanja vpliva na višjo zanimivost dejavnosti, poleg tega orientacijski tek zahteva uporabo znanj različnih predmetov v avtentičnih situacijah, zaradi česar je učenje hitrejše. Gibanje, predvsem tisto dolgotrajnejše in manj intenzivno, vpliva tako na biološke kot psihosocialne dejavnike zdravja. Tek, hoja, planinarjenje, kolesarjenje zaradi moči dražljajev na človekovo razpoloženje, psihično sprostitvev in življenjsko pomembne sisteme (predvsem srčno-žilni in dihalni) organizma sodijo med najbolj vsestransko koristne načine gibanja, so vsebine, ki varujejo in ohranjajo zdravje in vitalnost (Kristan, 1994). Vse to velja tudi za orientacijski tek. Srčno-žilna in dihalna funkcija organizma se močno povečata, zaradi teka po mehkem terenu so možnosti za preobremenitev lokomotornega sistema precej manjše kot pri običajnem teku. Tek po terenu zahteva neprestano prilagajanje in spremembe smeri. Ker noben korak ni enak prejšnjemu, se ves čas izvajajo spremenjeni gibalni programi, kar vpliva na celostno obremenitev telesa. Zaradi mehke podlage so izdatneje obremenjene tudi mišice nog, neraven teren pa zahteva večjo stabilnost sklepov in dobro koordinacijo spodnjih okončin. Gibanje v naravi nas sprošča in nam pomaga, da lažje prenašamo vse življenjske izzive. Tek po naravi je ena od lepših športnih dejavnosti. Če pa jo združimo z orientacijskimi veščinami, lahko navaden tek postane dogodivščina, polna presenečenj, ki bo postala del našega življenja.

Oprema za orientacijski tek

Pri prvih korakih spoznavanja z orientacijskim tekom potrebujemo običajno športno opremo: športne copate, kratko majico in kratke hlače. Pri orientaciji v gozdu bolj kot kratke ustrezajo dolge hlače, ki noge zaščitijo pred podrastjo. Oblečila naj ne bodo nova, saj je

veliko možnosti, da se v gozdu umažejo ali raztrgajo. Če dežuje, smo opremljeni z oblačili, primernimi dežju, čepico in nepremočljivimi čevlji. Glavni cilj orientacijskega teka je iskanje kontrolnih točk. Te so na terenu označene z oranžno-belimi prizdami s stranicami 30cm, za šolsko uporabo so na voljo tudi manjše prizme s stranicami 15cm. Prisotnost na kontrolni točki tekmovalec potrди tako, da z luknjačem, ki je obešen na kontrolno zastavico, preluknja poseben prostorček na kontrolnem kartončku, ki ga nosi s seboj.

Karte za orientacijski tek

Karte za orientacijski tek so posebej izdelane in so običajno pripravljene v merilih 1:10000 ali 1:15000, lahko pa tudi v večjih merilih 1:5000 ali za šolsko uporabo celo 1:1000. Za karte za orientacijski tek je značilno, da so izjemno podrobne. Na njih so prikazani vsi objekti, vse ceste, tudi najmanjše gozdne stezice, potočki, vsaka klopca ob sprehajalni poti, vsaka vrtača ali luknja, vsak večji kamen ali balvan in tudi to, kje je gozd lažje in kje zaradi zaraščenosti težje prehoden. Kar je v nasprotju z ostalimi kartami, je to, da so odprte, z gozdom neporaščene površine, pobarvane z rumeno barvo, gozd pa z belo barvo. Z vijoličnimi krogi so označene kontrolne točke, ki so med seboj povezane, ob njih pa so številke, ki tekmovalcem pomagajo pri pravilnem vrstnem redu iskanja kontrolnih točk (Burnik idr, 2012).

Rokovanje s karto

Uspešno ukvarjanje z orientacijski tekom zahteva dobre osnove rokovanja s karto, med katere štejemo:

- zlaganje karte,
- preprijemanje in obračanje karte,
- sledenje s palcem po karti.

Vsaka karta vsebuje oznako za sever in črte severnice, ki kažejo smer geografskega severa in nam pomagajo, da karto obrnemo v pravilen položaj. To lahko storimo s pomočjo kompasa, tako da črte severnice zasučemo v isto smer, kot kaže rdeča kompasova igla. To pomeni, da karto oseverimo oz. orientiramo. Prav obrnjena karta predstavlja teren tak, kot je v resnici, saj objekti v naravi sovpadajo z objekti na karti.

Kompas

Kompas je priprava z magnetno iglo, ki kaže proti severu. Igla je osnovni del vsakega kompasa. Nameščena je tako, da se lahko prosto vrti v vodoravni ravnini. Magnetna igla kaže proti magnetnemu severu.

Organizacija treningov za zaposlene v Osnovni šoli Koseze

Predstavite in namen treningov

Predstavitve naj bo čim bolj pestra in navdušujoča. Pokazati je potrebno vse zgoraj naštetih pozitivnih vidikov rekreacije in gibanja v naravi. Za začetek je potrebno pridobiti nekaj nadobudnežev in jih privabiti k vadbi.

Uvod v orientacijo in prvi trening

Vadeče je bilo potrebno naučiti rokovanja s karto in kompasom. Nekaj malega o objektih na karti, kaj predstavljajo in kako jih prepoznamo. Uporabo merila na karti in barvno karto. Prvič sem se z vadečimi skupaj sprehodil čez progo in jim sproti razlagal uporabo karte in kompasa v kombinaciji z merilom karte. Predstavil sem označevanje kontrolnih točk in prikaz prisotnosti na posamezni točki. Proga je bila enostavna postavljena in fizično nezahtevna.

Potek treningov

Z vadečimi sem se dogovoril za stalen termin ob katerem treningi potekajo. Čas je bil prilagojen vadečim.

Vadeči so imeli naslednje naloge:

- orientirati se po terenu z uporabo karte in kompasa,
- razviti sposobnost ocenjevanja razdalje,

- razvili sposobnost osnovnega prepoznavanja terena.

Kaj sem poučeval:

- spoznavanje legende in merila karte,
- orientacijo karte s pomočjo okolice in kompasa,
- uporabo linijskih objektov pri napredovanju,
- preprosto izbiro poti,
- izvajali smo daljše etape z izrazitim lovilnim objektom,
- izvajali kratkih etape z natančnim branjem karte,
- osvajali osnovno rabo palčnega kompasa.

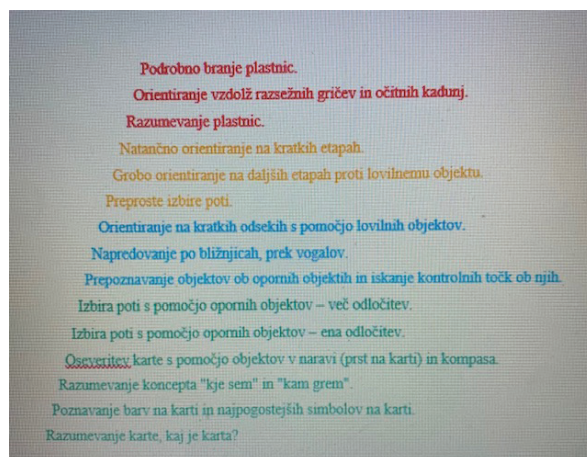
Učne metode, ki sem jih uporabljal:

- razlago,
- prikaz,
- pogovor.

Učne oblike:

- postavili smo težje proge individualno,
- v parih ali posamezno: postavili proge z veliko kontrolnimi točkami na linijskih objektih, »score« orientacijo in orientacijo v obliki zvezde

Učenje se začne pri najosnovnejših elementih in se nadaljuje na višji stopnji. Anderssonova delitev zajema štiri glavne stopnje, tako da prva stopnja predstavlja zeleno barvo, druga belo, tretja rumeno in četrta rdečo barvo. Bauman idr. učenje razdelijo v 6 stopenj, od katerih so prve štiri enake Anderssonovi, dodajo pa še peto in šesto stopnjo, ki vključujeta vse tehnike, prisotne že v predhodnih stopnjah, le pri tekmovalni hitrosti in večji težavnosti.



Slika 1. Anderssonova (2015) razdelitev postopnega učenja orientacijskega teka.

Slika predstavlja postopno učenje orientacijskega teka. Učenje se začne z osnovami, po-barvanimi z zeleno barvo in se prek težjih vsebin, označenih z modro in rumeno barvo, nadgrajuje do najtežjih, označenih z rdečo barvo.

Zaključek

Glavna značilnost orientacijskega teka je izrazita povezanost gibalne in miselne dejavnosti, kar športu daje edinstven značaj. Prav zaradi tega je orientacijski tek zelo zanimiv, poleg tega pa zahteva praktično uporabo znanj z različnih področij v realnih situacijah, kar pripomore k izboljšanju tako telesnih kot tudi miselnih, značajskih in socialnih potencialov učencev. Orientacijski tek je v Sloveniji manj znana športna panoga. Razlog za to lahko poleg manjše medijske zanimivosti pripišemo predvsem strahu pred orientacijo, zahtevnejši in dolgotrajnejši pripravi dejavnosti. Z danim projektom je bilo moč dokazati, da je potreba po gibanju velika in da z zadostno mero motivacije vadeči lepo napredujejo.

Literatura

Kristan, S. (1994). Osnove orientiranja v naravi. Radovljica: Didakta.

Burnik, S., Petrovič, D., Gratej, L., Zubin, A. in Jereb, B. (2012). Abc dejavnosti v naravi. Ljubljana: Fakulteta za šport.

Andersson, G. (2015). Cool, Awesome and Educational, orienteering at school for ages 6-12. Pridobljeno iz <http://np.netpublicator.com/netpublication/n51540595>

IZZIV ZA KOLEKTIV

Povzetek: V sodobni šoli se učitelji vsakodnevno srečujejo z otroki, ki kažejo različne vedenjske, čustvene, učne ali vzgojne posebnosti, kar zanje pomeni svojevrsten stres. Poleg tega se učitelji pogosto srečujejo s starši, ki so zahtevni, pogosto prestopajo meje ali ne želijo sodelovati. Šole poročajo tudi o tem, da so učitelji čutijo preobremenjeni, da se počutijo manj kompetentne za reševanje vzgojnih težav. Zaradi navedenih razlogov sem kot svetovalna delavka na naši šoli uvedla posebna srečanja z učitelji – Izziv za kolektiv. Osnovna ideja srečanj je v širjenju strokovnega znanja iz področij kot so delo z učenci s posebnimi potrebami, hkrati s tem pa tudi delo na sebi, kjer učitelji spregovorijo o težavah, s katerimi se srečujejo v praksi. Na tak način si medsebojno lahko nudimo podporo in skupaj iščemo rešitve za nastalo situacijo. Tako krepimo kompetence učitelja pri delu z vzgojno zahtevnejšimi, skrbimo za razbremenitev in za njihovo boljše psihofizično zdravje ter počutje. Ključne besede: obremenjenost učiteljev, duševno zdravje, srečanja, supervizija

A CHALLENGE FOR THE COLLECTIVE

Abstract: In a modern school, teachers meet children who show various behavioral, emotional or learning peculiarities, which means a kind of stress for them. In addition, teachers often encounter parents who are demanding, often cross boundaries etc. Schools also report that teachers feel overwhelmed, that they feel less competent to solve educational problems. For the above reasons, as a consultant at our school, I introduced special meetings with teachers. The basic idea of the meetings is to spread professional knowledge from areas such as working with students with special needs, but at the same time also working on themselves, where teachers talk about the problems they encounter in practice. In this way, we can offer each other support and look for solutions to the situation together. We strengthen the competences of the teacher when working with the more educationally demanding, we take care for their better psychophysical health and well-being.

Keywords: teacher workload, mental health, meetings, supervision

1 Uvod

Biti učitelj ali strokovni delavec v današnji šoli je kar zahtevna naloga. Čeprav večina učiteljev svoje delo dojema kot zadovoljujoče in izpolnjujoče, velja poučevanje za stresen poklic (Borg in Riding, 1991). V zadnjih desetletjih pa zahteve na delovnem mestu učitelja naraščajo, viri učiteljev za spoprijemanje z njimi pa se najverjetneje ne povečujejo sorazmerno s porastom zahtev (McCarthy in Lambert, 2006) ter so pretežno prepuščeni iniciativi posameznih učiteljev oziroma v najboljšem primeru šol.

Košir idr. (2014) menijo, da v primeru, da učitelji svojo delovno obremenjenost neustrezno visoko zaznavajo, bi jim bilo smiselno ponuditi možnost, da ob podpori strokovnjaka (npr. v kontekstu supervizije) preokvirijo svoje dožemanje ali da učitelju, ki v enem razredu poučuje večje število UPP, pomaga drugi učitelj oz. strokovni delavec (npr. inkluzivni pedagog). Predlagajo tudi iskanje sistemskih možnosti za učinkovitejše spoprijemanje učiteljev z delovnimi zahtevami, zlasti pri delu z UPP. Prav tako so avtorice razmišljale, da bi bilo smiselno na šolah postopno namenjati več sredstev in uvajati več orodij profesionalnega razvoja učiteljev, in sicer tako izobraževanja o posebnostih različnih skupin UPP, ki bi učiteljem omogočala boljše razumevanje teh učencev in bolj večše delo z njimi, kot tudi več organiziranih priložnosti, da učitelji v varnem okolju odkrito spregovorijo o lastnih stiskah, ki jih pri delu v sodobnih izjemno heterogenih razredih skoraj neizogibno vsaj občasno doživljajo. Šole naj bi taka srečanja organizirale v kontekstu supervizije (Kobolt in Žorga, 2013) ali kolegialnega coachinga (Rutar Ilc, Tacer in Žarkovič Adlešič, 2014). Poudarjajo pa tudi pomen postopnega spreminjanja šolske klime od izrazito storilnostne, kjer napake veljajo za odraz posameznikove nekompetenosti k skupnosti, kjer so napake, tako učiteljev kot učencev pojmovane kot del učnega procesa. Na tak način bi pomembno prispevali k zmanjšanju izgorelosti pri učiteljih, hkrati pa tudi k zvečanju zavzetosti pri delu.

2 Vzroki za strokovna srečanja za učitelje

Učitelji se pri svojem delu soočajo s stresorji na različnih nivojih, pri čemer različni avtorji kot tipične stresorje učiteljev najpogosteje navajajo dejavnike, ki izhajajo iz interakcije z učenci in starši, prevelike razrede, administrativne naloge, pomanjkanje opreme, hrup, sodelavce in sistem vodenja ter status poklica (Slivar, 2013)

Slivar (2009) je na vzorcu slovenskih učiteljev osnovne in srednje šole ugotovil, da učitelji v osnovni in srednji šoli kot najbolj stresno okolje svojega dela dojemajo nesramno vedenje učencev do učiteljev. Poleg tega osnovnošolski učitelji kot stresne ocenjujejo predvsem okoliščine, povezane s komunikacijo s starši učencev, in nasilje med učenci. Raziskave v slovenskih osnovnih šolah namreč kažejo, da učitelji pri delu z UPP poročajo o večjih delovnih obremenitvah, fizični izčrpanosti, čustveni izčrpanosti, preobremenjenosti in doživljanju stresa (Pretnar, 2012; Schmidt in Čagran, 2011). Košir idr. (2014) so v svoji raziskavi ugotavljale, da specifične, na delo z UPP vezane značilnosti delovnega mesta statistično pomembno prispevajo k doživljanju stresa in izgorelosti pri učiteljih. Delo z učenci s posebnimi potrebami od učitelja zahteva posebne metode, strategije in oblike dela, dodatno usposobljenost, interdisciplinaren pristop in timsko delo (Beattie, Jordan in Algozzine, 2006). Učitelj se mora biti sposoben prilagajati specifičnim potrebam vsakega učenca (Kavkler in Magajna, 2008). Mnogi učenci s posebnimi potrebami imajo razen učnih težav tudi čustvene, vedenjske ali druge težave, ki spremljajo primarno motnjo. Sočasno pojavljanje več motenj pri enem učencu s posebnimi potrebami ni redek pojav (San Miguel, Forness in Kavale, 1996; DuPaul, Gormley in Laracy, 2013), kar lahko za učitelja predstavlja dodatno obremenitev pri delu. Raziskave na primer kažejo, da ima kar 46 % mladostnikov s specifičnimi učnimi težavami tudi čustvene in vedenjske motnje (Lerner, 2003).

Učitelj mora biti večkrat zelo potrpežljiv, imeti strpen odnos do učenca, učenca vključevati v vse aktivnosti, ga učiti socialnih veščin ter zavestno prispevati k zmanjševanju stisk in frustracij. Obenem mora izvajati individualizacijo in diferenciacijo pouka za celoten razred, pripravljati dodatne didaktične pripomočke, skrbeti za izvedbo in evalvacijo individualiziranih programov, sklicevati sestanke strokovne skupine za individualiziran program učenca s posebnimi potrebami, sodelovati z zunanjimi institucijami, poročati o napredku učenca, aktivno sodelovati s starši, upoštevati vse prilagoditve pouka, ocenjevanja znanj itd. (Magajna idr., 2008, Beattie idr., 2006).

Dejstvo je tudi, da se soočamo s pomanjkanjem strokovnjakov posameznih strok (specialni in rehabilitacijski pedagogi, tiflopedagogi, logopedi, socialni pedagogi), zato pomoč UPP pri izvedbi ur dodatne strokovne pomoči večkrat nudijo drugi pedagoški delavci, med katerimi so tudi učitelji. Število učencev, ki potrebujejo posebno obravnavo in s tem posebno pozornost učitelja, se iz leta v leto povečuje. Po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije je bilo leta 2015 okoli 10.000 otrok, ki imajo določene primanjkljaje, ovire ali motnje in so zaradi tega deležni dodatne strokovne pomoči, v letu 2022 pa je ta številka narasla na okoli 15.000 otrok, ki so vključeni v redne osnovnošolske programe.

Kot učiteljica dodatne strokovne pomoči in svetovalna delavka vsakodnevno sodelujem z učitelji, ki se v šolskih situacijah pogosto srečujejo z občutki nemoči, obupa in celo izgorelosti. Kot strokovnjak, ki se že nekaj let udeležujem supervizijskega procesa, sem začutila, da lahko na tem področju nekaj naredim. Ponudila sem srečanja za učitelje tako razredne kot predmetne stopnje, tako matične šole kot podružničnih šoli. Odzvala se je večina sodelavk in sodelavcev, kar kaže na potrebo sodelavcev po takem načinu dela in hkrati potrebo po razbremenitvi. Pred samim srečanjem sem naredila kratko raziskavo o tem, kako se učitelji počutijo obremenjene pri vsakodnevem delu, kateri so njihovi največji stresorji, kako se spopadajo s stresom, kaj bi pričakovali in potrebovali na teh srečanjih. Rešilo jih je 29 sodelavcev. Anketa je pokazala, da se 59% anketiranih učiteljev občasno počuti obremenjenih, 34% pa se počuti večkrat obremenjene. Kar 66% je izrazilo, da bi na takih srečanjih najbolj potrebovali povezovanje in sodelovanje strokovnih delavcev med sabo, 59% bi potrebovali

strokovno podporo in usmeritev, kako naprej. Med odgovori najdemo tudi podporo in pogovor v smislu supervizije, občutek slišnosti in sprejetosti ter nova strokovna znanja.

3 Teme strokovnih srečanj

Zanimalo me je tudi, katere teme bi bile zanje take, da bi radi poglobili svoje strokovno znanje. Učitelji so se odločili za socialne igre (56%), samopodobo in samozavest mladostnikov (48%), skrb zase (44%), delo z otroki s posebnimi potrebami, čuječnost, odpiranje težkih tem v razredu, sodelovanje s starši, vaje sproščanja z otroki, kako motivirati moteče učence... V razgovoru z njimi pa smo prišli do ugotovitve, da nas zanimajo tudi tema komunikacije (na kakšen način komuniciramo z učenci, starši, sodelavci...), tema, kako delati z učenci, ki so doživeli neko travmo in kako delati s stresom v razredu, kako se odzvati na neprimerno vedenje učencev ipd.

3.1. Primer strokovnega srečanja na temo komunikacije

Namen tega strokovnega srečanja je bil nekoliko bolj ozavestiti naših načinov komunikacije in se naučiti nekaj bolj učinkovitih načinov komunikacije. Preko predstavitve smo osvežili znanja o komunikaciji, ki poteka ves čas, če smo z nekom v prostoru. Nemogoče je nekomunicirati. Komuniciramo s pogledi, mimiko, govoricno telesa. Spomnili smo se, da kar 55% naše komunikacije poteka nebesedno, 7% besedno in 38% sprejmemo kot intonacijo glasu (ritem, glasnost in dinamiko besed) (Možina, 2004). Komunikacija vedno poteka na dveh nivojih: zavednem in nezavednem. Besede, ki jih izgovorimo, predstavljajo manjši del v izmenjavi in sprejemanju/razumevanju. Bistveno večji vpliv ima nebesedno sporočanje, tisto na katerega nimamo nujno največjega vpliva. Zato je tudi tako pomembno, da sta naš notranji odziv in zunanje delovanje usklajena. Takrat smo, kot se strokovno reče – kongruentni oz. da delamo tisto, kar govorimo oz. govorimo tisto, kar čutimo oz. mislimo. Zavedeli smo se dejstva, da smo kot učitelji zgled otrokom. »Ne skrbite, da vas otroci ne poslušajo. Skrbi naj vas, da vas ves čas opazujejo.« Govorili smo tudi o različnih stilih komunikacije in malo več poudarka dali na asertivno komunikacijo. Predstavila sem tehnike asertivne komunikacije: aktivno poslušanje. »pokvarjena plošča«, ki jo uporabimo npr. pri agresivnih starših, saj večkrat odločno in mirno ponovimo svoje stališče, dokler nas nasprotna stran ne sliši. Pogovarjali smo se tudi o tem, kako izreči določeno kritiko ali slabo novico, kako reči ne. Potem sem učiteljem dala 4 primere situacij, ki so se dejansko zgodile ali se dogajajo v naši praksi. Nekatere od njih so učitelji sami prispevali že pred srečanjem. Razdelili so se v skupine in se najprej znotraj skupine pogovorili o njihovih izkušnjah, pogledih in mnenjih. Nato so skupine poročale o svojih razmišljanjih tudi ostalim, tako da se je razvila diskusija. Na tak način smo dano situacijo lahko uvideli iz različnih perspektiv in tako dobili širšo sliko. Skupaj smo nato naredili določen zaključek in povzetek naših razmišljanj. Za lažjo ilustracijo spodaj navajam enega od štiri primerov, ki smo jih obravnavali na enem takem srečanju.

Primer

Kot razrednik ste v šolo na pogovor povabili starše, katerim morate povedati, da se je njihov otrok - šestošolec vedel nesramno do učitelja in ni upošteval učiteljevih navodil. Gre za to, da je na igrišču igral nogomet in ker je njegova ekipa izgubila, je žogo brcnil izven igrišča. Ko mu je učitelj naročil, naj jo gre iskat, je izrekel nesramno opazko učitelju in ni ubogal. Starši težko sprejmejo novice in sprašujejo, če se je samo njihov otrok tako vedel, ali je bil še kdo drug zraven. Razmislite in se v skupini pogovorite: Na kakšen način bi se lotili komunikacije na čim bolj asertiven način? Katero od omenjenih tehnik bi morda uporabili v tej situaciji? Pogovorite se v skupini, ali ste se že kdaj znašli v podobni situaciji, kakšne izkušnje imate v zvezi s tem.

4 Pomen strokovnih srečanj za duševno zdravje zaposlenih

Naša strokovna srečanja so potekala kot kombinacija podajanja nekkih strokovnih znanj in

dela srečanja za izpostavljanje nekih vprašanj, težav, ki so se pojavljala v različnih šolskih situacijah. Za prvi del, za kratko teorijo o neki določeni temi sem poskrbela sama s kratko predstavitevijo oz. osvežitvijo teorije, za drugi del pa sem spodbujala sodelavce, da so mi določena vprašanja, dileme, poslali že pred srečanjem, tako da sem jih na srečanju lahko izpostavila tudi anonimno. Na tak način sem zagotovila zaupnost, saj nekateri člani skupine potrebujejo več časa, da se v skupini lahko počutijo dovolj varne, da upajo priznati, da nečesa ne znajo ali da so naredili napako.

Drugi del srečanja bi lahko poimenovali kot supervizijo, čeprav sama nisem opravila izobraževanja za supervizorja. Kot strokovna delavka, ki že vrsto let obiskujem supervizijo, pa imam izkušnje na kakšen način je potrebno vzpostaviti nek sodelovalen, deloven in hkrati zaupen odnos med sodelavci. Supervizija je metoda dela, ki se uporablja v poklicih pomoči in katere cilj je razbremenitev strokovnjakov, tako da lahko konstruktivno preživijo stresne situacije in ohranijo zmožnosti za učenje. Strokovnemu delavcu pomaga ohraniti in razvijati strokovnost in osebnostne potencialne. Cilj supervizije je omogočiti strokovnjaku učenje, mu pomagati, da pride do lastnih rešitev v zvezi s težavami v šolskem prostoru, hkrati pa mu omogočiti najučinkovitejše soočanje s stresnimi situacijami. Tak način dela pomaga strokovnjakom integrirati tisto, kar delajo, mislijo in občutijo. Povezuje praktične izkušnje s teoretičnim znanjem, omogoča prenos znanstvenih ugotovitev v prakso in učenje samostojnega strokovnega delovanja. Pomaga pa tudi pri integraciji praktičnih izkušenj, poglobljanju, širjenju znanja in povezovanju strokovnjakov, v našem primeru kolektiva. Predmet supervizije je izkušnja, ki je povezana s poklicem, osebna problematika pa je obravnavana le toliko, kolikor se neposredno povezuje z obravnavano poklicno izkušnjo.

Gre za metodo, pri kateri se strokovnjaki s podobno stopnjo poklicne usposobljenosti skupno ukvarjajo s proučevanjem in refleksijo lastnih poklicnih izkušenj. Drug drugemu pomagajo pri analizi, načrtovanju in hipotetičnem preizkušanju sprememb lastnega osebnega in poklicnega vedenja ter si nudijo podporo pri reorganizaciji in ponovnem ustvarjanju notranjega in zunanjega sveta in odnosov. Funkcije supervizijskih srečanj so tako izobraževalne narave, ki se nanašajo predvsem v razvoj poklicnih spretnosti, znanj in sposobnosti strokovnjaka, v smislu osvetljevanja in proučevanja njegovega dela z učenci. Na tak način udeleženec s pomočjo procesa bolje uvidi učenca in svoj odnos z njim. Pomembna funkcija takih srečanj je tudi podporna funkcija, ki je osredotočena na pomoč pri soočanju in premagovanju stresa, ki izvira iz poklica in ima pomembno vlogo pri preprečevanju pojava izgorevanja. Obstaja pa tudi t. i. menedžerska funkcija, ki pa zagotavlja kontrolo kvalitete in standardov pri delu z ljudmi.

5 Zaključek

Organizacija strokovnih srečanj za učitelje na naši šoli se je izkazala za zelo koristno in potrebno, saj zadovoljuje potrebe učiteljev po razbremenitvi učitelja, strokovni podpori in učenju učitelja iz lastnih izkušenj, hkrati pa je tudi priložnost za skupno povezovanje in iskanje rešitev za težke šolske situacije, hkrati s tem pa tudi nudijo veliko podpore, razumevanja, empatije, kar pa potrebujemo ne samo v šolskem prostoru, ampak tudi v družbi.

Ob vse večji zahtevah in delovnih obremenitvah učitelja v današnji šoli bi bilo smiselno tak način podpore vpeljati v vsako šolo. Za vsak kolektiv ali delovno skupino je namreč zelo pomembno, da se zaveda svojih težav, da se z njimi pogumno spopade in tako postane vse bolj suveren in povezan v svojem delovanju. Menim, da bi lahko svetovalna služba pomenila tisti podporni in povezovalni element v šolskem kolektivu, ki bi bistveno pripomogel k boljšemu soočanju s stresnimi situacijami v šoli, večji učinkovitosti pri delu in zagotovo k boljšemu duševnemu zdravju vseh.

Literatura

- Beattie, J., Jordan, L. in Algozzine, B. (2006). *Making Inclusion Work*. California: Sage, Corwin Press. Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011). Ur. J. Krek in M. Metljak. Ljubljana: Zavod za šolstvo.
- Borg, M. G. in Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*, 17, 263–281.
- Kavkler, M. in Magajna L. (2008). Učne težave kot posebne vzgojno izobraževalne potrebe – opredelitev, razsežnost in podskupine učnih težav. V L. Magajna, S. Pečjak, C. Peklaj, G. Čačinovič Vogrinčič, K. Stres pri delu z učenci s posebnimi potrebami 122 Bregar Golobič, M. Kavkler in S. Tancig (Ur.). *Učne težave v osnovni šoli, problemi, perspektive, priporočila* (str. 23–31). Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Kobolt A., Žorga S. (1999). *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta
- Kobolt, A. in Žorga, S. (2013). *Supervizija: proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani
- Košir K., Licardo M., Tement S., Habe K. (2014). Doživljanje stresa in izgorelosti, povezanih z delom z učenci s posebnimi potrebami pri učiteljih v osnovnih šolah. *Psihološka obzorja*, št. 23, 110-124
- Lerner, J. (2003). *Learning disabilities. Theories, Diagnosis and Teaching Strategies*. Boston: Northeastern Illinois University
- McCarthy, C. J., in Lambert, R. G. (2006). Helping teachers balance demands and resources in an era of accountability. V R. Lambert and C. McCarthy (Ur.), *Understanding teacher stress in an age of accountability* (str. 215–226). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Možina S., Tavčar M., Zupan N. in Knežević A. N. (2004). *Poslovno komuniciranje: evropske razsežnosti*. Maribor: Obzorja.
- Pretnar, T. (2012). *Medkulturna analiza stališč učiteljev do inkluzije otrok s posebnimi potrebami*. (Neobjavljena doktorska disertacija). Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Rutar Ilc, Z., Tacer, B. in Žarkovič Adlešič (2014). *Kolegialni coaching. Priročnik za strokovni in osebni razvoj*. Ljubljana: Zavod za šolstvo RS.
- Schmidt, M. in Čagran, B. (2011). Stališča slovenskih učiteljev o vplivu integracije/inkluzije na učence z različnimi vrstami posebnih potreb v osnovni šoli. *Šolsko polje*, 22, 55–72.
- Slivar, B. (2009). *Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih: povzetek*. Ljubljana: SVIZ Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije.

KREPITEV PSIHOFIZIČNEGA ZDRAVJA VZGOJITELJEV V STROKOVNEM CENTRU MLADINSKI DOM MARIBOR

Povzetek: Aktivnosti, izvajane v okviru promocije zdravja na delovnem mestu, nam koristijo pri doseganju in krepitvi psihofizičnega zdravja zaposlenih. Pripomorejo k spodbudnejšemu delovnemu okolju, občutku pripadnosti, sprejetosti, uspešnosti in varnosti posameznika, ki je posledično produktivnejši, ustvarjalnejši, inovativnejši, skratka bolj motiviran za delo. Aktivnosti kot so izobraževanja, preventivne delavnice, športne aktivnosti, spodbujanje k zdravemu načinu življenja, izvajanje aktivnih odmorov, sistematski pregledi nam služijo kot sredstvo za doseganje stimulatívnega delovnega okolja in boljšega zdravja posameznika. Promocija zdravja na delovnem mestu nam ne pomeni le zakonsko obvezo, ampak je sestavni del delovnega procesa. Zgornje aktivnosti smo začeli izvajati pred petimi leti. Do epidemije Covid-19 smo ugotavljali pozitivne spremembe v delovni klimi, še posebej na področju medsebojne komunikacije. Epidemiji navkljub smo v okviru ukrepov vztrajali pri izvajanju aktivnosti. Po sprostitvi ukrepov pa smo zaznali še večjo potrebo zaposlenih po skupnih športnih aktivnostih. Te aktivnosti so nas povezale, kar se odraža v vsakodnevnih delovnih procesih. Ključne besede: stres, preventiva, promocija zdravja, psihofizično zdravje, delovna zavzetost, delovna klima.

STRENGTHENING THE PSYCHOPHYSICAL HEALTH OF EDUCATORS IN THE PROFESSIONAL CENTER MLADINSKI DOM MARIBOR

Abstract: Activities carried out within the health promotion at the workplace benefit us strengthening the psychophysical health of employees. They contribute to a more stimulating work environment, a sense of belonging, acceptance, success and security of the individual, who is consequently more productive, more creative, more innovative, more motivated to work. Education, preventive workshops, sports activities, encouraging a healthy lifestyle, taking active breaks, systematic examinations serve us as a means of achieving a stimulating work environment and better health of individuals. Health promotion is not only a legal obligation for us, but is an integral part of the work process. We started carrying out that activities five years ago. Before Covid-19 epidemic, we noted positive changes in the working climate, especially in the interpersonal communication. Despite the epidemic, we persisted in carrying out activities as part of the measures. As the measures were removed, we noticed an even greater need for joint sports activities among employees.

Key words: stress, prevention, health promotion, psychophysical health, working commitment, working climate.

1 Uvod

Telesno in duševno zdravje je temelj za uspešno življenje in delo. Zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v spodbudnem delovnem okolju, kjer se počutijo pripadne, sprejete, uspešne in varne, so produktivnejši, ustvarjalnejši, inovativnejši, skratka boljši delavci. Taki delavci redkeje zbolijo, redkeje odhajajo v bolniški stalež in ostajajo zvesti delodajalcu. Delodajalec, ki nudi stimulatívno delovno okolje, laže zaposli kvalitetnejši kader in ustanova ima večji ugled. Za zdravje na delovnem mestu si prizadevamo tudi v Strokovnem centru Mladinski dom Maribor (v nadaljevanju SC MDM). Osveščanje zaposlenih o zdravem načinu življenja smo združili z izobraževanji, delavnicami ter športnimi aktivnostmi v okviru promocije zdravja na delovnem mestu (v nadaljevanju PZDM).

2 Stres

2. 1. Stres na delovnem mestu

Stresorji pomembno spremenijo delovanje vseh telesnih sistemov, kot so kardiovaskularni, hormonalni, nevrogeni in imunski sistem. Pri delu v službi in doma se trudimo, da bi opravili od drugih zadane naloge ali od sebe zahtevane čim višje cilje, in se zanje ženemo preko naših osebnih zmoglosti. Če to traja predolgo, se pojavi izgorelost, ki se kaže kot telesna in čustvena izčrpanost, depersonalizacija, izogibanje drugim, zmanjšana funkcionalnost, nespečnost, bolečine v telesu, napetost mišic, glavoboli, prebavne motnje, tesnoba in strah. Namesto da bi si odpočili, raje posegamo po zdravilih. Poraba antidepressivov v Sloveniji strmo narašča: od leta 2001 se je povečala kar za 356 %. Prav tako narašča poraba

antipsihotikov, antidepressivov in zdravil za motnjo pozornosti (Škobalj, 2019).

2. 2. Od izčrpanosti do izgorelosti

Prekomeren stres in obremenitev na delovnem mestu pripeljeta do stanja delovne izčrpanosti. To je posledica pretiranega dela, ki jo lahko odpravimo s počitkom in razbremenitvijo. Izgorelost od dela pa je motnja, ki jo sproži čezmeren stres, a vzrok zanjo leži v osebnostnih značilnostih, predvsem v storilnostno pogojeni samopodobi. To je torej motnja, bolezensko stanje, ki lahko privede do psihofizičnega zloma. Do delovne izčrpanosti pripeljejo pretirane stvarne zunanje obremenitve, v izgorelost pa posameznika ženejo notranje prisile, ki jih aktivirajo zunanje okoliščine, ki jih posameznik doživlja kot pretirano obremenjujoče. Od dela izčrpani ljudje zaznavajo fizične bolečine in frustracije, medtem ko izgoreli opisujejo intenzivne čustvene simptome, še posebej depresijo in anksioznost (Pšeničny, 2010). Simptomi izgorelosti se najprej pokažejo na delovnem mestu. Povzročijo jih izčrpavajoči, neprijetni, neiskreni medsebojni odnosi. Delovno storilnost zmanjšujejo še psihološke okoliščine dela, kot so delovna obremenitev, nadzor, nagrajevanje, izkazovanje pravičnosti in drugih vrednot v delu, ki nam jih sporočajo sodelavci in nadrejeni. Izgorelost je dolgotrajna psihofizična izčrpanost, ki se kaže na vseh področjih človekovega delovanja: telesnem, čustvenem, vedenjskem in miselnem. Najprej se kaže kot izrazita storilnostna usmerjenost; posameznik občuti kronično utrujenost, je tesnoben in prepričan, da je vse odvisno samo od njega samega. Temu sledi ujetost, ko posameznik občuti močne občutke nemoči, da bi karkoli spremenil, to sproži panične napade, občutke krivde ali jeze nase zaradi upada lastne storilnosti (Perat, 2010).

2. 3. Preventiva v izogib izgorelosti na delovnem mestu

Preventivno delovanje obsega ozaveščanje in izobraževanje ter ustvarjanje blagodejne delovne klime na eni strani ter udeleževanje zdravega načina življenja na drugi strani. Dolgoročno tako dosežemo višjo raven psihofizičnega zdravja delavcev, kar pripomore k boljšemu počutju delavcev in posledično večjo učinkovitost na delovnem mestu. Takšno raven zadovoljnih, neobremenjenih, delovno storilnih delavcev Furlani in Jevnikar (2013) imenujeta delovna zavzetost. Delovna zavzetost je pozitivno, izpopolnjujoče, z delom povezano stanje. Delovno zavzeti ljudje v opravljanju svojega dela doživljajo občutke vitalnosti; delo je zanje stimulativno, jih navdaja z novo energijo, delu radi posvečajo svoj čas in trud. Svojemu delu so predani, v njem vidijo smisel delovanja, posvečajo mu veliko pozornosti in osredotočenosti. Za odpravljanje izgorelosti in razbremenjevanje stisk, ki jih doživljajo zaposleni pri svojem delu, poznamo preproste pa tudi kompleksnejše metode. Najbolj obetajoči pristop za omiljenje izgorelosti je razvijanje močnega socialnega podpornega sistema, kamor sodijo družina, prijatelji, sodelavci, lahko tudi različne skupine samopomoči. Te so lahko namenjene strokovnemu bogatenju ali pa omogočajo praznjenje in razbremenjevanje negativnih čustev (Kos Mikluš, 1990). Učinke delovnih stresov lahko zelo omilijo timsko delo (pri našem načinu dela ga ni ali ga je premalo), supervizijske skupine (zaradi omejenih finančnih sredstev so nam težje dostopne), skupine za samopomoč. Lindemann (1977) v svoji knjigi našteva več dejavnikov, ki morajo biti v ravnovesju za boj proti stresu z lastnimi naporimi posameznika. Ti so: več telesnega gibanja, zdrava prehrana, psihohigiena za razgradnjo stresa, dnevno utrjevanje zoper stres v poklicnem življenju, kar najbolje izkoriščen prosti čas in dopust. Torej da se stresu zoperstavimo, lahko ogromno pripomoremo sami. In ob vsem zgoraj navedenem, nam še kako služijo aktivnosti, ki jih izvajamo v okviru PZDM v SC MDM.

3 Značilnosti delovnega okolja in spopadanje zaposlenih s stresom v Strokovnem centru Mladinski dom Maribor

V SC MDM se zaposleni soočamo s težkimi življenjskimi zgodbami in stiskami otrok in mladostnikov (v nadaljevanju o/m) ter njihovih staršev ali skrbnikov. Spopadamo se z

vzgojnimi dilemami, s telesnimi in duševnimi boleznimi ter motnjami pri o/m, hkrati pa zaradi naše organizacije dela prihaja do težav v medsebojni komunikaciji med zaposlenimi. Strokovni delavci hkrati prevzemamo vloge vzgojiteljev, učiteljev, staršev, psihologov, zdravstvenikov. Z o/m živimo 24 ur na dan, z njimi rešujemo težave, prenašamo neuspehe in razočaranja ter se skupaj veselimo doseženih ciljev. Konstantno smo izpostavljeni težkim vzgojnim situacijam, fizičnim in/ ali verbalnim napadom o/m, staršev, stresnim situacijam, ko je ogroženo otrokovo življenje... Mnogokrat se znajdemo v čustveno napornih, miselno zahtevnih in tudi logistično težko izvedljivih situacijah. Naše delo je čustveno in fizično zahtevno. Poleg vsega zgoraj navedenega pa sta dve bistveni značilnosti, ki se pojavljata na našem delovnem mestu in zelo vplivata na povzročanje stresa, in sicer: delo poteka v tedenskih izmenah (dopoldan, popoldan, ponoči), vse dni v letu (vikendi, prazniki, počitnice). Hkrati pa želim poudariti, da vzgojitelj dela ves delovni čas sam na delovnem mestu, kar pomeni, da je za reševanje vseh situacij odgovoren sam.

Na pojavljanje stresa na delovnem mestu ima velik vpliv tudi izmensko delo. Kavčič (1991) v zvezi z organizacijskimi stresorji omenja delovni čas kot pomembno kategorijo, ki predstavlja potencialni vir stresa na delovnem mestu. Še posebej izpostavlja izmensko delo. Pri tej vrsti dela so zaposleni velikokrat aktivni v sicer neaktivnem oziroma nočnem delu dneva. Človeško telo je prilagojeno 24-urnemu dnevnomu ritmu, zato aktivnost v nasprotju s tem ritmom povzroča stres. Pojavljajo se večja utrujenost, zaspanost in slabša motivacija. Zniža se stopnja previdnosti pri delu, kar negativno vpliva na delovni učinek in varnost zaposlenega. Posledično se poveča število napak.

3. 1. Promocija zdravja na delovnem mestu v naši ustanovi

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) v 6. in 32. členu določa načrtovanje in izvajanje PZDM. V naši ustanovi smo predpisana člena začeli uresničevati šele po prihodu inšpektorja, ki med drugim nadzoruje izvajanje PZDM. Vodstvo je takoj sprejelo prve korake, ki so bili osnova za načrtovanje in kasneje za vse aktivnosti, ki so se pričele izvajati v okviru PZDM. Vodstvo in zaposleni v naši ustanovi smo se postopoma začeli zavedati, da vse aktivnosti s tega področja niso le zakonska obveza, ampak da je v izogib telesni izčrpanosti in čustveni preobremenjenosti potrebno preventivno delovanje. PZDM prispeva k boljšemu počutju in zdravju zaposlenih, s čimer se lahko doseže zmanjšano izostajanje od dela, boljša klima na delovnem mestu, večja motivacija za delo, manjša fluktuacija zaposlenih in nenazadnje pozitivna podoba zaposlenih kot tudi ustanove. Osveščanje zaposlenih o nujnosti zdravega načina življenja smo združili še z izobraževanji, predavanji, delavnicami ter športnimi aktivnostmi v okviru PZDM.

3. 2. Načrt promocije zdravja na delovnem mestu

V Načrtu PZDM smo zapisali namen načrtovanega dela in določili člane delovne skupine. Namen PZDM je z ozaveščanjem zaposlenih in z aktivnostmi doseči boljše zdravje zaposlenih. Zavedamo se, da je to proces, ki dolgoročno zaposlenim lahko izboljša zdravje. Zdravje je temeljni pogoj za socialni, ekonomski in osebni razvoj ter najpomembnejši dejavnik kakovosti življenja posameznika. Za promocijo zdravja nista odgovorna samo delodajalec in zdravstvena stroka, ampak vsak posameznik tudi sam.

3. 3. Ocena potreb in pričakovanj zaposlenih ter opredelitev prednostnih nalog

Za doseganje čim večje učinkovitosti programa PZDM smo z anonimno anketo med zaposlenimi preverili in ocenili stanje zaposlenih z vidika zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu. Na podlagi pridobljenih rezultatov smo opredelili prednostne naloge. Z izvajanjem teh lahko dosežemo izboljšanje zdravja in počutja posameznika na eni strani ter tudi pozitivno razpoznavnost delodajalca kot družbeno odgovornega na drugi strani, kar vpliva na boljše delovanje ustanove.

3. 4. Aktivnosti v okviru promocije zdravja na delovnem mestu

Poleg vseh z zakonom določenih členov v ZVZD-1 smo v naši ustanovi morali večjo skrb nameniti aktivnostim s področja PZDM.

Aktivnosti za spodbujanje zdravega življenjskega sloga:

- Koordinator PZDM in člani delovne skupine v posameznih enotah spodbujamo k pitju zadostne količine vode oziroma drugih primernih tekočin. Izdelali smo plakate in jih nameslili v delovne prostore z namenom, da nas opominjajo na pomembnost pitja tekočin.
- Spodbujamo h gibalnim in raztezalnim vajam med delovnim časom. Izdelali smo ustrezne plakate in jih nameslili na vidna mesta.
- Sodelavce spodbujamo, da (če je le mogoče) v službo pridejo peš ali s kolesom.
- Organiziramo predavanja ali delavnice na temo premagovanje stresa.
- Obveščamo sodelavce o obeleževanju svetovnih dni, povezanih z zdravjem.
- Sodelavce spodbujamo k zdravemu prehranjevanju.
- Delimo aktualne revije o zdravju (Bogastvo zdravja, Zdrave novice, Moje zdravje...).
- Zaposlene obveščamo o predavanjih ali delavnicah na temo premagovanje stresa ter o različnih drugih predavanjih o zdravem načinu življenja v lokalnem okolju.

Športne aktivnosti zaposlenih:

- Sodelavce spodbujamo k udeležbi športnih aktivnosti, ki se jih zaposleni prostovoljno udeležujejo tedensko ali mesečno (košarka, nogomet, tenis, pohodi, kolesarjenje, bowling).

Aktivnosti za izboljšanje klime na delovnem mestu:

- Zaposlene smo z anonimno anketo vprašali o počutju na delovnem mestu.
- Neformalna druženja zaposlenih (kostanjev piknik, novo leto, ob koncu in začetku šolskega leta, strokovne ekskurzije, srečanja ob različnih priložnostih – rojstni dnevi, upokojitve).

4 Rezultati analize anketnega vprašalnika o počutju zaposlenih na delovnem mestu

Ob začetku izvajanja aktivnosti v okviru PZDM, septembra 2017, smo zaposlene povprašali z anonimnim vprašalnikom o počutju na delovnem mestu. Enako anketo smo ponovili po petih letih izvajanja aktivnosti v okviru PZDM, septembra 2022. Primerjava pridobljenih rezultatov obeh anket nam je pokazala sledeče bistvene spremembe s področja počutja in zadovoljstva na delovnem mestu.

V prvi anketi je bilo anketiranih 63 zaposlenih, od teh jih je vprašalnik izpolnilo 56, kar predstavlja 89 % vseh zaposlenih. Z drugo anketo pa smo anketirali 90 zaposlenih, od teh jih je izpolnjene vprašalnik vrnilo 84 zaposlenih, kar predstavlja dobrih 93 % vseh zaposlenih. Pri tem je potrebno omeniti, da je v času med obema anketama prišlo do številnih novih zaposlitev zaradi združitve dveh javnih zavodov in zaradi povečanja potreb po namestiti o/m.

Večina dobljenih rezultatov je pričakovana. Posebej pa se je izkazalo, da bi zaposleni svoje delo veliko rajši opravljali v paru. Zaradi načina in organizacije dela na to nimamo vpliva. Lahko pa z različnimi aktivnostmi v okviru PZDM deloma zmanjšujemo negativne učinke, do katerih prihaja na delovnem mestu zaradi prej omenjene organizacije dela.

Kot druga bistvena ugotovitev pa je ta, da si zaposleni močno želijo več medsebojne komunikacije in druženja ter posledično s tem boljših medsebojnih odnosov. Ne samo rezultati zadnje ankete, ampak dejansko stanje na področju medsebojnih odnosov med zaposlenimi v naši ustanovi, je po nekaj letnem načrtovanem izvajanju aktivnosti v okviru PZDM, bistveno boljše. Čeprav je bilo v tem času zaradi pandemije COVID-19 izvajanje naših aktivnosti močno okrnjeno, smo kljub vsem omejitvam in ob upoštevanju ukrepov nekatere dejavnosti izvajali po načrtu. Prav v času najstrožjih ukrepov in omejitev so zaposleni izražali še močnejšo željo in potrebo po druženju, ki sta se jim po sprostitvi ukrepov ponovno uresničili.

Zaključek

Skupna prizadevanja znotraj ustanove morajo biti trajno usmerjena v zdravje zaposlenih, ki lahko s skupnimi aktivnostmi in stališči pozitivno vplivajo na svoje zdravje, boljše medsebojne odnose ter splošno delovno klimo. Zato PZDM ne sme obstajati le kot črka na papirju, temveč kot zdrav način življenja in dela vseh zaposlenih. Čeprav smo PZDM sprva razumeli kot prisilo, pa se danes kaže kot nekaj zelo uporabnega, koristnega, predvsem pa povezovalnega.

Literatura

Furlani, A., Jevnikar, U. (2013). Delovna zavzetost. V M. Ozimek (ur.), Izbrani vprašalniki za uporabo na področju psihologije dela in organizacije (str. 2- 4). Ljubljana: Filozofska fakulteta.

Kavčič, B. (1991). Sodobna teorija organizacije. Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Kos Mikluš, A. (1990). Izčrpani pomočniki. Naši razgledi (str. 705-745). Ljubljana: Delo.

Lindemann, H. (1977). Premagani stres. Ljubljana: Cankarjeva založba.

Škopalj, E. (2019). Lahkost uma. Čuječnost- vprašanja in odgovori. Maribor: Ekološko- kulturno društvo Za boljši svet in Satka, s. p., Goran Škopalj.

Spletni viri

Perat, M. (2010). Preprečevanje in odpravljanje posledic adrenalne izgorelosti. Pridobljeno s: <http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/1934/Prepre%C4%8Devanje-in-odpravljanje-posledic-adrenalne-izgorelosti>, 10. 09. 2022.

Pšeničny, Andreja. (2010). Delovna izčrpanost in izgorelost. Pridobljeno s: <http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/5018/Delovna-iz%C4%8Drpanost-in-izgorelost>, 22. 10. 2022.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). Pridobljeno s: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5537>, 22.10. 2022.

SKRB ZA ZDRAVJE OČI IN UŠES ZAPOSLENIH V ŠOLAH

Povzetek: Svoj vid in sluh lahko po naravni poti izboljšamo tudi s pravilno prehrano. Naravna in pestra prehrana ugodno vpliva na zdravje naših oči in ušes. Vitamini, ki jih naše oči in ušesa potrebujejo za nenehno obnavljanje, so vitamin A, vitamini B-kompleksa, vitamin C, E, vitamin D, cink, selen ... Vitamini, ki so za oči pomembni, se nahajajo v peteršilju, brokoliju, pesi, borovnicah, korenju, črnem ribezu ... Dejavniki, ki vplivajo na oči, so čustva, občutja, utrujenost, stres, prehrana in življenjska energija. Vaje in tehnike sproščanja, s katerimi si lahko izboljšamo svoj vid ali sprostimo oči, so risanje ležeče osmice, gledanje na blizu in daleč, risanje oblik, sledenje prstu, mežikanje in zehanje. Za izboljšanje sluha uporabljamo tudi tehnike, kot so orientacija v prostoru, sprehod v naravo, gimnastične vaje z glavo, položaji v jogi in masaža.

Ključne besede: oči, ušesa, prehrana, očesna vadba, masaža

TAKING CARE OF THE EYES AND EAR HEALTH OF EMPLOYEES IN SCHOOLS

Abstract: We can improve our vision and hearing naturally through good nutrition. A natural and varied diet has a positive effect on the health of our eyes and ears. Vitamins that our eyes and ears need for constant regeneration, are vitamin A, B-complex vitamins, vitamin C, E, vitamin D, zinc, selenium, etc. Such vitamins can be found in parsley, broccoli, beetroot, blueberries, carrots, blackcurrants, etc. Factors that effect the eyes include emotions, feelings, fatigue, stress, food and vitality. Exercises and relaxation techniques to improve your vision or relax your eyes, include drawing a horizontal figure eight, switching between looking up close and from afar, drawing shapes, following a finger, blinking and yawning. We also use techniques such as space orientation, walking in nature, head gymnastics exercises, yoga postures and massage.

Key words: eyes, ears, nutrition, eye exercises, massage

Uvod

Očem in gledanju so že v visokih kulturah starega veka pripisovali poseben pomen. Oko je imelo simbolni pomen. Horovo oko je staroegipčanski simbol zaščite, vladarske moči, modrosti duše in dobrega zdravja. "Oko sveta" so Stari Grki imenovali Sonce. Indijske Vede poročajo o sedmih sončnih žarkih, ki ustrezajo sedmim barvam šarenice.

Budistična božanstva boginjo Taro upodabljajo s petimi dodatnimi očesi na čelu, rokah in nogah. Tudi v krščanstvu se Sveta trojica upodablja s trikotnikom in božjim očesom, ki vse vidi. Vid se skozi življenje spreminja. Vse več ljudi potrebuje očala že v otroštvu in najstniških letih. S treningom za oči izboljšamo delovanje oči in izostrimo vid. Očesna vadba mora biti zelo celostna. Poleg vaj za oči vključuje še celotno telo. Predpogoji za jasn vid so sproščeno telo, sproščene očesne mišice, gibljive oči, prožna leča, povezovanje možganskih polovic, zvišanje svetlobne tolerance in produkcija večje količine solz. Očesna terapija lahko prepreči nastanek motenj vida ali pa ublaži morebitne že obstoječe napake. Na oči vplivajo notranji in zunanji dejavniki. Poleg vida je tudi sluh zelo pomemben čut. Omogoča nam interakcijo z okoljem in soljudmi. Že filozof Immanuel Kant (1724 – 1804) je dejal, da nas nezmožnost videnja loči od stvari, nezmožnost slišanja pa od ljudi. Sluh je eden prvih čutov, ki se pri ljudeh razvije že v četrtem tednu nosečnosti. Uho je tudi edini organ, ki se do popolnosti razvije že v maternici. Deluje 24 ur na dan, sluh se nikoli ne »izklopi« za razliko od vida ponoči. Uho je zgrajeno desetkrat bolj kompleksno od očesa in razlikuje med 400.000 različnimi toni. Pri sesalcih uho skrbi tudi za ohranjanje ravnotežja.

1 Zunanji in notranji dejavniki, ki vplivajo na oči

Vidne dražljaje, ki jih sprejme oko, interpretirajo možgani. 60 % živčnih končičev je povezanih z očmi, zato kakovost vida odraža naše čustveno stanje, razpoloženje, bolezni, hormonska nihanja in presnovo. V nadaljevanju so naštet in opisani dejavniki, ki vplivajo na oči. Ti so:

1. 1 Čustva in občutja

Petina vidnih živcev poteka skozi limbični sistem v možganih, ki upravlja tudi s čustvenimi odzivi. Proces vida je tako neposredno povezan z doživljanjem čustev. V očeh se zrcalijo občutki. Že ljudski rek pravi, da so oči zrcalo duše. Iz oči lahko o človeku marsikaj razberemo. Vzrok slabovidnosti in očesnih obolenj je pogosto duševno neravnovesje.

1. 2 Utrujenost in stres

Utrujenost in preobremenjenost utrudita oči in zato branje postane težje. Daljše obdobje stresa lahko trajno omeji sposobnost vida. Še posebej naporno za oči je delo z računalnikom, po katerem se oko le s težavo ponovno prilagodi gledanju na daleč. Dolgo delo za računalnikom, gledanje televizije, gledanje v telefon in gledanje v knjige upočasnijo gibanje oči. Oči zato samo še »buljijo« in izgubljajo svojo živahnost, vse manj vidnih impulzov prispe v vidni center. Mišice, ki obdajajo oči in omogočajo obračanje oči ter pomagajo pri izostritvi slike, ki jo vidimo, se utrudijo, izgubijo svoj tonus in povzročijo zamegljen vid ter utrujene oči.

1. 3 Prehrana oz. mikrohranila za oči

Oko spada med najbolj prekrvavljene organe. V njem intenzivno potekajo presnovni procesi. Uživanje ustreznih živil zagotavlja, da leči, mrežnici in drugim sestavnim delom očesa, ne bo primanjkovalo hranilnih snovi za delovanje. Najboljša hrana za ohranjanje zdravega vida so sveža nepredelana živila, ki v sebi zadržijo vitamine in minerale. Za oči so pomembni naslednji vitamini: Vitamin A. Največ ga je v korenju, ribjem olju, rumenjaku, mlečnih izdelkih, rumeni in zeleni zelenjavi. Varuje pred prostimi radikali in oksidativnim stresom. Izboljšuje vid v mraku. Vitamin C. Glavni vir so agrumi, paprika, šipek in peteršilj. Tudi ta vitamin varuje pred prostimi radikali in oksidativnim stresom. Vitamin E varuje očesne maščobne kisline pred razkrajanjem. Najdemo ga v olju žitnih kalčkov, v rastlinskih oljih in žitnih kalčkih. Karotenoidi (zeaksantin in lutein) varujejo pred prostimi radikali in oksidativnim stresom. Vsebujejo jih rumena koleraba, paradižnik, zelje, buče, koruza ... Vitamini B-kompleks imajo vlogo pri presnovi in delujejo proti preveliki občutljivosti na svetlobo. Najdemo jih v kvasu, žitaricah, mesu, orehih, jajcih, stročnicah, siru, bananah, hruškah ... Pomembni so še cink, folna kislina, bioflavonoidi, selen ...

1. 4 Življenjska energija

Oči niso samo organ, kjer poteka presnova, temveč tudi velike porabnice energije. Kitajska medicina se ukvarja s pretokom življenjske energije po telesu in povezuje nastanek bolezni z zastojem te energije. Na očeh in vidu se močno odražajo potlačena čustva, ki preprečujejo prost pretok energije. Joga je vrsta terapije in vadbe, ki zdravi tovrstne zastoje pretoka energije. Dodatne vaje za oči so torej tudi vaje s pomočjo joge. Te vaje so lev, sveča, plug in riba. Akupresura pospešuje pritekanje energije v celotno telo.

2 Očesna vadba

Od svojega telesa prevečkrat le zahtevamo, da brezhibno deluje. Če pa že poskrbimo zanj, pa običajno pozabimo na svoje oči. Druge dele telesa mažemo, masiramo, treniramo ... Tudi naše oči potrebujejo nego, skrb, krepitev očesnih mišic in pretok energije skozi njih. V naslednjih poglavjih bodo predstavljeni načini, kako si lahko na naraven način pomagamo z vajami pri različnih težavah z vidom. Pred začetkom izvajanja vaj za oči je potrebno, da razgibamo še telo, ramena in zatilje, kajti sproščeno telo pomeni sproščene oči.

2. 1 Mežikanje in zehanje

Ko se zjutraj zbudimo, najprej nekajkrat pomežiknemo. Tudi čez dan to večkrat ponovimo in tako sprostimo svoje oči. Ko pomežiknemo, namreč na kratko zatemnimo svoje oči, kar je zanje sprostitev. Pri mežikanju hkrati razporedimo po očeh solze. Tudi zehanje je blagodejno za oči, saj se ob tem v očeh pojavijo solze, v njih se razporeja očesna tekočina in s

tem postane vid ostrejši. Zehanje dovaja očem in telesu kisik. Dobro je, če večkrat na dan hitro mežikamo eno minuto. Zapremo oči za nekaj sekund in ponovimo hitro mežikanje.

2. 2 Pokrivanje oči

Udobno se namestimo, podrgnemo dlani eno ob drugo, da jih napolnimo s toploto in energijo, ter brez pritiska z rahlo vbočenimi dlanmi pokrijemo zaprte oči. V mislih sprostimo celotno telo, začnemo pri stopalih. Ozavestimo dihanje in si predstavljamo, kako toplota in energija prinašata očem zdravilno moč. Mislimo na lepe in barvite predmete ali pokrajine.

2. 3 Ležeča osmica

Sproščeno stojimo ali sedimo. S kazalcem desne roke (leve roke, če smo levičarji) rišemo v zraku ležečo osmico. Začnemo levo zgoraj. S pogledom sproščeno sledimo gibanju svojega prsta. Začutimo, kako se oči v jamicah sproščeno in lahkotno premikajo. Čez nekaj časa sprostimo roko in zapremo oči. Predstavljajmo si, da imamo na koncu nosu barvico, ki lahko barva v vseh mogočih barvah. S to barvico rišemo po zraku osmice v željeni barvi.

2. 4 Risanje oblik

Na belo steno z namišljenim svinčnikom na nosu rišemo različne črte v različnih barvah. Vse prebarvamo nazaj v belo in na koncu narišemo še domišljjsko sliko in s tem še dodatno urimo zaznavanje oblik in barv.

2. 5 Blizu in daleč

Osredotočimo se na predmet, ki je daleč stran, nato pogled usmerimo v svoj nos za deset sekund in nato v oddaljen predmet za pet sekund. Vajo večkrat ponovimo. Lahko si ogledujemo tudi predmete enega za drugim po prostoru, od najbližjega do najbolj oddaljenega.

2. 6 Sledenje prstu

Postavimo prst za pest stran od obraza in mu sledimo s pogledom. Prst dvignemo 5 cm navzgor in vrnemo nazaj na začetno točko. Sledi dvig prsta 45 stopinj bolj v desno navzgor in nazaj, nato za 90 stopinj v desno in nazaj, nato za 135 stopinj v desno navzdol in nazaj. Naredimo cel krog. Prstu vseskozi sledimo s pogledom in vajo večkrat ponovimo.

2. 7 Okrepimo očesne mišice

Pogled usmerimo skrajno navzgor in navzdol, nato skrajno levo in desno, diagonalno, v oglišča trikotnika, s pogledom rišemo spirale in na koncu še krožimo z očmi v obe smeri. Vse vaje ponovimo 3 – 15 x večkrat na dan z odprtimi in zaprtimi očmi. Med vajami mežikamo.

2. 8 Vaja dvojni svinčnik

Gledamo svinčnik, ki je oddaljen približno 50 cm od oči. Nato svinčnik premikamo proti sebi toliko časa, dokler ne postane dvojen. Vajo izvajamo 5 min na dan oz. dokler ne zmoremo svinčnika približati na razdaljo 10 cm od oči in njegova slika ne postane dvojna.

3 Skrb za naš sluh

S pomočjo sluha se socializiramo, izražamo svoje mnenje, se orientiramo v prostoru, sproščamo s prijetnimi zvoki in obvarujemo pred nevarnostmi. Sposobnost sluha je povezana tudi s sposobnostjo pomnjenja in koncentracije. Izguba sluha nas ne boli in zato jo marsikdo zanemarja. Sluh slabi počasi in zato sprememb pogosto ne opazimo. Za izgubo sluha je škodljiva stalna izpostavljenost glasni glasbi ali hrupu. Ukrepi za preprečevanje slabšanja sluha so:

- Opustitev kajenja. Kajenje zmanjšuje dotok krvi in kisika, ki sta ključnega pomena za delovanje celic v notranjem ušesu.
- Uživanje magnezija, cinka in vitaminov skupine B, ki izboljšujejo prekrvavitev v ušesih, varujejo drobne dlačice v ušesih in zmanjšujejo verjetnost ušesnih vnetij.
- Redno odstranjevanje ušesnega masla, ki ob večjih količinah povzroča slabši sluh.

- Petje. Z njim krepimo dovzetnost za različne tone in melodije.
- Znižana glasnost. Pri poslušanju glasbe ne pretiravamo z glasnostjo.
- Uporaba zaščitnih čepkov ali slušalk.
- Preverjamo stanje sluha pri zdravniku.
- Rešujemo križanke, uganke, rebuse, sudokuje, kajti sluh se ne dogaja samo v ušesih, temveč tudi v možganih. Z miselnimi igrami krepimo tudi razmišljanje.
- Izvajanje meditacije in dihalnih vaj.
- Pozornost na simptome, ki kažejo na težave z ušesi (bolečina, srbenje, iztekanje tekočine iz ušesa, občasne vrtočglavice, nenadno piskanje ...). Pravočasno reševanje težav z ušesi zmanjšuje možnosti nadaljnjih okvar.

3. 1 Vaje in masaža za izboljšanje sluha

3. 1. 1 Orientacija v prostoru

Izgubljeno sposobnost določanja izvora zvoka v prostoru si lahko povrnemo z izvajanjem sledeče vaje, pri kateri nam pomagajo družinski člani. Na enem ali več zvočnikih predvajamo glasbo, ob tem pa se nekdo premika po prostoru in izgovarja kratke stavke. Zapremo oči in poskušamo ponoviti stavke in ugotoviti, kje stoji oseba, ko jih izgovarja. Glasba v ozadju predstavlja dodaten izziv za možgane, ki morajo osredotočenost usmeriti zgolj na določen zvok. Z rednim treningom se naš sluh izostri.

3. 1. 2 Sprehod v naravo

Odpravimo se na plažo, v gozd ali kamorkoli, kjer je malo zvokov človeškega izvora. Usedemo se in v zvezek zapišimo vse zvoke, ki jih slišimo (veter, ptice, valove, šumenje listja, lajež ...).

3. 1. 3 Gimnastične vaje in joga

Že preproste gimnastične vaje povečajo pretok krvi v predel ušes (gibi z glavo levo desno in gor dol) in vaje joge (kobra, mačka, kamela ...).

3. 1. 4 Masaža zunanlega dela ušes

Ušesa si sprostimo z masažo uhlja in predela okrog njega.

Zaključek

Učitelji vse več časa preživimo za računalnikom. V času izvajanja pouka na daljavo so bile naše oči še posebej obremenjene. Izvedla sem anketo med učitelji na naši šoli, s katero sem potrdila svoja predvidevanja, da ima vse več ljudi težave z očmi. Kar 70 % vseh vprašanih je na vprašanje, ali imajo kakršnekoli težave z očmi, odgovorilo pritrdilno. Prav tako se je potrdilo tudi to, kar sem napisala v teoretičnem delu, da pri skrbi zase pozabljamo na oči. 82 % vseh vprašanih ne dela nobenih vaj za oči in tudi svojih oči nič ne sprošča po dolgotrajnem delu za računalnikom ali pri drugačni obremenitvi oči. Glede na anketo se je izkazalo, da imajo zaposleni na naši šoli manj težav s sluhom. Na vprašanje o težavah s sluhom jih je 20 % odgovorilo, da imajo občasne težave s sluhom. Verjetno iz tega razloga tudi velika večina ne dela vaj za izboljšanje sluha in ne pozna ukrepov za preprečevanje slabšanja sluha. Z ozaveščanjem in predstavitvijo vaj za zaposlene na šoli želim pri učiteljih zmanjšati ali omiliti težave z vidom in sluhom. Jih naučiti, kako si lahko pri manjših nevšečnostih z očmi ali ušesi že na enostaven in naraven način pomagajo tudi že sami. Očesna obolenja, ki se pojavijo s staranjem, ali slabovidnost (najpogosteje kratkovidnost) lahko vsaj deloma preprečimo, če si vsak dan zavestno vzamemo nekaj časa tudi za svoje oči.

Literatura

- Avita. (26. 12. 2017). *Trening za oči in boljši vid*. <https://www.avita.si/trening-za-oci-boljsi-vid/>
- Avita (21. 6. 2021). *Povrnimo si naravno sposobnost sluha*. <https://www.avita.si/povrnimo-si-naravno-sposobnost-sluha/>
- Benčina, K. (18. 7. 2009). *VIDEO: Ekskluzivno! Vaje, ki odpravijo slabovidnost!*

<https://vizita.si/novice/z-vajami-si-izboljsate-vid.html>

Hofmann, I. (2002). Proč z očali! Zdrave oči za dober vid. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Optika Oblak. Joga za oči. <https://www.optikas.com/vaje-za-oci.html>

Ostermeier-Sitkowski, U. (2003). Izboljšajte vid! Do zdravih oči po naravni poti. Tržič: Učila International.

Veber, N. (2018). Zdravje in Jaz – Prijatelj. Kranj: Gorenjski glas.

DINAMIČNA DRŽA TELESA ZA ZDRAV IN SPROŠČEN GLAS UČITELJEV IN VZGOJITELJEV

Povzetek: Učitelji in vzgojitelji so profesionalni uporabniki glasu, zato je za njih izrednega pomena, da pri poučevanju in komunikaciji z učenci ohranjajo sproščen, učinkovit in zdrav glas. Opravljanje pedagoškega poklica namreč zahteva veliko ur govorjenja dnevno in, če je pri tem drža telesa neprimerna, to lahko povzroča napetosti v grlnem mehanizmu, utrujenost glasu in posledično hripavost. Vzdrževanje dinamične drže je za učitelje in vzgojitelje prvi pogoj, ki omogoča bolj sproščeno in zdravo delovanje glasu. Članek na podlagi znanstvenih dognanj opisuje pomen drže telesa za zdravo in sproščeno delovanje glasu pedagoških delavcev ter ponuja osnovne usmeritve za vzpostavljanje dinamične drže telesa pri poučevanju.

Ključne besede: dinamična drža telesa, sproščen glas, zdrav glas, učitelji, vzgojitelji

DYNAMIC POSTURE OF TEACHERS AND EDUCATORS FOR A HEALTHY AND FREE VOICE

Abstract: Teachers and educators are professional voice users and therefore must maintain a free, effective, and healthy voice when teaching and communicating with pupils. The teaching profession requires many hours of talking every day, and if posture is inappropriate this causes tension in the laryngeal mechanism, vocal fatigue, and, as a result, hoarseness. Maintaining a dynamic posture is a prerequisite for teachers and educators and enables them a more free and healthy voice. Based on scientific evidence, this article describes the importance of body posture for a healthy and free teaching voice and offers basic guidelines for establishing a dynamic body posture in teaching.

Keywords: dynamic posture, free voice, healthy voice, teachers, educators

1 Uvod

Učitelji in vzgojitelji so profesionalni uporabniki glasu, saj je glas njihovo osnovno sredstvo za poučevanje. Brez zdravega glasu je poučevanje lahko zelo oteženo ali pa celo onemogočeno. Ohranjanje zdravega in učinkovitega glasu skozi celotno poklicno kariero je za učitelje in vzgojitelje ena najpomembnejših nalog, ki se ji morajo vsakodnevno posvetiti. Eden od osnovnih elementov, ki jim pri tem lahko pomagajo, je drža telesa in posledično način, kako uporabljajo svoje telo pri poučevanju in tudi v vsakdanjem življenju.

Drža telesa pomeni obliko, ki jo naše telo zavzame v določenem položaju, npr. ko sedimo, ležimo ali stojimo (LeBorgne in Rosenberg 2021, str. 5). Drža telesa določa ravnotežje telesa ter njegovo poravnavo (Bunch 1995, str. 24). Ravnotežje človeškega telesa je odvisno od krhkega sistema gravitacije in antigravitacije, kar pomeni, da je človeško telo v dobrem ravnotežju takrat, kadar pri sedenju, stanju in hoji ni izrazitega povečanja mišične aktivnosti (Basmajian, 1978, 1980; v Bunch 1995, str. 25). Poravnava telesa se nanaša na odnose, ki obstajajo med različnimi telesnimi deli (Shewell 2009, v LeBorgne in Rosenberg 2021, str. 5). Ker je vokalni aparat del našega telesa, naše celo telo pa zato v širšem pomenu inštrument za govor in petje, poravnava telesa močno vpliva na delovanje glasu in posledično na njegovo zdravje (Scearce 2016, str. 54).

2 Dinamična drža

SSKJ (2023) besedo drža opisuje kot »način držanja telesa«, pri čemer je potrebno opozoriti, da pri držbi telesa ne gre za statične položaje. Gould (1971, v Bunch 1995, str. 25) poudarja, da je drža dinamično razmerje med skeletom in mišicami. Beseda dinamičen pomeni stabilno poravnavo telesa, nikakor pa ne statični oz. fiksni položaj telesa, in je uvod v lahkotno in tekoče gibanje. Fiksna drža telesa zahteva dodatne napetosti mišic, občutek teže telesa pa se poveča. Kadar je drža telesa dinamična, se v telesu pojavi občutek lahkotnosti in tudi samo gibanje telesa je v tem primeru lahkotno (Bunch, 1995, str. 25). Dinamična drža prispeva k zdravemu in sproščnemu stanju telesa in glasu ter pripomore k zmanjšanju napetosti v telesu in glasu, statična drža pa po drugi strani vodi v povečanje napetosti v mišicah telesa,

telo postane togo in trdo, kar pa negativno vpliva na zdravo in sproščeno delovanje glasu.

3 Poravnava telesa in sproščeno delovanje glasu

Dihanje, fonacija in resonanca, ki so osnovni podsistemi za nastanek glasu, pri nastanku glasu med seboj nenehno sodelujejo, hkrati pa je njihovo delovanje močno odvisno od poravnave telesa (Searce 2016, str. 155).

Dobra poravnava telesa predstavlja temelj za učinkovito dihanje, ki je osnova za nastanek glasu v grlu. Kadar je trup primerno podprt in so mišice hrbta podaljšane in razširjene, se rebra pri dihanju lahko sproščeno premikajo, prsni koš pa ohranja svojo polno obliko (Dimon 2011, 18). Grlo, v katerem poteka fonacija, in podjezična kost, ki tvorita hioidno-laringealni kompleks (Boltežar 2019, str.25), visita v sprednjem delu vratu s pomočjo ligamentov in zunanjih mišic grla (Sataloff 2017, str. 853), ki so povezane z drugimi deli telesa (baza lobanje, spodnja čeljustnica, lopatica, prsni koš) (Boltežar 2019, str. 30), ki so pod vplivom poravnave telesa. Če so mišice, ki se pripenjajo na grlo in podjezično kost, zaradi nepravilne poravnave telesa neprimerno napete, bo to negativno vplivalo na učinkovitost in sproščenost delovanja glasilk (Chapman in Morris 2023, str. 30). Na zunanje mišice grla lahko gledamo kot na verigo med seboj povezanih mišic in struktur, ki med seboj ustvarjajo ravnovesje (Kooijman et al., 2005, str. 135; v Gilman 2014, str. 35). »Nastanek glasu v grlu torej ni samo rezultat aktivnosti mišic znotraj grla, temveč je mišična aktivnost celega telesa odgovorna za primerno delovanje grla in glasilk« (Kooijman et al., 2005, 144; v Gilman 2014, str. 35).

Poravnava telesa prav tako vpliva na resonanco glasu, ki poteka v vokalnem traktu. Vokalni trakt je področje od glasilk do izhoda iz ustne in nosne votline. Primerna poravnava telesa, še posebej med vratom in glavo, omogoča grlu in žrelu, da med seboj sodelujeta kar najbolj učinkovito in sproščeno (Chapman in Morris 2023, str. 31). Ker svojega glasu ne moremo ločiti od svojega telesa, so velikokrat vzroki za težave z glasom napetosti v mišicah, ki se pojavljajo zaradi napačne poravnave različnih delov telesa, vse od stopal do vrha glave (Prevejšek, 2023). Primeri potencialnih bolezni glasu, ki so posledica slabe drže telesa, so vozlički, polipi in mišično tenzijska disfonija, ki je klasičen primer napačne rabe mišic zaradi slabe poravnave telesa (Sataloff 2017, str. 853). Raziskave so pokazale, da je »slaba« drža povezana s težavami glasu učiteljev in vzgojiteljev in posledično tudi z odsotnostjo učiteljev z dela (Gilman 2014, str. 35).

4 Mesta dinamičnega ravnovesja

Človeški skelet odraslega človeka sestavlja 206 kosti (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 22). Njegova glavna naloga je, da telesu daje oporo, zaščito in obliko (McKinney 1994, str. 33). Oblika skeleta nam omogoča, da skelet učinkovito prerazporeja težo telesa, da naše gibanje lahko poteka sproščeno in brez dodatnih naporov. Kadar skeletne strukture niso v ravnovesju, celo telo deluje manj učinkovito, kar ogrozi tudi sproščeno delovanje glasu (LeBorgne in Rosenberg 2021, str. 5). Skelet služi tudi kot izvor in narastišče za mišice, katerih glavna naloga je gibanje in vzpostavljanje različnih položajev telesa (McKinney 1994, str. 33) Učinkovito ravnovesje med mišicami telesa pa je bistveno za dinamično držo in sproščeno delovanje glasu (LeBorgne in Rosenberg 2021, str. 10). Mesta dinamičnega ravnovesja skeleta so točke, skozi katere lahko narišemo namišljeno premico, t. i. središčno linijo ravnovesja, kadar stojimo pokončno (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 42). Središčna linija ravnovesja se spušča skozi različna mesta dinamičnega ravnovesja od vrha glave navzdol mimo vhoda v ušesni kanal, v višini katerega je atlanto-okcipitalni sklep (sklep med prvim vratnim vretencem in dnom lobanje), skozi točko na sredini ramenskega sklepa, skozi najvišjo točko medenice, kolenski sklep ter sklep v gležnju. (Bunch 1995, str. 25; Malde, Allen in Zeller 2020, str. 42). Ta mesta niso statična, temveč so dinamična, kar pomeni, da je vsako mesto dinamičnega ravnovesja v nenehnem spreminjajočem se gibanju in je hkrati povezano s celim telesom (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 64). Do pojava napetosti v telesu pride, kadar skelet ni v primernem ravnovesju, oz. kadar mesta dinamičnega ravnovesja niso v liniji, npr. kadar

stojimo s skeletom izven linije, ali kadar nam glava moli naprej od ramen, to povzroči, da mišice začnejo prevzemati funkcijo okostja, posledica česar so nepotrebne napetosti v telesu in posledično v glasu (LeBorgne in Rosenberg 2021, str. 5).

Kadar so skeletne strukture dinamično poravnane, ostanejo mišice sproščene (McKinney 1994, str. 33), oz. imajo ravno pravi mišični tonus za sproščeno izvajanje gibov, in takrat vokalni aparat lahko deluje najbolj sproščeno. Glavna oporna in gibalna struktura skeleta je hrbtenica, ki je sestavljena iz 23 posameznih vretenc, 9 zlitih vretenc ter 23 hrustančnih medvretenčnih ploščic (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 28). Takšna struktura daje hrbtenici zelo veliko prožnost in ji omogoča različen obseg gibanja: upogibanje, spiralno gibanje, stiskanje in podaljševanje (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 39). Hrbtenica ima tudi štiri krivine: rahlo je ukrivljena naprej v vratnem delu, nato se v prsnem delu ukrivi nazaj, stran od središčne linije ravnovesja, v ledvenem predelu se ukrivi naprej glede na središčno linijo in v križnično trtičnem predelu se spet ukrivi nazaj glede na središčno linijo ravnovesja (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 35). Vratni in ledveni del hrbtenice, ki ležita na središčni liniji ravnovesja, nosita teža telesa in telesu omogočata hkrati stabilnost in prožnost (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 38). Znano navodilo »drži se ravno« (SSKJ 2023) mnogi razumejo na način, da je za poravnano držo potrebno izravnati hrbtenico in tako izničiti krivine. Ker je prsni koš pred hrbtenico, je hrbtenica v predelu prsnega koša rahlo zaokrožena nazaj, s čimer uravnovesi telo glede na silo teže (Titze 2012, str. 200). Namesto izraza »drži se ravno« (SSKJ 2023) bi bilo bolje uporabiti izraz »stoj v naravnih krivinah hrbtenice« (Vosniadou, 2018). V nadaljevanju si na kratko ogledimo posamezna dinamična mesta ravnovesja.

4.1 Ravnovesje glave na hrbtenici

Položaj glave na vrhu hrbtenice, kjer je mesto dinamičnega ravnovesja, ki močno vpliva na vse grlne strukture in posledično na delovanje glasu, določa sklep med prvim vratnim vretencem in dnom lobanje, ki se imenuje atlanto-okcipitalni sklep (Heirich 2005, str. 76). Ravnovesje glave v tem sklepu omogoča sproščenost vratnih mišic in preostalega telesa (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 46). Pri tem je potrebno opozoriti, da tu ne gre za točno določen »položaj« glave, kajti ko želimo glavo »postaviti« v določen položaj, bo to povzročilo napetosti v vratu in vratnih mišicah in posledično v glasu in preostalem telesu (Bunch 1995, str. 27; Malde, Allen in Zeller 2020, str. 43). Kadar je položaj glave izven središčne linije ravnovesja, se posledično temu prilagodijo tudi ostali deli telesa, ki se premaknejo v in iz središčne linije ravnovesja, kar ustvari prevelike napetosti mišic za vzdrževanje ravnotežja telesa (Bunch 1995, str. 27) in posledično napetosti v glasu. Frederic Mathias Aleksander, gledališki igralec in ustanovitelj Aleksandrove tehnike, ki je na predstavah, zaradi neučinkovite rabe svojega telesa pri govoru, ostajal brez glasu, je v svojih opazovanjih in raziskovanjih odkril, da ima odnos med glavo in vratom takojšnje posledice na stanje grla ter mehanizem dihanja, in da je »Raba« glave in vratu primarni dejavnik pri koordinaciji »Rabe« celotnega telesa (Gelb 1994, str. 42). Njegova navada, da je tik pred govorom rahlo potegnil glavo nazaj ter s tem skrčil in skrajšal mišice vratu, je povzročila moteno delovanje grla. S poskusi in napakami je ugotovil, da so njegove težave z glasom izginile, ko je bilo njegovo telo pravilno poravnano in so njegove mišice lahko delovale ekonomično in učinkovito (Bunch 1995, str. 30). Odnos med glavo, vratom in trupom je poimenoval »Primarna kontrola«, ki je dinamičen, nenehno spreminjajoč se odnos med glavo, vratom in trupom, ki nenehno deluje v vsakem položaju in je ključ do koordinacije telesa kot celote (Gelb 1994, str. 44, 51). Aleksander je ugotovil, da njegovo telo in glas delujeta najbolje takrat, kadar je hkrati 1) vrat sproščen, kar pomeni, da so v vratu sproščene vse odvečne napetosti, še posebej v mišicah na bazi lobanje, 2) se glava sprošča naprej in gor, 3) se hrbet podaljša in razširi, pri čemer se trup širi tridimenzionalno, kar je naravna posledica sproščene vratu in usmerjanja položaja glave naprej in gor (Gelb 1994, str. 42, 164). Ko je glava v ravnovesju, takšna drža sprosti napetosti v vratu, ramenih in hrbtu ter posledično omogoči sproščeno premikanje grla, izboljša dihanje, jakost glasu, tonsko višino in resonanco glasu (Dimon 2011, str. 18, 40, 42, 80).

4.2 Ravnovesje v ramenih

Ramenski obroč sestavljajo obe ključnici in lopatici. Kronično držanje ramen nazaj, gor, zaokroženo naprej ali potisnjeno navzdol povzroča mišične napetosti, ki bistveno onemogočajo sproščeno dihanje in sproščen glas. Držanje ramen nazaj in dol skrajša mišice hrbta in ustvari velik pritisk na zgornja rebra, kar ima negativen vpliv na dihanje in sproščeno delovanje glasu. (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 64). Dviganje ramen in ramenskega obroča pri dihanju povzroča napetosti v vratu in posledično grlu in zmanjšuje sproščenost glasu (McKinney 1994, str. 38). Ramena, ki so zaokrožena naprej, kadar je naša drža sključena, stisnejo prsni koš spredaj in tako zmanjšajo gibanje prepone navzdol pri dihanju. S tem, ko vzdržujemo sproščena ramena, zmanjšamo napetosti v vratu in zgornjem delu hrbta, kar ima pozitiven učinek na dihanje in sproščeno delovanje glasu (Bunch 1995, str. 27).

4.3 Ravnovesje v medenici

Pri pokončni drži medenični obroč omogoča razporejanje teže zgornjega dela telesa navzdol na stegnenici (LeBorgne in Rosenberg 2020, str. 10). Kadar je medenica v nevtralnem položaju, je najvišja točka medenice v središčni liniji ravnovesja in dihanje lahko poteka globoko in sproščeno (Bunch 1995, str. 26). Kadar se najvišja točka medenice nagne naprej, to povzroči preveliko vbočenje ledvenega dela hrbtenice in dolžino hrbtenice skrajša, če pa najvišjo točko medenice nagnemo nazaj, to skrajša mišice v vratu. V obeh primerih to ovira sproščeno in globoko dihanje ter povzroči napetosti v grlu (Bunch 1995, str. 27).

4.4 Ravnovesje v kolenskem sklepu

Sklep v kolenu je lahko zaklenjen, v ravnovesju ali pokrčen. Kolena so v ravnovesju, kadar so »odklenjena«. Ko stojimo z zaklenjenimi koleni, to povzroči preveliko vbočenje ledvenega dela hrbtenice naprej in spremeni položaj medenice, ki na ta način ne more biti v svojem nevtralnem položaju. To onemogoči sproščeno dihanje in posledično sproščenost glasu (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 55).

4.5 Ravnovesje v sklepu gležnja

Sklep gležnja se nahaja na mestu, kjer se golenica in mečnica srečata s skočnico stopala. Na ravnovesje slepa v gležnju vpliva ravnovesje v zgornjem delu telesa. Sklep v gležnju bo otrdel, če prsni koš ni v ravnovesju glede na ledveni del hrbtenice, prav tako pa na ravnovesje v sklepu gležnja neposredno vpliva ravnovesje v atlanto-okcipitalnem sklepu (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 56). Razporejanje teže telesa po stopalu vpliva na sproščeno delovanje glasu in na dihanje. Ko je teža telesa po stopalu enakomerno razporejena, bo ravnovesje celega telesa najbolj učinkovito za sproščeno delovanje glasu (Malde, Allen in Zeller 2020, str. 58-59).

4 Zaključek

Dinamična drža telesa je ključni element za sproščeno in zdravo delovanje glasu učiteljev in vzgojiteljev, saj omogoča, da so pri govoru ali petju vsi deli vokalnega aparata v svojem najbolj optimalnem položaju za sproščeno delovanje (McKinney 1994, str. 40). Z vzpostavitvijo in ohranjanjem dinamične drže lahko učitelji in vzgojitelji zmanjšajo mišične napetosti v telesu, vzpostavijo pogoje za globoko in sproščeno dihanje ter optimalno delovanje glasilk, izboljšajo resonanco glasu, in zaradi bolj sproščenega delovanja glasu kot posledico izboljšane drže, preprečijo utrujenost in boleznin glas. Dinamična drža učiteljem in vzgojiteljem pomaga ohraniti zdrav, sproščen in učinkovit glas, ki jim bo odlično služil skozi njihovo celotno poklicno kariero.

Literatura

- Bunch, M. (1995). Dynamics of the singing voice. Wien: Springer-Verlag.
- Chapman, J. L., in Morris, R. (2023). Singing and teaching singing: a holistic approach to classical voice. San Diego: Plural Publishing.
- Dimon, T. (2011). Your Body, your voice: the key to natural singing and speaking. Berkeley: North Atlantic Books.
- Gelb, M. (1994). Body learning. London: Aurum Press.
- Gilman, M. (2014). Body and Voice: somatic re-education. San Diego: Plural Publishing.
- Heirich, J. R. (2011) Voice and the Alexander Technique. Berkeley: Autumn Press.
- Hočevar Boltežar, I. (2019). Patologija glasu ter izbrana poglavja iz patologije govora – učbenik. Ljubljana: Pedagoška fakulteta.
- LeBorgne, W. D., in Rosenberg, M. (2021). The vocal athlete: application and technique for the hybrid singer. San Diego: Plural Publishing.
- Malde, M., Allen, M. J., in K. A. Zeller (2020). What every singer needs to know about the body. San Diego: Plural Publishing.
- McKinney, J. C. (1994). The diagnosis and correction of vocal faults: a manual for teachers of singing and choir directors. Nashville: Genevox Music Group.
- Prevejšek, M. (2023). <https://www.mbvei.com/ustvarjalna-sprostitev-za-glas-in-telo> (14.2 2023).
- Sataloff, R. T. (2017). Vocal health and pedagogy: science, assessment, and treatment. San Diego: Plural Publishing.
- Scearce, L. (2016). Manual of singing voice rehabilitation: a practical approach to vocal health and wellness. San Diego: Plural Publishing.
- SSKJ. (2023) <https://fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=dr%C5%BEa> (14. 2. 2023).
- Titze, I. R., in Verdolini Abbot, K. (2012). Vocology: The science and practice of voice habilitation. Salt Lake City: NCVS
- Vosniadou, E. (2018). Raba principov Aleksandrove tehnike pri govoru in petju - interni zapiski. Minnesota: Total Vocal Freedom.

DO TUKAJ GREM

Povzetek: Stres je prisoten povsod. Prisoten je v službenem in osebnem življenju. Stresne so lahko situacije ali odnosi. Učiteljski poklic je nenehno izpostavljen stresu. Učitelji se vsakodnevno srečujejo z nepredvidljivimi situacijami. Kadar obvladovanje situacije uide nadzoru in se to ponavlja, se stres kopiči. Kljub vloženemu trudu se rezultati ne izboljšajo. Učitelj se znajde v energijski spirali. Vlaga vse več energije, ampak učinkovitost je vse slabša. Temu procesu se reče izgorevanje. Znake izgorelosti je treba prepoznati in izgorelost ustaviti. Proces izgorevanja lahko traja nekaj let. Posledice fizične, psihične in čustvene pa so lahko pogubne. Za zaustavitev izgorevanja je potreben dolgotrajen proces, kjer oseba preoblikuje svoj celotni vrednostni sistem in način življenja.

Ključne besede: stres, izgorevanje, izgorelost, učitelj.

THIS IS HOW I GO

Abstract: Stress is everywhere. It's present at work and in personal life. Situations or relationships can be stressful. The teaching profession is constantly exposed to stress. Teachers face unpredictable situations on a daily basis. When situation get out of control often and repeatedly, stress builds up. Despite the efforts made, the results do not improve. The teacher finds himself in an energy spiral. He gives more and more energy, but efficiency is getting worse. It's called burnout. Signs of burnout must be identified and burnout stopped. The process of burnout can take several years. The consequences of being physically, psychologically and emotionally can be devastating. To stop burnout si needed a long-term process, where a person changes their entire value system and lifestyle.

Keywords: stress, burnout, teacher

Uvod

Primarna vloga učitelja je izobraževanje in vzgoja. V teh dveh besedah se skriva celo veselje vlog, dolžnosti in pričakovanj nas in okolice. Učitelj deluje kot uslužbenec, strokovnjak in osebnost. Naloga učitelja je načrtovati učni proces, ga izpeljati, ustvariti spodbudno okolje za učence, jih motivirati za delo in se prilagoditi individualnim potrebam vsakega učenca. Torej se izobraževanje in vzgoja prepletata in sta neločljivi. Izobraževalni proces poteka v neprekinjeni interakciji z učenci, sodelavci, vodstvom, drugimi strokovnimi delavci, starši in ostalimi zunanjimi sodelavci. Nemoten proces zahteva od učitelja visoko stopnjo koncentracije med poukom, konstantno aktivno vključitev celotne osebnosti, vodenje razreda, nadzor nad učenci in uporabo različnih strategij poučevanja. Zaradi vseh nalog, dolžnosti, dela z ljudmi, predvsem pa negativnega okolja v družbi in visokih pričakovanj, se učitelj hitro znajde v vrtincu izčrpanosti, ki vodi v izgorelost.

Kaj je izgorelost

Izgorevanje je dolgotrajno neuspešno prizadevanje osebe, da bi z dosežki, po katerih se vrednoti, ohranila stabilno samopodobo. Izgorelost je kronično stanje skrajne psihofizične in čustvene izčrpanosti, ki nastane zaradi dolgotrajnih neuravnoveženih odnosov. Pri teh odnosih oseba vlaga veliko več energije, kot je dobi, kar dolgoročno vodi v izčrpanosti in nezadovoljstvo. (Tepina, 2008). Človek zaradi želje po večji učinkovitosti presega lastne zmožnosti. Ker ne dobi pričakovanega povračila (ne zadovolji potrebe) začne še več energije vlagati v odnos, kar privede do spiralnega učinka; vedno več energije vloži in vedno manj energije dobi nazaj. Izgorelost je lahko posledica prekomernega stresa, vendar ni enako kot prevelik stres. Ljudje pod stresom kljub občutku nezmožnosti ali nemoči vedo, da se bodo počutili bolje, ko bodo situacijo obvladali. Ljudje, ki so izgoreli, ne čutijo olajšanja, kljub temu, da se stvari obrnejo na bolje. Prenehajo se boriti. Niso več motivirani. Izgubijo upanje in zanimanje za prihodnost. Izgorelost ni enako depresiji. Gre za dve različni motnji. Depresija in anksioznost sta simptoma izgorelosti, in ne posledica le-te.

