

Wprowadzenie do zagadnień:

„Stres w pracy nauczyciela – wypalenie zawodowe”

1. Pojęcie stresu i wypalenia zawodowego

Wypalenie zawodowe, syndrom wypalenia zawodowego, syndrom burnout - występuje, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, pracownik przestaje się rozwijać zawodowo, czuje się przepracowany i niezadowolony z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność. Jest to wynik wypalania się czyli stresu występującego na skutek przepracowania. Występuje najczęściej w tzw. profesjach pomocowych, zawodach wymagających intensywnych kontaktów z ludźmi, wśród psychologów, pedagogów, lekarzy, nauczycieli, pielęgniarek i innych. Osobiste zaangażowanie w problemy drugiego człowieka powoduje silne napięcie nerwowe, a jeśli stres, przedłuża się powoduje wyczerpanie psychiczne, emocjonalne, fizyczne, czyli wypalenie.

Przyczynami wypalenia zawodowego mogą być także czynniki wewnętrzne, inaczej – predyspozycje osobowościowe. Zagrożeni są zwłaszcza pracownicy, którzy mają ambitne cele zawodowe, wysokie oczekiwania wobec pracy, skłonności do perfekcjonizmu, są emocjonalnie zaangażowani, utożsamiają się z wykonywanym zadaniem i organizacją, a także, rzecz jasna, pracoholicy.

Trzecia grupa czynników sprzyjających wypaleniu związana jest z otoczeniem zawodowym. Tworzą ją: brak możliwości podejmowania decyzji, nadmierna biurokracja, nieadekwatne wynagrodzenie i, przede wszystkim, brak wsparcia społecznego.

Według Christiny Maslach istnieją 3 składniki zawodowego wypalania się:

1. emocjonalne wyczerpanie - uczucie pustki i odpływu sił wywołane nadmiernymi wymaganiami psychologicznymi i emocjonalnymi jakie stawiała przed pracownikiem praca (bądź sam stawiał sobie takie nierealistyczne wymagania wobec własnych możliwości)
2. depersonalizacja - poczucie bezduszości, bezosobowości, cyniczne patrzyenie na innych ludzi, obniżenie wrażliwości wobec innych
3. obniżenie oceny własnych dokonań - poczucie marnowania czasu i wysiłku na swoim stanowisku pracy.

Wypalenie zawodowe to odpowiedź organizmu na stres, którego źródłem jest sytuacja w pracy. Może być ono reakcją na wymagania zawodowe rozbieżne z z umiejętnościami, wiedzą, możliwościami i potrzebami pracownika. Pojawia się, więc tam gdzie jest przeciążenie obowiązkami, zbyt odpowiedzialne i trudne zadania do wykonania lub wyczerpująca monotonna i nudna praca. W takich warunkach następuje utrata motywacji do pracy, brak poczucia sensu wykonywanej pracy, brak przyjemności, czy odczuwania satysfakcji z niej. Objawy, odnoszące się początkowo bezpośrednio do funkcjonowania w pracy, stopniowo ogarniają pozostałe sfery - życie osobiste i rodzinne. Pierwsze objawy tego syndromu to zazwyczaj apatia, obniżenie nastroju, bezsenność, zmęczenie psychiczne lub fizyczne, brak energii, entuzjazmu, pasji, zadowolenia i radości. Kolejno można

zaobserwować brak rozwoju zawodowo, aspiracji, przekonanie o utracie własnych zdolności, kompetencji. Osoby dotknięte tym syndromem mają tendencje do negatywnego myślenia; wycofują się z życia społecznego i rodzinnego. Odczuwają niepokój, złość i irytację wobec bliskich i współpracowników. Mają poczucie utraty kontroli, sensu lub celu życia. Ich reakcje stają się nieadekwatne, agresywne lub nadmiernie pasywne, wybuchowe, histeryczne. Pojawienie się dwóch lub trzech z tych objawów w związku z wykonywaną pracą sygnalizuje o ryzyku zaistnienia syndromu wypalenia zawodowego. Można wyróżnić trzy fazy wypalenia zawodowego:

I ETAP

Dominują bóle głowy lub bezsenność, zaburzenia apetytu, chęć „ucieczki” w chorobę. Stan długotrwałego napięcia prowadzi do emocjonalnego, psychicznego lub fizycznego wyczerpania objawiającego się narastającym i długotrwałym poczuciem zmęczenia, które nie mija.