Vzroki za izgorelost

Izgorelost je bolezen ljudi, ki tekmujejo sami s seboj. Sindrom se skoraj izključno pojavi pri najmočnejših, najproduktivnejših, najodgovornejših, ustvarjalnih in zavzetih ljudeh. Izgorelost ni le čustvena ali nevrološka kriza, ampak je kriza vrednot. Ta vodi v transformacije osebnosti (Pšeničny in Bilban, 2007). Preučevanje izgorelosti je pokazalo tri skupine vzrokov:

1. Družbene okoliščine

S spreminjanjem družbe se spreminjajo tudi njene vrednote. Vrednote, kot so pridnost, delavnost in skromnost, so zamenjale učinkovitost, prodornost in status. Varnih poklicev, ki bi nudili identifikacijo, ni več.

2. Psihološke okoliščine

V vsak odnos se vlaga neka energija in v zameno se pričakuje, da bodo ti odnosi zadovoljili nekatere potrebe, kot so potreba po sprejetosti, varnosti, razumevanju in podobno. Pričakuje se pravičen odnos: več kot se vложи, več se dobi nazaj.

3. Osebnostne lastnosti

Osebe, ki izgorevajo in izgorijo, so najpogosteje osebe z močno notranjo motivacijo, najvztrajnejše, najbolj odgovorne in delovne. Take osebe svoje potrebe postavijo na drugo mesto ali jih celo zanemarijo. Na prvem mestu so potrebe drugih. Osrednji del samopodobe je storilnostno pogojena samopodoba. Oseba se ceni toliko, kolikor je dosegla in kolikor je za to dobila zunanjih priznanj.

Izgorelost učiteljev

Učitelj ima zaradi številnih funkcij na delovnem mestu veliko odgovornosti. Odgovoren je tistemu, ki ga zaposluje, svoji stroki in najpomembneje, odgovoren je učencu. V osnovni šoli so otroci v fazi intenzivnega razvoja in učitelj ima nanje velik vpliv. Od učitelja je odvisno, koliko znanja bodo učenci usvojili, kakšna bo njihova motiviranost za učenje in katere vrednote in navade bodo usvojili. Odgovornost lahko razumemo tudi kot odgovorno sprejemanje odločitev, akcij in procesov v okviru poučevanja in nenazadnje učitelj je odgovoren za dosežke svojih učencev (Hrovat, 2016). Od učiteljev se obenem pričakuje, da bodo pripravili učence na vseživljenjsko učenje. Ob vsej tej odgovornosti, ki jo imajo učitelji po navedbah strokovnjakov in velikemu številu pričakovanj, kar je razvidno iz različnih definicij učitelja kot profesionalca, ni presenetljivo, da so učitelji pod stresom. Za uspešno delo v razredu izpolnitev teh pričakovanj ni dovolj. Učitelji so postali razredni psihologi, socialni delavci, mediatorji in drugo. Vsakodnevno se pojavljajo situacije, za katere niso ustrezno psihološko – pedagoško ali specialno didaktično izobraženi. Dejavnike za izgorelost učiteljev delimo na notranje in zunanje. Notranji dejavnik je predvsem samozaupanje, ki je odvisno od učinkovitosti (storilnostno pogojena samopodoba). Med zunanje dejavnike pa spadajo pritisk na delovnem mestu, usklajevanje zahtev učencev, staršev in vodstva ter razredna in šolska klima. Po podatkih raziskav pred epidemijo so učitelji ena od najbolj ogroženih skupin. Nizozemska raziskava o izgorelosti je pokazala, da je učiteljski poklic na prvem mestu. V Sloveniji so učitelji v prvi četrtini lestvice, ne pa v samem vrhu. Podatkov po epidemiji ni.

Kako prepoznati izgorelost

Kadar je oseba polna energije in se dobro počuti, je to stanje čilosti. Ko porabi del energije, nastopi utrujenost. Če si po naporu ne vzame časa za počitek in okrevanje, se utrujenost nakopiči in preide v stanje preutrujenosti. Tu je pomembna točka, ali bo stanje prepoznala in se ustavila ali pa bo stanje zanemarila in odprla pot izgorelosti. Izgorevanje poteka v treh stopnjah.

1. Izčrpanost

V tej stopnji je manj znakov in ima oseba občutek, da bo stvar izginila z ignoriranjem. Značilni so izrazita storilnostna naravnost, občutek odgovornosti, anksioznost, občutek,

da ga vsi potrebujejo in so odvisni od njega. Ta stopnja lahko traja več let, tudi do dvajset. Simptomi so:

- Telesni: kronična utrujenost, ki ne mine po počitku, bolečine zjutraj in zvečer, panični napadi, nespečnost;
- Psihični: povečana dejavnost, frustriranost, razočaranje, anksioznost, žalost, zanikanje bolečin in utrujenosti, postavljanje potreb drugih pred svoje;
- Vedenjski: deloholizem.

2. Ujetost

Značilni so močan občutek ujetosti in nemoči, telesni simptomi pretirane izčrpanosti, občutek krivde, jeze ter upadanje storilnostno pogojene samopodobe. Število znakov in njihova intenzivnost naraščata. Stanje lahko traja leto ali dve. Poleg znakov iz prve stopnje se pojavljajo še:

- Telesni: zvišanje krvnega tlaka, bolečine, glavoboli, slabše delovanje imunskega sistema, alergije, upadi psihofizične energije in močne motnje spanja;
- Psihični: občutek ujetosti in potreba po umiku, jeza, cinizem, grobost, občutek krivde, nezmožnost nadziranja čustvenih odzivov, motnje koncentracije in spomina, odtujevanje, zanikanje lastnih potreb in samomorilne misli;
- Vedenjski: menjava delovnega in življenjskega okolja.

3. Adrenalna izgorelost

Lahko traja nekaj mesecev, posledice pa od dve do štiri leta. Poleg simptomov iz prvih dveh stopenj, so za to stopnjo značilni še simptomi:

- Telesni: skrajni upadi telesne energije, oteženo ohranjanje budnosti, bolečine v mišicah in sklepih, intenzivni znaki izčrpanosti, infarkt in kap;
- Psihični: depresivni občutki, nezmožnost odločanja, načrtovanja, nadzora, koncentracije, izguba občutka za čas, varnost, motnje spomina in občutek nezaščitenosti ter ranljivosti;
- Vedenjski: umik iz vseh aktivnosti in pretrganje socialnih stikov. (Pšeničny, 2008)

Kako ukrepati

Družbe in psiholoških okoliščin dela se ne da spremeniti. Človek lahko največ naredi na osebni ravni.

Koraki za preprečevanje izgorelosti so:

- preverjanje stopnje izgorelosti,
- preverjanje okoliščin, ki pomenijo tveganje za izgorelost,
- preverjanje osebnostnih značilnosti in vrednot, ki pomenijo tveganje za izgorelost,
- delitev aktivnosti na tiste, ki nas izčrpavajo in tiste, ki nas izpolnjujejo,
- zagotavljanje dovolj velike količine počitka,
- postavljanje omejitev in realnih ciljev,
- prepoznavanje in nagrajevanje za svoje dosežke. (Pšeničny, 2008)

Priporočeni ukrepi za osebe, ki začutijo izgorelost:

- poskrbite zase,
- določite meje svojega delovanja,
- določite ukrepe za obvladovanje stresa,
- analizirajte samega sebe,
- premagajte kompleks, da so drugi vedno boljši in da se to dogaja le vam.

Oporne točke za izhod iz izgorelosti

- Opredelite kratkoročne in dolgoročne cilje, ki temeljijo na realnih osnovah.
- Namenite več pozornosti vašemu zdravju.
- Rezervirajte si vsak dan čas za sprostitev in vsaj nekaj časa preživite brez vnaprej določenih opravil.
- Osvežite stara prijateljstva in vzpostavite nova ter se z njimi pogovarjajte o svojih doživetjih.

- Analizirajte, kako preživeti posamezni dan in se naučite upravljati s časom.
- Naučite se reči NE, kadar vas pozivajo k opravi, ki presega vašo razpoložljivo energijo in vaše zmožnosti (Pšeničny in Bilban, 2007).

Zaključek

Učiteljski poklic je med poklici, ki so najbolj izpostavljeni stresu. Raziskave pred epidemijo so pokazale, da se je s poklicno izgorelostjo srečalo približno 80% učiteljev. Predvidevanja so, da je po epidemiji stanje še slabše. Izgorevanje in izgorelost sta resen problem. Najlažje ga je obvladati na osebni ravni. Za preprečevanje izgorelosti pri učiteljih, ki svoj poklic doživljajo kot poslanstvo, je najbolj pomembno vprašanje: »Do kam greš?«. Pomembno je postaviti meje in povedati, kje se zaključi odgovornost učitelja. Za pomoč pri preprečevanju izgorelosti sta priloženi dve povezavi.

Kaj je izgorelost? (burnout.si)

Izgorelost na delovnem mestu | Nijz

Literatura

Pšeničny, A. (2008). Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. *Didakta*, 18/19, 18-23.

Pšeničny, A. in Bilban, M. (2007). Izgorelost. *Delo in varnost*, 52(1), 23-29.

Hrovat, T. (2016). Avtonomija in odgovornost v vzgojno-izobraževalnem delu učitelja (magistrska naloga). Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne vede, Celje.

VADBA ZAPOSLENIH IN SKRIB ZA NJIHOVO PSIHOFIZIČNO ZDRAVJE

Povzetek: Za dobro počutje nas zaposlenih je zelo pomembno, da se ukvarjamo z aktivnostmi, ki nas veselijo, pa tudi, da se družimo z ljudmi, med katerimi se dobro počutimo. Dejstvo je, da s sodelavci preživimo večji del dneva, zato so zelo pomembna tudi različna družabna srečanja in skupno aktivno preživljanje prostega časa. V kolektivu zaposlenih na naši šoli vlada prijetno razpoloženje, zato smo ustanovili ekipo »dobre volje«. Vodje smo izpeljali že veliko dogodkov in projektov, ki so predstavljeni v prvem delu referata: kolesarski projekt »Skoči na kolo«, team building v kampu Menina, tradicionalne tekme v odbojki med učitelji in učenci, tekaški in pohodni maratoni, »minuta za zdravje«, različni pohodi ter neformalna druženja v šoli in v lokalnih naravnih znamenitostih. Pri sodelavcih sem skušal ugotoviti, ali bi se udeležili športne vadbe pred poukom in kakšen vpliv bi imela takšna vadba na njih. Ugotovil sem, da ima tovrstna vadba pozitiven vpliv na psihofizično počutje zaposlenih, saj so vsi udeleženci menili, da jih je jutranje gibanje sprostilo in napolnilo z novo energijo ter so zato lažje premagovali stres na delovnem mestu. Če želimo, da imamo tako na delovnem mestu in izven njega kvalitetno življenje, v katerem resnično uživamo, moramo za to poskrbeti predvsem sami. Te ugotovitve sem predstavil v drugem delu referata.

Ključne besede: jutranja vadba, minuta za zdravje, promocija gibanja, družabne aktivnosti

EXERCISE AND CARE FOR THE PSYCHO-PHYSICAL HEALTH OF EMPLOYEES

Abstract: It is essential for our well-being as employees that we participate in activities that make us joyful and to socialize with individuals with whom we feel comfortable. We spend the majority of the day with our coworkers, therefore diverse social gatherings and active leisure time together are equally crucial. We have developed a team "dobre volje" because there is a positive atmosphere among our school's personnel. The leaders have already carried out a number of events and projects, which are described in the first section of this paper: the cycling project "Jump on a bike", team building in the Menina camp, traditional volleyball matches between teachers and students, running and walking marathons, "a minute for health," as well as various hikes and informal gatherings at school and in local natural areas. I questioned my colleagues whether they would join in pre-class sports training and what effect such exercise would have on them. I discovered that this form of exercise has a positive effect on the psychophysical well-being of employees, since all participants felt that the morning exercise calmed and energized them, making it easier to manage stress at work. If we want a life that we truly like both in and out of the job, we must take responsibility for it. These findings were provided in the second section of the paper.

Key words: morning workout, minute for health, physical activity promotion, social activities

1 Uvod

V današnjem času je zelo pomembno, da učitelji najdemo način, kako zmanjšati stres na delovnem mestu. Delo z učenci je zelo prijetno, vendar včasih tudi precej stresno in naporno. Za dobro počutje zaposlenih je pomembno, da se ukvarjamo z aktivnostmi, ki nas veselijo, pa tudi, da se družimo z ljudmi, med katerimi se dobro počutimo. Za dobro psihofizično zdravje zaposlenih je pomembnih več dejavnikov: gibanje, zdrava in uravnotežena prehrana, dobri odnosi na delovnem mestu, kvalitetno urejen delovni prostor ter usklajevanje službenih obveznosti in družinskega življenja. Dejstvo je, da s sodelavci preživimo večji del dneva, zato so zelo pomembna tudi različna družabna srečanja in aktivno skupno preživljanje prostega časa. Družabni dogodki zaposlene med seboj povežejo, sprostijo in napolnijo z dodatno energijo. Zaposleni, ki delajo v kakovostnem delovnem okolju, so dokazano bolj zdravi in motivirani za delo. Zdravje in dobro počutje zaposlenih je zelo pomembno, saj le zdrav in psihično stabilen učitelj lahko premaguje različne preizkušnje na delovnem mestu. Dejstvo je, da zaposleni preživijo veliko časa v sedečem položaju, po možnosti na slabih stoli, verjetno tudi v nepravilnem položaju. Posledično prihaja do bolečin v vratu in hrbtenici.

V prvem delu referata bom predstavil nekaj primerov dobre prakse druženja učiteljev, kjer smo telesno aktivni in tako skrbimo za svoje dobro počutje ter pozitiven medsebojni odnos v kolektivu, v drugem delu pa ugotovitve, ali bi se sodelavci udeležili jutranje vadbe v šolski telovadnici in kakšen vpliv bi imela takšna vadba na njih; se bo razpoloženje pri njih izboljšalo, in se bodo bolečine v hrbtenici zmanjšale.

2 Analiza stanja

V kolektivu zaposlenih na naši šoli vlada prijetno vzdušje. Ustanovili smo ekipo »dobre volje«, v kateri vodje skrbimo za različne gibalno-družabne in zabavne dogodke zaposlenih. Za zdrav način življenja je zelo pomembno vzpodbudno okolje tako doma kot na delovnem mestu. Psihofizično zdravje lahko dvignemo na višjo raven samo ob pravem razmerju med gibanjem, uravnoteženo in zdravo prehrano ter spoštljivimi odnosi doma v družini in na delovnem mestu.

Primeri dobre prakse

Spodaj so opisani različni projekti, s katerimi uspešno združujemo gibanje in druženje s sodelavci:

1. »Skoči na kolo« – šolski kolesarski projekt, pri katerem spodbujamo gibanje v naravi, raziskovanje lokalnih kolesarskih poti v domačem kraju, varno kolesarjenje in prihode v šolo peš ali s kolesom. V ta namen smo posneli dve varni in zanimivi kolesarski poti, ki povezujeta šolo in lokalne naravne znamenitosti ter ju objavili na šolskem youtube kanalu. Projekt poteka ločeno v jesenskem in pomladanskem času. K aktivnostim smo povabili učitelje in učence, izbrali »promotorja« – maskoto žabca, izdelali plakate in kartončke. Vsi učitelji in učenci prejmejo poseben kartonček, v katerega vpisujejo prevožene kilometre s kolesom. Cilj posameznika je zbrati vsaj 50 km. Po določenem obdobju kilometre seštejejo in kartončke oddajo v za to namenjeno škatlo. Kar nekaj zaposlenih pridno kolesari, se zabava v naravi in zbira kilometre. Izmed vseh sodelujočih ob zaključku projekta izžrebamo praktične nagrade in razglasimo razred z največ zbranimi kilometri. Najboljši razred prejme tudi nagrado donatorja v lokalni kavarni.

Podelitev in žrebanje nagrad naredimo pred ogledom prireditve Dirka po Sloveniji, ki poteka mimo naše šole. Ogleda vrhunske dirke se udeležimo vsako leto, vsi prisotni pa lahko v živo vidijo najboljše kolesarje na svetu vključno z najboljšima, Primožem Rogličem in Tadejem Pogačarjem.

2. Tekiški/pohodniški maraton in zbiranje prehojenih ali pretečenih kilometrov – projekt je potekal na podoben način kot kolesarski, z odlično udeležbo učiteljev, saj smo zbrali zelo veliko pretečenih kilometrov.

3. Tradicionalne tekme med učitelji in učenci v odbojki – na naši šoli je zelo priljubljena odbojka, saj zelo dobro sodelujemo z lokalnim odbojgarskim klubom, v katerem trenira veliko število naših učencev in učenek. V vsaki generaciji učencev vzgojimo veliko odličnih odbojkarjev in odbojkaric, ki sestavijo močno ekipo in se zoperstavijo učiteljem. Zaradi tega se tudi zaposleni povežemo v športno ekipo ter v pravem športnem vzdušju pred polnimi tribunami zastopamo čast učiteljev. Po tekmi sledi druženje in slovo od devetošolcev.

4. »Minuta za zdravje« in snemanje ter priprava filmčkov – športna pedagoga pripraviva primerne posnetke, ki jih učitelji predvajajo na začetku četrte ure na platnu v razredu in skupaj z njimi poskrbijo za sprostitev ter raztezanje.

5. Kratka vadba oz. raztezanje med sestanki in konferencami – daljše sestanke in pedagoške konference prekinemo za minutko, se sprostimo, športna pedagoga pokaževa nekaj razteznih vaj.

6. Tradicionalni prednovoletni pohod moškega dela zaposlenih na bližnje okoliške hribe.

7. Skupni mesečni pohodi na bližnje hribe bodo organizirani v prihodnje, saj so zaposleni v anketi izrazili to željo.

8. »Savinjska planinska pot« – na šoli bodo zaposleni lahko sodelovali v projektu, ki bo

zaživel spomladi. Po vsakem osvojenem hribu v sklopu »Savinjske planinske poti« bodo aktivni učitelji dobili kuponček za čaj na Homu. Ko bodo osvojili Hom, bodo dobili nov kuponček za Šmohor itd. Na tak motivacijski način bodo ljubitelji hoje in prelepih hribov v naši dolini osvojili čim več hribov na »Savinjski planinski poti«. Najbolj pridni zbiralci vrhov bodo nagrajeni.

Planinsko pot sestavlja 26 hribov, od katerih so samo 4 višji od 1000 m, zato je večina izletov primernih tudi za manj pripravljene sodelavce, ki si želijo pristnega stika z naravo.

9. »Konferenca na hribu«, prijetno s koristnim – eno izmed zaključnih konferenc smo izvedli na Golteh, kjer smo po koncu uradnega dela nadaljevali s pohodom do Mozirske kočice.

10. Redna jutranja vadba – to vadbo sem vodil osem delovnih dni, verjetno jo bomo zaradi velikega interesa izvajali redno enkrat tedensko.

11. Druženja v lokalnih naravnih znamenitostih – ogled Jame Pekel s kostanjevim piknikom in druženje z ogledom Rimske Nekropole.

12. »Team building« s spretnostno-gibalnimi in zabavnimi igrami v Kampu Menina.

13. Nagradna igra »Katar 2022« – vsi učitelji in učenci so lahko sodelovali pri napovedi svetovnih prvakov v nogometu. Pred začetkom svetovnega prvenstva smo razdelili glasovalne lističe in v igro pritegnili večino učencev in učiteljev. Potem se je napetost ob spremljanju rezultatov dvigovala iz dneva v dan. Po koncu tekmovanja smo pred novoletnimi počitnicami po proslavi v avli šole izvedli še svečano žrebanje nagrajencev.

14. Druženja in neformalni pogovori vsak zadnji petek v mesecu takoj po pouku v prostorih šole.

15. Petje pesmi sodelavcem, ki so praznovali rojstni dan in sproščeno druženje pred začetkom rednega tedenskega jutranjega sestanka.

16. Medsebojno prednovoletno obdarovanje.

17. Skriti prijatelj – decembra izžrebamo skritega prijatelja, ki mu ves mesec z mislimi in sladkimi pozornostmi izkazujemo posebno pozornost. Razkrijemo ga na zadnji delovni koledarski dan v letu.

Raziskava

Poleg različnih družabnih dogodkov sem želel naša druženja nadgraditi z gibanjem in redno vadbo pred in med poukom. Z rednim gibanjem bi zaposleni prispevali k lastnemu boljšemu počutju in zdravemu življenjskemu slogu. Raziskava je bila sestavljena iz treh delov. V prvem delu sem sodelavcem razdelil anketo, v kateri sem jih spraševal o življenjskem slogu, gibanju, bolečinah v hrbtu ipd. V drugem delu sem vsak dan, osem dni zapored, izvajal jutranjo vadbo, v katero sem vključil različne tehnike gibanja in sproščanja, v tretjem delu pa sem ponovno razdelil anketo, v kateri sem skušal ugotoviti, kakšen vpliv je imela vadba na njih pred, med ali po pouku doma.

Prvi del

Na začetku raziskave sem vse zaposlene povabil k sodelovanju preko elektronske pošte in v živo na rednem jutranjem sestanku. Večini zaposlenih se je ideja zdela zelo zanimiva, zato je velika večina z veseljem izpolnila pripravljeno anketo.

Ugotovil sem, da si 45 % učiteljev zjutraj želi gibanja, 40 % druženja ob kavi, 13 % pa mir in tišino.

Polovica učiteljev je gibalno aktivna vsaj 5 ur na teden, 30 % pa komaj 1 uro, kar je zaskrbljujoče. 80 % učiteljev presedi na delovnem mestu manj kot 3 ure, kar je dober rezultat.

Polovica jih občasno izvaja gibalne vaje na delovnem mestu, 13 % po vsaki uri, 16 % nikoli. Na pravilno držo na delovnem mestu je pogosto pozornih 32 %, občasno pa 58 %, le 13 % jih nima bolečin v hrbtenici, kar je zaskrbljujoč podatek.

75 % bi se udeležilo jutranje vadbe, nekateri raje v naravi, drugi v telovadnici, skoraj vsi pa bi se udeležili občasnih pohodov na bližnje hribe. V anketi so lahko podali tudi predloge za sprostitev zaposlenih. Največ jih je predlagalo tehnike sproščanja (joga, meditacija, vode-

na čuječnost, vizualizacija, dihalne vaje), druženje v pustnih maskah, redni pohodi, še več družabnih srečanj izven šole in nakup iger (biljard, ročni nogomet, pikado).

Drugi del

Pred anketo nisem vedel, kdo od zaposlenih se bo jutranje vadbe dejansko udeležil, zato sem vadbo pripravil za zelo širok starostni razpon. Pričakoval sem, da bi nekateri raje izvajali dinamične vaje z igrami, spet drugi statične s poudarkom na pravilni drži in krepitvi mišic hrbta.

Oblikoval sem več različnih vadb, ki sem jih po potrebi glede na starost sodelujočih malo spreminjal. Želel sem, da bi bile vadbe čim bolj raznolike in pestre, z uporabo različnih rekvizitov, in da bi gibanje zaposlene čim bolj pritegnilo k rednemu obiskovanju vadbe.

Večino vadb sem planiral izvesti v telovadnici, kjer sem imel na razpolago veliko različnih rekvizitov in prostora. Tudi prosti termin je bil samo pred začetkom predure, saj je telovadnica potem zaradi treningov zasedena. Vadbo sem razdelil na različne sklope, da bi vsak od sodelujočih našel vsak dan vsaj nekaj zanimivih vaj, ki bi mu koristile tudi v prihodnje. Vsako vadbo sem začel z zabavnimi dinamičnimi igrami, s katerimi so se zaposleni sprostiti, si povečali srčni utrip in se dobro ogreli.

Na vsaki vadbi sem v uvodnem delu uporabil druge rekvizite: žoge, balone, obroče, palice, podlage za ravnotežje. Izbral sem tudi vaje ob letveniku in iz vrsto različnih rekvizitov ter pripomočkov sestavil zanimiv spretnostno-zabavni poligon. V glavnem delu pa je bil poudarek na sprostilnih in razteznih vajah za hrbtenico. Glede na željo in predloge zaposlenih v anketi sem k vadbi povabil tudi sodelavko, ki je pripravila meditacijo. Vse vadbe sem popestril s sproščujočo glasbo ob dišečih svečkah.

Bistvo jutranje telovadbe ni v tem, da zaposlene utrudimo in prepotimo že navsezgodaj, ampak nasprotno. Z raznoliko vadbo sem želel sodelavce sprostiti, želel sem, da se zmerno prepotijo, povečajo srčni utrip in se hkrati zabavajo, sprostijo in si »napolnijo baterije« za delo z otroki.

Za vse zaposlene, ki zaradi različnih vzrokov niso mogli prihajati na jutranjo vadbo, ali jim jutranje gibanje ne ustreza, sem pripravil in posnel različne raztezne vaje za sprostitev vratnega in križnega dela hrbtenice. Te vaje sem predvajal v zbornici na velikem platnu vsako dopoldne z namenom, da jih zaposleni bodisi med odmorom ali med prosto uro naredijo vsaj pet. Želel sem, da bi učitelji vsak dan predvajali vaje za raztezanje zgornjega dela telesa tudi učencem med poukom, zato sem pripravil posnetke vaj, saj si športna pedagoga želiva, da bi vsi razredi tudi v prihodnje nadaljevali z vsakodneвно »minuto za zdravje« ob točno določeni uri, ali po učiteljevi izbiri, ko bi učenci postali nemirni.

Tretji del

V tretjem delu sem ponovno razdelil anketo, v kateri sem skušal ugotoviti, kakšen vpliv je imela vadba na zaposlene. Polovica sodelavcev se je udeležila jutranje vadbe vsaj enkrat, nekateri so se je udeležili vsak dan. Pri obdelavi anket sem dobil zelo zanimive odgovore. Vsi udeleženci so menili, da jih je jutranje gibanje sprostito in napolnilo z novo energijo in da so zato lažje premagovali stres na delovnem mestu. Prav tako je bila vsem vseč predstavljena oblika vadbe. Polovica tistih, ki so se udeležili jutranje vadbe, bi z njo nadaljevali, polovica pa bi jo izvajala le občasno. 80 % anketiranim so bolj ustrezale statične in raztezne vaje, 20 % pa bolj dinamične z igrami. 45 % zaposlenih je v tem obdobju vsak dan izvajalo »minuto za zdravje« z učenci, ostali ne. Pri tem so bili vsi učenci zadovoljni z izvajano vadbo. Le 25 % zaposlenih je izvajalo vadbo v zbornici s pripravljenimi posnetimi vajami na velikem platnu.

3 Zaključek

Dobro zdravje je predpogoj za dobro in uspešno življenje ter delo – tako za posameznika kot za delovno organizacijo. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je ekonomsko upravičena, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbud-

nem delovnem okolju, produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež. Po priporočilih Svetovne zdravstvene organizacije za ohranjanje zdravja pri odraslih zadošča izvajanje vsaj 150 minut zmerno intenzivne telesne dejavnosti na teden ali 75 minut visoko intenzivne telesne dejavnosti na teden (Backović Juričan, A., Verdenik, M., 2027). Vsaj dvakrat na teden se vsem starostnim skupinam priporoča tudi izvajanje vaj za krepitev večjih mišičnih skupin.

Gibanje, zdrava prehrana in zdrav življenjski slog so nujno potrebni v življenju vsakega človeka, ne glede na njegovo starost, fizično konstrukcijo, socialni položaj in zaposlitev. Zdravje je vrednota, ki jo jemljemo za samoumevno, dokler je naše počutje dobro oziroma dokler ne zbolimo. Zdrava prehrana in gibanje sta temelj zdravega načina življenja in sta del vseh življenjskih obdobij (Rižnik, V., 2022, str. 83). Prav tako pa ne gre zanemariti vpliva sprostitve in dobrih medsebojnih odnosov na zdravje posameznika. Če želimo, da imamo tako na delovnem mestu, kot izven njega, kvalitetno življenje, v katerem resnično uživamo, moramo za to poskrbeti tudi in predvsem sami.

Literatura

- Ministrstvo za zdravje. Direktorat za javno zdravje (2015). Pridobljeno 5. 2. 2023 s https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf
- Backović Juričan, A., Verdenik, M., (2017). Priporočila za promocijo telesne dejavnosti in preprečevanje sedečega vedenja v delovnem okolju. Pridobljeno 5. 2. 2023 s https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/priporocila_za_promocijo_telesne_dejavnosti_in_preprecevanje_sedecega_vedenja_v_delovnem_okolju.pdf
- Željeznov Seničar, M. (2022). Promocija zdravja zaposlenih v VIZ. Pridobljeno 6. 2. 2023 s <https://books.mib.si/sl/publikacije/promocija-zdravja/promocija-zdravja-zaposlenih-v-viz/>
- Rižnik, V. (2022). Gibanje in zdrava prehrana – dva ključna dejavnika pri ohranjanju zdravja učiteljev. Center za vzgojo, izobraževanje in usposabljanje, Velenje.

REKREACIJA NA NAŠI ŠOLI: AEROBIKA IN PILATES

Povzetek: Opažam, da se v šoli vedno več pričakuje od učencev in zato posledično tudi od učiteljev. Večini učiteljev to predstavlja ogromno stresa, kar se odraža na našem počutju, vedenju in delovanju. Zato sem pred petimi leti, na naši šoli, vpeljala rekreacijo za učiteljice/sodelavke, aerobiko in pilates. S tem želim doseči, da si po napornem delu vzamemo čas samo zase, se sprostimo, hkrati pa krepimo telo in duha ter medsebojne odnose. K vsemu temu pripomore gibanje ob glasbi – aerobika, saj ima glasba sproščujoče učinke na nas same. Ključne besede: rekreacija, aerobika, pilates, stres na delovnem mestu, dobro počutje.

RECREATION ON OUR SCHOOL: AEROBICS AND PILATES

Abstract: I'm noticing that in schools it is expected more and more from children and teachers. To most of our teachers this represents a lot of stress, behavioral disorders and the way we feel in general. Five years ago I came up with the idea of implementing aerobics and pilates for stress relief for me and my teacher colleagues. This way of workout helps with stress relief, we take some time for ourselves and forget about our work problems. It is also a time to bond. During aerobics we are using a lot of music which is proven to have a lot of benefits.

Key words: recreation, aerobics, pilates, stress, well-being.

Uvod

Rekreacijo v slovenskem prostoru je med prvimi opredelil Jovan leta 1973: »Rekreacija je tista svobodna in organizirana aktivnost, ki fizično, psihično in socialno bogati, sprošča in obnavlja človeka ter ga pomaga oblikovati v vsestransko razvito osebnost«. Redno gibanje je nujno potrebno za kakovostno življenje sodobnega človeka. Z gibanjem krepimo srčnožilni, dihalni in mišični sistem. S tem vzpostavljamo ravnotežje v našem organizmu. Šele ko je ravnotežje vzpostavljeno, vpliva gibanje tudi na naše počutje. Na ta način zmanjšamo vpliv različnih negativnih posledic sodobnega življenjskega sloga in stresa. Športna rekreacija tako ljudem ustvarja in ohranja harmonijo med njihovo večrazsežnostno naravo in vsakdanjimi naporji ter delovnimi obveznostmi (Berčič, 2005). Dobro zdravstveno stanje ljudi se kot posledica športno rekreativnega udejstvovanja kaže na njihovem dobrem telesnem stanju, psihičnem počutju, na njihovi duševnosti in duhovnem ustroju. Poleg tega neposredno učinkuje na imunski oziroma obrambni sistem, na uravnavanje telesne teže, na motorične in funkcionalne sposobnosti, sproža pozitivne emocije in bogati prijateljske vezi (Berčič, 2001). Stres pri našem delu predstavlja ogromne obremenitve za naše telo, zato je nujno potrebno, da zaposlenim/sodelavcem ponudimo rekreacijo na delovnem mestu. Psihofizično pripravljena oseba ima vse možnosti za dobro delovno zmogljivost, zadovoljstvo in zdravje.

Rekreacija na naši šoli

Skupinske vadbe (pilates, aerobika, intervalne in funkcionalne vadbe) vodim že 15 let. Na Osnovni šoli Prežihovega Voranca Jesenice sem zaposlena pet let. Takoj prvo leto smo se z nekaj sodelavkami odločile, da bi tudi pri nas na šoli imeli rekreacijo za zaposlene. Glede na razprodanost enot v naši telovadnici smo vendarle našli termin za izvajanje vadbe. Pred načrtovanjem in izvajanjem vadbe so sodelavke imele možnost izbirati med različnimi skupinskimi vadbami. Poleg aerobike in pilatesa so lahko izbirale še med intervalno vadbo (bootcamp) in funkcionalno vadbo.

Trenutno imamo kot obliko rekreacije za učitelje vodeno skupinsko vadbo, kombinacijo aerobike in pilatesa. Udeležuje se je ženski del kolektiva. Vadba poteka enkrat tedensko, 90 minut. V uvodnem delu začnemo z aerobiko, z enostavnim ritmičnim ogrevanjem, s katerim vplivamo na večje mišične skupine celega telesa, z namenom povišanja srčnega utripa in dihanja ter posledično povečanja prekrvavitve v mišicah in boljše gibljivosti sklepov. Poleg

nog vključimo tudi roke, tako da je aktivno celo telo. Z aerobiko nadaljujemo še nekoliko v glavnem delu. V tem delu koreografija vsebuje nekoliko zahtevnejše elemente. Po aerobiki nadaljujemo s pilatesom, ki mu namenimo več časa. Spet začnemo z lažjimi vajami oziroma s specialnim pilates ogrevanjem in postopoma prehajamo na zahtevnejše vaje. Vključimo vse mišične skupine. Vadbo zaključimo s sproščanjem.

Aerobika

Aerobika blagodejno vpliva na vse komponente človekovega biopsihosocialnega statusa v vseh življenjskih obdobjih. S primerno načrtovanim obsegom in intenzivnostjo lahko razvijamo in vzdržujemo človekove fiziološke in motorične sposobnosti, zvišujemo imunsko odpornost, kar vse omogoča »obnavljanje življenjske energije in dobro počutje« po pogostih psihičnih obremenitvah (Zagorc, 1996). Cilji rekreativne aerobike so povečanje funkcionalnih sposobnosti srčno-žilnega in dihalnega sistema, motoričnih sposobnosti ter takšnih osebnostnih lastnosti, ki ugodno vplivajo na samozavest in s tem tudi na samopodobo (Zagorc, 1996). Pri aerobiki se gibanje in gibalne strukture izvajajo ob glasbi, kar nam daje občutek veselja in osvobojenosti ter ohranja notranje zadovoljstvo.

Pilates

Pilates je učinkovita vadba, s katero utrdimo in oblikujemo svoje telo, ga razgibamo in sprostimo. Deluje iz notranjosti telesa proti mišicam na površju in se sistematično ukvarja z manjšimi mišičnimi skupinami, ki telesu služijo kot stabilizatorji trupa – mišice, ki skrbijo za stabilno in čvrsto hrbtenico in medenico. Vadbeni program lahko sestoji iz vadbe na tleh, ki se izvaja na blazinah, in iz vadbe na posebnih orodjih, ki jih je razvil Joseph Pilates. Za vadbo je značilno natančno izvajanje vaj z mehкими gibi, velik poudarek pa je na sprostitvi in naravnem globokem dihanju (Teran, 2011).

Poseben način dihanja poudarja napetost v globokih trebušnih mišicah, ki okrepljene razbremenijo spodnje hrbtne mišice in delujejo preventivno pred poškodbami in bolečinami v spodnjem delu hrbta (Teran, 2011).

S pilates vadbo spoznamo šibke in močne točke v našem telesu. Veliko sodobnih vadb temelji na krepitvi okončin, na center telesa pa pozabijo. V nasprotju s številnimi drugimi vzdržljivostnimi vadbenimi programi se pilates posveča krepitvi in harmoničnemu delovanju vseh mišic. Center telesa je zelo pomemben, saj iz njega izhaja vsa kontrola gibanja. S pilates vadbo dosežemo ponovno ravnovesje celotnega telesa, saj ta metoda krepi prav center telesa, mišice trupa. Z vadbo se naučimo kontrolirati gibe s trebušnimi mišicami. Izvedbo vaj se naučimo povezati z osredotočenostjo misli, saj morajo biti vsi gibi izvedeni počasi, kontrolirano in preiščeno. Na ta način izboljšamo svojo koordinacijo in gibljivost (Gržinič, 2004).

Pilates temelji na natančnih pravilih in prepletanju osnovnih načel vadbe pri vsaki vaji. Vsi položaji so natančno določeni, prav tako zaporedje vdihov in izdihov.

Načela pilatesa:

- Načelo pravilnega dihanja in aktivacija globokih trebušnih mišic:

Pri pilatesu spodbujamo prsno dihanje, to je dihanje predvsem v spodnji del prsnega koša v vseh treh smereh – torakalno dihanje.

Izdih je aktiven, saj v proces izdiha vključimo tudi trebušne mišice – mišice trebušne votline pri izdihu zavestno potisnemo navzdol. Aktivacija trebušnih mišic ne sme popustiti niti med vdihom, da ne izgubimo stabilnosti med samo vajo (Bučar Pajek, 2003). Pomembno je, kdaj vdihnemo in kdaj izdihnemo. Prav zato so vaje načrtovane, tako da s časovno pravilnim in zavestnim dihanjem aktiviramo prave mišične skupine. Pri vseh vajah je potrebno ohraniti aktivirane trebušne mišice.

- Načelo postavitve medenice:

Pilates daje poudarek stabilizaciji medenice in ledvene hrbtenice v nevtralnem položaju ali položaju odtisa. Nevtralni položaj: v tem položaju se ledvena hrbtenica ne dotika podlage,

temveč ohranja naravno krivino. Odtis: v tem položaju pride do rahlega nagiba medenice nazaj, skupaj z rahlim upogibom ledvenega dela hrbtenice; ta se rahlo odtisne ob podlago.

- Načelo stabilizacije prsnega koša:

Pilates dihanje s hkratnim ohranjanjem napetosti v trebušnih mišicah lahko pomaga prsnemu košu, da ostane v pravilnem položaju in hkrati sproščen.

- Načelo gibanja in stabilizacije lopatic:

Pravilen položaj lopatic nam med izvajanjem vaj omogoča ustrezno in lepo držo ter sproščene mišične skupine ramen in vratu.

- Načelo položaja glave in vratne hrbtenice:

Vratni del hrbtenice mora vedno nadaljevati linijo prsnega dela, ne glede na položaj ali gibanje telesa. Pravilno gibanje vratnega dela hrbtenice je še posebej pomembno pri vajah, ki jih izvajamo leže na hrbtu in pri katerih upogibamo trup, saj s pravilnim položajem vratnega dela hrbtenice preprečimo pretirano napetost vratu (Perc, 2009).

Pozitivni učinki pilatesa:

- izboljšuje telesno držo;
- odpravlja bolečine v hrbtu;
- omogoča dober spanec;
- povečuje telesno moč in energijo brez dodatnega povečevanja mišičnih obsegov;
- preprečuje nastanek osteoporoze;
- je način sprostitve in premagovanja stresa;
- preprečuje pojav inkontinence;
- izboljša ravnotežje in koordinacijo;
- pomaga pri okrevanju po poškodbah;
- brez bolečin do športnih užitek.

Za pilates potrebujemo tanjšo blazino. Lahko ga izvajamo z različnimi pripomočki ali brez. Pri nas uporabljamo žogice, elastične trakove in elastične zanke, male uteži (do 1 kilograma) ter palice.

Zaključek

Promocija zdravja na delovnem mestu mora biti/postati del politike delovne organizacije. Pri nas sicer imajo vsi zaposleni možnost aktivne udeležbe rekreacije, vendar zaradi različnih razlogov ta ni množična. Vsi poznamo pozitivne učinke športne vadbe, ki so poleg psihofizičnih tudi družabni. Vsako leto se sprašujemo, kako spodbuditi in motivirati zaposlene za športne aktivnosti, kaj še ponuditi, da bi bila udeležba večja. Čas za gibanje bomo našli le z močno voljo in željo. Le z dobro kondicijo se bomo lažje spoprijemali z izzivi in težavami v našem poklicu.

Literatura

- Berčič, H. (2005). Ali se v slovenska podjetja vrača obdobje vlaganja v človeške vire, v športno rekreativno dejavnost, zdravje in delovno sposobnost zaposlenih? Šport, 53 (3), 33-39.
- Bučar Pajek, M., Pajek, J., Perc, Š. in Hrastar, P. (2010). Osnovne vaje pilates. Pilates na blazinah. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Center za vseživljenjsko učenje Fakultete za šport.
- Gržinič, A. (2004). Pilates. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport.
- Jovan, L. (1973). Rekreacija delavcev v delovnih organizacijah. Ljubljana: Delavska univerza Boris Kidrič.
- Kajtina, T. in Tušak, M. (2005). Psihologija športne rekreacije. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport.
- Perc, Š. (2009). Lepota v gibu. Vadba za zdravo telo in umirjen duh. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Teran, A. (2011). Pilates vadba za osebe z osteoporozo. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport.
- Zagorc, M., Zaletel, P., Ižanc, N. (1996). Aerobika. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport.

TEAM BUILDINGOM PROTI STRESU NA DELOVNEM MESTU

Povzetek: Skozi delovno kariero, mora učitelj preko veliko ovir in preizkušenj. Naša življenja so v sodobnem času prepojena z vsakdanjim soočanjem s stresnimi situacijami in posledično negativnimi učinki stresa na zdravje. Učitelj ni nobena izjema, kvečjemu se ta poklic uvršča med čedalje bolj stresne poklice. Na delovnem mestu učitelji in drugi pedagoški delavci preživljamo veliko časa, zato je tudi pomembno, da smo zdravi in da se v delovnem okolju dobro počutimo. Prednostna sta počutje in ustvarjalna ter dobra klima med zaposlenimi. Načinov, kako si pomagati zoper stres in krepiti dobro klimo na delovnem mestu, je več. Na naši šoli se že nekaj let poslužujemo t.i. team buildingov, ki jih organiziramo učitelji sami, v zadnjih letih pa tudi vodstvo šole. Naša druženja pripomorejo k boljši medsebojni komunikaciji, sodelovanju, večji ustvarjalnosti in medsebojni pomoči na različnih področjih.

Ključne besede: stres, pozitivna klima, »team building«.

WITH TEAM BUILDING AGAINST WORKPLACE STRESS

Abstract: Throughout his working career, a teacher has to overcome many obstacles and trials. In modern times, our lives are permeated with daily dealing with stressful situations and the effects of stress on health. Teacher is no exception, at most this profession ranks among the increasingly stressful professions. Teachers and other pedagogical workers spend a lot of time at work, so it is also important to be healthy and feel good at work. Priority is given to well-being and a creative and good atmosphere among employees. There are several ways to help yourself deal with stress and strengthen a good workplace climate. At our school, we have been using the so-called team buildings organized by the teachers themselves, and in recent years also by the school management. Our get-togethers contribute to better mutual communication, cooperation, greater creativity and mutual assistance in various fields.

Keywords: stress, positive climate, "team building".

1 Uvod

Dobri medsebojni odnosi med zaposlenimi so ključnega pomena, tako za posameznega strokovnega delavca, kot za ves kolektiv. Sodelovalna in prijetna klima znotraj učiteljskega zbora je izredno pomembna za celotno ustanovo, saj se pozitivna klima med učitelji odraža tudi na odnosih med učenci. Za konstruktivno sodelovanje je seveda potrebna odprta in prijazna komunikacija med sodelavci. Učitelj kot zaposlen v ustanovi je veliko bolj produktiven, ustvarjalen in motiviran za svoje delo, kadar je zadovoljen na svojem delovnem mestu in kadar mu je omogočeno spodbudno delovno okolje. Še posebej je prijetno delovno okolje, kadar vodstveni kader skrbi za dobro počutje svojih zaposlenih z organiziranimi in vodenimi delavnicami, s katerimi pri svojih delavcih krepi spodbudno in pozitivno delovno klimo.

2 Zadovoljen učitelj

Po definiciji SSKJ-ja je zadovoljstvo »ugodno duševno počutje zaradi doživljanja svojega stanja kot dovolj skladnega z lastnimi potrebami, željami ali pozitivni in odobravajoči odnos do koga, česa.« (SSKJ, str. 1579) In zato, da smo zaposleni zadovoljni, morajo biti izpolnjeni nekateri pogoji, med katere spadajo na prvem mestu organizacijski pogoji (plačilo za delo, delovni čas, delovni pogoji in pogoji za napredovanje), sledijo skupinski dejavniki (medsebojni odnosi, reševanje konfliktov in delovno ozračje) in na koncu osebni dejavniki (vrednote in posameznikova osebnost). (Rozman, 2000, str. 61-64).

Vedno več je govora o tem, da če je zaposlena oseba zadovoljna na svojem delovnem mestu, je posledično tudi bolj produktivna, da več od sebe in vidi možnost za napredek in rast. Tega se zaveda tudi čedalje več nadrejenih, katerim je pomembno, kako se počutijo zaposleni na svojem delovnem mestu. Pozitivna klima v službi bi morala biti med ključnimi strategijami vsakega vodstva. In ravno dobri odnosi so tisto, kar nas dela bolj zadovoljne in srečne na delovnem mestu.

2.1. Stres na delovnem mestu in učitelj

Slovenski učitelj po različnih raziskavah doživlja zmeren stres (Raspor, str. 66), v času stresnih situacij (Covid obdobje) pa tudi visok stres. Stresorji ali povzročitelji stresa so lahko različni in dolgotrajna izpostavljenost stresu je dokazano škodljiva za zdravje posameznika. Zato sem ob koncu šolskega leta 2021/2022 izvedla krajšo anonimno anketo med sodelavci, ki je pokazala, da 40% zaposlenih na naši šoli doživlja stres pogosto, 22% zelo pogosto in 22% celo vsak dan. Samo 15% anketiranih je odgovorilo, da doživljajo stres redko, nihče pa ni odgovoril zelo redko. Iz navedenega sledi, da je kolektiv zelo izpostavljen stresu, kar je mogoče razumeti tudi kot posledico Covid epidemije in številnih izzivov, ki smo jim bili v tem času zaposleni v vzgoji in izobraževanju izpostavljeni, kot npr. samo delo na daljavo, učenje novih IKT veščin za potrebe pouka na daljavo, izpostavljenost okužbi virusa ob vrnitvi na delovno mesto itd.

Kar 67% učiteljev občuti stres, ki je posledica obremenjenosti na delovnem mestu, na psihičnem počutju, 60% na fizičnem počutju in 30% na splošnem počutju.

Največ anketiranih učiteljev kot posledico stresa na psihofizično stanje občuti kot utrujenost (97%), sledijo razdražljivost, izgorelost, naveličanost in občutek nemoči. Nekaj učiteljev je odgovorilo, da se spopadajo še z nespečnostjo, anksioznostjo, občutkom krivde in depresijo. 15% odstotkov učiteljev je navedlo, da so zaradi stresa tudi bolniško odsotni.

Velika večina učiteljev si zoper stres pomaga v okviru svoje družine in samostojno. 75% se jih sprošča v naravi, v obliki pohodov in sprehodov, 70% učiteljem pa pomaga pogovor. Nekaj jih posluša glasbo, meditira, se ukvarja s športom in bere.

V pogovorih, ki se nanašajo na stres pri delu, so naši najboljši sogovorniki ravno sodelavci (75%) in partnerji ali partnerice (70%).

Ker preživljamo veliko časa na delovnem mestu, je toliko bolj pomembno, da je ta čas tudi prijeten. Največ odgovorov na vprašanje, kaj lahko naredimo drug za drugega v kolektivu, je dobil predlog, da skrbimo za dober odnos (75%) in da smo opora drug drugemu ter da delimo izkušnje (70%). Sledijo odgovori, da smo prijazni in pošteni ter sodelovalni znotraj aktivov. 35% učiteljev je navedlo, da si želi več team buildingov.

3 Team building

Učitelji smo poklicna skupina, ki premore veliko mero empatije. Smo komunikativni in se radi družimo. Ker smo prepleteni tako z delovnim kot domačim okoljem, nam velikokrat zmanjka časa in energije, da bi se še izven delovnega časa neformalno družili med seboj.

Definicija team buildinga je vsako ciljno izvajanje vnaprej določenih aktivnosti za zaposlene v podjetju, z namenom, da se dosežajo zastavljeni cilji.

(<https://trnulja.com/kaj-je-team-building/>, 10. 10. 2022)

Team building bi lahko opisali kot nekakšno skupno preživljanje prostega časa zaposlenih izven poslovnih prostorov podjetja. To je lahko piknik, ples, obisk muzeja ali gledališča, kreativna delavnica, iskanje skritega zaklada, pohod v naravo in podobno. To je lahko vsakršna situacija, ko zaposlene umaknemo iz delovnega mesta v sklopu podjetja. Pravilno organiziran in pripravljen team building s konkretnimi in jasno začrtanimi cilji lahko odločilno vpliva na odnose zaposlenih znotraj podjetja ali zavoda in pripomore k boljši organiziranosti, storilnosti, ustvarjalnosti, komunikaciji in nenazadnje boljšemu počutju zaposlenih.

Dandanes je velik poudarek na medsebojnih odnosih na delovnem področju. V službah preživljamo veliko časa in zato je še toliko bolj pomembno, da se med svojimi sodelavci počutimo dobro in da je delo sodelovalno in s tem kvalitetno opravljeno. Tako je glavna naloga team buildinga ta, da se sodelavci med seboj dobro povežejo in da je dobro vzdušje v kolektivu. (<https://www.imagine-team-building.si/kaj-je-team-building/>, 5. 10. 2022)

Nekaj pozitivnih koristi team buildinga:

Gradijo in izboljšujejo se medosebni in osebni odnosi, povečanje produktivnosti in učinkovitosti, spodbujanje samoiniciativnosti in angažiranosti pri zaposlenih, razvijanje osebne in timske dinamike, dvig kreativnega potenciala, spodbujanje inovativnosti, povečanje

motivacije zaposlenih, razvoj vodstvenih veščin, izkustveno učenje, razvijanje pripadnosti in vzajemnega zaupanja, izkušnja premagovanja raznovrstnih situacij, sposobnost reševanja konfliktov, spodbuja odprto in iskreno komunikacijo, zavedanje odgovornosti, uspešno spopadanje s spremembami, spodbujanje mentorstva in timskega dela, vizualizacija cilja, dvig skupinske identitete in samozavesti in učinkovito doseganje ciljev zaradi medsebojne podpore in sodelovanja. (<https://www.teambuilding-slovenija.si/vprasanja>, 5. 10. 2022)

4 Aktivnosti, ki pozitivno delujejo na nas učitelje v našem kolektivu:

Kot primere aktivnosti, ki pozitivno vplivajo na zaposlene v našem kolektivu, bi izpostavila druženja in družabne dogodke in izobraževanja. Druženja in družabni dogodki v kolektivu: tovrstna srečanja so namenjena vsem zaposlenim in imajo namen, da se zaposleni družimo v čim večjem številu, kar vpliva na to, da smo v kolektivu zadovoljni, bolj motivirani za delo in med nami poteka sproščena komunikacija:

- Zaključek pouka ob koncu šolskega leta ob »sladki kavi«: druženje v prostorih šole na prostem, kjer se posladkamo ob »naredi si sam« sladki kavi in drugih domačih dobrotah. Priprave si razdelimo med seboj in nastane nekakšen mini piknik, kjer je glavna nit poletno druženje ob dobri kavi.
 - Strokovna uvodna konferenca, ki je namenjena izobraževanju, hkrati pa izvedemo team building igre, kjer se prisotni veliko nasmejimo sami sebi in naši tekmovalnosti. Igre organiziramo sami in so primer, kako se lahko tudi zaposleni v šolstvu vživimo v štafetne in druge elementarne igre, ki jih potem tudi prakticiramo v razredu.
 - Pohodi na Pohorje in okoliške hribe, saj smo šola v občini pod prekrasnim hribom in z nešteto pohodnih destinacij, zato se učitelji po končanem tednu velikokrat odpravimo na izletniške točke na Pohorju ali v bližnje hribe. Na cilju se nagradimo z lokalno kulinariko.
 - Obisk lokalnih turističnih točk, kjer spoznavamo širšo okolico našega kraja in se seznanimo z njihovo turistično in kulinarčno ponudbo.
 - Ples in sprostitev, kjer s pomočjo priznanih koreografinj in inštruktoric pridobivamo znanje ob ritmičnih salsah in drugih plesnih zvrstih.
 - Obisk gledališča, opere ali kina v organizaciji šole ali v lastni organizaciji. Božično-novoletne večerje, s katerimi nekako zaključimo koledarsko leto in strnemo dobre spomine.
- Izobraževanja v kolektivu - učitelj učitelju:
- EFT delavnice, ki jih za nas pripravlja sodelavka.
 - Joga med učitelji, ki jo izvajajo sodelavke, ki so zato usposobljene in jo izvajajo tudi v prostem času.
 - Zumba in druge plesno gibalne aktivnosti, kjer sodelavke z izkušnjami na športnem področju naredijo mini delavnice za nas.
 - Anketiranje o počutju na delovnem mestu, s katerimi dobimo povratno informacijo o psihofizičnem stanju učiteljev in je podprto s strani vodstva. Rezultati ankete nam služijo kot pomembne smernice, kaj in kako moramo delati v prihodnje, da zagotovimo zadovoljen in uspešen kader.
 - Različna predavanja svetovalnih delavk v povezavi s strategijami dela z otroki s posebnimi potrebami in vedenjskimi težavami.
 - IKT izobraževanja, v okviru katerih nam sodelavke in sodelavci iz kolektiva organizirajo različna predavanja na temo dodatnih računalniških znanj, npr. uporaba MS Teams, spletnih učilnic, spletnih kvizov idr.

Zaključek

Vsak učitelj je svoj individuum in hkrati del nekega kolektiva. Kvalitetni odnosi med sodelavci so temeljnega pomena, saj na koncu veliko časa svojega življenja preživimo prav na delovnem mestu. Zato je še toliko bolj pomembno, da smo zaposleni na svojem delovnem mestu zadovoljni, kajti zadovoljen učitelj lahko poda svojo pozitivno energijo naprej med učence, starše in zaposlene. Tako se lahko učitelji preko neformalnih druženj povezujejo,

krepijo konstruktivno komunikacijo ter izboljšujejo sodelovanje v svojem kolektivu.

Literatura

Krajnc Ana (2014): Spoznaj sebe in druge: Človek kot družbeno bitje in medosebni odnosi, Ljubljana, Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje.

Raspor Laura (2018): Magistrsko delo: Dejavniki in doživljanje stresa pri učiteljih razrednega pouka, Ljubljana

Rozman, R. (2000): Analiza in oblikovanje organizacije, Ekonomska fakulteta, Ljubljana

SLOVAR slovenskega knjižnega jezika (1997), Ljubljana

Suša P. (2016): Magistrsko delo: Vpliv zadovoljstva zaposlenih in njihova pripadnost podjetju: Primer orodjarskega podjetja, Ljubljana.

<https://trnulja.com/kaj-je-team-building/>

<https://www.imagine-team-building.si/kaj-je-team-building/>

<https://www.teambuilding-slovenija.si/vprasanja>

ŠPORTNI DAN ZA ZAPOSLENE

Povzetek: V prispevku bom predstavila, kako težko je motivirati učitelje, da se udeležijo športnih aktivnosti v času njihovega prostega časa. Večina učiteljev, ki niso profesorji športne vzgoje je preobremenjenih s pripravami na pedagoške ure, zato se še težje odločijo za popoldanske športne aktivnosti. Na šoli organiziramo različne popoldanske športne aktivnosti, kot so plavanje, planinarjenje, smučanje in aktivnosti v pustolovskih parkih. Med delovnim časom pa organiziramo gibalne odmore, ki so pogosteje obiskani, vendar le, če niso med učiteljevimi prostimi urami oziroma v času, ko so prosti. Vse športne aktivnosti, ki so organizirane med prostim časom zaposlenih in so plačljive so zelo redko obiskane. V prihodnje bom upoštevala vse ugotovljene pomanjkljivosti pri organizaciji športnih aktivnosti, da se jih bodo zaposleni udeležili v čim večjem številu.

Ključne besede: zdravje, šport, prosti čas, posebni program

SPORTS DAY FOR EMPLOYEES

Abstract: In the paper, I will present how difficult it is to motivate teachers to participate in sports activities during their free time. Most teachers who are not physical education professors are overloaded with preparations for teaching lessons, so it is even more difficult for them to decide on afternoon sports activities. At the school, we organize various afternoon sports activities, such as swimming, mountaineering, skiing and activities in adventure parks. During working hours, we organize exercise breaks, which are attended more often, but only if they are not during the teacher's free hours or during the time when they are free. All sports activities that are organized during employees' free time and are paid for are very rarely attended. In the future, I will take into account all identified shortcomings in the organization of sports activities, so that employees will participate in them in the greatest possible number.

Keywords: health, sports, free time, special program

1 Uvod

Okolica je tista, ki nam po navadi narekuje tempo našega življenja in nič drugače ni v življenju učitelja. Učenci so tisti, ki vsakodnevno sprejemajo učiteljeve nove informacije in učenci so tisti, ki narekujejo tempo učiteljevega življenja. Učitelj pa mora biti fizično zdrav, da je kos vsakodnevnim izzivom. Na šoli smo se odločili, da učiteljem v popoldanskem času omogočimo več različnih športnih dejavnosti, ki blagodejno vplivajo na njihovo zdravje. Za posameznika je pomembno tudi vsako neformalno druženje na teh športnih vsebinah. Hkrati smo uvedli gibalne odmore v času dopoldanskega pouka.

2 Zdravje

Človek občuti največjo nemoč takrat, ko gre za njegovo zdravje. Znanost in tehnologija je v zadnjem desetletju napredovala hitreje kot kdaj koli, kljub temu pa nismo bili še nikoli toliko bolni kot zdaj. Lahko rečemo, da je zdravje stanje ugodja. Lahko bi domnevali, da bi dobro zdravje moralo biti naše naravno stanje, tako, kot cvetlice burno uspevajo v naravi, ne da bi jim bilo treba kar koli početi. Na nas samih je, da v roke vzamemo vajeti svojega zdravja, da ugotovimo, kako izkoristiti povezavo med umom in telesom (Noonan, 2021).

3 Gibanje

Um in telo sta neločljivo povezana, zato telesna aktivnost najbolj učinkovito pripomore, k boljšemu mentalnemu zdravju. Fizična dejavnost sproži kemične spremembe v možganih, kar v trenutku pripomore k izboljšanju razpoloženja. Za odlično fizično kondicijo, ni potrebno hoditi v fitness, dovolj je sprehod v naravi, ples, kolesarjenje ali igre na košarkarskih ali nogometnih igriščih. Najboljše je, da si vsak posameznik vzame čas in poišče, kaj ga najbolj veseli in v čem najbolj uživa (Osterman, 2018).

4 Druženje med sodelavci

Ljudje smo družabna bitja, odnosi nam pomagajo graditi občutek pripadnosti in samo-vrednosti. Povezava s sodelavci veliko pripomore k mentalnem in čustvenemu počutju. S tem,

ko gradimo močnejše, bolj poglobljene povezave z ljudmi, se počutimo varnejši, vključeni in srečnejši. V medsebojnih odnosih si lahko delimo pozitivne izkušnje, se medsebojno podpiramo, s tem pa gradimo tudi svojo osebno notranjo moč. Vsakodnevno bi si morali vzeti čas za svojo družino, da razširimo krog poznanstev in se dobili s prijatelji na kosilu (Osterman, 2018).

5 Promocija zdravja na delovnem mestu

Za delovno okolje je dobro zdravje posameznika, predpogoj za dobro in uspešno življenje in delo. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je ekonomsko upravičena, ker so zdravi in zadovoljni delavci produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež. Ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu, zato želimo tudi na delovnih mestih spodbujati prizadevanja, ki cenijo, podpirajo in omogočajo dobro zdravje in počutje pri vseh zaposlenih (Ministrstvo za zdravje, 2015).

S promocijo zdravja na delovnem mestu prispevamo k boljšemu počutju in zdravju delavcev, kar je temelj uspešne organizacije. S tem dosežemo:

- zmanjšanje izostajanje z dela,
- večja motivacija, izboljšana produktivnost,
- lažje zaposlovanje,
- pozitivna in skrbna samopodoba, ter povečanje pripadnosti zaposlenih (Ministrstvo za zdravje, 2015).

Promocija zdravja na delovnem mestu je skupno prizadevanje delodajalca, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja na delovnem mestu. To dosežemo s kombinacijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja (Ministrstvo za zdravje, 2015).

Na naši šoli imamo delovno skupino, ki skrbi za organizacijo promocije zdravja zaposlenih. Le-ta vključuje predstavnike:

- vodjo šole,
- delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu,
- predstavnika sindikata (Ministrstvo za zdravje, 2015).

6 Načrtovanje in izvedba aktivnosti

Vsako leto oblikujemo nov program, ki zaposlenim na naši šoli nudi pestro športno popoldne. V dopoldanskem času pa tedensko načrtujemo kratke, 10 minutne gibalne odmore. V letošnjem šolskem letu smo načrtovali 2 pohoda, plavanje in smučanje v zimskih mesecih ter obisk pustolovskega parka. Pohode organiziramo v popoldanskem času ob četrtkih ali petkih, to so tudi najbolj obiskane športne aktivnosti. Najbolj obiskane aktivnosti so zato, ker za pohod ni potrebno imeti posebnega predhodnega znanja in so organizirani med tednom. Dejstvo, da so organizirani med tednom v največji meri vpliva na zaposlene, da se pohoda udeležijo, ker vedo, da imajo nato še prost vikend.

Najslabše obiskana športna dejavnost je plavanje. Udeleži se je manj kot 10%. Zaposleni se ne udeležijo plavanja zaradi različnih vzrokov, kot so na primer:

- da jim je neprijetno v kopalkah pred sodelavci,
- da imajo preveč kilogramov,
- zdravstveni razlogi,
- druge obveznosti.

Takoj za plavanjem pa je tudi smučanje slabše obiskana dejavnost. Vzroki za slab odziv so različni:

- drage smučarske karte,
- organizirano med vikendom,

- celodnevna dejavnost,
- ne smučarji.

Napovedana udeležba v pustolovskem parku je boljša. Tudi zato, ker je tudi ta aktivnost organizirana med tednom in proti koncu šolskega leta. V večini primerov se aktivnosti v pustolovskem parku udeležijo, ker si zaposleni želijo drugačnih športnih dogodivščin oziroma v pustolovskem parku še nikoli niso bili. Nekaj je tudi tistih, ki želijo preizkusiti svojo fizično kondicijo oziroma si preprosto želijo malo adrenalina. Tudi v prihodnje se bo na šoli izvajal program, ki bo zaposlenim nudil čim boljše podporo v vključevanje v športne aktivnosti. V prihodnje bomo izbirali dejavnosti, ki bodo organizirane v popoldanskem času, saj so to termini, ki so najbolj obiskani. Organizirani bodo pohodi, popoldansko ali večerno plavanje, bowling, aktivnosti v pustolovskih parkih. Vsa ta športna druženja zaposlenim omogoča tudi neformalno druženje v popoldanskem času in s tem krepitev medsebojnih odnosov med zaposlenimi, kar pa močno krepi posameznikovo mentalno in tudi fizično zdravje.

Zaključek

Vsak posameznik je odgovoren za svoje zdravje in vsak se odloči zase, koliko je pripravljen narediti za svoje zdravje. Prevečkrat slišim pogovore med zaposlenimi, ko se le ti pogovarjajo o nakupu vitaminov in o priporočilih, ki si jih izrečejo zaposleni med seboj. Seveda z namenom, da krepijo svoj imunski sistem. Nikogar pa ne slišim, da bi se pogovarjal, v katere športne aktivnosti se je v zimskih mesecih pametno vključiti, da okrepimo svoj imunski sistem. Še vedno se mi zdi, da večina rajši kupi vitamine, ker plačajo z denarjem in se jim zdi, da potem to odlično vpliva na njihovo zdravje. Premalo je tistih, ki se vsakodnevno, brezplačno podajo na sprehod v naravo. Razlika med vitamini in sprehodi je ta, da vitamine kupimo v parih minutah, za sprehod pa si moramo vzeti bistveno več časa in čas je ovira marsikomu. Čas je tisti, ki zaposlene največkrat ovira pri tem, da se športnih dejavnosti ne udeležijo, pa naj bodo organizirane ali neorganizirane.

Literatura

- Noonan, G., K. (2021). Zdravi: odkrijte svoj neomejeni potencial in prebudite mogočnega zdravlilca v sebi. Brežice: Primus.
- Osterman, T. (2018). Z zdravjem do lepote. Domžale: [samozal.] T. Osterman, 2018.
- Ministrstvo za zdravje. (2015). Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu. (Elektronski vir). https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/zdravje-na-del-mestu/Promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/Smernice_promocija_zdravja_na_delovnem_mestu-marec_2015.pdf

S ŠPORTNO REKREACIJO V ZAVODU ZMANJŠUJEMO STRES IN IZBOLJŠUJEMO ODNOSE MED SODELAVCI

Povzetek: V kraju in na šoli, kjer poučujem, je bil šport v preteklosti izjemno slabo razvit. S posameznimi koraki sem poskušal dvigovati najprej nivo športa pri učencih, nato sem postopno vključeval tudi učitelje in kasneje, nekako samo po sebi kot rezultat neke nove športne energije, so se vključili tudi krajani. Na šoli smo ustanovili skupino za promocijo zdravja in s postopnim širšim spektrom različnih športnih aktivnosti poskušali zajeti čim več učiteljev glede na njihove različne potrebe. Hkrati smo se soočali še z enim izjemnim problemom, saj smo se kot šola in kraj neverjetno hitro razvijali in številčno rasli. Danes smo ena največjih šol v Sloveniji. Z večanjem kolektiva smo postajali vedno bolj odtujeni, hkrati pa z družbenimi spremembami tudi vedno bolj obremenjeni glede na vse zunanje in notranje pritiske in pričakovanja z različnih strani. Športna aktivnost, športna rekreacija in različna enodnevna ali vikend športna druženja so bila ključna, da smo spet postajali vse bolj povezani, vsaj po manjših skupinah. Skozi športno aktivnost smo sproščali vsakodnevni stres in se po koncu še malo družili, kar je rezultiralo v vedno bolj športen kolektiv, kjer si praktično vsak posameznik lahko najde posamezno obliko športa in skupino, se lahko sprosti, povezuje in gradi odnose s sodelavci in tako izboljšuje svoje športno pripravljenost in hkrati zmanjšuje stres.

Ključne besede: stres, rekreacija, krepitev tima (stress, recreation, teambuilding)

REDUCING STRESS AND IMPROVING RELATIONSHIPS AMONG SCHOOL EMPLOYEES THROUGH SPORTS ACTIVITIES

Abstract: In the area and at the school where I teach, sport was extremely poorly developed in the past. With individual steps, I tried to first raise the level of sports among the students. Next, I gradually involved the teachers, and later, somehow naturally as a result of some new sports energy, the local population also got involved. At the school we established a group for health promotion and with a gradually wider spectrum of different sports activities we tried to integrate as many teachers as possible according to their different needs. At the same time, we were faced with another extraordinary problem, because as a school and a town we developed incredibly quickly and grew in numbers. Today we are one of the largest schools in Slovenia. With that, the number of staff increased as well and we became more and more alienated. At the same time, with social changes, we were also increasingly burdened by all the external and internal pressures and expectations from different sides. Sports activities, sports recreation and various one-day or weekend sports gatherings were the key to us becoming more and more connected again, at least in smaller groups. Through sporting activity we released everyday stress and also socialized a bit afterwards. This resulted in an increasingly sporty collective, where practically every individual can find an individual form of sport and group, relax, connect and build relationships with colleagues, improve his or her fitness and at the same time reduce stress.

Keywords: school employees, health, sport

Uvod

Na naši šoli se srečujemo s fenomenom zelo velike rasti šole v zadnjih dvajsetih letih. Od male šole in malega, povezanega kolektiva smo se z leti razvili v največjo šolo v Sloveniji s posledično največjim kolektivom. Iz majhne podeželske šole smo se razvili v veliko sodobno, skoraj mestno šolo. Tako kot se je razvijala šola, se je spreminjal in večal tudi kolektiv učiteljev. V majhnem kolektivu se praviloma vsi zaposleni med seboj dobro poznajo, poznajo tudi njihove partnerje, včasih tudi otroke in njihove zgodbe odraščanja. Ko pa se je kolektiv večal, so tudi priložnosti za spontano nastajanje odnosov postajale redkejšje, saj smo se manj srečevali na hodnikih, v zbornici in na konferencah. Ko se število zaposlenih povzpne preko sto petdeset, si je včasih težko zapomniti celo imena sodelavcev, kaj šele njihovih partnerjev in otrok. Dela je vedno več, pritiski staršev in vodstva šole so vedno večja, pričakovanja družbe vedno višja, hkrati pa učitelji zaznavamo vedno več stresa, ki se kaže v različnih oblikah, kar potrjujejo tudi številne znanstvene raziskave. Znano je tudi, da stresu v sodobni družbi težko ubežimo, lahko pa ga lajšamo ali zmanjšamo s športno aktivnim življenjem.

Učitelj doživlja stres zaradi številnih dejavnikov, med njimi so različna pričakovanja, post-

avljene cilje, občutek, da določeni dosežki niso dovolj dobri, da osebno ne bo dovolj prožen, ustvarjalen ... Doživlja ga tudi zaradi neizpoljenih osebnih potreb s področja spoštovanja, priznanja, napredovanja ipd. Stres nastaja tudi zaradi odnosa z učenci, starši so vedno bolj zahtevni, učenci vedno manj pripravljeni za delo, vedno zahtevnejša je tudi komunikacija z njimi. Stres doživlja tudi zaradi notranjih konfliktov, konflikta vrednot in konfliktnih situacij. Pestijo ga lahko osebne težave in osebne stvari v družbi. Nenazadnje pa učitelj čuti stres zaradi nezadostne avtonomije in avtoritete v razredu. Vsi stresorji, ki vplivajo na delo učitelja, niso jasno določljivi, Youngs (2001, str. 38) pa je navedel nekaj ključnih, ki so bili zgoraj omenjeni.

Posledice stresa

Posledice stresa se pri učitelju lahko kažejo tako, da razvije neučinkovito, rutinsko poučevanje. Stres slabi tudi njegovo intelektualno radovednost. Posledično se bolj ukvarja z nadzorom učencem, v takih situacijah pa nastaja manj spodbudno učno okolje. Kadar je učitelj pod večjim stresom, to tudi negativno vpliva na njegove odnose z učenci. Do učencev je manj potrpežljiv, manj strpen in manj angažiran. Dvosmerna interakcija med učitelji in učenci se zmanjšuje, učitelji izražajo večjo težnjo po nadzoru nad poukom. Znano pa je, da je kakovost pouka odvisna od vzdušja v razredu in tudi odnosa med učiteljem in učenci. (Slivar, 2007, str. 13) Stres, ki ga učitelj doživlja, pa ne vpliva samo na kakovost poučevanja, ampak tudi na odnos do sodelavcev, prijateljev in sorodnikov. Ena večjih posledic negativnega stresa je tudi velika želja po begu ali dejansko zapuščenje pedagoškega poklica. (Pšunder, 2007, str. 164; Kuralt, 2022) Učitelji se nenehno srečujejo s stresnimi situacijami, s katerimi se bolj ali manj uspešno soočajo. Oblika stresa je odvisna od posameznikove razumevanja določene situacije in reagiranja na njo. Kadar posameznik ne mora obvladovati stresa dlje časa in pride do negativne reakcije telesa na stres, govorimo o izgorelosti, ki je zadnje čase vedno pogostejši pojav med učitelji. Gre dejansko za sindrom telesne in duševne izčrpanosti, ki obsega negativen razvoj predstave o sebi in negativen odnos do dela. (Bilban, 2007, str. 23) Proces izgorevanja traja dlje časa in se ves čas vztrajno stopnjuje. Sestavljen je iz treh stopenj, ki si sledijo zaporedoma (Bilban, 2007):

- stopnja izčrpanosti,
- stopnja preizčrpanosti,
- stopnja adrenalinske izgorelosti.

Kadar se znajdemo v takem stresu, da ga že občutimo, pomeni, da se nekako že bližamo prvi stopnji, še posebej če že čutimo izčrpanost. V takem primeru je najuspešnejši boj proti stresu redna športna aktivnost. Športna aktivnost pomaga, da se iz telesa odstranijo stresni hormoni in drugi produkti stresa in se tako izognemo škodljivim učinkom na zdravje. Redna športna aktivnost zmanjšuje stres, ima antidepresiven vpliv in izboljšuje tudi spanec. (Burnik idr., 2003, str. 21) Redno športno aktivnost lahko pojmuje tudi športna rekreacija, ki je v današnjem tempu in stresnem načinu življenja pomembna sestavina zdravega načina življenja. Športna rekreacija se od drugih različic športa razlikuje v nekaterih temeljnih značilnostih (Berčič, 2005):

- športna rekreacija je svobodna izbrana aktivnost, skladna z željami in interesi posameznika,
- aktivnosti se izvajajo izven poklicnega dela,
- je povezana s smotrnim izkoriščanjem prostega časa,
- je praviloma nižje intenzivnosti, obremenitve in pogostosti,
- na področju športne rekreacije je lahko dejaven prav vsak zaposlen, aktivnost pa pomembno prispeva h kakovosti življenja.

Sodobni človek se vse bolj odmika od narave zaradi udobnejšega načina življenja in urbanizacije, ki lajša vsakodnevno življenje. Posledica tega je deficit gibanja, kar rezultira do različnih obolenj srca in ožilja, nastajajo motnje v presnovi, slaba drža, debelost, zaradi telesnega neravnovesja nastajajo tudi različne psihične težave.

Primer dobre prakse

Na OŠ Škofljica sem kot učitelj že več kot dve desetletji in že takrat sem zelo hitro opazil, da je precejšen del učiteljev kakor tudi učencev neaktivnih. Razmišljal sem, kako bi dvignil nivo športa v šoli in v kraju. Najprej je bilo potrebno navdušiti učence, dvigniti nivo njihovega znanja, hkrati pa aktivirati tudi del zaposlenih, zlasti tiste, ki so že v osnovi bolj nagnjeni aktivnosti v športu, s ciljem vzpostavitve tedenske rekreacije. Sprva je šlo za manjšo skupino učiteljev, katerim je bil bliže nogomet. Ker smo se v tej skupini znašli pretežno moški del kolektiva, smo v nadaljevanju poskušali aktivirati tudi ženski spol z rekreacijo v obliki odbojke in kasneje tudi v badmintonu. Ko smo tudi z zaposlenimi učitelji dosegli nek nivo znanja, se mi je zdelo smiselno, da najdemo nov izziv. Prišla je ideja o revialni tekmi med učitelji in učenci, v nadaljevanju pa tudi med učitelji in starši. Vsebinsko smo se najprej ukvarjali z nogometom, v nadaljevanju pa je bil mnogo večji poudarek na odbojki, kjer smo lahko zajeli širšo populacijo. Na ta način smo zelo popularizirali šport znotraj in izven zavoda. Z odbojko smo aktivirali res velik del zaposlenih učiteljic. Revialne tekme so postala stalnica ob koncu koledarskega leta pred novoletnimi počitnicami. Na tekmo smo povabili najboljše učence šole, ki so sicer zastopali šolo na športnih tekmovanjih. Na ogled smo povabili vse učence in učitelje, kar pomeni, da smo imeli v dvorani z 850 sedeži polne tribune. Na nekaterih tekmah so bili prisotni tudi starši učencev. Družaben dogodek je bil zelo pozitivno sprejet na šoli in v kraju, kar je dvignilo športni duh celega kraja. Pozitivnost celega dogodka je šla v smer, da se je tudi v kraju razvilo športno društvo, ki nas je potem vabilo na medsebojna športna srečanja. To je bila hkrati zelo dobra motivacija in izziv za vse nas, saj smo še bolj zavzeto lotili vadbe. Vsak tak dogodek še bolj dvigne zanimanje za šport pri zaposlenih, krajanih, ki so mnogokrat tudi starši naših učencev. Pozitivni učinki takega srečanja povežejo skupino vadečih znotraj zavoda, kakor tudi starše, ki zato morda lažje spet najdejo čas za šport in rekreacijo. V tem primeru gre za obujanje nekoč že podobnih vzorcev športne rekreacije. Posledica vseh prej omenjenih aktivnosti je bila, da se je dosegel nek preboj v kraju, kjer se je verjetno tudi zaradi tega posledično razvila rekreacija, trikrat letno so se organizirali turnirji v odbojki, kamor smo bili vedno povabljeni tudi učitelji, kjer smo praviloma med številnimi ekipami vedno zasedali visoke uvrstitve. Vendar je bil v tej obliki športa aktiven le določen del zaposlenih. Kot šola smo se v zadnjih dvajsetih letih zelo intenzivno razvijali in postali ena izmed največjih šol v Sloveniji. Potrebno je bilo razmišljati še o drugih oblikah aktivnosti, kjer bi spodbudili k športu čim več zaposlenih, po drugi strani pa smo z večanjem kolektiva postali tudi vedno bolj odtujeni. Na šoli se je oblikovala skupina za promocijo zdravja, ki je razmišljala tudi širše od tedanjih oblik športa. V tako velikem zavodu smo našli tudi drugo pot aktivacije in sicer, da smo začeli organizirati različne popoldanske oblike druženja ali celo vikend druženja, kjer smo poskusili vzpodbuditi čim več ljudi na različnih športnih področjih. Tako smo organizirali krajše kolesarske izlete, smučanja ob koncu tedna, popoldansko veslanje po Ljubljani, večerni bowling, plesne delavnice, manj zahtevne pohode v sredogorje itd. Na vse te različne aktivnosti so se prijavljali zelo različni kolegi, ker so tudi njihovi interesi zelo različni. Na takšnih skupnih popoldnevih, dnevih ali celo vikendih so se v okviru športnih druženj kazali različni dejavniki tipične športne rekreacije kot so (Doupona in Petrović, 2000):

- dinamično srečevanje ljudi,
- medsebojna komunikacija,
- prevzemanje različnih vlog,
- učenje socialnih veščin,
- sprejemanje življenjskih navad, povezanih z aktivnostmi,
- spoznanje emocij, ki niso prisotne na ostalih področjih življenja,
- sprejemanje nekaterih pozitivnih elementov življenjskega stila,
- prilagajanje skupinskim zahtevam.

Ob vsem tem ne gre zgolj za dinamiko med odraslimi osebami, temveč tudi za novo nastalo

dinamiko med zaposlenimi, ki so se povezali v nek manjši tim. Takšni timi ostanejo povezani tudi kasneje, ostanejo v stiku preko družabnih omrežij še dlje časa in vse to pozitivno vpliva na medsebojne odnose. Takšni nekajurni ali nekajdnevni oddih neke skupine včasih poimenujemo tudi kot teambuilding (Lah, 2018). Vsak tak tim ali neke vrste teambuilding, ki se razvije skozi posamezno aktivnost, vpliva na boljšo medsebojno povezanost in kvalitetnejšo izraba časa. Sprožilci medsebojne povezanosti so: fizična bližina, medsebojna interakcija, sodelovanje med člani, zavedanje o nagradah, ki jih dobimo znotraj skupine, zveča se ponos skupine, vlaganje v skupino pa spodbuja, da se še bolj potrudimo za skupino in vztrajamo dlje kot sicer, zveča se tudi občutek pripadnosti ...

Zaključek

Sodoben način življenja, nenehni pritiski v službi in doma nas napolnijo s precejšnjo mero stresa. V takih razmerah pozabljamo nase, izgubljamost stik s sabo, odtujeni smo tudi v odnosih do drugih. Šport in športna rekreacija nam ponuja vsaj delno rešitev, s katero znižujemo negativne stranske učinke stresa, hkrati pa nas različna druženja zaradi športa spontano zbližujejo in ustvarjajo nove odnose med sodelavci, ki postajajo zaradi prijetnih izkušenj vedno bolj poglobljeni. Šport in športna rekreacija tako postajata rešitelj za naše zdravje in naše odnose z ljudmi. Znotraj športa se skozi teambuilding prav tako oblikujejo tudi krepkejšje medsebojne vezi, ki izboljšujejo odnose in klimo v celotnem kolektivu. Šport je zato zelo pomembna dejavnost, ki s seboj prinaša pomembne pozitivne vplive na počutje, zdravje in odnose v kolektivu.

Literatura

- Barbovič, K., Berčič, H., Jeromen, T., Kajtna Barbara Pinter, T., Smradu, M. in Tušak, M. (2005). Psihologija športne rekreacije. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Bilban, B. (2007). Izgorelost. *Delo in varnost*, 52 (1), 22- 29.
- Burnik, S., Potočnik, S. in Skočič, M. (2003). Stres. *Šport*, 51 (1), 21 – 23.
- Doupona Topič, M. in Petrović, K. (2000). Šport in družba: sociološki vidiki. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Kuralt, Š. (1. 12. 2022). Po ocenah ravnateljev manjka do 4000 učiteljev. Delo. <https://www.delo.si/novice/slovenija/po-ocenah-ravnateljev-primanjkuje-do-4000-uciteljev/>
- Lah, T. (2017). Teambuilding: temeljni element (mladinskega) dela v svetu 4.0. Pridobljeno 7. marca 2023 iz https://inkubator40.si/wpcontent/uploads/2017/01/TEAMBUILDING_LAH.pdf
- Pšunder, M. (2007). Stres v pedagoških poklicih. *Pedagoška obzorja*, 22 (1-2), 160 – 169.
- Slivar, B. (5. maj 2007). Poklicni stres pri učiteljih in nekateri njegovi znaki. *Šolski razgledi*, 58 (9), 13.
- Youngs, B. B. (2001). Obvladovanje stresa za vzgojitelje in učitelje: priročnik za vzgojitelje in učitelje. Educy.

BIBLIOTERAPIJA – TERAPIJA S KNJIGO

Povzetek: Prispevek biblioterapijo opisuje kot orodje, ki lahko pomaga pri soočanju s poklicnim stresom ali poklicno izgorelostjo. Predstavili smo biblioterapijo kot (samo)pomoč z literaturo in zaključili, da si zaposleni v vzgoji in izobraževanju lahko pomagajo z dvema oblikama biblioterapije: bralno biblioterapijo in razvojno biblioterapijo. V prispevku smo opredelili tudi poklicni stres, poklicno izgorelost, oblike biblioterapije in sam proces biblioterapije. Zaposleni v vzgoji in izobraževanju sodijo v poklicne skupine, ki so bolj izpostavljene stresu na delovnem mestu, kar lahko vodi v poklicno izgorelost, zato je nujno iskanje oblik pomoči, ki nam pomagajo, da se znamo umiriti in umakniti od visokih delovnih pričakovanj in pritiskov.

Ključne besede: Biblioterapija, oblike biblioterapije, poklicni stres, izgorelost.

BIBLIOTHERAPY – THERAPY WITH BOOKS

Abstract: The article is describing bibliotherapy as a tool, which can help us with handling professional stress or professional burnout. In the article we showcased bibliotherapy as a (self)help technique with literature and we concluded that people working in education can help themselves with two forms of bibliotherapy: reading bibliotherapy and developmental bibliotherapy. In the article we also described professional stress and professional burnout, other forms of bibliotherapy and the process of bibliotherapy. People working in the education field belong to professional groups, which are more likely to experience stress at work, which can lead to professional burnout, which is why it is necessary to find different forms of help, that help us calm down and move away from high work expectations and pressures.

Keywords: bibliotherapy, forms of bibliotherapy, professional stress, burnout.

1 Uvod

V našem prostoru že desetletja govorimo o pomenu branja otrokom. Izsledki tako domačih kot tujih raziskav potrjujejo pozitivne učinke na različna področja otrokovega razvoja. V tem prispevku pa smo se osredotočili na posameznika v odrasli dobi, na odraslega učitelja, ki je v delovnem dnevu soočen z velikim številom odločitev, na učitelja, ki mora dobro razumeti zapletene socialne odnose, posebne potrebe otrok, čustvene in vedenjske posebnosti, zdravstvene posebnosti in obenem učinkovito načrtovati delovni proces, ga znati diferencirati in individualizirati, obenem pa poskrbeti tudi za svoje lastno zdravje. Knjiga je lahko odlično orodje za umiritev, izboljšanje čuječnosti in samoregulacije. Lahko nam pomaga pri ozaveščanju lastnih vzorcev in iskanju notranjih virov za spopadanje z vedno hitrejšim ritmom dela in življenja. V našem prostoru se kot oblika (samo)pomoči uveljavlja tudi biblioterapija, terapija s pomočjo knjige.

2 Kaj je biblioterapija?

Biblioterapija je (samo)pomoč z literaturo. Jelen (2013) navaja, da sta v literaturi omenjena dva izvora biblioterapije – prvi v knjižničarstvu in drugi v psihiatriji. S tem je pojasnjena interdisciplinarnost biblioterapije. V knjižničarstvu se biblioterapija izvaja s knjižničarjevim svetovanjem uporabniku, v psihiatriji pa je povezana z razvojem skupinske terapije. Biblioterapija je torej program dejavnosti, ki temeljijo na interaktivnih procesih med uporabniki in (ne)knjižnim gradivom.

3 Oblike biblioterapije

3.1. Bralna biblioterapija

Pri tej vrsti terapije strokovnjaki posamezniku pomagajo pri izbiri ustrezne literature. Tisti, ki knjigo predlaga, nima neposredne vloge pri terapiji, saj je glavni terapevt knjiga (Jelen, 2013). "Branje leposlovja je trening za vživljanje v misli in čustva drugih ter za razumevanje misli in čustev, ki poganjajo nas same. Z branjem zato razvijamo sposobnost prepričevanja in sodelovanja, ki je ključna za uravnoteženo osebno življenje in uspešno preživetje na delovnem mestu." (Kovač, 2020).

3.2. Interaktivna biblioterapija

Jelen (2013) navaja, da je za to obliko biblioterapije značilno, da procesu branja sledi še pogovor o prebranem, pogovor o odzivu na literaturo in posameznikovih čustvih. Pogovor o prebranem lahko poteka individualno ali v skupini. Terapija ni osredotočena na samo dejanje branja, pač pa predvsem na voden pogovor o prebranem. Interaktivno biblioterapijo delimo na klinično in razvojno biblioterapijo. Vrsti biblioterapije se razlikujeta po populacijah in posledično po načinu dela.

3.2.1. Klinična biblioterapija

Populacije oseb v klinični biblioterapiji so:

- osebe s čustvenimi motnjami,
- osebe v poboljševalnih zavodih,
- odvisniki v programih rehabilitacije.

3.2.2 Razvojna biblioterapija

Jelen (2013) ugotavlja, da je razvojna biblioterapija namenjena ljudem, ki si želijo bolje razumeti sebe in svoje občutke, vzpostaviti boljše odnose in graditi boljšo samopodobo. V razvojni biblioterapiji ima biblioterapevt manj aktivno vlogo kot pri klinični biblioterapiji. Razvojna biblioterapija poteka v skupinah, ki se oblikujejo v šolah, knjižnicah in raznih društvih.

Populacije, ki so vključene v to obliko biblioterapije, so:

- otroci in mladostniki,
- odrasli v podpornih skupinah,
- umirajoči,
- osebe s posebnimi potrebami (slepi, gluhi, dolgotrajno bolni, gibalno ovirani ...),
- uporabniki splošnih knjižnic (Jelen, 2013 v Hynes in Hynes-Berry, 1986).

4 Proces biblioterapije

Če želimo razumeti pozitivne in morebitne negativne učinke biblioterapije, moramo razumeti, kako poteka sam proces biblioterapije. Jelen (2013) v Pardeck (1989) navaja, da proces biblioterapije poteka v treh stopnjah. Za prvo stopnjo sta značilni identifikacija in projekcija. V tej stopnji se mora bralec poistovetiti z junakom iz literature. Bralec ugotavlja motive za junakova dejanja, zaključuje sklepe o pomenu zgodbe in jih povezuje s svojo situacijo.

Za drugo stopnjo sta značilni sprostitev in katarza. V primeru, da je v prvi stopnji prišlo do identifikacije, potem v drugi stopnji lahko pride do sprostitve čustev oziroma katarze, kar bralec lahko izrazi verbalno ali neverbalno. V tej stopnji mora biti terapevt pozoren na bralčev odziv na prebrano, na doživljanje bralčevih čustev ob prebranem in tudi v kolikšni meri se bralčeva situacija zrcali v literaturi. Za tretjo stopnjo sta značilna uvid in integracija. V tej stopnji lahko bralec pride do uvida v lastno situacijo in lahko poišče rešitve za svojo situacijo.

5 Poklicni stres in poklicna izgorelost pri učiteljih

Kljub temu da nekateri navajajo, da je za zdravo delovanje posameznika potreben stres, lahko prevelika izpostavljenost temu oziroma neustrezne reakcije nanj pustijo negativne posledice. "Toleranca ob prisotnosti stresa je odvisna od frekvence, intenzivnosti in vrste stresa, s katerim se posameznik sooča." (Hatić, 2020, str. 52). Reakcija na stres je odvisna tudi od osebnostnih značilnosti, kot so: osebne vrednote, dosedanje izkušnje, splošno zdravstveno stanje, stopnja samonadzora ipd. Hatić (2020) v Cuculić (2006) navaja, da so poklicnemu stresu najbolj izpostavljeni poklici, usmerjeni v delo z ljudmi. Po mnenju avtorice so najranjivejši tisti, ki delajo v "pomagajočih poklicih", torej pomagajo ljudem, ki so potrebni pomoči. To so zdravstveni delavci, psihologi, socialni delavci, socialni pedagogi, specialni, rehabilitacijski pedagogi ipd.

Veliko pozornosti se v našem prostoru zadnja leta namenja tudi poklicni izgorelosti. Med

poklicnim stresom in poklicno izgorelostjo je velika razlika. Hatić (2020) navaja, da bo posameznik, ki se sooča s poklicnim stresom, sicer imel občutek, da se utaplja v odgovornosti, a se zaveda, da se bo počutil bolje, ko bo uspel vzpostaviti nadzor nad okoliščinami. Posamezniku, ki se sooča s poklicno izgorelostjo, vzpostavitev nadzora ne prinese občutka olajšanja, saj je dolgoročno izgubil vizijo in upanje. "V literaturi je poklicna izgorelost opredeljena kot psihološki sindrom, ki je skupen odgovor na dalj trajajoče, neugodne okoliščine dela. Poklicno izgorel posameznik izgubi psihično in fizično moč; upade mu motivacija za delo (ali pa jo povsem izgubi), je izčrpan in posledično negativno nastrojen do različnih vidikov dela, ki ga opravlja (Hatić, 2020, str. 53). Poklicno izgorelega posameznika spremljata občutka neproduktivnosti in nesposobnosti, saj poklicno ne dosega tega, kar si želi. Poklicna izgorelost se v literaturi omenja tudi v povezavi z razkorakom med pričakovanji zaposlenega in tem, kar mu delovno mesto dejansko ponuja. K poklicnemu izgorevanju so posebno nagnjeni ljudje, ki delajo v "pomagajočih poklicih", idealizirajo svoje delo in imajo do sebe previsoka pričakovanja. "Tako kot pri drugih pomagajočih poklicih je poklicno izgorevanje pogost pojav tudi pri učiteljih." (Hatić, 2020, str. 54).

Zaključek

Delo z učenci, starši, sledenje učnim načrtom od učiteljev ne zahtevajo zgolj dobrih pedagoških veščin, temveč tudi dobre socialne spretnosti. Učitelj zavzema več različnih vlog, ki ne zavzemajo zgolj instrumentalnih veščin (kognitivnih, jezikovnih, tehnoloških), temveč tudi systemske kompetence (načrtovanje pouka, vodenje pouka, prilagodljivost). Poklicno izgorevanje je pogost pojav tudi pri učiteljih, ki tudi sodijo v "pomagajoče police". V kolikor doživljamo poklicni stres, si lahko delno pomagamo sami. Odlično orodje za samopomoč je knjiga, saj nas tiskana knjiga "priveže" in povabi, da se vživimo in poglobimo le v tisto vsebino, ki jo prebiramo, namesto da bi skakali od ene vsebine do druge (kot denimo pri zaslonkih medijih). Čas, v katerem živimo, se zdi narejen tako, da moramo neprestano meriti učinkovitost in biti boljši od sebe (ter od drugih). Visoka delovna pričakovanja in pritiski povzročajo tesnobo in nelagodje, zato je pomembno, da se znamo od njih odmakniti. Kovač (2020) navaja, da so odlično orodje za to knjige, a le, če jih beremo, tako da v branju uživamo, brez da si postavljamo cilje, število strani, ki jih moramo prebrati, ipd. Naj bo branje tisti del sveta, ki nam omogoča pobeg, ker tam ni nikogar, ki bi od nas kaj pričakoval. Za zaposlene v vzgoji in izobraževanju je torej bralna ali razvojna biblioterapija odličen pripomoček za izboljšanje čuječnosti in rezilientnosti.

Literatura

- Cuculić, A. (2006). Stres i burn-out sindrom kod djelatnika penalnih institucija. *Kriminologija i socialna integracija*, 14(2), 61–78. Pridobljeno s <https://hrcak.srce.hr/99064>.
- Hatić, J. (2020). Izpostavljenost strokovnih delavcev agresivnemu vedenju posameznikov z zmernimi motnjami v duševnem razvoju [Magistrsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta]. Pefprints: http://pefprints.pef.uni-lj.si/6670/1/MAGISTRSKA_JH_LEKTORIRANO.pdf.
- Hynes, A. M. in Hynes – Berry, M. (1986). *Bibliotherapy-the interactive process*. Boulder; London: Westview Press.
- Jelen, T. (2013). Biblioterapija v socialnopedagoškem delu [Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta]. Pefprints. [http://pefprints.pef.uni-lj.si/1698/1/Tamara_Jelen-Biblioterapija_v_socialnopedago%C5%A1kem_delu_\(diplomsko_delo\).pdf](http://pefprints.pef.uni-lj.si/1698/1/Tamara_Jelen-Biblioterapija_v_socialnopedago%C5%A1kem_delu_(diplomsko_delo).pdf).
- Kovač, M. (2020). Berem, da se poberem: 10 razlogov za branje knjig v digitalnih časih. Ljubljana, Mladinska knjiga.
- Pardeck, J. T. (1989). Bibliotherapy and the blended family. *Child Psychiatry Quarterly*, 22(1), 1–15.

ČUJEČNOST

Povzetek: Čuječnost je proces spoznavanja, sprejemanja in spremembe. Je zavedanje sedanjega trenutka, brez ocenjevanja, brez osredotočanja na preteklost in prihodnost. Je tehnika v kateri se je potrebno zavedati, kaj se dogaja z našimi mislimi, čustvi, občutki, našim delovanjem, prav zdaj, v tem trenutku. Čuječnosti se učimo z uporabo tehnik dihanja, meditacije, predstavljanja ... Čuječnost je način življenja, ki nas lahko nauči, kako se soočamo s stresom in izzivi v našem vsakdanjem življenju. S čuječnostjo se učimo, kako se odzvati na situacije, ki nas obremenjujejo, in kako ostati osredotočeni na trenutek in se ne obremenjevati s preteklostjo ali prihodnostjo. S pravilno vadbo in redno uporabo čuječnosti lahko dosežemo večjo stopnjo zavedanja in pozornosti na trenutek, kar lahko vodi do boljšega počutja in bolj izpolnjujočega življenja.

Ključne besede: čuječnost, dihanje, pozornost, zavedanje

MINDFULNESS

Abstract: Mindfulness is a process of knowing, accepting and changing. It is awareness of the present moment, without evaluation, without focusing on the past and the future. It is a technique in which it is necessary to be aware of what is happening with our thoughts, emotions, feelings, our actions, right now, at this moment. We learn mindfulness by using breathing techniques, meditation, visualization ... Mindfulness is a way of life that can teach us how to deal with stress and challenges in our daily lives. With mindfulness, we learn how to respond to stressful situations and how to stay focused on the moment and not worry about the past or the future. With proper practice and regular use of mindfulness, we can achieve a greater level of awareness and attention to the moment, which can lead to a better sense of well-being and a more fulfilling life.

Key words: mindfulness, breathing, attention, awareness

Uvod

Definicija čuječnosti po začetniku čuječnosti Jonu Kabatu-Zinnu pravi, da je čuječnost zavedanje, ki vznikne, ko namensko in brez presojanja posvečamo pozornost temu, kar iz trenutka v trenutek doživljamo. Zavedanje: Čuječnost je druga beseda za zavedanje, a za poseben način zavedanja življenja: tega, kar se dogaja znotraj in ne vsebuje ocenjevanja, predalčkanja, pojasnjevanja ali analiziranja tega, kar se iz trenutka v trenutek dogaja znotraj in zunaj nas. Tok življenja: Doživljanje zajema naše misli, čustva in telesne občutke. Ko smo čuječi, posvečamo pozornost trenutnemu dogajanju znotraj in zunaj sebe: v telesu, umu in okolici, z radovednostjo, sprejemanjem, odprtostjo, prijaznostjo in sočutjem do sebe. (Križaj, 2019, str. 40-41)

Čuječnost je tehnika, ki se jo moramo navaditi, da jo lahko redno vključujemo v naš vsakdan. Na človeka lahko ima številne pozitivne učinke, če jo sprejmemo kot nekaj, kar nam lahko pomaga pri reševanju težav, saj kot pravi Križaj (2019, str. 32), ko smo čuječi, se brez presojanja zavedamo celotnega dogajanja znotraj in zunaj nas, zato dobimo možnost izbire in lahko vplivamo na to, kako se bomo v neki situaciji odzvali.

Pri izvajanju čuječnosti je potrebna doslednost, da jo izvajamo vsak dan, četudi samo za krajši čas. Prednost izvajanja čuječnosti je v tem, da je ni potrebno izvajati po nekem točno določenem urniku in si lahko dovolimo, da se svobodno odločimo, da jo izvajamo, ko nam dopušča čas, prav tako je ni potrebno izvajati vedno na istem mestu, v istem prostoru.

1 Opredelitev čuječnosti

Z gojenjem čuječnosti predvsem spoznavamo sebe, svoje potrebe ter potrebe okolice, da bi zmanjšali in odpravljali svoje trpljenje in trpljenje soljudi. To pomeni, da se učimo:

- aktivne skrbi za svoje zdravje in dobro počutje,
- zavedanja in drugačnega odnosa do notranjega doživljanja,
- zavedanja, uravnavanja in spreminjanja svojega vedenja,
- razširjanja pozornosti in boljšega opažanja (učimo se uživati v prijetnih življenjskih dogodkih, pa tudi drugačnega odnosa do negativnih vsebin),

- prijaznejšega in sočutnejšega odnosa do sebe in drugih,
 - opuščanje škodljivih navad in vzorcev, vedenj ter odnosov, kot so siljenje, prizadevanje, nepotrpežljivost, navezovanje, odrivanje. (Križaj, 2019, str. 50, 52)
- Kadar vadimo čuječnost, je pomembno sovplovanje treh elementov, s katerimi uspešno razvijamo čuječnost. Po Robertu Križaju (2019, str. 52, 53) so:
- namera, zaradi katere se lotimo vadbe posvečanja pozornosti ter gojenja in vnašanja čuječnosti v vsakdanje življenje,
 - pozornost, ki jo namensko vračamo v sedanji trenutek in v to, kar vsak trenutek doživljamo,
 - odnos, ki ga imamo do tega doživljanja, oziroma način pozornosti.

Dijaki, s katerimi sem v vsakodnevnem stiku, so izpostavljeni pogostim stresnim situacijam ali doživijo enkratne dogodke, ki so zanje stresni in se morda s takšnim doživljanjem še niso srečali, zato so jim ti občutki nepoznani. Dnevno prihajajo na pogovore zaradi stisk na učnem področju, problemov v domačem okolju, čustvenih težav, različnih tesnob, strahov ... Vse pogosteje prihajajo v svetovalno službo zaradi dogodkov, ki so se zgodili v danem trenutku in so zaradi njih običajno izjemno razburjeni, čustveno prizadeti. Tehnike čuječnosti so tiste, ki jih že v uvodnem delu, ko jih je potrebno najprej pomiriti, najpogosteje uporabim. Dijak, ki je razburjen, prestrašen ... ne bo zmožni slišati mojih besed, dokler se vsaj toliko ne umiri, da me je pripravljen poslušati oz. slišati. V veliko pomoč so mi tehnike čuječnosti na začetku pogovora, predvsem s poudarkom na dihanju. Pozornost je namenjena spremljanju dihanja, opazovanju dvigovanja prsnega koša ob vdihu in izdihu, osredotočanju na moj glas in na navodila, ki jim jih dajem ...

Velikokrat dijaki izpostavijo, da se srečujejo z negativnimi mislimi, ki se povezujejo z različnimi področji, dogodki, osebami. Ob takšnih primerih z dijaki izvajam vaje, pri katerih jim določim kakšno vlogo in jih spodbudim k razmišljanju o trenutnem počutju, pogovarjamo se o možnostih izbire v dani situaciji in tako skupaj na podlagi zavedanja nekega občutenja pridemo do rešitev določene težave. Vsakič znova poskusim uporabiti kakšno novo vajo čuječnosti. V pomoč so mi vaje, ki jih najdem v literaturah, najpogosteje v knjigi dr. Regine Galanati z naslovom *Obvladovanje tesnobe za najstnike ter Čuječnost* avtorja Roberta Križaja. Vse pogosteje pa že poznane in preizkušene vaje prilagodim in jih izvedem kako drugače, odvisno od situacije in dijaka, s katerim sem v stiku.

Prispevek bom podkrepila s praktičnim primerom izvedbe čuječnosti, ki vključuje vajo dihanja. Dijaka usmerim, da si izbere barvo, ki mu je všeč in mu misel nanjo predstavlja dober občutek in eno barvo, ki mu ni všeč. Spodbudim ga, da se na stolu udobno namesti, če mu odgovarja in se ob tem dobro počuti, lahko oči zapre in se posveti le dihanju, ki ga nagovarjajo moje besede. Ob tem naj pomisli kakšni občutki ga preplavijo, ko vdihne in pomisli na barvo, ki ga pomirja in s to barvo pobarva vse dele telesa v katerih čuti napetost. Ob izdihu si zamisli, da iz telesa poskuša izdihniti občutke, ki se mu porajajo, ko pomisli na barvo, ki mu ni všeč, občutke, ki ga utesnjujejo, mu predstavljajo napetost. V situacijah, ko je dijak vznemirjen, je njegovo dihanje, hitro, s poslušanjem mojega govorjenja, dihanje umirjava do točke, da lahko vdih in izdih trajata tudi po nekaj sekund. Včasih mu namesto predstavljanja barv ponudim razmišljanje o kakšnem kraju, mu ponudim mehko žogico, ki jo med dihanjem v rokah stiska in spušča in s tem narekuje vdihe in izdihe.

2 Formalna in neformalna čuječnost

Krepitve čuječnosti lahko izvajamo formalno – z vadbo meditacije – in neformalno – s čuječim načinom življenja. Križaj (2019, str. 58-60) navaja, da si pri formalnem načinu vzamemo čas izključno za vadbo določene tehnike, pri neformalnem pa krepimo zavedanje, tako da smo zavestno pozorni na to, kar trenutno počnemo, zato dodatni čas ni potreben. Z meditacijo (formalno) povečujemo stabilnost, sposobnost nadzora in učinkovitosti usmerjanja pozornosti. Vključuje vadbo koncentracije, čuječnosti in ljubeče prijaznosti oz. naklonjenosti, za kar je potreben določen čas.

Čuječ način življenja (neformalno) pomeni, da naučeno vključujemo v vsakdanje življenje,

npr. vsakodnevna opravila delamo bolj zavestno. Takšno urjenje pozornosti ima dokazano pozitiven vpliv na kognitivne sposobnosti (delovni spomin, fluidna inteligenca, kreativno reševanje problemov), čustvovanje, vedenje in fiziologijo.

Čuječnost ima lahko na dijake pozitivne učinke, zato jih spodbujam k uporabi le-te tudi takrat, ko so sami in se ne počutijo najboljše. Z vajami čuječnosti si lahko v situaciji, ko se ne počutijo najboljše, pomagajo sami, saj se začnejo zavedati trenutne situacije, na različne načine izrazijo svoja čustva, lahko se pomirijo in dobijo občutek, da lahko vplivajo na situacijo, v kateri so.

3 Čuječnostna meditacija

Misel na čuječnost ali izvajanje meditacije lahko pri ljudeh vzbudi napačna pričakovanja. Zmote vzpodbudijo napačna pričakovanja. Najpogostejše, ki jih opisuje Križaj (2019, str. 48-49) so: Čuječnostna meditacija ni tehnika sproščanja, saj se s tehnikami sproščanja želimo razbremeniti, se želimo počutiti drugače. Cilj pri čuječnosti je biti čim bolj jasno in intimno v stiku s tem, kar je – tudi če je to napetost – vendar drugače, z radovednostjo in sprejemanjem, ne pa z odrivanjem in naprežanjem po drugačnem. Prav tako ni zgolj opazovanje dihanja. Opazovanje dihanja je vaja, ki izboljšuje sposobnost koncentracije, stabilizira, pomirja in jasni um. Prav tako čuječnost ni način za doseganje transa, je ravno njeno nasprotje, saj vodi v jasnost in vpogled v naravo stvari takih, kot so v danem trenutku. Ni beg od problemov in realnosti, saj pri čuječnosti, realnosti in težavam pogledamo v oči s sprejemanjem, prijaznostjo in sočutjem do sebe in drugih. Ni rešitev za vse težave, saj včasih čuječnost ni najprimernejši pristop ali prvi korak k boljšemu počutju. Prav tako zahteva razvoj potrpežljivosti in vztrajnosti.

4 Čuječnost in sproščanje

Vadbe, ki jih izvajamo zaradi sprostitve, so usmerjene k želji po spreminjanju oz. odpravljanju stanja, v katerem v danem trenutku smo npr. nemira, utrujenosti, napetosti, nesproščenosti. Pri vadbi čuječnosti se osredotočimo na opazovanje telesa in ga sprejmemo takšnega kot v danem trenutku je. Prav tako sprejemamo počutje, ki je prisotno, ne glede na to, če smo utrujeni, nenaspani, nas kaj boli ... Če se prepustimo trenutnemu počutju in se mu ne upiramo, ga ne odrivamo, lahko takšno ravnanje prinese globoko sprostitev, predvsem pa pomaga pri samospoznavanju in ohranjanju zavedanja lastnih čustev, občutkov, navad ... ter razvijanju sprejemanja, sočutja ... Čuječnost vzroke napetosti razkriva, vadba sproščanja pa jih zakriva.

Zaključek

Čuječnost je vadba, ki je morda med ljudmi še nepoznana ali pa premalo izkušena. Osebno ne poznam veliko ljudi, ki izvajajo vaje čuječnosti. Tudi sama, preden sem jih začela izvajati, nisem verjela, da lahko izboljšajo naše zaznavanje okolja, trenutno zavedanje, doživljanje, boljše fizično in psihično počutje ... Menim, da se ljudje bojimo v svoje življenje vpeljati novosti, bojimo se spoznanj, do katerih lahko pridemo. Enostavneje nam je živeti tako kot smo vajeni. Prispevek je lahko spodbuda, da poskušamo v svoj način življenja vpeljati novosti, vaje, tiste, ki nam lahko koristijo, da začnemo živeti mirnejše, kvalitetnejše, s sočutjem do sebe, kljub stresnim izkušnjam, ki jih doživljamo.

Literatura

Galanti, R. (2021). Obvladovanje tesnobe za najstnike. Izola: Vita založba.

Križaj, R. (2019). Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju. Ljubljana: Mladinska knjiga.

ZDRAVJE OČI

Povzetek: Sindrom računalniškega vida (computer vision syndrome) je stanje, ki nastane kot rezultat dolgotrajne osredotočenosti oči na računalnik ali katerikoli digitalni zaslon (pametni telefon, tablica, e-bralnik ...). V anketi, ki sem jo izvedla med sodelavci v šoli, je sodelovalo 32 zaposlenih, od katerih vsi opažajo simptome računalniškega vida (zamegljen vid, dvojni vid, suhe in pordele oči, razdražene oči, glavobol, bolečine v vratu in hrbtu). K sreči so vsi simptomi, ki se pojavijo, prehodni. Torej, če prekinemo z uporabo zaslonov, izzvenijo. A žal to dolgoročno ni mogoče, zato je dobro, da poskrbimo, da zaslon uporabljamo čim bolj pravilno. Zelo pomembno je, kako namestimo ekran, da uporabljamo kakovostne ekrane in da delamo premore. Priporočljivo je, da po vsakih 20-ih minutah dela za računalnikom pogled za 20 sekund usmerimo v predmet, ki je vsaj 6 metrov daleč. Tako si razbremenimo oči.

Ključne besede: Sindrom računalniškega vida, suhe oči, razdražene oči, pravilna namestitev zaslona

EYE HEALTH

Abstract: Computer Vision Syndrome is a condition that occurs when the eyes are focused on a computer or other digital screen (smartphone, tablet, e-reader, etc.) for long periods of time. In a survey I conducted among colleagues at the school, 32 staff members responded and all of them reported symptoms of computer vision (blurred vision, double vision, dry and red eyes, eye irritation, headaches, neck and back pain). Luckily, these symptoms are temporary. In other words, they go away when we stop using the screen. Unfortunately, this is not possible in the long term, so we should make sure that we use screens as correctly as possible. It is very important how we position the screen, that we use good quality screens and that we take breaks. It is recommended that after every 20 minutes of computer use, you look at something at least 6 metres away for 20 seconds. This will take the strain off your eyes.

Keywords: Computer Vision Syndrome, dry eyes, eye irritation, proper screen positioning

Uvod

Dandanes človek veliko časa preživi pred zasloni, najsi gre za službene namene ali prosti čas. Uporaba računalnikov se je povečala tudi v šolstvu. Imamo elektronski dnevnik, elektronsko redovalnico, vsakodnevno se srečujemo s prebiranjem elektronske pošte, za pripravo na pouk in dodatna izobraževanja se vse več uporabljajo računalniki. Tako smo tudi učitelji postali izpostavljeni tako imenovanemu sindromu računalniškega vida.

Sindrom računalniškega vida

Zaradi neprekinjenega naprežanja oči in pomanjkljivega spanca se očesne mišice ne obnovljajo, kar vodi v naslednje simptome:

- zamegljen vid,
- dvojni vid,
- suhe in pordele oči,
- razdražene oči,
- glavobol,
- bolečina v vratu in hrbtu.

Znake senzorične utrujenosti lahko povzroči dolgotrajno gledanje v zaslon, slaba nastavitev računalnika, utripajoč zaslon, neustrezna razsvetljava, bleščanje, odsev svetlobe, slaba čitljivost dokumentov na papirju ali zaslonu (Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, str. 3).

Zakaj delo z zasloni slabo vpliva na oči?

Če zremo v zaslon, ne mežikamo tako pogosto, zato se nam oči začnejo sušiti, kar vodi v razdražene in rdeče oči. K sreči so vsi simptomi, ki se pojavijo, prehodni. Torej, če prekinemo z uporabo zaslonov, izzvenijo. Suhe oči so lahko primarni vzrok utrujenih oči, ki jih občutimo pri uporabi zaslonov, ko se frekvenca mežikanja zmanjša in se oko ne vlaži do-

volj. Frekvenca mežikanja naj bi se zmanjšala v temnem prostoru, kjer je težko brati, in tako naj bi povečana suhost oči povzročila dodatno utrujenost oči. Roženica je zelo občutljiva na suhost in kemično neravnovesje v okolju. V pisarnah je dostikrat suh zrak, prisotne so klimatske naprave in prah, kar dodatno draži oči. Večina ljudi povprečno mežikne od 10 do 15-krat na minuto. Raziskave so pokazale, da je frekvenca mežikanja pri uporabi računalnika zmanjšana. Zmanjša se kvaliteta filma solz, kar vpliva na roženico, tako dobimo suhe oči. Frekvenca mežikanja se lahko zmanjša celo za 60 % in je najpomembnejši patofiziološki mehanizem za visoko incidenco bolezni. Položaj oči med branjem teksta na papirju ali računalniku je drugačen. Pri gledanju horizontalno je večja površina očesa izpostavljena izsušitvi. Razširjenost suhih oči se malenkost pogosteje pojavlja pri ženskah. Produkcija solz se običajno z leti manjša, čeprav lahko suhe oči prizadenejo vse starostne skupine. Ženske v menopavzi so najbolj dovzetne za suhe oči. Na suhost oči lahko vplivajo tudi nekatera zdravila – diuretiki, antihistaminiki in antihipertenziki. Prav tako na suhost oči vpliva uporaba kontaktnih leč (Blehm idr., 2005).

Pravilna namestitvev ekrana

Zelo pomembno je, kako namestimo ekran. Potrebno ga je namestiti na ustrezno višino in dovolj oddaljeno od oči. Oddaljenost zaslona od oči delavca ne sme biti manjša od 50 cm, vendar ne tolikšna, da bi delavcu povzročala težave pri branju podatkov z zaslona oz. mu povzročala druge težave. Slika na zaslonu ne sme utripati. Osveževalna frekvenca zaslona mora biti najmanj 70 Hz. Razmerje svetlosti med znaki in ozadjem mora biti najmanj 1:4. Zagotovljena mora biti možnost prilagoditve višine zaslona višini oči delavca tako, da je zgornja vrstica na zaslonu približno 5 cm pod višino oči. Na zaslonu ne sme biti odsevov, ki bi zmanjševali in motili čitljivost zaslonov. Zaslon mora biti zaradi dobre čitljivosti vedno očiščen (Tehnične zahteve za delovno mesto z računalnikom, 2008).

Osvetljenost prostora

Naravna in/ali umetna osvetljenost prostora mora biti, če je le mogoče, 400 lx \pm 100 lx in mora zagotavljati zadovoljive svetlobne razmere, upoštevajoč vrsto dela in zmogljivost delavčevega vida. Če je le mogoče, razmerje svetlosti med zaslonom in okoljem v neposrednem vidnem polju ne sme presegati 1:3, v ožjem vidnem polju 1:10 in v širšem vidnem polju 1:20. Delovno mesto mora biti oblikovano tako, da viri svetlobe, kot so okna, svetilke ali druge svetlobne odprtine ali svetle površine, ne povzročajo neposrednega bleščanja ali motečega zrcaljenja na zaslonu. Okna morajo imeti ustrezna senčila za preprečevanje vpada sončne svetlobe na delovno mesto ali v prostor, tako da delo ni moteno (Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom, 2000).

Težave z očmi med zaposlenimi

V anketi, ki sem jo izvedla med sodelavci v šoli, je sodelovalo 32 zaposlenih. Na vprašanje, koliko časa preživijo za zasloni na dan, so 3 osebe (9 %) odgovorile, da od 1 do 2 uri, 12 oseb (38 %) od 3 do 4 ure, 7 oseb (22 %) od 5 do 6 ur, 9 oseb (28 %) od 7 do 8 ur in 1 oseba (3 %) 11 ur. Od tega za računalnikom v službene namene 9 oseb (28 %) preživi od 1 do 2 uri dnevno, 11 oseb (34 %) od 3 do 4 ure, 5 oseb (16 %) od 5 do 6 ur in 7 oseb (22 %) od 7 do 8 ur dnevno. V obdobju zadnjih treh let 88 % uslužbencev, sodelujočih v anketi, opaža povečano uporabo elektronskih naprav, in sicer v večini od 1 do 2 uri na dan več. Največ jih za delo uporablja prenosni računalnik (81 %), na drugem mestu je stacionarni računalnik, občasno uporabljajo tudi tablico in pametni telefon. Simptome računalniškega vida opažajo vsi zaposleni, in sicer jih zamegljen vid opaža 47 %, dvojni vid 13 %, suhe in pordele oči 16 %, razdražene oči 38 %, glavobol 34 % in bolečine v vratu in hrbtu kar 72 %. Leče ali očala uporablja 56 % zaposlenih. Polovica jih je že slišala za očala z modro svetlobo. 75 % jih želi več informacij o ustrezni namestitvi ekrana in 91 % jih želi več informacij o tem, kako si odpočiti oči med delom.

Starostna struktura anketirancev: od 25 do 30 let – 13 %, od 31 do 40 let – 16 %, od 41 do 50 let – 38 %, od 51 do 60 let – 28 % in nad 61 let – 6 %.

Ukrepi za izboljšanje zdravja oči

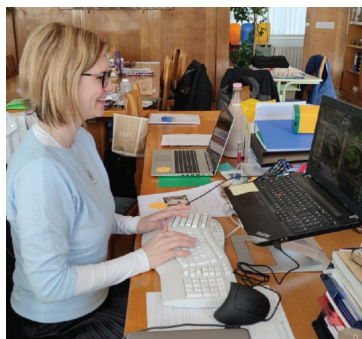
Glede na to, da v našem kolektivu v veliki meri uporabljamo prenosne računalnike, je ustrezna namestitev ekrana zelo zahtevna. Večina zaposlenih opaža bolečine v vratu in hrbtu, težavo pa predstavlja tudi namestitev računalnika dovolj daleč. Rešitev lahko predstavlja nastavljiva mizica za prenosni računalnik, ki si jo lahko prilagodimo in tako izboljšamo držo ter kot, pod katerim gledamo v zaslon.

Zaključek

Pomembno je, da si med delom spočijemo oči. Poznano je pravilo 20-20-20. Na vsakih 20 minut dela za računalnikom pogled za 20 sekund usmerimo v predmet, ki je vsaj 6 metrov daleč. Pri suhih očeh pa lahko pomaga pogostejše mežikanje in skrb za večjo vlago v prostoru. Za zaščito oči pred modro svetlobo lahko uporabimo posebna očala s filtrom. Pri uporabnikih očal se lahko filter za modro svetlobo nanese na že obstoječa očala.



Slika 1: Brez uporabe nosilca.



Slika 2: Z uporabo nosilca za prenosni računalnik.

Literatura

Blehm, C., Vishnu, S., Khattak, A., Mitra, S. in Yee, R. W. (2005). Computer Vision Syndrome: A Review. Survey of ophthalmology, 50 (3), 253 – 262

Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu s slikovnim zaslonom. (2000). Uradni list RS, št. 30/00, 73/05 in 43/11 – ZVZD. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV425>

Tehnične zahteve za delovno mesto z računalnikom. (2008). Ministerstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. http://www.osha.mdds.gov.si/slikovni-zaslone/INDEX2804.HTM?option=com_content&task=view&id=23&Itemid=37

POČUTJE IN ZADOVOLJSTVO STROKOVNIH DELAVCEV V VRTCU PO PETDESETEM LETU

Povzetek: V prispevku raziskujem počutje in zadovoljstvo strokovnih delavcev v vrtcu po petdesetem letu. V Kranjskih vrtcih je četrtina zaposlenih starejših od petdeset let. Izvedla sem anketo o zdravju, počutju in zadovoljstvu na delovnem mestu. Zanimal me je odziv anketiranih na povečane zahteve delovnega mesta, stres na delovnem mestu, birokracijo, sodelovanje s starši, vodstvom in ostale zadolžitve, kako obremenitve zmoremo fizično in psihično, kaj nas pri delu obremenjuje, kaj po delu sprošča. Iz ankete so razvidne želje po organiziranih dejavnostih krepitve fizičnega in duševnega zdravja, sproščanja in predlogi izboljšav. Moja predvidevanja, da je starejša populacija pogosto bolniško odstotna, ima veliko fizičnih in psihičnih težav, se niso uresničila. Največ težav se kaže na področju fizičnih bolečin (obrade gibalnega sistema, poškodbe). Anketiranim se zdi poklic stresen, a jim nudi veliko mero zadovoljstva. Z izvedeno anketo bomo lažje načrtovali dejavnosti, vezane na Promocijo zdravja na delovnem mestu, ki bodo prispevale k izboljšanju problematičnih področij.

Ključne besede: strokovni delavci po petdesetem letu, zadovoljstvo zaposlenih, zdravje, promocija zdravja na delovnem mestu, stres.

WELFARE AND CONTENTMENT OF PROFESSIONAL ASSOCIATES IN KINDERGARTEN IN THEIR FIFTIES

Abstract: In the article I am researching the welfare and contentment of professional associates in kindergarten in their fifties. There is a quarter of employees in Kranj kindergartens who are over fifty years old. I have carried out a survey on health, welfare and contentment at work. I was interested in employees' response to increased demands at work, stress, paper work, cooperation with parents, management and other tasks, how we physically and emotionally handle the strain, what burdens us at work, how we relax after work. The survey results show us the wish of employees for organised activities for strengthening physical and psychological health, relaxation and improvement proposals. My assumptions, that the older population is very often on sick leave, has many physical and psychological issues, are not correct. The most problems are seen in the area of physical pain (damage on motoric system, injures). Interviewees think that the profession is stressful but gives them a lot of contentment. With this survey we will be able to easier plan activities connected with the project Promotion of health at work, that will contribute to improvement of problematic areas.

Key words: professional associates in their fifties, employees' contentment, health, promotion of health at work, stress.

Uvod

Današnja družba se stara in od zaposlenih pričakuje vedno daljšo delovno dobo. Zaposlene pri petdesetih letih čaka vsaj še deset let delovne dobe. Življenjska doba se daljša in za naš pokojninski sistem bi bilo prehitro upokojevanje nevzdržno, ker se delež aktivnega prebivalstva zmanjšuje. »V starostni skupini 50–64 let je v Sloveniji zaposlenih približno 60 % oseb, kar je manj od povprečja Evropske unije. V Evropi se delež starejših delavcev povečuje, Slovenija pa je po zaposlenosti starejših nekje na repu lestvice držav.« (Macur, 2022). Evropska unija si prizadeva delovno dobo podaljševati, istočasno pa se pojavljajo trendi za krajši, 30 urni delovni čas, kjer je to mogoče. (Macur Mirna, 2022). Zaradi daljše delovne dobe je pomembno, v kakšnih delovnih pogojih delamo, kako se na delovnem mestu počutimo in kakšna je klima v kolektivu. V prispevku me je zanimalo, kako strokovni delavci starejše generacije funkcionirajo na delovnem mestu, ali delo opravljajo z lahkoto, kaj jih bremeni in kako se počutijo, kaj lahko za boljše počutje naredijo zaposleni sami in kaj delodajalec. Izvedla sem anketo o Zdravju in počutju na delovnem mestu za vse strokovne delavce Kranjskih vrtcev, starejše od petdeset let, ki delajo v skupinah z otroki. V nadaljevanju predstavljam izsledke ankete in jih komentiram.

1 Anketa

Anketa je bila izvedena v Kranjskih vrtcih konec novembra in začetek decembra 2022 za starejše od petdeset let, ki opravljajo delo neposredno v oddelku z otroki. Anketirani imajo v povprečju od 26 do 41 let delovne dobe. Ker v naši sredini ni starejših strokovnih delavcev, pišem v ženski obliki. Anketo sem izvedla preko spletnega orodja 1ka. Anketo je v celoti izpolnilo 47 od 51 delavk, ki so že dopolnile 50 let, kar je 92 % ciljne populacije. Po decembrskih podatkih znaša delež starejših od petdeset let četrtnina vseh zaposlenih strokovnih delavcev (196). Anketiranke so odgovarjale na 17 vprašanj, žal pa nekatere določenih vprašanj niso izpolnile, kar otežuje obdelavo podatkov.

2 Delo v prvem ali drugem starostnem obdobju?

V katerem starostnem obdobju delate?

prvo starostno obdobje	22	47 %
drugo starostno obdobje	25	53 %

Delež zaposlenih v obeh starostnih obdobjih je dokaj enakomerno porazdeljen, zato bi težko rekli, za delo v katerem starostnem obdobju se strokovni delavci raje odločajo.

V katerem starostnem obdobju se vam zdi delo bolj naporno?

prvo starostno obdobje	25	53 %
drugo starostno obdobje	12	25 %
oba	10	21 %

Dobra polovica anketiranih (53 %) meni, da je delo bolj naporno v prvem starostnem obdobju, kjer je več nošenja, vzdigovanja, fizičnega dela. Fizično naporno je sklanjanje, previjanje, čepenje, ker so mizice nizke, otroci majhni, pogosto jokanje. Četrtnina anketiranih (25 %) meni, da je bolj naporno delo v drugem starostnem obdobju, kjer je potrebno vložiti več energije v vodenje otrok, pripravo različnih dejavnosti, glasnost otrok, otroke s posebnimi potrebami, več je organiziranih dejavnosti, izletov. Da sta zahtevna tako mlajši kot starejši oddelk, strokovne delavke (21 %) menijo, da je oddelk 1–3 bolj naporen fizično, oddelk 3–6 pa psihično. Če bi želeli starejšim zaposlenim olajšati delo v oddelkih, bi težko priporočili, v katerem starostnem oddelku naj delajo. Prav je, da se strokovni delavec sam odloči, ali se čuti bolj kompetentnega za delo v oddelku 1–3 ali v oddelku 3–6 let.

3 Možnost umika iz oddelka

Ali koristite delo izven oddelka dve uri na teden, ki vam pripada po 62. členu Kolektivne pogodbe?

Da	13	28 %
Ne	11	23 %
ne, ker še nimam 30 let delovne dobe v vrtcu	23	49 %

Večina strokovnih delavk (23) ni upravičenih do koriščenja dveh ur izven oddelka, ker so bile prej zaposlene v drugih panogah in so se v vrtcu zaposlile kasneje. Kar 11 delavk iz neznanega razloga ne koristi dane zakonske možnosti. V tem času se vodi dokumentacija, urejajo prostori, kabineti, igrišča, knjižnice, pišejo novice za spletne strani ipd., kar je za nekoga ravno tako naporno opravilo.

4 Medgeneracijsko sodelovanje

Si z mlajšimi sodelavci izmenjujete izkušnje?

Da	37	79 %
Ne	0	0 %
včasih	10	21 %

»Danes smo še vedno priča zmotnemu prepričanju, da starejši zaposleni delavci ne morejo ničesar več prispevati, saj naj bi bile njihove fizične in umske moči manjše. Pri tem se zanemarija moč izkušenj in znanja, ki ga ima starejša generacija.« (Macur, 2022) Ključ dobrih medsebojnih odnosov je v sodelovanju. Anketa kaže, da je starejša generacija pripravljena sodelovati z mlajšo, ji pomagati, hkrati pa tudi prositi za pomoč pri veččinah, ki jih slabše obvlada (tehnologija). Pri delu v paru se zelo dobro obnese kombinacija starejših in mlajših sodelavcev.

5. Zdravje zaposlenih

Imate zdravstvene težave, ki vas ovirajo pri delu?

	DA	NE		
a) bolečine sklepov, hrbtenice, mišic, obrabe, poškodbe	22	47 %	25	53 %
b) kronične bolezni	4	8,5 %	43	91,5 %
c) stalne viroze in prehladi	2	4,5 %	43	95,5 %
d) psihične težave	2	4,5 %	43	95,5 %
e) drugo	0	0 %	0	0 %

Rezultati kažejo, da ima 46% zaposlenih težave, povezane z bolečinami v sklepih, mišicah, z obrabami in s poškodbami. Torej je smiselno aktivnosti usmeriti v preventivo in uvajati gibalne aktivnosti, ki bodo zaposlenim pomagale pri gibanju ter jih spodbujale k vključitvi v organizirane aktivnosti na področju promocije zdravja na delovnem mestu.

Ali ste bili v zadnjih treh letih pogosto na bolniški odsotnosti?

a) skoraj nikoli	30	64 %
b) krajše odsotnosti 10–14 dni	13	27,5 %
c) daljša strnjena odsotnost več kot mesec dni	4	8,5 %

Podatki v tabeli kažejo na zelo dobro zdravstveno stanje strokovnih delavcev, kar ovrže trditev, da so starejši delavci pogosteje na bolniški odsotnosti. Preseneča, da so bile samo štiri strokovne delavke odsotne več kot mesec dni. Anketa je anonimna, zato podatki niso primerjani z uradnimi.

Ali po opravljenem delu večkrat čutite utrujenost?

	DA	NE		
psihična utrujenost	28	60 %	19	40 %
fizična utrujenost	31	66 %	16	34 %

Iz tabele je razvidno, da sta obe vrsti utrujenosti med zaposlenimi močno prisotni.

6 Stres na delovnem mestu

Se vam zdi poklic stresen? Ocenite z ena do tri, pri čemer je ena najmanj.

1 ne	2	4 %
2 delno	27	57 %
3 zelo	18	38 %

57 % zaposlenim se zdi poklic srednje stresen, 38 % pa zelo stresen. Ocena stresa je subjektivna. Dejavniki stresa in merila za stres so zelo različni. Na stres lahko vplivajo tudi domače razmere, splošno psihično in fizično počutje. Iz tabele lahko razberem, da je naš poklic stresen (povprečje 2,3). Temu botrujejo večje službene obremenitve, zahteve delovnega mesta, staršev, otrok, vplivi sodelavcev ...

Kaj vas pri delu obremenjuje? Vsako trditev ocenite od 1–5, pri čemer je ena nič, pet pa zelo veliko.

		1 malo	2 še kar	3 zelo	povprečje
a	fizična aktivnost	6	23	17	2,2
b	družina	1	9	36	2,8
c	hobiji	9	13	24	2,3
č	prijatelji	6	16	24	2,4
d	narava	1	6	40	2,8
e	drugo:	0	0	0	0

Povprečne ocene so presenetljivo nizke, le dve presegata povprečno oceno tri. Anketiranke najbolj obremenjujeta hrup in preveč birokracije, najmanj pa delo z otroki, odnosi s sodelavci in vodstvom, sodelovanje s starši in psihična obremenitev, kar se ne ujema s stresnostjo delovnega mesta.

7 Sprostitev zaposlenih

Kaj vas po službi sprošča in vam daje moči za nadaljnje delo?
Vsako trditev ocenite 1–3 (pri čemer je 1 malo, 2 še kar, 3 zelo)

		nikoli		občasno		redno	
a)	sprehodi	0	0 %	21	47 %	24	53 %
b)	organizirana vadba	23	52 %	13	30 %	8	18 %
c)	vadba doma	4	9 %	30	68 %	10	23 %
d)	drugo	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Očitno sta za večino anketirank po delovnem času najbolj sproščujoča družina in narava. Ali v popoldanskem času vzdržujete svoje gibalne sposobnosti?

DA		NE	
26	(55 %)	21	(45 %)

53 % anketiranih redno hodi na sprehode, 47 % pa vsaj občasno. Le 18 % vprašanih se redno udeležuje organizirane redne vadbe, medtem ko jih 68 % občasno telovadi doma. Vzroke je moč iskati v utrujenosti ali pa generacija ni vajena organizirane vadbe. Poiskati bi bilo potrebno primerno obliko in motivacijo za dvig redne vadbe med zaposlenimi, ki je izrednega pomena pri ohranjanju mišične mase, gibljivosti in dobrega počutja nasploh.

8 Promocija zdravja na delovnem mestu

Si želite, da bi imeli v okviru službe predavanja o zdravju, vodeno telovadbo, jogo ali druge sprostivne tehnike?

DA		NE	
26	(55 %)	21	(45 %)

Glede na to, da si 55 % anketiranih želi organiziranih dejavnosti s strani delodajalca, bi bilo smiselno ponuditi določene dejavnosti, npr. vaje za zdravo hrbtenico, predavanja o preprečevanju stresa, brezplačno jogo, vadbo Feldenkreis, pohode ..., ki smo jih v zavodu v preteklosti že organizirali, vendar so bile ob izbruhu epidemije Covida-19 prekinjene. Poleg omenjenih pa so anketirani predlagali vodeno vadbo, vaje za hrbtenico, aktivne odmore, dostop do vaj preko spleta ...

Se v okviru službe kdaj udeležujete:

	DA		NE	
a) izletov in drugih druženj	25	53 %	22	47 %
b) tekaške, pohodniške skupine	2	4 %	45	96 %
c) izobraževanj za osebnostno rast pri psih. Andreji Pungartnik, zaupnih pogovorov	10	21 %	37	79 %
d) pevski zbor, ročna dela,	8	17 %	39	83 %
e) drugo	0	0 %	0	0

Kranjski vrtci zaposlenim ponujajo veliko organiziranih dejavnosti in na nas je, če se jih bomo udeležili. Najbolj obiskani so skupni izleti. Psihologinja Andreja Pungartnik vsako leto pripravlja zanimiva izobraževanja s področja osebne rasti in zaupne pogovore za zaposlene s težavami. Poleg že omenjenih delodajalcu predlagam tudi uvedbo aktivnosti, ki bi lahko pripomogle k izboljšanju posameznikovega zdravja na delovnem mestu: zagotovitev cenejših vstopnic za gledališče, koncerte, vadbe, bazen ..., možnost dopusta po izbiri med letom, zagotovitev delavcev za nadomeščanje odsotnih, enakomerno razporeditev nalog med vse zaposlene, več pohval, spoštovanje dela strokovnih delavcev, boljše, kvalitetnejšo prehrano med delom, ureditev prostora za umik, namestitve lažjih ležalnikov, več strpnosti, plačilo organizirane vadbe, joge, polovični delovni čas po 50. letu, mentorstvo mladim.

9 Zadovoljstvo na delovnem mestu

Ali pri svojem delu čutite zadovoljstvo?

Ocenite od 1–5 (1–ne, 2–malo, 3–še kar, 4–precej, 5–zelo)

1	2	3	4	5	povprečje
0	1	4	28	12.	4.1
0 %	2 %	9 %	62 %	27 %	

Ocena zadovoljstva na delovnem mestu me je presenetila, saj je povprečje 4.1, kar je dober pokazatelj zadovoljstva starejših zaposlenih strokovnih delavcev. Očitno so delavci »baby boom« in generacija x, zelo zadovoljni, optimistični, lojalni svojemu kolektivu in pozitivno naravnani, z veliko mero pedagoškega entuziazma, kar se vidi ne samo iz rezultatov, ampak tudi iz posameznih vprašalnikov. Neverjetno je, da nekdo pri 41 letih delovne dobe svoj poklic oceni z najvišjo oceno. Očitno si je res izbral pravo poslanstvo.

Zaključek

Tudi vzgojitelji se na svojih delovnih mestih staramo, kar pa ne pomeni, da ne gremo v korak s časom. Tudi starejši imamo poleg izkušenj še veliko potenciala in veselja do dela ter volje za sodelovanje z mladimi. Za svoje zdravje in zadovoljstvo smo v prvi vrsti odgovorni sami, delodajalec pa nam mora v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu zagotoviti ustrezne delovne pogoje in vso podporo, da se v delovnih kolektivih dobro počutimo, kar bistveno zmanjšuje stres na delovnem mestu. Posebnih prilagoditev, razen dodatnega dopusta po 50. letu (Kpviz 47. člen 5. točka) in dveh ur izven oddelka po 30 letih dela v VIZ, nimamo. Z anketo sem ugotovila, da je naša generacija sorazmerno zdrava, malo bolniško odsotna in zelo zadovoljna na svojem delovnem mestu. Najbolj nas težijo različne poškodbe in mišično-skeletne obrabe, obremenjuje nas pretirana administracija in glasnost, povezana z delovnim mestom. V okviru Promocije zdravja na delovnem mestu veliko aktivnosti, ki so nam lahko v pomoč pri izboljšanju delovnih pogojev že poteka, nekaj pa jih bo potrebno spet obuditi, vključiti v načrt za naslednje šolsko leto in tako še prispevati k izboljšanju zdravja starejših strokovnih delavcev. Kljub stresu in obremenitvam je iz ankete moč razbrati pozitivno naravnost, lojalnost in zadovoljstvo s poklicem.

Literatura

-Macur, M. (2022). Krajsi delovni čas in medgeneracijsko sodelovanje. Dosegljivo: <https://www.star-vital.si/clanki/krajsi-delovni-cas-in-medgeneracijsko-sodelovanje-62ea21852114e07c91e0a054>

Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 52/94, 49/95, 34/96, 45/96 - popr., 51/98, 28/99, 39/99 - ZMPUPR, 39/00, 56/01, 64/01, 78/01 - popr., 56/02, 43/06 - ZKOIP, 60/08, 79/11, 40/12, 46/13, 106/15, 8/16 - popr., 45/17, 46/17, 80/18, 160/20, 88/21, 136/22 in 11/23).

FIT V POKOJ

Povzetek: Ob današnjem hitrem življenjskem ritmu je pomembno, da vsak posameznik, glede na okoliščine v katerih živi, najde ravnovesje med službenimi obveznostmi, zasebnim življenjem in pristočnimi dejavnostmi, ki plemenitijo telo ter duha in blažijo stres. Pri tem je pomembno, da poskrbi za vadbo vseh motoričnih sposobnosti, saj s tem ohranja prepotrebno življenjsko energijo in pozitivno naravnost. Smiselno je upoštevati priporočila svetovne zdravstvene organizacije glede trajanja, pogostosti in intenzivnosti vadbe. Le -to je možno izračunati z različnimi formulami, ki upoštevajo spol, starost in frekvenco srčnega utripa. Možnosti izbira telesne aktivnosti je ogromna pa naj si bo to eden izmed uveljavljenih športov ali pa aktivnosti v vsakdanjem življenju (gospodinjska opravila, vrtnarjenje, hoja v trgovino ali službo,...). Priporočljivo je občasno testiranje telesnih zmožnosti z različnimi testi, saj so rezultati pokazatelj trenutnega stanja. Vsekakor pa je pomembno, da v aktivnosti vnašamo tudi vaje, ki imajo preventiven namen ter so izvedene na pravilen in varen način.

Ključne besede: fit, odrasli, pokoj, šport, zaposleni v vzgojno izobraževalnih ustanovah, zdrav življenjski slog

FIT FOR RETIREMENT

Abstract: Teaching with today's fast pace of life, it is important that each individual, depending on the circumstances in which they live, finds a balance between work obligations, private life and leisure activities that enrich the body and spirit as well as relieve stress. Here, it is important to ensure that all motor skills are practiced, as this preserves much-needed vital energy and a positive attitude. It makes sense to follow the recommendations of the World Health Organization regarding the duration, frequency, and intensity of exercise. This can be calculated using various formulas that consider age and heart rate. The choice of physical activity is huge, whether it is one of the established sports or activities in everyday life (household chores, gardening, going to the store or work...). Periodic testing of physical capabilities with various tests is recommended, as the results are an indication of the current state. In any case, it is important to include exercises in the activities that have a preventive purpose and are performed in a correct and safe manner.

Keywords: adults, employees in educational institutions, fit, healthy lifestyle, retirement, sports

1 Uvod

V okviru z zakonom in kolektivno pogodbo določenega tedenskega polnega delovnega časa je tedenska učna obveznost učitelja med 19 in 25 ur tedensko (ZOFVI, 1996). Če pa hoče dobro opravljati svoj poklic, mora veliko časa nameniti pripravam na pouk, popravljanju nalog, vzgojnemu in drugemu delu (sodelovanju s starši in v strokovnih organih šole, razredništvu, strokovnemu izobraževanju, mentorstvu učencem in pripravnikom, urejanju kabinetov, telovadnic, pripravi in vodstvu izletov, tekmovanj, šole v naravi,...).

Glede na stopnjo izobrazbe večine zaposlenih v vzgojno izobraževalnih ustanovah in trend višanja starostne pokojnine je pričakovati, da bo učitelj, ki bo po končanem študiju zaposlen v šolstvu za pridobitev pravice do starostne upokojitve zaposlen do vsaj 65. leta z nekaterimi izjemami. To znaša trenutno približno 40 let delovne dobe (ZPIZ-2, 2012).

V slovarju slovenskega knjižnega jezika je beseda fit opredeljena kot primeren, ustrezen, sposoben, v dobri kondiciji, zdrav. Če z besedo fit opisujemo osebo, pa se v splošnem to nanaša na nekoga, ki je redno telesno aktiven in je posledično v dobri psihofizični kondiciji, se primerno ter zdravo prehranjuje in se uspešno spopada z izzivi novodobnega življenjskega sloga (hiter in obenem sedeči življenjski slog, stres, pomanjkanje prostega časa, neredno in nekvalitetno prehranjevanje, vsesplošna vpetost v elektro komunikacijske naprave, odtujenost, osamljenost...).

Zlasti je pomembna redna telesna dejavnost saj z njo izboljšamo aerobne kapacitete, povečamo mišično maso in gibljivosti sklepov, preventivno delujemo pred poškodbami, ugodno vplivamo na raven sladkorja v krvi, ohranjamo ravnotežje, izboljšamo spanec in prebavo, lažje nadzorujemo telesno maso, izboljšamo metabolizem maščob, zmanjšamo tveganja za razvoj srčno-žilnih bolezni, kapi, visokega krvnega tlaka, sladkorne bolezni tipa

2, osteoporoze, zmanjšamo osamljenost, zmanjšujemo stres, izboljšamo duševno stanje in kognitivne sposobnosti, si dvignemo samozavest,... (Barbič, Iršič, Miler, 2020).

V smislu telesne vadbe uporabljamo štiri osnovna določila o obsegu in intenzivnosti vadbe, ki izhajajo iz angleške kratice FITT (Frequency, Intensity, Time, Type):

- Frekvenca (število vadb na časovno enoto – običajno teden)
- Intenzivnost (vadbeni napor)
- Trajanje (časovna dolžina vadbe)
- Tip (vrsta vaj in vadbe) (Walker, 2003)

Fit v pokoj

Glede na smernice svetovne zdravstvene organizacije naj bi odrasli za znatne koristi za zdravje čez teden izvajali vsaj 150–300 minut zmerne intenzivne, aerobne telesne dejavnosti ali vsaj 75–150 minut visoko intenzivne, aerobne telesne dejavnosti oziroma enakovredno kombinacijo telesne dejavnosti obeh intenzivnosti. Vadili naj bi vsaj petkrat tedensko po 30 minut dnevno in pri tem razvijali celoten spekter motoričnih sposobnosti. Odrasli naj bi dvakrat ali večkrat tedensko izvajali vaje za krepitev mišic zmerne do večje intenzivnosti, ki vključujejo večje mišične skupine, saj to zagotavlja dodatne koristi za zdravje. (NIJZ, 2022). Vadba naj bi bila raznolika v smislu razvoja različnih sposobnosti. Motorične sposobnosti so z ustrezno gibalno aktivnostjo pridobljene, del teh pa je človeku prirojen. To pomeni, da se lahko s treningom nanjo vpliva le v določeni meri. Odstotek prirojenosti se razlikuje glede na gibalno sposobnost. Hitrost in ravnotežje imata največji odstotek prirojenosti, sledita koordinacija in natančnost, moči in gibljivosti pa prištevajo najnižjo stopnjo prirojenosti (Cemič, 1997). Pri vadbi definiramo pet ravni intenzivnosti vadbe vzdržljivosti in njim ustrezne ravni fiziološkega napora (nizka 50 – 60 %, zmerne 60 – 70 %, srednja 70 – 80 %, visoka 80 – 90 %, najvišja 90 – 100 %) (Škof, 2007). Vsaka izmed njih ima določeno prednost, odvisna pa je od srčnega utripa med vadbo.

Maksimalni srčni utrip predstavlja največje število udarcev srca v eni minuti. Je genetsko pogojen in ni odvisen od stopnje treniranosti, odvisen je le od spola, pri čemer imajo ženske pri enaki starosti malce višji utrip kot moški, še bolj pa od starosti. Je pomemben podatek za določanje intenzivnosti vadbe in ko ga poznamo, lahko izračunamo želeno območje srčnega utripa, ki je primerno za določeno vrsto treninga.

Obstaja več formul za izračun maksimalnega srčnega utripa. Preprosta formula pravi:

$$MSU = 220 - \text{leta}$$

Omeniti velja še t. i. Millerjevo formulo.

$$MSU = 217 - (0.85 \times \text{starost})$$

Potrebno je vedeti, da sta ti formuli le teoretični izračun, saj lahko pri zelo redkih posameznikih maksimalni srčni utrip odstopa tudi za 20 utripov, čeprav ta oseba nima zdravstvenih težav. Dejanski maksimalni srčni utrip je mogoče določiti le s testiranjem v ustreznem laboratoriju.

Vadba v določenem območju srčnega utripa nam omogoča, da dosežemo zelene cilje hitreje in bolj učinkovito. Želeno področje srčnega utripa lahko izračunamo na več načinov; najbolj uveljavljeni sta splošna in Karvononova metoda (formula). Splošna metoda je primerna za netrenirane in začetnike: Srčni utrip med vadbo pri določeni intenzivnosti = maksimalen srčni utrip x želen odstotek intenzivnosti

Karvononova formula je primerna za malo bolj trenirane:

Srčni utrip med vadbo pri določeni intenzivnosti = ((maksimalen srčni utrip – srčni utrip v mirovanju) x želen odstotek intenzivnosti) + srčni utrip v mirovanju

Razlika v rezultatu med obema formula je lahko precejšnja, saj Karvononova formula upošteva kondicijsko pripravljenost. Predvideva, da je kondicija tem boljša, čim večja je razlika med maksimalnem srčnem utripu in srčnem utripu v mirovanju. Za začetnike se priporoča, da za izračun območij srčnega utripa raje izberejo splošno metodo (Mackenzie, 1999).

Za telesno aktivnost imamo na voljo veliko število različnih športov, ravno tako pa vsakdanje aktivnosti, ki lahko ravno tako blagodejno vplivajo na zdravje (vrtnarjenje, gospodinjska opravila, vsakdanjo hojo in kolesarjenje,...)

Danes je jasno, da naj bi v prvi vrsti izbirali med tistimi vrstami telesne aktivnosti pri katerih se aktivirajo večje mišične skupine, ki so kontinuirane, ritmične in aerobne, obenem pa vzdržujejo in razvijajo aerobno vzdržljivost in vzdržljivostno moč. Poleg vzdržljivosti naj bi skrbeli tudi za razvoj splošne moči in kompleksne sposobnosti koordinacije, ki zahteva dobro razvitost vseh drugih gibalnih sposobnosti (gibljivosti, ravnotežja, hitrega odzivanja). Za normalno delovanje organizma so pomembne prav vse te sposobnosti. Izbira posameznikove aktivnosti je odvisna od številnih dejavnikov, med njimi so dostopnost in primernost vadbene vsebine, od znanja in izkušenj, okolja in klime, osebne varnosti, starosti, morebitnih bolezni ali okvar in še mnogih drugih dejavnikov (Ažman, 2005). Prvih deset športnih zvrsti, na osnovi zbranih podatkov iz leta 2000, ki sestavljajo vsebinski del športno rekreativnega udejstvovanja odraslih prebivalcev Slovenije so hoja, plavanje, kolesarjenje, planinarjenje, alpsko smučanje, ples, tek v naravi, jutranja gimnastika, nogomet, badminton (Petrovič, Ambrožič, Bednarik, Berčič, Sila in Doupona Topič, 2001).

Pomembno je, da si posameznik v vsakem življenjskem obdobju poišče telesno dejavnost, ki mu odgovarja. Tako so lahko nekatere dejavnosti skupne (hoja, tek,...), druge pa se v posameznih obdobjih razlikujejo. V obdobju mlajše odraslosti so posamezniki običajno bolj usmerjeni v doseganje športnih dosežkov, kasneje pa sta vedno bolj prisotni komponenti druženja ter zdravja, v pozni odrasli dobi pa skrbi za upočasnitev negativnih dejavnikov staranja in ohranjanja vitalnosti. Fiziološka dejstva staranja lahko povzamemo kot izrazito zmanjševanje energijskih potreb, zmanjševanje telesnih funkcij in upad motoričnih sposobnosti, znižanje mišične mase, slabša presnova in zmanjšana učinkovitost izrabe hrane v telesu, slabšanje funkcije okusa, voha, vida in sluha, zmanjšanje apetita.

Dandanes je na voljo veliko različnih aplikacij, ki jih lahko uporabljamo s pomočjo mobilnega telefona ter športne ure in so nam lahko v pomoč pri vadbi, merjenju napredka in načrtovanju počitka. Tako ima vsaka izmed bolj znanih znamk športnih ur in mobilnih aplikacij lasten sistem vrednotenja aktivnosti, ki pa je v osnovi enak in je namenjen dodatni motivaciji vadečega. Tako aplikacija zbira točke za aktivnosti v določenem časovnem območju intenzivnosti (povezava s priporočili svetovne zdravstvene organizacije glede gibanja), predlaga časovni interval počitka, predlaga tempo in dolžino naslednjega treninga, spremlja kvaliteto in dolžino spanja, število prehojenih nadstropij, meri razdaljo med aktivnostjo, povprečni srčni utrip, usmerja na pravo pot, meri stopnjo fizične pripravljenosti,... Eden izmed najmočnejših motivacijskih dejavnikov za spodbujanje aktivnosti je število prehojenih korakov na dan. Na tem področju je bilo narejenih že veliko različnih raziskav in dejstvo je, da hoja nudi veliko koristi, zlasti ko je število prehojenih korakov na dan 10.000 ali več. Pri tem je potrebno dodati, da na koristi vpliva tudi območje intenzivnosti same hoje, ki pa mora biti prilagojena individualnim sposobnostim posameznika.

Poleg raznovrstnih aplikacij je dobrodošlo, da si napredek merimo tudi s pomočjo testov, ki so standardizirani (npr. slofit baterija testov, test hitre hoje na dva kilometra,...) ali pa mnogimi drugimi, ki se jih lahko zamislimo sami, vendar pa morajo biti varni in smiselni (npr. klasično merjenje časa, ki ga porabimo za določeno pot, številom ponovitev določene vaje z določeno težo,...). Tako lahko preverimo, kakšne so naše motorične sposobnosti, obenem pa lahko načrtujemo telesno vadbo v prihodnosti.

Zaključek

Ohranjanje zdravega življenjskega sloga (primerna telesna aktivnost, uravnovežena in količinsko pravilno odmerjena prehrana, dobri medosebni odnosi, kvaliteten spanec, uživanje alkohola v majhnih količinah, izogibanje tobačnim ter mamil, omejena uporaba telekomunikacijskih sredstev, omejevanje stresa,...) je ključno pri ohranjanju zdravja v pozno starost. Pri izbiri vadbe naj posameznika vodi predvsem interes, nivo motoričnih sposob-

nosti in zadovoljstvo ob vadbi. Za nekatere je vadba tudi čas druženja s prijatelji ali način življenja. Pomembno je, da vsak najde v prostem času dejavnosti, ki ga veselijo in polnijo v skladu z njegovimi zmožnostmi.

Literatura

- Ažman, D. (2005). Gibanje je življenje, vse življenje. Čemu in kakšna telesna vadba v starejših letih. V Šport starejših za danes in jutri (str. 52-60). Ljubljana: Olimpijski komite Slovenije, Združenje športnih zvez, Odbor športa za vse.
- Barbič V., Iršič B., Miler A. (2020). Aktivni in zdravi starejši. Pridobljeno s https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/aktivni_in_zdravi_starejsi.pdf (Pridobljeno 8.3.2023)
- Cemič, A. (1997). Motorika predšolskega otroka. Ljubljana. Dr. Mapet.
- NIJZ. (2022). Smernice za telesno dejavnost in sedeče vedenje. Pridobljeno s https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/07/who_smernice_td_slv.pdf
- Mackenzie, B. (1999). Maximum Heart Rate. Pridobljeno s <https://www.brianmac.co.uk/maxhr.htm> (Pridobljeno 3.3.2023)
- Petrovič K., Ambrožič, F., Sila, B. in Doupona Topič, M. (2001). Športnorekreativna dejavnost v Sloveniji 2000. Šport, 49(3), 1-48.
- Škof, B. (2007). Vadba vzdržljivosti. V B. Škof (Ur.), Šport po meri otrok in mladostnikov: pedagoško-psihološki in biološki vidiki kondicijske vadbe mladih (str. 312–365). Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo.
- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja - ZOFVI (1996) Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445> (Pridobljeno 10.3.2023).
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju - ZPIZ-2 (2012) Pridobljeno s <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO6280> (Pridobljeno 10.3.2023).
- Walker, B. (2003) What is the fitt principle? Pridobljeno s <https://stretchcoach.com/articles/fitt-principle/> (Pridobljeno 26.2.2023)

UČITELJI IN IZGORELOST

Povzetek: Smo v dobi, ko šteje delo, rezultati, hitrost, večopravnosti in višji standardi v življenju, ki smo si jih zadali. Življenje v sodobni družbi je zelo obremenjujoče. Vse to pa po vsakodnevnem stresu vodi v slabo počutje, nadalje v bolezen. Naša družba se srečuje s pomanjkanjem učiteljev. Vedno več tistih, ki učimo, pa se med drugimi boleznimi spopada z izgorelostjo, utrujenostjo, izčrpanostjo. V prispevku predstavim razliko med sindromom kronične utrujenosti in adrenalne utrujenosti, saj se ti pojmi ne uporabljajo natančno in tudi konkretnega zdravljenja ni. Podam predloge za izboljšanje zdravja, in sicer s področja prehranskih dopolnil in prehrane. Navedem še nekaj predlogov za spremembo organizacije dela v instituciji in načina poučevanja pri učiteljih samih.

Ključne besede: izgorelost, utrujenost, učitelji, energija, poučevanje.

TEACHERS AND BURNOUT

Abstract: We are in an era where work, results, speed, multitasking and higher standards in life that we set for ourselves count. Life in modern society is very stressful. All this, after daily stress, leads to feeling bad, further to illness. Our society is facing a shortage of teachers. More and more of those who teach are struggling with burnout, fatigue, exhaustion, among other ailments. In this paper, I present the difference between chronic fatigue syndrome and adrenal fatigue, as these terms are not used precisely and there is no concrete treatment either. I make suggestions for improving health, namely in the field of food supplements and nutrition. I will also give some suggestions for changing the organization of work in the institution and the way of teaching by the teachers themselves.

Key words: burnout, fatigue, teachers, energy, teaching.

Uvod

Zahteve sodobne družbe po uspehu, delu, rezultatih, večopravnosti so ljudi pripeljale v prekomerni stres, posledično slabo počutje in utrujenost, nadalje pa v bolezen ali celo več boleznih hkrati. Veliko se govori o izgorelosti, a konkretnega zdravljenja ni. Izčrpanost ponavadi spremljajo še druge bolezni. Problem je tudi v mišljenju, da se oseba samo pretvarja, da je lena, omejeno pa je tudi razumevanje samega stresa.

Pojmi izgorelost, utrujenost, sindrom kronične utrujenosti in adrenalna utrujenost se uporabljajo vseprek. Da bi si pomagali, moramo vedeti, kaj je kaj.

Razlika med sindromom kronične utrujenosti in adrenalno utrujenostjo

Če povzamem Williama (2018), je adrenalna utrujenost povezana z endokrinim sistemom (to so žleze z notranjim izločanjem). Adrenalni oziroma nadledvični žlezi ustvarjata hormone, ki so ključni za zdravje (vključno s kortizolom, adrenalinom in spolnimi hormoni). Za kratkotrajne napore sta adrenalin in kortizol ključna, če pa pride do izredno velikega stresa (smrt ljubljene osebe, izguba službe, ločitev, porod, finančne težave ...) ali pa je stres dolgotrajen, pa sta »nadledvični žlezi preobremenjeni, utrpita nekakšen 'živčni zlom' in se vedeta nepredvidljivo.« (William, 2018, str. 117). Tako lahko izločata preveč ali premalo hormonov, človeku pa se to kaže tako, da se večkrat na dan sesede, v službi je utrujen, doma se počuti bolje, težko spi, čeprav je izčrpan, poti se ob najmanjših opravilih, hrepeni po prigrizkih in poživilih in podobno.

Nevrološka izčrpanost ali sindrom kronične utrujenosti pa je povezana z živčevjem. William (2018) izpostavi Epstein-Barrov virus (EBV), ki je že desetletja prisoten, a še ni dovolj raziskan in prepoznan s strani zdravnikov, zato se ga tudi ne obravnava, ampak se samo blaži (ali pa še to ne) posledice. Prenaša se preko telesnih tekočin, lahko se tudi deduje. Ima več faz in čeprav pregled krvi pokaže, da je nekoč bil prisoten, zdravniki mislijo, da ga ni več. William (2018) pravi, da je ravno nasprotno, da ima oseba še vedno težave, ker je virus še vedno v telesu. Nevrološka izčrpanost se pojavi v četrti fazi, saj takrat virus ustvarja nevrotoksine, zaradi katerih »se vname osrednje živčevje« (William, 2018, str. 64). »Virusni nevrotoksini

preplavljajo njihova telesa in ustvarjajo neugotovljiv virusni encefalitis (vnetje možganov), zaradi katerega so živci po vsem telesu razdraženi.« (William, 2018, str. 77).

Pri adrenalni utrujenosti lahko človek še vedno deluje (hodi v službo, skrbi za družino ...), čeprav težko, ker nima energije. Pri nevrološki izčrpanosti pa se človek popolnoma sesuje. Človek ne more niti vstati iz postelje. Tako adrenalna utrujenost kot nevrološka izčrpanost se lahko pojavita pri ljudeh različnih starosti. Začne se lahko že v najstniškem obdobju. Se pa obe utrujenosti večkrat pojavita pri ženskah kot pri moških.

Izgorelost pri učiteljih

Pojem izgorelost uporabljam v tem primeru tako za adrenalno utrujenost kot za nevrološko izčrpanost. Na Nizozemskem so izvedli več študij o izgorelosti; ena navaja, da je največ »močno izgorelih med zdravniki (11 %), psihiatri (9 %) in učitelji (9 %)« (EFILWC, 2005). »Druga študija pa kaže, da se najbolj čutijo ogrožene učitelji, sledijo pa jim delavci v proizvodnji, finančnih ustanovah ter gostinstvu« (Bakker, Shaufeli, Van Dierendonck, 2000).

Učitelji doživljamo poklic kot prezahteven, saj je preveč istočasnih obremenitev. Prav tako je potrebno usklajevati zahteve učencev, staršev, sodelavcev, vodstva, voditi administracijo in to se kaže kot obremenitev. Pregorijo ljudje, ki so odgovorni, zavzeti, sposobni; ljudje, ki jim je skoraj preveč mar za dobro opravljeno delo.

Učitelj je soočen s hkratnimi obremenitvami in mora biti nekakšen multipraktik. Tako imenovan multitasking oziroma večopravnost je koncept, ki se je pojavil predvsem z razmahom digitalnih naprav, saj lahko oseba naenkrat gleda televizijo in telefonira ali kako drugače uporablja telefon in zraven računalnik in podobno. Sam pojem je začel dobivati izredno pozitivno konotacijo v povezavi s sposobnostjo človeka. Torej, če si multipraktik, lahko delaš več stvari naenkrat. Pojavi se težava, saj pri vseh stvareh ne more biti tako. Učitelj lahko pomaga le enemu učencu, drugi morajo počakati. Lahko se zgodi, da človek kaj narobe razume, narobe odgovori ali naredi kaj prehitro, nepremišljeno, posledice pa so lahko različne. Pametneje bi se bilo natančno posvečati eni stvari in potem preiti na drugo. Pri učiteljih je to dostikrat nemogoče, kar pomeni, da je takrat učitelj v svoji popolni koncentraciji, kar pa ga seveda utruja.

Prepoznavanje izgorelosti

Poleg zgoraj navedenih simptomov se pri izgorelih ljudeh pojavljajo nespečnost, bolezni ščitnice, vrtoglavica, tesnoba, bolečine v prsih, migrene, prebavne težave ipd. Večinoma je več težav naenkrat. Takrat ko se učitelj zave, da je pregorel, da se je navadna utrujenost že prevesila v bolezen, je ukrepanje nujno. Učitelj mora sam pri sebi vzpostaviti meje pri svojem delu. Najbolje je, da o tem obvesti nadrejenega, da si zaradi tega lahko reorganizira delo. Velikokrat slišimo, da moramo znati reči ne, vendar reči ne ni tako enostavno. Tudi tega se moramo naučiti. Vedeti moramo, katere aktivnosti moramo izpeljati, pri katerih pa lahko pojasnimo, zakaj jih ne moremo. Človek se mora spopadati včasih tudi s tem, da njegovo nedelo ne izhaja iz lenobe ali ker bi mu bilo vseeno, pač pa to lahko negativno vpliva na njegovo zdravje in na ostale dejavnosti, ki jih mora opraviti. Učitelj si mora postavljati tudi realne cilje in obremenitve in si ob začetku šolskega leta narediti dober urnik in načrt dela, da se mu vse ne nakopiči v enem obdobju. Učitelj lahko na primer za svoje priprave uporabi pomoč založb, ki pripravljajo učbenike in ponavadi dodajo letne in dnevne priprave, prosojnice. To ne pomeni, bo učitelj delal po kalupu, pač pa mu je samo v pomoč, da ni potrebno vse pisati od začetka. Predlagam tudi veliko medvrstniške in medgeneracijske pomoči med otroki, ustvarjanje novih materialov, saj s tem učitelj pridobi veliko časa, poleg tega pa se učenci s takim delom tudi učijo.

Organizacija v šoli

V šoli je potrebna dobra komunikacija, odprtost, da se lahko preprečijo (ponovitve) izgorelosti zaposlenih. To se da z dobro organizacijo na jasnimi navodili in zadolžitvami ter izobraževanjem na tem področju. Tisti, ki so že izgoreli, pa včasih znotraj organizacije preidejo na manj zahtevna delovna mesta (kot je oddelk podaljšanega bivanja), se prekvalificirajo (na primer knjižničarstvo), nekateri pa celo zamenjajo poklic. Nekateri svojo večjo vlogo iščejo v popoldanskem času, se ukvarjajo z drugimi dejavnostmi in drugimi ljudmi.

Prehranska dopolnila

Našteta prehranska dopolnila pomagajo predvsem ublažiti stres in uravnavajo delovanje nadledvičnih žlez, ki »izločata 56 različnih mešanic hormonov v odziv na različna čustva in situacije« (William, 2018, str. 121).

Korenina golostebelnega sladkega korena pomaga uravnovesiti raven kortizola v telesu. Spirulina krepi moč nadledvičnih žlez. Ester C, to je vitamin C, krepi vnetja v telesu in pomirja nadledvični žlezi. Krom pomaga uravnovesiti raven inzulina. Sibirski ginseng pomaga nadledvičnima žlezama, kadar se pretirano odzivata na stres. Ašvaganda pomaga uravnovesiti hormone (testosteron, kortizol). Šipek blaži vnetja.

Prehranjevanje

Ljudje velikokrat ne jemo prav ali pa ne jemo pravi čas. Običajno imamo tri večje obroke na dan, večinoma vmes sploh nimamo časa jesti. Tudi pri učiteljih je tako. Med učnimi urami je večinoma samo petminutni odmor, ko menjamo učbenike in učilnico in ni časa za prigrizek. V tem času začne raven glukoze upadati, to pa pomeni, da nadledvični žlezi začneta ustvarjati kortizol, da lahko človek še naprej dela. Zato bi morali na približno uro in pol ali dve uri kaj prigrizniti. Idealno bi bilo, da bi to bili naravni sladkorji, kalij in natrij. Če navedem primer: dateljni, jabolka, pomaranča, temno zelena zelenjava in podobno.

Z jedilnika bi bilo potrebno povsem izločiti predelano hrano, predvsem beli sladkor in hrano z visoko vsebnostjo maščob. Če pogledate po trgovinah, je večina hrane predelane, vnaprej pripravljene. Pri sadju in zelenjavi pa smo tudi vedno v dvomih, koliko pesticidov in herbicidov so srečali na svoji poti do nas.

Zaključek

Učiteljsko delo se rado zavleče skozi ves dan, poleg tega mora učitelj zraven rednega dela nabirati ure še za mesec, ko nima dopusta, učenci pa so na počitnicah. Po desetih mesecih trdega dela je lahko učitelj izmučen. To pomeni, da v tistem mesecu, ko je prost, samo stagnira in si poskuša odpočiti. Učitelji morajo najprej sami pri sebi prepoznati svoje bolezenske težave in poskusiti najti izvor. S spreminjanjem delovnih navad lahko poskušamo svoj dan upočasniti in v njem najti čas tudi zase. To pomeni za aktivnosti, ki so nam všeč, tudi za nedelo, za lenarjenje, za pogovor z ljubljenimi osebami. In navsezadnje za počitek. S tem bomo več doprinesli najprej sebi, nato pa tudi ljudem, s katerimi delamo, in delodajalcem.

Literatura

- Bakker, A. B., Shaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Burnout; prevalentie, risicgroepen en risicofactoren (Burnout: prevalence, risk groups and risk factors) v: Houtman I.L.D., Shaufeli, W. B. in Tatis, T., (eds). Psychische vermoeidheid en werk; Ciffers, trends en analyses. Alpen a/d Rijn: Samson, 65-82.
- EFILWC (2005). Work-related stress, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, dosegljivo online: http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0502TR01/TN0502TR01_1.html . 8. De Vries, J., & Van Heck, G. L. (2023). Fatigue: relationships with basic personalit
- William, A. (2018). Medicinski medij. Založba Primus.
- William, A. (2018). Medicinski medij: Zdravljenje ščitnice. Založba Primus.

VSAK OD NAS JE KOŠČEK SKUPNEGA MOZAIKA

Povzetek: V vzgoji in izobraževanju so odnosi in zaupanje med sodelavci zelo pomembni, ker posameznikom omogočajo več zadovoljstva in uspeha pri delu, delodajalcu pa manj težav. Delo v vzgoji in izobraževanju je zahtevno, velikokrat pride tudi do izčrpanosti, ki vodi v napake. Vodstvo se mora posvetiti odnosom in vodenju zaposlenih. Če vodstvo ne zmore poskrbeti za odnose med delavci, to lahko vodi v dejanja zaposlenih, ki si jih nihče ne želi: beg v bolezen in s tem zdravstveni absentizem, izmikanje, bojkotiranje, spletke, prežanje na napake drugih, nesodelovanje, nezaupanje, zaposleni ostanemo brez motivacije... Posledice medsebojnih obračunov, obtožb, anonimk in drugih rušilnih ravnanj, s katerimi se srečujemo zaposleni, vodijo v slabe odnose na delovnem mestu. Pridemo v začaran krog, iz katerega emocionalno izčrpani posamezniki težko pobegnejo. Zaposleni potrebujemo stabilno delovno okolje, kjer bomo lahko zaupali drug drugemu, kjer bomo spoštovani in cenjeni.

Ključne besede: zdravje, delavec, kolektiv, vzgoja in izobraževanje, mobing

EACH OF US IS A PIECE OF A COMMON MOSAIC

Abstract: Relationships and trust between colleagues are very important in education, because they give individuals more satisfaction and success at work and less hassle for the employer. Working in education is demanding and often leads to exhaustion, which leads to mistakes. Managers need to focus on employee attitudes and management. If management cannot take care of the relationships between workers, this can lead to actions by employees that no one wants to see: absenteeism, shirking, boycotting, scheming, preying on others' mistakes, non-cooperation, mistrust, leaving employees unmotivated, etc. The consequences of peer recriminations, accusations, anonymity and other disruptive behaviours that employees encounter lead to poor relations at work. It is a vicious circle from which emotionally exhausted individuals find it difficult to escape. Employees need a stable work environment where we can trust each other, be respected and valued.

Key words: health, worker, collective, education, mobbing

Uvod

Zdravje je vrednota, ki se največkrat pojavlja na vrhu lestvic vrednot, saj pravijo, da ima zdrav človek 1000 želja, bolan pa samo eno – da bi ozdravel. Ljudje se zavedamo pomena zdravja in vsega, kar nam le-to omogoča. Zdravje je pogoj za uspešno življenje in delo, tako za posameznika kot za delovno organizacijo. V Sloveniji je opazen trend hitre rasti povečevanja problematike stresa in izgorelosti. (Podjed, 2014) Zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, so produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež, prav tako pa manjkrat menjajo delodajalca in mu z uvajanjem novega delavca na delovno mesto ne povzročajo dodatnega dela. Bolniški stalež za seboj namreč potegne nezadovoljstvo delodajalca, prav tako pa ob ponavljajočih se odsotnostih nejevoljni postanejo tudi sodelavci, ki morajo odsotnega nadomeščati.

Delo na področju vzgoje in izobraževanja je lepo: otrokom in staršem lahko veliko damo, počutimo se koristni ... vendar to, da v delo dajemo veliko sebe, pomeni, da smo pogosto pod stresom in izčrpani. Osebnostne lastnosti zaposlenega v vzgoji in izobraževanju naj bi bile humanost, odgovornost, optimizem, razumevanje, čustvena toplina, prijaznost... (Pondelek, 2019) Zaposleni s temi lastnostmi pogosto zatrejo lastna čustva, da lahko kvalitetno skrbijo za tiste, ki so jim zaupani. »Noben človek ni otok, popolnoma sam zase, vsak človek je kos celine, del kopnega. Če morje odplavi grudo zemlje, se Evropa zmanjša, kot bi se zmanjšal rtič, kot bi se posestvo tvojih prijateljev ali pa tvoje lastno, smrt slehernega človeka vzame del mene, ker pripadam človeški vrsti. In zato nikdar ne pošiljaj poizvedovat, komu zvoni. Zvoni tebi.« (Donne, 1964) Vodstvo in zaposleni smo na isti ladji in vsi si želimo, da ima ta naša ladja čim bolj mirno plovbo in da na cilj prispe čim bolj cela. Tudi kolektiv ni razbita vojska, ampak smo delavci, ki zmoremo spoštovati, zaupati, prispevati in dati vse od sebe. Slednje bomo dali, če bomo dobili okolje spoštovanja, zaupanja in varnosti, pa tudi zgled vodenja. To je tisto, kar potrebujemo in potem zmoremo. V odnosih z vsemi pa

nismo enakopravni. Odnos nadrejeni podrejeni, recimo ravnatelj - učitelj, ni enakovreden odnos. To je tako kot otrok - starš. Eden je v nadrejenem, drugi v podrejenem položaju. Za odnose v kolektivu je odgovoren vodja. On je kot dirigent v orkestru - narekuje ton in melodijo odnosov. Vodenje je nikoli dokončano delo. Je polno žrtvovanja in odpovedovanja. Če ga delamo prav, je plemenito delo. Zaupanje, naklonjenost, poštenost in odgovornost se gradijo iz dneva v dan v naših vsakdanjih izkušnjah, interakcijah, komunikaciji – vsaka k temu prispeva ali pa nas od tega oddalji. To je pomembno, ker se poklicni odnosi prelijejo v kvaliteto dela in v kvaliteto življenja, saj ljudje ne zapremo vrat, ko gremo iz službe, ampak vse odnesemo domov. Vse, kar doživimo v službi, se prenese domov, kar doživljamo doma, se prenese v službo. Ekonomisti dobrim odnosom pravijo družbeni kapital. (Smajila, 2023) Vsi smo socialna bitja, ki s svojimi dejanji vplivamo tudi na druge in smo bitja, ki potrebujemo povezanost z drugimi ljudmi. Poznati moramo razliko med tem, da nas neko mnenje drugih prizadane ali iztira (kar je dokaj normalno) ali pa da nas tako posrka vase, da se ujamemo v vrtinec močne bolečine, iz katere potem delujemo destruktivno ali samodestruktivno. Prvo nam omogoča, da razmislimo o tem, če ima oseba na drugi strani morda prav, ko izreče neko kritiko, drugo pa vnaša v naše življenje bolečino, konflikte in zamere. Beseda zaupanje izhaja iz besede droust, ki pomeni trden in trajen. V starem angleškem jeziku se nanaša na zaupanje in odvisnost, danes pa v SSKJ piše, da gre za prepričanje, da je kdo sposoben, pripravljen narediti, kar se pričakuje oz. je to prepričanje, da je kdo pošten, iskren oz. prepričanje, da je kaj dobro in da bo dobro vplivalo na uresničitev določenih pričakovanj. Z zaupanjem je tako kot z zdravjem: imamo občutek, da že nekako bo in se s tem ne ukvarjamo resno do trenutka, ko ga izgubimo. Potem bi dali vse, da ga pridobimo nazaj. Zaupanje zelo potrebujemo – enako kot spoštovanje – pa ga hkrati nismo pripravljene dati. Tu se vse začne. Nikoli ni prepozno, je pa včasih zelo pozno in potrebna so leta, da zaupanje spet nekako povrnemo. Zaupanja ni mogoče izsiliti, kupiti, ne dobimo ga z objavami, s krasnimi spletnimi stranmi. Zaupanje, enako kot ugled, se zrcali v očeh drugih. Ali me sodelavci vidijo kot zaupanja vredno osebo? Zaupanje si predstavlja vsak po svoje. Pripravljene smo zaupati, če imamo občutek varnosti, sprejetosti, spoštovanja in pripadnosti. Zaupanje raste počasi. Včasih moramo doseči dno, da se lahko potem dvignemo. To se je zgodilo meni.

V prejšnji službi so se pred leti stvari tako zaostrele, da je celo meni, ki sem svojo službo vedno oboževala, začelo presedati. Še vedno sem imela rada otroke, zaradi katerih je bilo vredno vztrajati. Nekateri odrasli ljudje pa so se obnašali kot da so varovanci v vrtcu (in ne na odgovornem delovnem mestu) in so bili za svoj del peskovnika pripravljene drugemu zariti lopatko v hrbet.

Ko sem nabrala dovolj točk za napredovanje v višji naziv, moja potrdila, ki naj bi jih na MIZŠ poslala vodja enote, tja niso nikoli prispela. Dodatnega strokovnega dela za 3 in 4 točke sem imela več kot je bilo zahtevano in priložila sem popolnoma vsa potrdila. Ko sem dobila odgovor z ministrstva, je pisalo, da ne morem napredovati, ker naj ne bi imela dovolj točk. Po začetnem šoku sem dvignila slušalko in poklicala svetovalko, ki je bila podpisana na dopisu. Povedala sem ji, da sem vodstvu oddala vsa potrdila in da so oni pošiljali naprej. Povedala sem ji tudi, kaj se v tem vrtcu dogaja. Svetovala mi je, naj čim prej še enkrat sama pošljem dokazila na ministrstvo. V dveh dneh sem dobila odločbo, da sem napredovala v višji naziv. Z informacijo o tem, kako moja potrdila niso prispela na ministrstvo, sem šla k ravnateljici. Ni mi verjela. Preverila je pri vodji enote, ki ji je zagotovila, da je poslala vsa potrdila. Seveda, kdo pa bi priznal, da je poskušal goljufati? Predlagala sem, da preveri teže kuverte, saj je bilo mojih potrdil za kar zajeten kup. Ni želela. Rekla je, da zaupa svoji pomočnici. In rekla je, da so se potrdila gotovo izgubila kje na ministrstvu.

Ko sem zbolela in sem morala na operacijo, sem bila odsotna 2 meseca. Po vrnitvi sem naletela so me sodelavke čudno gledale, ker me tako dolgo ni bilo. Ne ravnateljica ne vodja me nista vprašali, kako sem. Želela sem si, da se sploh ne bi vrnila na delovno mesto. Vsak od nas potrebuje malo prijaznosti in velikodušnosti v delovnem okolju – ne le v trenutkih

največje ranljivosti. In vsak od nas zmore biti prijazen in velikodušen tudi na delovnem mestu. Odnos je mozaik, sestavljen iz tisočerih kamenčkov. Spoštljiva komunikacija je le eden od njih. Vodja je govorila eno, delala drugo. Obravnava delavcev je bila zelo neenakopravna – eni so isto stvar lahko počeli, drugi ne. Eni so doživeli sankcije, pri drugih je vodstvo za isto stvar pogledalo skozi prste. Včasih smo delavci raje pogledali stran, saj bi imeli cel kup sitnosti, če bi ravnateljici povedali, kaj se je zgodilo. Nismo imeli verodostojnih informacij, zato so se sprožale govorice, ki so prispevale k toksičnemu okolju in pomanjkanju zaupanja. Četudi je človek sicer mojster v skokih čez konkretne ovire na življenjski poti, vaje nizkih udarcev in polen za izstopajoče dosežke, je bila situacija, kjer je bilo na kocki vse, vključno z ugledom in temeljnim človeškim dostojanstvom, tako posebna in osebna, da nisem več zmogla. Vodja je naredila kaos v odnosih. Šlo je predaleč. Če človeka vodi samo ego ali lastna bolečina od prej, če ni zmožen sodelovati, če ni zmožen voditi, če ni zmožen dobronamernosti, tak človek že v osnovi ne bi smel dobiti v roke največje dragocenosti – to je vodenje ljudi. To je za zrele in odgovorne posameznike.

Decembra 2019 sem si podarila najlepše božično darilo: odprla sem stran Zavoda za zaposlovanje in pogledala razpise. Točno na ta dan so dali ven razpis za učitelja geografije v OŠ Medvode. Kljub službi za nedoločen čas v vrtcu, sem se želela podati na to negotovo pot – služba je bila namreč za določen čas. Hotela sem ven iz teh odnosov, ki so mi kvarili kvaliteto življenja. Odločila sem se na hitro. Izgubiti nisem imela kaj, lahko sem le pridobila. Zavedala sem se, da bo pot težka, vendar sem jo bila pripravljena prehoditi. Ni bilo preprosto sprejeti tako odločitev, vendar mi do zdaj še ni bilo žal, da sem jo. Odpoved sploh ni tako slaba možnost kot se zdi na prvi pogled. Je točka, na kateri se konča ena zgodba, da naredi prostor za drugo. Izgorevamo namreč zaradi slabih odnosov, ne zaradi preobilice dela. Če hočemo sami sebi dobro, odidemo. Službe so. Niso vse enako dobre. Niso vse enako plačane. Niso vse enako zahtevne. Vendar še obstajajo delodajalci, ki vidijo tvoj trud, ki ga cenijo in ti to tudi pokažejo.

Ko sem odhajala, sem ravnateljici napisala dolg mail, v katerem sem ji povedala, kar sem imela že dolgo na jeziku, pa me nikoli ni hotela poslušati. Povedala sem ji, da naša vodja ni primerna za to delovno mesto in da bo največ naredila za vrtec in za enoto, če jo zamenja. Ni potrebno, da izgubi službo, samo delovno mesto naj zamenja. Naj bo nazaj vzgojiteljica kot je bila prej. Na mestu vodje je naredila preveč škode, saj je porušila preveč mostov v naši enoti in tudi v nekaterih drugih. Zdaj, 3 leta kasneje, je še vedno vodja. Še vedno se ni spremenila. Ravnateljica je sicer prišla do spoznanja, da sem imela prav, vendar naredila ni (še) nič.

Zanesljivost, dostopnost, prijaznost, avtentičnost, empatija, poštenost in človečnost: vse te besede opisujejo ravnateljico na OŠ Medvode. Ko to doživiš, si pripravljen iti z ravnateljem kamorkoli. Podpreš njegove cilje, prispevaš po najboljših močeh, narediš bistveno več kot bi te kadarkoli lahko prosili.

Decembra 2022, ko sem spet zbolela in sem morala na operacijo, sem doživela popolnoma drug pristop ravnateljice kot v prejšnji službi. Odsotna sem bila mesec in pol. Ze pred operacijo, ko sem konec oktobra dobila diagnozo, je ravnateljica opazila, da je nekaj drugače kot je bilo prej. Na razgovoru o iLDN sem ji povedala. Razumela je. V mesecu in pol, kolikor je bilo do operacije, je nekajkrat med odmorom prišla v razred in preverila, kako sem. Vsak dan, ko sem bila v bolnišnici in teden pozneje, ko sem bila že doma, sem od nje dobila kakšno sporočilo. Za to sem ji bila res hvaležna. Ko sem se vrnila v službo, je poskrbela, da nekaj časa nisem imela nadur in nadomeščanj.

Ob takih spoznanjih se vprašam ali res moram doživeti tako težke stvari, da se zbudim in začnem razmišljati in delovati drugače? Ali res ni možno, da bi se česa naučila brez trpljenja? Verjetno, kot kaže, že mora biti neka primerjava, saj (kot pravijo) če ni noči, se zvezde ne vidijo. Če nam je samo lepo, ne vemo več, da nam je lepo. Naša težava pa je v tem, da ko se nam nekaj slabega zgodi, mislimo, da je konec sveta. Pademo v temno luknjo, iz katere

težko splezamo. Tudi če smo v poklicih, kjer pomagamo drugim, moramo najprej poskrbeti zase, drugače ne moremo kvalitetno skrbeti za druge. Tisto, s čimer nismo zadovoljni in nas teži, moramo v doglednem času urediti, ker se ne bo nič spremenilo samo od sebe, razen na slabše. Odrasli moramo te bitke izbojevati sami. Nobenega razloga ni, da bi se, ko gre za delo, kar vdali v usodo. Prav tako sem prepričana, da za ljudi, ki hočejo in so pripravljeni delati in sodelovati, dela nikoli ne bo zmanjkalo. »Ljudje smo res čudna bitja. Vemo, kam nas vodijo naša ravnanja, pa še kar rinemo tja. Mora se nam res zalomiti, da smo pripravljeni na spremembe.« (Einsiedler, 2018)

Zaključek

Na delovnem mestu ni treba sklepati prijateljstev, da bi zmogli sodelovati, dobrodošlo pa je, če smo profesionalci, ki zmoremo sodelovati in opraviti delo, sprejeti razlike med nami in si odpuščati morebitne napake in nepopolnosti. Tako bomo lažje in z večjim veseljem delali in sodelovali. V delovnem okolju smo skupaj zaradi skupnih nalog in ciljev, ki jih moramo doseči v dobro organizacije, kolektiva, učencev in staršev. Korektni in spoštljivi odnosi med sodelavci in medsebojna kolegialna pomoč in podpora nam to lahko bistveno olajšajo. Vodja ni zvezda, ampak je na tem odgovornem mestu zato, da pomaga svojim sodelavcem. Ta miselni preskok lahko naredijo samo zreli posamezniki. Oni razumejo, da se vodilne funkcije ne da opravljati za zaprtimi vrati, ampak med ljudmi in za ljudi. Ko se zaplete, zreli voditelji ne bežijo, temveč ostanejo na ladji. Vsaka, še tako huda, situacija je rešljiva, le lotiti se je moramo pravočasno. Ostati dober vodja in dober človek in odgovorno poskrbeti za svoje sodelavce je profesionalizem, ki prinaša spoštovanje in krepi zaupanje. Pravočasno poskrbeti za krepitev odnosov pa je tista zrelost in odgovornost, ki lahko prepreči marsikatero hudo zgodbo. (Pondelek, 2019) Slika 1

Literatura

- Donne, J. (1964): Predgovor h knjigi Komu zvoni (Ernest Hemingway). Cankarjeva založba.
- Einsiedler, S. (2018). Zakaj nas spametujejo šele hude preizkušnje? Primorske novice. Dostopno: <https://www.primorske.si/2018/08/10/zakaj-nas-spametujejo-sele-hude-preizkusnje?fbclid=IwAR3QzxBKbqteiZjLvKuwNChYLj4T9L0XzPZ75nK2xj52f9E0IA2yjOFz48o>
- Podjed, K. (2014). Proaktivni pristop k promociji zdravja na delovnem mestu. Ekonomska demokracija, št. 4, avgust 2014.
- Pondelek, D. (2019). Boljše vodenje, manj hudih zgodb. Dnevnik. Dostopno: <https://www.dnevnik.si/1042896078>
- Smajila, B. M. (2023). Hodite v službo s cmokom v grlu? N1. Dostopno: <https://n1info.si/poglabljeno/hodite-v-sluzbo-s-cmokom-v-grlu/?fbclid=IwAR1o3gL-ygT68MolBIfTxm-b3zRWUXpKvEw2oQwyvj-FrdxkEfWSJb0duU-c>



Kajti vodja

Razumeti moramo,
da ni naloga vodje,
da je zvezda,
ampak je njegova naloga
pomagati sodelavcem,
da žarijo.

Njihov uspeh je tvoj uspeh
in ti jim želiš na vse načine pomagati,
da žarijo.

Biti vodja pomeni v prvi vrsti imeti rad ljudi.
In zaupati sodelavcem okrog sebe.
In delati spoštljivo in pošteno s tistimi, ki jih imamo.

Samo drug drugega imamo. Dovolj, da lahko sežemo do zvezd.