II ETAP

Pojawiają się zdehumanizowane formy zachowania się wobec współpracowników, podwładnych, klientów. Typowe są: cynizm, unikanie kontaktów, deprecjonowanie pracy innych. Narastają trudności w komunikowaniu się.

III ETAP

Ten etap łączy wszystkie dotychczasowe oznaki wypalenia. Osoby w tej fazie stają się konfliktowe, agresywne bądź wycofane. Żyją w poczuciu izolacji, osamotnienia, pustki. Nabierają przekonania o braku własnych kompetencji, pogarsza się efektywność i jakość ich pracy. Mogą przeżywać silne lęki, poczucie krzywdy, chęć „porzucenia tego wszystkiego”.

Czynniki pojawiania się wypalenia zawodowego

- Stawianie sobie wysokich wymagań przy niewielkich możliwościach wpływu na sytuację.
- Działania niezgodne ze swoimi wartościami.
- Perfekcjonizm i nadodpowiedzialność.
- Defensywna postawa wobec trudności, wyolbrzymianie porażek.
- Brak partnerskich relacji i systemu wsparcia.
- Brak lub słaba organizacja czasu prywatnego i czasu pracy.

Stres organizacyjny a wypalenie

Wypalenie zawodowe można określić także jako wygaśnięcie motywacji do dalszego działania w celu osiągnięcia znaczących rezultatów w pracy.

Początkowa fascynacja nowymi doświadczeniami, zapał, energia i pasja ustępują miejsca wyczerpaniu, niechęci do klientów i niezadowoleniu ze swoich osiągnięć.

Wypalenie zawodowe coraz częściej określa je jako **erozję zaangażowania w pracę**.

Pięć etapów powstawania wypalenia zawodowego

I. Miesiąc miodowy

Zauroczenie pracą, satysfakcja z osiągnięć zawodowych. Jednostka jest pełna energii, optymizmu, entuzjazmu

II. Przebudzenie

Na tym etapie człowiek usilnie stara się, by jego idealistyczny obraz, jaki sobie wytworzył, nie uległ zmianie. Pracuje dużo, coraz więcej, zauważa jednak, że jego idealistyczna ocena pracy jest nierealistyczna.

III. Okres szorstkości

Charakteryzuje się tym, iż w realizację zadań zawodowych trzeba wkładać coraz więcej wysiłku. W kontaktach społecznych, z kolegami w pracy, z klientami pojawiają się kłopoty.

IV. Wypalenie pełnoobjawowe

Towarzyszy mu poczucie pustki, samotności, chęci wyzwolenia się. Pojawiają się myśli ucieczkowe, stany depresyjne. Można tu już mówić o pełnym wyczerpaniu fizycznym i psychicznym.

V. Odradzenie się

Rekonwalescencja, leczenie ran powstałych w wyniku całego procesu wypalania się.

Symptomy wypalenia

W sferze funkcjonowania fizycznego człowieka - bóle głowy, żołądka, zaburzenia snu, podwyższone ciśnienie, poczucie osłabienia, zmniejszenie się odporności organizmu.

W sferze funkcjonowania emocjonalnego - zmienność nastrojów, ogólne przygnębienie, poczucie bezradności, obniżenie samooceny, brak wiary w możliwość zmiany trudnej sytuacji.

W sferze zachowań - absencja w pracy, częste konflikty, obojętność wobec klientów, zmniejszenie się wydajności pracy, złe zarządzanie czasem, wzrost liczby wypadków.

Stopnie wypalenia zawodowego

Pierwszy stopień

Stadium ostrzegawcze, charakteryzuje się uczuciem przygnębienia, irytacji. Mogą pojawić się w nim ustępujące bóle głowy, przeziębienia, kłopoty z bezsennością.

Powrót do prawidłowego, optymalnego funkcjonowania na tym etapie nie jest jeszcze trudny. Zazwyczaj wystarczające jest zmniejszenie obciążenia pracą, krótki wypoczynek, jakieś hobby.

Drugi stopień

Pojawia się gdy syndrom trwa już dłuższy czas, jest bardziej stały. Charakterystycznymi objawami są: gorsze wykonywanie zadań, częste wybuchy irytacji, brak szacunku i wręcz pogardliwa postawa wobec innych osób.

Interwencja na tym etapie wymaga już większego wysiłku i bardziej zdecydowanych kroków. Może okazać się, że niezbędny będzie dłuższy urlop, regeneracja sił przez oddanie się czynnościom nie związanym z pracą a sprawiającym przyjemność (hobby). Istotny jest też udział innych osób, jeszcze nie pomoc profesjonalna, ale odpoczynek w gronie przyjaciół.