(vir slike: <https://www.urednica.si/strokovne-vsebine/ranjeni-odnosi-v-kolektivu-so-zrcalo-vodenja/>)

SPodbujanJE Gibanja in Zdravja pri Zaposlenih

Povzetek: Promocija zdravja zaposlenih v vzgoji in izobraževanju je pomemben dejavnik za zagotavljanje dobrega zdravja, večje produktivnosti in učinkovitosti dela. Zdravje zaposlenih ima namreč neposreden vpliv na njihovo delovno uspešnost in zadovoljstvo na delovnem mestu. Ob podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki opredeljuje, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja in izvajanja, mora vodstvo šole aktivno pristopiti k promoviranju gibanja zaposlenih. Organizira lahko različna predavanja, delavnice in organizirane vadbe ipd. Kljub manjši motiviranosti zaposlenih za lastno gibalno aktivnost v okviru delovnega mesta, vodstvo ne sme izgubiti motivacije za organiziranje in spodbujanje promocije zdravja na delovnem mestu. Ozaveščanje zaposlenih o prednostih in dolgotrajnih učinkih zdravega življenjskega sloga, o gibanju in zdravi prehrani dolgoročno pripomore k zdravim, zadovoljnim in ustvarjalnim zaposlenim, ki redkeje zbolijo ter ostajajo zvesti organizaciji. Ključne besede: Zaposleni, zdravje, gibanje, zadovoljstvo pri delu, delovna uspešnost

PROMOTION OF EXERCISE AND HEALTH AMONG EMPLOYEES

Abstract: Promoting the health of education workers is an important factor in ensuring good health, higher productivity and work efficiency. The health of employees has a direct impact on their performance and job satisfaction. Based on the Occupational Safety and Health Act, which stipulates that the employer must plan and implement workplace health promotion, provide the necessary resources, and monitor implementation, school management can actively address the promotion of employee exercise by organizing various lectures, workshops, and organized exercises. Despite the lower motivation of employees for their own exercise activities within the workplace, this should not take away management's motivation to organize and promote health promotion in the workplace. Raising employee awareness of the benefits and long-term effects of a healthy lifestyle, exercise and healthy eating contributes to healthy and satisfied creative employees in the long term, who are less likely to fall ill and remain loyal to the company.

Key words: Employees, health, movement, job satisfaction, work performance

Uvod

Na začetku poklicne poti kot pomočnica ravnatelja, sem bila mnenja, da naš kolektiv potrebuje predvsem neformalna srečanja in druženja, kjer bi se zaposleni sprostiti, družili in s tem zmanjševali stres, ki smo mu zaposleni v vzgoji in izobraževanju kar pogosto izpostavljeni. Organizirani so bili športni vikendi v Kranjski gori (brezplačno bivanje in hrana za zaposlene, voden pohod ali smučanje, zvečer skupno druženje z živo glasbo). Zaposleni so se na neformalnih srečanjih sprostiti, spoznavali sodelavce v neformalnih situacijah in tako krepili vezi med seboj in do organizacije, kjer delajo. Pozitiven vpliv sproščene vzdušja je zaposlene motiviral k večji učinkovitosti v organizaciji, predvsem pa krepil njihovo duševno zdravje in zadovoljstvo (tudi na delovnem mestu). V zadnjem času opažam, da je po obdobju dveh let in pol s Covid-19 in šolanjem na daljavo med več učitelji prisotna apatičnost in splošno nezadovoljstvo. Kot pomočnica ravnatelja to precej močno občutim, saj veliko zaposlenih težko sprejema dodatne naloge (nadomeščanja, sodelovanje pri projektih, udeleževanje na taborih in v šoli v naravi), povečana je odsotnost z dela, širi se slaba volja ob napovedanih izobraževanjih ipd. V zadnjem obdobju ugotavljam, da se je med zaposlenimi znižala motiviranost za obiskovanje neformalnih srečanj, kar je lahko posledica znižanega občutka predanosti organizaciji. Tako sem poleg zakonske osnove iskala možnosti, kako zaposlene formalno in neformalno spodbuditi h gibanju, pri čemer bi bili fizično aktivni, se dobro imeli in naredili nekaj zase.

Promocija zdravja ni samo zakonska obveza

Promocija zdravja zaposlenih je pomemben del vsakega podjetja, saj ima direktne učinke na zdravje, dobro počutje in produktivnost zaposlenih. Zdravje in dobro počutje zaposlenih sta temeljnega pomena za učinkovito delo, zato je pomembno, da delodajalci zagotavljamo ustrezno podporo in sredstva za promocijo zdravja zaposlenih. Prav bi bilo, da vodst-

veni kader razume, da se promocije zdravja na delovnem mestu ne izvaja zaradi delovnega inšpektorja ali zakonskih členov, temveč celostno razumemo pojme in jih sprejmemo kot način izboljševanja delovnega okolja, ki bo dolgoročno pripomogel k večji delovni storilnosti, boljšemu počutju, večjemu zadovoljstvu zaposlenih ter manjši odsotnosti z dela.

Delodajalcem zgornje besede ne smejo biti le floskule, saj je v Zakonu o varnosti in zdravju pri delu to opredeljeno v več členih. Tako delodajalca 6.člen zavezuje k obvezi načrtovanja in izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu, 32.člen istega Zakona pa delodajalcu nalaga, da zagotovi tudi sredstva in način spremljanja izvajanja promocije zdravja (Ministrstvo na zdravje 2015).

Glede na podatke različnih institucij (Evropska komisija, UMAR, IRI) izpred desetih let smo bili Slovenci že takrat visoko v vrhu lestvic dožemanja stresa in ogroženosti varnosti na delovnem mestu ter nizki produktivnosti (Podjed, Bajd in Jeriček Klanšček 2016, 8-9). Menim, da se je situacija po letih pandemije COVID-19, samo še poslabšala.

Da bi bil proces promocije zdravja uspešnejši, je pomembno komuniciranje z zaposlenimi, ozaveščanje, informiranje ter promoviranje (Podjed, Bajd in Jeriček Klanšček 2016, 10). Delodajalci lahko zaposlene seznanimo z vplivom gibanja in zdrave prehrane na zdravje in dobro počutje, kar jim lahko pomaga pri odločanju o izbiri ustreznega načina življenja. Zaposlenim lahko nudimo tudi informacije in svetovanje o zdravem načinu življenja, kot so zdrava prehrana, redna telesna aktivnost in ustrezen počitek.

Drug način za promocijo zdravja zaposlenih je spopadanje s stresom. Stres je pogost pojav na delovnem mestu in lahko vpliva na zdravje, dobro počutje in produktivnost zaposlenih. Delodajalci lahko zagotovimo tečaje/delavnice in svetovanje o tehnikah za spopadanje s stresom in izboljšanje duševnega zdravja, kar bo zaposlene pripravilo na izzive, s katerimi se soočajo pri delu. Organizacija športnih aktivnosti je še en način, s katerim lahko delodajalci promoviramo zdravje zaposlenih. Športne aktivnosti, kot so tečaji joge, fitnes, tekmovanja v športu in druge aktivnosti, so odličen način za spodbujanje zdravja in dobrega počutja zaposlenih. Te aktivnosti pomagajo zaposlenim ohranjati fizično in duševno zdravje, hkrati pa izboljšajo družbene vezi med zaposlenimi. Ne smemo pozabiti tudi na ustrezno delovno okolje, ki omogoča udobno in zdravo delo. To bi lahko vključevalo ergonomske stole pri pisalnih mizah tako v zbornicah, učilnicah in pisarnah, primerne postavitve računalnikov, za katerimi se dela, ustrezna delovna oprema tehničnega kadra ipd.

Od teorije k praksi: Spodbujanje zaposlenih k fizični aktivnosti

Promocija zdravja na delovnem mestu v šolstvu je pomemben proces, ki zagotavlja, da so učitelji in osebje zdravi in v dobri kondiciji za izvajanje svojih delovnih nalog. Tako sem pred koncem starega leta začela načrtovati uvodne aktivnosti na izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu in sicer, da v prihajajočem letu poskrbimo za spodbujanje gibanja naših zaposlenih. Po novem letu smo na šolo povabili fizioterapevta in kineziologinjo za strokovno predavanje za zaposlene o zdravem gibanju, pravilni drži in možnih poškodbah hrbtenice ob nepravilnih gibih in navadah oziroma o kroničnih obolenjih hrbtenice. Predavanje je bilo obvezno za vse strokovne delavce, po predavanju pa je sledila delavnica osnovnih vaj za pravilno držo, stabilizacijo in ojačitev notranjih trebušnih mišic, razteg mišic ter sproščanje. Neobvezne delavnice se je udeležilo 60% strokovnih delavcev, kar je bilo nad pričakovanji. Moj nadaljnji cilj promocije gibanja je bil, da bi fizična aktivnost postala del rutine zaposlenih, ki bi jo lahko vključili pred začetek ali na konec svojega delovnega procesa. Prosila sem naša športna pedagoga, da bi vodila vadbo za zaposlene (vsak 1x tedensko pred in po pouku). Tako je v mesecu januarju in februarju že potekala krajša vodena vadba za zaposlene. Kljub dejstvu, da je vadba za zaposlene brezplačna, organizirana v prostorih šole, a ločeno od oči ostalih obiskovalcev, pred ali po začetku delovnega procesa in se ni potrebno nikamor voziti, da starostno gledano kolektiv ni najmlajši in prihaja občasno do bolniških odsotnosti zaradi kroničnih stanj (teniški komolec, ukleščeni živci, hernije, bolečine v vratu in ramah ipd.) je bilo pričakovano, da se bo vadbe udeležilo do deset zaposlenih na termin.

A žal do tega ni prišlo. Kljub mojim tedenskim povabilom, poizvedovanju o ustreznosti terminov, njihovih predlogih so na vadbo prišli največ trije zaposleni. Tako se trenutno ukvarjamo z motiviranjem vaditeljev, da bi še malo vztrajali pri vodenju vadb in možnem aktiviranju ostalih zaposlenih. Z ozaveščanjem o pomembnosti gibanja in lastni aktivnosti bomo nadaljevali in v kratkem zaposlenim ponudili predstavitev tehnike za obvladovanje stresa, ki postaja redni spremljevalec zaposlenih. Za zainteresirane bo organizirana predstavitvena delavnica joge ter delavnica zvočne meditacije, ki postaja pomembna aktivnost pri zmanjševanju stresa in iskanju notranjega miru. Naša organizacija bo še naprej skrbela za dostop do zdrave hrane in pijače za zaposlene. Zaposleni imajo proti plačilu lahko naročeno dopoldansko malico in/ali kosilo. Oba obroka sta v skladu s smernicami za zdravo prehranjevanje. Enkrat tedensko je zaposlenim brezplačno nudeno sadje oziroma naravni sadni napitki. Sicer ostajamo v vodstvu usmerjeni tudi v varne delovne pogoje ter skrbimo za redno organiziranje preventivnih zdravstvenih pregledov vseh zaposlenih. Glede na opaženo manjšo motiviranost za udeležbo na organiziranih vadbah in neodzivnost zaposlenih, nam Podjed, Bajt in Jeriček Klanšček (2016, 22-23) predlagajo, da v prihodnje nekaj truda vložimo tudi v pohvale in priznanja za tiste, ki se odzivajo, spodbujamo zdrave izbire, spodbujamo zaposlene, da ideje o aktivnostih pridejo od njih, motiviramo z zabavnimi slogani, ipd. Prostora za izboljševanje je torej še dovolj.

Zaključek

Dejstvo je, da se v tako kratkem času in ob maloštevilnih aktivnostih ne da posploševati in bi bilo potrebno za bolj relevantne podatke opraviti po uvodnih aktivnostih tudi analizo stanja, načrt promocije ter spremljanje, evalviranje ter vpeljevanje izboljšav. Ob zavedanju, da je promocija zdravja stalen proces, ki nas spodbuja k stalnemu prizadevanju, učenju in izboljševanju, bomo več omenjenih korakov še lahko izvedli in v prihodnje bolj sistematično načrtovali. Kljub nemotiviranosti zaposlenih za redno gibanje na organiziranih vadbah, je potrebno iskati nove možnosti in spodbude za ozaveščanje vseh o prednostih gibanja in skrbi za svoje zdravje. Verjamem, da tudi s takšno promocijo gibanja v delovnem okolju lahko izboljšamo zdravje in zadovoljstvo zaposlenih, kar lahko pozitivno vpliva na njihovo splošno fizično in duševno zdravje, zadovoljstvo in produktivnost na delovnem mestu.

Literatura

- Ministrstvo za zdravje, Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (2015). Dostopno na: <https://www.gov.si/teme/promocija-zdravja-na-delovnem-mestu/> (pridobljeno 2. 2. 2023).
- Podjed, K., Bajt M., Jeriček Klanšček, H. (2016). Promocija zdravja v žepu. Dostopno na: <https://nijz.si/publikacije/promocija-zdravja-v-zepu/> (pridobljeno 11. 12. 2022).

KAKO PEDAGOŠKE DELAVCE SPODBUDITI ZA ZDRAV ŽIVLJENSKI SLOG?

Povzetek: Športno rekreativne dejavnosti so v vseh življenjskih obdobjih ena pomembnejših sestavin, ki pomagajo človeku ohranjati ravnovesje v organizmu. Aktivno preživljanje prostega časa, kot tudi časa, ki ga odrasel človek preživi na delovnem mestu, je dobra popotnica za naprej. Z gibalnimi dejavnostmi človek spoznava in krepi svoj um in telo, končni rezultat pa je dobro počutje in zdravje. Če poleg slednjega vključimo še zdrav način prehranjevanja in to za človeka postane navada, imamo kakovostno življenje in v njem uživamo. Na delovnem mestu se kot učitelji bolje počutimo, svoje delo bolj temeljito in kakovostno opravljamo, bolje in lažje sodelujemo in komuniciramo s sodelavci in dijaki, kar pripomore k skupnemu zadovoljstvu vseh, zaposlenih in dijakov. Iz intervjujev in anketnega vprašalnika odprtega tipa z nekaterimi učitelji splošnih in strokovnih predmetov (14) ter učitelji športne vzgoje (4) na Šolskem centru Nova Gorica, smo ugotovili, da bi lahko športno rekreativne aktivnosti in zdrav način prehranjevanja pri učiteljih izboljšali z različnimi dejavnostmi, tako na športno rekreativnem področju, kot na področju zdravega prehranjevanja. Na osnovi povratnih informacij smo za učitelje pripravili predloge in vaje, ki bodo prispevale k bolj zdravemu načinu življenja.

Ključne besede: šport, gibanje, športno udejstvovanje, zdravo prehranjevanje, zdravje, učitelj.

HOW TO ENCOURAGE EDUCATIONAL WORKERS TO A HEALTHY LIFESTYLE?

Abstract: Sports and leisure activities are one of the most important elements in all phases of life and help people to maintain balance in their bodies. To be active in one's leisure time and to be active during working hours is a good investment in the future. Through exercise people get to know and strengthen their mind and body, which leads to good health and general well-being. When regular exercise, combined with a delicate diet, becomes a habit, we lead a quality life that we enjoy. As teachers we feel better at work, our work performance is better and more thorough, we cooperate and communicate more easily with our colleagues and students, which makes it easier for everyone, staff and students, to be satisfied. From interviews and an open questionnaire with some teachers of general and specific subjects (14) and physical education teachers (4) at the Šolski center Nova Gorica we found out that sports and leisure activities and a healthy diet could be improved by various activities both in the field of sports and leisure and in the field of healthy nutrition. Based on the feedback we prepared suggestions and exercises for teachers that will contribute to a healthier lifestyle.

Keywords: sports, exercise, sports activities, healthy eating, health, teacher.

1 Uvod

Zakaj je zdravje pomembno? Naj citiram nemškega filozofa: »Zdravje ni vse, vendar je brez zdravja vse drugo nič.« (Schopenhauer, 1788-1860). Te misli se mora družba pa tudi vsak človek zavedati, saj je dobro zdravstveno stanje pogoj za kakovostno življenje vsakega posameznika. Kolikšno vrednost predstavlja zdravje, pa ni ugotovil le Schopenhauer. Štiri petine Evropejcev namreč meni, da dobro zdravje vpliva na to, kako bomo živeli, dobro ali slabo! Bolezni današnjega časa močno vplivajo na kakovost življenja. Marsikatero kronično bolezen, recimo sladkorno bolezen tipa 2, raka, bolezni srca in ožilja ter še mnogo drugih je mogoče v glavnem preprečiti z zdravim življenjskim slogom, torej z izboljšanjem prehranjevalnih navad, večjo telesno aktivnostjo, izogibanjem alkoholu in z nekajenjem.

Gibanje je osnova za preživetje večine živalskih vrst in nič drugače ni s človekom. Z razvojem civilizacije je gibanje postalo manj pomemben dejavnik človekovega vsakdanjika. Napredek v moderni tehnologiji nam je olajšal življenje, delo in celo igro. Vsi ti dosežki so prispevali k večji kakovosti življenja, a so hkrati postali »nadloga« za naše zdravstvo.

Gibanje in premikanje lastnega telesa sta ključna za zdravje in preživetje. Vrsta bolezni je neposredno povezana z neaktivnostjo (negibanjem), saj je »sedeči« način življenja neposredno povezan z razvojem srčno-žilnih bolezni, rakom na debelem črevesju, diabetesom, boleznimi mišičevja in sklepov ter z drugimi boleznimi. Po nekaterih raziskavah je telesna neaktivnost, takoj za kajenjem, glavni vzrok za smrtnost. Ljudje so dandanes vedno bolj

ozaveščeni o pomembnosti gibanja in športno rekreativnih dejavnosti, a ker je za spremembo življenjskega sloga posameznika potrebno veliko truda in motivacije, je kljub vsem negativnim učinkom takega načina življenja še vedno prisoten velik delež gibalno neaktivnega prebivalstva. Ker pa športno rekreativno udejstvovanje za zdravo življenje ni dovolj, je nujno potrebno v vsakdan vključiti zdrav način prehranjevanja, ki vključuje pripravo in / ali uporabo zdrave hrane, ki jo med dnevom zaužijemo, pravilno pogostost obrokov in dovolj tekočine, predvsem vode. Pri zdravem načinu prehranjevanja je pomembno, kakšno hrano jeste in katera hranila z njo dobite. Le s tem bo organizem dobil vse sestavine, ki jih za pravilno delovanje potrebuje.

2 Gibanje in zdravo prehranjevanje pri učiteljih

Življenjski slog vsakega posameznika se razvija skozi vse življenje. Na začetku se oblikuje v ožjem družinskem krogu, kasneje pa predvsem v okolju, v katerem živimo in delamo. Osnova za dobro in uspešno življenje ter delo, tako za posameznika kot za organizacijo, v kateri smo zaposleni, je torej zdravje. Vsak posameznik je »dolžan« skrbeti za svoje zdravje, a ker včasih zaradi različnih vzrokov, finančne nestabilnosti, vplivov okolja in ljudi, pomanjkanja motivacije itd. to težko uresničuje, je smotrno in smiselno, da pri ohranjanju in izboljševanju njegovega zdravja z različnimi pristopi »pomaga« delovno okolje, ki vsakemu posamezniku nudi oporo za uresničitev zdravega načina življenja. Za katerokoli organizacijo velja, da so zdravi in zadovoljni delavci tisti delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju. Ti so tudi produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež, organizaciji ostajajo zvesti, s svojim pozitivnim odnosom do dela in organizacije pa prispevajo tudi k njenemu boljšemu ugledu v javnosti. Vse to se odraža v številnih koristih za organizacijo, konec koncev tudi finančnih.

Kaj določa zakon?

Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1, Ur.l.RS, št. 43/11) nalaga delodajalcem, da morajo načrtovati in izvajati program promocije zdravja na delovnem mestu, da morajo zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja le-tega, kar pomeni, da morajo izvajati določene aktivnosti in ukrepe, da se ohranja in krepi telesno in duševno zdravje delavcev. Delodajalec mora tudi v izjavi o varnosti z oceno tveganja načrtovati promocijo zdravja na delovnem mestu. V vsaki organizaciji, tudi v šolah in šolskih centrih, je potrebno pri zaposlenih na delovnem mestu spodbujati skrb za zdravje in ga negovati, saj to prispeva k boljšemu počutju in zdravju delavcev / učiteljev. Če je okolje vzpodbudno in so pogoji za delo optimalni, jim sledijo tudi ugodni rezultati:

- izostajanje učiteljev od dela se zmanjša,
- stroški, povezani z boleznimi in bolniško odsotnostjo, se zmanjšajo,
- zmanjša se število delovnih invalidov,
- učitelji ne menjujejo delovnega okolja (služb),
- kakovost dela (poučevanja) se poveča,
- učitelj je pri delu bolj ustvarjalen,
- poveča se zadovoljstvo učiteljev in dijakov,
- izboljša se ugled organizacije (šole / šolskega centra).

Kako motiviramo zaposlene (učitelje in ostale delavce), da bodo sprejeli zdrav način življenja?

- Z vzpodbujanjem skrbi za lastno zdravje,
- z ozaveščanjem o koristnosti zdravja / zdravega načina življenja,
- s prenašanjem učinkov zdravega načina življenja v »domače« okolje,
- s seznanjanjem učiteljev o škodljivosti »sedečega« načina življenja, negibanja, slabega načina prehranjevanja, kajenja, pitja alkohola itd.,
- s spodbujanjem učiteljev, da aktivno sodelujejo pri načrtovanju, organizaciji in izvedbi različnih programov / projektov, ki pripomorejo k izboljšanju zdravja,
- z uporabo različnih »kanalov« informiranja o aktivnostih na temo zdravja (oglasne deske, plakati, letaki, »od ust do ust«),

- aktivnosti za promocijo zdravja so na voljo vsem učiteljem in ostalim delavcem na šoli,
- z upoštevanjem želj in zmožnosti zaposlenih,
- z aktivnostmi / projekti, ki predstavljajo nizke stroške za zaposlene,
- s časovno usklajenostjo gibalne aktivnosti in delovnega časa (pred delom, med njim in po njem),
- z možnostjo izobraževanj, predavanj, delavnic.

V kolikšni meri naj se ljudje gibljejo / športno udeležujejo?

Po smernicah Svetovne zdravstvene organizacije (SZO) bi se ljudje morali gibati vsaj 60 minut na dan vse dni v tednu, da bi bilo to koristno za njihovo zdravje in razvoj. Intenzivnost gibanja naj bi bila zmerna do intenzivna, kar pomeni, da se zadihajo, da po telesu občutijo toploto, oziroma da se znojijo in da se pospeši srčni utrip. Izvajati bi morali raznovrstne gibalne aktivnosti, med njimi tudi vaje, ki vplivajo na mišično moč, gibljivost sklepov in zdravje kosti (WHO, 2007). Po drugih študijah (Završnik, Pišot, 2007) se priporoča še več telesne aktivnosti, in sicer od 120 do 150 min na dan. Telesna dejavnost naj bi zajemala 50 % aerobnih aktivnosti, 25 % vaj za krepitev mišic in 25 % vaj za gibljivost.

Kaj pomeni zdrav način prehranjevanja?

Dandanes je veliko raziskav o tem, kaj naj vsebuje zdrava prehrana, da bi organizem dobil s primerno količino hrane dovolj kakovostnih hranil. Od prve prehranske piramide iz leta 1992, ki so jo oblikovali Američani (USDA), se je marsikaj spremenilo. Obstaja veliko študij, knjig in literature na to tematiko in če pogledamo novejša priporočila, naj bi bilo vsakodnevno na jedilniku veliko zelenjave in sadja, kvalitetno domače meso, za vegetarijance / vegane kvalitetne stročnice, zdrave (nenasičene) maščobe, čim manj sladkorja (sladic), veliko vode, čim manj alkohola in sladkih pijač, čim manj procesirane in rafinirane hrane. Najboljša hrana naj bo tista, ki je pridelana in pripravljena doma, je organska, torej ne vsebuje pesticidov, barvil, kemikalij, raznih dodatkov (barvil in ojačevalcev okusa).

Nova prehranska piramida ima na samem dnu, to je najširši predel, temelj vsega gibanje; sledi pas, s tekočinami, med njimi je na prvem mestu voda iz pipe (ne iz plastične steklenice! še vedno imamo kakovostno vodo); na tretjem mestu sta zelenjava in sadje in šele nato so žitarice (tudi tu je sprememba); vrhnji trije predeli ostajajo isti.

Kaj lahko ponudimo zaposlenim na delovnem mestu (v šoli) z vidika gibalnih / športnih dejavnosti in zdravega načina prehranjevanja? Iz intervjujev in anketnega vprašalnika odprtega tipa z nekaterimi učitelji splošnih in strokovnih predmetov (14) ter učitelji športne vzgoje (4) na Šolskem centru Nova Gorica, je bilo ugotovljeno, da bi lahko športno rekreativne aktivnosti in zdrav način prehranjevanja pri učiteljih izboljšali z naslednjimi dejavnostmi, in sicer tako, da:

- financiramo športne tečaje in različne rekreacijske dogodke,
- organiziramo skupinska srečanja, izlete s športnimi vsebinami in športne dogodke, prireditve, planinske pohode, kolesarske izlete,
- zagotavljamo prostor za izvajanje športno gibalnih aktivnosti (ureditev ali najem površin za izvajanje),
- nudimo pestre športno gibalne programe,
- spodbujamo in vključujemo vse družinske člane pri gibalnih aktivnosti ob prostem času,
- na vidnih mestih izobesimo vzpodbudne slogane za dvig motivacije za športno gibalno dejavnost,
- spodbujamo zaposlene za uporabo stopnic namesto dvigala ter jih »opremimo« z zanimivimi plakati, pozitivnimi mislimi, glasbo,
- nudimo informacije o zdravem prehranjevanju,
- zagotavljamo zdravo hrano v šolskih menzah,
- spodbujamo uporabo »šolskih kuhinj« za pripravo lastnih obrokov,
- omogočimo dovolj dolg »odmor« (in več krajših – »minuta za zdravje«) za gibalno aktivnost in za pripravo in zaužitje zdravega obroka,
- spodbujamo zaposlene, da prihajajo v službo s kolesi, in zagotavljamo prostore za njihovo

hrambo («kolesarnice», omarice za čelade ipd.).

V nadaljevanju vam v posvetovanju z učitelji športne vzgoje želimo predstaviti možnost kratkega športno - gibalno naravnane odmora. Ko imamo čas, voljo ali priložnost za kratek odmor, izkoristimo teh nekaj minut za zdravje. Vaje z vsemi navodili (tekst in slike) za pravilno izvajanje smo učiteljem poslali po e-pošti. Ker niso zahtevne, jih učitelji lahko sami izvajajo doma in na delovnem mestu. V nadaljevanju so opisne vaje dinamičnega in statičnega raztezanja in vaje za moč s premagovanjem lastne teže. Najprej pa se osredotočimo na pravilno držo telesa:

- stoja razkoračno (noge so v širini ramen), kolena rahlo pokrčena (in sproščena),
- telo je vzravnano, brado potegnemo rahlo navzdol proti prsnemu košu,
- ramena potegnemo rahlo nazaj, da »odpremo« prsni koš,
- trebuh potegnemo noter (napnemo trebušne mišice),
- stisnemo mišice zadnjice,
- in se osredotočimo na dihanje (sproščeno).

Dinamično raztezanje – to je vrsta ogrevanje, pri katerem izvajamo vaje v gibanju. Te vaje so lahko športno – specifični gibi, ki pripravijo telo na aktivnost in tako poudarimo gibe, ki se bodo v športni aktivnosti uporabljali. Tak način raztezanja izrazito poveča dolžino giba, segreje telo in aktivne mišice, izboljša koordinacijo, ravnotežje in elastičnost mišic. Lahko pa ga uporabimo samo zato, da telo (mišice) prekravimo in sprostimo stres, ki nastaja zaradi prisilne drže ali psihičnih dejavnikov. Vse spodaj navedene vaje izvajamo z 8-10 ponovitvami ene serije:

- vaje za glavo (predklon, zaklon, odklon ali zasuk glave) – priporočamo eno vajo za glavo,
- vaje za roke in ramenski obroč (kroženje z rokami, kroženje z rameni, zamahovanje z rokami po vertikali in horizontali, kroženje s komolci, kroženje z zapestji),
- vaje za trup (predklon, zaklon in odklon trupa, kroženje z boki in s celim telesom, zasuk trupa),
- vaje za noge in medenični obroč (zibanje v izpadnem koraku naprej in v izpadnem koraku v stran, zamahovanje z nogo naprej in nazaj, odmik noge stran od telesa).

Statično raztezanje – to je vrsta ogrevanja, pri katerem zadržujemo gib v nekem položaju z namenom raztežati mišice. Statično raztezanje torej izvajamo tako, da z določenim položajem telesa dosežemo napetost v mišici in jo zadržimo v tem položaju. Razteg naj bi trajal od 15 do 60 sekund, nato mišico sprostimo in razteg ponovimo. S statičnim raztezanjem se izboljšuje amplituda giba in se sprostijo mišice. Sledijo vaje, ki jih izvajamo kontrolirano in z občutkom, da ne pride do poškodb:

- vaje za raztezanje vratnih mišic (predklon, zaklon, odklon ali zasuk glave) – zadržimo v položaju,
- vaje za raztezanje velike in male prsne mišice ,
- vaje za raztezanje trikotne mišice,
- vaje za raztezanje dvoglave in troglave nadlaktne mišice,
- vaje za raztezanje zapestja (upogib in izteg zapestja),
- vaje za raztezanje trupa (hrbtnih in trebušnih mišic / stoje, na stolu ali na tleh / predklon, zaklon, odklon, zasuk trupa),
- vaje za raztezanje nog (izpadni korak naprej in v stran, priteg pete k zadnjici, priteg kolena k prsim).

Anaerobna vadba - vaje za moč z lastno težo ali s pripomočki (elastika, bremena). Vaje, namenjene krepitvi naših mišic oziroma povečevanju moči, se zdijo marsikomu prenaporne. Zato ljudje raje izberejo tek, plavanje in kolesarjenje (aerobno vadbo), kot da bi se lotili dvigovanja uteži. Vendar izsledki nedavne študije avstralskih strokovnjakov nakazujejo, da so lahko vaje za moč prav tako pomembne za ohranjanje dobrega zdravja kot aerobna vadba. Zato smo se osredotočili na izvajanje vaj s premagovanjem lastne teže, ki jih lahko naredimo tudi v kratkem športno - gibalno naravnem odmoru:

- vaje za krepitev mišic nog in zadnjice - klasični počepi (različne vrste počepov z različno postavitevijo nog - v širini bokov ali širše, stopala so obrnjena rahlo navzven), počepi v izpad-

nem koraku (naprej in v stran / zadnja noga na tleh ali dvignjena), različni poskoki - poskok iz počepa ali iz skočnega sklepa s stegnjenimi nogami,

- vaje za krepitev trebušnih mišic – klasični »trebušnjaki«, dvig trupa, dvig nog, dvig zadnjice, »plank«, križanje nog v zraku, križanje rok diagonalno proti pokrčenim kolenom, dotik pet, - vaje za krepitev hrbtnih mišic – izteg trupa, dvig zgornjega dela trupa, dvig nog, izmenično dvigovanje rok in nog leže na trebuhu, izmenično dvigovanje nog in rok v opori na kolenu in dlani, izmenično dvigovanje nog in rok v opori na stopalu in dlani, dvig bokov leže na hrbtu, dvig bokov z iztegnjeno nogo leže na hrbtu, upogib in izteg trupa v opori na rokah in kolenih - »mačka«,

- vaje za krepitev rok in ramenskega obroča - različne oblike sklec: skleca ob steni, ob mizi, ob stolu, navadna skleca, ženska skleca, skleca z naklonom (stopala višje od rok), sklece v opori zadaj, sklece z različno postavitvijo rok: široka, ozka postavitev.

Zaključek

V intervjujih z učitelji in anketnem vprašalniku odprtega tipa, ki so učinkovito prispevali k idejam in predlogom o možnostih različnih gibalnih aktivnostih in zdravem načinu prehranjevanja učiteljev na Šolskem centru Nova Gorica, je sodelovalo 14 učiteljev splošnih in strokovnih predmetov ter 4 učitelji športne vzgoje. Nekaj idej in predlogov, ki smo jih ugotovili in dobili v intervjujih in anketnem vprašalniku, se že izvajajo v praksi na Šolskem centru Nova Gorica. Športna srečanja, kolesarjenje in planinski pohodi so skoraj vsak teden organizirana, učitelji povedo, da so prav zaradi aktivnosti in spodbude sami bolj motivirani pri izvajanju športnih aktivnosti, veliko bolj uporabljajo stopnice kot dvigala, ker so se začeli zavedati pomena gibanja, ter se na splošno bolj zdravo prehranjujejo tako na delovnem mestu kot doma. Na nekaterih šolah Šolskega Centra Nova Gorica je uporaba »šolskih kuhinj« zato še bolj v uporabi, kot je bila doslej. V posvetovanju z učitelji športne vzgoje smo za učitelje pripravili vaje za pravilno držo telesa, vaje statičnega in dinamičnega raztezanja ter vaje za premagovanje lastne teže. Po odzivih učiteljev (približno polovica) so jim bile vaje zelo všeč, spodbudile so jih k bolj aktivnemu življenju na športno gibalnem področju in posledično k bolj zdravem načinu prehranjevanja. Zelo veseli smo, da so v zdrav način življenja pritegnili tudi družinske člane. Po pričakovanjih se nekateri učitelji na predloge in poslano vaje, ki vključujejo gibanje, niso odzvali, mogoče zaradi tega, ker se jim zdi tak način življenja nepotreben, nesmiseln ali pa trenutno nimajo nobenih zdravstvenih težav, ki bi jih spodbudile ali prisilile, da bi se začeli zdravo živeti. Različne raziskave potrjujejo, da so gibanje, zdravo prehranjevanje in s tem zdrav življenjski slog nujno potrebni v življenju vsakega človeka, ne glede na njegovo starost, fizično konstrukcijo, socialni položaj in zaposlitev. Če želimo imeti kakovostno življenje na delovnem mestu in izven njega ter v njem uživati, moramo za to poskrbeti tudi in predvsem sami! Zato bomo nadaljevali s spodbujanjem vseh učiteljev, da bodo tudi ostali, neaktivni in neodzivni učitelji ozavestili pomen zdravega načina življenja, da bodo premagali začetne ovire in začeli uživati v vseh pozitivnih lastnostih, ki jim takšen način življenja prinaša. Tako bomo vsi stopali po pravi poti, poti zdravja in dobrega počutja!

Literatura

Nacionalni program spodbujanja telesne dejavnosti za krepitev zdravja 2007–2012 (2007). Ljubljana: Ministrstvo za zdravje RS.

Djomba J.K. (2014). Telesna dejavnost. V S. Tomšič (ur.), Izzivi v izboljševanju življenjskega sloga in zdravja: desetletje CINID raziskav v Sloveniji (str. 45-51). Ljubljana: Nacionalni inštitut za zdravje.

Ravnikar, D. (2014). Napotki in vaje za zdravje na delovnem mestu: priročnik. Koper.

Smernice EU o telesni dejavnosti: Priporočeni ukrepi politike za spodbujanje telesne dejavnosti za krepitev zdravja. (2008). Bruselj: Evropska unija.

Jakovljevič, M., Balažič, M., Breclj, G., Hlebš, S., Jeromen, T., Kacin, A. idr. (2013). Osnove športne rekreacije. Ljubljana: Športna unija Slovenije.

Maučec Zakotnik, M. in drugi. (2019). Z gibanjem do zdravja. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Repub-

like Slovenije. <https://www.nijz.si/sl/publikacije/z-gibanjem-do-zdravja-2019>.

Pomen prehrane za zdravje. (2018). Ljubljana. <https://enemon.si/prehrana-in-zdravje/pomen-prehrane-za-zdravje/>.

Telesna dejavnost in zdravje v Evropi: dokazno gradivo za ukrepanje. WHO, 2006 (2007).

KIMDPŠ (2012), Zdravi delavci v zdravih organizacijah. Ljubljana, Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa, Univerzitetni klinični center Ljubljana; <http://www.cilizadelo.si/prirocniki-zdravi-delavci-v-zdravi-horganizacijah--08-04-2014.html>.

Podjed, K., Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. (2016). Promocija zdravja v žepu. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje.

Drev, A. (2013). Gibanje – telesno dejavni vsak dan. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije. https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacijedatoteke/gibanje_telesno_dejavni_vsak_dan.pdf.

Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu EU OSHA in Evropska konfederacija sindikatov ETUC (2012), Sodelovanje delavcev pri upravljanju varnosti in zdravja pri delu; praktični vodnik, http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Varnost_in_zdravje_pri_delu/Projekt_zmanjsevanja_stevila/KAMPANIJA-12-13/workers-participation-in-OSH_guide.pdf.

IZAKOVA POT ZDRUŽUJE

Povzetek: Biti učitelj ni samo poklic, je način življenja, je poslanstvo. Vsakdanje pedagoško delo je vedno bolj stresno, prenatrpano z birokracijo, učni načrti so preobsežni, otroci se skozi generacije spreminjajo in so odraz novodobnih staršev, učitelj je nenehno izpostavljen raznim izzivom. Zdrav in zadovoljen učitelj lahko v razredu dela dobro in pozitivno vpliva na učence. Pomembno je, da si učitelj vzame čas zase, za druženje, rekreacijo in sprostitve ter tako skrbi za svoje zdravje, za psihično in fizično kondicijo. Načine si izbere sam. V svojem prispevku želim prikazati kako smo v šoli organizirali pohod za vse zaposlene in tako skupaj preživeli aktivno popoldne. Aktivnost nas je povezala med seboj, kar pozitivno vpliva na naše medsebojne odnose.

Ključne besede: zdravje, medsebojni odnosi, pohod, učitelj

ISSAC'S FOOTPATH UNITES PEOPLE

Abstract: To be a teacher is not just a profession. It's much more. It's the way we live, it's our life's mission. Teacher's life is getting more and more stressful everyday. There is too much paper work to be done, curriculum is too extensive, children are not the same as few years ago and after all teacher is facing everyday's challenges. Healthy and satisfied teacher can work good and can have positive influence on students. It's very important to take care for yourself, for hanging out, for exercising, stress-less activities etc. In this article I'm going to present, how we (me and my co-workers) organised a walk for all employees of our school. This activity united us and had a positive influence on our relations.

Key words: friendly relations, walk, a teacher, health

Uvod

Zdravje je vrednota, ki izboljšuje funkcionalno sposobnost posameznika in zagotavlja višjo kvaliteto življenja. Pomembno je, da ljudje skrbimo zanj s telesno aktivnostjo, zdravo in uravnoteženo prehrano in ohranjamo duševno stabilnost. Skrb za lastno zdravje se začne in konča pri vsakem posamezniku. Zdrav, zadovoljen, samozavesten učitelj je gotovo najboljši vzor za učence in pri tem lahko šola, ki ima zato primerno infrastrukturo, znanje in kadre pomembno pripomore. Dober učitelj lažje deluje, če ve, da ima podporo vodstva. Ravnatelj ne sme biti osredotočen samo na trenutno vodenje šole, ampak mora imeti vizijo. Dobro mora poznati svoje sodelavce in potrebno je vzpostaviti pozitivno okolje za vse zaposlene in učence. Za dobro klimo v šoli so pomembni odkriti pogovori, odprta komunikacija, formalna in neformalna druženja, letni razgovori, hospitacije, dodatna izobraževanja, ravnatelj mora biti vzgled drugim, spodbujati mora druge in jim stati ob strani...

Pred leti je bilo na naši šoli poskrbljeno za pestro ponudbo športnih aktivnosti. Naj omenim nekatere: vodena vadba, joga, krpljanje, aerobika, rolanje, meditacija, veslanje, maraton, bowling, smučanje, ples, odbojka, planinski pohodi... Večkrat letno smo se odpravili tudi v gledališče, na krajše izlete po Sloveniji ali celo v tujino. Pomembno je, da so dejavnosti ponujene vsem zaposlenim. Od posameznika pa je odvisno ali se dejavnosti udeleži. V času korone, se je situacija spremenila. Skupinske vadbe so zamenjali individualni treningi. Zaposleni smo v tem obdobju pogrešali skupna druženja. Nekaj dogodkov je bilo ponujenih v preteklem šolskem letu, vendar je bila udeležba na njih zelo skromna. V mesecu septembru 2022 se je porodila ideja, da v šoli organiziramo druženje vseh zaposlenih. Ustanovili smo organizacijski odbor. Tokrat smo združili moči predstavnica SVIZA, team Leskovec Airlinesa in učiteljice planinskega krožka. Imeli smo seveda tudi močno podporo vodstva.

Odločili smo se za pohod s piknikom. Pistotnik (2003) meni, da so naravne oblike gibanja osnovna, za življenje pomembna gibanja. Srečamo jih praktično na celotni razvojni poti človeka. Ta so nam tako v preteklosti kot tudi danes omogočala kakovostnejše življenje. Pri hoji ne potrebujemo dodatnih pripomočkov, je poceni, varna, primerna za širšo populacijo, preprosta in koristi celemu telesu. S hojo navkreber in navzdol po strminah lahko vplivamo na krepitev nog in spodbudimo telo k delovanju krvožilnega in dihalnega sistema.

Izakova pot

Lansko leto smo na šoli v okviru planinskega krožka za učence organizirali dobrodelni pohod in v okolici šole smo učiteljice speljale pohodno pot, ki je varna in primerna za vse generacije. Poimenovale smo jo Izakova pot. Dolga je dobrih 6 km in je skoraj v celoti speljana po gozdu. Za pohod je primerna v vseh letnih časih. Pot je označena, poteka v šolskem okolišju, varna, saj ne prečka prometnih cest in omogoča različne razdalje za različno pripravljene in motivirane pohodnike. Koncept »Izakove poti« je prerasel okvire označene poti v poligon, ki je uporaben širšemu krogu pohodnikov, od učencev, njihovih staršev, starih staršev in zaposlenih. Kar nekaj učiteljev je večkrat izrazilo željo, da bi jo z veseljem prehodili.

Pravočasno je bilo potrebno izbrati termin pohoda in seznaniti vse zaposlene. Z vodstvom šole smo se dogovorili, da namesto tedenske informativne konference, organiziramo pohod. Izdelali smo plakate na katere smo zapisali pomembne informacije glede pohoda in jih polepili po šoli. Seveda je bilo potrebno zaposlene še dodatno motivirati, jim razložiti kje poteka pot, koliko časa bo trajal pohod... V šoli je zavladovalo prijetno vzdušje in veliko se je govorilo o prihajajočem druženju. Da je bila stvar še bolj zanimiva in privlačna, smo izdelali vstopnice za sam pohod, katere so lahko zaposleni ob prijavi prevzeli že v predprodaji. Na oglasno tablo v zbornici smo obesili zemljevid poti in označili kontrolne točke. S tem smo med zaposlenimi ponovno vzbudili dodatno radovednost in željo po udeležbi. Na progo smo postavili 5 kontrolnih točk, vendar kaj se skriva na posamezni, je ostala skrivnost.

Kontrolne točke:

1. Ujet trenutek v fotografski objektiv (tablice z različnimi napisi)
2. Šrajbarski turn in Vinska klet Krško vabita
3. Šolska himna in jabolka
4. Lounge bar (drobno pecivo, kava, masaža)
5. Piknik (peka kostanja, klobase, glasba)

Dan pred pohodom smo na oglasno tablo prilepili sezname udeležencev in jih razdelili v skupine kjer se bodo lahko registrirali. Porajala so se vprašanja, če bomo hodili v določenih skupinah, če bomo imeli različne naloge, kdo je vodja skupine... Veliko se je govorilo o druženju in prisotna je bila pozitivna energija. Pred pohodom smo preko elektronske pošte vsem udeležencem poslali še priporočila in smernice glede oblačil, obutve, hrane...

Prišel je dan pohoda. Ob 14.30 se je prijavnica odprla. Pohoda se je udeležilo čez 90 zaposlenih. Postavili smo osem prevzemnih mest in se s tem ognili gneči ob prijavi. Z vstopnico je vsak udeleženec pohoda dobil pristrčnico s posvetilom in VIP kartico s številko in imenom. Postavili smo si časovni okvir in se ga tudi držali. Tempo pohoda je bil prilagojen skupini. Med pohodom smo sproščeno debatirali, odpirali razne teme in se seveda družili ter spoznavali. Na kontrolnih točkah so sledila presenečenja in vzeli smo si čas za počitek. Ves čas pohoda je vladala pozitivna klima. Dogodek smo ovekovečili s fotografijami in posnetki. Pot je bila speljana krožno in ob 18.45 smo se vrnili pred šolo. Na šolskem igrišču smo ob glasbi nadaljevali s peko kostanja, se okrepčali z domačimi klobasami in domačim kruhom.

Naslednji dan smo preko elektronske pošte poslali vsem udeležencem pohoda QR kodo, s katero so lahko dostopali do fotografij. Nekaj skupinskih fotografij in komentarjev s pohoda pa smo polepili še v zbornico.

Zaključek

Zdravi in zadovoljni delavci so zagotovo bolj produktivni in ustvarjalni na delovnem mestu. S svojim pozitivnim odnosom do dela vsekakor prispevajo tudi k ugledu izobraževalne ustanove v javnosti. Učitelji smo »lakmusov papir« šolske organizacijske kulture, ki jo v prvi vrsti ustvarja vodstvo šole, ki spodbuja in podpira ideje motiviranih učiteljev ali pa nima razumevanja za dodatne dejavnosti v kolektivu. Pozitivno energijo smo med kolegi in kolegicami ustvarjali z zgodnjim vključevanjem vseh zainteresiranih v pripravo pohoda,

s poimenovanjem kontrolnih točk, z ustvarjanjem misterioznih pričakovanj, z vključitvijo lokalnih ponudnikov kulinaričnih dobrot, ter z drugimi oblikami vključevanja zaposlenih še pred pohodom. Tudi po izvedeni aktivnosti smo poskrbeli za podoživljanje pozitivnih izkušenj in vtisov iz pohoda in na ta način pripomogli, da se je o dogodku še dolgo govorilo in obujalo spomine.

Literatura

- Erčulj, J. (2014). Vodenje za učenje: ravnateljeva vloga v profesionalnem razvoju strokovnih delavcev. Sodobna pedagogika, 4.
- Košmrl, S. (2019). Srčni učitelj. Trbovlje: Založba 5ka.
- Pistotnik, B. (2002). Gibalna abeceda. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Pistotnik, B. (2003). Osnove gibanja: gibalne sposobnosti in osnovna sredstva za njihov razvoj v športni praksi (druga popravljena in dopolnjena izdaja). Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Powell, T. (1999). Kako premagamo stres. Ljubljana: Mladinska knjiga
- Zavašnik Arčnik, M. (2017). Vodenje za učenje.

SKRB ZASE IN STRUKTURA – ZAKAJ?

Povzetek: V prispevku so predstavljene dvoletne aktivnosti, ki smo jih izvedli v kolektivu OŠ Preska. Izvedene so bile dejavnosti v smeri prepoznavanja, razumevanja, ublažitve in normalizacije postkovidne situacije, ki smo ji bili priča v šolskem prostoru. Na začetku procesa so učitelji predstavili trenutno stanje (odnosi, potek pouka, sodelovanje s starši). Kasneje smo se osredotočili na doživljanja učiteljev ob teh situacijah in vpliv, ki jih imajo nanje. Učitelje smo preko različnih priložnosti (pedagoške konference, kolegiji, izobraževanja) seznanjali in izobraževali na različnih področjih (stres, struktura, skrb zase). Ob koncu šolskega leta smo izpeljali preventivni dan za učitelje, kjer so teoretična znanja lahko preizkusili v praksi in jih potem uporabili pri delu z učenci. Rdeča nit delovanja v kolektivu je bila poudarjati pomen skrbi zase s pomočjo različnih dejavnosti, z oblikovanjem strukture in ustavljanjem tempa, v katerega nas sili učni načrt.

Ključne besede: samoregulacija, stresni odziv, koraki samoregulacije, struktura, skrb zase

SELF-CARE AND STRUCTURE - WHY?

Abstract: The article presents the two-year activities that were prepared for the school staff of Preska Elementary School. Activities were carried out in the direction of recognition, understanding, mitigation and normalization of the post-COVID situation that we had witnessed in the school area. At the beginning of the process, the teachers presented the current situation (relationships, course of lessons and cooperation with parents). Later, we focused on the teachers' experience of these situations and the impact they have on them. Through various opportunities (pedagogical conferences, board meetings and trainings), we introduced and educated teachers in various areas (stress, structure and self-care). At the end of the school year, we held a preventive day for teachers, where they could test their theoretical knowledge in practice and then use it when working with students. The main theme of working with the staff was to emphasize the importance of self-care with the help of various activities, creating a structure and stopping the pace that the curriculum forces us into.

Key words: self-regulation, stress response, self-regulation steps, structure, self-care

1 Opis situacije

1.1. Stanje v razredu

V zadnjih treh letih učitelji opažajo, da je dinamika v razredih bistveno drugačna kot pred tem. Opazne so spremembe v odnosih med učenci, saj se le-ti povezujejo v pare, manjše skupine, razred kot celota pa ni več povezan v skupnost. Učenci so bolj impulzivni, hitreje se razjezijo, so verbalno in fizično agresivni. Težave imajo s sodelovanjem, več je rivalstva, konfliktov med poukom. Postajajo neobčutljivi za stiske drugih, niso več pripravljeni pomagati sošolcem, izgublja se empatija. Kar nekaj otrok stisko kaže preko apatičnosti, pasivnosti, brezvoljnosti, zavračanja stikov z vrstniki.

1.2. Doživljanje učiteljev

Učitelji poleg dogajanja v razredu doživljajo tudi večje pritiske s strani staršev. Pritiske doživljajo tako glede odnosa z učenci kot tudi na področju ocenjevanja znanja. Obupani so glede izpeljave učnega procesa, saj ga težko izpeljejo po učnih načrtih. Večkrat učni proces »zmoti« vzgojni proces, saj med poukom razrešujejo odnose konflikte.

1.3. Vpliv na učitelje

Učitelje zgoraj opisano obremenjuje tako psihično kot fizično. Nekateri poročajo o telesnih simptomih, kot je pomanjkanje energije, izčrpanost, utrujenost, celo izgorelost. Pojavljajo se jim negativne misli o smislu poučevanja in o svojih sposobnostih vodenja učnega procesa. Večkrat izrazijo jezo na učence in starše, jim dajejo odgovornost za svoje težave v razredu.

2 Razlaga situacije

2.1. Prepoznavanje stresorjev: Kateri stresorji vplivajo na nas?

Poznamo 5 različnih nivojev stresa. Ti na nas vplivajo različno, pomembno pa je, da jih prepoznamo, saj jih le tako lahko odpravimo oz. omilimo njihovo delovanje.

Biološki nivo stresa: Stresorji, ki vplivajo na naš biološki sistem in porušijo ravnovesje (zvok,

gneča, preveč vizualnih efektov, premalo vadbe ...). Stres se začne na biološki ravni in je centralni faktor.

Primeri biološkega stresa: občutljivost na svetlobo, hrup, gnečo ali močne vonjave; pomanjkanje spanja; preveč hitre hrane ali sladkorja (mastna, slana in sladka hrana); premalo gibanja; predolga izpostavljenost ekranom (TV, računalnik, telefon, tablica ...).

Emocionalni nivo stresa: Predstavlja visoko intenziteto čutenja tako prijetnih kot neprijetnih čustev.

Primeri emocionalnega stresa: vstop v šolo, menjava šole, selitev; strah pred novimi situacijami; intenzivna presenečenja, prevelika vzbujenost; izločitev iz razreda; prepir s starši, prijateljem; bolezen starša ...

Kognitivni nivo stresa: Nastane ob težavah procesiranja določenih informacij (otrok se muči in muči razumeti ter obupa).

Primeri kognitivnega stresa: nezanimanje za vsebino; prezahtevne naloge, prevelika stimulacija; prehitro/prepočasno podajanje informacij (tempo procesiranja); zasmehovanje svojega „neznanja“; preveč motečih dražljajev, prekinitev razlage ...

Socialni nivo stresa: Predstavlja odnos, socializacijo, odnos s skupino, množicami, socialne večine, komunikacijo.

Primeri socialnega stresa: spoznavanje in predstavljanje nepoznanim ljudem (nov učenec v razredu); pomanjkanje prijateljev, ne imeti nikogar za igro; soočanje z drugim, nestrinjanje z njimi; biti v množici ...

Prosocialni nivo stresa: Običajno je povezan z nezmožnostjo spoprijeti se s stresom drugega.

Primeri prosocialnega stresa: zamujanje; biti nepripravljen, presenečen; soočanje z močnimi čustvi drugega; zadostiti pričakovanjem drugih; truditi se, da bi vsem ugodil; občutki nepravilnosti, krivice; poklic, vezan na pomoč drugim ljudem ...

2.2. Odziv telesa na stresne situacije: Zakaj je situacija tako obremenjujoča?

Kadar je oseba v stresnem stanju, se v možganih sproži stresni odziv. Glavno vlogo takrat prevzame hipotalamus, ki izklopi prebavo, vklopi delovanje „velikih“ mišic za aktiviranje sistema bega ali boja, izklopi male mišice v notranjosti sluhovoda (vklopi precizni – nizkofrekvenčni sluh), izklopi zmožnost branja neverbalne komunikacije (bodylanguage).

Naš telesni odziv na stres je lahko kratkotrajen, kar pomeni, da smo zmožni dokaj hitro mobilizirati energijo in jo usmeriti v vzpostavljanje ravnovesja (balansiranje – pomiritev). To pomeni, da so naše notranje kapacitete samoregulacije dobro razvite. Kadar pa v vznemirjenem stanju ostanemo dalj časa in so naše reakcije izvedene impulzivno, pomeni, da naši možgani še niso pomirjeni in še vedno delujejo iz nižjih struktur.

2.3. Raziskovanje: Kje se skriva rešitev?

Korak naprej od prepoznavanja stresorjev je ta, da poskusimo stres razumeti. Nenehno spraševanje »Zakaj?« in »Zakaj zdaj?« nas usmeri v raziskovanje situacij. Če jih poskušamo razumeti, predvidevati, povezovati, lahko svoj odziv pričakujemo in z njim lažje upravljamo. Vedenje o stresorjih nas pomiri, saj prepoznamo svoje »šibke točke« in se lahko nanje usmerjeno odzovemo. V procesu raziskovanja je pomemben prehod iz determinističnega razmišljanja v odprto razmišljanje. To pomeni, da situacij vnaprej ne določamo, determiniramo, predvidevamo. Svoje misli odmaknemo in stopimo iz svojih prepričanj (o nekem otroku, določeni situaciji, posledici) in poskušamo misli usmeriti v bolj odprto razmišljanje, kjer preizkušamo svoje hipoteze, ideje. Ko si to dovolimo, naredimo prehod iz limbičnega (čustvenega) dela možganov v prefrontalni korteks, kjer se skrivajo naše ideje, domišljija, iznajdljivost. Ko (se) razumemo, lahko iščemo rešitve.

3 Soočenje s situacijo:

3.1. Kaj storiti, da razrešimo stres?

Skrb zase, ustavljanje tempa in vzpostavljanje strukture so trije koraki, ki jih lahko opravimo z namenom lažjega in uspešnejšega soočanja s stresnimi situacijami v razredu.

1. Skrb zase – telesni nivo

Najpomembnejša je vsakodnevna skrb zase – tako telesno kot psihično. Na telesnem nivoju je potrebno poskrbeti za dobro, kvalitetno spanje, hrano, pijačo in dovolj gibanja. Ob tem poskrbimo tudi za prostor okoli nas – za svetlobo, toploto, kvaliteten zrak, udobno opremo. Telesno sprostitev prinese tudi tišina, čas zase ter druženje z drugimi. Pomembno je, da oboje uravnesimo tako, kot nam najbolj ustreza.

2. Ustavljanje tempa dela – vzeti si čas zase

Ker je tempo življenja zelo pospešen, je pomembno, da ga zavestno ustavljamo. Priskrbimo si čas:

- za opravljanje samo ene dejavnosti naenkrat (prekinitev večopravnosti),
- ko ne delamo nič,
- za gibanje,
- za igro, zabavo, hobije,
- za povezovanje, druženje,
- za spanje.

3. Vzpostavljanje strukture – varnost

Struktura je element, ki v nas že od rojstva naprej gradi občutek varnosti. Tudi učni proces mora biti dobro strukturiran, saj tako učenci (in mi) lahko predvidevajo, nadzorujejo, spremljajo učni proces bolj umirjeno (vedo, kaj jih čaka v tej šolski uri). Struktura je tista, ki preko varnosti, identitete, pripadnosti, smiselnosti in sposobnosti pripelje posameznika do ravnovesja in pomirjenosti.

Zaključek

Učitelji so bili na vseh zgoraj naštetih področjih usmerjeni preko konkretnih primerov in napotkov. Izvedli smo preventivni dan za učitelje, kjer so lahko različne dejavnosti skrbi zase preizkusili na sebi. Na pedagoških konferencah smo oblikovali strategije za vzpostavljanje strukture. Učitelji so bili spodbujeni, da spoznano uporabijo v praksi. Usmerili smo jih, da naenkrat uvajajo le eno spremembo in poskusijo to vpeljati v svoj proces ter šele po tem uvajajo nove spremembe. Veliko učiteljev je kmalu po vpeljavi sprememb poročalo o pozitivnih vplivih, ki so jih opazili tako v razredni dinamiki kot pri svojem počutju v razredu.

Literatura

- Doria, J. (2011) Samoregulacija in učenje. Ljubljana. Atelje Doria.
- Kucec, J., Stanković, B. (2018). Samoregulacija v povezavi z emocionalnim in socialnim razvojem predšolskih otrok. Magistrsko delo. Maribor. Univerza v Mariboru. Filozofska fakulteta. Oddelek za psihologijo.
- Shanker, S. (2016). Self-Reg: How to Help Your Child (And You) Break the Stress Cycle and Successfully Engage With Life. New York. Penguin Press.
- Povzetki on-line predavanj dr. Stuarta Shankerja (Mehrit Centre Canada):
Self-Reg in Early Childhood Development Certificate Program
Leadership for Self-Reg Schools Certificate Program.
<https://self-reg.ca/glossary/>

HIIT VADBA ZA FIT UČITELJA

Povzetek: Vsi vemo kako zelo je pomembno zdravje učiteljev. Žal se v našem poklicu pogosto zgodi, da pozabimo nase. Ker smo preobremenjeni z delom nam zmanjka časa za zdravo življenje in rekreacijo. HIIT vadbe so zasnovane tako, da v relativno kratkem času (30 minut) najbolj izkoristimo svoj čas pri vadbi. Ena izmed takšnih oblik vadb je tudi BodyFX (Rhythm Fit). Ta vadba je primerna za čisto vse udeležence, saj si stopnjo težavnosti lahko sproti prilagajamo. Pri vadbi ne potrebujemo veliko pripomočkov. Potrebujemo le uteži za določene vaje. Ker vaje ne potekajo v živo, ampak so posnete, si čas vadbe prilagodimo sebi. Če pa poleg vadbe dodamo še zdravo prehrano, potem nas čakajo vrhunski rezultati. V prispevku bom opisala svojo izkušnjo v testni skupini, ki je trajala 12 tednov.

Ključne besede: HIIT, VIIT, telovadba, učitelji

HIIT WORKOUT FOR FIT TEACHER

Abstract: We all know how important the teachers health is. Unfortunately, it often occurs in our profession that we forget about ourselves. Since we are overloaded with work, we run out of time for a healthy life and recreation. HIIT exercises are designed in a way that we get the most of our training in a relatively short time (30 minutes). One such form of exercise is BodyFX (Rhythm Fit). This program is suitable for all participants as the level of difficulty can be adjusted with suggested modifications. We don't need a lot of equipment when exercising. We only need weights for certain exercises. Although the exercises are not held live, but are recorded, we can freely choose when to do it. If we add a healthy diet to our workouts we can expect excellent results. In the paper, I will describe my experience in the 12 weeks study group.

Key words: HIIT, VIIT, workout, teacher

1 Uvod

Kot učitelji se pogosto znajdemo v pomanjkanju časa za vsakodnevna opravila, kaj šele, da bi si vzeli čas zase. Le redki si vzamemo čas tudi za telovadbo. Ker pa smo kot rečeno običajno časovno zelo omejeni, sem po naključju odkrila telovadbo, ki ustreza našemu tempu življenja.

2 Teoretična izhodišča

Visoko-intenzivni intervalni trening (angl. high-intensity interval training ali HIIT), poznan tudi kot intervalni trening (angl. interval training ali IT) je koncept treninga, sestavljen iz izmenjujočih se intervalov visoke intenzivnosti in intervalov počitka. Dolžina delovnih intervalov lahko variira med 5 in 10 sekundami, pa vse do 5 in 10 minutami. Prav tako lahko variira dolžina intervalov počitka (Driver, 2012). Laursen in Jenkins (2002) HIIT definirata kot ponavljajoče serije kratkih ali srednje dolgih obremenitev (10 sekund do 5 minut), z intenzivnostjo napora višjo od anaerobnega praga. Serije napora so ločene s serijami odmora. Le-te lahko pomenijo nizko-intenzivno obremenitev ali počitek, z namenom obnoviti energijske zaloge, vendar ne popolnoma. Potrebno je ločiti visoko-intenzivni intervalni trening od šprint intervalov. Vodlan (2013) izpostavlja dva različna pojma, ki ju lahko zaradi podobnosti poimenovanja zamenjamo in narobe razumemo. Da se šprint intervalni trening razlikuje od visoko-intenzivne intervalne metode so dokazali Burgomaster in drugi (2008), ki so trikrat na teden šest tednov izvajali kratke šprinte (30 sekund) z visoko intenzivnostjo (>150% VO₂max) in s štirimi minutami odmora med serijami s šestimi ponovitvami. S to metodo je bilo ugotovljeno, da se presnova ogljikovih hidratov poveča, medtem ko je presnova maščobnih kislin dosti manj izražena in ni zaznati nobene povečave v transportnih proteinih.

Za boljše razumevanje bo v nadaljevanju namesto visoko-intenzivnega intervalnega treninga uporabljena slovenska kratica VIIT. VIIT je torej oblika treninga, kjer se izmenjujejo intervali visoke intenzivnosti (anaerobni napor) in intervali nizke intenzivnosti. Da bi

dosegli maksimalne učinke tovrstnega treninga, je potrebno delovne intervale izvajati kar se da intenzivno. V skladu s tem morajo biti le-ti dovolj kratki, saj trening visoke intenzivnosti hitro vodi v utrujenost, kopičenje mlečne kisline in izčrpavanje energijskih zalog (CP). V trenutku, ko se začnejo kazati omenjeni dejavniki, je potrebno delovni interval prekiniti z nizko-intenzivnim intervalom. Le-ta je lahko različen; od mirovanja, do hoje ali lahkotnega teka. Namen intervala nizke intenzivnosti je prekrvavitev mišic in izplakovanje metabolitov (mlečne kisline) ter ponovno polnjenje energijskih zalog.

Zahtevnost VIIT-a lahko prilagajamo na različne načine in sicer s spreminjanjem (Driver, 2012) trajanja visoko-intenzivnega intervala, intenzivnosti visoko-intenzivnega intervala, trajanja intervala počitka, intenzivnosti intervala počitka, števila ponovitev posameznih intervalov in načina obremenitve (tek, kolesarjenje, ...). Zgodovinsko gledano je princip intervalnega treninga relativno nova metoda vadbe v primerjavi z neprekinjeno metodo, saj prvi zapiski segajo komaj v dvajseto stoletje. Morda so načrtno uporabljali intervalno vadbo v športne ali vojaške namene že stari Grki in Rimljani, ampak o tem ni nobenih trdnih dokazov ali zapisov. Znano je, da so se stari Grki pripravljali za športna tekmovanja, ki so jih organizirale mestne države (polis), kasneje pa še za velika tekmovanja v Atenah, Delfih, Isthmiji, Nemeji in Olimpiji. Igre so bile za države pomembne s političnega vidika, zmagovalc pa je požel veliko slave in spoštovanja. Hipokrat naj bi namignil, da je treba začeti trenirati tek na dolge razdalje počasi, da ne bi prišlo do prehitre porabe energije, saj bi prehitro začetek lahko bil usoden za uspeh tekmovalca. Kasneje naj bi njegovo pričevanje postalo pravilo treningov (Ioannidis, Stefanović in Kariofu, 2008).

3 BodyFX in RhythmFit

Po dveh porodih in zanemarjanju svojih potreb, so se začeli kopičiti tudi moji kilograme. Leta 2021 sem se odločila, da bom temu naredila konec in končno naredila nekaj zase. Na socialnih omrežjih sem pogosto videla oglase za telovadbo BodyFX. Gre za tuje (ameriško) podjetje, ki je posnelo svoje vadbne (v angleškem jeziku). Reklama me je pritegnila že leta 2020. Takrat sem tudi kupila njihove prve DVD-je in se naročila na mesečno naročnino. Kot se pogosto zgodi, je pri tem tudi ostalo do novembra 2021. Takrat sem se odločila, da končno naredim nekaj zase. Začela sem z njihovo vadbo, ki pa je v osnovi predvsem plesna. Sprva me ni tako pritegnila, vendar sem vseeno vztrajala 14 dni, nato pa huje zbolela in preležala v postelji 10 dni. Počasi sem začnela s telovadbo, vendar se nikakor nisem mogla le te nadgraditi v pravi trening. Januarja 2022 pa so razpisali mesta v testni skupini za nov program RhythmFit. Program temelji na VIIT treningih (HIIT). Program se mi je zdel zanimiv zato sem naredila nekaj njihovih vaj, ki so mi postale všeč. Sprva se nisem nameravala sodelovati v programu, saj sem bila mnenja, da je to bolj primerno za prave športnike. Kljub temu pa sem se odločila, da se prijavim in vztrajam kolikor dolgo pač bom lahko.

Program je bil predviden za obdobje 8 tednov, s pričetkom 1. februarja. Vsak dan je bila razpisana določena telovadba po programu RhythmFit. Program ima več različnih vadb, ki trajajo okvirno pol ure. Vsaka vadba se začne z ogrevanjem in konča z ohlajanjem. Največ njihovih vadb je strukturiranih v 4 dele (poleg ogrevanja in ohlajanja). Vsak del obsega 2 različni vaji, ki jih ponovimo trikrat. Tak način vadbe mi je sprva zelo ustrezal, saj sem lahko točno vedela, koliko me še čaka in sem lažje zdržala do konca. Nekaj pa je tudi takšnih, ki niso tako zelo strukturirane, so pa zelo dinamične in sem jih vzljubila šele, ko sem pridobila na moči in vzdržljivosti.

Vse njihove vadbne pa temeljijo na načelih visoko-intenzivnega intervalnega treninga v povezavi z ritmom glasbe, ki se izvaja v ozadju.

Trenutno program ponuja 12 različnih vadb:

- Basic: kratka vadba, ki nas seznani z osnovnimi gibi in vajami.
- Drills with Bodyweight: vadba z lastno težo, poudarek je na pravilni izvedbi vaj
- Drills with Weights: vadba z dodanimi utežmi – težo si prilagajamo sami, po svojih zmožnostih, ponovno je tu poudarek na pravilni izvedbi samih vaj

- Core: vadba, ki je zasnovana za stabilizacijo našega jedra in okrepitev trebušnih mišic; za izvedbo ne potrebujemo nobenih dodatnih pripomočkov.
- Lower Body: vaje za spodnji del telesa
- Upper body: vaje za zgornji del telesa, potrebne pa so uteži. Za začetek so to lahko lažje, na primer 1kg uteži, ki jih nato postopoma povečujemo po naših zmogljivostih.
- Full body: vadba, pri katerem krepimo mišice celotnega telesa, za izvedbo pa ne potrebujemo nobenih dodatnih pripomočkov.
- Max out cardio: vadba, pri kateri je tempo hitrejši, ni toliko dolgih počitkov kot pri prejšnjih, kar nam pove tudi samo ime.
- Total body bootcamp: zabavna, hitra in intenzivna vadba za celotno telo. Za izvedbo so priporočljive dva seta različno težkih uteži – lažjih in težjih.
- Boom speed: kot pove samo ime, je v tem programu poudarek na hitrosti. Vadbe so prikazane, nato pa na koncu vsakega kroga (4 krogi) ponovimo vaje v hitri in intenzivni izvedbi.
- Standing abs: novejši kratek program, pri katerem delajo predvsem naše trebušne mišice. Vadba je namenjena predvsem kot dodatna vadba, kadar želimo narediti dodatne vaje za trebušne mišice.
- Dynamic stretch: kot pove ime, je vadba namenjena dnevom počitka in gre za vaje raztezanja. Lahko pa jih naredimo tudi kot dodatno vadbo, kadar potrebujemo malo več raztezanja.

Za sodelovanje v testni skupini so bile postavljene jasne zahteve in pravila. Vseh 8 (oz 12 tednov) smo morali vaditi smo po njihovem programu in se čim bolj držati njihovega jedilnika. Dovoljene so bile sicer dejavnosti, katerim se nismo morali izogniti (na primer sprehod s psom, vožnja v službo s kolesom...).

Posneti smo morali naš začetni video s telovadbo in potem spremljati naš napredek (posneti nov posnetek na vsake 4 tedne). Poleg tega smo morali tudi vsak teden poslati naše slike ter meritve (teža in mere telesa). Predvideno je bilo sodelovanje v testni skupini, ki naj bi trajala 8 tednov. Vendar pa so na našo željo omogočili, da smo nekateri sodelovali še dlje – dodatne 4 tedne, torej skupaj 12 tednov. Na koncu je bilo izbranih 18 najboljših preobrazb, med katerimi sem bila tudi sama. Na spodnjih slikah je prikazanih nekaj izmed nas. Sama sem v 12 tednih izgubila 6,5 kg in pa 36,5 cm (skupno).



Slika 1: Anotnio – Italija (https://www.instagram.com/p/CdvScayK3Rxc/?utm_source=ig_web_copy_link)

Slika 2: Dona – ZDA (https://www.instagram.com/p/Cd3qAwXKfqE/?utm_source=ig_web_copy_link)

Zakaj smo bili nad programom tako navdušeni? Razlogov za to je bilo več. Prvi je bil seveda ta, da smo vsak teden videli naš napredek. Drugi je bil v sami vadbi, saj je vadba zasnovana tako, da je primerna skoraj za vse, tako mlade kot tudi starejše. Večino vaj se da prilagoditi našim sposobnostim in zmogljivostim. Da je stvar še lažja, je v vsakem njihovem posnetku vključena njihova sodelavka, ki prikazuje lažjo vajo oz prilagoditev. Poleg tega so vadbe res kratke (cca 30 min) in jih lahko vključimo v naš natrpan urnik.

Pomemben dejavnik pa je tudi njihova podporna skupina na socialnem omrežju. V skupino

smo po naših željah bolj ali manj vključeni tudi sami. V skupini prevladuje res pozitivno vzdušje, saj se uporabniki med seboj spodbujajo, povezujejo in sklepajo nova prijateljstva. Uporabniki med seboj delijo koristne nasvete, ideje in svoje lastne izkušnje. Po zaključku študijske skupine sem ostala v njihovem programu. Sedaj ponujajo še več novih programov (pilates, joga, vadba z elastikami...), tako da lahko vsak najde nekaj, kar mu ustreza. Vsak mesec nas spodbujajo z mesečnimi izzivi, organizirajo zabavna tekmovanja, na katerih lahko dobimo njihove izdelke in tudi denarne nagrade. Vse to je tudi dodatna motivacija, da vztrajamo in nadaljujemo z novim načinom življenja. Edina morda negativna stvar je ta, da vse poteka v angleškem jeziku, zato imajo lahko težave tisti, ki jezika ne govorijo vsaj na osnovni ravni.

Zaključek

Kljub temu, da sem bila na začetku popoln začetnik v fitnessu in mi je bila telovadba muka, lahko danes s ponosom povem, da je to spremenilo. HIIT vadba, ki jo ponuja BodyFX je dokazano učinkovita in primerna za čisto vse. Naj omenim še, da ima mnogo izmed udeležencev doma majhne otroke, ki se nam pogosto pridružijo pri telovadbi, nas vmes nasmejijo ali ponagajajo. Vendar pa se lahko vadba izpelje z vsemi motečimi dejavniki, če le imamo voljo.

Dodati pa moram, da je potrebno najti vadbo, ki bo ustrezala predvsem našim potrebam, zmogljivostim in predvsem, da nam bo všeč. V kolikor nas vadba ne bo pritegnila, pa naj bo še tako učinkovita, bomo obsojeni na poraz. V nasprotnem primeru pa nas čakajo samo pozitivne stvari – boljše počutje, zdravje, več energije, lažje spoprijemanje s stresom in seveda manj kilogramov ter lepša postava.

Literatura

- Burgomaster, KA., Howarth, KR., Phillips, SM., Rakobowchuk, M., Macdonald, MJ., McGee, SL., Gibala, MJ. (2008). Similar metabolic adaptations during exercise after low volume sprint interval and traditional endurance training in humans. *Journal of Physiology*, 586(1), 151-60.
- Driver, J. (2012). HIIT – High intensity interval training explained. ZDA.
- Ioannidis, T., Karifu, M., Stefanović, Đ. (2008). Syncretism of Coaching Science in Ancient Greece and Modern Times. *Serbian Journal of Sport Science*, 2(1-4), 111-121.
- Laursen, P. B. in Jenkins, D. G. (2002). The scientific basis for high-intensity interval training. *Sports med*, 32(1), 53-73.
- Likar, K. (2014). Vpliv visoko-intenzivnega intervalnega treninga na različne pojavne oblike moči. Diplomsko delo, Ljubljana: Fakulteta za šport.
- Vodlan, T. (2013). Uporaba visoko intenzivne intervalne vadbe kot primerne metode pri izgubljanju telesne mase. Diplomsko delo, Ljubljana: Fakulteta za šport.
- Viri slik:
- Slika 1: Antonio - Italija [online]. 2022. [Citirano 9. februar 2023; 18.30]. (https://www.instagram.com/p/CdvScayK3Rx/?utm_source=ig_web_copy_link)
- Slika 2: Dona - ZDA [online]. 2022. [Citirano 9. februar 2023; 18.30]. (https://www.instagram.com/p/Cd3qAwXKfqE/?utm_source=ig_web_copy_link)
- Slika 3: Tea – Slovenija [online]. 2022. [Citirano 9. februar 2023; 18.30]. (https://www.instagram.com/p/Cg_v2Umqr5Q/?utm_source=ig_web_copy_link)

VLOGA HRANIL PRI ŠPORTNI VADBI

Povzetek: Zdrava prehrana in primerna telesna aktivnost sta pomembni sestavini zdravega življenja. Hrana nam zagotavlja energijo za vzdrževanje telesne temperature in osnovne človeške aktivnosti, omogoča normalno rast in razvoj, je dejavnik zdravstvene zaščite ter preprečuje občutek lakote in žeje. Osnovna makrohranila so ogljikovi hidrati, maščobe in beljakovine, včasih v to skupino štejemo tudi vodo. Prehrana športnika se bistveno razlikuje od prehrane neaktivnega posameznika zato športniki velikokrat sodelujejo s prehranskimi strokovnjaki. Cilj vsakega športnika je poiskati optimalen način prehranjevanja, ki mu lahko pomaga izboljšati športni rezultat. V prispevku smo razložili katera hranila naj posameznik uživa pred, med in po naporu.

Ključne besede: fiziologija gibanja, hranila, športna vadba

THE ROLE OF NUTRIENTS IN SPORTS EXERCISE

Abstract: A healthy diet and appropriate physical activity are important components of a healthy life-style. Food provides us with energy to maintain body temperature and basic human activities, enables normal growth and development, is a factor in health protection and reduces the feeling of hunger and thirst. The basic macronutrients are carbohydrates, fats, proteins and water. The diet of an athlete is significantly different from the diet of an inactive individual, which is why athletes often work with nutritionists. The goal of every athlete is to find the optimal way of eating that can help him improve his sports performance. In the article, we explained which nutrients an individual should consume before, during and after exercise.

Keywords: movement physiology, nutrients, sports exercise

1 Uvod

Prehrana in fizična aktivnost sta verjetno najpomembnejša dejavnika, ki vplivata na kakovost življenja. Za optimalno funkcionalno sposobnost vadečega je vsekakor najpomembnejši trening, njegova izpeljava pa je v tesni odvisnosti od prehrane, ki lahko odločilno vpliva tudi na končni športni rezultat. Zdrava prehrana je tudi temelj zdravega načina življenja, prav tako pa preprečuje različne bolezni. Na tem mestu je smiselno opozoriti tudi na količino zaužite hrane, saj zlasti v razvitejših državah preobilica hrane negativno vpliva na naše zdravje. Zdrava prehrana ima nekatere značilnosti (Dervišević in Vidmar, 2009):

- Raznolikost in uravnoteženost prehrane
- Zdravstvena neoporečnost hrane (količina aditivov in konzervansov ne presegajo dovoljenih vrednosti)
- Varovalni učinek pred nastankom različni bolezni

Prednosti, ki jih zdrava prehrana prinaša športniku so (Rotovnik in dr., 2015):

- Optimalen izkoristek treninga
- Pospešeno regeneracijo med treningi in tekmami
- Vzdrževanje ustrezne telesne mase in sestave telesa
- Ohranjanje duševne kondicije in izboljšanje zbranosti

Skozi zgodovino se je pogled na prehrano športnikov spreminjal. Do začetka prejšnjega stoletja so podobno kot vojakov tudi športnikom priporočali z mesom bogato prehrano. Še leta 1842 je Liebig kot najpomembnejši vir športnikove prehrane priporočil beljakovine (Dervišević in Vidmar, 2009). Skoraj 50 let pozneje, leta 1939, Christensen in Hansen dokažeta, da so v športu pravzaprav najpomembnejši vir energije ogljikovi hidrati. Tudi mnjenja glede količine zaužite tekočine so se skozi zgodovino spreminjala. Danes je uživanje tekočine pred, med in po aktivnosti splošno sprejeto kot pogoj za uspešnost trenajno-tekmovalnega procesa.

2 Fiziologija gibanja

Presnova je skupek številnih biokemičnih procesov v organizmu, s pomočjo katerih organizem zaužito hrano pretvori v sebi lastne molekule (izgradnje telesa) in v energijo (izvajanje aktivnosti). Presnova vključuje prebavo hranil v prebavnem traktu in presnovo v celicah in

je osnova vseh dogajanj v organizmu. Dva osnovna presnovna procesa sta anabolizem, ki je proces izgradnje in je odločilen za rast in razvoj organizma, ter katabolizem, ki je proces razgradnje in je odločilen za pridobivanje energije. Zdi se, da je v športu najpomembnejša naloga presnove zagotovitev optimalne količine energije v željenem času.

3 Vloga makrohranil hranil pri vadbi

V tem poglavju bomo podrobneje predstavili makrohranila in njihovo vlogo pri telesni aktivnosti. Poznamo osnovna hranila: beljakovine, ogljikovi hidrati, maščobe. Po nekaterih klasifikacijah tukaj lahko prištejemo tudi vodo, ki ima nedvomno velik vpliv na telesno zmogljivost posameznika. Ogljikovi hidrati so količinsko najpomembnejši vir energije v naši prehrani in so odločilni za nemoteno delovanje centralnega živčnega sistema. Zagotavljajo polnjenje energijskih rezerv v jetrih in mišicah, kar je še posebej pomembno pri športni aktivnosti. Ob preveliki količini ogljikovih hidratov, se ti lahko pretvorijo v maščobo. Primerna količina ogljikohidratne hrane oskrbi organizem z energijo in varuje beljakovine, ker ni potrebe po njihovem vključevanju v zagotavljanje energije. Glavni viri ogljikovih hidratov v prehrani so izdelki iz žit, krompir, riž in sladkorji. Povprečna dnevna poraba OH za odraslega človeka znaša okoli 500 gramov, pri športnikih pa tudi do 1000 gramov na dan. Skupna količina glikogena v telesu odraslih je okoli 400 gramov (v jetrih okoli 100 gramov in v mišicah okrog 300 gramov). V jetrih se torej skladišči okoli 30 % glikogena, v mišicah pa preostalih 70 %). Jetrni glikogen služi predvsem za vzdrževanje stalne ravni krvnega sladkorja, mišični glikogen pa je primarni izvor OH pri športni aktivnosti in je bolj udeležen pri zagotavljanju glukoze za mišično aktivnost.

Okvirne potrebe po OH pri športni aktivnosti (Dervišević in Vidmar, 2009):

- Redno aktivni: 4,5-5 g OH/kg TT/dan
- Športi moči: 5-6 g OH/kg TT/dan
- Vzdržljivostni športi: (trajanje več kot 90 minut): 8-10 g OH/kg TT/dan

Namen obroka pred športno aktivnostjo je zapolnitev mišičnih in jetrnih glikogenskih rezerv in preprečitev občutka napetosti in želodčnih težav (Jeukendrup in Gleeson, 2010). Obrok pred športno aktivnostjo naj ne bi povzročal ekstremnega povečanja izločanja inzulina. Pri dobro hranjenih športnikih je osnovni namen preprečevanje občutka lakote. To naj bi omogočal ogljikohidratni obrok (300 gramov) 4 ure pred tekmo. Tudi manjši obrok ali napitek 60-90 minut pred tekmo navadno ne povzroči želodčnih težav. Pri zaužitju obroka z visokim glikemičnim indeksom obstaja nevarnost naglega padca krvnega sladkorja, kar preprečujemo z dodatnim vnosom enostavnih sladkorjev med tekmo, če je ta dolgotrajna (več kot 2 uri). Pred tekmo se največkrat priporoča obrok z nižjim ali srednjim glikemičnim indeksom (Kozjek idr., 2015). Med tekmo, ki traja več kot eno uro, je priporočljiv energijski dodatek v obliki napitka, energijske ploščice, gela z visokim glikemičnim indeksom. Priporočena količina je 30-60 g/uro). Sinteza mišičnega glikogena je v prvi uri po izpraznitvi glikogenskih rezerv najhitrejša, zato se priporoča, da športnik po tekmi zaužije 1,5 g/kh TT OH napitka ali čvrstega OH obroka z visokim GI.

Maščobe skrbijo za toplotno zaščito organizma in za mehanično zaščito vitalnih organov. V prehrani se priporoča rastlinske maščobe, ki vsebujejo nenasičene maščobne kisline. Trenažni proces privede do povečane lipolize, ki se kaže v težnji po večjem izkoriščanju maščob za športno aktivnost. Za prehrano športnikov se priporoča 1g M /kg TT/dan zdravih maščob.

Beljakovine v telesu skrbijo za izgradnjo celic organizma, hormonov in encimov. Pomembne so zlasti v dobi rasti in razvoja. Pomembne so zlasti esencialne beljakovine, ki jih v telo vnesemo s hrano. Športniki potrebujejo več beljakovin, potreba po njih pa se razlikuje glede na vrsto športa. Danes velja mnenje, da naj bi bila količina zaužitih beljakovin 1,2-1,4 g/kg TT/dan zadostna pri večini vzdržljivostnih športov, za športe moči in hitrosti pa naj bi bila malo večja (1,4-1,8 g/kg TT/dan). Zaužitje beljakovin po treningu pospeši obnovo beljakovin, ki so bile podvržene treningu, priporoča se obrok, ki je sestavljen iz ogljikovih hidratov

in beljakovin v razmerju 4:1.

Lipovšek (2003) navaja 7 zlatih pravil dobre hidracije:

- Spremljanje in spoznavanje svojega telesa pred in po vadbi,
- Izdelava natančnega urnika pitja tekočine,
- Trening ali tekma začnemo popolnoma hidrirani,
- Pri boljši hidraciji pomaga nalaganje z ogljikovimi hidrati,
- Pomembno je pitje tekočine med vadbo,
- Povečana absorpcija tekočine
- Zelo pomembno je pitje tekočine po treningu

Pri športnikih je delež dnevnega vnosa tekočine s pijačo večji kot pri netreniranih posameznikih.

Zaključek

Prehrana športnika se razlikuje od prehrane povprečnega posameznika, saj so športniki zelo aktivni in za optimalno delovanje potrebujejo hranila, ki jih dobijo z večjo količino hrane. Prehranski strokovnjaki so skozi leta raziskav prišli do določenih smernic, ki jih priporočajo športnikom, seveda ob upoštevanju individualnosti in različnih športnih zvrsti. Poudariti moramo, da je vsak športnik individuuum in je nemogoče posplošiti pravila za najboljše prehranjevanje posameznika. Pomembno je zavedanje, da je ob primerni obremenitvi oziroma trenajnem procesu velik poudarek tudi na regeneraciji športnika. Primerna prehrana nam pomaga postaviti telo v ravnovesje. Tisti posameznik, ki mu to bolje uspeva, lahko dosega boljše rezultate.

Literatura

- Dervišević, E. in Vidmar, J. (2009). Vodič športne prehrane. Ljubljana: Fakulteta za šport.
- Jeukendrup, A. in Gleeson, M. (2010). Sport nutrition: An introduction to energy production and performance. United States: Human Kinetics.
- Lipovšek, S. (2013). Moč prehrane v športu: kako s prehrano in prehranskimi dopolnili doseči svoj največji potencial in zmogljivost. Ljubljana: Samala.
- Rotovnik Kozjek, N., Knap, B., Mlakar Mastnak, D. (2015). Priročnik klinične športne prehrane. Ljubljana: Olimpijski komite Slovenije.

PROTOKOLI POSTENJA

Povzetek: V modernem času se vsak teden pojavi nova, magična dieta. Dejstvo je, da dolgotrajna kalorijska restrikcija predstavlja edino dokazano prehransko metodo pri izgubi odvečne telesne maščobe. Avtor si postavi vprašanje: Ali smo bili zavajani in smo spregledali najenostavnejšo obliko restrikcije kalorij in izgube telesne maščobe? Odgovor se skriva v postenju. V prispevku so predstavljeni različni protokoli postenja in rezultati raziskave, ki jo je avtor opravil na OŠ Spodnja Šiška, kjer ga je zanimalo, katerega izmed protokolov postenja so anketiranci preizkusili in kako so se počutili med samim postenjem.

Ključne besede: dieta, post, protokoli

FASTING PROTOCOLS

Abstract: Nowadays, a new, magical diet is present on a weekly basis. The fact is that long-term caloric restriction is the only proven nutritional method for losing excess body fat. The author asks himself: Have we been deceived and have overlooked the simplest method of restricting calories and fat loss? The answer seems obvious and is called fasting. The article presents various fasting protocols and the results of a survey that the author conducted at Spodnja Šiška Elementary School, where he was interested in which of the fasting protocols the respondents tried and how they felt during the fasting itself.

Ključne besede: diet, fasting, protocols

1 Uvod

Skozi zgodovino so si različni narodi ustvarjali različne prehranske navade. Veliko pozornosti se je namenjal postu. Post lahko definiramo kot prostovoljno odpoved hrani za določen čas. Poznajo ga skoraj vse vere in ljudstva sveta, marsikje pa velja za telesno in duševno vajo. Tudi vse druge stare vere so priporočale postenje, kar dokazuje, da so veliki modreci dobro vedeli, da je preobilna hrana vzrok bolezni. Danes terapevtsko postenje izvajajo v številnih klinikah po svetu, poznamo pa številne oblike posta, ki ne dovoljujejo le uživanja hrane, temveč tudi pijače. Med postom lahko uživamo le revno energijsko hrano, ki je izbrana tako, da ne obremenjuje prebave. O postenju namreč govorimo, če na dan zaužijemo 300-400 k/cal. Pomen posta so torej poznali že stari narodi, prvo sledenje posta pa najdemo pri starih Egipčanih. Postili naj bi se enkrat na mesec, ker so spoznali, da preveč hrane škoduje, menili so, da post ohranja zdravje in mladost. Filozof Pitagora se je recimo postil, da je s tem povečal sposobnost mišljenja. Tudi Platon in Sokrat sta opravljala redne desetdnevne poste in tako dosegla večjo miselno sposobnost. Tudi Hipokrat je govoril, da je lakota mati zdravja in presitost izvor številnih bolezni. Podobna pravila najdemo tudi v Koranu in zapovedih drugih verstev. Post ima pri muslimanih velik pomen. Gre za muslimanski ramazan, in sicer je to deveti mesec arabskega leta, ki je postni mesec, ko muslimani ne smejo jesti, nekateri tudi ne piti od sončnega vzhoda do sončnega zahoda. Tudi Židje poznajo strogo zapoved posta pred večjimi prazniki. Največji postni praznik pri Židih je Jom Kipur. Pravoverni Židje jemljejo takratni post tako strogo, da ne zaužijejo niti vode. Med postom je tudi vsaka dejavnost, razen molitve, strogo prepovedana in v Izraelu življenje v tem času obstane. Post pa ni samo del verskih izročil, saj je skozi zgodovino predstavljal tudi strategijo preživetja v hudih časih, ko je hrane primanjkovalo. Post v novejšem času pa se oglašuje tudi kot strategija za hujšanje, medicinska stroka pa raziskuje, kakšen je vpliv posta na zaustavitev razvoja rakavih bolezni (AFP, 2016).

2 Različni protokoli postenja (po Precision Nutrition)

2.1 Preskok naključnih obrokov predstavlja način postenja, ko se enostavno odločite predstaviti ali preskočiti določen obrok. Primerno je za začetnike, ki bi radi raziskali odziv telesa in uma na lakoto. Odkrili boste ali ste oseba, ki lahko zdrži občutek lakote in ali ste zmožni zdržati dlje trajajoče poste.

Če boste poskusili...

- Razmislite o časovnici vaših obrokov. Če preskočite zajtrk, razmislite vnaprej, kdaj boste zaužili naslednji obrok.

- Načrtujte, kako boste prekinili post. Če boste vnaprej pripravili obroke bo manjša verjetnost, da ne boste pojedli nezdravega obroka za kosilo.

- Bodite pozorni na občutke lakote. Ali pridejo in gredo? Ali jih lahko ignorirate? Ali vam odvrtačajo pozornost?

- Bodite pozorni na naslednji obrok po postenju. Ali zaužijete običajno velike porcije? Ali jeste 2x več kot bi običajno? Ali jeste zelo hitro?

2.2 Post 12-24 ur kot eksperiment zna biti transformacijska izkušnja za nekoga, ki se sooča z občutkom lakote kot pri stanju nujnosti. Primerno je za vse, ki so naučeni, da morajo redno uživati 3 do 5 obrokov dnevno in pojesti vse, kar je na krožniku ter za vse, ki se bojijo, da bodo v času posta občutili hudo pomanjkanje hrane.

Če boste poskusili...

- Prepoznajte fizične občutke in kako se spreminjajo. Razmislite o občutku polnega in praznega želodca. Kako se spreminja občutek lakote? Kako se spreminja raven energije in vaša sposobnost koncentracije?

- Prepoznajte spremembe v apetitu po postu. Mogoče ugotovite, da ste bolj lačni naslednji dan po postenju ali nekaj naslednjih dni. To lahko vodi v prenajedanje, zato bodite pozorni.

- Prepoznajte pritoževanje in notranje misli. Z lahkoto vas vaše misli prepričajo, da si zaslužite pohvalo in obilen obrok v obili le-te, kar lahko vodi v prenajedanje.

- Prepoznajte, ko vas eksperiment skuša prepričati, da greste v daljše postenje in se skušajte odločiti, ali je to primerno za vas. Če ste se veliko naučili o kontroli lakote, niste zasovražili eksperimenta in ste normalno jedli preostale dni, bi ta način znal biti primeren za vas.

2.3 Časovno omejeno prehranjevanje je populariziral in raziskoval dr. Satchidananda Panda. V teoriji ta protokol izkorišča naši naravni ritem za optimizacijo metabolnega zdravja. Predstavlja različne pristope:

- 16:8 Leangains (Martin Bergham), kjer postimo 16 ur in zaužijemo dnevni energijski vnos v 8-urnem oknu.

- 20:4 Warrior dieta (Orim Hofmekler), kjer postimo 20 ur in zaužijemo dnevni energijski vnos v 4-urnem oknu.

- OMAD, en obrok dnevno, zaužitje dnevnega kalorijskega vnosa znotraj 1 ure in nato 23 ur postimo.