Trzeci stopień

Chroniczność syndromu. Następuje pełny rozwój objawów fizycznych, psychicznych i psychosomatycznych, zagrożone stają się nie tylko procesy poznawcze, emocjonalne, ale zachwianiu ulega również cała struktura osobowości. Typowymi objawami dla tego stadium są uczucie osamotnienia i alienacji, kryzysy rodzinne, małżeńskie, przyjacielskie depresja, nadciśnienie, wrzody.

Najczęściej wymagana jest już profesjonalna pomoc (lekarz, terapeuta, psycholog). W skrajnych przypadkach pomoc taka okazuje się nieskuteczna, a jedynym rozwiązaniem wydaje się być zmiana pracy.

Źródła wypalenia zawodowego

Czynniki indywidualne

- niska samoocena
- niepewność
- defensywność
- zależność, bierność
- poczucie kontroli zewnętrznej
- nieracjonalne przekonania o roli zawodowej
- niskie poczucie skuteczności zaradczej
- wysoka reaktywność
- silna motywacja do pracy
- perfekcjonizm

Czynniki interpersonalne

relacje między pracownikiem a klientami instytucji

- emocjonalne zaangażowanie,
- relacja pomocy,
- kontakt z osobami w trudnej sytuacji życiowej

kontakty z przełożonymi i współpracownikami

- konflikty interpersonalne,
- rywalizacja,
- brak wzajemnego zaufania,
- zaburzona komunikacja,
- przemoc psychiczna,
- agresja werbalna,
- mobbing (sytuacja, w której ktoś w miejscu pracy jest często i przez dłuższy czas szykanowany, dręczony lub traktowany gorzej niż pozostali pracownicy oraz czuje się izolowany. (Meschkutat i inni 2002))

Czynniki organizacyjne

- brak lub mała przejrzystość zasad obowiązujących w firmie
- częste zmiany charakteru i zasad pracy
- zbyt szeroki (lub zbyt wąski) zakres zadań
- biurokratyczne decyzje przełożonych
- niskie zarobki, nieadekwatne do wysiłku wkładanego przez pracownika i duże wymagania ze strony zwierzchników
- brak możliwości uczestniczenia w podejmowaniu decyzji
- nikłe perspektywy awansu
- cele organizacji sprzeczne z systemem wartości pracownika
- zła komunikacja wewnętrzna

Jak uniknąć syndromu wypalenia zawodowego?

Rady dla pracodawcy:

- powierzaj pracownikom zadania adekwatne do ich możliwości i kompetencji,
- udzielaj obiektywnej i konstruktywnej oceny odnośnie pracy zatrudnionych osób,
- stwarzaj możliwości uczenia się i rozwoju,
- adekwatnie wynagradzaj pracowników,
- twórz kulturę organizacyjną, w której cenione są pozytywne relacje interpersonalne,
- w miarę możliwości organizuj treningi z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji, rozwiązywania konfliktów oraz skutecznych sposobów radzenia sobie ze stresem.

Rady dla pracownika:

- poddaj weryfikacji swoje cele i priorytety,
- oceń wymagania, które stoją przed Tobą,
- jeśli odczuwasz nadmiar obowiązków, dokonaj ich redukcji,
- zwiększ dystans do otoczenia, jeśli kontakty z ludźmi kosztują Cię zbyt dużo energii,
- usprawniaj swoje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem,
- sprawdź, które obszary twojego życia generują stres,
- skorzystaj z pomocy rodziny lub przyjaciół,
- przyznaj sobie prawo do odpoczynku, relaksu, przyjemności.

Stres jako pojęcie wprowadzone zostało do użycia przez Hansa Hugona Selye'a, który definiuje stres jako "niespecyficzny (tj. ogólny) skutek każdego wymagania wobec organizmu, czy to będzie skutek psychiczny czy somatyczny". Sformułowanie tej definicji oparte jest na obiektywnych wskaźnikach, takich jak zmiany organiczne i chemiczne, które wystąpią ilekroć pojawi się wymaganie.

Selye jako pierwszy postawił hipotezę, że szereg chorób somatycznych jest skutkiem niezdolności człowieka do radzenia sobie ze stresem. Zjawisko to nazwał mianem niewydolności tzw. syndromu ogólnej adaptacji i opisał je w pierwszej swojej książce na temat stresu w roku 1956 pt. *The Stress of Life*.