Časovno omejeno prehranjevanje je odličen naslednji korak za vsakogar, ki preskakuje obrok in ima občutek, da bi to lahko izvajal vsak dan. Zelo je priročno za posameznike, ko se vaše dnevne in osebne preference prekrivajo z obroki, recimo zajtrkom. Za nekoga, ki ne zajtrkuje, pomeni to olajšanje. Za nekoga, ki dela ponoči, si lahko privoščijo velik obrok okrog 15.00 in mu ta pomaga pri dvigu pozornosti med nočnim delom.

Če boste poskusili...

- Pričnite s testnim obdobjem. Izberite časovnico prehranjevanja, za katerega veste, da ga lahko izvedete. Pričnite z 12-urami posta in počasi podaljšujte.

- Bodite prilagodljivi z oknom prehranjevanja. Prilagodite si dolžino okna prehranjevanja in posta po svojih merah.

- Je bolj pomembno kot samo timing. Noben časovni okvir posta ne more nadomestiti neprimerne izbire živil. Osnove prehranjevanja so najbolj pomembne.

- Eksperimentirajte s treningom na tešče. Opazujte, kaj se zgodi, ko trenirate pred prvim obrokom. Nato uživajte največji obrok takoj po vadbi.

2.4 Post 1-2 dni na teden vam omogoča prilagodljivost, saj sami izberete dneve postenja.

Populariziral ga je Brad Pilon (eat stop eat metoda) in predstavlja napredno postenje. Deluje za vse, ki so poskusili preskok naključnih obrokov ali enodnevni post in bi radi poskusili

podaljšati post. Za začetek lahko poskusite s 24-urnim postom enkrat mesečno.

Če boste poskusili...

- Začnite z enim dnevom.
- Analizirajte vaše dnevne navade. Postenje ni primerno za nekoga, ki ima slabe spalne navade ali je izčrpan od vadbe.
- Ob dnevih brez postenja prakticirajte visoko intenzivne aktivnosti.
- Ob dnevih brez postenja uživajte hrano z veliko beljakovinami, zelenjavo, zdravimi maščobami in minimalno procesiranimi ogljikovimi hidrati.
- Ob dnevih postenja prakticirajte nizko intenzivne aktivnosti. Počivajte, ne pozabite na hidracijo in se posvetite sebi.
- Načrtujte prekinitve posta. Zaužijte hrano, ob kateri se počutite dobro. Upočasnite prehranjevanje in uživajte.

2.5 Izmenično postenje vsak drugi dan predstavlja običajno prehranjevanje prvi dan in 24-urno postenje drugi dan ter nadaljevanje tega protokola. Predstavlja napreden post, ki najbolj deluje za ljudi, ki obvladajo postenje 1-2 tedensko. Primerno je recimo za medicinske sestre, ki opravljajo 12-24 urne turnuse.

Če boste poskusili...

- Prakticirajte postenje v krajših časovnih obdobjih, 1-2 krat tedensko za začetek.
- Načrtujete, kdaj boste prekinili post. Pripravite si hrano vnaprej.
- Bodite prilagodljivi. Če vam ne uspe, ne skrbite. Ne poskusite nadomestiti napak z daljšim postom.
- Vzemite si prosto od postenja, ko življenje pride naproti. Izmenično postenje se ne sklada z intenzivnim treningom, prekomernim stresom in tudi z menstrualnim ciklom.

2.6 Post 5:2 je populariziral Dr. Michael Mosley. Predstavlja prekinitveno energijsko restrikcijo, saj se 5 dni prehranjujete običajno, nato sledi 48-urni post. V času posta zaužijete med 20 % in 70 % od vašega dnevnega vnosa. Če nekdo zaužije 2800 kcal/dan, lahko ta količina niha od 560 kcal do 1900 kcal. Tak način prehranjevanja bi ustrezal nekemu, ki se običajno prehranjuje od ponedeljka do petka, med vikendi pa zaužije manj hrane.

Če boste poskusili...

- Eksperimentirajte z obroki v času posta. Večina podpira majhne obroke, sestavljene iz zelenjave in beljakovin, ki najbolj zavirajo občutek lakote.
- Med običajnimi dnevi ne pozabite na prehranjevalne osnove. Jejite počasi in zavestno. Izberite minimalno procesirana živila, veliko zelenjave, beljakovin in zdravih maščob.
- Igrajte se z dodajanjem postnih dni ali jih zmanjšajte.

2.7 Posnemalni post predstavlja znižan, 50-odstotni energijski vnos, ki traja 3-7 dni. Izvaja se redkeje, vsakih 3-6 tednov. Podobno je 5:2 postu, le malenkost daljše. Ta napredna tehnika postenja je primerna za osebe, ki že obvladajo 5:2 protokol. Predstavljajte si dolgo sedečega voznika, ki je veliko na poti in nato pride domov za nekaj tednov. Ta oseba bi se lahko odločila za nižji vnos med vožnjo. Zakaj? Zaradi majhne potrebe po hrani in zaradi majhne potrebe po ustavljanju. Ob vrnitvi domov bi se pričel prehranjevati običajno.

Če boste poskusili...

- Poskrbite zase med postenjem. Veliko ljudi zdrži ob občutku lakote dan ali dva, toda en teden je veliko. Zahteva veliko prakse in zavezanosti.
- Prakticirajte manjše obroke in sproti podaljšujte dneve.
- Bodite prilagodljivi. Sestavite si rezervni načrt, če vam spodleti. Veliko možnosti je, da se bo to zgodilo in boste zdržali recimo do četrtega dne. Vse je ok. Razmislite, kaj ste se naučili iz nove izkušnje.

Ne pozabite vnesti veliko tekočine. Naredite si načrt in upoštevajte dnevni kalorijski vnos ter seznam vseh primernih živil, ki vam bodo pomagala pri izpolnitvi tega cilja.

3 Analiza raziskave

Na OŠ Spodnja Šiška se je na vzorcu 31 zaposlenih 65 %opredelilo, da so že prakticirali postenje. 9 zaposlenih (29 %) je poskusilo preskok naključnega obroka, 4 zaposleni (13 %) so poskusili post 12-24 ur, 14 zaposlenih (45 %) je poskusilo časovno omejeni post in 4 zaposleni (13 %) so postili 1-2 dni na teden. Opisali so tudi počutje v času postenja. Poudarili so povečanje energije, zmanjšala se je napihjenost, imeli so občutek lahkotnosti, njihov spanec se je izboljšal, povečala se je storilnost. Stranski učinki postenja so bili utrujenost, fizično neudobje med samo prilagoditvijo na post, živčnost, slabotnost in nespečnost.

Zaključek

Postenje ima tudi nekaj stranskih učinkov. Ob intenzivnem postenju se poveča vpliv na spolne hormone. V kolikor je estrogen dominantni hormon, lahko bolj vpliva na vašo energijsko raven kot pri dominaciji testosterona. V povezavi s stresorji, ki se pojavijo z ekstremnimi dietami ali vadbo se lahko pojavijo naslednji simptomi: Spremembe razpoloženja, težave s spominom, mentalne težave, nizka kostna gostota, poškodbe sklepov in vnetja, prebavne težave, težave s spanjem in kardiovaskularne težave. Za večino žensk je priporočena uporaba začetnih protokolov postenja. V tretjem življenjskem obdobju se zaradi manjšega izločanja hormonov telo slabše odzove na proces postenja. Vodilo izbire postnega protokola naj bosta postopnost in individualnost posameznika (Pilon, 2013).

Literatura

- AFP Prehranski svetovalec (2016). Serpent d.o.o.
Bergham, M. (2018). The Leangains Method: The Art of Getting Ripped.
Pilon, B. (2013). Eat stop eat: The shocking truth that makes weight loss simple again. Strengthworks International Publishing.
<https://www.precisionnutrition.com/intermittent-fasting>

Z ZAVESTNIM DIHANJEM DO BOLJŠEGA POČUTJA

Povzetek: V članku opisujem osebno izkušnjo preučevanja in učenja dihalnih tehnik. Predstavljam pozitivne učinke dihanja skozi nos in negativne učinke dihanja skozi usta. Lotevam se vprašanj, zakaj je za ljudi ogljikov dioksid pomemben plin, kaj je Bohrov učinek in kaj terapija z ogljikovim dioksidom. Ukvarjam se z načinom sodobnega načina življenja in posledic urejenega okolja, v katerem živi večji del razvitega sveta. Pri temi se posvečam slabim življenjskim navadam in na kakšen način le te vplivajo na dihanje. V članku predstavljam tudi zanimiva spoznanja o optimalnem dihanju in kako so v preteklosti gojili odnos do dihanja. V zadnjem delu članka sta napisani dve dihalni vaji, ki ju lahko izvedete sami. Prva vaja je namenjena sprostitvi in umiritvi telesa. Namen druge vaje pa je povečanje tolerance na ogljikov dioksid.

Ključne besede: dihanje, kisik, ogljikov dioksid, tehnike dihanja

WITH CONSCIOUS BREATHING TO BETTER WELL-BEING

Abstract: In this article, I present to you my personal experience of studying and learning breathing techniques. We will find out the positive effects of breathing through the nose and the negative effects of breathing through the mouth. We will learn why carbon dioxide is an important gas for us, what the Bohr effect is and what carbon dioxide therapy is. We will touch on the modern way of life and the consequences of the orderly environment in which most of the developed world lives. At this point, we will focus on bad lifestyle habits and how they affect breathing. You can read interesting insights about optimal breathing and how they cultivated their attitude to breathing in the past. In the last part of the article, there are two breathing exercises that you can do yourself. The first exercise is intended to relax and calm the body. The purpose of the second exercise is to increase tolerance to carbon dioxide.

Key Words: Breathing, Oxygen, Carbon dioxide, Breathing techniques

Uvod

Moje raziskovanje dihalnih vzorcev se je začelo pred štirimi leti, ko sem odkril metodo učenja somatskih gibov. Potapljanje na dah je moj hobi in šport, pri katerem je manipulacija z dihalnim ustrojem nujna za dober potop. Spoznal sem, da je za dolgo zadrževanje sape potrebna večja toleranca na kopičenje ogljikovega dioksida v telesu in ne pomanjkanje kisika. Želel sem osvojiti dihalno tehniko, ki omogoča daljše potope in lažje spopadanje s količino ogljikovega dioksida, ki pa mu nisem pripisoval pomembne vloge, ampak je bil v mojem razumevanju samo stranski produkt, ki ga izdihujemo.

Zgodovina dihanja

Ljudje so že pred 5000 leti v indsko – sarasvatijski civilizaciji verovali v moč preobrazbe z dihanjem. Na območju današnjega Afganistana, Pakistana in severozahodne Indije, so v dvajsetih letih 20. stoletja našli graviran pečat, ki prikazuje sedečega moža v značilni pozi, z zrakom napolnjenim trebuhom. V tistih časih naj bi na tem območju nastala prvotna joga, ki ni vsebovala sestavljenih telesnih gibov, temveč je temeljila na znanosti mirovanja in tvorjenja prane prek dihanja (Nestor 2020, str. 218-220).

Skozi učenje somatskih gibov in dihalnih modulov sem spoznal pozitivne lastnosti učinkovitega dihanja, kar na žalost ni praksa sodobnega človeka. Ugotovljeno je bilo, da je zaradi hitre industrijske pridelave in predelave naše dihanje postalo neučinkovito (Nestor 2020, str. 122). Nestor v svoji knjigi opisuje raziskavo, kjer so merili človeške lobanje skozi zgodovino. Prišli so do zaključka, da današnji človek težje diha, kakor človek iz preteklosti. Ortodonti, zobozdravniki in dentalni raziskovalci so izmerili kote lobanje in pri starodavnih lobanjah ugotovili simetrijo vsakega primerka: dobro usklajena usta v razmerju do obraza in nosa do neba. Lobanje prednikov so imele razsežne sinusne votline, široka usta, naprej štrleče čeljusti in ravne zobe. Zaradi izmerjenih dejstev so ugotovili, da so imeli ti ljudje širše dihalne poti in zelo verjetno nikoli niso smrčali ali imeli spalne apneje in številnih drugih kroničnih dihalnih težav moderne populacije. Rezultati raziskovanja sodobnih lobanj so pokazali nasproten vzorec rasti. Brada se je umaknila za čelo, čeljust se je udrla nazaj, sinusi

so se skrčili in zobje so postali krivi (Nestor 2020, str. 11-13). Poleg slabih prehrabnih navad in stresnega življenjskega sloga pa so tu še razvade kadilcev in prisilna drža sodobnega človeka. Vse to kaže na to, da je človek v primeru dihanja nazadoval.

Manj dihanja (Borov učinek)

V trenažne procese svojih strank sem začel vpeljevati somatske gibe in dihalne protokole. Poteza se je izkazala kot odlična. Pred uvedbo omenjenih vaj je bilo pri večini strank opaziti plitko dihanje z zgornjim delom trupa. Delali smo različne dihalne protokole in napredek se je videl iz tedna v teden. Namen dihalnih vaj je bil aktivirati trebušno prepono, povečati tolerance na ogljikov dioksid in učenje dihanja s celimi pljuči oz. s celim telesom. Opazil sem, da so bili vadeči bolj osredotočeni na izvedbo vaj z utežmi in lastno težo. Niso bili izčrpani, počutili so se bolje, imeli so več energije in naslednji dan niso tožili zaradi bolečin v mišicah. Za boljše razumevanje in učenje dihalnih protokolov moramo poznati osnove delovanja dihanja in presnove. Vedeti moramo, da dihanje ni samo hlastanje po zraku.

Kisik je naša osnovna življenjska potreba. Vendar je paradoksalno dejstvo, da količina kisika, ki ga porabijo mišice, organi in tkiva, ni v celoti odvisna od količine kisika v krvi. Naše rdeče krvničke (eritrociti) so od 95 do 99 odstotkov napolnjene s kisikom. To povsem zadostuje za visokointenzivno vadbo. Količina ogljikovega dioksida pa je tista, ki določa koliko kisika se bo sprostilo iz krvi v mišice. Torej je ogljikov dioksid pomemben plin, ki ni samo stranski produkt pri izdihanem zraku, ampak je nujen za sproščanje kisika iz rdečih krvničk, da ga telo lahko presnavlja (McKeown 2018, str. 21-22). Ta biološki učinek je prvi predstavil danski fiziolog Christian Bohr, zato se imenuje Bohrov učinek (Internetni vir 1).

Razumevanje teh zakonitosti je pomembno za sprejemanje dejstev in navad o manjši potrebi po kisiku ter kopičenju, zadrževanju in večanju tolerance na ogljikov dioksid.

Optimalno dihanje

Meseca septembra sem vodil dihalno delavnico za učitelje naše šole. Program delavnice je zajemal somatske gibe in dihalne protokole. Pri učenju somatskih gibov smo se osredotočili na dve gibalni vaji, ki simulirata vdih in izdih. Vaji se imenujeta pozitivni in negativni lok hrbta. Za umiritev in prehod v parasimpatično stanje smo izvedli protokol z enakomernim daljšanjem izdihov in vdihov. Medtem ko so nekateri vadeči hlastali po zraku že po treh sekundnih izdihih in vdihih in niso uspeli podaljšati dihalnega intervala, so drugi z lahkoto podaljševali vdihe in izdihe tudi do dvanajst sekund. Prvi so se počutili utesnjeno in nelagodno, nekateri od njih so čutili dušenje in sililo jih je na kašelj. Pri tistih z daljšim dihalnim intervalom so se pokazali nasprotni učinki: počutili so se umirjeno in sproščeno.

Ugotovili so, da je optimalna količina predihanega zraka 5,5 litra na minuto. Optimalna frekvenca dihanja je torej približno 5,5 diha na minuto, kar pomeni 5,5 sekunde dolg vdih in 5,5 sekunde dolg izdih. Ena od zanimivosti je ta, da so vse religije od japonske, afriške, havajske, indijske, budistične, daoistične in krščanske – razvile mantró, napev ali molitev, ki ima enak dihalni vzorec: 5,5 sekundi izdih za izražanje in 5,5 sekundni vdih med premori. Med drugim znan „Om“ in molitev katoliškega cikla rožnega venca Zdrava Marija trajata 5,5 dihov na minuto. Ta optimalni ritem učinkuje pomirjujoče in poveča odziv na versko sporočilo (Nestor 2020, str. 91-93). Izračunano povprečje vdihov v današnjem sodobnem svetu je 18 vdihov na minuto (Nestor 2020, str. 5). To pomeni, da je naše vsakdanje dihanje v povprečju neracionalno in tudi škodljivo.

Čezmerno dihanje

Današnje dihalno povprečje nas vodi v hiperventilacijo ali čezmerno dihanje. Hipokapnija je stanje, ko iz pljuč, krvi in celic iztisnemo preveč ogljikovega dioksida. V tem primeru se kisik v manjši meri sprošča, zato ga tkiva in organi prejmejo manj. Če mišice dobijo manj kisika, so manj učinkovite. Ob primernem dihalnem volumnu, je tlak ogljikovega dioksida v krvi višji. To pomeni, da se vezi med hemoglobinom in kisikom rahljajo. Takrat mišice dobijo

zadostno količino kisika za učinkovito delovanje (McKeown 2018, str. 43-44).

Terapija z ogljikovim dioksidom

Čezmerno dihanje torej povzroča izgubo ogljikovega dioksida. Nestor (2020, str. 194-196) v knjigi opisuje tehnike kopičenja ogljikovega dioksida in trike za zadrževanje diha. Nekateri so te prijeme poimenovali terapije z ogljikovim dioksidom. Terapije obstajajo že tisočletja, stari Rimljani so med drugim prakticirali in odrejali za vse bolezni namakanje v termalnih kopelih, ki so vsebovale visok nivo ogljikovega dioksida, ki se je absorbiral v kožo. V sedemdesetih letih 19. stoletja so kožne bolezni, kot sta dermatitis in luskavica, pa tudi dihalne bolezni, kot sta astma in bronhitis, zdravili s pomočjo seans z namakanjem v termalnih izvirov v Royatu v francoskih Alpah. Zdravniki iz Royata so ogljikov dioksid celo ustekleničili. Uporabljali so ga kot inhalat pri zdravljenju kapi, pljučnice, astme in drugih bolezni. V Ameriki pa se je v začetku 20. stoletja terapija z ustekleničenim ogljikovim dioksidom (pet procentov ogljikovega dioksida in preostanek kisika) uveljavila tudi na način, da so gasilske enote v nekaterih ameriških mestih rezervoarje z ogljikovim dioksidom namestile na svoje tovornjake. Tako so s pomočjo te mešanice plinov pomagali rešiti številna življenja. V petdesetih letih 20. stoletja je postala terapija z ogljikovim dioksidom nepriljubljena in ljudje so začeli za zdravljenje različnih bolezni bolj uporabljati kreme in tablete. Poleg študij raziskovalcev iz Royata (in starih Grkov pred njimi), obstaja približno 2500 študij transdermalne terapije z ogljikovim dioksidom, ki dokazujejo, da terapija z ogljikovim dioksidom poveča dotok kisika v mišice, notranje organe in možgane, razširi arterije, pomaga topiti več maščob in je zdravilna za številne bolezni. Mi lahko svoje počutje in telesno pripravljenost izboljšamo z dihalnimi protokoli, ki so dostopni, cena zanje pa je čas, ki ga bomo namenili raziskovanju in odpravi slabih dihalnih navad.

Imamo torej dokaze, da z bolj učinkovitim dihanjem, s katerim v telo vnašamo več ogljikovega dioksida, mišice in tkiva dobijo več kisika, vključno s srcem in možgani, kar poveča naše telesne zmogljivosti (McKeown 2018, str. 22). Ogljikov dioksid, ki ga proizvajamo v telesnih celicah med presnovo hrane in kisika, opravlja še druge življenjsko pomembne funkcije v telesu: širi gladke mišice v stenah dihalnih poti in žil, uravnava pH krvi, ter odnaša kisik iz krvi za porabo v celicah (McKeown 2018, str. 43). Okolje, v katerem živimo je udobno in urejeno. Tu imam v mislih ravna tla, vožnjo z avtomobilom z mnogimi asistencami, ter uporabo raznih strojev, ki nam lajšajo delo. Težimo h nenehnemu tehnološkemu napredku in zmanjšanju porabe lastne energije za delo. Ne zavedamo pa se posledic takšnega življenjskega sloga. Skrb vzbujajoče je, da lahko dihanje pri mnogih postane oteženo že pri manjšem naporu. Takrat si pomagamo z dihanjem skozi usta, ki je na dolgi rok lahko zelo škodljivo.

Dihanje skozi nos vs. dihanje skozi usta

Dihanje skozi nos je za človeka sila pomembno. Skozi usta naj bi človek dihal samo ob večjih naporih. Japonska študija (Nestor 2020, str. 34) je leta 2013 ugotovila, da dihanje skozi usta povzroča motje z oskrbo kisika prefrontalne skorje, predelu možganov, ki ga povezujejo z ADHD. Dihanje skozi nos nima takšnih učinkov. Rezultati dvajset dnevnega eksperimenta (Nestor 2020, str. 32) z deset dnevni začepljenim nosom in deset dnevni odprtim nosom so pokazali, da se je smrčanje pri zaprtem nosu povečalo za 4820%, spalna apneja se je pojavila 25 krat na noč, ravni kisika pa so nevarno padle pod 80%.

Funkcije nosnega dihanja (McKeown 2018, str. 72):

- Dihanje skozi nos pri zdravih ljudeh ustvarja približno 50 odstotkov več upora zračnemu toku kot dihanje skozi usta. To pomeni za 10 do 20 odstotkov večji vnos kisika.
- Dihanje skozi nos ogreje in navlaži vdihani zrak. Zrak, ki vstopa v nos pri 6 stopinjah Celzija, se ogreje na 30 stopinj Celzija, ko se dotakne zadnjega dela vratu in 37 stopinj Celzija (telesna temperatura), ko deseže končni cilj v pljučih.
- Z dihanjem skozi nos preprečimo vstop v telo velikemu številu bakterij.

- Dihanje skozi nos med telesno vadbo omogoča tolikšno zmogljivost, da dobimo učinke aerobne vadbe glede na srčni utrip in odstotek maksimalne aerobne zmogljivosti.
 - Nos je rezervoar dušikovega oksida, pomembnega plina za ohranjanje zdravja.
- Dihanje skozi usta (McKeown 2018, str. 73):
- Zmanjšanje moči dihal.
 - Dihanje skozi usta povzroča splošno dehidracijo (če dihamo skozi usta med spanjem, se zbudimo s suhimi usti).
 - Suha usta povečujejo kislost v ustih, kar povzroča več zobne gnilobe in boleznih dlesni.
 - Dihanje skozi usta povzroča zadah, ker je bakterijska flora v ustih prizadeta.
 - Dihanje skozi usta dokazano znatno povečuje število pojavov smrčanja in obstruktivno apnejo.
 - Dihanje skozi usta povzroča ozke čeljusti, krive zobe, udrtne ličnice in manjšo nosno odprtino.
- Učitelji smo vsakodnevno izpostavljeni različnim stresnim dejavnikom. Eden med njimi je veliko govorjenja. Pri tem prihaja do hiperventilacije ali prekomernega dihanja, ki pa na naše telo ne deluje ugodno. Za vzpostavitev ravnovesja si lahko med drugim pomagamo z dihalnimi protokoli.

Dihalni vaji

Za domačo uporabo lahko v ležečem položaju izvajamo 2 preprosti vaji.

1. vaja: namen je umiritev in prehod v parasimpatično stanje:

4 sekunde dolg vdih – 2 sekundi zadržimo zrak – 4 sekunde dolg izdih – 2 sekundi zadržimo brez zraka. To zaporedje ponavljamo in enakomerno daljšamo čas vdihov in izdihov, dokler nam je udobno. Pozorni smo na enakomerne vdihe in izdihe.

2. vaja: namen je dvig tolerance na ogljikov dioksid in povečati nivo ogljikovega dioksida:

6 sekund dolg vdih – 2 sekundi zadržimo zrak – 6 sekund dolg izdih – 8 sekund zadržimo brez zraka. To zaporedje ponavljamo in daljšamo čas, ko smo brez zraka. Ta interval daljšamo do trenutka, ko lahko še nadzorovano in enakomerno vdihnemo.

Zaključek

V času, ki sem ga namenil spoznavanju osnov dihanja in različnih dihalnih manipulacij, sem postal boljši opazovalec okolja, v katerem živimo. Če se osredotočim na delavnice, ki sem jih izvajal v tem času, lahko povem, da je pravilno dihanje ena boljših naložb za življenje v ravnovesju. S počasnim dihanjem skozi nos se v kratkem času zmanjša stres in izostrijo se telesni občutki. Izjemnega pomena so pozitivni učinki dviganja tolerance na ogljikov dioksid. Seveda je namen vaj tudi ozaveščanje dihanja skozi nos.

Literatura

- McKeown, P. (2018). *Dober dih*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Nestor, J. (2020). *Dihaj*. Ljubljana: Založba Vida.
- Worall, S. (2012). *The Air You Breathe Is Full of Surprises*. National Geographic, 13. avgust 2012. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 5). Ljubljana: Založba Vida. (<https://www.nationalgeographic.com/news/2017/08/air-gas-caesar-last-breath-sam-kean>)
- Landau, M. D. (2018). *This Breathing Exercise Can Calm You Down in a Few Minutes*. Vice, 16. marec 2018. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 91). Ljubljana: Založba Vida.
- Andre, C. (2019). *Proper Breathing Brings Better Health*. Scientific American, 15. januar 2019. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 91). Ljubljana: Založba Vida.
- Elliott, S. B. (2005). *The New Science of Breath*. Coherence 2005. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 92). Ljubljana: Založba Vida.
- Elliot, S. in Edmonson, D. (2008). *Coherent Breathing: The Definitive Method*. Coherence 2008. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 92). Ljubljana: Založba Vida.
- Lin, I. M., Tai, L. Y. in Fan, S. Y. (2014). *Breathing at a Rate of 5.5 Breaths per Minute with Equal Inhalation to Exhalation Ratio Increases Heart Rate Variability*. International Journal of Psychophysiology 91 (2014), str. 206-211. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 92). Ljubljana: Založba Vida.
- Bernardi, L. idr. (2001). *Effect of Rosary Prayer and Yoga Mantras on Autonomic Cardiovascular Rhythms: Comparative Study*. British Medical Journal 323, št 7327 (december 2001), 144649. V J. Nestor, *Dihaj* (str. 92). Ljubljana: Založba Vida.

- Srinivasan, T. M. (2015). Entrainment and Coherence in Biology. *International Journal of Yoga* 8, št. 1 (junij 2015), str. 1-2. V J. Nestor, Dihaj (str. 92). Ljubljana: Založba Vida.
- Diamond, J. (1987). The Worst Mistake in The History of the Human Race. *Discover*, maj 1987. V J. Nestor, Dihaj (str. 121). Ljubljana: Založba Vida. (<http://discovermagazine.com/1987/may/02the-worst-mistakeinthe-human-race>; Jaren)
- Diamond, J. (1922). *The Third Chimpanzee: The Evolution and Future of the Human Animal*. New York, Harper-Collins. V J. Nestor, Dihaj (str. 121). Ljubljana: Založba Vida.
- Brandt, G. H. (1880). Royat (les Bains) in Auvergne: Its Mineral Waters and Climate. V J. Nestor, Dihaj (str. 194). Ljubljana: Založba Vida.
- Dhyansky, Y. Y. (1987). The Indus Valley Origin of a Yoga Practice. *Artibus Asiae* 48, št. 1-2 (1987), str. 89-108. V J. Nestor, Dihaj (str. 219). Ljubljana: Založba Vida.
- Internet Encyclopedia of Philosophy (<https://www.iep.utm.edu/yoga/>). V J. Nestor, Dihaj (str. 219). Ljubljana: Založba Vida.
- Internetni vir 1: Pridobljeno, dne 10.02.2023 s: https://hmn.wiki/sl/Bohr_effect

SRČNA KOHERENCA NA DELOVNEM MESTU

Povzetek: Stres na delovnem mestu je zelo pogost dejavnik, ki prispeva k sindromu izgorevanja zaposlenega ter povzroča tudi kronične psihosomatske bolezni. Delovanje pod stresom je v sodobnem času postalo nekaj običajnega. Vendar ima tako močan in konstanten vpliv stresnih hormonov dokazano zelo negativne učinke na naše telo. Pomembno je, da znamo ohraniti fizično, socialno, duševno in duhovno ravnovesje. Pri tem nam lahko pomaga tudi izjemna povezanost čustvenih možganov s srcem, seveda če znamo in zmoremo to izkoristiti. Za ohranitev tega kompleksnega ravnovesja v telesu lahko izvajamo različne vaje in tehnike sproščanja, čustveno komuniciramo, naučimo se biti čuječni in v srčni koherenci. Omenjene metode sem na kratko opisala, večji poudarek pa sem pripisala srčni koherenci, na katero je vezana moja osebna izkušnja. Opisane so tudi delavnice, na katerih smo se zaposleni, med drugim, naučili, kako z ritmičnim dihanjem s pomočjo harmonizatorja dihanja dosežemo stanje globoke budne sproščenosti. S tem dvignemo nivo energije ter stabiliziramo hormonski, živčni, kardiovaskularni in imunski sistem. V naši delovni sredini imamo na razpolago tudi miren intimen prostor, kjer se lahko zaposleni relaksiramo in s pomočjo harmonizatorja preidemo iz kaosa v srčno koherenco. Vse skupaj se poveže v primer dobre prakse, ki nam pomaga, da ohranjamo potrebno energijo, umirjenost in zdravje na delovnem mestu.

Ključne besede: čustveni možgani/inteligenca srca/ritmično dihanje/srčna koherenca/stres.

HEART COHERENCE IN THE WORKPLACE

Abstract: Stress in the workplace is a very frequent factor contributing to the employee burnout and is a cause for chronic psychosomatic diseases. Working while under stress has been normalised in the modern workplace. However, it has been proven that such a strong and constant influence of stress hormones has negative impact on the human body. It is thus important to possess a skillset that enables us to maintain physical, social, mental and spiritual balance. If we are able and can utilise it, the connection between the emotional brain and the heart can help maintain this balance. Various exercises, techniques of relaxation, communication on an emotional level, learning to be mindful and in a heart coherence all help us with the retention of this highly complex balance in our body. The methods mentioned above are explained in the article. However, special emphasis was given to heart coherence since the author has a personal experience with the method. In the article, workshops are presented where employees were taught to reach a state of non-sleep deep relaxation through the help of a breathing harmoniser. Through this exercise, we elevate the level of energy and stabilise the hormonal, nervous, cardiovascular and immune system. In our workspace, we should have a quiet and intimate space available so the employees can relax and transition from chaos to heart coherence. The methods present an example of good practice which helps us to retain the necessary energy, relaxation and health in the workplace.

Key words: Emotional brain/heart intelligence/rhythmical breathing/heart coherence/stress.

1 Uvod

Živimo v času, ko je stres, zaradi hitrega načina življenja, vseprisoten. Tako močno, da smo postali njegovi odvisniki. Stres namreč obvladuje adrenalin, močna droga in še močnejše poživilo (Megla 2018, str. 17). Adrenalin je sicer eden izmed številnih nevrotansmitorjev, ki vpliva na kardiovaskularni in respiratorni sistem tako, da pospešuje in krepi srčni utrip, oži krvne žile v koži in prebavilih, da dobijo več krvi mišice ter širi dihalne poti, da se izboljša dihanje (Megla 2018, str. 68). Stresni odziv nam tako nekajkrat poveča moči, da lahko zbežimo ali pa se borimo. Obstaja pa tudi tretja možnost, možnost zamrznitve. Človek namreč lahko omrtviči svoja čustva in občutenje – to imenujemo pasivni stresni odziv. Ta je pogost pri žrtvah zlorab, kot so spolne zlorabe, mobing na delovnem mestu. Žrtve lahko preživijo le tako, da se od groze odklopijo, odmaknejo, so izvzete od svojega dogajanja, ne čutijo več svojega telesa. Brez tega mehanizma bi bili psihološko uničeni (Megla 2018, str. 20, 21).

Hude življenjske obremenitve in pritiski so v trenutni družbeni ureditvi prisotne v vseh sferah našega življenja. Delovna mesta predstavljajo stalen vir stresa, zato je za sodobnega človeka postalo delovanje pod stresom nekaj običajnega. Pred delodajalcem se zaposleni želi izkazati, biti natančen, discipliniran, zanesljiv, efektiven. Hkrati delodajalec pogosto obremeni zaposlenega, kolikor je le mogoče, kar vodi do različnih bolezenskih težav, za katere

ne najdejo organskega vzroka. Gre za fibromialgije, anksiozna stanja, depresijo, izgorelost, avtoimunske bolezni. Navajajo, da v Sloveniji več kot 50% zaposlenih kaže simptome zgodnje faze izgorelosti, vsak deseti pa doživi skrajno fazo izgorelosti (Megla 2018, str. 22).

2 Izgorevanje na delovnem mestu

Izgorevanje na delovnem mestu je v večini rezultat prepletanja vzrokov posameznika z vzroki v delovnem okolju: preobremenjenost z delom, pomanjkanje nadzora, nezadostno nagrajevanje, razpad skupnosti, odsotnost poštenosti in nasprotujoče si vrednote (Maslach in Leiter, 2002, str. 39). Preobremenjenost z delom se pojavi zaradi dela, ki je bolj intenzivno, zahteva več časa, je bolj zapleteno in zato povzroča telesno, čustveno in ustvarjalno izčrpanost. Zaradi nezadostnega nagrajevanja zaposleni izgubljajo veselje do dela, ker večinoma prejemajo manj za več dela. Prisotne so zamrznitve in zniževanje plač, kupna moč pada zaradi druginje, dodatnega nagrajevanja ni, priložnosti za napredovanje v službi je vedno manj, vprašljiva pa je tudi varnost službe. Začetek in konec življenja v neki delovni organizaciji so pristni stiki z ljudmi. Tekmovanje med zaposlenimi, da obdržijo svoj položaj in odsotnost smisla za medsebojno pomoč vodi v razpad skupnosti. Takšna delovna okolja so zelo dovzetna za medsebojne spore. Odrta, konstruktivna debata in sprejemanje drugače mislečih s konstruktivnimi rešitvami, ustvarjata občutek pripadnosti, sprejetosti in koristnosti. Zaradi nezaupanja, neodkritosti in nespoštovanja zaposleni nimajo občutka poštenosti. Vrednote zaposlenih vplivajo na vse, kar se nanaša na njihov odnos do dela. Krize, ki vladajo v delovnih okoljih, so predvsem odraz temeljnih nasprotij med vrednotami. Delovna okolja s slehernim zaposlenim so dragoceni vir, ki ga je treba zaščititi, razvijati in negovati. Zato je potrebno problemu izgorevanja na delovnem mestu pravočasno pripisati pravi pomen in ga obravnavati z vso resnostjo in odgovornostjo (Maslach in Leiter, 2002, str. 40 - 60). Vsekakor stresa ne moremo preprečiti ali pa se mu v celoti izogniti. S stresom se je treba pravilno soočiti in najti cono optimalne učinkovitosti. Poiskati je treba ravnotežje med delom in igro, spremembo in stalnostjo, aktivnostjo in počitkom (Trojar Jan in Orel 2004, str. 4-5).

2.1. Vseobsegajoči vpliv stresa na človeka

Stres, ki je vseprisoten in je posledica vsakodnevnih delovnih obremenitev, psiholoških pritiskov, slabih odnosov, deluje na telo »celostno«. V stres so ujeti telo, čustva in misli.

Robert Sapolsky, ki je stres proučeval več desetletij, je ugotovil, da se stres in travmatski dogodki zapišejo v telo, celice, DNA ter uničujejo naše kromosome (Sapolsky 2008, Stres, portret ubijalca, dokumentarni film). Zaradi stresnega odziva telo preplavi veliko stresnih hormonov, kar predstavlja veliko dodatne energije. Ko vpliv stresa mine, ostane v živčnem sistemu odvečna energija, ki jo je treba porabiti oz. sprostiti. To se kaže s tresenjem rok, z razbijanjem srca, z jokom, navalom vročine. Če iz določenih razlogov do te sprostitve odvečne stresne energije ne pride, nastane travma. Posledica je kronična napetost, ker telesni odziv na stres ni bil dokončan (Megla 2018, str. 227). Čustva so lahko vir ujete energije bolečin, razočaranj, strahov, zlorab, izločenosti. Mnoga med njimi so lahko potlačena in so kot tempirane bombe, ki občasno prevzamejo nadzor nad nami (Megla 2018, str. 253). Če njihov obstoj ignoriramo, se njihova razdiralna sila v nas seštevata in nenadzorovano uhaja, kot para iz lonca, ko voda zavre (Megla 2018, str. 254).

Stres vpliva tudi na naše misli in um. Misli so tiste, ki nas razvedrijo ali pa užalostijo. »Misli lahko vplivajo na razpoloženja in čustva, a tudi razpoloženja lahko vplivajo na misli... Velik del tistega, kar čuti telo, obarvajo naše misli in čustva. In na vse, kar mislimo, vpliva to, kar se dogaja v telesu (Williams in Penman 2015, str. 29-30). Stres se na telo, čustva in misli usmerja in patološko veže v vseh smereh. Zatorej, ko se odločimo za samo regeneracijske pristope, se moramo osredotočiti tako na telesne, kot tudi na čustvene in duhovne dimenzije (Megla 2018, str. 224).

2.2. Načini uspešnega soočanja s stresom

K obvladovanju stresa je potrebno, ker so čustva, misli, telo, intelekt, duhovne dimenzije prepletene v eno celovitost, pristopiti holistično. Stresu se v sodobnem času, žal, ne da izogniti, lahko pa se z njim spopadamo na mnogo različnih načinov. In kot sem že omenila, se moramo pri samo regeneracijskih pristopih osredotočiti na vse dele našega bitja. Znanih in opisanih pristopov je ogromno, zato ne moremo obvladovati in izmojstriti vseh. Izberemo tiste, ki najbolj zaobjamejo našo celovitost in jih izostrimo do mere, da nas poplačajo z globinami svojega učinka (Megla 2018, str. 224).

2.2.1. Desenzitizacija in ponovna predelava z očesnim gibanjem - EMDR

EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing) je metoda, kjer lahko globoko usidrano travmo pozdravimo z očesnim gibanjem. Je varna, hitra in učinkovita terapija, ki se je prvotno razvila pri terapiji posttravmatske stresne motnje (PTSM), danes pa se uspešno uporablja pri vrsti drugih težav, tudi pri obvladovanju stresa. Gre za proces samozdravljenja s pomočjo premikanja oči (sledenja prstom), kar omogoča preklapljanje med levo in desno možgansko hemisfero. Prebujati se začnejo spomini in stare travme na različnih ravneh zavesti. Ob priklicu asociacijskih kanalov, na katere je vezano zdravljenje, se le-ti povežejo s kognitivnimi mrežami, v katerih so shranjene bolj ustrezne informacije iz sedanjosti. S tem se v čustvene možgane zasidra perspektiva odraslega, ki v sedanjosti ni več žrtev preteklih travmatičnih izkušenj. Strah in nemoč preteklosti nadomesti nova perspektiva (Servan-Schreiber 2010, str. 86-87).

2.2.2. Čuječnost

Čuječnost je tema, o kateri lahko že v zgodovini zelo zgodaj, skozi grško legendo o Orfeju in Evridiki, prepoznamo velik pomen osredotočenosti, notranje budnosti, pozornosti, zbranosti duha in navzočnosti. To je sposobnost duševne prisotnosti v danem trenutku, ki je edini način, da lahko iz njega dobimo sporočilo in posledično znanje, ki nam ga prinaša. Osnovni namen čuječnosti je sposobnost upravljati s svojo pozornostjo. Če lahko obvladujemo pozornost, lahko poglobljeno opazujemo tako zunanji kot notranji svet (Škopalj 2017, str. 21-24). Če so oči vedno v preteklosti ali prihodnosti, sedanji trenutek zdrsi mimo nas neopažen (Kapleau 1967, str. 13).

Vadba čuječnosti lahko občutno izboljša razpoloženje in kakovost življenja pri ljudeh s kronično bolečino (fibromialgija), izboljša delovni spomin, ustvarjalnost, psihično in fizično vzdržljivost, je mogočno zdravilo za tesnobo, depresijo, izčrpanost, stres, izboljša delovanje možganov, upočasni staranje celic (Burch, Penman 2016, str. 17-19).

Čuječnost prakticiramo z vajami meditacije, kjer je poseben poudarek na zaznavah, povezanih z dihanjem ter z vajami za odpravljanje navad (Burch, Penman 2016, str. 51-52).

2.2.3. Telesna vadba

Dobra organizacija vsakodnevne telesne dejavnosti ima veliko pozitivnih posledic v našem življenju. Telesna vadba spodbuja izločanje endorfinov, s tem pa spodbujamo naravni mehanizem zadovoljstva. Krepi se tudi imunski sistem, večja spremenljivost srčnega ritma in koherenca pa posledično zagotavljata trdno ravnovesje med vejama avtonomnega živčnega sistema. Slednje preprečuje napade panike in tesnobe. Pravzaprav ne potrebujemo veliko vadbe, bolj pomembno je, da jo izvajamo redno. Hoja in tek (enakomeren telesni napor) začasno ustavita širjenje depresivnih misli (Servan-Schreiber 2010, str. 144-149).

Zelo pomembno je tudi regeneracijsko gibanje – TRE (Tension & Trauma Releasing Exercises) oz. vaje za sproščanje stresa in travme/ tresenje (Megla 2018, str. 238). Metodo je, s pomočjo nevrologov, razvil dr. David Berceci. Pri tem imajo pomembno vlogo mišice psoas, imenovane tudi mišice duše. Povezujejo trup z nogami in pri človeku odigrajo najpomembnejšo vlogo pri stresnem odzivu »boj ali beg«. Skrčene ostanejo, dokler nevarnost ne mine. Da pa lahko okrevaajo od fizičnih travmatičnih krčenj, morajo mišice najprej

sprostiti svojo tenzijo in se vrniti v stanje sproščenosti. Pri živalih je to naravna sposobnost telesa, da izprazni presežek energije (Megla 2018, str. 241). Če ne pride do tresenja, ostanejo mišice psoas zakrčene. Naboj se ne sprosti, zato ga telo hrani, si ga zapomni in ga pretvori v disfunkcionalne vzorce, kot so sovraštvo, bes, nezaupanje (Megla 2018, str. 243). Gre za vaje, ki v telesu nadzorovano sprožajo naravne nevrogene tresljaje. Tresljaji sprostito globoko kronično mišično napetost, raztezajo spodnji del telesa, s tem pa rahlo odpirajo mišico psoas ki aktivira naravni telesni refleks tresenja (Megla 2018, str. 245).

2.2.4. Čustvena komunikacija

Spodbujanje čustvene komunikacije v različnih odnosih je ključnega pomena za ohranitev dobrega razumevanja. Ko so čustveni možgani izzvani s kritiko, prezirom, protinapadom in z ignoriranjem, se izključi sposobnost kognitivnih možganov za racionalno razmišljanje (Servan-Schreiber 2010, str. 170-173). Situacije, ki nastajajo na delovnem mestu zaradi napadalne, ponižujoče in cinične komunikacije, povzročajo napetosti in stres. Potrebno se je truditi za takšna načela sporazumevanja, ki prenašajo sporočila, ne da bi pri tem prizadela sogovornika.

2.2.5. Srčna koherenca

2.2.5.1. Čustveni in kognitivni možgani

Naše miselno življenje si nenehno prizadeva za usklajenim delovanjem med dvema deloma možganov, čustvenimi in kognitivnimi možgani. Prvi so nezavedni, usmerjeni predvsem na preživetje in v tesni povezavi s telesom. Imenujemo jih tudi limbični možgani. Kognitivni možgani so zavestni, razumski in usmerjeni navzven. Razvili so se v milijonih let okrog limbičnih možganov in jih imenujemo novi možgani ali neokorteks (Servan-Schreiber 2010, str. 35-36). Čustveni možgani so organizirani veliko preprosteje, plasti nevronov so razporejene naključno za razliko od neokorteksa. V slednjem je šest različnih plasti nevronov, ki so povsem urejeni in zato zadolženi za optimalno obdelavo podatkov (Servan-Schreiber 2010, str. 36-39). Limbični možgani uravnavajo fiziološko ravnovesje v telesu. Nadzorujejo dihanje, krvni pritisk, apetit, srčni utrip, spanje, spolni nagon, izločanje hormonov. Čustveni možgani so v skoraj tesnejšem odnosu s telesom kot s kognitivnimi možgani. Iz tega stališča je na čustva pogosteje lažje vplivati prek telesa kot pa z besedami. Zato lahko z uporabo notranjih fizioloških ritmov – npr. naravnega spreminjanja srčnega ritma – neposredno vplivamo na naše fizično bitje (Servan-Schreiber 2010, str. 37-38). Čustveni in kognitivni možgani dobivajo informacije iz zunanjega sveta večji del sočasno. Lahko sodelujejo ali pa tekmujejo za nadzor nad mišljenjem, čustvovanjem in vedenjem. Rezultat medsebojnega vplivanja določa, kar čutimo, določa naše odnose z drugimi ljudmi in s svetom. V primeru tekmovalnosti smo nesrečni, v primeru sodelovanja pa občutimo notranjo harmonijo (Servan-Schreiber 2010, str. 39-40).

2.2.5.2. Inteligenca srca

Ko so čustveni možgani ohromljeni, srce zelo trpi. Raziskave so pokazale, da se procesi odvijajo tudi v nasprotni smeri. Nekateri strokovnjaki omenjajo »srčno-možganski sistem«, ki ga ne moremo obravnavati ločeno (Servan-Schreiber 2010, str. 47).

Srce izdeluje lastne zaloge adrenalina, atrijskega natriuretičnega faktorja ter oksitocina in vsi ti hormoni učinkujejo neposredno na možgane. Odnos med čustvenimi možgani in srcem je eden od vzvodov uravnavanja čustvovanja. Najpomembnejša vez med njima je avtonomni periferni živčni sistem, ki ga sestavljata simpatična in parasimpatična veja. Simpatična veja sprošča adrenalin, pospešuje srčni ritem in aktivira čustvene možgane. Parasimpatikus pa sprošča acetilholin, kar upočasni srčni ritem, sprošča in umirja ter zavira čustvene možgane. Da bi lahko uspešno obvladovali nepredvidljive spremembe v življenju, potrebujemo oba sistema, eden pospešuje, drug zavira. Biti morata enako močna, da se po potrebi lahko uravnovešata (Servan-Schreiber 2010, str. 48-52).

2.2.5.3. Stanje kaosa in stanje srčne koherence

Vzajemno delovanje čustvenih možganov in srca se opazi v nenehnem nihanju normalnega srčnega ritma. Kot je bilo že omenjeno, se to dogaja zaradi nenehnega ravnovesja, v katerem morata biti obe veji avtonomnega živčevja, zato ves čas pospešujeta ali upočasnjujeta srčni ritem. Kdaj se pojavi kaos in kdaj srčna koherenca?

Ko smo v stresu, tesnobi, smo vznemirjeni ali jezni, se pojavijo v srčnem ritmu spremembe, ki so šibke. Srčni utrip je neurejen, tudi spremembe med zaporednimi srčnimi utripi nimajo notranje strukture. Srce neredno »pospešuje in zavira«. To spremembo v srčnem ritmu imenujemo kaotično. Ko se dobro počutimo, smo radostni in zadovoljni, sočutni in hvaležni, so spremembe srčnega ritma močne in zdrave, usklajene. Srčni ritem se izmenično povečuje in zmanjšuje. To spremembo v srčnem ritmu imenujemo srčna koherenca (Servan-Schreiber 2010, str. 52-54). Stanje srčne koherence je torej stanje usklajenosti srca z možgani. Zdravo srce bije skladno z dihanjem. Ob vdihu se srčni utrip zviša, ob izdihu se zniža. Ta razpon imenujemo variabilnost srčnega ritma ali respiratorna sinusna aritmija. Večja je variabilnost srčnega ritma, višje je stanje koherentnosti. Večja je spremenljivost srčnega ritma, bolj blagodejne in pozitivne učinke ima dosežena srčna koherenca na naše telo in obratno. Manjša je spremenljivost srčnega ritma, več je zdravstvenih težav, povezanih s stresom in staranjem (Servan-Schreiber 2010, str. 54).

2.2.5.4. Vadba srčne koherence in primer dobre prakse

Delo, ki ga opravljamo profesionalno in čas, ki ga preživimo na delovnem mestu s sodelavci, prav tako tudi čas, ko opravljamo delovne obveznosti doma, predstavljata dobršen del našega aktivnega življenja. Kljub temu, da nas lahko delo osrečuje, se na delovnem mestu občasno srečujemo z izzivi, ki jim, predvsem z vidika odnosov in interakcij z vsemi deležniki, nismo vedno kos. Velikokrat so v ospredju le običajne skrbi, pride pa tudi do doživljanja negativnih čustev, kot so tesnoba, strah, žalost in jeza. Če se izrazim skladno s kontekstom, so to kaotična obdobja, ki jih sicer morda komaj zaznavamo, a se vendarle kopičijo in nam povzročajo velike izgube življenjske energije. To se kaže s kronično utrujenostjo in izčrpanostjo, ki ju velikokrat niti odsotnost z delovnega mesta in počitek ne ublažita.

Uspešen karierni razvoj posameznika je v veliki meri povezan tudi z uspešnim obvladovanjem stresa na delovnem mestu. Na srednji zdravstveni in kozmetični šoli Celje, kjer sem zaposlena, smo imeli med leti 2018 in 2020, vsi zainteresirani privilegij sodelovati na delavnicah Kariernega razvoja kadrov. Delavnice so potekale pod mentorstvom ge. Blanke Seliškar Gašperlin, vodje SITA centra Slovenija, višje medicinske sestre ter svetovalke za osebni razvoj. V delavnicah smo najprej spoznali različne psihoterapevtske teorije in pristope, sledili so primeri iz naših delovnih sredin ter igranje vlog.

Za sproščanje in umirjanje napetosti, obvladovanje stresa, nas je poučila o pomenu srčne koherence in kako jo doseči, hkrati pa nam je predstavila metodo SITA ter prednosti uporabe harmonizatorja dihanja. Pripomoček s pomočjo dihanja simulira naš cirkadiani ritem – v ritmu dihanja se prižiga in ugaša svetloba. Metoda SITA vpliva na kognitivne možgane, predvsem na prefrontalni korteks, ki je odgovoren za pozornost, koncentracijo, spomin, jasno razmišljanje, hkrati pa s tem obvladujemo čustvene možgane in kar je najbolj pomembno, posledično obvladujemo tudi situacijo, ki smo ji izpostavljeni (Seliškar Gašperlin 2018-20, Karierni razvoj kadrov).

Na koncu vsake delavnice smo s pomočjo harmonizatorja dihanja sproščeno dihal. Bistveno je, da se na dihanje osredotočimo tako, da dihamo ritmično in poskušamo izenačiti dolžino vdiha in izdiha. Vdih oz. izdih skozi nos naj trajata vsak po 5 do 6 sekund. Ob tem se v mislih sprehajamo skozi celotno telo in si predstavljamo kaj lepega. Prikličemo občutke, ki nas navdajajo z radostjo. S tem začnemo vplivati na parasimpatični del avtonomnega živčevja, ki začne uporabljati fiziološko zavoro, hkrati s tem povečamo spremenljivost srčnega utripa in dosežemo koherenco. Med dihanjem, ko smo metodo že večkrat uporabili, smo bili preko senzorja priklopljeni tudi na računalnik. S tem smo lahko sami popolnoma

objektivno ocenili vpliv ritmičnega in zavestno nadzorovanega dihanja na delovanje srca in posledično na krivuljo srčnega ritma. Seveda smo imeli na začetku kaotične krivulje, a »vaja izostri mojstra, če mojster dela vajo«. Zgoraj opisan pristop je deloval zelo pozitivno in na ekranu se je izrisovala čedalje lepša krivulja srčne koherence. To je prepričalo še tako »nejeverne Tomaže« o izjemni povezanosti srčno-možganskega sistema.

Zaključek

Stres je v sodobnem času naš vsakdanji spremljevalec, tako v osebnem kot poslovnem svetu. Zaradi čedalje večjih obremenitev na delovnem mestu, prenizkih plač, neustreznih delovnih pogojev in posledično neustreznih medsebojnih odnosov, se čedalje več delavcev spopada s kronično utrujenostjo. Naše telo je večji del dneva prežeto z adrenalinom, ki pa je bil ustvarjen le za izjemne primere preživetja. Ko vpliv stresne situacije mine, ostane v telesu presežek stresnih hormonov, ki za telo pomenijo dodatno obremenitev in vodijo v različne oblike bolezni in čustvenih težav.

Za preventivo in pomoč v takšnih situacijah imamo na razpolago ogromno pristopov. Izberemo tiste, ki nas zaobjamejo celostno in so nam blizu. Pri tem je najbolj pomembno, da vaje izvajamo redno in se v njih izmojstrimo. Moja osebna izkušnja, ki sem jo v prispevku tudi opisala, ima zelo veliko pozitivnih posledic. Vaje s harmonizatorjem dihanja izvajam dnevno. Včasih 20, včasih 30 minut, odvisno od obremenitev in mojega počutja. Dejstvo, da imamo na šoli namenski miren prostor, ki nam omogoča odmik in s tem odklop od nenehnega šolskega vrveža, tako s strani dijakov kot sodelavcev, mi pomaga, da se lahko »s koherenco obdam« tudi na delovnem mestu. Pozitivne posledice srčne koherence imajo podaljšane učinke, zato obremenitve, ki so na moji poti, premagujem z manj napora, lažje se znajdem v vsakodnevnih situacijah, bolj sem zbrana in se tudi počutim bolje.

Ni naključje, da s pomočjo srca opisujemo svoja čustva (srce je vztrepetal od sreče, srce je počilo od žalosti), kajti vsako vznemirjenje duha se prenese na srce. Vsa čustva so povezana s srcem in ko je prizadeto srce, je človekovo trpljenje kompleksno. Srce zaznava, vidi in čuti. Tako izjemno se je izrazil tudi Antoine de Saint-Exupéry v Malem princu: »Kdor hoče videti, mora gledati s srcem. Bistvo je očem nevidno«.

Literatura

- Burch, V. in Penman, D. (2016). Čuječnost za zdravje – Praktični vodnik za lajšanje bolečin, zmanjševanje stresa in povrnitev dobrega počutja. Tržič: Učila International.
- Kapleau, P. (1967). The Tree Pillars of Zen. Boston: Beacon Press.
- Maslach, C. in Leiter, M. P. (2002). Resnica o izgorevanju na delovnem mestu. Ljubljana: Educy.
- Megla, M. (2018). Stres – kuga sodobnega časa. Ljubljana: Založba Chiara.
- Sapolsky, R. (2008). Stres, portret ubijalca, dokumentarni film. Pridobljeno 25.2.2023 s <https://www.youtube.com/watch?v=pH3SM-3APZU>.
- Seliškar Gašperlin, B. (2018-2020). Karierni razvoj kadrov - delavnice. Srednja zdravstvena in kozmetična šola Celje: SITA sistem super učenja d.o.o.
- Servan-Schreiber, D. (2010). Ozdravimo depresijo, tesnobo in stres brez zdravil in psihoanalize. Kranj: Založba Ganeš.
- Škopalj, E. (2017). Čuječnost in vzgoja. Maribor: Ekološko-kulturno društvo za boljši svet.
- Trojar Jan, T. in Orel, M. (2004). Ustvarjalna sprostitev. Ljubljana: Biro Praxis.
- Williams, M. in Penman, D. (2015). Čuječnost – Kako najti mir v ponorelem svetu. Tržič: Učila International.

HUMOR KOT SREDSTVO ZA PREMAGOVANJE STRESA NA DELOVNEM MESTU

Povzetek: Stres je stalni spremljevalec dela v svetovalni službi. Delno zaradi količine dela, ki ga svetovalni delavci imajo, delno zaradi vsebine in narave samega dela, nejasno opredeljene vloge in pomanjkanja strokovne podpore. Dolgotrajna izpostavljenost stresu lahko pripelje do izgorelosti. Ker so delavci v službenem okolju pri iskanju možnih načinov sproščanja nekoliko bolj omejeni kot doma, je premagovanje stresa s pomočjo vsem dostopnih načinov in strategij področje, vredno pozornosti. En takih načinov je humor, ki je kot sredstvo za premagovanje stresa, vedno na voljo, tako ljudem, ki so v stresu, kot tistim, ki ljudem v stresu želijo pomagati. Oblike humorja, ki ga uporabljamo, pa morajo biti prilagojene okoliščinam in ljudem, s katerimi se srečujemo. Nima vsak človek enakega smisla za humor, zato je humor lahko razumljen tudi narobe.

Ključne besede: humor, smeh, stres, svetovalna služba.

HUMOUR AS A MEANS OF OVERCOMING STRESS IN THE WORKPLACE

Abstract: Stress is a constant companion to working in school counselling. Partly because of the amount of work that counsellors have, partly because of the content and nature of the work itself, vaguely defined roles and lack of professional support. Prolonged exposure to stress can lead to burnout. As workers in the work environment are slightly more limited in finding possible ways to relax, overcoming stress through all available ways and strategies is an area worthy of attention. One such way is humour, which, as a means of overcoming stress, is always available, both to stressed people and to those who want to help people under stress. The forms of humour we use, however, must be tailored to the circumstances and people we encounter. Not every person has the same sense of humour therefore it is easily misinterpreted.

Keywords: humour, laughter, school counselling, stress.

1 Uvod

Temeljna naloga šolske svetovalne službe je, da se na podlagi svojega posebnega strokovnega znanja preko svetovalnega odnosa in na strokovno avtonomni način vključuje v kompleksno reševanje pedagoških, psiholoških in socialnih vprašanj vzgojno izobraževalnega dela v šoli s tem, da pomaga in sodeluje z vsemi udeleženci v šoli in po potrebi tudi z ustreznimi zunanjimi ustanovami (Programske smernice, 1999). Svetovalna služba se vključuje v kompleksno reševanje pedagoških, psiholoških in socialnih vprašanj v šoli preko treh osnovnih, med seboj povezanih in pogosto prepletenih vrst dejavnosti svetovalne službe: dejavnosti pomoči, razvojnih in preventivnih dejavnosti ter dejavnosti načrtovanja in evalvacij.

Delo svetovalne službe v šoli je torej dinamično in pestro, podvrženo pritiskom s strani dijakov, staršev, zunanjih institucij, učiteljev in vodstva. Vse naštetu pomeni veliko obremenitev svetovalne službe, ki je zaradi količine in razdrobljenosti nalog pod velikim pritiskom, kar lahko povzroča stres. Kovač (2012) poimenuje dejavnike delovnega okolja, ki delujejo na posameznika in povzročajo stres na delovnem mestu, poklicni stres. Do nastanka poklicnega stresa pride, ko zahteve dela presežejo ali preobremenijo osebne prilagoditvene vire (Lazarus in Folkman, 1984, po Kovač, 2012). V kolikor svetovalni delavec občuti veliko stresa in ga ne naslavlja sproti, lahko pride do poklicne izgorelosti. Slednja se kaže kot čustvena izčrpanost, izguba motivacije in zavzetosti za delo. Kovač (2012) navaja različne raziskave, ki so pod drobnogled vzele dejavnike delovnega okolja, ki pri svetovalnih delavcih povzročajo stres. Ugotovljeno je bilo, da med dejavniki okolja največji stres povzročajo: kompleksnost dela, prevelike zahteve (in majhna možnost kontrole), delo, ki ni neposredno povezano s svetovalno vlogo (poučevanje, nadzor učencev, pisarniško in administrativno delo), slabo opredeljena vloga svetovalnega delavca (konfliktnost vlog, neskladnost vlog, nejasnost vlog) ter premalo podpore znotraj in zunaj šole (pomanjkanje strokovne podpore, supervizije).

2 Načini premagovanja stresa

Šolski svetovalni delavci imajo več sredstev za spoprijemanje s stresom, ki se po Kovač (2012) lahko nahajajo znotraj in zunaj šole. Zunaj šole je to najpogosteje domače okolje, za pričujoči prispevek pa so pomembna predvsem sredstva, ki so dostopna znotraj šole. Kot prvo je to lahko pogovor s sodelavci (učitelji, ravnatelj), pri čemer je pomembno, da prevladuje občutek varnosti, sprejetosti, spoštovanja in pripadnosti, saj le v takem ozračju svetovalni delavec lahko deli svoje frustracije in se spoprijema s svojimi negativnimi čustvi. Na šolah, kjer je več svetovalnih delavcev, je pomembno tudi timsko delo v obliki rednih timskih sestankov, na katerih svetovalni delavci lahko naslavljajo in razrešujejo različne strokovne težave in dileme, na katere naletijo tekom dela. Svetovalni delavci so lahko vključeni tudi v študijske skupine, kjer izmenjujejo izkušnje in pridobivajo nova znanja, kar prispeva k večji opremljenosti svetovalnega delavca in posledično k zmanjšanju stresa. Prav tako je pomembna vključenost v intervizijske ali supervizijske skupine. Ker gre pri interviziji za manjšo skupino kolegov s podobno stopnjo profesionalne izobrazbe, usposobljenosti ter delovnih izkušenj, ki opravljajo supervizijo drug z drugim, je njeno izvajanje na šolah lahko oteženo, saj svetovalne službe pogosto štejejo enega do dva strokovna delavca. Supervizije kot način razbremenjevanja skupine strokovnjakov, ki delajo z ljudi preko vodenega procesa, katerega predmet je izkušnja v delovnem procesu, pa je s strani vodstev šol redko prepoznana kot nujna za strokovno podporo in razvoj svetovalnega delavca oz. šolam predstavlja prevelik finančni vložek.

2.1 Premagovanja stresa s pomočjo humorja

Stres ne izbira časa, pojavi se lahko kadarkoli v kateri koli situaciji. Kot možnost za premagovanje oz. lajšanje stresa bomo v nadaljevanju pogledali humor in njegove pozitivne učinke na posameznika. Šolski svetovalni delavec ga lahko kadarkoli uporablja pri svojem delu, pri pogovoru s sodelavci in pri timskem delu v situacijah, ko so prisotni sodelavci odprti za tako vrsto komunikacije, ko obstaja medsebojno zaupanje in spoštovanje ter občutek pripadnosti. Po Jerčič in Kersnič (2004) komunikologi humorju v vsakdanjem življenju pripisujejo naslednje najpogostejše sporočilne sposobnosti: podajanje pomembnih ali občutljivih sporočil, vzdrževanje socialnih stikov in zmanjševanje napetosti med ljudmi. Opravljene so raziskave o razumevanju humorja, ter o tem, da smeh človeka psihično osvobaja vsakodnevnih pritiskov in težav. Človeka naredi bolj veselega in zabavnega. Smeh je naravni pojav, ki nastaja v različnih čustvenih situacijah. Največkrat je posledica zadovoljstva. Ko se smejimo, so aktivne mišice obraza in telesa, pospeši se utrip srca, hitreje dihamo in s tem telo dobi več kisika. Med smehom se nam v možganih sproščajo endorfini oziroma hormoni sreče, ki so naravni blažilci bolečine (Griffin, 2008, po Istenič, 2015) in pripomorejo s vsesplošnemu sproščanju. Sušić, Kovše, Petrič, Oražem in Plazar (2010) navajajo, da smeh spodbudi številne biokemične procese, ki pozitivno vplivajo na telo in dušo. Organizem ima z vsakim smejanjem več obrambne moči. Kdor tako rekoč »umira od smeha«, svoje telo napelje k temu, da proizvaja še več naravnih obrambnih celic in imunoglobulinov, ki so osnovni elementi imunskega sistema. Tako smeh kot humor imata lahko na človeka vrsto kognitivnih, socialnih in tudi fizioloških pozitivnih učinkov. Oba lahko lajšata komunikacijo z drugimi, na njun račun se pogosto hitreje in lažje zblížujemo z drugimi ter lažje motiviramo ljudi okoli sebe, saj povečujeta naš socialni vpliv. S pomočjo humorja in smeha hitreje rešujemo probleme, se učinkoviteje spoprijemamo s tesnobo ter lažje sproščamo napetost (Low idr., 2012, po Istenič, 2015). Jerčič in Kersnič (2004) govorita o tem, kako stres, jeza, potlačенost in ostali dejavniki lahko izčrpajo imunski sistem, pospešijo srčne težave in upočasnijo okrevanje po marsikateri bolezni. Raziskave kažejo, da lahko pozitivna čustva, ki vključujejo ljubezen, humor in upanje, pomagajo kot zaščita pred boleznimi.

2.2 Kako uporabljati humor v boju proti stresu v šolski svetovalni službi

Stresne situacije si v svetovalni službi kaj hitro lahko sledijo ena za drugo. Stres se kopiči in ne zadošča več sproščanje in premagovanje stresa v domačem okolju, ampak je težavo

potrebno nasloviti tudi v službenem okolju. V domačem okolju se lahko sproščamo na bistveno več načinov kot v službi, vsekakor pa lahko tako v domače kot v službeno okolje vpeljemo več humorja in humornih vsebin.

V kolikšni meri je humor prisoten pri svetovanju, je odvisno predvsem od osebne naravnosti svetovalnega delavca, njegovih lastnih izkušenj ter prepričanj o smehu in humorju. Nekateri svetovalni delavci humor spontano vključijo v delo, medtem ko je drugim uporaba humorja morda neprijetna ali težka. Tako smeh kot humor lahko svetovalnemu delavcu omogočita, da z dijakom hitreje in lažje vzpostavi kontakt. Kakor ugotavlja Wright (2005, po Istenič, 2015) ima uporaba humorja v terapiji lahko pozitivne učinke, saj lahko normalizira nekatere klientove izkušnje in istočasno humanizira terapevtski odnos. Klientu omogoča zdravo izražanje svojih čustev in pomaga, da se osvobodi rigidnih vzorcev mišljenja in vedenja, ki mu v vsakdanjem življenju ne koristijo.

Učinkovitost uporabe humorja pri svetovanju je močno odvisna tako od svetovalnega delavca na eni strani in kot od človeka, ki je vključen v svetovalni proces, pri svojem delu pa ugotavljam, da kakšna manjša šala pri obravnavi težkih vsebin dijake malo sprosti, zaradi česar se lažje odprejo in so pripravljeni deliti več osebnih izkušenj.

Fujiwara in Okamura (2018, po Dixon, 2020) pravita, da že samo poslušanje smeha blažilno vpliva na stres. To odkritje je pomembno zato, ker se lahko smejalne seanse vpeljejo v službeno okolje brez posebnega znanja, sposobnosti ali stroškov. V idealnih okoliščinah se posamezniki, ki so dobrovoljni in se radi šalijo, povežejo in večkrat družijo. Če je skupina odprta tudi za druge člane, je to lahko pomemben prispevek k boljšanju počutja zaposlenih in izboljševanju organizacijske klime. V našem kolektivu obstaja kar nekaj posameznikov, ki so večino časa dobre volje, se radi šalijo in smeji. Pomembno je prepoznati take posameznike znotraj kolektiva. Nanje se kot šolska svetovalna delavka večkrat obrnem oziroma iščem njihovo bližino tekom delovnega dneva, saj me že samo poslušanje njihovih šal in smeha sprošča, hkrati pa se na ta način povezujem z njimi, čutim večjo pripadnost kolektivu ter se z njimi lažje pogovarjam tudi o bolj strokovnih vprašanjih.

Ironija, sarkazem, črni humor, satira so oblike humorja, ki jih prav tako lahko uporabljam v komunikaciji s sodelavci pri predelovanju stresnih situacij. Ironija je izražanje negativnega, odklonilnega odnosa do česa, navadno z vsebinsko pozitivnimi besedami ("Zelo si želim spet govoriti s temi zahtevnimi starši.") ali izražanje, da je kaj v nasprotju s položajem ali stanjem, v katerem se pojavlja. Sarkazem je kritičen, posmehljiv, zajedljiv odnos do koga, česa, ki se navadno kaže z uporabo besed, ki sporočajo nasprotno od svojega pomena (za nekoga, ki je ves zmeden, trdimo, da ima res vse pod kontrolo). Črni humor je sposobnost za duhovito, šaljivo prikazovanje česa, česar predmet je lastna ali obča tragika, satira pa je kritika, izražena na komičen, posmehljiv način. Vse naštetе oblike lahko uporabljam, ker imam za sogovornike sodelavce, ki razumejo, kaj hočem s tem izraziti in mojim besedam ne pripisujejo drugega pomena kot to, da se na ta način sproščam. Resne teme na ta način postanejo malo lažje in malo manj obremenjujoče. Te oblike komunikacije mi pomagajo sprostiti nekaj napetosti, se nasmejati in razbremeniti, nikakor pa ne pomenijo nespoštljivega odnosa do ljudi in situacij, na katere tovrstni humor leti.

V situacijah, ko kot svetovalna delavka nisem v kontaktu s sodelavci, dijaki ali starši, se za sproščanje včasih poslužim gledanja smešnih videoposnetkov. Od vsakega posameznika je odvisno, ali so mu smešni posnetki, ki prikazujejo ljudi, živali ali kaj drugega. Dixon (2021) navaja raziskavo, v kateri so bili ljudje izpostavljeni smešnim posnetkom. Ugotovljeno je bilo, da se je anksioznost pomembno zmanjšala pri posameznikih, ki so take videe gledali, torej je pozitiven humor učinkovita strategija spoprijemanja z anksioznostjo. Gledanje takšnih posnetkov me potegne iz trenutnega doživljanja stresa in anksioznosti, me nasmeji. Na tak način v nekaj minutah dosežem vsaj delno sprostitev.

Zaključek

Humorne vsebine in humor bi vodstva šol morala spodbujati in vključevati v redne aktivnosti, saj je smeh splošno dostopno sredstvo za sproščanje in premagovanje stresa. Vsekakor pa je velik del vpeljevanja humorja v službo stvar posameznega zaposlenega, torej tudi svetovalnega delavca, njegove naravnosti do uporabe humorja pri svojem delu. V kolikor je posamezniku tak pristop blizu, je njegov naslednji korak najti oblike humorja, ki jih na delovnem mestu lahko izraža, ter poiskati ljudi, v kontaktu s katerimi se bo lahko izražal tudi na tak način.

Literatura

- Dixon, R. (2021). The Effects of Humor when Coping with Stress. [Senior Theses, Claremont McKenna College]. https://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/2551
- Istenič, K. (2015). Smeh-naravno zdravilo starejših. *Kakovostna starost*, 18(1), 22-29. <http://www.inst-antonatrstenjaka.si/slike/1503-1.pdf>
- Jerčič, L. in Kersnič, P. (2004). Medicinska sestra in humor na delovnem mestu. *Obzornik zdravstvene nege*, 38(4), 275-285. Dostopno na <https://obzornik.zbornica-zveza.si:8443/index.php/ObzorZdravNeg/article/view/2515/2448>
- Kovač, J. (2012). Model individualne supervizije za svetovalne delavce na osnovnih šolah [Doktorska dizertacija, Univerza v Mariboru, Filozofska fakulteta]. <https://dk.um.si/Dokument.php?id=52301&lang=slv>
- Programske smernice (1999). Svetovalna služba v srednji šoli. Ministrstvo za šolstvo in šport. http://eportal.mss.edus.si/msswww/programi2018/programi/media/pdf/smernice/Programske_smernice_SS.pdf
- Sušič, A., Kovše, M., Petrič, M. M., Oražem, V. in Plazar, N. (2010). S humorjem na delovnem mestu skrbimo za duševno zdravje. *Obzornik zdravstvene nege*, 44(3), 189-194. Dostopno na: <https://obzornik.zbornica-zveza.si/index.php/ObzorZdravNeg/article/view/2773/2705>

KAJ NAREDIM ZA SVOJE ZDRAVJE?

Povzetek: Na naše zdravje vpliva mnogo dejavnikov, in sicer, kako dihamo, saj z nepravilnim dihanjem sebe vodimo v negativna stanja. Zaradi tega ne zmoremo biti skoncentrirani, nenehno smo pod stresom in taki težko dobro poučujemo. To stanje lahko odpravimo že s pravilnim dihanjem. Pomembno je razumeti proces delovanja dihanja, saj je ogljikov dioksid pri tem izjemno pomemben in ni samo stranski produkt. Razumeti moramo povezavo med dihanjem in delovanjem našega skeleta. Tudi športne aktivnosti nam povzročajo napor, če ne znamo pravilno dihati. Potrebno se je naučiti dihati skozi nos, da aktiviramo trebušno prepono, saj s tem ne obremenjujemo ostalih pomožnih mišic. Pravilno dihanje prinaša pozitivne rezultate in zdravega ter zadovoljnega učitelja.

Ključne besede: dihanje, ogljikov dioksid, trebušna prepona, drža telesa, skolioza, pranajama

WHAT DO I DO FOR MY HEALTH?

Abstract: Many factors affect our health. One of them is how we breathe since with our inappropriate breathing, we lead ourselves into negative states. As a result, we cannot be concentrated, we are constantly under stress and in that way, it is harder for us to teach successfully. The state described can easily be eliminated by appropriate breathing. It is important to understand the process of how breathing works since carbon dioxide plays an important part in it and is not only a by-product. We need to understand the connection between breathing and functioning of our skeleton. Even sports activities present effort for us if we cannot breathe properly. We need to learn to breathe through our nose in order to activate the abdominal diaphragm because in that way, we do not burden other auxiliary muscles. Appropriate breathing brings positive results and a healthy and satisfied teacher.

Key words: Breathing, carbon dioxide, abdominal diaphragm, body posture, scoliosis, pranayama

1 Uvod

Učitelji smo vsak dan v interakcijskem odnosu z učenci. Ne osredotočamo se samo na razvoj sposobnosti učencev, ampak moramo zadovoljiti tudi svoje čustvene potrebe. Poleg tega da pouk zahteva aktivno delo celega človeka in visoko stopnjo koncentracije, pa vstopanje v zapletene odnose med posamezniki, pri katerih učitelj ne more izraziti svoje čustvene reakcije, kot bi jo lahko, vpliva na razvoj stresa pri učitelju. (Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, 2009). Seveda lahko vsakdo stres omili z različnimi tehnikami sproščanja oziroma aktivnostmi. Na naši šoli deluje tim »dobre volje«, ki skrbi za povezovanje vseh zaposlenih. Organizira različne oblike druženja, nas medsebojno povezuje in sprošča. Skrbi za: »team building«, kostanjev piknik, telovadbo, izlete, prednovoletno medsebojno obdarovanje ipd. Tudi sama sem želela prispevati k zmanjševanju stresa na delovnem mestu, zato sem sodelavce spodbudila k drugačnemu načinu sproščanja. Predstavila sem jim vajo pravilnega načina dihanja.

2 Ogljikov dioksid (CO₂) ni samo končni produkt dihanja

Zdrav človek v minuti naredi 10–12 vdihov. To pomeni, da v minuti vdihnemo od 5 do 6 litrov zraka. Vendar pri dihanju ne igra ključne vloge količina kisika, ki ga vdihnemo, ampak ogljikov dioksid, ki ga izdihnemo. Receptorji v možganih uravnavajo koncentracijo ogljikovega dioksida in kisika v krvi. Ogljikov dioksid prenaša po krvi hemoglobin, ki je krvno barvilo in se nahaja v eritrocitih, ter prenaša kisik iz pljuč v preostale dele telesa in odnaša ogljikov dioksid v pljuča (Pretnar, 2023). Kadar vdihnemo preveč zraka in dihamo hitro, izdihnemo preveč ogljikovega dioksida. Ogljikov dioksid pa je v naši krvi potreben, saj omogoča, da hemoglobin sprostí kisik iz krvi v celice našega telesa. Če izdihnemo preveč ogljikovega dioksida, takrat kisik ne zapusti hemoglobina v tolikšni meri, kot bi ga lahko. Čeprav je naša kri nasičena s kisikom, jo v celicah in tkivih primanjkuje, zato smo kronično utrujeni (McKeown, 2018).

3 Zakaj ni dobro dihati hitro?

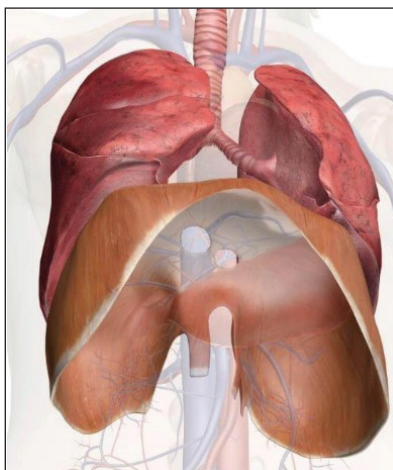
V zraku, ki ga dihamo, je 0,03 % ogljikovega dioksida. V izdihanem zraku pa kar 4,5 %. Če nekdo dobi panični napad, in diha zelo hitro, je dobro, da mu takrat ponudimo vrečko, v katero diha, saj lahko doživi hiperventilacijo.

To pomeni, da se v krvi zmanjša količina ogljikovega dioksida in naraste pH krvi. Če bi se to nadaljevalo, previsok pH krvi vodi še v nadaljnje negativne procese v telesu (Kovač, 2023). Hkrati se zmanjša premer žil in to vpliva tudi na zmanjšanje krvnega pretoka po telesu, kar vodi v omotico. Takrat je dobro, da človek diha v vrečko, ki je 4,5 % nasičena z ogljikovim dioksidom. Ta v krvi zniža pH, dihanje se upočasni, žile se razširijo na normalen premer in človek se pomiri (McKeown, 2018; Hudovernik, 2021).

Mnogi se ne zavedajo, da dihamo hitreje, kot bi bilo dobro. Zaradi prehitrega dihanja, dihanja skozi usta, spanja z odprtimi usti, smrcanja, vsakodnevnega govorjenja zaradi poklica, ki ga opravljajo, se počutijo utrujeno. Takrat se zaradi povečane aktivnosti vdihava preveč kisika, koncentracija ogljikovega dioksida se zmanjša in upočasni se kroženje krvi po telesu. To pa lahko odpravimo le s pravilnim dihanjem (Hudovernik, 2021).

4 Povezava med dihanjem, notranjimi organi ter skeletom

Najpomembnejša mišica je prva delovna mišica, ki jo uporabi novorojenček, na kateri leži naše srce, pod njo želodec, vpliva na vstop kisika in izstop ogljikovega dioksida v pljuča, je dihalna mišica, imenovana diafragma ali trebušna prepona. Pripeta je na prsnico in naprej po spodnjih rebrih ter se zaključuje med prsno in ledveno hrbtenico. Ko vdihnemo skozi nos, se aktivira diafragma. Ta se skrči in spusti, saj je skrita v prsni votlini. Med spuščanjem ustvarja pritisk na notranje organe, hrbtenico in prsni koš. Trebušna stena oziroma trebuh se premakne navzven. To je horizontalno dihanje, saj se sprva premakne trebušna votlina, nato prsni koš in nazadnje ključnici. Prepona stimulira tudi medrebrne mišice, trebušne mišice, hrbtne mišice in mišice medeničnega dna. S pravilnim dihanjem z uporabo prepone stabiliziramo tudi ledveno hrbtenico (Malis, 2023; Jakša, 2020).



(Malis, 2023)

Zaradi stresa in nepravilnega gibanja začnemo za dihanje uporabljati pomožne dihalne mišice. To so prsne mišice, medrebrne mišice, vratne mišice, ki jih navadno uporabljamo med tekom in hojo v hrib oziroma pri dodatnem naporu. Te prevzamejo vlogo dihanja. Zavedati se moramo, da vdihnemo do 20.000-krat na dan pravilno ali pa napačno. Če bi naredili 100 počepov na dan narobe, bi imelo to zelo slabe učinke na naše telo. Zaradi uporabljanja pomožnih dihalnih mišic čutimo bolečino in napetost v ramensko-vratnem delu. Čez čas se spremeni tudi drža telesa. Zaradi napačnega, patološkega dihanja imamo vrsto drugih težav, saj dihamo plitvo in ne s prepono. Težave se kažejo tudi z utesnjenimi živci, ki izhajajo iz vratne hrbtenice, omejeno je delovanje globoke trebušne mišice, pojavlja se

hiperventilacija, anksioznost, športniki pa ne zmorejo dosežati tako dobrih rezultatov in so podvrženi poškodbam (Jakša, 2020).

5 Skolioza in dihanje s prepono

Skolioza je krivina hrbtenice v desno ali levo stran in jo vidimo, če se pogledamo v ogledalo tako, da vidimo celoten hrbet. Do skolioze pride zaradi bolezni ali zakrčenja določenih mišic zaradi napačnega gibanja ali drže telesa.

S pomočjo dihalne vaje lahko svojo skoliotično krivino omilimo in sprostimo mišice tiste strani, ki nam povzroča krivino. To storimo tako, da ležimo na boku in z vdihom napolnimo pljučno krilo, s tem pa se rebra razširijo in zožajo. Tako lahko tisto stran, ki je zamaknjena, sprostimo. Z mentalno kontrolo lahko z dihalnimi mišicami in globokimi dihalnimi mišicami treniramo in po svojih zmožnostih izravnava hrbtenico. Pravilno dihanje s prepono je poleg še drugih vaj za stabilizacijo hrbtenice uvod v odpravo skoliotičnih krivin (Gubanc, 2020).

6 Šport

Pravilna tehnika dihanja in šport sta v tesni povezavi, saj pravilno dihanje prinaša boljše rezultate. Med telesno aktivnostjo se poraba kisika v krvi poveča, hkrati pa se z delovanjem mišične aktivnosti poveča presnova in v kri se odvaja velika količina ogljikovega dioksida. To pospeši dihanje. Ob vsakodnevni športni aktivnosti se telo navadi na povečano vsebnost ogljikovega dioksida v krvi in se ne odzove s pospešenim dihanjem. Višja koncentracija ogljikovega dioksida v krvi doprinese, da se kisik iz krvi lažje prenaša v celice. S tem pa dosežemo maksimalno aerobno zmogljivost telesa in boljše rezultate, saj lahkotneje opravimo športno aktivnost (McKeown, 2018).

7 Tehnika pravilnega celotnega vdiha (pranajama)

Tehnika pravilnega dihanja vključuje trebušno dihanje, prsno in ključnično dihanje. Uležemo se na hrbet in pokrčimo nogi tako, da sta stopali na tleh. Levo roko položimo na prsni koš, desno pa na trebuh. Oči imamo lahko zaprte in dihamo skozi nos.

1. Trebušno dihanje

Vdihnemo skozi nos in trebuh izbočimo navzven. Zgornji del se ne sme premikati. Tako napolnimo 2/3 pljuč.

2. Pljučno dihanje

Nato pozornost usmerimo v prsni koš in med vdihom zapolnimo celotna pljuča tako, da se rebra razširijo navzven.

3. Ključnično dihanje

Vdihnemo v najvišji del pljuč in ključnici pomaknemo navzgor.

4. Izdih

Izdihnemo umirjeno, da se nam najprej spusti ključnica, izprazni prsni koš, nato spusti trebuh (Hudovernik, 2021; Kastner Yadav, 2023).

Zaključek

Dihamo od rojstva in do zadnjega dne. Dihanje jemljemo kot samoumevno, vendar se ne zavedamo, kako pomembno je v vsakdanjem življenju. Vpliva na naše zdravje, počutje, držo telesa. Z dihanjem izražamo tudi svoja čustvena stanja, kot so strah, žalost, skrb, sproščenost, vse to pa vpliva tudi na naše počutje. Že kot otroci smo tekmovali, kdo dlje zadrži sapo. A ko sem raziskovala, kako dihanje pozitivno ali negativno vpliva na naše telo, mi je vzelo sapo. Od takrat namenjam več pozornosti pomenu dihanja, izvajam dihalne vaje ter širim pomen pravilnega dihanja med sodelavci, znanci in prijatelji.

Literatura

- Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih, dr. Branko Slivar. Ljubljana, junij 2009.
- Pretnar, J. (2023). Anemije. Dostopno na: <http://www.drustvo-bkb.si/o-krvnih-bolezni/anemije> (pridobljeno 4. 2. 2023).
- McKeown, P. (2018). Dober dih. S pravilnim dihanjem do zdravja, moči in vitkosti. Ljubljana. Mladinska knjiga Založba.
- Kovač, M. (2023). Hiperventilacija in karpopedalni spazmi. Dostopno na: <https://www.szum.si/hiperventilacija-in-karpopedalni-spazmi.html> (pridobljeno 5. 2. 2023).
- Hudovernik, J. (2021). Moč diha. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=gHr0xLECy3E> (pridobljeno 5. 2. 2023).
- Malis, A. (2023). Katera je najpomembnejša mišica človeškega telesa?. Dostopno na: <https://www.vadbenaklinika.si/katera-je-najpomembnejša-mišica-človeškega-telesa/> (pridobljeno 18. 2. 2023).
- Jakša, Š. (2020). Diafragmalno dihanje ali skrivnost optimalnega dihanja. Dostopno na: <https://www.youtube.com/watch?v=yeN-bWytOhs> (pridobljeno 18. 2. 2023).
- Gubanc, J. (2020). Skolioza: Kaj je in kako jo odpraviti. Dostopno na: <https://www.mehanikhrbta.si/2020/12/20/kaj-je-skolioza-in-kako-jo-odpraviti/> (pridobljeno 4. 3. 2023).
- Kastner Yadav, K. (2023). Popolno jogijsko dihanje in pranajama. Dostopno na: <https://ajurjoga.si/popolno-jogijsko-dihanje/> (pridobljeno 5. 3. 2023).

PROMOCIJA ZDRAVJA V OKVIRU ZDRAVE ŠOLE

Povzetek: Večina slovenskih šol je vključenih v Slovensko mrežo zdravih šol s pomočjo katere sistemsko izvajajo promocijo zdravja za vse deležnike. Uporablja se celostni pristop, ki ga je skozi leta oblikovala Evropska mreža zdravih šol, poudarek je predvsem na zdravem prehranjevanju in gibanju ter ohranjanju duševnega zdravja. Raziskave in izkušnje kažejo, da se navade, ki jih otrok oz. mladostnik pridobi v zgodnjem obdobju svojega življenja, pogosto ohranijo in pomembno vplivajo na njegove navade v odrasli dobi. Program ima oblikovane osnovne elemente in temeljne vrednote katere je potrebno upoštevati ter zastavljene cilje h katerim je potrebno stremeti. Informiranost posameznika je lahko pogoj, da sprejme priporočljivo vedenje za zdravje a hkrati ni zagotovilo, da bo posameznik skladno z njo tudi deloval.

Ključne besede: zdravje, življenjski slog, poučevanje, srednja šola

PROMOTION OF HEALTH WITHIN A PROJECT OF HEALTHY SCHOOL

Abstract: Most Slovenian schools are part of the Slovenian Healthy Schools Network, through which health promotion is systematically implemented for all stakeholders. It uses the holistic approach developed over the years by the European Healthy Schools Network, focusing on healthy eating, exercising and mental health. Research and experience show that habits acquired early in life often persist and have a significant impact on a child's or a young person's habits in adulthood. The programme has basic elements and core values to be respected and objectives to be pursued. Information can be a condition for an individual to adopt recommended health behavior, but it is not a guarantee that the individual will act on it.

Keywords: education, secondary school, exercise, physical education

Uvod

Zdravje je največja vrednota, ki pa se je večkrat v polni meri zavemo le ob prisotnosti poškodbe ali bolezni. Pomembna dejavnika zdravja sta življenjski slog ter pogoji oz. posameznikovo okolje. Na slog ima posameznik večji vpliv kot na življenjske pogoje in ker dejavnika na zdravje delujeta vzajemno, je potrebno pri promociji zdravja zajeti oba. Promocijo zdravja v šolah je mogoče opisati kot katero koli dejavnost, ki se izvaja za izboljšanje zdravja vseh v šolski skupnosti (St Leger idr, 2010). V šolah vključuje vzgojo za zdravje, ki se poučuje pri pouku, hkrati pa vključuje tudi prizadevanja za vzpostavitev zdravega šolskega okolja, šolskih politik in učnega načrta s celostnim pristopom. Zdravje in dobro počutje je potrebno obravnavati sistematično ter imeti izdelan načrt. Vključeni morajo biti vsi deležniki: učenci/dijaki, učitelji, nepedagoški kader in starši. Koncept mreže šol, ki promovirajo zdravje, se je razvil že v 80. letih prejšnjega stoletja, ko se je oblikovala Evropska mreža zdravih šol, ki se odziva na probleme v zvezi z zdravjem otrok in mladostnikov. Usmerila se je k razvojnim programom za promocijo zdravja, v zadnjem času predvsem na področje zdrave prehrane in gibanja, duševnega zdravja kot zelo pomembnih varovalnih dejavnikov, evalvacijo učinkov preventivnih šolskih programov, dejavno vključevanje učencev/dijakov, lokalno in regionalno sodelovanje, izobraževanje učiteljev, konceptualni razvoj mreže in kakovost standardov. Slovenija se je najprej z 12 šolami vključila v mrežo leta 1993, od takrat se je Slovenska mreža zdravih šol pod okriljem NIJZ širila in danes je vanjo vključenih že 398 osnovnih in srednjih šol ter dijaških domov. Program se odziva na težave v zvezi z zdravjem otrok in mladostnikov ter izvaja preizkušene programe za promocijo zdravja na telesnem, duševnem, socialnem in okoljskem področju zdravja za učence/dijake, učitelje in starše.

Program slovenske mreže zdravih šol

Program uporablja celostni pristop, pomembni so vsebine zdravja v učnem načrtu, kontinuirano izobraževanja učiteljev, ponudba zdravju naklonjenih dejavnosti na šoli, dobra organizacija, šolska in razredna pravila, kot tudi kakovostna komunikacija med zaposlenimi, učenci, starši, sodelovanje z lokalno skupnostjo in drugimi institucijami, ki lahko vplivajo

na zdravje. Torej je pomembno vse, kar lahko izboljšuje življenje in delo na šoli. Ustvarjanje pozitivne šolske klime pomembno vpliva na oblikovanje vrednot pri posamezniku ter na njegove odločitve za vedenje. Obstaja močna povezava med odnosom do šole, učnim uspehom in vedenjem v zvezi z zdravjem. Raziskave ugotavljajo, da mladi, ki so bolj povezani s šolo, manj pogosto razvijejo tvegano vedenje, hkrati pa se tudi navade, ki jih otrok pridobi v zgodnjem obdobju svojega življenja, pogosto ohranijo in pomembno vplivajo na njegove navade v odrasli dobi (pridobljeno z Slovenska mreža zdravih šol | Nijz).

Ključni elementi promocije zdravja v šolah (po Ottavski listini promocije zdravja, 1986):

1. Politike zdravih šol: skupaj opredeljeni dokumenti ali prakse, namenjene promociji zdravja in dobrega počutja celotne šolske skupnosti. Takšne politike morajo biti del načrta šole.
2. Fizično okolje šole: njene stavbe, površine in okolica morajo biti privlačne in prijetne, da spodbujajo fizične, družbene in kulturne dejavnosti.
3. Socialno okolje šole: nanaša se na kakovost odnosov med člani šolske skupnosti, nanj pa vpliva tudi odnos med šolsko skupnostjo (učenci, osebje, učitelji in skrbniki) in družbo na splošno (zunaj šole).
4. Spretnosti in kompetence na področju zdravja: razvijati jih je treba na podlagi šolskega učnega načrta (pri vseh predmetih), z dejavnostmi, ki omogočajo odločanje v zvezi z zdravjem in dobrim počutjem, in sicer skladno s posebnimi vsebinami posameznega šolskega predmeta.
5. Odnosi s skupnostjo na splošno: med šolo in družinami učencev ter šolo in glavnimi skupinami/posamezniki v okoliški skupnosti. Komuniciranje s skupnostjo okoli šole je oblika vzajemne podpore, ki spodbuja prakse promocije zdravja.
6. Zdravstvene službe (lokalne in regionalne) ali službe, povezane s šolo (na primer šolske zdravstvene službe): odgovorne so za takojšnjo zdravstveno obravnavo učencev ter poleg promocije zdravja izvajajo preventivne in kurativne ukrepe.

Pomembno je, da šola vključi promocijo zdravja v vse vidike vsakdanjega življenja, tako v učni načrt kot skriti učni načrt. Temeljne vrednote programa so enakost, tajnost, vključevanje, opolnomočenje in demokracija.

Do sedaj so izkušnje in študije pokazale, da šola, ki uspešno promovira zdravje:

- uporablja metode in strategije poučevanja in učenja, ki temeljijo na globalnem šolskem pristopu in se ne osredotočajo na omejeno učenje znotraj razreda;
- upošteva časovne razlike v učnem procesu, zlasti glede učencev s posebnimi potrebami;
- vzpostavlja in spodbuja ozračje, ki spodbuja najboljša pričakovanja učencev glede njihovih socialnih odnosov in šolskega uspeha, pri čemer poudarja oblikovanje socialnega okolja, ki neguje odprte in iskrene odnose znotraj šolske skupnosti;
- daje prednost dejavnemu sodelovanju učencev pri ustvarjanju učnih izkušenj, katerega cilj je razvoj in vzdrževanje demokratične in participativne šolske skupnosti, pri čemer si prizadeva za sodelovanje med vsemi člani;
- zagotavlja usklajen pristop v celotni šoli ter med šolo, družino in širšo skupnostjo s sodelovanjem staršev, učencev in učiteljev pri oblikovanju ciljev in pravil, s čimer ustvarja občutek pripadnosti v šolskem življenju. Poleg tega vzpostavlja partnerstva z oblikovalci politik v izobraževalnem in zdravstvenem sektorju.

Takšni ukrepi bi se morali zakoreniniti v kulturi in okolju vsake šolske skupnosti. To pomeni, da je potrebno spodbujati poučevanje znanja in spretnosti v zvezi z družbenimi vprašanji (zdravje, dobro počutje, okolje, mir, demokracija, trajnostni razvoj) ter spreminjati družbeno in fizično okolje šole ter vzpostavljati povezave z družinami in skupnostjo na splošno.

Šole so le eno od obstoječih izobraževalnih okolij, ki razvijajo formalno izobraževanje. Priložnostno in neformalno izobraževanje poteka v družbenih prostorih, kot so družina, cerkve, klubi, združenja itd., ki lahko skupaj s šolo sodelujejo s procesom zdravstvene vzgoje. Čeprav šola pomembno vpliva na življenja učencev, je torej njen prispevek k zmanjševanju neenakosti v zdravju omejen. Poleg družine in drugih življenjskih okolij je treba v inter-

vencije in ukrepe za promocijo zdravja vključiti tudi socialno podporo, starše in skrbnike, učitelje, druge odrasle, kolege itd. (Priročnik za učitelje, 2021).

Pomembno je izboljšati pedagoške prakse zdravstvene vzgoje ali jih celo spremeniti, da bi zlasti prispevali k oblikovanju bolj sprejemajočega in manj neenakega okolja, kar zadeva nepravilnosti, ki izvirajo iz družbenega razreda, spola, geografskega položaja ter kulturnih, družbenih in/ali verskih prepričanj.

Cilji Zdravih šol (pridobljeno z Slovenska mreža zdravih šol | Nijz)

1. Aktivno bomo podpirali pozitivno samopodobo vseh učencev s tem, da bomo pokazali, da lahko prav vsak prispeva k življenju v šoli.
2. Skrbeli bomo za vsestranski razvoj dobrih medsebojnih odnosov med učitelji in učenci, učitelji med seboj ter med učenci.
3. Potrudili se bomo, da bodo socialni cilji šole postali jasni učiteljem, učencem in staršem.
4. Vse učence bomo spodbujali k različnim dejavnostim tako, da bomo oblikovali raznovrstne pobude.
5. Izkoristili bomo vsako možnost za izboljšanje šolskega okolja.
6. Skrbeli bomo za razvoj dobrih povezav med šolo, domom in skupnostjo.
7. Skrbeli bomo za razvoj povezav med osnovno in srednjo šolo.
8. Aktivno bomo podprli zdravje in blaginjo svojih učiteljev.
9. Upoštevali bomo dejstvo, da so učitelji in šolsko osebje zgled za zdravo obnašanje.
10. Upoštevali bomo komplementarno vlogo, ki jo ima šolska prehrana pri učnem načrtu.
11. Sodelovali bomo s specializiranimi službami v skupnosti, ki jim lahko svetujejo in pomagajo na področju zdravja otrok in mladostnikov.
12. Vzpostavili bomo poglobljen odnos s šolsko zdravstveno in zobozdravstveno službo, da jih bo dejavno podprla pri vključevanju vsebin zdravja v učni načrt.

Pri nas je s strani medicinske stroke podan tudi predlog, da se v šole uvede tudi predmet Prva pomoč in zdravje, kar bi lahko bilo dopolnilo vsebine programa zdrave šole. Vsebina bi bila razdeljena na tri sklope (urgentna stanja, preprečevanje okužb, življenjski slog).

Pri ozaveščanju mladih v sklopu programa zdrava šola pa ne smemo pozabiti, da tako imenovani medicinski model promocije zdravja predpostavlja, da so posameznikove zdrave navade premosorazmerne z njegovo obveščenostjo o zdravju ter o tveganjih za zdravje. Gre za poenostavljeno povezovanje informiranja z vedenjem, ki se v komunikacijskih študijah že dolgo problematizira. Informiranost posameznika o zdravju je sicer lahko pogoj, da sprejme vedenje, priporočljivo za zdravje. Nikakor pa informiranost sama po sebi ni dovolj, da bo posameznik skladno z njo tudi deloval. Pogosto je lahko tudi nasprotno, da posamezniki, ki so dobro informirani o tveganjih za zdravje in o vedenjih, ki dobro vplivajo na zdravje, ne delujejo skladno s temi informacijami (Jeriček in Kamin, 2011).

Zaključek

Zdravje je vrednota v katero se spleča vlagati vse življenje. Pomembno je začeti zgodaj, zato je šola ena najbolj odgovornih institucij za ozaveščanje in ustvarjanje pogojev za posameznikovo dobro zdravje. Potrebno pa se je zavedati, da je pri doseganju le tega v določeni meri odvisno od navad v družini, socialnega položaja posameznika, splošnega okolja ter prirojenih lastnosti. Program Slovenske mreže zdravih šol izvaja in nudi podporo za različne vsebine s področja duševnega in fizičnega zdravja. Ker se različne ideje in pobude za umestitev predmeta s tega področja v šolski kurikulum še niso realizirale, je program ena ključnih možnosti za ozaveščanje in nudenje pomoči vsem akterjem v šolstvu seveda s poudarkom na otrocih in mladostnikih.

Učitelji kot podizvajalci v programu imamo posebno vlogo v življenju mladih posameznikov, saj poleg zdravja podpiramo njihovo učenje in socialno-čustveno rast. Promocija zdravja in njene ciljno usmerjene aktivnosti ne prinašajo prednosti samo za učence oz. dijake temveč ustvarjajo vzajemno korist za zdravo šolsko okolje v katerem lahko dobro delujejo tudi vsi ostali deležniki šole (učitelji, starši, nepedagoški kader). Ne glede na vse projekte, programe ter okoliščine je končna odločitev za zdrav življenjski slog na vsakem posamezniku.

Literatura

- Artnak D. (2020). Promocija zdravja in zaposleni. V: Zbornik povzetkov mednarodne konference 2020, Promocija zdravja zaposlenih v VIZ. MIB EDU.
- Jeriček Klanšček H., Kamin T. (2011). Vzgoja za zdravje. Smernice za delo z otroki in mladostniki.
- Safarjan E., Buijs G., Ruiters S. (2013). Spletni šolski priročnik Evropske mreže zdravih šol. Priročnik za učitelje, 2021. Pridobljeno z [material-for-teachers-2020_koncna.pdf](#) (nijz.si)
- St Leger, L., Young, I., Blanchard, C., Perry, M. (2010). Promoting Health in Schools: from Evidence to Action. An International Union for Health Promotion and Education (IUHPE) publication <http://www.iuhpe.org/index.html>

VSI SMO DEL ISTE DRUŽBE

Povzetek: V današnjem času, času hitenja, negotovosti, hitrih sprememb ves čas opozarjam sebe in svoje učence, da je treba opaziti druge ter jim nameniti pozornost, nasmeh, prijazen pogled. Skozi drobne pozornosti, ki jih namenjam učencem in sodelavcem, osrečujem ne le njih, temveč tudi sebe. Vsako prijazno dejanje vpliva na naše počutje. Ko nekemu polepšamo dan, ga polepšamo tudi sebi. Sreča je nalezljiva, saj se vsakič, ko nekoga osrečimo, v srcu dogajajo spremembe. Spremembe, ki nam dajejo upanje in vero, da je svet lep in da so okrog nas ljudje, ki se še znajo nasmehiti, ki cenijo pozornost, ki se zavedajo, da smo vsi del iste družbe. Vsak izmed nas ima pravico do sproščene, vzpodbudne, sočutne kolektiva. Ključne besede: duševno zdravje, prijazna dejanja, družba, sočutje.

WE ARE ALL PART OF THE SAME SOCIETY

Abstract: In today's time, a time of rush, uncertainty, and rapid changes, I constantly remind myself and teach my students that it is necessary to notice others and give them attention, a smile, and a friendly look. By paying attention to my students and my colleagues, I make not only them happy, but also myself. Every act of kindness has an impact on how we feel. When we brighten someone's day, we also make it better for ourselves. Happiness is contagious, because every time we make someone happy, changes happen in our hearts. Changes that give us hope and faith that the world is a beautiful place, and that we are surrounded by people who still know how to smile, who appreciate your attention, and who are aware that we are all part of the same society. And each of us deserves to be a part of a relaxed, encouraging, compassionate team of colleagues.

Keywords: mental health, acts of kindness, society, compassion

1 Uvod

Vsi vemo, kako pomembno je, da je kolektiv, kjer delamo, spodbuden, odkrit. Od tega, kakšni obrazi nas pričakajo, ko vstopamo v ustanovo, kjer smo zaposleni, je zagotovo odvisno, ali se zjutraj odpravljamo v službo sproščeni, neobremenjeni ali »s cmokom v grlu«.

Ko dobimo službo, se najprej vprašamo, kako nas bodo sprejeli sodelavci, ali se bomo lahko prilagodili večini ... Podobna vprašanja so se mi porajala pred 14 leti, ko sem se odpravila v svojo prvo službo. Zagotovo še z večjim strahom in negotovostjo, ker nisem poznala nikogar, ker sem prihajala iz druge države, z drugega jezikovnega območja, s priučeno slovenščino. Vožnja iz Krškega do Litije je bila dolga kot večnost ... Z vsakim kilometrom se je strah stopnjeval; vprašanja v glavi pa so bila tako »glasna«, da sem imela občutek, da jih vsi okrog mene slišijo. Še zdaj ne morem pozabiti negotovosti in strahu, ali se bom sploh znala pogovarjati, se bom spomnila pravilne slovenske besede. Vstop v kabinet ge. ravnateljice, njen prijazen nasmeh, topel stisk roke, spodbudni sprejem, je odgnal vse strahove. Tisti trenutek sem si obljubila, da bom v službo hodila nasmejana, širila pozitivno vzdušje ter da bom sočutna do vseh sodelavcev.

2 Duševno zdravje

Vsakdo ima svojo življenjsko zgodbo. Nikoli ne moremo z gotovostjo vedeti, ali se pod nasmeškom skriva bolečina ali pa za zamišljenim pogledom, ki nas ne opazi, zaskrbljenost. Zato moramo biti pozorni do drugih. Ne smemo na »prvo žogo« obsojati nekoga, ki nas ni pozdravil, ki nam ni namenil pozornosti. Vzroki za spremembo vedenja so lahko zelo resni. Ko imamo dober odnos do sebe in drugih, se uspešno spoprijemamo z vsakdanjimi izzivi, smo zagotovo dobrega duševnega zdravja. Če se okrog nas dogajajo spremembe, se pojavljajo težave, ki jih nismo vajeni, pri tem pa nimamo prave podpore okolice, če se vrstijo stresni dogodki, kot so težave v službi in doma, zdravstvene težave, se začnemo soočati z duševnim neravnovesjem. Zavedati se moramo, da vse psihične stiske niso enake, pravzaprav lahko psihično dobro počutje oziroma duševno zdravje razumemo kot neke vrste kontinuum. Na eni strani imamo duševno zdravje, potem zelo blage psihične težave ali skrbi, nato sledijo zmerne težave oziroma psihične stiske, slednjim pa težje psihične

stiske in duševne motnje oziroma duševne bolezni. Statistika pravi, da naj bi vsak četrty posameznik enkrat v svojem življenju zbolel za duševno boleznijo. V premagovanju takšnih kritičnih obdobij pomembno vlogo igra okolica, v kateri prebivamo. Ker velik del svojega življenjskega obdobja preživimo na delovnem mestu, je zelo pomembno, kako kot posamezniki doživljamo občutek koristnosti in potrditve na delu. Delovno mesto je eden izmed pomembnih varovalnih dejavnikov dobrega duševnega zdravja. Ima pa lahko tudi negativen učinek na počutje zaposlenih.

3 Stres v službi

V Sloveniji približno četrtyina zaposlenih stres doživlja vsakodnevno ali zelo pogosto. V vzgojno-izobraževalnih institucijah je doživljanje stresa še pogostejše, saj se zaposleni v šolah in vrtcih soočajo z obremenitvami nadrejenih, sodelavcev, učencev, staršev, lokalne skupnosti, širše okolice. Zaposleni v vzgoji in izobraževanju so veliko bolj kot splošna populacija podvrženi težavam v mentalnem zdravju kot posledica delovnih preobremenitev (Talis 2018). In zakaj je tako?

Od učiteljev oz. drugih zaposlenih v vzgojno-izobraževalnih ustanovah se pričakuje, da so ves čas pozitivni, da se dobro počutijo, so nasmejani, sproščeni, odprti, vedno pripravljeni na spremembe, da so drugim dostopni, da uspešno rešujejo težave, so srečni in da takšne vzorce prenašajo na druge. Hkrati pa se sami pogosto soočajo z nerazumevanjem, nepotrpežljivostjo, visokimi pričakovanji po popolnosti ...

4 Spoprijemanje z izzivi

Kako se spoprijeti s takšnimi izzivi? Kako se spoprijeti z vsakodnevnimi težavami, uskladiti poklicno in zasebno življenje? Kako misli in čustva obvladovati in jih usmeriti k pozitivni naravnosti? Skrb za duševno zdravje in dobro počutje je vsekakor odgovornost družbe in delodajalcev ter tudi skrb, odgovornost vsakega posameznika. Na prva dva dejavnika pogosto ne moremo vplivati, na tretjega pa zagotovo. Vsak izmed nas mora poiskati strategije, kako bo pomagal sebi, da ohranja in izboljšuje počutje na delovnem mestu. Ko se naučimo obvladovati svoje razpoloženje, se počutimo tudi umirjene. Umetnost lastnega umirjanja pa je osnovna duševna spretnost človeka. Da bi to dosegli, je potrebno veliko vlaganja vase in odprtosti za druge. Sama sem se velikokrat znašla v situacijah, ko sem morala poiskati notranjo moč in negativne vibracije okrog sebe sprejeti in jih doživeti kot sporočila, ki so me nečesa naučila. Naučila sem se, da lahko največ naredim sama, da se v službi počutim prijetno, sproščeno, da uživam v svojem delu. Ker največ časa na delovnem mestu preživim v učilnici, vedno poskrbim, da svoj delovni kotiček, svojo učilnico, spremenim v prijetno delovno okolje. Ko vstopim vanj, me pričakajo barve, ki pomembno vplivajo na počutje. Okrog mene so tudi pozitivne misli, ki mi sporočajo, da lahko iz vsake situacije izvlečemo nekaj dobrega. Fotografije generacij, ki sem jih učila, me opogumljajo, kako sem vsaki izmed njih dala del sebe. Rastline na okenskih policah zmanjšujejo občutek tesnobe. Najljubša skodelica me opomni, da si vedno lahko najdem trenutek zase. Ker se zelo dobro počutim v svoji učilnici, se ti pozitivni občutki prenašajo na moje učence in vse, ki vstopijo v »moj košček sveta«. Kdor vstopi v učilnico, starši, sodelavci, drugi učenci na šoli, mi povedo, da se počutijo prijetno, da začutijo harmonijo in umirjenost. Da bi bila izpolnjena na delovnem mestu, imam tudi potrebo, da učencem in sodelavcem prenašam pozitivna sporočila in da naredim nekaj dobrega ter spodbudnega za njih. Zato svoje učence učim, da vsakogar, ki je del naše šole, presenetijo s svojimi dejanji, razveselijo in se mu zahvalijo. Ob posebnih priložnostih, kot so prazniki, napišemo voščila, sporočila, zahvale kuharjem in kuharicam, čistilkam, hišnikom, vodstvu šole ... in jim sporočamo, da mislimo nanje ter se zavedamo, da smo vsi enakovredni člani naše družbe. Tudi sama napišem zahvalo čistilki, ki skrbi za moj razred, kuharice razveselim s kavico, v zbornico odnesem rožico, napišem kakšno spodbudno misel, delim dobre ideje med vsemi sodelavci in jim pokažem, da jih spoštujem ter da sem vesela, ker sem del kolektiva. Tudi starše svojih učencev spodbudim, da napišejo

voščila zaposlenim na naši šoli ob novem letu ali kateri drugi priložnosti. Z veseljem se odzovejo povabilu in mi povedo, da je treba večkrat pomisliti na druge. Lepih dejanj želijo naučiti tudi svoje otroke. Večkrat povabim svoje sodelavce (ravnateljico, svetovalne delavke, čistilke, kuharice ...), da pridejo v moj razred, da se predstavijo učencem. Takšna srečanja so vedno posebna za vse nas. So priložnost, da spoznamo drug drugega, da se predstavimo v drugi luči. To so močna sporočila otrokom, ki bodo nekoč del nekega kolektiva. Učijo se zavedanja, da nihče ni bolj ali manj pomemben, temveč da smo vsi odvisni drug od drugega.

5 Prijazna dejanja

Prijetno je vstopiti v čisto in urejeno šolo, učilnico, telovadnico ... Premalo se zavedamo, da to ni samoumevno. Veliko dela je potrebno vložiti, da se stvari uredijo; polito mleko po stonpicah, papirčki pod mizami, neurejeni garderobni prostori, ko odhajamo domov ... zjutraj pa vse tako, kot mora biti. Zahvaliti se moramo skrbnim rokam naših čistilk, ki vsakodnevno skrbijo za nas – za urejeno šolo in šolsko okolico. Že od 1. razreda naprej nam vedno prihiti na pomoč z nasmeškom na obrazu, ne glede na to, kaj smo »ušpičili«, naša čistilka. Z učenci smo se odločili, da ji v naši učilnici priredimo presenečenje ob praznovanju abrahama. Pripravili smo »tortico«, voščilnico in majhno darilo ter ji zapeli ob rojstnem dnevu. Gospa čistilka je bila vidno ganjena, mi pa srečni, da smo ji vsaj malo polepšali dan in ji sporočili, da smo hvaležni za vse, kar stori za nas. Prijaznost dejansko osrečuje: prijazna dejanja vplivajo na povišanje ravni serotonina in dopamina ter na sproščanje endorfinov – ki skrbijo za dobro počutje. Če delamo dobro, se počutimo dobro. Če osrečujemo druge, osrečujemo tudi sebe. Prijazna dejanja so nekaj, česar smo vsi zmožni. Močno vplivajo na medsebojno povezanost, pripadnost in občutek bližine. Prav to potrebujemo na delovnem mestu. Kadar se osredotočimo na nekoga ali nekaj drugega, se pojavi blaženi občutek zadovoljstva in sproščenosti, ki v možganih omili sporočilo o bolečinah ali slabem počutju. Dejanje prijaznosti ima obenem čarobni učinek na druge ljudi v okolici, tudi na tiste, ki so zgolj priča prijaznemu dejanju. Zato učinek dobrih dejanj prinaša pozitivne družbene spremembe. Kot vodja aktiva vedno skrbim, da so timski sestanki, ki jih vodim, pestri, spodbudni. Posebno pozornost namenim sočutju, da se vsak član aktiva počuti kot del skupnosti, pomembno je, da si med seboj zaupamo, da nekaj časa namenimo sproščnemu, vzpodbudnemu pogovoru. Na takšnih sestankih čas ne igra nobene vloge; nihče ne čaka, kdaj bo konec, saj zelo radi prisluhnemo drug drugemu; skupaj poskušamo rešiti morebitne šolske težave. Zato nam takšna srečanja niso nikoli odveč, temveč se jih veselimo.

6 Vloga svetovalne službe v šolah

Pomembno vlogo pri oblikovanju dobrih medsebojnih odnosov v kolektivu ima svetovalna služba, ki se zelo prizadeva, da kolektiv deluje kot skupnost. Svetovalne delavke izvajajo različne dejavnosti, ki podpirajo dobro počutje učencev in zaposlenih na šoli. Ena izmed takšnih dejavnosti je decembrski »čvek plac«. Vsi zaposleni na šoli so imeli priložnost, da so se med odmori, pred ali po pouku odpravili v sejno sobo, kjer so si v sproščnem vzdušju privoščili skodelico čaja in poklepetali s svetovalnimi delavkami in drugimi prisotnimi. Tudi zbornica je zaživela v drugačnem vzdušju. V koticu smo lahko spili čaj, poklepetali v sproščnem okolju. Vodstvo šole je poskrbelo tudi za prednovoletno druženje vseh zaposlenih ter upokoencev naše šole.

Zaključek

Duševno zdravje zaposlenih je vse večji izziv za organizacije, saj se v tem času soočajo z naraščajočim izostajanjem od dela, pomanjkanjem delavcev ... Pomembno je, da se vodstvo, svetovalna služba in vsak posameznik v kolektivu doživlja kot del skupnosti, kot enakovreden del skupnosti. Drug brez drugega ne zmoremo in smo odvisni med seboj. Zato je potrebno medsebojno spoštovanje, razumevanje, strpnost do drugače mislečih. Če smo odprti, sočutni, prijazni do tistih, ki jih srečujemo vsakodnevno v službi, bomo sproščeni in

polni navdiha prihajali na delovno mesto. Pri tem ne smemo pozabiti na prijaznost do sebe. Spremembe se začenjajo pri nas samih. Prizadevati si moramo za dobre odnose na delovnem mestu, si zastavljati cilje, ki ustrezajo našim veščinam in hkrati zahtevajo od nas premik iz cone udobja. Učiti se moramo veščin obvladovanja stresa, brez zadržkov izražati čustva, si postavljati prioritete ter v prostem času delati stvari, ki nas veselijo. Smo na odlični poti zavedanja, da smo vsi del iste družbe, da drug brez drugega ne moremo ter da s pozitivnimi dejanji vplivamo nase in na vse okrog nas.

Literatura

M. Bajt, H.J. Klanšček, K. Britovšek, (2015). Duševno zdravje na delovnem mestu. Nacionalni inštitut za javno zdravje. Pridobljeno s <http://www.nijz.si/sl/publikacije/dusevno-zdravje-na-delovnem-mestu>.

Strniša, B. (b. d.). Zakaj se splača deliti prijaznost? Pridobljeno s <https://www.brstpsihologija.si/zakaj-se-splaca-deliti-prijaznost/>

Zupančič, M. (2004). Poklicni razvoj v odraslosti. V: Razvojna psihologija. Ljubljana: Znanstveno-raziskovalni inštitut Filozofske fakultete.

Talis 2018. Učitelji in ravnatelji, cenjeni strokovnjaki. Izsledki Mednarodne raziskave poučevanja in učenja, TALIS 2018. Pedagoški inštitut, Ljubljana, 2020.

Z AEROBIKO DO BOLJŠEGA ZDRAVJA ZAPOSLENIH,

Povzetek: Življenje v sodobnem svetu usmerjajo predvsem pomanjkanje prostega časa, nenehni stres, hitenje in stremljenje po boljšem standardu. Posledično zelo narašča število bolezni, povezanih s sodobnim načinom življenja. Kljub temu ali pa ravno zato skuša sodobni človek nekaj narediti za svoje boljše počutje in kakovostnejše življenje. To pa ni povezano zgolj z dobrimi materialnimi življenjskimi pogoji, ampak se v zavesti sodobne družbe pojavlja tudi težnja po boljšem telesnem, predvsem pa duševnem zdravju. Človek se kljub vsem zahtevam sodobnega časa skuša ponovno vrniti k svojemu bistvu, ki je zaznamovano tudi z gibanjem. V poplavi ponujenih organiziranih športnih dejavnosti se lahko odloči tako za individualno kot skupinsko vadbo. Slednja postaja vse bolj popularna predvsem med ženskami, kar kaže na vse večjo potrebo po druženju in skupinskem udejstvovanju (Sila in Krpač, 2004). Ena izmed skupinskih vadb, ki je primerna za ženske vseh generacij, je prav gotovo aerobika. Od pojava aerobike do danes je bilo narejenih kar nekaj fizioloških, motoričnih, psiholoških in socioloških raziskav, ki nam nudijo veliko podatkov. Ker med zaposlenimi v VIZ prevladujejo ženske vseh generacij, je namen članka na osnovi dostopne strokovne literature opisati najpomembnejše izsledke raziskav ter na podlagi le-teh prepričati zaposlene, da je aerobika ena od športnih zvrsti, ki pripomore k boljšemu zdravju in počutju.

Ključne besede: aerobika, fiziologija, psihologija, sociologija, raziskave, gibalne sposobnosti.

AEROBICS FOR BETTER EMPLOYEE HEALTH

Abstract: Life in the modern world is driven mainly by a lack of free time, constant stress, rushing, and striving for a better standard of living. As a result, the number of ailments associated with modern lifestyles is sharply rising. Despite this, or perhaps because of it, people in modern societies try to improve their well-being and their quality of life. This is not only associated with material wellbeing but is also linked to the consciousness of modern society and its desire for better physical and, above all, mental health. Notwithstanding the demands of modern times, people are trying to return to their origins, which is also marked by physical movement. In the oversaturated market of organised sports activity offers, people can choose to take part in both individual and group exercise. The latter is becoming increasingly popular, especially among women, which is a sign of a growing need for socialising and group activities in the aforementioned group (Sila and Krpač, 2004). One of the group exercises that is suitable for women of all generations is certainly aerobics. From the emergence of aerobics to modern times, there have been many physiological, motor, psychological and sociological studies, which provide a wealth of data. Since a majority of the employees of the VIH are women of all generations, the purpose of this article is to draw on the available literature to describe the most important research findings and to use these findings to convince employees that aerobics is one of the sports that contribute to better health and well-being.

Key words: aerobics, physiology, psychology, sociology, research, motor abilities

Uvod

Športnorekreativna dejavnost je zelo pomemben dejavnik kakovostnega življenja današnje družbe (Berčič; v Mišigoj-Duraković, 2003). Mnoge raziskave dokazujejo, da vsakodnevno zmerno ukvarjanje s športnimi dejavnostmi ohranja in krepi zdravje, ki je neprecenljiva vrednota (Milburn in Butts, 1983; Berger in Owen, 1988; American College of Sports Medicine, 1998; Okura, Nakata in Tanaka, 2003; Sila in Krpač, 2004). Zdravniki, mediji in strokovnjaki na športnem področju poudarjajo, da je potrebno biti čim bolj aktiven, skrbeti za zdrav način življenja, za telesno in duševno zdravje in pravilno prehrano. Zelo spodbudno je dejstvo, da rekreacija postaja del našega vsakdana, da se rekreira vedno več ljudi, k čemur pripomorejo tudi razne športne akcije, kot so npr. Slovenija teče, Slovenija kolesari in Slovenija pleše.

Kljub podatkom (Sila in Krpač, 2004), da se s športom ukvarjajo predvsem bolj izobraženi, bolje situirani mlajši moški iz mestnih in primestnih naselij, se družbeni trend spreminja. To lahko opazimo tudi tisti, ki živimo na podeželju, daleč od mestnega vrveža. Na poljskih poteh se srečuje vedno več tekačev in pohodnikov, v športnih dvoranah je vedno več skupin tako mlajših kot starejših generacij, v bazenih več plavalcev. Seveda pa je tudi več organizirane ponudbe. Posameznik se v poplavi ponujenih organiziranih športnih dejavnosti lahko

odloči tako za individualno kot skupinsko vadbo. Slednja postaja vse bolj popularna predvsem med ženskami, kar kaže na vse večjo potrebo po druženju in sodelovanju v skupinskih dejavnostih (Sila in Krpač, 2004).

Skupinska vadba

Ena izmed skupinskih vadb, ki je primerna za ženske vseh generacij, je prav gotovo aerobika. V raziskavi Sila in Krpač, 2004, so na vzorcu 1100 odraslih oseb v Sloveniji ugotovili, da pride na enega moškega, ki se ukvarja z aerobiko, kar 17,7 ženske. V tej obliki vadbe ženske zadovoljijo svojo potrebo po gibanju, željo po gibalni ekspresiji, po doživljanju ugodja, potrebo po igri in gibalni ustvarjalnosti, težnjo po spremembah, doživetjih, samopotrjevanju, vzbujanju pozornosti in uveljavljanju. Aerobika je izvrstno sredstvo za samoizkušnjo, za razvoj osebnosti in spreminjanje samopodobe (Zaletel in Zagorc, 2006). Posebnost aerobike je tudi v tem, da ženske skupinsko vadijo, najdejo voljo in čas, da se posvetijo svojemu telesu, spreminjajo stališča do telesne aktivnosti, skrbijo za svoje zdravje in počutje, hkrati pa spreminjajo tudi svoj odnos do sebe in življenja nasploh (Zaletel in Zagorc, 2006). Aerobika je zajela vse starostne skupine in vse socialne sloje, še posebej višji socialni sloj, kar je bistvenega pomena, da nek šport preide v svetovno gibanje (Zagorc, Zaletel in Jeram, 2006). Aerobika torej zagotavlja vadečim pomembno izboljšanje tako na telesnem kot tudi duhovno-čustvenem področju.

Popularnost aerobike lahko razberemo iz spodnje tabele, prav tako veliko rast vadečih, ki je bila od leta 1992 do leta 2006 skoraj dvesto odstotna (glej Tabela 1.).

Tabela 1: Odstotek odraslih, aktivnih na področju aerobike v Sloveniji od leta 1986 do 2006. (Sila, 2007): Vse več obiskovalcev v fitnessih – kje so meje?, str.12, tabela 6.

Leto	Aktivni	Število (ca.)	Mesto
1986	4,2 %	67.200	22.
1989	2,7 %	43.200	22.
1992	4,1 %	65.600	20.
1996	4,1 %	65.600	16.
1997	4,7 %	75.200	16.
2000	6,8 %	108.800	14.
2004	8,3 %	132.800	13.
2004*15+	8,9 %	142.400	Ni podatka
2006*15+	6,4 %	106.240	16.

Legenda:* od leta 2004 naprej, ko se Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij v okviru Raziskovalnega inštituta Fakultete za družbene vede s svojimi študijami vključuje tudi v evropske projekte, vzorec, ki je prej zajemal le polnoletne državljane Republike Slovenije, vključuje tri leta mlajše osebe, in sicer mladino od 15. leta dalje.

Pri aerobiki je bil sicer opazen določen padec števila aktivnih, kar Sila (2007) pojasnjuje s tem, da je klasične aerobike vedno manj in da v ospredje prihajajo druge oblike različnih tipov skupinskih vadb, ki so modernejše, programsko bolj izpopolnjene in zato kot novost pač bolj vabljive.

Prikazani rezultati na področju aerobike vsekakor kažejo na postopno dvigovanje splošne športne kulture v Sloveniji in posledično tudi na povečano zanimanje za aktivnosti, povezane s skupinskimi vadbami, ki usmerjajo vadeče tudi v vsakdanjem življenju k zdravemu življenjskemu slogu, k zdravemu prehranjevanju ter harmoničnemu razvoju posameznih gibalnih in funkcionalnih lastnosti ter sposobnosti.

Hkrati s priljubljenostjo aerobike pa se začela odpirati razna vprašanja o tem, ali ta oblika vadbe res pripomore k enakim oziroma podobnim fiziološkim, psihološkim in gibalnim

odzivom kot druge vadbe ter kaj jo dela tako zanimivo. Avtorji študij so se osredotočili na različna področja raziskovanja aerobike. Nastalo je veliko zanimivih raziskav na fiziološkem, motoričnem, socialnem in psihološkem področju, ki so ali podprle ali ovrgle postavljene hipoteze avtorjev.

Povzetek raziskav

Mnoge raziskave s področja športa kažejo, da se zelo krepí zavest o vplivu telesne aktivnosti na človekovo telesno in psihično zdravje (Hülya, 2002; Yancey idr., 2004; Sila in Krpač, 2004). Zato se posledično večá število posameznikov, ki se redno ukvarja z eno od oblik športne vadbe. Med zelo hitro razvijajoče se telesne vadbe sodi tudi aerobika, s katero se danes ukvarja vse več deklet, žensk v zrelih letih in tudi moških (Sila in Krpač, 2004).

Od začetka aerobike do danes je bilo narejenih kar nekaj fizioloških, motoričnih, psiholoških in socioloških raziskav, ki nam nudijo veliko podatkov, na podlagi katerih lahko oblikujemo sodobno vadbo. Avtorji so v študijah potrdili, ovrgli in razlagali podatke, ki so jih raziskovali, ter pripomogli k novim razmišljanjem in odkrivanjem na področju aerobike. Parker, Hurley, Hanlon in Vaccaro (1989) so primerjali razlike v telesni teži, odstotku maščobnega tkiva, telesni masi in največji porabi kisika pri vadečih. Clapp in Little (1994) sta preučevala fiziološke reakcije na tri vrste vadbe aerobike med inštruktorji in udeleženci. Perry, Mosher, La Perriere, Roalstad in Orlovski (1988) so ugotavljali razliko med intervalno in neprekinjeno vadbo aerobike. Fox in Corbin (1989) sta raziskovala povezave v zaznavah gibalnih sposobnosti, telesne pripravljenosti in moči, vendar pa ne v telesni privlačnosti žensk srednjih let, ki so obiskovale aerobiko. Tudi v Slovenji so bile narejene številne raziskave. Zagorc (1986) je raziskovala strukturo motivacije in socialno-demografske značilnosti žensk, ki so se ukvarjale z aerobiko. Pomembne izsledke najdemo tudi v njenem doktorskem delu Razvrščanje nekaterih gibalnih struktur v aerobiki (1993). V okviru obsežne študije slovenskega javnega mnenja v letu 2000 je vprašalnik zajemal tudi vprašanja s področja športne dejavnosti. Namen študije je bil ugotoviti, koliko se tisti, ki so nasploh športno dejavni, še posebno na področju fitnesa in aerobike, razlikujejo med sabo in z osnovnim vzorcem glede na nekatere socialno-demografske značilnosti (Sila in Krpač, 2004). V raziskavi leta 2001 so ugotavljali povprečni srčni utrip pri vadbi step aerobike (Sekulić, Rausavljević in Žvan, 2001; Furjan-Mandić idr., 2001). Sekulić, Furjan-Mandić in Kondrič so istega leta ugotavljali vpliv programa step aerobike na posamezne morfološke mere pri moškem spolu. Furjan-Mandić idr. so v letu 2001 raziskovali srčni utrip in vrednosti laktata pri step aerobiki na različnih višinah stopničke. V letu 2002 so Furjan-Mandić, Kasović, Zaletel, Brucker in Koršić predstavili program vadbe v aerobiki za zmerno in težje mentalno prizadeto mladino in odrasle. Zaletel, Furjan-Mandić in Zagorc (2009) pa so raziskovale razlike v srčnem utripu in laktatih na treh različnih višinah stopničke v step aerobiki.

Na samem začetku razvoja aerobike je bilo narejenih malo raziskav, skladno z naraščanjem priljubljenosti te oblike vadbe pa se je povečalo tudi njihovo število. Največji razmah teh študij beležimo v letih med 1990 in 2000. Med zares velikim številom raziskav je največ fizioloških in psiholoških. Večina študij je raziskovala spremembe aerobne kapacitete (VO₂max). Rezultati študij se razlikujejo glede na raznolikost oblike aerobike, načrta treninga, trajanja, intenzitete in pogostosti sodelovanja pri vadbi aerobike. Rezultati se nanašajo večinoma na kratkoročne študije, kjer se trideset- do šestdesetminutna vadba trikrat tedensko izvede v osmih do dvanajstih tednih. Ugotovili so, da z aerobiko izboljšujemo srčnožilne in dihalne sposobnosti. Največ raziskav poroča o napredku pri maksimalni porabi kisika (VO₂max), kjer beležijo od 5- do 23-odstotno povečanje izmerjenih vrednosti. Največje izboljšanje rezultata maksimalne porabe kisika po treningu aerobike je bilo za 41 %, in sicer pri prej telesno neaktivni skupini žensk s prekomerno telesno maso. Ugotovljen je bil pozitiven vpliv na minutni volumen srca, zabeleženo je bilo zmanjšanje maksimalnega srčnega utripa in tudi vrednosti srčnega utripa v mirovanju. Glede na raziskave porabimo pri nizko intenzivni vadbi 16.8–21 KJ/minuto, pri visoko intenzivni vadbi 42–46.2 KJ/min, tako 12-tedenska

vadba aerobike dosega padec maščobne telesne mase za okrog 4 %, pri čemer ostane telesna masa v glavnem nespremenjena, saj se poveča mišična masa. Učinkovito zmanjšanje telesne mase doseže kombinacija aerobike z ustrezno shujševalno dieto. Poleg telesne mase se ob takem programu zmanjšajo dejavniki tveganja koronarnih srčnih bolezni, značilno se popravijo tudi specifična gostota lipoproteinov, holesterol in glukoza. Aerobika je pri programu izgubljanja telesne mase in izboljšanju telesne sestave ter aerobne moči priznana za enako uporaben način vadbe kot ostale aerobne vadbe (hoja, tek ...). Pri teh oblikah vadbe se podobno odzoveta srčnožilni in vegetativni sistem (simpatik). Tako hoja kot aerobika povečata mineralno gostoto stegenice in ledvenega dela hrbtenice pri ženskah pred menopavzo. Pri zdravih ženskah po menopavzi pa lahko vadba aerobike z uporabo uteži pozitivno vpliva na stanje skeleta in količino kalcija.

Motorične raziskave na področju vadbe aerobike so najmanj številne. Raziskave so potrdile pozitiven vpliv aerobike na razvoj koordinacije, specifične koordinacije v ritmu, na povečanje gibljivosti, telesne spretnosti, na izboljšanje statičnega in dinamičnega ravnotežja ter repetitivne in eksplozivne moči. Aerobika se je izkazala kot sredstvo za uspešno razvijanje motoričnih sposobnosti pri vseh starostnih skupinah kakor tudi pri posebnih populacijah. Glede na to, da z aerobiko izboljšujemo srčnožilne in dihalne sposobnosti, mišični tonus, zmanjšamo količino podkožnega maščevja, razvijamo nekatere gibalne sposobnosti, kot so vzdržljivost v moči, koordinacija, ravnotežje in gibljivost, lahko nastopa kot ena izmed vodilnih oblik vadbe tudi v kondicijski pripravi mnogih vrhunskih športnikov. Prav zato je pomembno, da poznamo njene učinke in lahko z njenimi različnimi oblikami vplivamo na želene psihosomatske dimenzije.

Nezadovoljstvo, čustvena napetost, razočaranja, strah, sovraštvo, bitka s časom in želja po višjem standardu človeka obremenjujejo in ga zapirajo med štiri stene. Ženske in moški, ki se ukvarjajo z aerobiko, so v tej obliki vadbe našli možnost sproščanja in lažjega soočanja z vsakodnevnimi težavami. Raziskave so potrdile, da vadba spodbudi občutek sreče in dobrega počutja, tako psihičnega kot telesnega. V zadnjih letih se aerobika povezuje z različnimi vzhodnjaškimi oblikami sproščanja, kar pa ni nič presenetljivega, ker ljudem v današnjem svetu primanjkuje gibanja in notranjega miru. Mnoge raziskave so pokazale, da aerobika in sproščanje bistveno pripomoreta k zmanjšanju anksioznosti, depresije, utrujenosti, jeze, strahu, izboljšanju čustvenih stanj, pomagata obvladovati stres, pozitivno vplivata na samopodobo, izboljšata kvaliteto življenja, povečata vitalnost in živahnost. Verjetno se bodo avtorji prihodnjih raziskav osredotočali prav na raziskovanje vpliva oblik sproščanja v povezavi z aerobno vadbo. Odpirajo se vprašanja, kako in v kakšnem razmerju združiti gibanje in sproščanje, da bo človeka zadovoljilo tako telesno kot duševno.

Avtorji raziskav so tudi ugotovili, da je aerobika ženski populaciji blizu zaradi glasbe, estetike in socialnih vidikov. Pomembni motivi vadečih za ukvarjanje z aerobiko so izboljšanje telesne kondicije, telesna in duševna sprostitev, zdrav videz ter vitalnost. Najpomembnejši dejavniki sodelovanja žensk pri urah aerobike pa so: potreba po psihofizični sprostitvi, prizadevanje za boljši videz, prizadevanje za zdravje in zmogljivost ter uživanje v estetiki, harmoniji gibanja in glasbi. Raziskave so pokazale, da se vadbe aerobike večinoma udeležuje populacija z višjo izobrazbo in s tem nedvomno povezanim višjim socialnim statusom.

Zaključek

Na podlagi omenjenih raziskav in zbranih podatkov lahko zaključimo, da je tudi aerobika ena izmed športnih zvrsti, ki jo lahko za izboljšanje duševnih in telesnih sposobnosti izberejo tako ženske, moški, otroci, starejši, nosečnice, srčni bolniki in nenazadnje vrhunski športniki, ki so v veliki meri tudi zaposleni v VIZ.

Literatura

- American College of Sports Medicine. (1998). American College of Sports Medicine Position Stand. The Recommended Quantity and Quality of Exercise for Developing and Maintaining Cardiorespiratory and Muscular Fitness, and Flexibility in Healthy Adults. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 30(6), 975–991.
- Belt, C. R. (1990). Injuries Associated With Aerobic Dance. *American Family Physician*, 41(6), 1769–1773.
- Clapp III, J. in Little, K. (1994). The physiological response of instructors and participants to three aerobics regimens. *Medicine and Science in Sport and Exercise*, 26(8), 1041–1046.
- Fox, K. R. in Corbin, C. B. (1989). The physical self-perception profile: Development and preliminary validation. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 14, 1–12.
- Furjan-Mandić, G., Juriša, M., Kondrič, M., Štihec, J., Videmšek, M. in Karpljuk, D. (2001). Heart rate and lactate values in step aerobics at different heights of the step-bench. *Acta Universitatis Carolinae*, 37(1), 55–65.
- Hülya, F. (2003). The effects of physical fitness training on trait anxiety and physical self-concept of female university. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(3), 255–264.
- Milburn, S. in Butts, N. K. (1983); A comparison of the training responses to aerobic dance and jogging in college females. *Med Sci Sports Exerc.*, 15(6), 510–3. Pridobljeno 5. 5. 2008 iz: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/sites/entrez>
- Mišigoj-Duraković, M. in sodobniki. (2003). Telesna vadba in zdravje: znanstveni dokazi, stališča in priporočila. Ljubljana: Zveza društev športnih pedagogov Slovenije.
- Okura, T., Nakata, Y. in Tanaka, K. (2003). Effects of exercise intensity on physical fitness and risk factors for coronary heart disease. *Obesity Research*, 11(9), 1131–9.
- Parker, S. B. Hurley, B. F., Hanlon, D. P. in Vaccaro, P. (1989). Failure of target heart rate to accurately monitor intensity during aerobic dance. *Med Sci Sports Exerc.*, 21(2), 230–4
- Perry, A., Mosher, P., La Perriere, A., Roalstad, M., in Orlovski, M. (1988). A comparyson of training responses to interval versus continous aerobic dance. *J. Sport Med. Phys Fitness*, 28(3), 274–279.
- Sekulić, D., Rausavljević N. in Žvan, M. (2001). Characteristics and differences in the heart rate and blood lacatate concentration measured during hi-lo in step aerobic classes. *Kinesiology*. 33(1), 27–36.
- Sila, B. in Krpač, T. (2004). Nekatere značilnosti odraslih športno dejavnih Slovencev, posebno na področju fitnesa in aerobike. *Šport*, 52(1), 23–28.
- Sila, B. (2007). Vse več obiskovalcev v fitnesih – kje so meje?. Zbornik prispevkov V. kongresa Fitnes zveze Slovenije, 5–8. Ljubljana: Fitnes zveza Slovenije.
- Yancey, A. K., McCarthy, W. J., Taylor, W. C., Merlo, A., Gewa, C., Weber, M. D. idr. (2004). The Los Angeles Lift Off: a sociocultural environmental change intervention to integrate physical activity into the workplace. *Preventive Medicine*, 38(6), 848–856.
- Zagorc, M. (1986). Struktura motivacije in socialnodemografske značilnosti žensk, ki se ukvarjajo z aerobiko. Magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za telesno kulturo.
- Zagorc, M., Zaletel, P. in Jeram, N. (2006). Aerobika. Dopolnjena izdaja. Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za šport.
- Zaletel, P. in Zagorc, M. (2006). Aerobika v sodobnem času. *Šport*, 54(3), 30–35.
- Zaletel, P., Furjan-Mandić, G. in Zagorc, M. (2009). Differences in heart rate and lactate levels at three different workloads in step aerobics. *Kinesiology* 41(1), 95–102.

POVEZOVANJE IN PRENOS ZNANJA, VEŠČIN ZNOTRAJ KOLEKTIVA

Povzetek: Na delovnem mestu preživimo veliko časa. Sodelavci so nam kot razširjena družina. Pomembno je, da čutimo pozitivno povezanost s kolektivom in da nam bivanje v službenem okolju ne predstavlja nenehnega stresa. Prav pozitivna naravnost je lahko motivator in ključ do povezanosti, solidarnosti in vključevanja v skupne aktivnosti tudi zunaj okvira službenega dela. Nemotiviran posameznik tako lahko izstopi iz cone udobja, poskusi nekaj novega, zdravega ter postane aktiven član skupnih aktivnosti. Deljenje znanja in veščin nas bogati, dviguje samopodobo, nas ohranja mladostne in osrečuje. Počutimo se potrebne, cenjene in del celote. V današnjem času ne smemo zanemariti pomena medgeneracijskega prenosa znanj, izkušenj in veščin. Medgeneracijsko učenje se odvija v formalnih in neformalnih izobraževalnih programih ter tudi kot priložnostno in naključno učenje. Ljudje se med seboj razlikujemo. Prav raznolikost nas bogati in dela zanimive. Nauči nas sprejemanja drugačnih od nas samih, strpnosti in tolerance.

Ključne besede: pozitivna naravnost, aktivnosti, motiviranost, znanje, veščine, zdravje.

CONNECTING AND TRANSFER OF KNOWLEDGE AND SKILLS WITHIN THE WORK TEAM

Abstract: We spend a lot of time at the workplace. Our colleagues are like an extended family. It is important that we feel a positive connection with our colleagues and that being in the work environment does not cause constant stress. It is a positive attitude that can be a motivator and the key to connection, solidarity, and involvement in joint activities even outside the framework of work. An unmotivated individual can thus get out of his comfort zone, try something new, and healthy and become an active member of joint activities. Sharing knowledge and skills enriches us, raises our self-esteem, keeps us feeling young, and makes us happy. We feel needed, valued, and part of the whole. In these times, we should not neglect the importance of the intergenerational transfer of knowledge, experience, and skills. Intergenerational learning takes place in formal and informal educational programs as well as informal and incidental learning. People are different from each other. It is the diversity that enriches us and makes us more interesting. It teaches us acceptance of those who are different from ourselves, patience, and tolerance.

Keywords: positive attitude, activities, motivation, knowledge, skills, health.

Uvod

Na VIZ II. OŠ Rogaška Slatina že vrsto let izvajamo različne projekte in aktivnosti, ki so vezani na pozitivno psihologijo, zdrav način življenja, etične vrednote, medgeneracijsko povezovanje in prenos znanj ter ostale aktivnosti. Omenjeni projekti in vključujoče aktivnosti so namenjene vsem zaposlenim v šoli (pedagoškim delavcem in tehničnemu osebju). Želimo poudariti pomen počutja in kakovosti življenja učiteljev in ostalih zaposlenih. „Odnosi v pedagoških kolektivih so ključni za vzdrževanje in krepitev optimalne šolske kulture in klime,“ pravi A. D. Webster (Lešnik, 2021, str. 48). Program promocije zdravja na delovnem mestu mora biti namenjen dobrobiti zaposlenih in naravnemu okolju in deležnikom, ki jih bo zajemal. Zavedati se moramo, da zaposleni preživimo že tako dovolj časa na delovnem mestu, in planiran čas izvedbe je eden od ključnih faktorjev udeležbe na aktivnostih in dogodkih. Na podlagi izkušenj smo se odločili, da združimo šolska izobraževanja, dejavnosti sindikata in promocijo zdravja. Tako smo obogatili vsebine in ponudbo aktivnosti, nismo pa časovno še dodatno obremenili zaposlenih.

Zelo pomemben faktor je tudi voditelj posamezne aktivnosti. Peterson in Seligman pišeta o voditeljstvu in zmožnosti vodenja. Navajata, da mora voditelj skrbeti, da skupina sledi svojim ciljem in opravi svoje naloge ob istočasni skrbi za ohranjanje ustreznih odnosov znotraj skupine. „Voditeljstvo kot osebna moč je preplet kognitivnih veščin in lastnosti temperamenta, ki posameznika spodbujajo k motiviranju drugih in narekovanju aktivnosti za doseganje skupnega uspeha na način, ki navdihuje člane skupine“ (Lešnik, 2021, str. 125). Iz navedenega lahko sklepamo, da so potrebni različni voditelji za različne dejavnosti. Voditelj mora biti zavzet in angažiran. Vsak izmed nas je že izkusil trenutek, ko nas nekaj, kar počnemo, v celoti posrka vase, ko nas zunanji svet ne more zmotiti in navdajo nas pri-

jetni občutki. To se lahko zgodi na različnih področjih, pri katerihkoli dejavnostih, ki nas globoko pritegnejo, prevzamejo pozornost, obenem pa nam omogočajo razvijanje kompetenc in napredek. Čim več časa preživimo v dejavnostih, ki nam omogočajo zavzetost in angažiranost, večja bo kakovost življenja in več občutkov zadovoljstva. Lešnik piše, da za spodbujanje in vzdrževanje zavzetosti potrebujemo dejavnosti, ki so nam izziv in so zahtevne (preprosta in rutinska opravila so naravni sovražniki angažiranosti). V nadaljevanju navaja, da raziskave kažejo, da odrasli doživljajo zanos in zavzetost kot energijo, predanost in zatopljenost v trenutno početje.

„Užitka polno življenje je osebna stvaritev, ki je ni mogoče kopirati.“ (Mihaly Csikszentmihalyi)
Kako načrtovati izvedbeni načrt promocije zdravja na delovnem mestu za svoj kolektiv, da bo dosegel svoj namen?

V šolskem letu 2015/2016 sem se kot promotorka zdravja v svojem kolektivu prvič srečala z načrtovanjem promocije zdravja na delovnem mestu. Sledila sem obveznim smernicam, ki jih zahteva zakonodaja in iskala možnosti za zanimive in zdrave aktivnosti, ki finančno ne bi obremenile delovne organizacije. Povezala sem se z NIJZ v Celju in skupaj smo izdelali načrt sodelovanja, ki je ustrezal šoli in NIJZ. Načrt je vseboval predavanja s strani NIJZ: Zdrava prehrana, Preventiva sodobnih kroničnih bolezni z meritvami (indeks telesne mase, holesterol, krvni sladkor), Kako obvladati stres na delovnem mestu, Program Svit, Program Dora in Cooperjev test (test zmogljivosti na 2 km). Načrt sem predstavila na skupnem sestanku in zaposleni so se z navdušenjem prijavljali po želji za posamezne ali vse dejavnosti. Planirano smo izvajali v popoldanskem času, ko so se lahko vključevali vsi zainteresirani. Udeležba na izvedbah je bila kljub začetnemu interesu nizka. Evalvacija je pokazala, da so zaposleni tik pred izvedbo odstopili od udeležbe zaradi zasebnih popoldanskih dejavnosti. Čas po službi je bil ključen negativni faktor. Vsa izvedena predavanja so izvajali zaposleni v zdravstvu (medicinska sestra, nutricionist in zdravnik medicine dela). Termini so bili določeni tri mesece ali več pred izvedbo. Predavanja so bila ciljna, strokovna in vsebinsko dobro zastavljena. Po zaključeni evalvaciji se je pokazalo, da se predavatelji niso uspeli dotakniti udeležencev na način, da bi spodbudili spremembe oziroma željo po spremembah. Torej drugi pomembni faktor je izvajalec. Vsak naslednji načrt je bil iskanje novih možnosti, ki so pisane na kožo zaposlenim, so aktualne in ne zahtevajo dodatnega časa po službi ter jih vodijo posamezniki, ki so blizu zaposlenim oz. so del kolektiva. Pričakovani rezultati so samoiniciativno vključevanje k različnim aktivnostim, lastno zadovoljstvo, odprtost in strpnost ob komunikaciji z drugimi, pozitivna naravnost, zavedanje odgovornosti do lastnega telesa in zadovoljstvo. S pestro ponudbo aktivnosti želimo spodbuditi in motivirati posameznike, da samoiniciativno začutijo željo in pogum za delitev svojega znanja in veščin z ostalimi. Ob tem ne smemo zanemariti aspekta medgeneracijskega sodelovanja znotraj kolektiva, ki dodatno bogati odnose v skupini in samopodobo posameznika.

Pomen duševnega zdravja na delovnem mestu

Na zdravje posameznika vplivajo številni dejavniki, vendar mora posameznik v prvi vrsti sam poskrbeti za lastno zdravje. Zelo pomembna je skrb tako za fizično kot tudi za duševno zdravje, čeprav je duševno zdravje pogosto zanemarjeno. Skrb zase predstavlja vse aktivnosti, ki imajo namen izboljšanja ali ohranjanja zdravja, zdravljenja in preprečevanja bolezni. Gre za gibanje, zdravo prehrano, izogibanje poživilom in drugim toksičnim snovem, osebno higieno, izogibanje nezdravim navadam, redne zdravstvene preglede ipd. Skrb zase je močno povezana s samospoštovanjem in s samopodobo posameznika, kvaliteto življenja, daljšo življenjsko dobo, neodvisnostjo in tudi manjšo odsotnostjo z dela (Bobovnik, 2014). Duševno zdravje je stanje dobrega psihičnega počutja, v katerem lahko vsak posameznik prepozna svoje zmožnosti, se sooča z običajnimi življenjskimi stresi, produktivno dela in prispeva k skupnosti.

Spoprijemanje s stresom na delovnem mestu s strani delodajalca:

- uvedba in spodbujanje rabe splošnih ukrepov za spoprijemanje s stresom, vlaganje v

zdravje zaposlenih (omogočati zdrav življenjski slog – omogočiti zaposlenim redno, zdravo prehrano, več gibanja, udeležbo v programih za zmanjševanje/opuščanje pitja alkohola, programih za opuščanje kajenja, programih za spoprijemanje s stresom, sproščujočih dejavnostih, družjenih zaposlenih, redne zdravniške preglede itn.);

- omogočanje jasne in proste dvostranske komunikacije;
- ustvarjanje pozitivnega delovnega vzdušja;
- spodbujanje delavcev, da uporabijo svoje znanje in spretnosti;
- spodbujanje dobrih odnosov med sodelavci;
- spoštovanje predpisov, ki varujejo zdravje zaposlenih;
- spodbujanje zaposlenih, da skrbijo za lastno zdravje.

Kako lahko sam vplivam na svoje duševno stanje?

Krepimo odpornost proti stresu

Na stres lahko gledamo kot na nekaj, kar se nam dogaja in na kar nimamo pravega vpliva. Počutimo se nemočni in ujeti v situacijah, ki nas izčrpavajo, v katerih se čutimo nezadovoljni, nesrečni in nesvobodni. Drugi pogled pa pravi, da smo del dogajanja in lahko vplivamo nanj, torej smo svobodni in se lahko odločamo, kako bomo videli in razumeli stvari, ki se nam dogajajo. Gre za pomembno razliko med dvema tipoma ljudi, od katerih se eni vidijo kot žrtve življenja, drugi pa kot njegovi soustvarjalci. Naučimo se sproščanja: sproščanje mišične napetosti z različnimi fizičnimi dejavnostmi, ki vplivajo direktno na stresne odzive: sproščanje, trebušno dihanje, telovadba, hoja v krogu, ples, različne masažne tehnike, poslušanje glasbe, pogovor s prijateljem, risanje, pisanje ali druženje s hišnim ljubljencem, kopel.

Čuječnost je več kot le način spoprijemanja s stresom

Čuječnost (poznana tudi kot osredotočeno zavedanje ali zavestna pozornost) kot pojem se v psihologiji in sorodnih vedah v zadnjih letih zelo pogosto pojavlja, največkrat prav v zvezi s spoprijemanjem s stresom. Vadba čuječnosti lahko pomembno prispeva k spoprijemanju s stresom na delovnem mestu in k osebni rasti nasploh. Ključno je osredotočanje na sedanj trenutek, saj se življenje dogaja samo v sedanjem trenutku (in ne v preteklem ali prihodnjem). Pozornost posvečamo odnosu do samega sebe (psihološko, čustveno, telesno), odnosu do oseb okoli sebe (kaj sporočamo o sebi, odnos do drugih), odnosu do dela (kaj mi delo pomeni, moje vrednote). Pričakovani izidi: večja sproščenost, pozornost, dojemljivost, radovednost, brezskrbnost, manj kritičnosti, manj zaskrbljenosti, manj obremenjenosti z doseganjem osebne uspešnosti.

Primeri dobre prakse:

- minuta za zdravje: med sestanki in izobraževanju športni pedagogi poskrbijo, da se razgibamo in miselno razbremenimo;
- izobraževanja znotraj kolektiva: Kolegi kolegom (različna področja, vezana na poučevanje, organizacijo, obeležitev posebnih dni, primeri dobrih praks, kulinarčni izzivi ...);
- sindikalna druženja: posamezniki prevzamejo načrtovanje in izvedbo dejavnosti (npr. malica za zraven, vodja pohoda, vodič po kulturnih znamenitostih na izletu, vodenje izletov, druženje ob šahu, odbojka, kolesarjenje);
- zdrava prehrana na delovnem mestu (kava, čaj, zajtrk, sadje, kosilo, solatni krožnik);
- možnost skupne vadbe po izbiri v šolskih prostorih brez stroškov;
- podpora vodstva, odprtost za spremembe in dostopnost za razgovor;
- pomoč šolskih strokovnih delavcev (pogovori, nasveti, delavnice);
- letno izvajanje Cooperjevega testa (test fizične zmogljivosti na 2 km) v sodelovanju z občino in zdravstvenim domom;
- šolski pevski zbor za posebne priložnosti;
- oglasna deska z aktualnimi ponudbami v kraju in okolici (kulturne prireditve, športne vadbe, seznam društev, seznam dobre literature, koristne aplikacije za telefon).

Zaključek

Odnos do sebe, zaupanje vase, občutek „zmorem“ nam pomagajo premagovati ovire. Spodbujajo nas, da se soočimo z izzivi, namesto da bi se jih ustrašili. Ljudje, ki zaupajo vase, o prihodnosti razmišljajo s pričakovanjem in upanjem. V veliki meri lahko sami vplivamo na to, čemu bomo posvetili svoj čas in pozornost – posledično pa tudi na kakovost občutkov, ki jih bodo sprožile te izbire. Ljudje s pozitivnim odnosom do življenja in sveta seveda niso imuni na bolezni in neprijetne dogodke. Vendar tisti, ki razvijejo pozitiven odnos do življenja in sveta, te dogodke sprejemajo in se odzivajo nanje drugače.

Pomembno je, da kolektiv prepozna potencial posameznika, ustvarja možnosti za razvijanje in deljenje znanj ter veščin. Stimulativno okolje spodbuja dobro kolektivno klimo in tako doprinese k stabilnejšemu duševnemu zdravju posameznikov in skupnosti.

Literatura

- Musek Lešnik, K. (2021). Pozitivna psihologija za vrtce, šole in starše. Mladinska knjiga Založba, d. d., Ljubljana.
- Bajt, M., Jeriček Klanšček, H., Britovšek, K., Krajnc, J. (2015). Duševno zdravje na delovnem mestu. NIJZ. Ljubljana. <https://nijz.si/publikacije/dusevno-zdravje-na-delovnem-mestu/>
- Horvat, N. (2022). Načrt promocije zdravja na delovnem mestu. VIZ II. OŠ Rogaška Slatina.

ZAKAJ NE BI IMELI TUDI UČITELJI ŠPORTNEGA DNE?

Povzetek: Delovno mesto učitelja je omejeno na dopoldanski čas. Učitelji spremljamo in usmerjamo učence, pri tem pa moramo biti vseskozi zbrani. Nenehno smo pod vplivom zunanjih dejavnikov in se le redko lahko umaknemo s središča pozornosti. Gibanje, prehranjevanje in čas za odmor so na tem delovnem mestu omejeni. Z leti se slabi vplivi kopičijo in posledično vplivajo na zdravje zaposlenih. Z ozaveščanjem in aktivnostmi na področju gibanja, zdrave prehrane in preprečevanja stresa lahko pripomoremo k ohranjanju svojega zdravja.

Predstavljene so različne aktivnosti s področja gibanja, prehrane in sproščanja. Vsaka nova pobuda potrebuje nekaj časa, da zaživi. Učinek se bo pokazal čez čas, ko bodo začeli sodelavci, ki so se aktivnostim pridružili letos, ponesli dober glas med druge. Na aktivnostih je tudi priložnost pogovora med sodelavci, kar prispeva k izboljšanju odnosov in zadovoljstvu na delovnem mestu.

Ključne besede: učitelji, aktivnost, zdrava prehrana, stres, zdravje

WHY TEACHERS CAN'T HAVE FIELD DAY?

Abstract: A teacher's workplace is mostly limited to mornings. We have to be focused while guiding and monitoring pupils. We are constantly under the influence of external factors and can rarely move away from the center of attention. During our working time, opportunities for physical activity, healthy eating and rest time are very reduced. Bad influence of that is accumulating which leads to various health problems. We can protect our health by raising our awareness and taking action through engaging in sports activities, a healthy diet and good stress management. Here are presented some physical activities, suggestions of healthy eating and relaxation methods. It normally takes some time before a novelty becomes a habit. The success of the project will be seen when the participating colleagues spread the news about these activities to the others. This is also a great opportunity for conversation among coworkers which contributes to better relationships and more satisfaction at workplace.

Key words: teachers, activity, healthy diet, stress, health

Uvod

Zavedanje o pomenu zdravja na delovnem mestu je pridobilo na vrednosti v času dela na daljavo, ko je večina učiteljev presedela pred računalniki. Poučevali smo na daljavo preko videokonferenc, pripravljali gradiva za naslednji dan, pregledovali izdelke učencev in jim dajali povratne informacije. Dopoldanski delovni čas učitelja se je raztegnil na popoldne in tudi večer. Več mesecev, dan za dnem. Marsikdo izmed nas je pošteno čutil bolečine v vratnem delu hrbtenice, imel glavobole ali težave z očmi. Z nakupom sobnega kolesa in podloge za vaje na tleh se je moja dnevna soba spremenila v telovadnico. Le tako sem lahko ohranila psihofizično kondicijo, da nadaljujem z napornim tempom poučevanja. Tudi po vrnitvi v šolo se je obremenitev učiteljev nadaljevala s hibridnim sistemom poučevanja oz. pripravo gradiva za učence, ki so zboleli in so lahko samostojno delali na domu. Ideja o skupnih aktivnostih za ohranjanje zdravja med sodelavci se je porodila že pred nekaj leti. Letos sem jo začela uresničevati tako, da za sodelavce tedensko pripravljam aktivnosti s področja telesne aktivnosti, zdrave prehrane in premagovanja stresa. Z oblikovanim načrtom aktivnosti sem po elektronski pošti seznanila strokovne sodelavce. Povabila sem jih k izpolnjevanju ankete, s katero sem dobila vpogled v njihovo počutje na delovnem mestu, telesno dejavnost in prehrano ter interes za sodelovanje v načrtovanih aktivnostih. Ob nedeljah zvečer sodelavce elektronsko obvestim o predvidenih aktivnostih v prihajajočem tednu. Pogosto dodam anketo, kjer izrazijo interes za sodelovanje.

Telesna aktivnost

Telesna dejavnost izboljšuje počutje in videz, telesu da več energije, krepi srce in izboljša njegovo zmogljivost, poglobi dihanje in izboljša preskrbo s kisikom, okrepi mišice, pomaga vzdrževati primerno telesno težo, upočasni proces staranja, ugodno učinkuje na visok krvni tlak, zniža holesterol, nizke gostote in druge maščobe v krvi, zveča odpornost na okužbe

(Vrtovec, 1996). Športna dejavnost torej pomembno vpliva tudi na obrambno sposobnost organizma in dviguje prilagoditvene zmožnosti posameznika. Redno in sistematično ukvarjanje s športom izboljšuje psihofizične sposobnosti ljudi, kar je na delovnem mestu učitelja še posebno pomembno.

Z različnimi aktivnostmi, ki trajajo od 20 do 30 min na dan (npr. hoja, tek, pohodništvo, kolesarjenje in plavanje), izboljšujemo aerobne sposobnosti. Priporočene so tudi vaje za izboljšanje gibljivosti, koordinacije in moči. Raziskave so pokazale, da je biti telesno aktiven optimalno od tri- do petkrat na teden, pogosteje pa, ko nam je vadba v užitek in jo telesno in psihično dobro prenašamo (Karpljuk in Dolenc, 2021).

Smernice za telesno dejavnost odraslih (NIJZ, b. d.) narekujejo, naj odrasli za znatne koristi za zdravje čez teden izvajajo vsaj 150–300 minut zmerno intenzivne aerobne telesne dejavnosti ali vsaj 75–150 minut visoko intenzivne aerobne telesne dejavnosti oziroma enakovredno kombinacijo telesne dejavnosti obeh intenzivnosti.

Pri načrtovanju telesnih aktivnosti za kolektiv sem po področjih izbrala naslednje:

- aerobne aktivnosti: hoja (do 5 km, v bližini šole), pohodi (krajši v okolici Novega mesta in daljši na območju Dolenjske), tek, igre z žogo, poligon;
- gibljivost: raztezne vaje kot ogrevanje različnih mišičnih skupin pred aerobno vadbo, raztezne vaje zaradi sedečega dela (ob steni, mizi);
- koordinacija: hoja po nizki gredi, stoja na eni nogi z zaprtimi očmi, vrtenje ob palici, hoja po kamnih/debljih v naravi, lastovka;
- moč: delo s trakovi, dvigovanje medicink, sklece.

Izvajanje aktivnosti je prilagojeno vremenskim razmeram in delovnemu času udeležencev. Zaposleni so se lahko pred letošnjim načrtovanim izvajanjem aktivnosti za promocijo zdravja na delovnem mestu udeležili nekaterih aktivnosti, ki jih vsako leto pripravlja sindikat v sodelovanju z vodstvom šole:

- kosteranjev piknik, ki vključuje pohod,
- eno- ali večdnevni izleti, ki vključujejo veliko hoje ob ogledu določenih krajev,
- sodelovanje v SVIZ-ovih in delavskih športnih igrah.

Nekaj dobrega k počutju in zdravju pa pripomore spremstvo in udeležba učiteljev na športnih dnevih (pohodi, smučanje, kolesarjenje) in v šoli v naravi.

Zdrava prehrana

Pravilna prehrana je pomembna za nemoteno delovanje, rast in obnovo organizma. Ministrstvo za zdravje je leta 2015 v sodelovanju z drugimi resorji, stroko in nevladnimi organizacijami z namenom obvladovanja debelosti in kroničnih bolezni pripravilo Nacionalni program o prehrani in telesni dejavnosti za zdravje 2015–2025 – Dober tek Slovenija, s sloganom Zdravo uživaj & več gibaj! Namen programa je izboljšati prehranjevalne in gibalne navade prebivalcev in posledično zaustaviti oziroma obrniti trend naraščanja telesne mase prebivalcev Republike Slovenije, zmanjšati pojavnost kroničnih bolezni in okrepiti vzdržnost zdravstvenega sistema.

Pri zdravem prehranjevanju je pomembno oblikovati ustrezno razmerje živil v posameznem dnevnem obroku in določiti velikost porcije. To razmerje najlažje prikažemo z metodo zdravega krožnika, ki jo prikazuje slika 2.

V publikaciji NIJZ Prehrana na delovnem mestu, Zdrava prehrana na delovnem mestu za vsak dan so podana naslednja pravila za oblikovanje dnevnih obrokov:

- Dan naj vključuje od 3 do 5 obrokov (zajtrk, malico, kosilo, malico, večerjo).
- Malica ni obvezen obrok in ga lahko izpustimo. Če malico vključujemo v svoj prehranski ritem, naj bo to manjši in lažji obrok, ki nam pomaga prebroditi lakoto med glavnimi obroki.
- Obroki naj bodo pestri in naj vključujejo živila iz vseh skupin živil (škrobna živila, beljakovinska živila, kakovostne maščobe, zelenjavo, sadje).
- Kosilo je v naši tradiciji po količini hrane največji dnevni obrok.
- Večerja naj bo skromnejši obrok in za polovico lažji od kosila.

- Sladica ni obvezen del obrokov in jo lahko nadomestimo s sadežem ali 100 % sadnim sokom. Širca Čampa (2021) navaja, da danes za zdrav življenjski slog velja načelo »manj je več«. Poleg zgoraj naštetih pravil poudarja, da so za odrasle dovolj že trije obroki, da naj bo zadnji obrok za odrasle med 16. in 17. uro, za otroke do 19. ure. Čas brez hrane med zadnjim večernim in prvim jutranjim obrokom naj bo med 12 in 15 ur. Navedeni prehranski ukrepi zmanjšujejo lakoto, krepijo črevesno floro in zmanjšujejo vnetne procese v organizmu ter dolgoročno vplivajo na ohranjanje zdravja.

Vsem tem priporočilom je najbližje t. i. mediteranski način prehranjevanja, za katerega je značilno uživanje hrane predvsem rastlinskega izvora (zelenjava, stročnice, semena, sadje, oreščki, škrobna živila, bogata s prehranskimi vlakninami), rib in drugih morskih sadežev, manj pogosto pustega mesa vseh živali (govedina, puran, zajec, piščanec), olivnega olja kot vira maščob, v zmernih količinah fermentiranih mlečnih izdelkov (sir, jogurt, skuta) in redko prostih sladkorjev. Pri načrtovanju ohranjanja zdravja s pomočjo prehrane sem za kolektiv oblikovala nabor zdravih prigrizkov: jogurt z mešanico semen in oreščke, suho sadje in krhlje, različne sveže pripravljene zdrave namaze s polnozrnatim kruhom, mlečno proseno kašo s suhimi slivami, sadno solato, solato z ajdovo kašo in zelenjavo, sveže sezonsko sadje, različne sadne in zelenjavne napitke. Na področju prehrane je nekatere aktivnosti šola izvajala že prej, kot npr.: možnost udeležbe na zdravem in tradicionalnem zajtrku, malice oz. kosila za celoten kolektiv ob koncu določenega obdobja v letu (npr. ob koncu koledarskega in šolskega leta, ob upokojitvah sodelavcev, kostanjev piknik ...).

Preprečevanje stresa

Stres razumemo kot sindrom reakcij, ki se odražajo v vedenju in čustvovanju posameznika in so posledica dejavnikov, ki zahtevajo spremembe in adaptacijo in ki jih interpretiramo kot stresne oz. ogrožajoče. Naša pričakovanja in pričakovanja drugih v zvezi z nekim našim vedenjem so višja od tega, kar ocenjujemo, da smo sposobni (Blatnik in Tušak, 2017).

Stres povzročajo različni stresorji – karkoli človeku predstavlja določeno zahtevo, obremenitev ali izziv. Način zaznavanja le-teh je odvisen od posameznikovih nazorov in prepričanj. Poznamo več vrst stresorjev: fiziološke (pomanjkanje spanja, hrup, vročina, mraz, utrujenost ...), kognitivne (dogodki in operacije, ki presegajo povprečno delavno kapaciteto) in psihogene (neprijetni, ogrožajoči notranji dejavniki). Značilne simptome, ki nakazujejo, da je oseba pod stresom, delimo v več skupin: telesne (glavobol, omotičnost, slabost, bolečine v prsih, povečano znojenje in bitje srca, zadihanost, prebavne motnje ...), psihološke (živčnost, prisotnost negativnih misli, vznemirjenost, nizko samospoštovanje, občutek manjvrednosti, težave s koncentracijo ...) in vedenjske (pretirano kritiziranje drugih, težave z govorjenjem, motnje spanja, povečan ali zmanjšan apetit, težave pri odločanju, brezkompromisno prizadevanje za popolnost ...). H konstruktivnemu soočanju s stresom nam lahko pomagajo različni pristopi, kot so: postavljanje ciljev (čimbolj specifični, dosegljivi, časovno opredeljeni, napisani na vidnem mestu, pozitivno usmerjeni ...) in prednastopne rutine (rituali, ki dajejo občutek nadzora nad situacijo). Spretnosti samoobvladovanja stresa spadajo med najosnovnejše vrline socializiranega človeka, ki niso podedovane, ampak naučene. Vplivajo na samozavest, komunikacijo z drugimi, procese (samo)motiviranja in doseganje osebne zrelosti (Blatnik in Tušak, 2017). Najpogostejše tehnike, ki prinašajo največ koristi, so: tehnike relaksacije, dihalne tehnike, tehnike za izboljševanje koncentracije, tehnike kontrole pozitivnega mišljenja, hipnoza, avtogeni trening, meditacija, tehnike vizualizacije in senzoriacije, tehnike praznjenja glave itd. Pri načrtovanju aktivnosti za preprečevanje stresa sem za kolektiv izbrala druženja ob kavi ali čaju z namenom izboljševanja odnosov med nami, delitev izkušenj in nasvetov za opravljanje določenih del, ki so posebno stresna. Ob različnih priložnostih se bomo opozarjali na pozitivno razmišljanje. Po športni aktivnosti bomo nekaj minut namenili jogi in dihalnim vajam, med športno aktivnostjo pa veliko klepetali in se smejali.

Zaključek

Ob predstavitvi projekta so morali sodelavci izpolniti seznanitveno anketo, na katero se je odzvala slaba tretjina. Večina anketirancev je bila navdušena nad mojo pobudo in so se pripravljene udeležiti več dejavnosti. Vsekakor je v kolektivu kar nekaj omejujočih dejavnikov, da se nekateri težje vključijo: sodelavke z majhnimi otroki, delo v podaljšanem bivanju, dolga pot do službe, vožnja otrok na popoldanske aktivnosti, omejitve pri telesnih aktivnostih ... S tedenskimi sporočili o aktivnostih pa sem zagotovo vzbudila skrb za njihovo zdravje, saj so se mi na začetku mnogi na hodniku opravičevali, zakaj se ne morejo udeležiti aktivnosti. Za zdrave prigrizke so bili v začetku zadržani, sedaj pa z veseljem posegajo po njih. Pri pripravi le-teh sem pozorna na to, da ni zavržkov hrane. Po novem letu je zadovoljivo zažvela tudi rekreacija v telovadnici. Od prvega srečanja dveh udeleženk se je število povečalo na 10, kar je 7,4 %. Projekt sem vzela kot izziv in je dosegel moja pričakovanja. Vedela sem, da imamo vsi različne obveznosti, smo različnih starosti in imamo različne poglede na zdravo življenje, zato je odziv majhen. Letos postavljam temelje, z delom pa bom zagotovo nadaljevala tudi naslednje leto. Pri pripravi aktivnosti vključujem tudi druge sodelavce, ki so bolj strokovni na posameznih področjih. Najbolj me veseli, da udeleženci športnih aktivnosti z veseljem sodelujejo, se med seboj veliko pogovarjajo in iskreno nasmejijo. Tega v kolektivu še kako primanjkuje, saj nas hiter tempo in vse večja storilnostna naravnost pogosto izčrpata do te mere, da postanemo bolj občutljivi za okolico (komentarje, kritike itd.).

Literatura

Dober tek Slovenija, Nacionalni program o prehrani in telesni dejavnosti za zdravje 2015-2025 (2016). Ministrstvo za zdravje RS. Dostopno na: https://www.gov.si/assets/ministrstva/MZ/DOKUMENTI/Preventiva-in-skrb-za-zdravje/Varovanje-in-krepitev-zdravja/prehrana-in-tel-dej-np-DTS/DTS-nac-prog-_brošura_web_2016.pdf

Damir Karpljuk, D. in Dolenc, A. Sladkorna bolezen, telesna dejavnost in šport (2021). V: Gradivo iz seminarja mentorjev za pripravo na tekmovanje v znanju o sladkorni bolezni 2021/22 (str.85–96). Zveza društev diabetikov Slovenije.

Vrtovec, M. (1996). Telesna vadba – pomembna za sladkorne bolnike. V: Zdravstvena nega bolnika s sladkorno boleznijo – zbornik predavanj (str. 52). Klinični center, Klinika za endokrinologijo in bolezni presnove. Širca Čampa, A. (2021). Sodobna prehranska priporočila pri sladkorni bolezni. V: Gradivo iz seminarja mentorjev za pripravo na tekmovanje v znanju o sladkorni bolezni 2021/22 (str.69–82). Zveza društev diabetikov Slovenije.

Belović, B., Poličnik, R. (2017). Prehrana na delovnem mestu. Zdrava prehrana na delovnem mestu za vsak dan. Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: https://www.nijz.si/sites/www.nijz.si/files/publikacije-datoteke/prehrana_na_delovnem_mestu_splet.pdf

Smernice za telesno dejavnost odraslih (b. d.). Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/11/who_smernice_td_slv-10-11.pdf

Blatnik, P., Tušak, M. (2017). Živeti s stresom. Tehnike samopomoči. Poslovna založba MB, založništvo d. o. o.

PRAKTIČNI POUK V KLINIČNEM OKOLJU PO POUKU NA DALJAVO

Povzetek: Za nami je burno obdobje »Corona« časa. Poučujem strokovno teoretične predmete in praktični pouk v kliničnem okolju. Ob vsem tem sem tudi razredničarka dijakov, ki so bili vpisani v pred tremi leti v prvi letnik štiriletnega izobraževalnega programa zdravstvena nega. Njihov pouk na daljavo v prvem letniku se je pričel že po dveh mesecih. Trajal dober del prvega letnika in se nadaljeval tudi v drugi letnik. Dijaki so veščine, ki bi jih morali osvojiti v šoli »osvojili« doma, učitelji smo eksperimentirali na vse možne načine, da jim znanje predamo (snemanje, slikanje, tuji posnetki...). V obdobju preverjanja so se kriteriji zniževali, prilagajali... Vse lepo in prav do letošnjega šolskega leta, ko smo prestopili prag kliničnega okolja s praznimi glavami, z luknjami v znanju in velikimi stiskami. Opravljam raziskavo med kolegi, dijaki in zunanji sodelavci kako je »Corona« čas vplival na pripravljenost naših dijakov za klinično okolje. Kako nas vidijo učne baze pri našem delu? Našo izgorelost v tem šolskem letu, ko nadomeščamo luknje v znanju na žal živih bolnikov. Kako kolegice poskrbimo same zase?

Ključne besede: SarsCov2, dijaki, praktični pouk, klinično okolje

PRACTICAL LESSONS IN A CLINICAL ENVIRONMENT AFTER DISTANCE LESSONS

Abstract: The tumultuous period of "Corona" time is behind us. I teach professional theoretical subjects and practical lessons in a clinical environment. In addition to all this, I am also the class teacher of students who were enrolled three years ago in the first year of the four-year nursing education program. Their distance learning in the first year started after only two months. Lasted a good part of the first year and continued into the second year. The students have the skills that they should have mastered at school, they "conquered" them at home, the teachers experimented in all possible ways to pass on the knowledge to them (filming, painting, foreign recordings...). During the examination period, the criteria were lowered, adjusted... Everything was fine and correct until this school year, when we crossed the threshold of the clinical environment with empty heads, with gaps in knowledge and great hardships. I am conducting research among colleagues, students and external colleagues on how the "Corona" period affected the readiness of our students for the clinical environment. How do learning bases see us in our work? Our burnout in this school year, when we replace the holes in the knowledge of unfortunately living patients. How do colleagues take care of themselves?

Key words: SarsCov2, students, practical lessons, clinical environment

Uvod - SarsCoV2

Koronavirusna bolezen 2019 (COVID-19 ali covid-19, tudi samo covid ali kovid) je nalezljiva bolezen, ki jo povzroča virus SARS-CoV-2. Širi se predvsem z respiratornimi kapljicami, ki jih okužene osebe ustvarjajo ob kašlju in kihanju. Povprečna inkubacijska doba (čas od okužbe do pojava simptomov) znaša 5,5 dni; v skoraj vseh primerih se simptomi izrazijo do 12. dneva. Širjenje je mogoče omejiti z umivanjem rok in drugimi higienskimi ukrepi. Okužba je pri nekaterih zelo blaga in simptomi se lahko sploh ne izrazijo, lahko pa se pojavijo (med drugim) vročina, kašelj, oteženo dihanje, bolečine v mišicah in utrujenost. Okužba lahko napreduje v pljučnico in sindrom akutne dihalne stiske. Poudarek pri zdravljenju je na lajšanju simptomov in podpornih ukrepih. Evropska agencija za zdravila je 21. 12. 2020 odobrila prvo cepivo za preprečevanje covid-19, in sicer pri posameznikih, starih 16 let in več.

Priporočila za omejitev prenosa:

- uporaba maske tipa IIR ali tipa FFP2/N95 v zaprtih javnih prostorih, zdravstvu in v domovih starejših občanov,
- higiena rok ter kašljanja in kihanja,
- vzdrževanje medsebojne razdalje,
- izogibanje dotikanju obraza (oči, nosu in ust),
- učinkovito prezračevanje zaprtih prostorov,
- v primeru znakov in simptomov okužbe s SARS-CoV-2 je potrebno ostati doma,
- testiranje ob sumu na okužbo,

- cepljenje proti covidu-19.

Pouk na daljavo

Obstaja veliko definicij izobraževanja na daljavo, za naše potrebe povzemamo definicijo Desmonda Keagana (1990) s portala Jazon, ki se glasi:

»Izobraževanje na daljavo je oblika izobraževanja, za katero je značilno, da:

1. sta učitelj in učenec večinoma prostorsko in časovno ločena;
 2. učenje organizira šola za razliko od samoizobraževanja;
 3. učenje poteka s pomočjo različnih medijev;
 4. je učna komunikacija dvosmerna in omogoča učencu, da enakopravno sodeluje v učnem procesu»
- Pouk na daljavo smo prvič izkusili v mesecu marcu 2020. Bili smo popolnoma brez znanja in kako se soočiti s tovrstnim delom. To šolsko leto se je zaključilo. Osredotočila bi se na generacijo 2005, ki sem jo v šolskem letu 2020/21 prevzela kot razredničarka. Dijaki so preteklo leto zaključili osnovno šolo v delu na daljavo. September pa je bil zanje prelomnica v kateri so se znašli v veliki stiski, saj so zamenjali okolje, prestopili prag srednje šole. Naša šteje okoli 1100 dijakov. Pouk se je pričel v šolskih klopeh. Nismo se poznali, vse jim je bilo tuje. Pouk je konec oktobra 2020 prešel na pouk na daljavo. Prejeli smo smernice: Izvajanje pouka na daljavo poteka preko enotnega komunikacijskega kanala. Navedena sta dva:

- pošta - za individualen pogovor z dijakom, ne za množično podajanje gradiv
- MS Teams - videokonference, objava gradiv in nalog, množično komuniciranje z dijaki in s straši, med profesorji, evidentiranje prisotnosti dijakov pri urah, Formsii (kvizi, možnost pisnega ocenjevanja znanja ...) ipd.

Dijakom pripravite natančna navodila dela pri vaših urah. Kasnejše delo pa naj poteka na dogovorjenem kanalu -MS Teams. Pouk bo potekal po urniku. Ker je evidentiranje dijakov obvezno, morate vsako uro sklicati

sestane v MS Teamsih in preveriti prisotnost in uro vpisati v SOTO.

V primeru neodzivnosti posameznih dijakov pri urah, javite razredniku.

Prosim, bodite pozorni na dijake 1. letnikov, ki se na naš način dela na daljavo šele navajajo. Zavedajmo se, da je 7-8 ur za računalnikom veliko, prilagodite delo tako, da bo primerno za dijake in za vas.

Učitelji, ki smo večji računalnika smo stvari hitro osvojili. Velikokrat nam je zmanjkalo motivacije, idej, časa. Ne smemo pa pozabiti, da smo bili doma v vlogi učiteljev in hkrati v vlogi staršev naših otrok. Pojavile so se težave pri praktičnem pouku. Imamo zelo dobro pisno literaturo, a kljub temu je praktični pouk, praktični pouk. Veščin se naučimo z delom in poskušanjem. Tega dijakov ni bilo mogoče naučiti na daljavo. Posluževali smo se posnetkov, ki smo jih snemali sami, posnetkov iz spleta in preizkušali svoje meje inovativnosti.

Velik izziv nam je bilo preverjanje in ocenjevanje znanja. Dijaki so bili pri tem zelo izvirni. Preverjanja znanja smo izvajali kot ustne zagovore, pisna preverjanja v Formsii, prikaz intervencij z lastnimi pripomočki in podobno. Izvirnost imam v mislih kot »plonkanje« med preverjanjem znanja. Naj jih nekaj naštejemo; pomoč drugih preko Discorda z dvojnimi zasloni, šepetanje staršev za kamero, steklene mizice in pod njimi še en računalnik, ki so ga upravljali z miško privezano na nogi, slušalke v ušesu, zamrznjeni ekrani in še marsikaj bi lahko naštevali. Pri pouku na daljavo ne pozabimo tudi na razmere doma, ki jih imajo dijaki. Naša šola je zagotovila tudi prenosne računalnike tistim, ki jih niso imeli. Težave so bile tudi v internetnih omrežjih in slabem signalu, če so pri eni hiši uporabljali po dva ali tri računalnike. Tako kot so bili dijaki veseli dela z napravami so bili tudi vrtnitve v šolske klopi. Ta generacija je prvi letnik v velikem delu opravila na daljavo kot tudi del drugega letnika.

Praktični pouk v kliničnem okolju

Praktično izobraževanje v poklicnem in strokovnem izobraževanju je določeno z izobraževalnim programom in se izvaja kot praktični pouk na šoli, praktični pouk v

kliničnem okolju in tudi praktično usposabljanje z delom. Izvajajo se v različnih zdravstvenih, socialnovarstvenih in drugih zavodih, ki imajo status učne baze, pridobljen pri Ministrstvu za zdravje Republike Slovenije. Klinično okolje je za naše izobraževanje zelo pomembno saj je praktični pouk temeljna vsebina učnega procesa, kjer dijak teoretična znanja iz zdravstvene nege in pridobljena znanja v kabinetih iz šole prenese v klinično okolje in s tem v živo spoznava svoj bodoči poklic. Dijaki prvega in drugega letnika strokovnega izobraževanja praktični pouk opravljajo v specializiranih učilnicah na šoli. Poučujemo jih učitelji praktičnega pouka.

Vloga in položaj učitelja v šoli sta opredeljena z različnimi relacijami, saj na učitelja vplivajo tako subjektivni kot tudi objektivni dejavniki. Učitelj v šoli nastopa v treh vlogah oziroma položajih (Resman 1991, str. 71):

- kot uslužbenec,
- kot strokovnjak,
- kot oseba in osebnost.

Praktični pouk za omenjeno generacijo se je pričel v tem šolskem letu 2022/23 v kliničnem okolju. Tudi sama sem bila razporejena za poučevanje praktičnega pouka v svojem razredu. Pojavljal se je strah s strani dijakov kot tudi njihovih staršev. Pojavljala so se jih mnoga vprašanja. Nadrejeni so nam pripravljali navodila, ki jih je potrebno dosledno upoštevati - pregledovanje potrdil o preboleznosti, jutranji hitri testi pred vstopom v klinično okolje, pregled cepljenja, nošenje ustreznih mask in osebne varovalne opreme in še kakšen ukrep bi se našel. V kliničnem okolju se ne srečujemo samo z neokuženimi pacienti. Naši pacienti imajo primarno obolenje glede na oddelek, na katerega so hospitalizirani. Veliko pacientov pa je spremljala tudi okužba s kovidom. Lahko, da so jo prinesli seboj ali pa se tudi okužili od pacientov v bolnišnici. Dijaki so prvič stopili v okolje, kjer je bilo potrebno strniti znanje kabinetnih vaj prvega in drugega letnika, upoštevati priporočila za varno delo s pacienti, vnesti empatičen odnos, nadgrajevati svoje znanje in še mnogo drugih stvari. Naj poudarim, da so to dijaki stari sedemnajst let. Njihova nesigurnost in luknje v znanju so zelo hitro začutili sami pacienti, zaposleni v kliničnem okolju, mentorji pa smo morali krmariti med vsemi in iskati pravo pot, da ne pride do napak. Delo mentorjev je bilo dvakratno saj smo krpali luknje za nazaj in nadgrajevali ter utrjevali znanje. Pacientom smo morali dokazati, da so varni v naših rokah, zaposleni pa so kljub svoji izčrpanosti in izgorelosti vzdrževali toleranco in nas sprejemali kot del kolektiva.

Skrb za zdravje zaposlenih

Naše delo je zelo zahtevno, saj imamo dijake, ki izkazujejo različne interese za pridobitev poklica medicinske sestre. Kot sem že navedla, se je naša odgovornost na praktičnem pouku podvojila, lahko bi rekli da tudi potrojila. Tudi pri nas se je pojavila izčrpanost in izgorelost. Skoraj brez pomislekov smo se učitelji praktičnega pouka cepili, da bi se izognili nepotrebnim karantenam. Velike stiske smo občutili, ko so necepljeni dijaki in zaposleni odhajali v karantene, ostali pa smo ostajali v šolah ali kliničnem okolju. Primarno smo učitelji praktičnega pouka diplomirane medicinske sestre/zdravstveniki in smo nekje vmes med zdravstvom in šolstvom, na nobenem področju nismo v celoti. Vse je bilo strah dela v zaprtih učilnicah, mi pa smo imeli še bolj nevarno območje – bolniški oddelek. Prehajali smo iz šole v bolnišnico, domače okolje. Na ravni šole nismo imeli nobenih možnosti za reševanje naše stiske, prav tako smo pogrešali, da bi bili videni v kakšnih pogojih opravljamo praktični pouk in bi lahko bili finančno nagrajani. Vsi smo si bili enaki.

Vsak je poskrbel za lastno zdravje, vsak si je sam polnil telo z energijo. Moram priznati, da nas je bilo kar nekaj uspešnih in smo se med seboj precej povezali. Si potožili svoje dileme in strahove in se razgibali in družili v naravi.

Raziskava

Izobraževanje na daljavo je v meni pustilo nekaj odprtih vprašanj in sem se odločila, da izvedem anonimno raziskavo med učitelji praktičnega pouka, dijaki in zunanjimi sodelavci.

- Kako je korona čas vplival na pripravljenost naših dijakov za klinično okolje?
- Kako nas vidijo učne baze pri našem delu?
- Kako kolegice poskrbimo same zase?

Na vprašanje: »Kako je korona čas vplival na pripravljenost naših dijakov za klinično okolje?« so mi odgovarjali dijaki, ki so najprej izpostavili strah, premalo znanja za delo s pacienti, dileme pred pravilno uporabo osebne varovalne opreme, prenašanje okužb iz kliničnega okolja v domače okolje, premalo utrjevanja večšin praktičnih intervencij.

Na vprašanje: »Kako nas vidijo učne baze pri našem delu?« so mi odgovarjali zaposleni na kliničnih oddelkih, ki so opazili, da dijaki ne zmorejo opraviti nobene stvari samoiniciativno, neprestano iščejo mobilne telefone, težave imajo pri komunikaciji s pacienti, nesigurni v svoje delo, nepravilno uporabljajo osebno varovalno opremo.

Na vprašanje »Kako kolegice poskrbimo same zase?« pa sem prosila sodelavke, da mi odgovorijo in so zapisale, da jim največ pomenijo sprehodi v naravo, družinski izleti, žal pa je bilo precej odgovorov, da žal ne najdejo časa ob vseh obveznostih, da bi lahko poskrbele zase in da bo ta čas kmalu prišel, vsaj upajo tako.

Zaključek

Pandemija je pustila velik pečat. Pred leti smo dijakom v okviru strokovnih vsebin razlagali kaj je epidemija, pandemija, kako ukrepamo, kako prijavljamo nalezljivo bolezen in jim ni bilo povsem jasno. Danes pa so jim izrazi povsem razumljivi. Bilo je nekaj prednosti med delom doma, nadgradili smo svoje računalniško znanje, več časa preživeli z družino in ugotovili, da je prav prijetno druženje z vrstniki, saj so se dijaki precej med seboj pogrešali. Žal pa je delo na daljavo prineslo več slabosti, razvile so se odvisnosti od telefonov, pomanjkanje znanja zaradi iskanja lažjih poti pri ocenjevanju, manj pridobljenih veščin in spretnosti za praktični pouk, pomanjkanje druženja in nudenja pomoči sovrstnikom, med učitelji praktičnega pouka pa precej strahu, izčrpanosti in negotovosti. Ne glede na vse menim, da smo zadeve odlično izpeljali, sami sebi dokazali da zmoremo in smo bili uspešni. Žal mi je samo, da nismo bili deležni večje podpore s strani nadrejenih in smo poskrbeli vsak zase in nismo delovali kot team. V kolikor bi se pandemija nadaljevala pa bi izgorelost zaposlenih privedla do te mere, da rezultati pri dijakih ne bodo več tako uspešni in bodo dijaki nosili posledice naše preobremenjenosti. V kolikor nas v prihodnosti še kdaj zajame pandemija menim, da se bomo drugače spopadli z delom dijakom ter staršem lažje dokazali, da moramo s tem živeti in ob doslednih ukrepih lahko pomagamo sočloveku in ne bežimo pred odgovornostjo.

Literatura

Keegan, D. (1990). Foundations of distance education. Routledge. London and New York).

Priporočila, povzeto iz <https://www.gov.si teme/koronavirus-sars-cov-2/>, 5.3.2023

Resman, M. (1991). Organizacijska in vsebinska podoba pedagoške službe. Ljubljana, Zavod Republike Slovenije za šolstvo.

SarsCoV2, povzeto iz <https://sl.wikipedia.org/wiki/Covid-19>, 1.3-2023.

Smernice zaposlenih na SZKŠC – interno gradivo.

DOLGOTRAJNO DELO Z RAČUNALNIKOM PRI ZAPOSLENIH V VZGOJI IN IZOBRAŽEVANJU

Povzetek: Zaposleni v vzgoji in izobraževanju preživimo veliko časa pred računalniki. Pri dolgotrajnem delu z njim se ne gibamo in izvajamo ponavljajoče se gibe, zato se lahko pojavijo zdravstvenih težave: napetost in bolečine v mišicah vratu, hrbta, rok ter dlani, mravljinčenje prstov, utrujene in suhe oči, moten vid, trzanje vek, glavoboli, slabši spomin in koncentracija, nespečnost, izogibanje socialnim stikom, strah pred tehnologijo. Naštete težave preprečujemo ali omilimo s primernim delovnim okoljem in aktivnimi odmori med delom. Vsako uro si vzemimo čas, da se pretegnemo, sprehodimo in si odpočijemo oči. V pomoč so nam lahko ergonomsko oblikovani stoli, tipkovnice in miške. Poskrbimo pa tudi za dobre medosebne odnose na delovnem mestu.

Ključne besede: računalnik, zdravstvene težave, skrb za zdravje, delovni prostor, aktivni odmor

LONG-TERM WORK WITH A COMPUTER AMONG EMPLOYEES IN THE EDUCATION SECTOR

Abstract: Employees in education spend a lot of time in front of the computer. When we work at the computer for a long time, we do not move and perform repetitive movements, which is why health problems can occur: Neck tension and pain, back pain, pain in the hands and palms, tingling in the fingers, tired and dry eyes, blurred vision, twitching of the eyelids, headaches, poor memory and concentration, insomnia, avoidance of social contacts, fear of technology. The above problems can be avoided or alleviated by providing a suitable work environment and active breaks during work. Taking time every hour to stretch, walk and rest our eyes. Ergonomically designed chairs, keyboards and mice can help us do this. We also ensure good interpersonal relations in the workplace.

Key words: computer, health problems, health care, workspace, active break

Uvod

Danes si življenja brez računalnika in pametnega telefona ne predstavljamo več. Večina delovnih mest zahteva več ur sedenja pred ekrani. Tudi zaposleni v vzgoji in izobraževanju pri svojem delu uporabljamo računalnike vsak dan. Olajšajo nam pisanje priprav, različna orodja nam služijo za oblikovanje privlačnejših delovnih listov za učence, s pomočjo interneta je učna ura zanimivejša, starši so hitro obveščeni o dogajanju v šoli, izobražujemo se kar »na daljavo« in še bi lahko naštevali. Vendar nam lahko dolgotrajno nepretrgano gledanje v ekran povzroči zdravstvene nevšečnosti in težave.

Težave zaradi dolgotrajnega dela z računalnikom

Naše telo potrebuje gibanje, pri dolgotrajnem delu pred ekrani pa tega ni. Pri delu z računalnikom veliko sedimo in izvajamo ponavljajoče se gibe. Šele zategovanje v telesu, mravljinčenje v rokah ali bolečine v hrbtu nas opomnijo, da nečesa ne počnemo prav. Pojavijo se lahko naslednji znaki: mravljinčenje ali odrevenelost prstov na rokah, odrevenelost, zbadanje, bolečina in mravljinčenje v dlaneh ter kasneje utesnitev živca v zapestju, bolečine v sklepih ali otrdelost sklepov rok, napetost ter bolečine v vratu in ramenih, bolečine v hrbtu (Škorjanc 2008, 35-39). Posledica nenehnega sedenja pred računalniki so lahko tudi krčne žile, hemoroidi, slaba prekrvavitev v nogah in otekle noge.

Delo z računalnikom predstavlja stres tudi za naše oči. Ker smo zelo pozorni na računalniške informacije, z očmi manj mežikamo. Oči postanejo utrujene, pordele, suhe, pojavi se lahko zamegljen vid, občutljivost na svetlobo in trzanje veke. Ko zapremo oči, lahko vidimo pike, vzorce ali barve. Pojavijo se glavobol in težave s spanjem, temu pa sledijo splošna utrujenost, slabši spomin ter pozabljivost, manjša produktivnost, slabša organizacija dela, manjša želja po druženju z ljudmi in odpor do računalniške tehnologije.

Anketa

Oblikovala sem kratko anonimno spletno anketo, v kateri sem zaposlene v vzgoji in izobraževanju spraševala, ali doživljajo težave zaradi dolgotrajnega dela z računalnikom,

kakšne so te težave, v kolikšni meri jih občutijo ter kako si pomagajo. Rezultati so prikazani v spodnjih tabelah.

Tabela 1: Težave zaradi dolgotrajnega dela z računalnikom

	Podvprašanja	Odgovori				
		sploh ne	redko	občasno	pogosto	imam vsakodnevne težave
Q1a	Imam glavobol.	18 (32%)	16 (29%)	16 (29%)	6 (11%)	0 (0%)
Q1b	Imam utrujene oči.	5 (9%)	14 (25%)	19 (33%)	17 (30%)	2 (4%)
Q1c	Imam suhe oči.	17 (30%)	9 (16%)	22 (39%)	9 (16%)	0 (0%)
Q1d	Imam napete oči.	11 (19%)	15 (26%)	19 (33%)	12 (21%)	0 (0%)
Q1e	Čutim napetost v mišicah vratu.	6 (11%)	11 (19%)	14 (25%)	21 (37%)	5 (9%)
Q1f	Čutim napetost v mišicah hrbta.	7 (12%)	8 (14%)	19 (33%)	19 (33%)	4 (7%)
Q1g	Čutim napetost v mišicah ramen.	7 (12%)	9 (16%)	16 (28%)	20 (35%)	5 (9%)
Q1h	Imam bolečine v vratnih mišicah.	10 (18%)	14 (25%)	15 (26%)	14 (25%)	4 (7%)
Q1i	Imam bolečine v ramenskih mišicah.	12 (21%)	15 (26%)	17 (30%)	10 (18%)	3 (5%)
Q1j	Imam bolečine v hrbtnih mišicah.	12 (21%)	13 (23%)	19 (33%)	9 (16%)	4 (7%)
Q1k	Imam bolečine v rokah.	24 (42%)	18 (32%)	12 (21%)	2 (4%)	1 (2%)
Q1l	Imam bolečine v zapestju.	26 (46%)	15 (26%)	10 (18%)	5 (9%)	1 (2%)
Q1m	Imam bolečine v prstih.	34 (60%)	16 (28%)	5 (9%)	1 (2%)	1 (2%)
Q1n	Čutim mravljičenje v prstih.	27 (47%)	12 (21%)	12 (21%)	3 (5%)	3 (5%)
Q1o	Čutim stres.	7 (12%)	12 (21%)	19 (33%)	14 (25%)	5 (9%)
Q1p	Sem zmeden/zmedena.	12 (21%)	18 (32%)	19 (33%)	7 (12%)	1 (2%)
Q1q	Imam slabšo koncentracijo.	8 (14%)	18 (32%)	26 (46%)	4 (7%)	1 (2%)
Q1r	Sem depresiven/depresivna.	22 (39%)	24 (43%)	8 (14%)	1 (2%)	1 (2%)
Q1s	Odmikam se od družbe.	24 (43%)	23 (41%)	8 (14%)	1 (2%)	0 (0%)
Q1t	Čutim strah pred tehnologijo.	29 (51%)	18 (32%)	4 (7%)	4 (7%)	2 (4%)
Q1u	Drugo:	5 (71%)	0 (0%)	1 (14%)	0 (0%)	1 (14%)
		Odgovori			Frekvenca	Odstotek
		sem anksiozna			1	2%
		čutim odmikanje od realnosti, ljudi			1	2%
Veljavni		Skupaj			2	4%

Tabela 2: Oblike pomoči pri težavah zaradi dolgotrajnega dela z računalnikom

Q2	Kako si pri vaših težavah pomagata? Možnih je več odgovorov.	Enote	
	Podvprašanja	Frekvenca	% veljavni
Q2a	Uporabljam vlažilne kapljice za oči.	8	15%
Q2b	Izvajam vaje za oči.	3	6%
Q2c	Izvajam razgibalne vaje za roke, vrat, hrbet.	28	52%
Q2d	Telovadim.	20	37%
Q2e	Se sproščam s športom.	27	50%
Q2f	Omejim delo z računalnikom.	25	46%
Q2g	Uporabljam protibolečinska zdravila.	9	17%
Q2h	Obiskujem fizioterapijo.	2	4%
Q2i	Obiskujem masažo.	13	24%
Q2j	Izvajam oz. uporabljam terapijo, ki mi jo predpisal zdravnik.	1	2%
Q2k	Izvajam sprostitvene tehnike.	21	39%
Q2l	Drugo:	3	6%
Q2l text	Q2 (Drugo:)		
		Odgovori	Odstotek
		molim	1 2%
		si postavim mejo pri delu, sprehod v naravo	1 2%
		hojn v naravi	1 2%
Veljavni		Skupaj	3 6%

Na anketo se je odzvalo 57 anketirancev. Iz odgovorov povzamem naslednje: 29 % anketirancev ima občasno glavobole, 33 % anketirancev ima občasno utrujene oči, 39 % anketirancev ima občasno suhe oči, 33 % anketirancev ima občasno napete oči, 37 % anketirancev pogosto čuti napetost v mišicah vratu, 33 % anketirancev občasno čuti napetost v mišicah hrbta in enak odstotek vprašanih pogosto čuti napetost v mišicah hrbta, 35 % anketirancev pogosto čuti napetost v mišicah ramen, 26 % anketirancev ima občasno bolečine v vratnih mišicah, 30 % anketirancev ima občasno bolečine v ramenskih mišicah, 33 % anketirancev ima občasno bolečine v hrbtnih mišicah, 21 % vprašanih ima občasno bolečine v rokah, 18 % vprašanih ima občasno bolečine v zapestju, 9 % anketirancev ima občasno bolečine v prstih, 21 % vprašanih občasno čuti mravljinčenje v prstih, 25 % vprašanih pogosto čuti stres, 33 % anketirancev se občasno počuti zmedeno, 46 % anketirancev ima občasno slabšo koncentracijo, 14 % vprašanih je občasno depresivnih, 14 % anketirancev se občasno odmika od družbe in 7 % vprašanih pogosto čuti strah pred tehnologijo. Pod možnost drugo sta bila podana še odgovora: čutim anksioznost in odmikam se od realnosti.

Pri drugem vprašanju me je zanimalo, kako si pomagajo pri omenjenih težavah. 15 % anketirancev uporablja vlažilne kapljice za oči, 6 % vprašanih izvaja vaje za oči, 52 % anketirancev izvaja razgibalne vaje za hrbet, 37 % anketirancev telovadi, 50 % vprašanih se sprošča s športom, 46 % vprašanih omeji delo z računalnikom, 17 % anketirancev uporablja protibolečinska zdravila, 4 % vprašanih obiskuje fizioterapijo, 24 % vprašanih obiskuje masažo, 2 % anketirancev uporablja terapijo, ki jo je predpisal zdravnik in 39 % anketirancev izvaja sprostivne tehnike. Drugi odgovori so bili še: hodim v naravo, molim, si postavim mejo pri delu.

Kako preprečujemo ali omilimo težave, ki se pojavijo zaradi dolgotrajnega dela z računalnikom?

Največ lahko naredimo sami tako, da med delom načrtujemo aktivne odmore in si uredimo delovni prostor.

Delovni prostor

Miza naj ima dovolj delovne površine, da nudi oporo rokam in zapestju. Površina mize se ne sme bleščati. Če imamo možnost, mizo prilagodimo naši višini.

Ko veliko časa sedimo, oslabijo trebušne mišice, hrbtne mišice pa ostajajo napete. To lahko povzroči bolečine v vratu, hrbtu in ramenih. Zato naj bo med sedenjem hrbet v pokončni legi. Podpremo ga lahko z blazinami, ki si jih namestimo na ledveni predel. Mogoče nam bo na začetku v takem položaju naporno sedeti, a z vajo to postane samoumevno. Še boljša je uporaba ergonomskega stola, ki je stabilen in ima nastavljivo višino ter ustrezno naslonjalo in podpira predvsem ledveni del hrbta. Če stola ni mogoče nastaviti dovolj nizko, uporabimo ustrezno oporo za noge. Ko sedimo, naj kot v pregibu komolca znaša 90 stopinj. Tudi kot v pregibu kolena naj bo enak, stopala pa naj bodo v celoti na tleh. Odvadimo se sedeti s prekrižanimi nogami. Sprednji del sedeža naj bo zaobljen, da ne ovira krvnega obtoka v nogah. Roke in dlani naj bodo v ravni liniji in podprte z držalom stola (Škorjanc 2008, 12-24). Dolgotrajna uporaba miške lahko povzroči bolečine v prstih, dlaneh, zapestjih in ramenih, zato je ergonomsko oblikovana miška z naslonjalom za zapestje najboljša izbira. Tudi ergonomska tipkovnica ima določene prednosti pred navadno, saj podlakti omogoča optimalen položaj, zapestja so zravnana in podlahti vzporedne s tlemi. Tipkovnico in miško postavimo na udobno razdaljo (Škorjanc 2008, 12-24).

Zaslon računalnika naj bo na taki višini, da gledamo naravnost vanj. Zgornja vrstica na ekranu naj bo približno pet cm pod višino oči. Nenehno gledanje v računalniški zaslon, ki je postavljen nižje od višine naših oči, lahko povzroči bolečine v vratu. Če je zaslon postavljen nad višino oči, nas pri delu moti bleščanje. Zaslon naj bo postavljen vsaj 50 cm stran od oči. Svetlost in kontrast slike prilagodimo svetlosti delovnega okolja. Svetloba, ki prihaja skozi okno ali od svetila, naj ne povzroča bleščanja (Škorjanc 2008, 12-30).

Aktivni odmori

Vsako uro prekinimo delo za nekaj minut ter v aktivnem odmoru razgibajmo telo in privoščimo očem počitek. Zamenjajmo položaj, vstanimo in se sprehodimo vsaj za nekaj minut, saj s tem poženemo krvni obtok in prekrvavimo noge. Razgibajmo zapestje, dlani, vrat in hrbet. Večkrat dnevno sprostimo vrat in ramenski obroč. Izkoristimo odmore za hojo, če imamo možnost, še posebej za hojo po stopnicah. Med odmori se pretegnimo in naredimo nekaj razteznih vaj. Telo sprostimo s počasnim nihanjem levo in desno. Nekajkrat ponovimo predklon trupa naprej in nazaj, krožimo z boki v obe smeri, se nagnimo s trupom v levo in zadržimo nekaj sekund, nato pa še v desno. Roke damo za glavo, komolce približamo in jih ponovno razpremo. (Škorjanc 2008, 40-41). Krožimo v zapestjih v levo in desno. Prepletemo prste obeh rok in ponovno zavrtimo zapestja v smeri urnega kazalca in v nasprotni smeri. Krčimo prste po sklepah, lahko vsak prst posebej ali vse prste istočasno. Naredimo pest, jo zadržimo in nato sprostimo prste. Drsimo s palcem po dlani. Upogibamo zapestje.

Oči nam bodo hvaležne, če se bomo držali pravila 20-20-20. Po 20 minutah dela za računalnikom privoščimo očem dvajset sekundni odmor in pogledamo v daljavo 20 čevljev (6 metrov). Gledanje v daljavo razbremeni oči, ki se pri delu z računalnikom naprežajo. Večkrat se spomnimo na pogosto mežikanje, da ne bomo imeli suhih oči. Lahko jih vlažimo s kapljicami za oko. Po potrebi povečajmo črke na ekranu in uporabljajmo očala za računalnik, ki preprečujejo, da bi modra svetloba z ekrana vdiral v oko. Med telefonskim pogovorom gledamo v daljavo in ne v ekran.

Očesne mišice krepimo tako, da večkrat dnevno pogledamo navzgor in navzdol, skrajno levo in skrajno desno ter krožimo z očmi v levo in desno. Gibi naj bodo mehki in počasni. Vajo izvedemo z odprtimi in zaprtimi očmi. Oči hitro odpočijemo tako, da z dlanmi zakrijemo oči in ustvarimo popolno temo. Dlani ne pritiskamo na oči, ampak jih samo pokrijemo. V takem položaju vztrajamo nekaj minut, da se oči sprostijo. Z naslednjo vajo ohranjamo elastičnost očesnih mišic: postavimo svinčnik na razdaljo 20 do 30 centimetrov v višini oči. Pogled izmenoma usmerjamo od svinčnika do »dolgega« pogleda skozi okno. Med vsakim odmorom tudi pospešeno mežikajmo, da se oči navlažijo.

In seveda, trudimo se za dobre odnose med sodelavci in vzdržujemo stike s prijatelji. Delovni prostor okrasimo z rastlinami in motivacijskimi sporočili, ki nam pomagajo pri zmanjševanju stresa. Prosti čas izkoristimo za gibanje, druženje in za aktivnosti, ki nas veselijo in poživljajo.

Zaključek

Uporaba računalnika je pri zaposlenih v vzgoji in izobraževanju neizogibna. Sodelavci navajajo negativne posledice dolgotrajnega dela z računalnikom kot so glavoboli, utrujenost oči, napetost ali/in bolečine v mišicah vratu, ramen, rok, dlani in hrbta, mravljinčenje prstov, zmedenost, slabšo koncentracijo, depresijo, anksioznost in želijo si odmika od družbe. Vse te težave lahko preprečimo ali omilimo z naslednjimi preventivnimi ukrepi: aktivni odmori, razgibavanje telesa, sproščanje oči, primerno urejen delovni prostor, uporaba ergonomske opreme in skrb za prijetne medsebojne odnose.

Literatura

NIJZ (2017). Priporočila za promocijo telesne dejavnosti in preprečevanje sedečega vedenja v delovnem okolju za delodajalce in promotorje zdravja pri delu. Ljubljana: Nacionalni inštitut za javno zdravje. Dostopno na: https://nijz.si/wp-content/uploads/2022/07/priporocila_za_promocijo_telesne_dejavnosti_in_preprecevanje_sedecega_vedenja_v_delovnem_okolju.pdf (pridobljeno 15. 1. 2023)

Priročnik za varno opravljanje dela v času dela od doma. Dostopno na: https://www.spica.si/sites/5cea913b24d35f253b25a594/content_entry5d52c57e24d35f11477fe42f/5f9a8b5c24d35f5015ebe951/files/Priro_nik_za_varno_opravljanje_dela_v__asu_dela_od_doma.pdf?1603963740 (pridobljeno 10. 1. 2023)

Priporočila za varnost pri delu v primeru opravljanja dela na domu. Dostopno na: <https://covid-19.almamater.si/wp-content/uploads/2020/03/Priporo%C4%8Dila-za-varno-in-zdravju-prijazno-delo-na-domu.pdf> (pri-

dobljeno 12. 1. 2023)

Škorjanc, K. (2008). Zdravo in varno delo v pisarni. Diplomsko delo, Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za upravo. Dostopno na: <https://repozitorij.unilj.si/Dokument.php?id=99584&lang=slv> (pridobljeno 14. 1. 2023)
<https://www.abczdravja.si/oci/oci-in-racunalniki/> (pridobljeno 10. 1. 2023)
<https://www.optikas.com/ergonomija-racunalske-opreme-za-zdrav-vid.html> (pridobljeno 10. 1. 2023)
<https://siol.net/trendi/zdravo-zivljenje/simptomi-ki-jih-ne-smete-prezreti-545551> (pridobljeno 10. 1. 2023)

UTEŽI ZA ZDRAVE KOSTI

Povzetek: Že ptički na veji čivkajo, kako pomembno je gibanje za naše zdravje. Počasi nam to prehaja v podzavest, kar je sicer zelo vzpodbudno. Prav tako na gibanje za zdravje vplivajo naša leta. Starejši kot smo, bolj se zavedamo pomena zdravega življenja. Največkrat se kot oblika gibanja pojavlja hoja, malo manj tek in še manj kolesarjenje. Ostali športi so prisotni v manjšem odstotku. Seveda s tem ni popolnoma nič narobe! Pomembno je, da gibamo. Ko preide beseda na dvigovanje uteži ali obiskovanje fitnesa, pa se odstotek ljudi, ki se s tem ukvarja, še zmanjša. Pravzaprav z leti premo sorazmerno pada. Bolj kot narašča starost, manj je ljudi, ki se ukvarjajo s treningi z dvigovanjem uteži. Zavedati se moramo, da lahko tudi z utežmi dvignemo naše zdravje, natančneje zdravje naših kosti, na višjo raven. Še posebej je to pomembno v starosti. Zakaj se jih torej tako bojimo?

Ključne besede: uteži, fitnes, zdrave kosti, osteoporoz

WEIGHTS FOR HEALTHY BONES

Abstract: It is common knowledge, that physical activity is of utmost importance for our health. This awareness is slowly becoming part of our subconscious, which is encouraging. Being physically active to stay healthy is also influenced by our age. The older we are, the more we are aware of the importance of a healthy life style. The most common physical activity is hiking, followed by running and cycling. Other sports trail behind. There is nothing wrong with that, of course! Moving is what matters. When talking about weightlifting or going into a gym, the percentage of people pursuing these activities is even lower. It actually decreases proportionately with age. The older the population, the less people lift weights or go to a gym. We should be aware that weight lifting can improve our health, especially that of our bones, which is particularly important in old age. So, why are we so afraid of it?

Keywords: weights, fitness, healthy bones, osteoporosis

Uvod

Kaj si želimo bolj kot zdravo telo? Na to hitro najdemo odgovor, ko naše zdravje zataji. Seveda je odgovor, da si ničesar ne želimo bolj, kot biti zdravi in tudi fit. Da smo lahko kos vsem naporom, ki nam jih življenje namenja. Napore pa učitelji doživljamo tudi v službi, čeprav se na prvi pogled zdi, da nas večina le sedi za katedrom. In kaj hitro tudi ugotovimo, da je zdravje našega telesa precej povezano z našo starostjo. Saj nam je najbrž poznano dejstvo, da pri dvajsetih skoraj nihče ni vedel, da nas kaj boli, pa tudi regeneracija je bila ekspresno hitra. Z vsakim desetletjem, kasneje celo z vsakim letom, pa ugotavljamo, kako se regeneracija upočasnuje, začnemo čutiti bolečine, ki jih pred tem ni bilo, hitreje se pojavljajo poškodbe, ki se dlje časa celijo, bolj smo dovzetni za zlome kosti, prej se utrudimo itd. Če ne prej, se takrat zagotovo zavemo, da zdravo in fit telo ni nekaj samoumevnega. Za to, da ostanemo v formi in da naša fizična moč z leti ne oslabi, moramo poskrbeti sami. Za kondicijo in vzdržljivost bosta v največji meri poskrbeli hoja in tek. Če pa želimo ohraniti moč, posledično pa tudi zdrave kosti, se moramo poslužiti vaj z lastno težo, še bolje pa vaj z utežmi.

Osteoporoz

Kaj osteoporoz sploh je? To besedo smo zagotovo že nekje slišali, pa se nas mogoče niti ni tako zelo dotaknila, saj osteoporozo največkrat povežemo s starejšimi ljudmi. Pa je res tako? Niti ni nujno. Z osteoporozo se lahko srečajo tudi mlajši ljudje, vendar se takrat osteoporoz pojavi kot spremljevalna bolezen neke druge bolezni, npr. težav s ščitnico, krvni rak, celiakijo, jetrnih bolezni itd ... Zagotovo pa drži, da se s starostjo možnost za nastanek osteoporoze zelo poveča. Skoraj vsaka druga ženska in vsak peti moški po 50. letu si bo vsaj enkrat do konca življenja zlomil kost zaradi osteoporoze, za katero do usodnega zloma najbrž niti vedel ni, da jo ima. In ko se to zgodi, je osteoporoz že v napredni fazi. Ravno zaradi tega ji rečemo tudi tiha bolezen. Največkrat pride do zloma vretenc, kolka ali roke tik nad zapestjem. Beseda osteoporoz je starogrškega izvora in pomeni osteo – kosti in po-

rosis – porozno, redko. V prevodu to dobesedno pomeni porozne kosti, torej gre za stanje redčenja kostne gostote. Nekoč močne in zdrave kosti postanejo krhke in lomljive, kar nam lahko povzroča velike težave v vsakdanjem življenju. Sklanjanje, prepogibanje, pobiranje, celo dvigovanje lahkih bremen ali kašljanje ... Vse to je lahko že usodno za zlom.

Močne kosti so zakon

Kosti so v glavnem sestavljene iz beljakovinskega ogrodja, v katerem se nalagata kalcij in fosfat. Zaradi tega so kosti močne, hkrati pa tudi prožne, da so lahko kos večjim obremenitvam. Kosti se vse življenje prenavljajo. Ko se stara kost razgradi, se v prostorih, ki pri tem nastanejo, nalaga nova kost. Bolj poenostavljeno bi lahko zapisala, da kost vsak dan raste in vsak dan umira. Zanimiv je podatek, da se v desetih letih na ta način obnovi celoten skelet. V otroštvu in najstniških letih se nova kost nalaga hitreje kot se stara razgrajuje in na ta način naša kostna gostota raste, kosti pa postajajo večje in težje, vse dokler ne dosežejo največje kostne gostote, kar se zgodi do 30. leta starosti. Kasneje se začne kostna gostota počasi manjšati. Ta proces pa se pri ženskah, ko vstopijo v menopavzo, zelo pospeši, zato ni presenetljivo, da ima težave z osteoporozo več žensk kot moških.

Včasih so nas učili, da je za močne kosti potreben kalcij. To sicer drži, saj so kosti dejansko zgrajene iz kalcija, vendar zgolj dodajanje kalcija, brez rednih obremenitev na kost, ne bo imelo pravega učinka. Danes torej vemo, da je ključna sestavina za gradnjo močnih in čvrstih kosti ravno obremenitev. Dobro je, da se tega zavemo čimprej, najbolje v mladosti oziroma zgodnji odraslosti, to je do našega 30. leta starosti. Seveda ni vse izgubljeno, če do tega spoznanja pridemo tudi kasneje, saj je najpomembneje, da kostno maso čim dlje vzdržujemo in v zrelih letih upočasnimo njeno zmanjševanje. Preprečevanje osteoporoze poteka vse življenje, pri tem pa naj nam bodo v pomoč štirje pomembni nasveti:

1. Poskrbimo za zdravo in uravnoteženo prehrano, bogato s kalcijem.
2. Poskrbimo za proizvodnjo dovolj velike količine vitamina D (izpostavljanje soncu).
3. Odpovejmo se kajenju in pitju alkoholnih pijač.
4. Vsak dan bodimo telesno aktivni.

Pomembno si je zapomniti, da nismo nikoli premladi ali prestari, da bi zaščitili svoje kosti!

Postavi sebe na 1. mesto

Osteoporozo v veliki večini primerov ni posledica drugih bolezni. Je rezultat slabega življenjskega sloga in genetskih predispozicij. Kljub slabim genetskim predispozicijam pa lahko osteoporozo tudi preprečimo. Zato je zelo pomembno, da uredimo svoj življenjski slog. Po 30. letu kostna gostota upada predvsem zaradi upadanja aktivnosti pri ljudeh. Zanimivo je, da je pojav osteoporoze zelo povezan s stopnjo civilizacije. Namreč bolj je civilizacija razvita, bolj so naše kosti krhke. Izkopanine ljudi preteklosti in prednikov homo sapiensa so pokazale, da se povprečna stopnja kostne gostote zmanjšuje že nekaj tisočletij. Za preprečevanje ali odpravo osteoporoze torej potrebujemo vsakodnevno stimulacijo naših kosti. Če bomo v svoje življenje vključili različne fizične obremenitve, potem osteoporozo skoraj zagotovo ne bomo dobili. Ugotovljeno je namreč bilo, da osebe, ki dvigujejo uteži, nadpovprečno učvrstijo svoje kosti in imajo večjo kostno gostoto. O kakšnih fizičnih obremenitvah je torej govora?

Ponavljajoče obremenitve

Tu gre predvsem za gibe in obremenitve, ki se ponavljajo (delo na vrtu, hoja, splošna dela in fizična aktivnost). Te obremenitve niso zelo velike. Dovolj velike so, da ohranjajo kostno gostoto, niso pa dovolj velike, da bi poskrbele za dodatno rast gostote kosti. Tukaj se pojavlja zmotno mišljenje, da ljudje, ki sicer fizično delajo v službi ali v svojem prostem času opravljajo manjša fizična dela, naredijo dovolj za močne kosti. Žal temu ni tako.

Visoke obremenitve

Tukaj gre za zelo velike in intenzivne obremenitve. Ko nekaj dvignemo in nam je to zares težko. Takšnih obremenitev v vsakdanjem življenju nimamo veliko, sploh zdaj v modernejših časih. Za uspešno krepitev naših kosti in posledično za vzpodbujanje rasti kostne mase pa je nujno potrebno včasih izkusiti velik napor, ki traja kratek čas. To pomeni, da napnemo celo telo, da breme dvignemo. Zato je načrtno dvigovanje uteži (v fitnesu ali doma) ključnega pomena za preprečevanje osteoporoze.

Vertikalne in horizontalne obremenitve

Obremenitve na telo morajo biti vertikalne, to pomeni od zgoraj navzdol in obratno, od spodaj navzgor. Sem spadajo hoja, tek, dvigovanje uteži, težjih bremen ... S takšnimi obremenitvami namreč skrbimo, da raste kostna gostota v smeri vertikale. Prav tako pa moramo poskrbeti tudi za horizontalne obremenitve. Tukaj gre predvsem za vlečenje, potiskanje ipd.

Wolffov zakon

Kosti za svojo rast in obnovo potrebujejo šoke v obliki velikih obremenitev. Ko do takšnih obremenitev pride, mišice izvedejo sile na naše kosti, zaradi tega pa se znotraj kosti zgostijo njene mrežaste povezave in mineralna struktura. Ta fenomen se imenuje Wolffov zakon, ki pravi, da se kosti krepijo s šoki in obremenitvami, ki morajo biti ravno tolikšne, da se kost še ne zlomi.

Uteži – da ali ne?

Kosti torej potrebujejo obremenitve, vendar ni vsaka obremenitev dovolj primerna za gradnjo kosti. Kolo, plavanje, hoja, tek itd. so sicer odlične vadbe kot aktivna oblika regeneracije po vadbi moči, vsekakor pa to niso vadbe za moč, ki bi preprečevale ali zmanjševale kostni deficit. Da čim boljše stimuliramo kostni sistem, moramo izvajati vaje, ki obremenijo celotno telo hkrati in to z velikimi silami oziroma obremenitvami. Dodatna obremenitev so lahko:

- lastna teža,
- elastični trakovi,
- proste uteži.

Ključna razlika med naštetimi dodatnimi obremenitvami je v tem, da trening z utežmi omogoča enostavno in konstantno prilagajanje obremenitve. Ko torej določeno vajo opravljamo brez težav, preprosto izberemo težje uteži in tako svoj organizem konstantno spodbujamo k prilagoditvi, s čimer raste naša kostna masa.

Nekaj vaj, ki bi jih morali obvezno vključiti v našo aktivnost, da bi postali nezlomljivi, so:

- različne variacije počepa z obremenitvijo,
- pobiranje bremena s tal,
- mrtvi dvig,
- sklece,
- nošenje uteži v eni ali obeh rokah (izpadni korak) ...

S temi vajami ne bomo le zgradili kostne gostote, pač pa tudi boljšo moč in hitrost, s katerima bomo bolje reagirali ob padcih, da do njih morebiti sploh ne bi prišlo ali pa bi bila poškodba ob padcu zanemarljiva. Seveda pa je nujno, da so vaje izvedene pravilno. Z nepravilno izvedbo ne bomo dosegli učinka, ki si ga želimo oziroma lahko pride do hujših težav. Zato morebiti ni odveč nasvet, da se v primeru neznanja obrnemo na osebne trenerje, ki nas lahko podučijo pravilne tehnike izvajanja vaj. Vaje z dvigovanjem uteži pa lahko izvajamo v fitnesih centrih na fitnes napravah, kjer prav tako lahko stopnjujemo težo uteži, ali pa tudi doma. Če uteži doma nimamo, lahko za začetek uporabimo plastenke, napolnjene z vodo.

Zaključek

Osteoporoza ni bolezen, ki bi jo pridobili preko virusa, ampak si jo pridelamo s slabim življenjskim slogom. Dobra novica je ta, da je usoda naših kosti pravzaprav v naših rok-

ah. Kostni tako kot mišice (in ljudje kot celota) spadajo pod organske sisteme, ki za svoje preživetje potrebujejo občasne visoke obremenitve. Bolj kot torej varujemo svoje kosti pred obremenitvami, bolj dovzetne so za padce in posledično poškodbe. Lahko bi rekli celo, da so uteži rešitev za naše kosti. Ne pozabimo, da največjo korist za optimalno gostoto kosti prinaša ravno telovadba v mladosti. Posledica aktivnosti v tej starostni dobi pa bo počasnejše izgubljanje kostne mase v starosti. Vendar tudi, če smo ta čas že zamudili, v resnici vse še ni izgubljeno. Kako že pravijo? Bolje pozno kot nikoli!

Literatura

- Mulec, O. (2018). Učinek različnih vadb na ljudi z osteoporozo. Magistrsko delo. Univerza v Ljubljani. Pridobljeno s <https://repozitorij.uni-lj.si/IzpisGradiva.php?id=105837> (13. 2. 2023)
- Štirn, I., Dolenc, A. in Strojnik, V. (2017). Skupne značilnosti posameznih skupin metod vadbe moči. Revija Šport, številka 1-2, priloga Vadba moči. Pridobljeno s [file:///D:/Users/Uporabnik/Downloads/Revija_%C5%A0PORT_2017-%C5%A0T%20_1-2_priloga-Vadba_mo%C4%8Di%20\(4\).pdf](file:///D:/Users/Uporabnik/Downloads/Revija_%C5%A0PORT_2017-%C5%A0T%20_1-2_priloga-Vadba_mo%C4%8Di%20(4).pdf) (11. 2. 2023)
- https://osteoporoz.si/vse_kar_moram_vedeti_o_osteoporoz/ (Pridobljeno: 9. 2. 2023)
- https://www.sfd.si/wp-content/uploads/2021/06/fv_2_2019_net.pdf (Pridobljeno 10.2.2023)
- https://sl.wikipedia.org/wiki/Osteoporoz#cite_ref-Kocijancic_5-0 (Pridobljeno 11. 2. 2023)
- <https://www.mehanikhrbta.si/2020/02/17/kako-ste-se-motili-o-osteoporoz/> (Pridobljeno 13. 2. 2023)
- <https://www.delo.si/polet/dvigovanje-utezi-in-ljudje-po-petdesetem-letu-starosti/> (Pridobljeno 13. 2. 2023)

DEJAVNOSTI ZA ZDRAVJE, KI NAS POVEZUJEJO

Povzetek: Premalokrat se zavedamo, kako pomembna vrednota je zdravje in v hitrem tempu življenja nanjo kar pozabimo. Beseda zdravje ne zajema samo našega telesnega zdravja, ampak tudi duševnega. Strokovni delavci v vrtcu smo bili ob epidemiji SARS-CoV-2 in z njo povezanimi ukrepi izpostavljeni številnim vplivom, ki so negativno vplivali na naše zdravje. Omejevanje druženja, ohranjanje medsebojne distance in drugi ukrepi, ki so nas na eni strani varovali pred virusom, so na drugi strani prispevali k medsebojni odnosi odtujitvi, povečanemu stresu in zmanjšanju strokovnega sodelovanja. Navedeno je ob spremembi vodstva in načina vodenja ter kadrovskih menjavah spodbudilo strokovne delavce in vodstvo vrtca k iskanju skupnih rešitev za izboljšanje zdravja in dobrega počutja pri delu, za kar si prizadevamo vsi zaposleni. Le produktivni, ustvarjalni in prisotni strokovni delavci smo temelj kakovostne predšolske vzgoje.

Ključne besede: zdravje, gibanje, dejavnosti, povezanost, medsebojni odnosi

ACTIVITIES IMPROVING HEALTH AND WELL-BEING

Abstract: We rarely realise how important it is to stay healthy, it is a value we tend to forget in our fast paced life. The term health includes not only our physical, but also our mental health. During the SARS-Cov-2 epidemics we, as kindergarten educators, were exposed to numerous factors that negatively influenced our health. Limiting our social contacts and keeping a safe distance from others, kept us safe from the virus, but caused relational alienation, increased the stress and reduced our professional collaboration. A change in management and personnel changes on top everything, finally led to kindergarten educators and management working together towards finding a solution. We all strive to improve health and our well-being at work. Productive, creative and present kindergarten teachers are the foundation of preschool education.

Key words: health, motion, activities, connection, interactions

Uvod

Svetovna zdravstvena organizacija je leta 1948 zdravje opredelila kot stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja in ne le odsotnost bolezni ali invalidnosti. Varovanje zdravja je dolžnost vsakega posameznika in ne le njegova pravica, ki jo zagotavlja ustava RS. Na opredelitev zdravja vpliva več dejavnikov – dejavniki notranjega okolja posameznika, naravnega okolja in družbenega okolja (Hoyer, 2005). Promocija zdravja na delovnem mestu definira sistematične ciljne aktivnosti in ukrepe, z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Govorimo o kombinaciji sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga (Ministrstvo za zdravje, 2015). Za uspešno izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu je razumevanje in podpora vodstva ključnega pomena. Človek je družbeno bitje in je odvisen od socializacije. Posamezniki ustvarjamo medsebojne odnose in vstopamo ter oblikujemo odnos drug z drugim. Medosebni odnosi temeljijo na iskrenosti in čustvenem odnosu ter obema partnerjema dajejo občutek enakovrednosti, razumevanja, podpore in upoštevanja (Krajnc, 2014). Le dobri medsebojni odnosi so pogoj za srečo in uspeh na osebnem področju kot tudi poklicnem. Slednji so pomembni za učinkovito, prijazno in spodbudno delovno okolje (Furnham, 2013). Smith (2002) pravi, da je za dobre in delujoče odnose treba ljudi spoštovati, biti sočuten in iskren. Če povežemo vse te tri komponente, ustvarimo odkrite in zaupne odnose. Dobri odnosi podpirajo redno, odprto in pristno komunikacijo, naučijo ljudi poslušati druge in premišljevali o stališčih drugega ter omogočajo, da ljudje priznajo svoje pomanjkljivosti drugim.

V delovnem okolju pogosto pride tudi do konfliktov med zaposlenimi/vodstvom, ki so rezultat neustreznih medosebnih odnosov in posledično ovirajo uresničitev cilja. Zato je potrebno prizadevanje vseh za izboljšanje medosebnih odnosov med zaposlenimi/vodstvom na delovnem mestu, saj bomo le tako lahko sledili načrtanim ciljem (Šarotar Žižek in Veingerl Čič, 2017). Torej delovno okolje in medosebni odnosi na delovnem mestu pomembno vplivajo na zdravje zaposlenih. Na eni strani lahko povzročajo in ohranjajo bolezen ali

pa spodbujajo ter ohranjajo zdravje (Petruša in Remec, 2010). Konstantni negativni vplivi v delovnem okolju pri zaposlenem povzročajo psihosomatske bolezni, kar pa privede tudi do večjega števila bolniških odsotnosti (Moravec – Berger, 2005).

Dejavnosti, ki nas povezujejo – primeri dobre prakse

Strokovni delavci se med seboj družimo in sodelujemo na različne načine. V sklopu timov za dvig kakovosti dela, imamo oblikovan tudi tim za promocijo zdravja, kamor je vsak dobrodošel. Znotraj tima, na začetku šolskega leta, načrtujemo in oblikujemo plan, kako bomo poskrbeli za svoje zdravje in druženje. Zastavimo si cilje, ki jim bomo sledili, in dejavnosti. Vsako šolsko leto aktivnosti spremenimo, dopolnimo in na pobudo strokovnih delavcev tudi dodamo.

Kot vodja tima se zavzemam za vključevanje vseh strokovnih delavcev v načrtovane aktivnosti, saj se zavedam, da pripomorejo k večji povezanosti in sodelovanju med zaposlenimi. Menim, da le zadovoljni in zdravi zaposleni lahko oblikujemo dobro delovno okolje in pripomoremo k izboljšanju le tega. Za sam uspeh pa je pomembno, da sodelujeta obe strani – delodajalec in delavec.

Cilji, ki smo si jih zastavili za to šolsko leto, so naslednji:

- spodbujanje dobrih medosebnih odnosov,
- razvijanje pozitivnih navad, ki vplivajo na zdravje in
- sodelovanje z zunanjimi izvajalci na področju promocije zdravja.

Dejavnosti, s katerimi strmimo k uresničevanju zastavljenih ciljev, so zelo raznolike, kar zaposlenim omogoča, da se vključijo v dejavnosti glede na njihove želje in interese.

V nadaljevanju so predstavljene načrtovane aktivnosti za šolsko leto 2022/23.

1. Spodbujanje pitja vode in ozaveščanje o zdravi prehrani

Zaposleni smo s strani vodstva prejeli stekleničke, ki nas opominjajo in spodbujajo k pitju zadostne količine tekočine tekom delovnega časa. Poleg zdrave prehrane v vrtcu imamo zaposleni vsakodnevno na voljo tudi sveže sadje v času odmora in enkrat mesečno zdravo limonado.

2. Abonma Kam'na'smeb

V sodelovanju z Domom kulture Kamnik, je v šolskem letu 2022/23 organiziranih pet večerov komedij in smeha. Zaposleni smo bili s strani vodstva povabljeni k udeležbi na predstavah v sklopu abonmaja.

3. Aktivne srede

Vsaka sreda v tednu je namenjena drugi vrsti aktivnosti. Prva sreda v mesecu je pevsko-glasbena – namen je druženje sodelavcev v smislu boljšega in pogostejšega medsebojnega povezovanja in sodelovanja preko glasbe. Druga sreda v mesecu je gibalna, katere namen je gibanje in sproščanje ob glasbi ter izvedba razteznihi vaj. Tretja sreda je družabna, kjer spoznamo nove, poučne namizne igre in se tako družimo v sproščenem okolju. Četrta sreda je sreda presenečenja, kjer vsak tandem pripravi aktivnost po lastni izbiri in tako poskrbimo za dodatno pestrost.

4. Razvedrilni odmor

Vsak tandem strokovnih delavcev enkrat mesečno pripravi razvedrilno dejavnost s katero poskrbi za popestritev odmorov strokovnih delavcev.

5. Joga

V telovadnici vrtca nas zunanja izvajalka popelje v svet joge in nam predstavi, kako vrnemo v svoje življenje sprostitev, zadovoljstvo, notranji mir ...

6. Sodelovanje z Zdravstvenim domom Kamnik

Za krepitev telesnega in duševnega zdravja smo se povezali s Centrom za krepitev zdravja. V sodelovanju z njimi bomo izvedli delavnico na temo tehnike sproščanja in izvajali vaje za zdravo hrbtenico.

7. Pohodi/izleti

Odločili smo se za izvedbo treh pohodov/izletov, kjer bomo poleg krepitev telesnega zdrav-

ja prispevali še k boljši povezanosti kolektiva.

8. *Delavnice za kolektiv*

V letošnjem šolskem letu imamo, v sodelovanju s predavateljico Damjano Šmid, organizirana srečanja na temo povezovanja kolektiva.

9. *Team building*

Namenjen bo zaključnemu predavanju predavateljice Damjane Šmid in spoznavanju kmetije, na katero odhajajo otroci iz našega vrtca na tabor. Zaposleni se bomo družili v sproščenem okolju, v naravi, med živali ter se prepustili toku narave in tako poglobljali svoje medosebne odnose. Vsakoletno, ob koncu šolskega leta, se tim za promocijo zdravja sestane in izvede evalvacijo izvedenih dejavnosti. Kritično ovrednotimo svoje delo in podelimo predloge glede izboljšav in morebitnih drugačnih strategij in načinov izvedbe. Vse ugotovitve so predstavljene na zadnjem skupnem srečanju vseh strokovnih delavcev.

Zaključek

Zaradi narave dela z najranljivejšo populacijo smo s svojim ravnanjem in dejanji zgled otrokom, zato moramo v prvi vrsti poskrbeti, da bomo zadovoljni sami s sabo. Zadovoljen strokovni delavec je ključ do uspeha. Ko smo zaposleni zadovoljni in motivirani za delo, je uspeh zagotovljen. Za to so potrebni dobri medosebni odnosi na delovnem mestu – med kolektivom in vodstvom, saj slabi zmanjšujejo produktivnost dela, povečujejo bolniško odsotnost in ustvarjajo dodatne napetosti. Nemški filozof Arthur Schopenhauer pravi: »Zdravje ni vse, ampak brez zdravja je vse nič!«. To še kako drži in zato moramo ozavestiti, kako zelo sta pomembna skrb za varnost in zdravje. Za kakovostno in zadovoljno življenje je ključno zdravje, velikokrat se pa tega zavemo šele takrat, ko zbolimo. V največji meri lahko le sami poskrbimo, da bomo skrbeli za zdrav življenjski slog. Hkrati je pri tem potrebna tudi podpora vodstva, sodelavcev in nenazadnje domačih. Vse to vpliva na pozitivno naravnost strokovnih delavcev.

Literatura

- Furnham, A. (2013). Workplace Relationships? Psychology Today.
- Hoyer, S. (2005). Zdravi zato, da lažje živimo. Slovenščina, priloga k izpitni poli 1.
- Krajnc, A. (2014). Spoznaj sebe in druge. Ljubljana: Društvo za izobraževanje za tretje življenjsko obdobje.
- Ministrstvo za zdravje in direktorat za javno zdravje (2015). Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu, Ljubljana.
- Moravec - Berger, D. ed., 2005. Mednarodna klasifikacija bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene. Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije, p. 357.
- Petruša, L. in Remec, M. (2010). Predstavitve projekta »V zdravju je moč: veselo na delo«. Human Resource Management Magazine, 8(38), pp. 70–73.
- Podjed, K., Bajt, M., Jeriček Klanšček, H. (2016). Promocija zdravja v žepu, Koper. Dostopno na spletnem naslovu: <https://www.nijz.si/sl/publikacije/promocija-zdravja-v-zepu>.
- Podjed, K., Željeznov Seničar, M. (2016). Priročnik dobre prakse promocije zdravja na delovnem mestu v vzgoji in izobraževanju ter socialnemu varstvu, Ljubljana. Dostopno na spletnem naslovu: <https://www.produktivnost.si/wp-content/uploads/2019/03/Priro%C4%8Dnik-promocije-zdravja-v-javnem-sektorju.pdf>.
- Smith, J. (2002). Kako povečati produktivnost delovnega tima. Ljubljana: Netguide.
- Šarotar Žižek, S. in Veingerl Čič, Ž. (2017). Pomen razvojnih odnosov na delovnem mestu. ANALI PAZUHD. Murska Sobota. Dostopno na spletnem naslovu: http://hd.anali-pazu.si/sites/default/files/%C5%A1arotar%20%C5%BEi%C5%BEek_simona_1.pdf.

PROMOCIJA ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VIZ

Povzetek: Zdravje je najpomembnejša vrednota vsake družbe. Pregovor pravi, da zdrav človek ima tisoč želja, bolan pa samo eno »zdravje«. Zdravje ni samo telesno je tudi duševno. Več pozornosti in pogovora posvečamo različnim telesnim boleznim kakor duševnim. Če je omenjena duševna bolezen, se ljudje distancirajo oz. o se njej ne želijo pogovarjati. V času korone, ko je bilo družabno življenje omejeno, se je veliko začelo govoriti o duševnih motnjah, psihičnih stiskah, katere so zaznali pri odraslih kakor tudi pri mladostnikih. Za uspešnost v delovnem procesu je pomembno duševno in telesno zdravje delavcev. Velikokrat slišimo, da delavci trpijo zaradi narave dela (delovne deformacije, obraba hrbtenice, nog, kolen), saj pri delu opravljajo določene ponavljajoče gibe. Za posledicami psihosomatskih obremenitev na delovnem mestu trpi več kot četrtina zaposlenih v Evropski uniji. V številnih državah članicah Evropske unije se povečuje izostajanje z dela zaradi težav z duševnim zdravjem (Ada Hočevar Grom, NIJZ). Za promocijo zdravja na delovnem mestu je potrebno ozavestiti delodajalca in zaposlene. Avtorica Ada Hočevar Grom pravi, da je njen priročnik ključ do uspeha obojih. Prav tako pa je treba promocijo duševnega zdravja vključiti v celosten pristop k povečanju in spodbujanju varnosti in zdravja ter dobrega počutja zaposlenih na delu. Vsak VIZ izvaja program zdravja zaposlenih po lastnih željah, zmožnostih in naravi dela. Zaposleni v vrtcih se po mojem mnenju premalo zavedamo skrbi za lastno zdravje. Delo v skupini je dinamično, veliko je hrupa, število otrok je preveliko, starejši vrtci nimajo možnosti dela v manjših skupinah zaradi prostorskih omejitev. Ob obolenju ali odsotnosti sodelavca je velikokrat oseba sama v oddelku. Veliko je dela v prisilni držji, nizke mize, stoli, dvigovanje otrok ob negi, hranjenju, igri, zato je obolenost hrbtenice velika. Za uspešno promocijo zdravja v vrtcu je potrebno delati na osebni rasti, čuječnosti in dobri klimi. Prav s tem namenom se je naš vrtec odločil za vključitev v program Mreže učecil se šol in vrtcev.

Ključne besede

HEALTH PROMOTION AMONG EMPLOYEES IN AN EDUCATIONAL INSTITUTE

Abstract: Health is the most important value in any society. The proverb says that a healthy person has a thousand wishes, but that a sick person has only one – "health". Health is not only physical, it is also mental.

We pay more attention and we talk more about various physical illnesses than about mental ones. If mental illness is mentioned, people distance themselves or they don't want to talk about it. During the time of the coronavirus, when social life was restricted, a lot of people started to talk about mental disorders, psychological distress, which was detected in adults as well as in adolescents. The mental and physical health of workers is important for the success of the work process. We often hear that workers suffer from the nature of the work (working deformities, wear and tear of the spine, legs, knees), as they make certain repetitive movements at work. More than a quarter of employees in the European Union suffer from the consequences of psychosomatic stress at work. Absenteeism from work due to mental health problems is increasing in many member states of the European Union (Ada Hočevar Grom, NIJZ). In order to promote health at the workplace, it is necessary to raise the awareness of the employer and employees. The author, Ada Hočevar Grom, is of the opinion that her handbook, is the key to the success of both. The promotion of mental health must also be included in an integrated approach to increasing and promoting the safety and health and well-being of employees at work. Each educational institute implements a health program for employees according to their own wishes, capabilities and the nature of work. In my opinion, employees in kindergartens are not sufficiently aware about our health. Group work is dynamic, there is a lot of noise, there are too many children, and older kindergartens do not offer the opportunity to work in smaller groups due to space limitations. When a colleague is sick or absent, the person is often alone. There is a lot of work in a forced posture, low tables, chairs, lifting of children while taking care of them, feeding, playing, so there is a lot of diseases of the spine. In order to successfully promote health in kindergarten, it is necessary to work on personal growth, mindfulness and on good working atmosphere. It is for this purpose that our kindergarten decided to join the Network of Learning Schools and Kindergartens programme.

1 Načrt promocije zdravja na delovnem mestu

1.1 Pravna podlaga

Zakon o varnosti in zdravju pri delu nalaga delodajalcu, da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja. V nadaljevanju so izpisani člani, ki opredeljujejo to področje.

3. člen (pomen izrazov)

9.točka: Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematično ciljane aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

32. člen (načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati, ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

1.2 Namen promocije zdravja zaposlenih

S tem načrtom za delo določamo način promocije zdravja, ki je proces, ki omogoča ljudem povečati kontrolo nad svojim zdravjem, ter doseči izboljšanje zdravja. Za doseganje stanja popolnega fizičnega, duševnega in socialnega blagostanja, morata biti posameznik ali skupina sposobna prepoznati in uresničiti pričakovanja, zadovoljiti potrebe, ter se prilagoditi ali obvladati okolje. Dobro zdravje je temeljni pogoj za socialni, ekonomski in osebni razvoj ter kakovost življenja posameznika.

1.3 Cilji promocije zdravja zaposlenih

Glavni cilj je, ozaveščanje zaposlenih in z zmanjšanjem nezdravega življenjskega sloga doseči boljše zdravje, ki je ena od osnovnih potreb in za večino ljudi najvišja vrednota v življenju.

2 Izvajanje promocije zdravja zaposlenih v Vrtcu Jožice Flander

Oblikuje se skupina iz vrst delavcev za promocijo zdravja.

Delovna skupina za promocijo zdravja je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu.

Delovna skupina vključuje:

- vodjo zdravstveno-higienskega režima vrtca,
- ravnateljico vrtca,
- strokovne delavce vrtca (3 člani),
- pooblaščenega izvajalca medicine dela, prometa in športa (izbrani zdravnik),
- zunanjega strokovnega delavca za Varnost in zdravje pri delu.

O programu promocije zdravja se obvesti vse zaposlene preko e-asistenta, e-pošte, oglasnih desk in sestankov.

2.1 Program za promocijo zdravja v Vrtcu Jožice Flander

Za promocijo zdravja vzgojno-varstvena organizacija nameni letno 800 evrov. Izvedeno je bilo:

- Predavanje na teme: Zdrava prehrana, Stres na delovnem mestu,
- vaje za hrbtenico,
- osnove prve pomoči, izvajanje pomoči otrokom in odraslim,
- izobraževanje vodstvenega kadra in tima za promocijo zdravja,
- nabava materiala za izdelavo plakatov,
- izdelava razstavnih panojev,
- sodelovanje v Mreži učecih se vrtcev in šol.

Organiziranje športnih aktivnosti v vrtcu:

- organizacija športnega dneva za zaposlene – športne igre,
- planinski izlet
- pohodništvo (delavci so prejeli pohodne palice in trenirke),
- spodbujanje prihoda na delovno mesto peš ali s kolesom.

2.2 Dobro počutje

Dobro počutje je naše fizično, mentalno in čustveno zdravje. Običajno je pokazatelj dobrega ravnovesja v življenju. Povečati dobro počutje pomeni povečati zmogljivosti in biti sposo-

ben podpirati otroke in učence (Praper, 2021). Pojem dobro počutje je točka ravnovesja med posameznikovimi viri moči in izzivi. Glavna področja – dimenzije dobrega počutja učiteljev in vzgojiteljev so kognitivna dimenzija, subjektivna dimenzija, fizična in mentalna dimenzija, ter socialna dimenzija (OECD 2020).

Fizični dejavniki dobrega počutja:

- zdrava prehrana,
- telesu prijazno gibanje,
- kakovostno spanje.

Mentalni dejavniki dobrega počutja:

- pozitivno mišljenje,
- uravnavanje čustev,
- čuječnost,
- rezilientnost.

Kognitivni dejavniki dobrega počutja:

- Samoučinkovitost,
- asertivna komunikacija
- Osredotočenost.

Socialni dejavniki dobrega počutja:

- zaupanje,
- povezanost z vsemi deležniki in lokalno skupnostjo.
- Zdravi medsebojni odnosi.

Subjektivni dejavniki dobrega počutja (OECD):

- živeti svoje vrednote,
- smisel dela.
- kultura sočutja in pravičnosti.

Da zgradimo svoje celostno dobro počutje, moramo poskrbeti, da vsa ta področja delujejo vsaj do neke mere.

2.3 Stres

Stres je odziv posameznika na stresogene dejavnike, ki se sproži v možganih in se preko živcev in hormonov hitro razširi po celotnem telesu, kjer povzroči telesne, čustvene, mentalne in vedenjske spremembe, ki pripravijo um in telo na boj in beg ali na prilagajanje na novo situacijo (Starc, 2008). Stres je dogajanje, ki ga pri človeku sproži vsaka sprememba, ki zmoti njegovo ravnovesje (Starc, 2007). Stres je telesni, psihološki in vedenjski odgovor posameznika, ki se poskuša prilagoditi in privaditi notranjim in zunanjim dražljajem (stresorjem) (Dernovšek, Gorenc, Jeriček, 2006). V današnjem času se veliko govori o stresu. Zaradi obremenitve doma, na delovnem mestu, nenehnega hitenja in situacij v svetu je stres naš vsakdanjik. Govorimo, da smo vsak dan pod stresom. To občutimo kot utrujenost, nespečnost, zatekanju k prekomerni hrani, kajenju in drugim razvadam, ki nam škodujejo in vodijo v različne bolezni. Da bi obvladali stres pa se veliko ljudi zateka k različnim izvlečkom, naravnimi preparatom za izboljšanje življenja in vsakodnevnim obremenitvam. Menim, da je dober pogovor, sprehod v gozd ali park veliko bolj učinkovit kot uživanje dodatkov v prehrani. Vzeti si moramo čas zase, saj nas nihče ne more ustaviti, če se ne ustavimo sami.

3 Uvod v celostni pristop k dobremu počutju v šolah in vrtcih

Vrtec je oblikoval skupino 4 članov strokovnih delavcev, ki vzporedno z izobraževanjem v Mreži učečih se šol in vrtcev izvajajo program 1. in 2. delavnice v vrtcu Jožice Flander.

3.1 Cilji programa mreže

- Graditi povezavo med strokovnim in osebnostnim razvojem posameznika ter razvojem in uspešnostjo šole
- Spodbujati sodelovalno učenje – sistematično izmenjavo izkušenj in dobre prakse med šolami ali vrtci oz. učitelji ali vzgojitelji in jih spodbuditi, da lahko sami najdejo rešitve za

svoje probleme.

- Praktično izvesti izboljšavo in evalvacijo na področjih, ki ga izberejo strokovni delavci šole ali vrtca.
- Spodbujati sodelovalno vodenje.

Zaključek

Mrežo podpirajo štirje teoretični koncepti:

- Nenehne izboljšave kot pristop k ugotavljanju in zagotavljanju kakovosti.
- Uvajanju sprememb – spremeniti ustaljene vzorce delovanja.
- Zavodi kot učeče se skupnosti – razvijanje sodelovanja na vseh ravneh (R-T-SD).
- Mreženje – odprtost do okolja, iščejo vire in priložnosti za učenje in sodelovanje (Mreža učečih se šol in vrtcev-Gradivo za razvojni tim, Ljubljana 2020).

S prvo delavnico našega tima smo pričeli 22. novembra 2022. Delavnice TIM-a pa se bodo zaključile s 6. delavnico, maja 2023. Pričakovanja so velika in upam, da bomo s skupnimi močmi prispevali k izboljšavi klime na delovnem mestu.

Literatura

Davis B. Envisioning the Future of Education and Jobs., 2019.

Dernovšek, Gorenc, Jeriček. Ko te stresa stres: Ljubljana: Inštitut za varovanje zdravja Republike Slovenije; 2006.

Hočevar, Grom Ada. Kaj je zdravje: Revija Zdravstveno varstvo Slovenije, NIJZ 2003.

Mreža učečih se šol in vrtcev – gradivo za razvojni tim, Ljubljana 2020.

OECD 2020. Teachers well-being :a framework for data collection and analysis. Working paper No. 213.

Praper, P. Timsko delov vzgoji in izobraževanju, Ljubljana 2021.

Starč R. Stres in bolezni. Ljubljana: Sirius AP, 2007.

Starč R. Bolezni zaradi stresa II. Del. Ljubljana: Sirius AP, 2008

Zakon o varnosti in zdravju pri delu: Uradni list Republike Slovenije. Ljubljana 2011.

PROMOCIJA ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VIZ

Povzetek: skrb za zdravje na delovnem mestu vpliva na splošno zadovoljstvo zaposlenih. Pomembno je, da se zaposlenim omogoči zdravo delovno okolje na vseh področjih: da je delovno okolje primerno (temperatura, osvetlitev, prezračevanje), da je delovno mesto ergonomsko zasnovano in bo imelo čim manj negativnih učinkov na njihovo zdravje in da so zaposleni usposobljeni za varno in zdravo delo. Poleg tega pa je potrebno zasnovati sproščujoč delovni prostor, v katerem bodo zaposleni z veseljem preživeli del svojega dneva. To je pomemben vidik, saj je dokazano, da največji vpliv na zadovoljstvo zaposlenih predstavlja psihosocialno delovno okolje oziroma delovna organizacija, ki lahko vpliva na zdravje zaposlenih. Boljši rezultati na tem področju pa se lahko v veliki meri dosežejo s korektnimi in dobrimi medsebojnimi odnosi, saj prav ti predstavljajo najpogostejši dejavnik zadovoljstva v vzorcu. Torej, ko delodajalci ustvarjajo pozitivno klimo in spodbujajo dobre odnose med vsemi, prav tako s svojim vodenjem, podporo in jasnimi informacijami, hkrati pa z omogočanjem samostojnosti in odločanja vseh zaposlenih pri delu, spodbudijo zaposlene k večji zavzetosti in zadovoljstvu pri delu. Pomembno je pravočasno prepoznanje, reakcija in obvladovanje stresnih situacij še preden le-te lahko povzročijo škodo oziroma zdravstvene probleme zaposlenim in prav tako vplivajo za zmanjšanje zadovoljstva pri delu. Vse to pa se lahko prepreči že s sprotno komunikacijo z zaposlenimi, z zanimanjem delodajalcev o njihovem delu, s problemi in morebitnimi vplivi na zdravje, z mnenji o pozitivnih vidikih dela in predlogih za izboljšave. Vsak zaposleni ima verjetno svoje zasebno življenje in odgovornosti zunaj delovnega mesta, bodisi skrb za družino in otroke ali druge osebne obveznosti. Zato je pri zadovoljstvu pomembno, da zaposleni niso preobremenjeni in lahko ustrezno razporedijo svoj čas za delo in zasebno življenje brez kakršnegakoli stresa.

Gljučne besede: delovno mesto, skrb za zdravje na delovnem mestu, zdravje zaposlenih

HEALTH PROMOTION OF EMPLOYEES IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Abstract: taking care of health in the workplace affects the general satisfaction of employees. It is important to provide employees with a healthy working environment in all areas; firstly, that the working environment is suitable (temperature, lighting, ventilation), workplace ergonomically designed, which will have as few negative effects on their health as possible and also that employees are trained for safe and healthy work. In addition, it is important to design a relaxing work space in which employees will happily spend part of their day. An important aspect, as it has been proven that they have the greatest impact on employee satisfaction, is the psychosocial work environment or the work organization, which can affect the health of employees. Better results in this area can be largely achieved with correct and good mutual relations, as these represent the most common factor of satisfaction in the sample. For employers to create a positive climate and encourage good relations between everyone, also with their leadership, support and clear information, and at the same time, by enabling the independence and decision-making of all employees at work, they encourage employees to be more engaged and satisfied at work. It is important to recognize, react and manage stressful situations in time, even before they can cause damage or health problems to employees and also affect job satisfaction. All of this can be prevented with ongoing communication with employees, with employers' interest in their work, problems and possible effects on health, with opinions on positive aspects of work and suggestions for improvements. Every employee probably has their own private life and responsibilities outside the workplace, whether it's taking care of family and children or other personal commitments. Therefore, in terms of satisfaction, it is important that employees are not overloaded and can properly allocate their time for work and private life without any stress.

Keywords: workplace, taking care of health at workplace, employee health

Uvod

Delovno mesto predstavlja pomemben del človekovega socialnega okolja, saj zaposleni preživi približno tretjino svojega dneva prav v službi. Zato je pomembno, da le-to predstavlja prijetno in zdravo okolje, ki bo na človeka vplivalo pozitivno. Čeprav delo v primerjavi z brezposelnostjo pozitivno vpliva na fizično in duševno zdravje, saj predstavlja vir dohodka, socialnega statusa in sodelovanja v družbi (Burton, 2010, str. 33), pa se lahko zaposleni tam soočajo tudi z negativnimi vplivi, kot so različni fizični dejavniki (neprimerna oprema,

stroji, temperatura, svetloba ...) in psihosocialni dejavniki (medsebojni odnosi, organizacija dela, kultura ...), ki jih z vidika zdravja ne gre zanemariti. Tako kot delovno okolje in samo delo vplivata na zdravje zaposlenih, pa tudi zdravje zaposlenih vpliva na podjetje in njihovo učinkovitost, produktivnost ter konkurenčnost. Zaposleni s slabšim zdravstvenim stanjem so tako manj produktivni, sprejemajo slabše, manj kakovostne odločitve in so bolj nagnjeni k večji odsotnosti z dela (Burton, 2010, str. 91).

Promocija zdravja na delovnem mestu

Zdravje je podlaga za dobro in uspešno življenje ter delo tako za posameznika kot za organizacijo. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je smotrna, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju, produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški staž ter ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu. V kolikor slednji nudi dobro in stimulatívno delovno okolje, lažje zaposli kvalitetnejši kader in pridobi na javnem ugledu. Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec na osnovi zakona izvaja z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev. Gre za skupna prizadevanja delodajalcev, delavcev in družbe za izboljšanje zdravja in dobrega počutja ljudi pri njihovem delu. To dosežemo s sinergijo:

- izboljšanja organizacije dela in delovnega okolja,
- spodbujanja zaposlenih, da se udeležujejo aktivnosti za varovanje in krepitev zdravja,
- omogočanja izbire zdravega načina življenja in
- spodbujanja osebnostnega razvoja.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu opredeljuje, da mora delodajalec načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu, zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja izvajanja. To pa pomeni, da izvaja določene aktivnosti in ukrepe z namenom ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

Načrt promocije zdravja na delovnem mestu

Pravna podlaga

Zakon o varnosti in zdravju pri delu nalaga delodajalcu, da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja. V nadaljevanju so izpisani členi, ki opredeljujejo to področje.

9. točka: promocija zdravja na delovnem mestu so sistematično ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

32. člen (načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Namen promocije zdravja zaposlenih

S tem načrtom za delo določamo način promocije zdravja, ki je proces, ki omogoča ljudem povečati kontrolo nad svojim zdravjem ter doseči izboljšanje zdravja. Za dosego stanja popolnega fizičnega, duševnega in socialnega blagostanja morata biti posameznik ali skupina sposobna prepoznati in uresničiti pričakovanja, zadovoljiti potrebe ter se prilagoditi ali obvladati okolje. Dobro zdravje je temeljni pogoj za socialni, ekonomski in osebni razvoj ter kakovost življenja posameznika.

Cilji promocije zdravja zaposlenih

Glavni cilj je ozaveščanje zaposlenih in zmanjšanje nezdravega življenjskega sloga ter doseči boljše zdravje, ki je eno od osnovnih potreb in za večino ljudi najvišja vrednota v življenju.

Izvajanje promocije zdravja v vrtcu Jožice Flander

Oblikuje se skupina iz vrst delavcev za promocijo zdravja. Delovna skupina za promocijo

zdravja je odgovorna za načrtovanje in izvedbo promocije zdravja na delovnem mestu.

Delovna skupina vključuje:

- vodjo zdravstveno higienskega režima vrtca,
- ravnatelja vrtca,
- strokovne delavce vrtca (trije člani),
- pooblaščenega izvajalca medicine dela, prometa in športa (izbrani zdravnik),
- zunanjega strokovnega delavca za Varnost in zdravje pri delu.

O programu promocije zdravja se obvesti vse zaposlene preko aplikacije E-asistenta, elektronske pošte, oglasnih desk in sestankov.

Program za promocijo zdravja v vrtcu Jožice Flander

Za promocijo zdravja vzgojno varstvena organizacija nameni letno 800 evrov.

Izvedeno je bilo:

- predavanje na teme: Zdrava prehrana in Stres na delovnem mestu,
- vaje za hrbtenico,
- osnove prve pomoči, izvajanje pomoči otrokom in odraslim,
- izobraževanje vodstvenega kadra in tima za promocijo zdravja,
- nabava materiala za izdelavo plakatov,
- izdelava razstavnih panojev,
- mreža učech se vrtcev in šol.

Organiziranje športnih aktivnosti v vrtcu:

- organizacija športnega dneva za zaposlene – športne igre,
- planinski izlet,
- pohodništvo (delavci so prejeli pohodne palice in trenerke),
- spodbujanje prihoda na delovno mesto peš ali s kolesom.

Individualna skrb za zdravje ter podpora in spodbujanje zdravega načina življenja s strani delodajalca

Poleg individualne skrbi zaposlenih za svoje zdravje pa lahko tudi delodajalec nudi razne vire, priložnosti in fleksibilnost na delovnem mestu ter s tem ohranja ali celo izboljša zdravje oziroma življenjski slog svojih zaposlenih (Burton, 2008, str. 2). Delovni pogoji so eden ključnih dejavnikov, ki vplivajo na način življenja zaposlenih in ohranjanje njihovega zdravja. Na primer fizična neaktivnost zaposlenih je lahko posledica daljšega delovnega časa, pomanjkanja fleksibilnosti in stroškov raznih telovadb; slaba prehrana je posledica pomanjkanja časa za odmor, dostopa do zdravih obrokov ali neprimernih kuhinjskih in jedilnih prostorov. Bolezni, ki so povezane z življenjskim slogom, bi se velikokrat lahko preprečile z bolj zdravim načinom življenja, kot je pravilno prehranjevanje in redna telesna dejavnost. Na tem področju pa lahko tudi podjetje ohranja oziroma pripomore k izboljšanju zdravja svojih zaposlenih z različnimi zdravstvenimi storitvami, informacijami, usposabljanjem, prav tako s finančno podporo in promocijo programov, s katerimi bi omogočali in spodbujali njihov zdrav življenjski slog (World Health Organization, 2010, str. 11-13).

Skrb za zdravje in koristi promocije zdravja na delovnem mestu

Čeprav na zdravje in počutje zaposlenih primarno vlivajo osebni dejavniki - torej njihova dedna zasnova, osebni viri, zdravstvene prakse, prepričanja, odnosi, vrednote itd., pa igrajo pomembno vlogo tudi dejavniki, katerim so izpostavljeni na delovnem mestu. V primeru, da so zaposleni izpostavljeni nezdravemu delovnemu okolju oziroma ni poskrbljeno za njihovo zdravje, to lahko povzroči stres in vodi k naslednjim negativnim posledicam (tako z vidika podjetij kot zaposlenih): povečana bolniška odsotnost, stroški za zdravljenje, kratkoročne in dolgoročne nezmožnosti opravljanja dela, duševne bolezni (depresija), stopnjo nesreč, pritožb, zamenjave zaposlenih ter zmanjšanje zadovoljstva in s tem zavezanosti podjetju. Medtem ko so večinoma navade zaposlenih prinesene že iz zasebnega življenja, jim lahko stres in nelagodne delovne razmere še spodbudijo nezdrave navade (kajenje, prekomerno

uživanje alkohola ...). Kot primer lahko vzamemo slab delovni čas ali nadure, ki ne morejo omogočati pravilnega prehranjevanja, kaj šele dovolj časa za gibanje in spanje. Nezdrav način življenja zaposlenih pa prav tako pomembno vpliva na njihovo zdravje in s tem povzani našteti negativnimi posledicami, ki pa posledično vodijo v višje stroške in manjšo produktivnost podjetja (Burton, 2008, str. 2–4).

Nekateri delodajalci so prepričani, da zdravje zaposlenih ni njihov "problem", vendar lahko prav to vpliva na učinkovitost in produktivnost celotnega podjetja. Tako kot delovno okolje in delo samo vpliva na zdravje zaposlenih, pa tudi zdravje zaposlenih vpliva na podjetje – na njihove stroške kot tudi na učinkovitost, produktivnost in konkurenčnost (Burton, 2010, str. 91). Zdravo delovno okolje je lahko tudi predpogoj za produktivnost in inovacije v današnjem na znanju temelječem gospodarstvu (De Greef & Van den Broek, 2004, str. 5). Že z etičnega vidika je osnovno etično načelo zagotavljanje zdravja in varnosti vseh posameznikov kot tudi zaposlenih pri delu. Poleg tega tudi vedno več globalnih deklaracij in prostovoljnih organizacij daje vse večji pomen etičnim poslovnim praksam, ki vključujejo zaposlene (World Health Organization, 2010, str. 4). Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je tudi dolžnost delodajalca, ki jo narekuje Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1). V skladu s 5. členom mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu, v skladu s 24. členom pa mora sprejeti ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. V skladu s 6. in 32. členom tega zakona mora delodajalec tudi načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva in način spremljanja njenega izvajanja (Ministrstvo za zdravje, 2015, str. 3).

Zaključek

Prav tako pa je osebno zdravje deloma odvisno tudi od zgleda, namigov in aktivnosti, ki jih osebe prepoznajo v svoji okolici. Mnoge aktivnosti, kot so osnovna higiena človeka in pravilno, zdravo prehranjevanje (redno kopanje, nega zob z nitjo in ščetkanjem, umivanje nog in rok z milom, pa tudi primerna izbira obrokov), na dolgi rok prav tako vplivajo tudi na samo zdravje. Pomembni so nasveti glede spanja. Mnoge osebe potrebujejo nasvet ali pogovor glede navad, povezanih s sprehodi, telesno vadbo ... Osebno zdravje je velikokrat odvisno še od družbene strukture življenja neke osebe. Vzdrževanje rednih socialnih stikov in različne družbene aktivnosti so povezane z izboljšanim duševnim zdravjem in doseganjem večje starosti. Sodelovanje in aktivno življenje izboljšuje telesne procese, zmanjša razdražljivost in poveča družabnost, poleg tega je lahko celo dejavnik, ki preprečuje depresijo.

Literatura

- Burton, J. (2008). The business case for a healthy workplace. Ontario: Industrial Accident Prevention Association.
- Burton, J. (2010). WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices. Geneva: World Health Organization.
- De Greef, M. & Van den Broek, K. (2004). Making the case for workplace health promotion: Analysis of the effects of WHP. Bruselj: European Network for Workplace Health Promotion.
- Ministrstvo za zdravje. (2015). Smernice za promocijo zdravja na delovnem mestu (verzija 1.0). Ljubljana: Ministrstvo za zdravje.
- World Health Organization. (2010). Healthy workplaces: a model for action: For employers, workers, policy-makers and practitioners. Geneva: World Health Organization.
- Zakon o varnosti in zdravju pri delu: Uradni list Republike Slovenije. Ljubljana 2011.

IZGOREVANJE KOT POSLEDICA IZPOSTAVLJENOSTI STROKOVNIH DELAVCEV AGRESIVNEMU VEDENJU POSAMEZNIKOV Z MOTNJAMI V DUŠEVNEM RAZVOJU

Povzetek: Pri delu s posamezniki z motnjami v duševnem razvoju (v nadaljevanju MDR), pogosto odkrijemo cel spekter vedenjskih in kognitivnih značilnosti. Tekom odraščanja so ti posamezniki zmožni učenja socialnih veščin, njihov razvoj (učenje) potekata počasneje kot pri nevrotičnih posameznikih. Avtorja Russel in Harris (1993, v Duperouzel, 2008) v svojih raziskavah ugotavljata, da se strokovni delavci, zaposleni v službah vzgoje in izobraževanja posameznikov z MDR, izmed vseh oblik agresije najpogosteje srečujejo s fizično agresijo, ki je pre pogosto obravnavana neustrezno. Ravno slednje kaže na pomembnost celovitega usposabljanja strokovnih delavcev, ki so v vsakodnevni interakciji s posamezniki z MDR (ti pa se odzivajo agresivno). Posledice takšnega vedenja ne vplivajo le na posameznika z MDR (socialna izključenost, stigmatiziranje, uporaba restriktivnih ukrepov, medikamentacija ...), temveč se kažejo tudi na nivoju organizacije, v katero je vključen. Poškodbe, ki so rezultat agresivnega vedenja, lahko vodijo do pogostih in dolgotrajnih bolniških odsotnosti, visokih odškodninskih zahtevkov, izgubljanja kadra in posledično iskanja novega, ustrezno izobraženega kadra, ki ga je potrebno na novo usposobiti. Zato ni nič neobičajnega, da je ravno v takšnih ustanovah velik primanjkljaj kadra.

Ključne besede: motnje v duševnem razvoju, agresivnost, kvaliteta delovnega življenja, znaki stresa/izgorevanje na delovnem mestu, strategije spoprijemanja z agresivnim vedenjem, poklici pomoči.

BURNOUT AS A CONSEQUENCE OF EXPOSURE OF PROFESSIONAL STAFF TO AGGRESSIVE BEHAVIOUR OF INDIVIDUALS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Abstract: Individuals with mental development disorders show a full spectrum of behavioral and cognitive characteristics. Even though they are capable of learning social skills, their mental development and learning process are slower than in individuals without disabilities. Russel and Harris (1993, in Duperouzel, 2008) state that professionals employed in the services of educating individuals with mental development disorders, out of all forms of aggression, encounter physical aggression most often which is frequently treated inappropriately. The former indicates the importance of thorough (comprehensive) training of all professional staff interacting with individuals with mental disorders (and often react aggressively). Consequences of such aggressive behavior are not limited only to the individual with a mental disorder (social exclusion, stigmatisation, use of restrictive measures, medication etc.), but are also evident on the level of the organization in which the individual (with aggressive behaviour) is enrolled. Injuries that result from aggressive behaviour can lead to long term sick leave, high financial compensation claims, loss of professional (trained) staff, and, consequently, the search for new staff, who need to be accordingly trained, and so on. Therefore it is not unusual that most of the time such organisations are understaffed.

Key words: mental development disorders, aggression, work life quality, occupational stress/burnout, coping strategies, helping professions.

Uvod

Zdi se, da agresivno vedenje do učiteljev prihaja z mnogih strani; s strani učencev, njihovih staršev oz. skrbnikov, sodelavcev ali celo nadrejenih. Kljub vsemu največ raziskav kaže, da so ravno učenci tisti, ki najpogosteje kažejo agresivno vedenje v odnosu do učiteljev (Ljubin Golub, Olčar in Bezak, 2016). Na tem mestu je vsekakor potrebno dodati, da je tudi interakcija učitelja z učenci najpogostejša – posledično je več »priložnosti« za nastanek trenja med udeleženci. Vloga učitelja se je v življenju učencev močno povečala. Pričakovanja (bolj zahteve) družbe, ki na eni strani kaže naraščajočo zaskrbljenost zaradi vpliva agresivnosti na čustven in socialni razvoj posameznika, na drugi strani pa pričakuje, da bodo učenci po končanem šolanju optimalno pripravljene na aktivno vlogo v družbi, pogosto nerealna.. Učitelji so tako, poleg kognitivnega postali odgovorni še za spodbujanje in razvoj učenčevega socialnega, moralnega in čustvenega področja. Nič čudnega ni, da mnogi učitelji izpostavlj-

jajo, da se ne čutijo dovolj kompetentne za prevzemanje takšne odgovornosti (Čokorilo in Cicović, 2012) navajata, da mnogi učitelji izpostavljajo, da se ne čutijo dovolj kompetentne za prevzemanje takšne odgovornosti. Učitelji so odgovorni za izvajanje preventivnih ukrepov in ukrepanje ob pojavu agresivnega vedenja, a znanja in veščine, ki jih naj bi jih učitelji potrebovali za uspešno delovanje na obeh sferah (preprečevanje agresivnega vedenja in sočasno pomagati).

Poklicna izgorelost

Ena izmed oblik poklicnega stresa, kateri se v zadnjih desetletjih namenja precej pozornosti je poklicna izgorelost. Kljub temu, da je podrobneje opisan v zahodnih, industrijsko razvitejših državah, je to globalen družben problem. Termin »burnout«, čigar dobesedni prevod pomeni »zažgati« oz. »izgoreti«, se uporablja v povezavi s poklicno izgorelostjo. Maslach in Leiter (2002) izgorelost, definirata kot eno izmed oblik poklicnega stresa, katerega glavne značilnosti so čustvena otopelost, upad (delovne) učinkovitosti in depersonalizacija. Izgorevanje lahko pri posamezniku povzroči nekatere fizične (npr. glavoboli, povišan krvni tlak, kronična utrujenost ipd.) in tudi čustvene motnje/spremembe (občutki tesnobe, nespčnost, depresija, potrnost...). Proces izgorevanja ni nekaj, kar se pojavi šele po letih delovnih izkušenj (kljub temu, da gre za »dalj trajajočo izpostavljenost stresogenim dejavnikom«), temveč se lahko pojavi že v fazi začetnega izobraževanja in uvajanja posameznika v delo. Tako se lahko zgodi, da mlad učitelj, na začetni točki, svojo poklicno pot prekine. Maslachova (2003) navaja, da bo ravno zaradi tega osipa zaposlenih v naslednjih petih do desetih letih, zelo malo ljudi, ki bi jih lahko povprašali o izgorevanju (oz. stresorjih) na njihovem delovnem mestu. Če povemo drugače, so starejši zaposleni »preživel«, se uspešno uprli zgodnji grožnji izgorevanja in so ostali zvesti svoji poklicni poti.

Soočanje z agresivnim vedenjem posameznikov z MDR

V sklopu magistrskega dela (Hatić, 2020) sem raziskovala, v kolikšni meri so strokovni delavci, ki opravljajo delo s posamezniki z zmernimi in težjimi MDR, podvrženi agresivnemu vedenju, kakšne znake stresa izkazujejo (in koliko njih v povprečju), ter seveda, kateri (varovalni ali stresogeni) dejavniki vplivajo na poklicni stres oz. izgorevanje. V raziskavo je bilo vključenih 114 posameznikov s povprečno delovno dobo 12,2 leti, zaposlenih v CUDV (Draga, Črna na Koroškem in Dornava), različnih starosti, različnih poklicnih profilov. Skupno jim je bilo to, da so dnevno opravljali vsaj 5 ur neposrednega dela (bili v neposrednem stiku) s posamezniki z MDR. Več kot 40% anketiranih je odgovorilo, da se z agresivnim vedenjem srečuje vsak dan (povezava med delovnim mestom ter pogostostjo izpostavljenosti agresivnemu vedenju je bila v raziskavi neznatna in statistično neznačilna). Zanimiva je bila tudi ugotovitev, da se kar 61% zaposlenih vključenih v raziskavo, ne čuti dovolj usposobljenega za delo za delo z agresivnimi uporabniki (skoraj enak odstotek pravi, da ob nastopu na delovno mesto ni bil seznanjen z morebitnimi tveganji – ugrizi, brce, lasanje, praskanje,...). Rezultati, ki sem jih dobila (ibid), so bili v nasprotju s pričakovanji oz. postavljenimi hipotezami, saj sem pričakovala, da bo dolžina delovne dobe, pogostost izpostavljenosti agresivnemu vedenju, starost... vplivala na število znakov poklicnega stresa oz. izgorevanja. Vse postavljene hipoteze so se izkazale za statistično neznačilne.

Navkljub rezultatom, je bilo že to, da se cca. 68% anketiranih ob koncu svoje izmene počuti izčrpane, zaskrbljujoče. Njihovi odgovori so nakazali tudi učinek negativnih dejavnikov izpostavljenosti agresivnemu vedenju pri njihovem delu. V splošnem menijo, da svoje delo zaradi izpostavljenosti agresiji, opravljajo slabše, imajo nižjo motivacijo prav tako pa se je povečal nivo frustracije. Prevladal je nazor »za to nisem (dovolj) plačan« oz. »to se me ne tiče« in začeli so opravljati izključno tiste naloge (in na način), ki omogočajo, da je njihovo delo zgolj opravljeno. Proaktivnosti že dolgo ni več. Spodaj je tudi grafični prikaz znakov izgorevanja in stresa pri strokovnih delavcih, ki sem jih pridobila z raziskavo (Graf 1).

V literaturi (npr. Maslach, 2003) zasledimo tudi podobnosti med (delovnimi) izkušnjami zaposlenih v CUDV in izgorevanjem. Tisti zaposleni, pri katerih se kažejo znaki izgorevanja, količinsko opravljajo manj dela (namesto da bi ga opravljali slabše). Zvestno se izogibajo določenim zadolžitvam, katere zahtevajo več truda in na splošno preživijo manj časa z varovanci (oziroma z osebami za katere so odgovorni). To se lahko odraža v namenskem skrašanju obravnave (terapevtskih, pedagoških...). Maslachova tudi navaja, da se zaposleni v socialno varstvenih ustanovah, lahko kontaktu z uporabniki izogibajo na način, da namenoma več časa porabijo za birokratske zadeve (izpolnjevanje poročil, pisanje priprav,...) oz. druženju z ostalimi zaposlenimi. V raziskavi, ki so jo izvedli Evers, Tomic in Brouwers (2001), so omenjeni potrdili povezavo med izgorevanjem in nižjo kvaliteto oskrbe. Prav tako so ugotovili, da je zahtevnost dela, ki se kaže v čustveni izčrpanosti vse večjega števila zaposlenih, vodi do zapuščenja (in zamenjave) delovnega mesta. Slednje povzroči prekinitev v kontinuiteti oskrbe. Ravno ta kontinuiteta pa naj bi bila po navedbah zgornjih avtorjev ključna za zagotovitev kvalitetne oskrbe.

Zaključek

Tudi sama sem začela opazovati vse tipične znake izgorelosti pri svojem delu. Depersonalizacija uporabnikov se je iz meseca v mesec povečevala. Imela sem občutek osebne izdaje, vsakokrat, ko me je napadel eden izmed »mojih« uporabnikov. Prva misel, prevečkrat na glas izgovorjena je bila »vse ti dajem, ti pa takole, mene, tvojega edinega zagovornika«. Po parih letih se je izgubila zagnanost, pozitivnost, želja po napredku in spremembah. Predvsem pa se je izgubilo upanje, da sem lahko jaz tista, ki prinese spremembo. Hrepenela sem po sistemski spremembi, čarobni paličici, strokovnjaku iz tujine, čemer koli, le da pride od zunaj in na hitro spremeni trenutno situacijo. Žalostno pa je bilo to, da niti sama nisem vedela, kaj natanko se mora spremeniti. Iluzorno bi bilo pričakovati, da bi posameznik s težko motnjo v duševnem razvoju, namesto lasanja, brcanja, grizena ob nestrinjanju, risal mavrice ali pa se izrazil preko kiparjenja. Okoli sebe sem občutila strah pred določenimi posamezniki, a huje je bilo, ko smo ta strah strokovni delavci sprejemali kot nujnega pri delu s takšno populacijo, saj nam je bil to nenehen opomin, da je potrebno biti v nenehni pripravljenosti in delu posvečati stoddostno pozornost. Ironično je ta strah le še eden izmed glavnih porajajočih se vzrokov izgorevanja v pomagajočih poklicih in zagotovo eden tistih, ki bi ga bilo v prihodnje podrobneje raziskati.

Literatura

- Čokorilo, R., Cicović, D. (2012). Uloga nastavnika u prevenciji agresivnog ponašanja učenika. *Sport i zdravlje* 7 (1-2), 43 - 51, doi: 107251/SHTSR1208043C
- Duperouzel, H. (2008), 'It's OK for people to feel angry': The exemplary management of imminent aggression. *Journal Intellectual Disabil.* 12(4), 295-307, doi: 10.1177/174462950810049
- Hatić, J. (2020). Izpostavljenost agresivnemu vedenju posameznikov z zmernimi motnjami v duševnem razvoju (magistrsko delo). Pridobljeno s http://pefprints.pef.uni-lj.si/6670/1/MAGISTRSKA_JH_LEKTORIRANO.pdf
- Ljubin Golub, T., Olčar, D., Bezak, S. (2016). Zadovoljstvo učitelja poslom: Uloga agresivnog učeničkog ponašanja i učiteljske povezanosti s učenicima. *Napredak*, 157(4), 437-458.
- Maslach, C. (2003). *The cost of caring*. Cambridge: Mallor Books.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2002). *Resnica o izgorevanju na delovnem mestu*. Ljubljana: Educy.

PREVENETIVNI PROGRAMI ZDRAVJA ZAPOSLENIH V VIZ

Povzetek: V današnjem tempu življenja so stres in pogosto prisotne razne bolečine v telesu del vsakdanjika. To ni popolnoma nov pojav, saj so ga doživljali že naši predniki, vendar se današnje oblike stresa, napetosti in neprijetnega počutja razlikujejo od tistih iz preteklosti. Živimo v svetu, ki se hitro razvija in od nas zahteva nenehna pogajanja. Konkurenca, neizprosen boj na trgu, negotovost delovnih mest, pritiski vodstva in staršev ter drugi dejavniki velikokrat prispevajo k temu, da naše življenje tako doma kot na delovnem mestu učitelja ni popolnoma obvladljivo. V članku opisujem, kako lahko zaposleni v VIZ z redno nežno vadbo (joga in pilates) vplivajo na svoje kognitivne procese, primerno sprostijo telo in zaživijo bolj mirno. Predvsem pa ne podležejo prekomernemu stresu na delovnem mestu.

Ključne besede: zdravje zaposlenih, bolečine, obvladovanje stresa

EMPLOYEE PREVENTIVE HEALTH PROGRAMS

Abstract: In today's pace of life, stress and presence of various pains in the body are part of everyday life. This is not completely a new phenomenon. Also our ancestors had already experienced it. Nevertheless, today's forms of stress, tensions and discomfort are different from those which were known in the past. We live in a fast developing world that requires adjustments. Competition, market struggle, job insecurity, management parent's pressure and other factors contribute to the fact, that our private life at home and life as a teacher is not completely manageable. In this article I am describing how VIZ employees can influence their cognitive processes, relaxing their bodies properly and lead to the more peaceful life through regular gentle exercise (yoga and pilates). Regarding to that, they don't succumb to excessive stress at workplace.

Keywords: health of educators, pain, stress

Uvod

V našem vsakdanu se srečujemo z mnogo internimi in eksternimi stresorji, in če nam ne uspe sprostiti našega odziva na stres s pomočjo fizične aktivnosti, kot so to naredili naši predniki, lahko zapademo v kronični stres. Ohranjanje visokega nivoja kortizola v krvi uničuje zdrave mišice, kosti, celice in slabša imunski sistem, slabi prebavo in zmanjša endokrine funkcije, zato je izredno pomembno, da telo sprostimo s primerno aktivnostjo. Organizacija je zagotovo odgovorna za to, da poskrbi za kakovostno delovno okolje, torej da delavcem omogoči, da pri delu nenehno uporabljajo svojo ustvarjalnost, obenem pa organizirati uspešno timsko delo, v katerem bi se delavci podpirali in dopolnjevali, namesto da se dan za dnem soočajo s težavami in konflikti. Seveda lahko k premagovanju stresa veliko prispeva organizacija, precej pa mora storiti tudi posameznik. Zelo pomembno je, da se zavedamo vzrokov za nastanek določenega stanja v telesu in si prizadevamo za odpravo tega (Rogelj, 2008). Telesna aktivnost je potencialna strategija za zmanjšanje prezentizma (to pomeni biti na delovnem mestu kljub slabemu zdravju) in izboljšanje mentalnega zdravja zaposlenih (Paluska in Schwenk, 2000). Redna telesna aktivnost prav tako zmanjša simptome utrujenosti in pripomore k uspešnejšemu spopadanju s stresom, izboljša razpoloženje, kakovost življenja in zadovoljstvo z življenjem (Atlantis, Chow, Kirby in Singh, 2004). Zaposlena sem na manjši osnovni šoli na obrobju Novega mesta. Po izobrazbi sem profesorica športne vzgoje. Poleg svoje primarne izobrazbe veliko časa namenjam stalnemu strokovnemu spopolnjevanju. Pridobila sem dva mednarodna naziva, Stott pilates trainer in Hatha yoga inštruktor (RYT 200). Vodim skupinske in individualne vadb. Joga in pilates sta dve glavni veji, ki ju povezujem in pomagam vadečim premagovati stres, lajšati bolečine in se na splošno bolje počutiti.

Pilates za večjo moč in gibljivost telesa

Pilates je telesna vadba, ki je dobila ime po Jospehu Hubertusu Pilatesu. Ta je svojo originalno metodo poimenoval kontrolologija, ker temelji na ideji kontrole nad mišicami. Nič pri

pilatesu ni naključno, površno, polovično. Razlog, da se je treba tako močno osredotočiti, je sposobnost imeti kontrolo v vsakem trenutku. Vse vaje se namreč izvajajo s kontrolo nad mišicami, ki se upirajo gravitaciji in na ta način kontrolirajo gibanje telesa. V času, ko je živel Joseph H. Pilates (1926 odpre svoj prvi studio v New Yorku), je bil pilates namenjen samo vrhunskim športnikom, zato je bila zahtevnost vadbe in vaj temu primerna. Danes se je ta vadba razširila in dobila popolnoma druge razsežnosti, saj vadbo uporabljajo fizioterapevti, rekreativci, ljudje, ki so tako ali drugače preobremenjeni, športniki in drugi. Pri pilates vadbi mišice trupa aktivno sodelujejo pri izboljšanju moči, gibljivosti in telesne držbe. Pilates krepi mišice, jim daje tonus, jih lepo oblikuje. Z redno vadbo zagotavlja gibljivost in ravnovesje ter združuje misel, telo in duha. Pilates ima velik vpliv na telesno držbo. Zaposleni se pogosto pritožujejo nad bolečinami v hrbtu, ki so največkrat posledica slabe telesne držbe. S pilates vajami spremenimo slabe vzorce v kinetičnem spominu. Popravijo se spremenjene hrbtenične krivine, ki so prvi znak slabe držbe. Prav tako, se izboljšujeta gibljivost in kontrola gibanja. Tako se vadeči po koncu vadbe počutijo lažji, lahkotnejši, globlje in bolj sproščeno lahko dihajo. Zagotovo ima pilates ogromno pozitivnih učinkov, ker je nežna vadba, ki ne zahteva dodatnega vložka energije za premike telesa. Sam pilates na vadbah zelo rada povzujem z elementi joge.

Joga je univerzalen ključ, ki odpira vse ključavnice

Joga v sanskrtu (klasični jezik hinduizma) pomeni združitev, in sicer telesa, uma in duha v eno celoto. Joga je pot. Pot raziskovanja, odkrivanja, spoznavanja sebe in soočanja z vsemi svojimi znanimi in skritimi lastnostmi. Na tej poti se dogajajo čudovite stvari, ki jih lahko z jogo dosežemo: bolj čvrsto in gibko telo, notranji mir, spoznavanje sebe, boljše zdravje ter obvladovanje uma. Vse to so prednosti, ki jih povprečen zahodnjak najprej opazi. Joga je za nekoga lahko le oblika sprostitve, način napajanja z energijo, vadba za boljše počutje, za tiste, ki se z jogo ukvarjajo bolj intenzivno, pa znanost o uravnoveženju uma in telesa. Morda izraz znanost ni čisto ustrezen, saj je joga širši pojem kot znanost, filozofija ali religija. Joga je predvsem izjemno, do potankosti izdelano in premišljeno urjenje osebnosti, ki lahko človeku omogoči, da dozori in uresniči ves svoj potencial. Obenem omogoča odgovore na temeljna življenjska vprašanja, presega dualizem, v katerega smo ujeti med telesnim in duševnim, ki sta le dve plati resničnosti. Joga je pot k sebi. Pomirjujoči efekti teh vadb so splošno znani, preučeni, dokumentirani. Učinki omogočajo ogromno ugodnosti vsem praktikantom teh veščin, jim omogočajo »odmor« od stresa, poleg tega pa v telesu ustvarjajo pozitivne fiziološke spremembe (kar vključuje tudi živčni sistem). Na primer, globoko trebušno dihanje aktivira parasimpatično živčevje. Morda tudi zato, ker premikanje trebušne prepone stimulira kranialni živec. Ob teh vadbah se lahko izredno sprostimo, kar omogoča dobrodošel oddih od stresa. Kljub dragocenosti omenjenih tehnik, nas lahko te umirijo samo začasno. Če ne odpravimo vzorcev in vzrokov v naši psihi, bomo še naprej sprožali odziv beg ali boj ob neprimernih situacijah, tako v službi in zasebno. Ti vzorci pogosto ležijo zelo globoko v podzavesti.

Cilj: umirjen um tukaj in zdaj

Naloga uma je nenehno razmišljanje in analiza, to je pravzaprav njegov namen. Zato pri vadečih zaposlenih ne gre za to, da na vadbi popolnoma izklopijo um, temveč razvijanje sposobnosti, da se ne podredijo njegovemu poskakovanju in usmerijo pozornost na eno stvar. Um pogosto primerjamo z gladino morja. Če se misli umirijo, se gladina morja umiri in voda zbistri, dokler ni dno jasno vidno. Stvari vidimo takšne, kot so. Med izredno učinkovite oblike sproščanja stresa sodi tudi meditacija. Meditacija krepi celotni organizem, prinaša mir in spokojnost, večja zmogljivost in osredotočenost, raziskuje lastno bistvo, večja samozavest, obrnitev vase, služi sproščanju, omogoča razumevanje sporočila iz podzavesti. Omogoča, da vadeči zalotijo negativne vzorce, še preden jih potegnili v globok vrtinec. Tako se začne proces, v katerem vadeči (zaposleni) prevzamejo nadzor nad svojim življenjem. Da

ne podležejo pritiskom na delovnem mestu, vendar se z primernimi tehnikami spopadajo s težavami.

Zaključek

S stresom se ljudje spoprijemamo na različne načine – nekateri ga poskušajo ignorirati, drugi radi malo več pojejo, tretji največkrat dvignejo svoj srčni utrip, četrti se posvečajo hobijem, peti radi o problemih govorijo, šesti gredo na sprehod in še bi lahko naštevali. V današnjem času vse pogosteje lahko zasledimo zgodbe o preobremenjenosti in izgorelosti. Zdi se nam, da moramo zajemati življenje s polno žlico, se dokazovati v službi, svoji družini in tudi sebi. Sprostitutvenih tehnik je precej, vsak od nas pa mora najti tisto, ki mu najbolj ustreza in ob kateri se počuti dobro. Tvrstne tehnike pomagajo zmanjšati ali odpraviti vsakodnevni stres, povečujejo energijo in razpoloženje ter izboljšujejo psihično in fizično zdravje.

Literatura

Atlantis, E., Chow, C.M., Kirby, A., in Singh, M.F. (2004). An effective exercisebased intervention for improving mental health and quality of life measures: a randomized controlled trial. *Prev Med.* 39 (2), 424–434.

Paluska, S. A. in Schwenk, T.L. (2000). Physical activity and mental health: current concepts. *Sport Medicine*, 29 (3), 167–80.

Rogelj, M. (2008). Stres in dejavniki stresa na delovnem mestu. (Diplomsko delo). Kranj: B&B Višja strokovna šola.

UTJECAJ DOBRE KOMUNIKACIJE NA ZADOVOLJSTVO DJELATNIKA U DJEČJEM VRTIĆU

1 Uvod

U posljednje vrijeme često čujemo kako su ljudi otuđeni jedni od drugih, kako se vrlo malo družu i kako je „nekada davno bilo puno bolje i ljepše živjeti i komunicirati“. Pri tome moram reći da smo mi ti koji odlučujemo kako ćemo se osjećati, kako ćemo živjeti a isto tako odlučujemo i o načinu komunikacije koja se temelji prema literaturi na dva pojma: znati slušati i znati govoriti. Neki suvremenici kažu kako razgovor treba biti poput glazbe različitih instrumenata čiji se zvukovi isprepliću, ali ostavljaju prostor jedan drugom.

Danas se govori o eri komunikacije, ali u toj eri često teško istinski komuniciramo. Jesu li to posljedice vlastitih unutarnjih nereda u mislima i osjećajima? Je li to nedostatak dubljih i sadržajnih razgovora jer su nam „sve informacije“ zahvaljujući internetu puno brže i lakše dostupne? Je li po srijedi jednostavno vrlo reduciran odnos među ljudima? Poneka da čini da nas upravo ti i takvi razgovori iscrpljuju, ostavljaju osjećaj površnosti i izgubljenog vremena? A zašto je tomu tako? Svakome od nas lijepo je raditi u okruženju u kojem se dobro osjeća. Pozitivno radno okruženje ne utječe samo na psihičko zadovoljstvo djelatnika nego upravo jača subjektivnu dobrobit i zdravlje – ovo posebno naglašavaju istraživanja na području pozitivne i organizacijske psihologije. (Tomšek, 2020 prema Bono, Glomb, Shen, Kim i Koch, 2013). Glavna pretpostavka jest da pozitivni događaji dovode do pozitivnih emocija, a to posljedično vodi do pozitivnih ishoda u smislu povećanja intelektualnih, fizičkih i psihičkih kapaciteta koje pojedinci mogu iskoristiti odmah ili u situacijama kada se suoče s prijetnjama. Pojedinci koji uvjete na poslu doživljavaju pozitivno imaju više ideja, stvaraju bolje interakcije s kolegama na radnom mjestu te uspješnije rješavaju probleme. Upravo ovakva i mnoga druga pitanja postavila sam si kada sam prije dva mjeseca došla u novi vrtić i novo radno okruženje. Dobila sam dojam vrlo hladnog, ne poticajnog, nekomunikativnog radnog okruženja. Na sreću se nakon nekog vremena pokazalo da to nije u potpunosti točno. Ono što jest problem je nedostatak komunikacije s tehničkom osobljem (servirke i spremačice) tj. njihova informacijska izoliranost. U nekoliko navrata čula sam izraze „mi“ i „oni“ što mi je bio dovoljan signal za akciju.

2 Kontekst akcijskog istraživanja

Vrtić u koji sam došla ima osam odgojnih skupina u kojem radi 17 odgojiteljica, jedna asistentica, dvije servirke i tri spremačice. Obavijesti o radu, novostima i informacijama uopće daju se djelatnicima putem Viber grupa i to posebno oformljene za odgojitelje a posebno za tehničko osoblje. To smatram nepotrebnim. Sasvim je dovoljna jedna grupa u kojoj bi se dijelile sve informacije te bi svi djelatnici bili upućeni u sve važno a vezano uz funkcioniranje vrtića. U ovom vrtiću, djelatno vrijeme spremačica organizirano je u nekoliko smjena. Jedna spremačica svakoga tjedna radi dvokratno, a takovo radno vrijeme niti jednim Ugovorom o radu u Dječjem vrtiću Osijek nije moguće zakonski ispoštovati, dakle, susrela sam se s kršenjem kolektivnog Ugovora te Zakona o radu. Ovakvim radnim vremenom spremačice su frustrirane. Nekoliko puta su molile voditeljicu za pomoć u smislu ukidanja takvog radnog vremena, voditeljica je kontaktirala nadređene no konkretnog odgovora nikad nije bilo. Nadalje, odgojitelji jednom mjesečno organiziraju igru Bingo – tehničkom osoblju do sada nije ponuđeno sudjelovanje. Prilikom obilježavanja rođendana, odgojitelji djelatnike počaste u zbornici – ono što ostane nakon čašćenja odgojitelja, nosi se u blagovaonicu te se počasti tehničko osoblje. Više puta se dogodilo da tehničko osoblje ne bude počašćeno jer ne ostane ništa. Iz ovih primjera vidljivo je da odnosi i komunikacija tehničkog osoblja te odgojitelja

ne funkcioniraju kako bi oni to trebali. Ovakav odnos vjerojatno pripada u „ostatke nekih prošlih vremena“ a u kontekstu krivo posložene hijerarhije tj. „nadređenih i podređenih“. U suvremenoj ustanovi mjestu tome nema. Prije svega je važno graditi partnerski odnos među djelatnicima kako bismo taj odnos mogli preslikati na odnos s djecom i roditeljima. Tek tada možemo reći da smo na putu ka suvremenoj praksi.

3 Istraživački interes

Dolaskom u novu radnu sredinu nisam se osjećala potpuno prihvaćenom od strane djelatnika. Svako pitanje moralo je biti upućeno voditeljici s obzirom na to da su djelatnici u većini slučajeva bili ne informirani ili nisu pokazivali interes za međusobnom komunikacijom i informiranjem. O svojim zapažanjima razgovarala sam sa svojim odgojiteljskim parom a ujedno i kritičkim prijateljem.

Opaska kritičkog prijatelja:

Kada sam počela raditi u ovom objektu prilikom jutarnjeg okupljanja, nekolicina odgojiteljica je ponekad provodila vrijeme zajedno. Rijetko u razgovoru, većinom u tišini, „tipkajući“ svaka na svoj telefon te povremenim „ubacivanjem“ ili komentiranjem neke teme o kojoj se govori. Komunikacija ne djeluje dvosmjerno. U situacijama kada sam neke informacije tražila od servirki u kuhinji, nisam naišla na odgovore jer su mi vrlo jednostavno odgovorile: da one odgovore ne znaju jer ih nitko o ničemu ne informira i ne obavještava.

Komunikacija je sve. Ova izjava može zvučati prilično bahato, no razmislimo malo o komunikaciji. Većina naših potreba, a i zaista sve što nas čini ljudima, u svojem korijenu ima komunikaciju. Ljudska potreba za ljubavlju i prisnošću nastaje kao rezultat komunikacije, npr. između roditelja i djeteta. Brižnost izražavamo riječima i djelima. Socijalizirani smo i obrazovani kroz komunikacijski proces. Bilo da radimo, čavrljamo s prijateljima u kafiću, navijamo na nogometnoj utakmici ili se molimo Bogu - mi komuniciramo.

4 Problem akcijskog istraživanja

Problematika ovog istraživanja ogleda se na banaliziranju tematike komunikacije. U razgovoru s kolegicama čini se kako su stava da je komunikacija u objektu korektna no isto tako su stava da može biti još bolja.

Opaska kritičkog prijatelja:

Smatram da je veliki problem ovog kolektiva diskontinuitet u radu djelatnika; česte pre-raspodjele poslova, odlasci na zamjene u druge kuće te ne posvećivanje dovoljno vremena stvaranju zajednice u kojoj se svaki djelatnik čini ravnopravnim dionikom mogao bi biti ključ problema.

5 Plan akcijskog istraživanja

Cilj istraživanja jest unaprijediti međuljudske odnose tehničkog osoblja i odgojitelja u dječjem vrtiću kako bi se postigla bolja i kvalitetnija radna okolina. Literatura potvrđuje povezanost zadovoljstva na poslu i podržavajućih međuljudskih odnosa koji u konačnici dovode do veće produktivnosti, uključenosti i angažiranosti svih uposlenih u vrtiću.

Iz cilja proizlaze neka pitanja:

1. *Kojim radnjama možemo potaknuti bolju komunikaciju svih djelatnika dječjeg vrtića?*
2. *Na koji način postići konstantu u razmjeni važnih i bitnih informacija svih djelatnika dječjeg vrtića?*
3. *Na koji način kvalitetna komunikacija pospješuje produktivnost i angažiranost?*

6 Metodologija istraživanja

Cilj i pretpostavke

Cilj je unaprijediti međuljudske odnose tehničkog osoblja i odgojitelja u dječjem vrtiću u svrhu postizanja bolje i kvalitetnije radne okoline te produktivnosti na poslu.

Pretpostavka da će kvalitetnije i pozitivno radno okruženje dovesti do pozitivnih emocija a to posljedično vodi do pozitivnih ishoda u svim segmentima radnog okruženja. Naime, pojedinci koji uvjete na poslu doživljavaju pozitivno imaju više ideja, stvaraju bolje interakcije

s kolegama na radnom mjestu te uspješnije rješavaju probleme. (Tomšek, 2018)

Uzorak ispitanika

Ispitanici ovoga istraživanja su 17 odgojiteljica, jedna asistentica, dvije servirke te tri spremačice.

Postupak ispitivanja

Pripremljena su upitnik i anketa. Podijeljeni su kolegicama u vrijeme trajanja dnevne pauze. S obzirom da su upitnik i anketa anonimni, očekujem veći postotak iskrenosti u odgovaranju na pitanja. Cilj prvog upitnika je utvrditi psihosocijalne čimbenike na radnom mjestu i zadovoljstvo djelatnika u dječjem vrtiću. Cilj ankete jest utvrditi količinu zadovoljstva komunikacijom u kolektivu.

Rezultati

Dob ispitanika je u rasponu od ____ do ____ godina. Svi zaposlenici ovoga vrtića su žene. Dobivene rezultate sam analizirala s kritičkim prijateljem te o njima obavijestila cijeli kolektiv na grupnoj refleksiji pripremljenom ppt. prezentacijom. Kolegice su iznijele svoje stavove o analizi ankete, zapisale smo ih kao i nove prijedloge za koje smatramo da bi popravile i produbile odnose tehničkog osoblja i odgojitelja.

7 Problem provođenja akcijskog istraživanja

Konkretnih problema u provođenju anketa nije bilo. Svi djelatnici su željeli sudjelovati te popuniti oba formulara. Na zadržku sam naišla kada je trebalo sjesti za stol i o svemu otvoreno diskutirati. Sram, neugoda i pogledi napunili su prostoriju. Kako bih opustila kolegice na samom početku odigrali smo dvije igre:

- Što ću ponijeti na izlet - igra u kojoj je cilj ponijeti nešto što počinje prvim slovom vašeg imena, te
- Vjetar puše - igra u kojoj voditelj igre izgovara teze a svi sa koje te teze vrijede ustaju. Igre su usitinu potakle pozitivno raspoloženje te su kolegice mnogo rasterećenije djelovale pri samoj prezentaciji rezultata istraživanja.

8 Proces ostvarivanja promjena

Nekoliko dogovora je postignuto odmah nakon ankete i to da:

- oformljujemo jedinstvenu Viber grupa za sve uposlenike konkretnog vrtića
- uputila sam dopis Sindikatu djelatnika DV Osijek te je već sljedeći dan situacija s dvokratnim radnim vremenom riješena u korist djelatnica
- nova voditeljica igre Bingo jest kolegica D. - spremačica
- Za rođendane smo izglasale skupljanje po 10 kn za svakoga te se zajedničko čašćenje organizira u blagavaonici i to nakon ručka

Ono što se iz našeg akcijskog istraživanja nametnulo kao moguće rješenje su sljedeći zaključci. Sastavnice koje pospješuju suradnji i dobre odnose na poslu su:

- Dobra pripremljenost za raspravu – na sastanak s problemom uvijek treba donijeti i rješenje. Najjednostavnije jest istaći problem i reći ih uposlenima no što je s promišljenim prijedlozima ili smjernicama određenih izazova. One su te koje mogu donijeti poštovanje i zahvalnost.
- Ne igrati na kartu „traženja krivca“. Ovim postupkom ćete otuđiti uposlene od sebe. Jasno je da je potrebno identificirati tko je sudionik kojega problema, ali treba izmijeniti percepciju gledanja na problem.

Umjesto „okrivljanja“ dobro si je postaviti pitanje: je li što u radnom okruženju uzrokovalo pogrešku uposlenika?

- Preuzmite dio krivnje ukoliko je to moguće.

Stav „nisam ja kriv“ i upiranje prstom u uposlene izaziva neugodne osjećaje i lošu radnu atmosferu. Ne zaboravite: koliko god uspjeha u poslu imali, svima su potrebni partneri.

- Verbalna i neverbalna komunikacija su podjednako važne. Ukoliko se obraćate neugodnim

tonom ili „s visine“ vašim uposlenima ili suradnicima, koristite sarkazam ili ste zlonamjerni, to će se odraziti na sve.

Ljudi su pravi „radari“ koji skeniraju i procjenjuju okruženje svakodnevno.

- Kada je dopušteno vikati na kolege ili uposlene?

Ukoliko su poštovanje drugih ljudi i samopoštovanje vrijednosti do kojih vam je stalo - nikada.

- Ne dovodite suradnike i uposlene pred „gotov“ čin.

Ukoliko Vaš kolega prvi put čuje za određeni problem na službenom sastanku, iz poruke ili mejla koji je poslan nadređenom, tim činom stavili ste ga u neugodnu situaciju i izložili problemu. Uvijek prvo porazgovarajte o problemima s uposlenima te provjerite znaju li pozadinu priče.

- Podijelite s drugima zasluge za dostignuća, ideje i doprinose koji pospješuju poslovanje.

Koliko se često ostvarite neki cilj ili dovršite projekt bez ikakve pomoći drugih ljudi? Ako ste voditelj, koliko dobrih ideja i prijedloga koji su Vam koristili ste dobili od drugih uposlenika?

- Nikada ne propustite odati priznanje, zahvaliti se i nagraditi svoje uposlene za doprinos kojim su Vam pomogli da ostvarite zajedničke ciljeve. Ovo je provjereno efikasan način izgradnje odnosa među uposlenima, učvršćivanju suradničkog duha i odanosti uposlenih i suradnika.

Ovim radnjama potičete sve uposlene da budu produktivniji i suradljiviji.

- Pomozite uposlenima da otkriju i razvijaju svoje potencijale.

Svaki član vašeg kolektiva posjeduje određene vještine i iskustva. Ukoliko im pomognete i ohrabrite ih da iskoriste svoje potencijale, to će koristiti cijeloj organizaciji jer razvoj svakog djela koristi cjelini. Pohvalite, prepoznajte i nagradite svačiji trud i doprinos. U ovakvom radnom ambijentu, uposleni će i sami pronalaziti svoje talente i stavljati je službu ustanove u kojoj rade.

- Jednak tretman je okosnica pravde.

Postupajte sa svim uposlenima jednako, bez obzira na njihovu rasnu, vjersku ili političku pripadnost, spol ili uzrast. Također, uključite sve zaposlene u sastanke, rasprave i treninge. Jasno je da ne mogu svi sudjelovati u svim aktivnostima, no nitko ne smije ostati po strani ne osjećati se pripadnikom kolektiva. Ovo je vrlo važno, jer niz naizgled trivijalnih postupaka mogu se s vremenom akumulirati i stvoriti pogodno tlo za mobing.

- Povjerenje je dvosmjerna ulica.

Rezultati jedne ankete pokazuju da je čak 67% uposlenih odano svom poslodavcu, dok tek 33% ispitanika smatra da su poslodavci odani njima. Pokažite svojim uposlenima da vjerujete u njih. Zlatno pravilo koje glasi „čini ono što bi želio da drugi čine tebi“ može i treba se primjenjivati i na radnom mjestu, na kome velika većina nas provodi većinu svoga vremena.

Zaključak

Suradnja i dobri međuljudski odnosi su pogodno tlo za dobru atmosferu u poslovnom okruženju koje će zasigurno povećati produktivnost uposlenih, a tim i kvalitetu rada naše ustanove. Zadovoljan radnik je dobar radnik, toga se treba prisjećati. Komunikacija je zaista važna. Njome sve kreće i sve završava. Postizanjem zadovoljstva zaposlenika i ispunjavanjem njihovih očekivanja (mogućnost napredovanja, daljnje izobrazbe, primjerenih uvjeta za rad itd.), zaposlenici će raditi punim kapacitetom što će pozitivno utjecati na njihov radni učinak. Uvijek se kaže da je rad s ljudima najteži, ali postoji ono nešto što je u takvom poslu i najljepše: nova iskustva, prijateljstva koja očvrstnu na jedan poseban način koji izdrži pritisak posla kao i zadovoljstvo postignuća i timskog truda.

Literatura

- Bogdan, A. i sur. (ur.). (2020). Koronavirus i mentalno zdravlje, psihološki aspekti, savjeti i preporuke, Zagreb, Hrvatska psihološka komor
- Kirin, S. i Šimić, B. (2020). Psihosocijalni čimbenici na radnom mjestu i zadovoljstvo radnika u hotelijerstvu. *Sigurnost*, 62 (1), 1-10. <https://doi.org/10.31306/s.62.1.6>
- Mićanović, M. (ur.). (2011). Akcijsko istraživanje i profesionalni razvoj učitelja i nastavnika, Zagreb; Agencija za odgoj i obrazovanje
- Međuljudski odnosi u školi su ključ uspjeha preuzeto s <https://www.skolskiportal.hr/sadrzaj/skolstvo-u-medijima/meduljudski-odnosi-u-skoli-su-kljuc-uspjeha/>
- Sudar, M. (2020). Utjecaj komunikacije na unapređenje međuljudskih odnosa u poslovnom okruženju : Završni rad (Završni rad). Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:601767>
- Tomšek, H. (2018). Utjecaj radnog mjesta na zdravlje i kvalitetu života. (Završni rad). Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:814868>
- Uljančić, L. (2015). Povezanost zadovoljstva zaposlenika i upravljanja odnosa s korisnicima (Diplomski rad). Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:079589>

„ KAKO PREŽIVJETI ŠKOLSKU GODINU ?“ – MENTALNO ZDRAVLJE UČITELJA

Sažetak: Učitelji i odgajatelji su osobe čija je odgovornost razvoj i obrazovanje djece, imaju ključnu ulogu u formiranju budućnosti svake zemlje. Međutim, ova pozicija je i jedna od najstresnijih i najzahtjevnijih poslova, što može dovesti do različitih mentalnih zdravstvenih problema kod učitelja i odgajatelja. Mentalno zdravlje učitelja i odgajatelja je važna tema koja se često zanemaruje, a glavni faktor koji utječe na mentalno zdravlje učitelja i odgajatelja jeste stres. Oni se suočavaju sa mnogim izazovima u svom radu, poput velikog broja učenika, administrativnih obveza, očekivanja roditelja i društva, te stalnog pritiska da budu uspješni. Sve to može dovesti do različitih mentalnih zdravstvenih problema, poput anksioznosti, depresije, izgaranja i slično. Pored stresa, učitelji i odgajatelji se često suočavaju i sa emocionalnim izazovima. Oni su svakodnevno izloženi teškim situacijama sa svojim učenicima, poput nasilja, poremećaja ponašanja, socioekonomskih problema i slično. To može dovesti do emocionalnog iscrpljenja i trajnog utjecaja na njihovo mentalno zdravlje.

Ključne riječi: mentalno zdravlje, odgovornost, stres, emocionalni izazovi.

"HOW TO SPEND THE SCHOOL YEAR?" – TEACHER'S MENTAL HEALTH

Abstract. Teachers and educators are persons whose agreement is the development and education of children, they play a key role in shaping the future of each country. However, this position is also one of the most stressful and demanding jobs, which can lead to different mental health problems of teachers and educators. The mental health of teachers and educators is an important topic that is often neglected, and the main factor affecting the mental health of teachers and for educators is stress. They face many challenges in their work, such as the big one number of students, administrative obligations, expectations of parents and society, and the constant pressure to be successful. All this can lead to various mental health problems, such as anxiety, depression, burnout and the like. In addition to stress, teachers and educators often face and with emotional challenges. They are daily exposed to difficult situations with their own students, such as violence, behavior disorders, socioeconomic problems and the like. It it can lead to emotional exhaustion and a lasting impact on their mental health.

Keywords: mental health, responsibility, stress, emotional challenges.

Uvod

Učitelji i odgajatelji su osobe čija je odgovornost razvoj i obrazovanje djece i njihova je uloga ključna u formiranju budućnosti svake zemlje. Međutim, upravo ova odgovornost, učiteljski poziv stavlja u kategoriju jednoga od najstresnijih i najzahtjevnijih zanimanja, što može dovesti do različitih mentalnih zdravstvenih problema kod učitelja i odgajatelja. Mentalno zdravlje učitelja i odgajatelja je važna tema koja se često zanemaruje, a glavni faktor koji utječe na mentalno zdravlje učitelja i odgajatelja jeste stres. Odgojno-obrazovni djelatnici suočavaju sa s mnogim izazovima u svom radu. Tu su prvom redu veliki broj učenika, ogromna količina administrativnih obveza, očekivanja roditelja i društva, te stalnog pritiska da budu što uspješniji. Sve to može dovesti do različitih mentalnih zdravstvenih problema, poput anksioznosti, depresije, izgaranja i slično. Pored stresa, učitelji i odgajatelji se često suočavaju i sa emocionalnim izazovima. Oni su svakodnevno izloženi teškim situacijama sa svojim učenicima, poput nasilja, poremećaja ponašanja, socioekonomskih problema i slično. To može dovesti do emocionalnog iscrpljenja i trajnog utjecaja na njihovo mentalno zdravlje.

Izazovi učiteljskoga poziva

Kao što je već ranije rečeno, učitelji se u svom radu susreću s različitim izazovima, ovdje ćemo izdvojiti neke od njih. U prvom redu od učitelja se zahtjeva prilagođavanje različitim učenicima. Učitelj se mora prilagoditi različitim učenicima, s različitim načinima učenja, osobnostima, interesima i sposobnostima. U takvim uvjetima mora osigurati zadržavanje motivacije učenika, od razine školskoga sata do zadržavanje učeničke motivacije za usvajanjem

gradiva određenoga predmeta tijekom cijele školske godine. Kako bi bili uspješni u tome, potrebno je razvijati individualni pristup, radi održavanja motivacije, ali kako bi osigurali potrebnu pažnju i podršku. Jedan od najvećih izazova učiteljskoga poziva je razrednička uloga i upravljanje razredom. Naravno, upravljanje razredom izazov je ne samo razrednika, nego svakoga učitelja na svakom nastavnom satu. Učitelji moraju naučiti kako upravljati razredom i održavati disciplinu u učionici, što može biti vrlo izazovno, posebno u većim razredima. Rad s roditeljima je posebna stavka i naročito izazovna. Učitelji moraju imati dobre komunikacijske vještine kako bi se uspješno nosili s roditeljima, koji su često vrlo zahtjevni. Također, u specifičnosti učiteljskoga poziva pripada i potreba za stalnim stručnim usavršavanjem. Učitelji moraju ostati informirani o najnovijim metodama poučavanja i tehnologijama te konstantno se razvijati kako bi poboljšali svoje znanje i vještine. I na kraju, a možda i jedna od najbitnijih stavki je izazov povećane odgovornosti učiteljskoga poziva. Učitelji su odgovorni za razvoj, obrazovanje i dobrobit svojih učenika, što zahtijeva povećanu razinu odgovornosti u njihovom radu.

Strategije za uspješnije nošenje s izazovima učiteljskoga poziva

Važna preduvjet uspješnoga nošenja sa stresom učiteljskoga poziva je organizacija vremena. Učitelji često imaju mnogo posla, a ponekad se može činiti da nikada nemaju dovoljno vremena. Organizacija vremena je važna kako bismo bili produktivniji i smanjili osjećaj preopterećenja. Redovito vježbanje može biti izvrstan način za smanjenje stresa i poboljšanje raspoloženja. Zato je iznimno važno pronaći vremena za redovitu tjelesnu aktivnost, bilo da je riječ o šetnji, trčanju, vježbanju u teretani ili nekoj drugoj aktivnosti koju volimo i koja nas opušta. Osim tjelovježbe, treba pronaći i druge načine za opuštanje bilo da je riječ o čitanju, gledanju filma, meditaciji ili nekoj drugoj aktivnosti koja nam pomaže da se opustimo. Važan izvor potpore u nošenju sa zahtjevima s izazovima i stresom je podrška kolega i stručne služba. Razgovarajte s njima o svojim iskustvima i izazovima te tražite njihovo mišljenje. I na kraju, tražite pomoć ako je potrebno. Ako se osjećate preopterećeno ili imate problema s upravljanjem stresom, potražite pomoć stručnjaka. Postoje mnoge organizacije koje pružaju savjete i podršku učiteljima.

Zaključak

Ovi izazovi su samo neki od onih s kojima se učitelji suočavaju u svom poslu, no uz adekvatno obrazovanje, podršku kolega i uprave, učitelji mogu uspješno prevladati ove izazove i pružiti učenicima kvalitetnu obrazovnu uslugu te uspješno „preživjeti“ školsku godinu.

PROMOCIJA ZDRAVLJA UČITELJA I ODGOJITELJA

Sažetak: Samo zdrav čovjek tjelesno i duhovno može svoju pozitivnu energiju, entuzijazam i pokretačku snagu prenositi na druge. Učitelji i odgajatelji stup su svakog društva. Odgajaju mlade, uče ih kako zdravo živjeti, kako se brinuti za sebe, ali i za druge oko sebe. Pitanje je koliko učitelji i odgajatelji imaju u svojoj užurbanoj svakodnevici vremena posvetiti sebi. Smatra se da je zdrav život odlazak u teretanu, dogovoreni treninzi, strogo pridržavanje režima prehrane. Ključ je prvo otkloniti najčešći uzrok stresa i pokušati svoj stil života polagano mijenjati i prilagoditi svome vremenu. Zatim kvalitetnije organizirati vrijeme i staviti svoje zdravlje na prvo mjesto. Moramo biti svjesni ukoliko nismo zdravi nismo u mogućnosti raditi, uživati u svome poslu i biti produktivni članovi društva, a takve nas društvo treba. Postoji nekoliko vrlo jednostavnih savjeta kako živjeti zdravije i svoje navike pokušati unijeti u svoje obitelji i sredine i potaknuti svoje kolege i suradnike da malim koracima radimo velike pomake. Prvo je zdrava prehrana. Moramo se voditi činjenicom da je hrana naše zdravlje. Svakodnevno kretanje kad god i gdje god možete najmanje 30 minuta svaki dan. Zamijenimo sjedenje pred računalom ili korištenje mobitela aktivnostima u prirodi i na zraku s obitelji i prijateljima. Nemojmo izbjegavati programe (preglede) preventivnog ranog otkrivanja raznih bolesti. Mislimo na sebe.

Ključni pojmovi: zdravlje, kretanje, zdrava prehrana, Internet, hobi, preventivni programi, pregledi brige o zdravlju

PROMOTING THE HEALTH OF TEACHERS AND EDUCATORS

Abstract: Only a mentally and physically healthy person can share their positive energy, enthusiasm and driving force with others. Teachers and educators are pillars of every society. They raise young people, teach them how to live healthily, take care of themselves and others. In a stressful everyday life, teachers and educators have little time for themselves. A healthy lifestyle includes going to the gym, regular training classes and a healthy diet. The key to good health is to reduce the most common sources of stress and slowly change and adjust your lifestyle to your time. Then, better organize your time so you can enjoy a more quality lifestyle and put your health first. We must be aware if we are not healthy, we cannot work, enjoy our job and be productive members of our society. There are several very simple pieces of advice on how to live healthier and incorporate your habits into your families and your environment, and encourage your colleagues and associates in order to make big changes with small steps. A healthy diet is number one. We must be aware of the fact that food is our health. Do everyday exercise 30 minutes a day. Replace sitting in front of the computer or using mobile phones with activities in nature, in the fresh air with family and friends. And do not forget prevention programmes and annual physical examinations. Let's take care of ourselves.

Ključni pojmovi: health, movement, healthy diet, Internet, hobbies, prevention programmes, annual physical examinations

Uvod

Zdravlje? Nitko ne razmišlja o zdravlju dok se ne suoči sa zdravstvenim problemom ili terminom pretrage ili još ono gore iščekivanje pretpostavke dijagnoze ili se suočavanje s dijagnozom. Tek tada stanemo i ozbiljno promišljamo o promjena životnih navika i stilu života. Tražimo lijek u prirodi –biljkama, njihovim dijelovima, eteričnim uljima ili drugim nusproduktima, prehrani, kretanju i slično. Postajemo svjesni da samo zdravi možemo biti potpuni i da naša briga o zdravlju definira nas kao aktivne članove društvo. Zdrav čovjek produktivniji je, brže realizira sve zadane ciljeve te novim idejama i svojim radom svoje suradnike, ali i okolinu čini boljom i ugodnijom. Međutim, sami sebi možemo biti najbolji liječnici. Spriječimo bolest i djelujemo odmah. Nekoliko je načina.

Nije dovoljno samo koristiti pojam zdrava prehrana i misliti zdravo se hranim, potrebno je dobro razmisliti što znači zdravo se hraniti, dijeta, izbacivanje namirnica i svakodnevno vaganje. Zdravu prehranu treba uključiti u svakodnevni život na način da nam to ne bude opterećenje već zadovoljstvo i našem tijelu izvor energije i potrebnih nutrijenata. Zdravu prehranu bi mogli definirati kao kontrolu energetske unosa hrane i unosa kvalitetnih nutrijenata (Zdrava prehrana - Kako složiti nutritivno bogatu prehranu? 2022). Krećemo od činjenica da je hrana naše zdravlje. Istaknula bih jedno: “Ne postoji jedna jedinstvena prehrana koja će svima odgovarati; svatko od nas ima svoju jedinstvenu biologiju, mikrobiotu, jedinstven životni stil i potrošnju kalorija što dovodi do individualno različitih reakcija

na jednaku količinu iste prehranske namirnice ili njihovih kombinacija.” (Zdrava prehrana - Kako složiti nutritivno bogatu prehranu? 2022). Informacija važna za razumijevanje funkcije probavnog sustava: Naše tijela proizvodi samo 20-ak crijevnih hormona (možemo ih imenovati i kao probavnih), a mikrobi koji su sastavni dio nas i koji se zajedno nazivaju mikrobiotom proizvode ih na tisuće!

Prehrambena industrija dominira znanstvenim istraživanjima, financira znanstvene projekte i na taj način pomaže (u nedostatku educiranosti i znanja) diktirati naš izbor namirnica koje svakodnevno stavljamo na tanjur cijeloj obitelji. Moramo znati da najbolja i univerzalna prehrana za sve ne postoji. Trebamo i mi oslušivati naše tijelo, osjetiti signale koje nam tijelo šalje, odnosno što tijelu ne odgovara, a što odgovara. Pokušajmo si postaviti sljedeća pitanja:

Prvo pitanje : Što jesti vođeni zdravom prehranom?

Prvo je važno unositi izvor bjelančevina u tijelo, njih ćemo pronaći u mesu peradi, jajima, ribi i mahunarkama. Izvor kalcija i onih vrlo važnih dobrih bakterija su mlijeko, mliječni proizvodi. Kefir i jogurt sadrži polifenole koji su odlični za naša crijeva i naše mikrobe (važne) (Human postprandial responses to food and potential for precision nutrition 2020). Žitarice i njihovi proizvodi izvor su ugljikohidrata i prehranbenih vlakana. Oni olakšavaju rad naših crijeva i potiču probavu. Slatkiše, sol i mast koje bismo trebali ograničiti u svakodnevnom jelovniku.

Drugo pitanje: Zašto se pridržavati pravilne prehrane?

Gledano s medicinskog stajališta pravilna prehrana najbolja je prevencija kroničnih bolesti, a najčešće su to bolesti srca, krvnih žila, pretilost, autoimune bolesti, povišeni krvni tlak, šećerne bolesti tipa 2 i nekih, u posljednje vrijeme nažalost i malignih bolesti. Ono što je jako važno, pravilnom prehranom se osjećamo i izgledamo bolje.

Sljedeće pitanje : Kada jesti i koliko?

Zlatno pravilo za sve, velike i male: Na početku svakog dana, važno je doručkovati. Važno je jesti raznovrsnu, raznobojnu i sezonsku hranu. Na sezonsku hranu mi ne možemo utjecati. Ovisno od godišnjeg doba uvrštavamo je u jelovnik. Međutim, raznovrsna i raznobojna hrana naš tanjur čini primamljivijim i ukusnijim. Svi nutricionisti savjetuju konzumaciju kuhanih obroka za ručak, a večera da bude smanjena što bi značilo po sadržaju i količini skromnija, olakšajmo organizmu njegovo funkcioniranje. Često se konzumiraju gazirana slatka pića, a oni sadrže velike količine vidljivih šećera, ali i „nevidljivih“ skrivenih pod raznim E brojevima. Konzumirajmo vodu. Voda je najzdraviji napitak u našoj prehrani. Vodu je potrebno piti cijeli dan pa i onda kada niste žedni. Kada tijelo osjeti žeđ znak je da se u organizmu radi o dehidraciji, u tom trenutku tijelo pali alarm i traži unos vode. Vodom olakšava organizmu da se oslobodi štetnih tvari. Voda je izvor minerala i elektolita u tijelu, olakšava probavu, održava kožu hidratantnom i lijepom, a posebno važno je nema energetske vrijednosti (0 kcal masti, 0 šećera, 0 šećera, 0 bjelančevina). Dnevnu potrebu vode možemo izračunati po formuli:

0.3 dl vode *g tjelesne mase dnevno

Npr. osoba od 80 kg

0.3 dl * 80 kg = 24 dl = 2.4 l vode

Nutritivne potrebe muškaraca i žene su različite. Žene trebaju manji energetske unos hrane od muškaraca, međutim potreba žena za vitaminima i mineralima mnoge je veća. Promijene kod žena, poput menstrualnog ciklusa, menopauze i trudnoće povećavaju rizik razvoja anemije i osteoporoze iz toga razloga zahtijevaju povećan unos željeza, kalcija, magnezija, vitamina D-e i folata tj. Vitamin B9. Imajmo na umu da se zdravom prehranom možemo počastiti i zdravom slasticom koja uključuje čokoladu s velikim unosom kakaovca. Mnoga istraživanja do sada su potvrdila da okus čokolade smanjuje stres, pozitivno utječe na naše zdravlje i ima opuštajući učinak na živčani sustav (Zašto je važno kretati se? n. d.). U svoju prehranu uvrstite avokado. Iznenaditi ćete se koliko hranjivih vrijednosti ima, a osim toga

sjemenku nemojte bacati, uzgojite sami novu mladu biljku avokada. Avokado je jedna od najzdravijih namirnica na svijetu. Avokado ima najveći udio bjelančevina među voćem, bogat je vitaminima E i kalijem, vitamin C, vitamin B6 i luteinom. Avokado sadrži visok udio jednostruko nezasićenih masnih kiselina za koje se smatra da smanjuju razinu kolesterola u krvi. Zanimljiva je činjenica da avokado sadrži 40% više kalija od banane. Znanstvena istraživanja potvrđuju činjenicu da je visok unos kalija povezan sa sniženim krvnim tlakom, glavnim uzročnikom srčanih bolesti. Nakon što konzumirate avokado, sjemenku ogulite, na tri mjesta zabite čačalicu i stavite u posudu s vodom i na izvor svjetla. Nakon 45 dana razviti će se nova biljka koju ćete tada moći presaditi u zemlju i držati je kao sobnu biljku.

Kretanje

Kada se potrudite i svoju prehranu pokušate prilagoditi svojim potrebama i vašem tijelu, sljedeći korak je kretanje. Hipokinezija ili premala količina kretanja smatra se bolesti 21. stoljeća. Promijenimo to. Svatko trebao definirati koji oblik kretanja njemu odgovara, ali važno je kretati se obavezno. Kretati se moramo svakodnevno, najmanje 30 minuta, to može biti hodanje, trčanje, vožnja biciklom i sl. Kada se spomene kretanje pomisli se da je učinak na tijelo samo fizički, međutim kretanje ima mnogobrojne pozitivne učinke i na psihičko zdravlje. Vježbanje pomaže protiv depresije, tijekom procesa fizičke aktivnosti dolazi do blokade negativnih misli koje nam skreću misli od briga, problema ili obaveza. Tijekom vježbanja povećava se razina hormona serotonina i endorfina (hormona sreće), a smanjuje hormona stresa. Tijelo „izbacuje“ stres, podiže energiju i poboljšava održavanje pravilnog ritma noćnog sna. Pokušajmo baviti se bilo kojom sportskom aktivnošću. Mnogi od nas žive sjedilački, naš savjet je da se sportom počnemo svi baviti i to na način koji odgovara načinu života, ali da se s vremenom i poveća vrijeme posvećeno vježbanju. Ne moramo se brinuti oko intenziteta, možda intenzitet vježbanja bude kontraproduktivan te izgubite volju, previše se umarate. Imajte na umu da je za početak cilj smanjiti sjedilački period tijekom dana (Donosimo dokaze da je ljudsko tijelo stvoreno za kretanje! n. d.).

Ljudsko tijelo stvoreno je za kretanje. Izostanak fizičke aktivnosti dovodi do gubljenja koštane mase (njezine gustoće), slabljenja mišića, ukočenosti zglobova (ubrzava razvoju autoimunih bolesti poput reumatoidnog artritisa), slabljenje srca i pluća. Tijekom sjedenja u mišićima dolazi do isključivanja električne aktivnosti, sagorijevanje kalorija je vrlo malo, a razina hormona koji razgrađuje masti, lipaza, drastično opada (Ajduković, 1996).

Stres – uklonimo ga ili smanjimo

Nakon zdrave prehrane i kretanja do izražaja dolazi još jedan važan čimbenik koji utječe na zdravlje, a to je stres. Nažalost, nezaobilazni čimbenik svakodnevnih situacija koji utječe na normalno i produktivno stanje svakog odgojitelja i učitelja. Kod pojedinaca izvor stresa može biti radna grupa (vrtić) ili razred (učitelj), pojedinac ili roditelj. Mnogi su načini koje dovode do stresnih situacija, komunikacija uživo, online ili krivi prijenos informacija. Savjesno obavljanje posla odgajatelja u vrtićkim grupama ili učitelja u školama predstavlja veliki izazov za pojedinca. Susreti s raznovrsnim zadacima, obavezama i odgovornošću koju taj posao donosi sa sobom predstavlja veliki stres. Ovdje je jako važna komunikacija s bližnjima, obitelji ili prijateljima. Potrebno je s njima razgovarati i uvidjeti koliko oni kod nas uočavaju promjene. Razgovorom razjasniti koliko vremena se posvećuje za obavljanje svih navedenih zadataka s posla, a koliko na odmor. Na poslu moramo znati granice, to bi značilo obavljati onu količinu posla s obzirom na raspoloženo vrijeme. Ne gomilati posao, pokušati surađivati s kolegama na poslu, radnu sredinu učiniti što ugodnijom, sam naš odnos i pristup u komunikaciji sa svima reflektira se na naše sugovornike. Pokušajmo u svakom trenutku realno i smireno pristupiti problemskih situacijama, naš rad biti će produktivniji i korisniji. Međutim, da bismo mogli balansirati kontrolu stresa na poslu vraćamo se početku našeg teksta, a to je zdrava prehrana i vježbanje. Pronađimo tijekom dana vremena za sebe, prošćimo, posložimo misli, bavimo se tjelesnom aktivnošću, potaknimo serotonin na izlučivanje i tada

će naše tijelo biti spremno za svaki izazov i s pozitivnim ishodom ga riješiti. U vrijeme koje posvetimo sebi otklonimo mobitel, a to bi značilo dostupnost 24 sata svima. Stavimo sebe na prvo mjesto, opustimo se, zaboravimo na probleme i resetirajmo najsloženiji sustav na Zemlji – živčani sustav, a samim time i cijeli organizam. Kao zdravi i sretni možemo biti najbolji primjer svima, obitelji, prijateljima, kolegama na poslu, učenicima, roditeljima. Svojim pozitivnim pristupom s manje poteškoća pristupi ćemo problemu i njegovoj realizaciji, a mirnoća i sklad našega organizma dovesti će bolje produktivnosti na poslu. Učinimo nešto za sebe. Pronađimo hobi koji nas ispunjava.

Preventivni pregledi ranog otkrivanja bolesti

Ukoliko u zdravstvenom sustavu imate projekte preventivnih programa ranog otkrivanja malignih bolesti, nemojte ih ignorirati. Rano otkriće znači i veća vjerojatnost potpunog ozdravljenja. Često zbog vlastite ne brige za sebe, pod mišlju da nas ništa ne boli, ignoriramo pozive. Promijenimo svoj pristup našem tijelu, cijenimo više zdravlje koje imamo i pokušajmo tijelo održavati zdravo psihički i fizički.

Prirodno – što manje kemikalija, to bolje za nas

Možemo li još nešto pokušati prilagoditi, a da je moguće izraditi vlastitim rukama. Razmislimo što sve nanosimo na kožu. Koža je naš najveći organ. Čitamo li sastav detergenata za odjeću, sapuna za ruke ili kreme za ruke. Mnogima korisnicima tih proizvoda naziv mnogih spojeva ne govori mnogo, koji je njihov utjecaj na ljudsko zdravlje i na okoliša je velika zagonetka. Pokušajmo sami kod kuće izraditi tekući detergent za odjeću. Receptura je vrlo jednostavna, sastojci dostupni, a postupak kratak i brz. Potrebno je pripremiti 5 litara vode, jedan tvrdi sapun, soda bikarbona i eterično ulje. Prvi korak je naribati sapun. Zatim je potrebno vodu ugrijati do vrenja, kada voda prokuha skloni se posuda s izvora topline. U vrelu vodu stavi se naribani sapun, žlica sode bikarbone i ta otopina se miješa dok se sav sapun ne otopi. Ako se preferira neki miris, npr. vanilije, citrusa ili cvijeta može se u navedenu smjesu dodati par kapi navedenog eteričnog ulja. Otopinu je potrebno miješati i kada se ohladi presipati u posudu u kojoj će se tekući detergent držati do upotrebe. Navedeni tekući detergent nema nikakve štetne sastojke. Odjeća nakon pranja jednako je čista, mekana i ugodna na koži kao i kupovni industrijski detergent, samo treba istaknuti da je zdravija za našu kožu.

Zaključak

Kao što postoji piramida zdrave prehrane možemo zaključiti da bi i sve navedeno mogli posložiti u jednu piramidu. Međutim, ovu piramidu ne bih dijelila vodoravno već okomito. (slika br.3) Svaki dio piramide bio bi jednako važan i jednako zastupljen. Ovisno o dnevnom ritmu balansirali bi sve navedeno u piramidi. Jedno polje piramide (naračasta boja) obuhvaćao bi zdravu prehranu, zelena boja kretanje (fizička aktivnost), crvena boja kontrola nad stresom, žuta boja preventivni pregledi (oni nisu česti, ali ih se ne smije ignorirati), svijetloplava – briga o sebi (posveti vrijeme sebi), ljubičasta hobi, druženje s dragim osobama. Tijekom piramide pojavljuju se tanke svijetle crte one bi predstavljale neke iznenadne situacije koje su sastavni dio svakodnevnih životnih situacija. Mislimo na sebi. Odgajamo i poučavamo mlade buduće aktivne članove društva. Na svom primjeru pokažimo djeci i učenicima kako u užurbanoj i aktivnoj svakodnevnicu balansirati sve obveze i sa smiješkom i puni entuzijazma biti produktivni i zadovoljni.

Literatura

Ajduković, D., & Ajduković, M. (1996). Izvori profesionalnog stresa i sagorijevanja pomagača. In 2428021393 1647315336 D. Ajduković (Ur.), Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagača (pp. 29-37). Zagreb: Društvo za psihološku pomoć.

Donosimo dokaze da je ljudsko tijelo stvoreno za kretanje! (n.d). Pristupljeno 14. ožujka 2023. g., s <https://>

www.fitness.com.hr/zdravlje/um-tijelo/Ljudsko-tijelo-kretanje.aspx

Human postprandial responses to food and potential for precision nutrition. (2011). Pristupljeno 14. ožujka 2023. g., s <https://www.nature.com/articles/s41591-020-0934-0>

Zašto je važno kretati se? (n.d.). Pristupljeno 14. ožujka 2023. g., s <https://www.synlab.hr/novosti/zasto-je-vazno-kretati-se.html>

Zdrava prehrana - Kako složiti nutritivno bogatu prehranu? (2022.). Pristupljeno 14. ožujka 2023. g., s <https://www.tvornicazdravehrane.com/zdravi-kutak/zdrava-prehrana-69024/>

PROMICANJE MENTALNOG ZDRAVLJA UČITELJA I ODGAJATELJA

Sažetak: Današnji životni uvjeti (socijalni, ekonomski, društveni) otežavaju realizaciju životnih potreba u potpunosti. Ljudi se sve više otuđuju, teško se istovremeno ostvariti osobno, obiteljski i profesionalno. Kada je čovjek mentalno zdrav naći će načina savladati životne poteškoće i nositi se sa stresom. Stres ima vrlo negativan učinak na fizičko i mentalno zdravlje, te je važno znati se nositi sa svakodnevnim životnim stresovima i raditi na sebi. Procjenjuje se da u svijetu od mentalnih poremećaja pati oko 450 milijuna ljudi, a sve je više djece i mladih. Znanstvenici ističu kako su mentalni problemi češći uzrok obolijevanja i preranog umiranja, nego tjelesne bolesti. Procjenjuje se da će u idućih desetak godina biti drugi, a od 2030. prvi uzrok globalnog opterećenja bolestima. Stoga je potrebno ulagati u mentalno zdravlje. Vrlo je važno pravovremeno prepoznati smetnje u području mentalnog zdravlja, uz stručnu psihološku pomoć i na vrijeme spriječiti mogući razvoj poremećaja.

Ključne riječi: zdravlje, mentalno zdravlje, emocije, stres

PROMOTING THE MENTAL HEALTH OF TEACHERS AND EDUCATORS

Abstract: Today's living conditions (social, economic, social) make it difficult to fully realize life's needs. People are becoming more and more alienated, it is difficult to achieve personal, family and professional fulfillment at the same time. When a person is mentally healthy, he will find ways to overcome life's difficulties and deal with stress. Stress has a very negative effect on physical and mental health, and it is important to know how to deal with everyday life stresses and work on yourself. It is estimated that around 450 million people worldwide suffer from mental disorders, and the number is increasing among children and young people. Scientists point out that mental problems are a more common cause of illness and premature death than physical diseases. It is estimated that in the next ten years it will be the second, and from 2030, the first cause of global disease burden. Therefore, it is necessary to invest in mental health. It is very important to recognize disorders in the field of mental health in a timely manner, with professional psychological help and to prevent the possible development of disorders in time.

Keywords: health, mental health, emotions, stress

Uvod

Što je mentalno zdravlje?

Svjetska zdravstvena organizacija zdravlje definira kao stanje potpunog fizičkog, psihičkog i mentalnog blagostanja, a ne samo odsustvo bolesti i nemoći. Istovremeno, mentalno se zdravlje shvaća kao blagostanje u kojem svaki pojedinac ostvaruje svoj puni potencijal, uspješno se nosi sa svakodnevnim stresnim situacijama te može produktivno raditi i doprinosti svojoj zajednici.

Glavni dio

Mentalno zdravstvena pismenost je skup znanja i vjerovanja o mentalnom zdravlju i mentalnim poremećajima koja pomažu u prepoznavanju, prevenciji razvoja i tretmanu problema.

Što je stres?

Postoji mnogo definicija stresa. engl. stress: napor, napetost, pritisak. Stres je reakcija organizma na štetne agense iz okoline (stresori), što djeluju na strukturu ili funkciju organizma. Stresori mogu biti fizički (prevelika vrućina ili hladnoća, bol, prirodne katastrofe, prometne nesreće), socijalni (ekonomske krize, ratovi, siromaštvo) i psihološki (neuspjesi ili sukobi na radnome mjestu, poremećeni odnosi u obitelji, teška bolest, smrt bliske osobe). Ovisno o reakcijama koje izaziva razlikuje se: fiziološki stres (reakcija organizma na štetne podražaje), sociološki stres (reakcija neke društvene zajednice ili organizacije na pritiske ili podražaje kojima je izložena) i psihološki stres (štetna transakcija između pojedinca i određenoga svojstva okoline, koja uključuje i podražaj i reakciju). Kada je čovjek mentalno zdrav naći će načina savladati životne poteškoće i nositi se sa stresom. Stres ima vrlo negativan učinak na fizičko i mentalno zdravlje, te je važno znati se nositi sa svakodnevnim životnim stresovima i raditi na sebi.

Današnji životni uvjeti (socijalni, ekonomski, društveni) otežavaju realizaciju životnih potre-

ba u potpunosti. Ljudi se sve više otuđuju, teško se istovremeno ostvariti osobno, obiteljski i profesionalno. Dolaskom pandemije COVIDA-19 promijenila nam se svakodnevica što je za mnoge bilo stresno i zahtjevno. Pojavio se strah od zaraze, više vremena se provodilo kod kuće, radilo se od kuće-(više vremena „na ekranu“), pojavio se nedostatak osobnog prostora (pogotovo u obiteljima sa više članova), novi način svakodnevnog života i socijalnih odnosa, nedostatak druženja,... Sve je to utjecalo na naš mentalni život i ostavilo trag. Procjenjuje se da u svijetu od mentalnih poremećaja pati oko 450 milijuna ljudi, a sve je više djece i mladih. Znanstvenici ističu kako su mentalni problemi češći uzrok obolijevanja i preranog umiranja, nego tjelesne bolesti. Procjenjuje se da će u idućih desetak godina biti drugi, a od 2030. prvi uzrok globalnog opterećenja bolestima. Stoga je potrebno ulagati u mentalno zdravlje.

Mentalno zdravlje (što je važno?)

Ulagati u:

- emocionalnu dobrobit (osjećaje- dobar osjećaj o sebi samome, samopoštovanje, razvijena svijest o svojim osjećajima i prihvaćanje osjećaja)
- psihičku dobrobit (pozitivno funkcioniranje- sposobnost prilagodbe na eventualne poteškoće i stres)
- društvenu dobrobit (odnosi s drugima- njegovanje obiteljskih odnosa, prijateljstvo, održavanje starih i stvaranje novih, dobri međuljudski odnosi)
- tjelesnu dobrobit (fizičko zdravlje)
- duhovnu dobrobit (smisao života)

Upoznati sebe

- preispitati vlastite stavove i navike (što nam pomaže, a što odmaže)
- osvijestiti vlastite emocionalne snage, psihičke sposobnosti, želje, sklonosti
- sjetiti se svakodnevnih misli i osjećaja, što nam izaziva stres i odabrati najbolji način reagiranja

Izgraditi samopouzdanje

- prepoznati i prihvatiti svoje vrline i slabosti
- naučiti nova znanja i vještine

Pronaći vrijeme za sebe

- opuštanje uz glazbu, čitanje, šetnja, nešto što nam stvara ugodu

Baviti se tjelesnom aktivnošću

- tjelovježba prema vašim mogućnostima

Poremećaji mentalnog zdravlja

- promjena ponašanja (povlačenje u sebe, izbjegavanje obveza, nesanica, poremećaji u prehrani, konzumacija opijata)
- promjene u izgledu (gubljenje ili dobivanje na težini, umor, zapuštenost)
- emocionalne promjene (promjene raspoloženja)
- kognitivne promjene (negativno razmišljanje, poteškoće s koncentracijom, halucinacije, gubitak osjećaja za stvarnost, suicidalne misli)

Problemi mentalnog zdravlja

- anksioznost
- depresija
- nastajanje raznih ovisnosti

Zaključak

Vrlo je važno pravovremeno prepoznati smetnje u području mentalnog zdravlja, uz stručnu psihološku pomoć i na vrijeme spriječiti mogući razvoj poremećaja. Odgojno obrazovni djelatnici su važne osobe u okruženju djece i mladih i važni sudionici u očuvanju i zaštiti mentalnog zdravlja djece i mladih.

Literatura

<http://zgpd.hr/2018/10/09/mentalno-zdravlje/>
<https://www.hzjz.hr/sluzba-promicanje-zdravlja/reagirati-navrijeme-zdravstvena-pismenost-odraslih-u-podrucju-mentalnog-zdravlja-djece-i-mladih/>
<https://www.mentalhealth.org.uk/publications/how-to-mental-health>
<https://www.hzjz.hr/wp-content/uploads/2018/06/Mentalno-LETAK.pdf>

MENTALNO ZDRAVLJE UČITELJA

Sažetak: Zdravlje je jedna od najvažnijih sastavnica našeg života. Često se pitamo vodimo li dovoljno računa o sebi i svom zdravlju? U današnje vrijeme, kada smo izloženi velikom broju stresnih situacija, potrebno je više nego ikad prije brinuti o sebi. Poznato je da je posao učitelja posebno zahtjevan i stresan. Mnoštvo obaveza i odgovornosti koje nosi sa sobom podrazumijeva vječno balansiranje između profesionalnog i osobnog života. Učitelji su i odgojno-obrazovni stručnjaci i odgajatelji, administratori, psiholozi i pedagozi, savjetnici i produžena roditeljska ruka. Ostvariti se u svakoj od navedenih uloga kvalitetno i svrhovito izazov je s kojim se učitelji svakodnevno susreću. Kada tome pridodamo osobne obiteljske, emocionalne, socijalne, fizičke i slične potrebe, ostaje nam zaključiti da odgovor za razumijevanje težine učiteljskog posla leži u činjenici da je biti učitelj poziv, a ne posao.

Glavne riječi: mentalno zdravlje, učitelji, škola, kompetencije

MENTAL HEALTH OF TEACHERS

Abstract: Health is one of the most important components of our life. We often ask ourselves, do we take enough care of ourselves and our health? Nowadays, when we are exposed to a considerable amount of stressful situations, it is very necessary to take care of ourselves more than ever before. It is well known that the job of a teacher is particularly demanding and stressful. The multitude of duties and responsibilities that he carries with him implies an eternal balancing act between professional and personal life. Teachers are also educational experts and educators, administrators, psychologists and pedagogues, counselors and an extended parental hand. Accomplishing yourself in each of the mentioned roles with quality and purpose is a challenge that teachers face every day. When we add to that personal family, emotional, social, physical and similar needs, we are left to conclude that the answer to understanding the difficulty of a teacher's work lies in the fact that being a teacher is a calling, not a job.

Keywords: mental health, teachers, school, competences

Uvod

Zdrava vanjština počinje od unutrašnjosti.

Robert Ulrich

Zdravlje je jedna od najvažnijih sastavnica našeg života. Često se zapitamo, brinemo li dovoljno o sebi i svome zdravlju? U današnje vrijeme, kada smo izloženi znatnoj količini stresnih situacija, prijeko je potrebno brinuti o sebi više nego ikad prije. Dobro je poznato kako je učiteljski posao posebno zahtjevan i stresan. Mnoštvo dužnosti i odgovornosti koje nosi sa sobom podrazumijeva vječno balansiranje između profesionalnog i osobnog života. Učitelji su i obrazovni stručnjaci i odgojitelji, administratori, psiholozi i pedagozi, savjetnici i produžena roditeljska ruka. Ostvariti se u svakoj od navedenih uloga kvalitetno i svrhovito izazov je s kojim se učitelji svakodnevno suočavaju. Kada tomu dodamo i one osobne obiteljske, emocionalne, društvene, fizičke i slične potrebe, ostaje nam zaključiti da odgovor za razumijevanje težine učiteljskog rada leži u činjenici da je biti učitelj poziv, a ne posao.

Živjeti zdravo svakako podrazumijeva znati staviti sebe na prvo mjesto. Odvojiti vrijeme posvećeno sebi, odmoru, kreativnosti, uživanju i svemu potrebnom kako bi osoba radila na sebi. Vodeći brigu o sebi, bolje ćemo se brinuti i o ljudima oko sebe. Danas je problem održavanja fizičkog i mentalnog zdravlja česta tema različitih predavanja, radionica i tečajeva. To svakako govori o važnosti promicanje brige, kako za osobno zdravlje, tako i za zdravlje društva kao cjeline. „Mentalno zdravlje nije samo odsustvo poremećaja ili bolesti. Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji to je stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje potencijale, može se nositi s normalnim životnim stresovima, može raditi produktivno i plodno te je sposoban pridonositi svojoj zajednici. Mentalno zdravlje je značajno povezano s našim subjektivnim osjećajem dobrobiti – našom emocionalnom, psihološkom, socijalnom (društvenom), duhovnom, ali i tjelesnom dobrobiti i sastavni je dio općega zdravlja.

Osoba koja je dobroga mentalnog zdravlja zadovoljna je, pozitivna, sposobna biti sretna u obitelji, prihvaća druge ljude, sposobna je stvarati i održavati prijateljstva, produktivna je i dobro se nosi sa životnim nedaćama i stresovima.“

Mentalno zdravlje ima svoj utjecaj u cjelokupnoj razvojnoj slici svake osobe. Danas se o problemu neprepoznavanja narušenog mentalnog zdravlja često govori čime se osvještava važnost bavljenja ovom temom. Stručnjaci ističu kako se trebaju provoditi programi s konkretnim mjerama koji bi odraslim osobama pomogli u očuvanju mentalnog zdravlja. To se odnosi i na odgojno-obrazovne djelatnike. Briga o vlastitom mentalnom zdravlju naučit će ih nositi se sa stresnim situacijama, prepoznati i razlikovati emocije te ih kontrolirati. Sve to pozitivno će djelovati na njih, njihov posao i prepreke s kojima se suočavaju.

Razvijanje socijalnih i emocionalnih kompetencija učitelja siguran je temelj za osiguranje zdravog okruženja za rad s djecom i mladima. Takve kompetencije osnažuju kod učitelja empatičnost, odgovornost, samopouzdanje, samoregulaciju čime pozitivne vrijednosti prenose i na osobe kojima su okruženi. Stresu, kojem su učitelji izloženi svakodnevno na poslu, godinama se nije posvećivala potrebna pažnja. Što uzrokuje stres u učiteljskoj profesiji? Istraživanja pokazuju kako se učitelji žale na preopterećenost posla, nemogućnost odvajanja privatnog i poslovnog života, potplaćenost, nemoćnost u nekim konfliktnim situacijama, nedostatak poštovanja prema učitelju kao osobi i prema njegovoj ulozi u odgojno-obrazovnom procesu. „Uz sve to on mora uvijek pokazivati vedro i optimistično raspoloženje, bez prava na iskazivanje negativnih raspoloženja, pa makar bio duže vrijeme izložen mnogim neugodnostima.“ (Brkić, 2010) Kompetencije poznato kao SEL pomažu učiteljima umanjiti količinu stresa i znati se nositi sa stresnim situacijama. „Socijalno i emocionalno učenje (SEL) sastavni je dio obrazovanja i ljudskog razvoja. SEL je proces kroz koji svi mladi ljudi i odrasli stječu i primjenjuju znanja, vještine i stavove za razvoj zdravih identiteta, upravljanje emocijama i postizanje osobnih i kolektivnih ciljeva, osjećaju i pokazuju empatiju prema drugima, uspostavljaju i održavaju odnose podrške i čine odgovorne i brižne odluke.“ Ovo učenje bavi se sljedećim kompetencijama: samosvijest, samoupravljanje, društvena svijest, vještine odnosa i odgovorno donošenje odluka. Uvježbavanje ovih kompetencija poboljšava mentalnu snagu učitelja i sprječava tzv. burnout situacije.

UNESCO MGIEP na svojoj platformi za digitalno učenje FramerSpace razvio je SEL tečaj koji pomaže učiteljima u izgradnji i očuvanju zdravog mentalnog i emocionalnog zdravlja. Osmišljen je u 4 modula koji vođenim koracima omogućavaju učiteljima steći nova znanja, iskustva i praktične vještine za upravljanje sobom i svojim zdravljem. Uz to razvijaju i strategije za emocionalno i socijalno osnaživanje svojih učenika.

Mentalno zdravlje ima svoju ulogu u razvijanju i održavanju cjelokupne pozitivne zdravstvene slike pojedinca, ali i društva općenito. Kako bi išlo u korak sa zahtjevima današnjeg načina života, ono je postavljeno kao jedna od središnjih tema proučavanja, promoviranja i sl. Kako učitelji mogu mentalno ojačati? Važno je osvijestiti kako imati privatnost, vrijeme za osobne potrebe nije nešto što si trebamo vremenski ograničavati zbog bojazni od neizvršenja svih poslovnih zadataka. Svakako zadatke nećemo uspješno odraditi ako smo umorni, iscrpljeni, a time i nezadovoljni i nemotivirani za rad. Učitelji se stalno trebaju propitivati o tome u kojoj mjeri provode neke od navika kojima poučavaju svoje učenike. Primjerice, koliko se zdravo hranimo, spavamo li dovoljno, bavimo li se tjelovježbom, imamo li hobi, provodimo li vrijeme u prirodi, posvećujemo li dovoljno pažnje svojim bližnjima i prijateljima. Sve navedeno su normalne aktivnosti, koje učitelji često zanemaruju pod izgovorom zahtjevnosti posla kojim se bave. Tada se trebamo pitati što je tome uzrok? Jesmo li organizirani, imamo li raspored, dnevni ili tjedni, kojeg se pridržavamo? Znamo li odvojiti vrijeme za poslovne obveze i privatne? Usavršavamo li svoja znanja i vještine onako bismo trebali? Postavljamo li pred sebe nerealne ciljeve? Kada odgovorimo na ovakva pitanja, lakše ćemo vidjeti gdje smo u određenom trenutku, idemo li pravim smjerom ili trebamo nešto korigirati. Naravno, učitelji su oni čija je primarna uloga pomoći drugima, ali ne smiju zabo-

raviti da su dužni, zbog odgovornosti za brigu o vlastitom zdravlju, tražiti pomoć drugih ako osjete da im je potrebna.

Literatura

Brkić, I. (2010). Izvori stresa, suočavanje sa stresom i životno zadovoljstvo učitelja razredne i predmetne nastave. Magistarski rad. Zagreb: Učiteljski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Putokaz za uspješno savladavanje izazova odrastanja; „Briga za mentalno zdravlje“ [radni materijal za učitelje/nastavnike i roditelje], Nastavno-klinički centar edukacijsko-rehabilitacijskog fakulteta; www.centar.erf.unizg.hr odgojno savjetovalište odgojnoerf@gmail.com travanj 2021.

<https://www.unicef.org/croatia/mentalno-zdravlje-vazni-pojmovi>

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373703?posInSet=157&queryId=145717fb-eba5-49c4-90fd-d3c3bdee749f>

<https://casel.org/fundamentals-of-sel/what-is-the-casel-framework/>

<https://www.zzjzdnz.hr/sluzbe/promicanje-zdravlja/odj-ment-zdravlje>

<https://mgiep.unesco.org/article/sel-for-teachers>

IMPLEMENTACIJA STRATEGIJE EUROPSKE MREŽE ŠKOLA KOJE PROMIČU ZDRAVLJE – SCHOOLS FOR HEALTH IN EUROPE (SHE ŠKOLE) U KURIKULUM DV MEDVEŠČAK

Sažetak: Danas više nego ikada važno je sustavno promišljati o dobrobiti i aktivnostima promicanja zdravlja. Vrijeme post-covida, potresa, krize i novih ratnih zona narušilo je mentalne kapacitete i pojačalo zabrinutost djelatnika vrtića. Uspješno nošenje sa kriznim situacijama postao je imperativ, a ulaganje u budućnost znači poticati i razvijati mentalno zdravlje te socijalno i emocionalno učenje kao i psihološku otpornost svih dionika ustanove. Istraživanje koje smo proveli u našem vrtiću pokazuje narušenu klimu i zabrinutost, stoga je više nego ikada važno sustavno razvijati osobne vještine i alate svih zaposlenika, djece i roditelja. Ovim radom želimo prikazati kako smo organizirali i unaprijedili aktivnosti promicanja zdravlja i psihološke otpornosti dionika odgojno-obrazovnog procesa. Nadalje, DV Medveščak već dugi niz godina uključuje se u europske projekte te ima razvijenu kulturu timskog rada unutar projekta, a sada je više nego potrebno provodi aktivnosti promicanja zdravlja i otpornosti na sličan način. Svjesni smo da ustanova koja promiče zdravlje na sustavan i integriran način, kao dio plana i programa rada i kurikulumskih usmjerenja, ima mogućnost izgraditi ustanovu u kojoj se promiču zdravi odnosi te pozitivno i prosocijalno ponašanje te potiče mentalno zdravlje i dobrobit. Stoga, jer upravo takav vrtić želimo biti i postati uključivanjem u Europsku mrežu škola koje promiču zdravlje „SHE- mrežu škola“ pružilo nam informacije i dalo pogled „izvana“- dijeleći dobru praksu, ekspertizu i vještine koje su u projektu stekle partnerske ustanove.

Ključne riječi: europski projekt, klima i kultura ustanove, mentalno zdravlje, psihološka otpornost

IMPLEMENTATION OF THE STRATEGY OF THE EUROPEAN NETWORK OF SCHOOLS THAT PROMOTE HEALTH - SCHOOLS FOR HEALTH IN EUROPE (SHE SCHOOLS) IN THE CURRICULUM OF DV MEDVEŠČAK

Abstract: Today, more than ever, it is important to think systematically about well-being and health promotion activities. The post-covid era, earthquakes, crisis and new war zones have damaged the mental capacities and increased the concern of kindergarten employees. Dealing successfully with crisis situations has become imperative, and investing in the future means encouraging and developing mental health and social and emotional learning as well as the psychological resilience of all stakeholders in the institution. The research we conducted in our kindergarten shows a disturbed climate and concerns, so it is more important than ever to systematically develop the personal skills and tools of all employees, children and parents. With this paper, we want to show how we organized and improved the activities of promoting the health and psychological resilience of stakeholders in the educational process. Furthermore, DV Medveščak has been involved in European projects for many years and has a developed culture of teamwork within the project, and now it is more than necessary to carry out health and resilience promotion activities in a similar way. We are aware that an institution that promotes health in a systematic and integrated way, as part of the work plan and program and curriculum orientations, has the opportunity to build an institution that promotes healthy relationships and positive and prosocial behavior and encourages mental health and well-being. Therefore, because this is exactly the kind of kindergarten we want to be and become by joining the European network of schools that promote health, the "SHE - network of schools" provided us with information and gave us an "outside" view - sharing good practice, expertise and skills acquired by partner institutions in the project.

Keywords: European project, climate and culture of the institution, mental health, psychological resilience

DOBROM KOMUNIKACIJOM DO MANJEG STRESA

Sažetak: Rad u odgojno-obrazovnom sustavu je vrlo zahtjevan i kompleksan. Učiteljski posao je specifičan jer obuhvaća različita područja rada i pristupa kao što su rad s djecom s teškoćama, rad s nadarenom djecom, motiviranje učenika na rad, održavanje discipline, upravljanje razrednom klimom, rješavanje sukoba, rad s roditeljima i dr. Djelatnici škola i vrtića svakodnevno komuniciraju s djecom i njihovim roditeljima u čemu je potrebna vještina pozitivne komunikacije svih sudionika. Suvremeni način života i rada često dovode do svakodnevnog stresa što utječe na osobno zdravlje. Učitelji se u svom svakodnevnom radu susreću s različitim izazovima koji doprinose pojavi stresa i narušavanja zdravlja učitelja. Način reagiranja i suočavanja sa stresnom situacijom veoma je važan za sve sudionike u odgojno-obrazovnom procesu. Stoga bi u sustavu obrazovanja trebalo potaknuti provedbu različitih edukacija učitelja o stresu i mentalnom zdravlju. Također, kod svih sudionika (učitelja, učenika i roditelja) potrebno je razvijati komunikacijske vještine kako bi se ublažile i prevenirale situacije koje bi mogle prouzročiti stres.

Ključne riječi: stres, komunikacija, mentalno zdravlje

GOOD COMMUNICATION LEADS TO LESS STRESS

Abstract: Work in the educational system is very demanding and complex. A teacher's job is specific because it includes different areas of work and approaches, such as working with children with disabilities, working with gifted children, motivating students to work, maintaining discipline, managing the classroom climate, resolving conflicts, working with parents, etc. Employees of schools and kindergartens they communicate with children and their parents on a daily basis, which requires positive communication skills of all participants. The modern way of life and work often lead to daily stress, which affects personal health. In their daily work, teachers face various challenges that contribute to the occurrence of stress and damage to teachers' health. The way of reacting and dealing with a stressful situation is very important for all participants in the educational process. Therefore, the education system should encourage the implementation of various teacher educations on stress and mental health. Also, all participants (teachers, students and parents) need to develop communication skills in order to mitigate and prevent situations that could cause stress.

Key words: stress, communication, mental health

BRIGA O MENTALNOM ZDRAVLJU U DJEČJEM VRTIĆU "MALI SVIJET" PULA

Sažetak: Što je to *zdravlje*, odnosno *mentalno zdravlje*? Koliko ga cijenimo? O tim pitanjima često ne razmišljamo do trenutka dok ne osjetimo zdravstvene i psihičke tegobe. Dugotrajno izlaganje i nemogućnost nošenja sa stresom može rezultirati nizom poteškoća u svakodnevnom funkcioniranju. Odgojiteljski posao je specifičan te uključuje multitasking, komunikaciju s više različitih ljudi, zahtjeva visoku emocionalnu uključenost te kao takav može biti izvor velikog stresa (Veliki broj poslova koje trebaju obaviti istovremeno; potrebe djece za individualnim pristupom, administrativni i drugi poslovi, provođenje programa u praksi, komunikacija s roditeljima (visoka očekivanja, nezainteresiranost), međuljudski odnosi, nizak status struke...). U doživljavanju stresa nema ulogu samo izloženost štetnim faktorima okoline nego i karakteristike ličnosti, način suočavanja sa stresom i kvaliteta socijalne potpore. Uslijed neuspješnog suočavanja sa stresom i dugotrajnom izloženošću utjecaja stresora, u konačnici dolazi dio sagorijevanja, odnosno "burnout" sindroma (emocionalne i fizičke iscrpljenosti). Stres je kao takav dio naše svakodnevice i teško ga je izbjeći, ali ono što možemo je pokušati zaštititi svoju osobnu dobrobit.

Ključne riječi: stres, mentalno zdravlje, odgojitelji

MENTAL HEALTH CARE IN KINDERGARTEN "MALI SVIJET" PULA

Abstract: What is health, that is, mental health? How much do we value it? We often do not think about these questions until we experience health and psychological problems. Long-term exposure and inability to cope with stress can result in a series of difficulties in everyday functioning. The work of an educator is specific and includes multitasking, communication with many different people, requires high emotional involvement and as such can be a source of great stress (a large number of tasks that need to be done at the same time; children's needs for an individual approach, administrative and other tasks, implementation of the program in practice, communication with parents (high expectations, lack of interest), interpersonal relationships, low professional status...). Experiencing stress does not only play a role in exposure to harmful environmental factors, but also in personality characteristics, the way of dealing with stress and the quality of social support. As a result of unsuccessful coping with stress and long-term exposure to the influence of stressors, part of the burnout, or "burnout" syndrome (emotional and physical exhaustion) eventually occurs. Stress is such a part of our everyday life and it is difficult to avoid it, but what we can do is try to protect our personal well-being.

Key words: stress, mental health, educators

IZAZOVI RADA U POSEBNOM RAZREDNOM ODJELU

Sažetak: U Osnovnoj školi Podmurvice u Rijeci djeluje Poseban razredni odjel za učenike od petog do osmog razreda kojeg pohađaju učenici s posebni potrebama - poremećajima u ponašanju. Naši učenici često dolaze i iz drugih dijelova Rijeke, a ne samo sa područja koje pripada našoj Školi. Aktivni poremećaji u ponašanju odnose se na nedovoljno kontrolirana i na druga usmjerena ponašanja, a pasivni poremećaji u ponašanju odnose se na ponašanja koja se pretjerano kontroliraju i takva su ponašanja usmjerena prema sebi. Poremećaje u ponašanju, i aktivne i pasivne, često prate i druge poteškoće s kojima se suočavaju učenici, a time u konačnici i mi, njihovi učitelji. Kako je raditi u takvom odjelu, možemo li pomoći jedni drugima, imamo li kompetencije potrebne za rad u takvom okruženju, kako se suočavamo sa svakodnevnim problemima, na koji način pomažemo i pomažemo li baš uvijek - samo su neka od pitanja na koja želimo, temeljeno na dugogodišnjem iskustvu, dati odgovor u ovom predavanju.

Ključne riječi: posebne potrebe, poremećaji u ponašanju, kompetencije, zdravlje.

CHALLENGES OF WORKING IN THE SPECIAL CLASS DEPARTMENT

Abstract: In Elementary School Podmurvice from Rijeka, there is a special class department for students from the fifth to the eighth grade, which is attended by students with special needs - behavioral disorders. Our students often come from other parts of Rijeka, not only from the area that belongs to our School. Active behavioral disorders refer to insufficiently controlled and other-directed behaviors, and passive behavioral disorders refer to behaviors that are excessively controlled and such behaviors are self-directed. Behavioral disorders, both active and passive, are often accompanied by other difficulties faced by students, and ultimately by us, their teachers. What is it like to work in such a department, can we help each other, do we have the necessary competencies to work in such an environment, how do we face everyday problems, in what way do we help and do we always help - these are just some of the questions we want, based on based on many years of experience, give an answer in this lecture.

Key words: special needs, behavioral disorders, competences, health.

Milica Jelić, SUVCG, Crna Gora, Kanita Granov, Bosna i Hercegovina, Mirela Svirać, Dječji vrtić Osijek, Hrvatska, Jasenka Zeko, Dječji vrtić Vukovar, Hrvatska

PROMOCIJA ZDRAVLJA NA RADNOM MJESTU

Sažetak: U prezentaciji ćemo predstaviti izazove u području promicanja zdravlja na radnom mjestu u školama i vrtićima. Polazišta izlaganja su: zašto promicanje zdravlja, koje su mogućnosti za provođenje aktivnosti, koje se prepreke javljaju u provedbi, izazovi osvješćivanja zaposlenika za brigu o svom zdravlju te kolektivna briga za djelatnike u obrazovanju.

Ključne riječi: razlogi, aktivnosti, kolektivna briga

HEALTH PROMOTION IN THE WORKPLACE

Abstract: In the presentation, we will present challenges in the field of health promotion at the workplace in schools and kindergartens. The starting points of the presentation are: why health promotion, what are the possibilities for carrying out activities, what are the obstacles in the implementation, the challenges of raising awareness among employees to take care of their health and collective care for employees in education.

Keywords: reasons, activities, collective concern

VAŽNOST ZDRAVLJA PROSVJETNIH RADNIKA

Uvod

Promovisati, odnosno ukazati na važnost psihofizičkog zdravlja prosvjetnog radnika, a nakon toga isti primijeniti u praksi je veoma zahtjevan i kompleksan posao, zbog svakodnevnih izazova u samom okruženju, kao i različitih profila ljudi koji se bave ovim poslom.

U vremenu gdje je stres postao svakodnevna pojava, gdje komunikacija među ljudima vrlo brzo usled neslaganja u mišljenju ide u negativnom smjeru, gdje pesimizam i nervoza lakše pronalaze gazde (za ovakav vid ponašanja ne treba puno truda i samoodricanja) otvara se potreba za promovisanjem zdravlja pojedinca sa posebnim osvrtom na nastavnike.

Ključne riječi: prosvjetni radnici, zdravlje, zdravstvena zaštita, stres na poslu, komunikacija, fizička aktivnost.

Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju Crne Gore:

Zdravstvena zaštita

Član 15

Ustanova saraduje sa zdravstvenim ustanovama pri sprovođenju zdravstvene zaštite djece, odnosno učenika, naročito pri sprovođenju obaveznih ljekarskih pregleda, redovnih sistematskih zdravstvenih pregleda i vakcinisanja.

Nastavnici u ustanovi i drugi zaposleni koji rade neposredno sa djecom odnosno učenicima moraju biti, u toku godine, najmanje jedanput ljekarski pregledani, u skladu sa zakonom.

Troškove ljekarskog pregleda iz stava 2 ovog člana plaća ustanova.

*Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju

("Službeni list Republike Crne Gore", br. 146/21 od 31.12.2021.)

Član 15 ostavlja prostor da se zdravstvena zaštita može usmjeriti u više pravaca kako bi se sačuvalo zdravo tijelo i zdrav duh ljudi u prosvjetnoj zajednici.

Promovisanje zdravlja nije samo širenje informacija o zdravlju već aktivni proces učenja kroz iskustva.

Struktura ovog rada podijeljena je na tri cjeline.

1. Stres na radnom mjestu
2. Komunikacija između kolega ili sa roditeljima
3. Individualni pristupi zdravlju vaspitača i učitelja (joga, sport ...)

Stres na radnom mjestu

Stres na poslu je vodeći problem i izazov s kojim se suočavaju zaposleni jer djeluje negativno i štetno na zdravlje. Najčešća reakcija na stres je odlazak na bolovanje i samim tim, bježeći od problema ne rješavamo isti.

Rješavanje stresa na radnom mjestu je složen interdisciplinarni postupak kojim se u budućnosti smanjuju negativne posljedice za zajednicu i samog radnika.

Prikaz modela uticaja stresora na simptome, njihova prevencija i rješenja

* Izvor: Juras, K. et. al. (2009): Stres na radu: mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija, Sigurnost, Vol. 51, No. 2, str. 123

Mjerama prepoznavanja stresa pripada i prepoznavanje štetnih uzroka na samog radnika, Uzroci su ponekad lako prepoznatljivi, a ponekad je potrebno upotrebljavati posebne upitnike o stresnim uslovima na radu kako bi se dobila kompletna slika o zaposlenima.

Potrebno je promovisati i redovno organizovati zdravstvene preglede zaposlenih, ukazati im i omogućiti termine za obraćanje stručnoj osobi, kao i osigurati interdisciplinarni pristup koji uključuje psihologe, doktore medicine rada i stručnjake za zaštitu na radu. Različiti su načini kojima se stres na radu može smanjiti.

Komunikacija između kolega ili sa roditeljima

Jedna od važnih karika u okruženju je i način komunikacije sa kolegama i roditeljima učenika. Da bi smanjili nivo stresa i depresiju potrebno je početi od sebe i promovisati i učiti način asertivne komunikacije. Pojam asertivnost potiče od engleske riječi assertive, što znači uporan, samouvjeren, samosvjestan. Asertivnost je zlatna sredina između agresivnog i pasivnog ponašanja i podrazumijeva da možemo (i znati kako) da kažemo šta zaista mislimo i kako se osjećamo, a da to ne podrazumijeva da degradiramo, ponizimo ili uvrijedimo osobu sa kojom komuniciramo.

Asertivnost podrazumijeva između ostalog i sledeća prava:

- Imam pravo da izrazim svoje emocije.
- Imam pravo na sopstveni izbor.
- Imam pravo da kažem ne.
- Imam pravo da se predomislim.
- Imam pravo da se ne pravdam drugim ljudima.

Asertivnost u svakodnevnoj komunikaciji

Savjeti koji se mogu primijeniti ako želite da asertivna komunikacija postane dio vašeg života:

- Vaše mišljenje je bitno

Vaše mišljenje je validno kao i mišljenje bilo koga drugog. Nije važno da li na poslu nemate visoko pozicionirani položaj ili ste još uvijek mladi.

Treba da poštujuete tuđe mišljenje čak iako se ne slažete sa njim, jer ukoliko asertivno komunicirate to znači da imate svoje mišljenje, ali da poštujuete tuđe.

- Više koristite riječi „mi” i „ja”

Ukoliko imate problem sa samopouzdanjem, bolje ćete se osjećati kada u razgovoru koristite „mi” i „ja” kada nečim nijeste zadovoljni. Kao na primjer: „Mislim da možemo da poradimo na tome kako bismo ga poboljšali.”

Takođe, koristite riječi „molim” i „hvala” kada je to potrebno.

- Nemojte odmah pomisliti na najgore

Kada smo ljuti, ponekad odmah gledamo negativnu stranu priče prije nego pozitivnu, to se češće dešava ljudima sa nižim samopuzdanjem. Situacija kada pomislite da neko ignoriše vašu poruku ili poziv namjerno je jedan od najčešćih primjera ovakvog pogleda na situaciju.

Zato, nemojte da pretpostavite odmah na najgore, 90% ljudi nema lošu namjeru, samo je okupirano svojim obavezama.

- Svi griješimo

Može se desiti da naše mišljenje ponekad nije tačno, ali je ono takođe i dalje validno i treba da se poštuje. Zbog toga je dobro biti otvoren za različite sugestije i ne stidjeti se svojih greški. Svako napravi grešku ponekad, jer ko radi taj i griješi.

- Naučite da kažete „ne”

Reći „ne” je teško reći osobama sa niskim samopouzdanjem. Ali reći „ne” je bitno kako bismo poštovali naše sopstvene granice. Jer naše granice su podjednako važne kao i granice drugih ljudi. Ako Vam nije ugodno raditi nešto za druge, samo recite „ne” ukoliko se tako osjećate. Ono što asertivnost pruža je povećano samopuzdanje, što dovodi do vjere u sebe. Asertivnost je vještina i ona se može naučiti. Učenje o asertivnosti omogućava da savladate kako da se zauzmete za sebe na socijalno prihvatljiv način.

Izvor: BRIDGE Communications

Individualni pristupi zdravlju vaspitača i učitelja (joga, sport ...)

Redovna fizička aktivnost povećava nivo dopamina i serotonina u mozgu, koji nam pružaju osjećanje zadovoljstva, ali utiču i na naše raspoloženje i povećavaju energiju.

Vježbanje utiče na bolje rasuđivanje, razmišljanje, učenje i kreativnost. U velikoj mjeri

povećava samopouzdanje i entuzijazam za životom. Istraživanja dokazuju da vježbanje povećava društvenu aktivnost i smanjuje osećaj usamljenosti.

Za individualne pristupe zdravlju vaspitača, učitelja, nastavnika... treba planirati i definisati zdravstveno-vaspitnu strategiju kako bi se povećala kontrola nad sopstvenim zdravljem i samim tim ga i unaprijedila.

- Metode komuniciranja: predavanja, okrugli stolovi, diskusija, individualna savjetovanja, konferencije, seminari...

- Sticanje vještina: grupni rad, simulacija i igre, rad u paru...

- Organizacione metode: društvene akcije - kampanje, rad sa udruženjima...

Zaključak

Promovisanje važnosti zdravlja nije samo širenje informacija o zdravlju, već aktivan proces učenja kroz mnoga iskustva u životu. Promocija zdravlja predstavlja njegovanje i unapređivanje stilova života i drugih socijalnih, ekonomskih, individualnih faktora okoline korisnih za zdravlje. Ako smo svjesni činjenice da jedan prosvjetni radnik komunicira sa velikim brojem djece i sa njima neposredno provodi vrijeme, nameće im profil svog ponašanja, interesovanja, kreativnosti, razmišljanja... dolazimo do zaključka da je promocija psihofizičkog zdravlja prosvjetnog radnika neophodna. Psihovizički zdrav prosvjetni radnik je polazna tačka za zdrave, napredne, kvalitetne generacije djece, budućih mladih ljudi koji će živjeti i raditi u zdravom i naprednom društvu.

Literatura

Ramona Floreani - Stres na radnom mjestu, Pula, rujan 2019.

Metodologija-zdravstvenog-obrazovanja-i-promocija-zdravlja-dr-Cvejin-Martinov-Mirjana

Živimo zdravo - Priručnik za nastavnike, Mila Paunić, Spomenka Ćirić-Janković, Jelena Zajeganović-Jakovljević, Slavoljub Panić, Slađana Jović, Jelena Ćurčić, Ljiljana Jovanović-Sokal, Sanja Životić, Ranka Božović - Zavod za udžbenike i nastavna sredstva

Podgorica 2011.

Stres na radu: mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija, K. Juras, B. Knežević, R. Golubić, M. Milošević, J. Mujstabegović, 2009.

<https://trenirajme.com/2021/04/09/vaznost-fizicke-aktivnosti-za-mentalno-i-fizicko-zdravlje>

<https://BRIDGE Communications>