*Jego koncepcja traktuje zatem **stres jako reakcję** – zarówno fizjologiczną jak i psychologiczną będącą odpowiedzią na działanie stresorów (sytuacji wywołujących stres). Do teorii związanych z tym rodzajem definicji należy także homeostatyczna teoria Cannona.

***Stres może być także rozumiany jako bodziec** – sytuacje występujące w naszym otoczeniu mające naturalną zdolność do wywoływania napięcia i silnych emocji. Do teorii związanych z tym rodzajem definicji należą: teoria Ellio i Eisdorfer, koncepcja Janisa oraz koncepcja zmian życiowych Thomasa Holmesa i Richarda Rahe'a.

***Trzecia grupa definicji określa stres jako proces lub transakcja** – relacja między jednostką a otoczeniem: transakcyjny model Lazarusa, koncepcja Antonovsky'ego, koncepcja Hobfolla, koncepcja sytuacji trudnych Tomaszewskiego, regulacyjno- informacyjna teoria stresu Reykowskiego

Czynniki stresujące w zawodzie nauczyciela;

- I. Interakcje nauczyciel- uczeń
 - konieczność oscylowania między bliskością, troską i serdecznością, a dystansem koniecznym do prawidłowego wypełniania roli

- osiąganie efektów pośrednich, a gratyfikacji niepewnej i odroczonej w czasie
 - zachowania i cechy uczniów sprzeczne z celami i oczekiwaniami nauczyciela (np. niechęć do nauki, brak zainteresowania nauką)
- trudności w nauce związane z deficytami osobistymi lub środowiskowymi (dysgrafia, ubóstwo rodziny)
- akty agresji i inne zachowania problemowe wobec rówieśników i nauczycieli
 - zagrożenia związane z działalnością dealerów narkotykowych i innych członków grup przestępczych
 - konfrontacje z rodzicami i uczniami
- II. Zarządzanie /struktura szkoły
- rywalizacyjne zachowania nauczycieli wobec siebie wzajemnie
 - przerost biurokracji, utrudnienia administracyjne i instytucjonalne
 - nieracjonalne wymagania przełożonych
 - brak udziału nauczycieli w podejmowaniu decyzji
- III. Niski status zawodu i małe możliwości awansu
- odpowiedzialność niewspółmierna do wysokości wynagrodzenia
 - oczekiwania społeczne
 - niski status społeczny
 - brak możliwości awansu
 - wysokość wynagrodzenia niewspółmierna do wkładu pracy
- IV Zmiany systemu edukacji
- wymagania związane z koniecznością doskonalenia zawodowego
 - ciągłe zmiany i niewystarczająca informacja na temat tych zmian
- V. Przeludnienie w placówkach oświatowych
- zbyt duża ilość uczniów w klasach/grupach przypadająca na jednego nauczyciela
 - zbyt małe pomieszczenia
- VI. Ewaluacja pracy nauczyciela
- presja związana z oceną podopiecznych, rodziców, nadzoru
- VII. Czynniki obciążające nauczycieli pełniących funkcje kierownicze
- niezrozumienie ze strony podwładnych
 - zbyt duża ilość czynników kontrolujących
- VIII. Zastępstwa za chorych kolegów i ich nieprzewidywalność terminowa
- IX. Niepewność socjalna
- redukcja etatów/reformy
 - niskie zarobki
- X. Dwuznaczność roli nauczyciela
- Wątpliwości związane z zakresem odpowiedzialności zawodowej
 - Poczucie braku kompetencji

2. Negatywne sposoby radzenia sobie ze stresem

1. Rutyna zawodowa

Rutyna to biegłość i wprawa nabyte przez długą praktykę. Jednocześnie prowadzi ona do postępowania, wykonywania czynności według utartych schematów. Nadmierne uleganie nawykowi skutkuje monotonią, nudą, brakiem zadowolenia z wykonywanej czynności.

2. Unikanie wsparcia społecznego

Innym negatywnym sposobem radzenia sobie ze stresem jest unikanie kontaktów i wsparcia społecznego. Ludzie unikający wsparcia społecznego pozbawiają się wsparcia na trzech płaszczyznach

- wsparcie emocjonalne- miła atmosfera w pracy, okazywanie sympatii, uznania, gotowość do rozmowy, słuchania
- wsparcie instrumentalne- konkretna pomoc w wykonaniu zadania
- wsparcie oceniające- wyrażanie opinii i sądów na dany temat, udzielanie informacji zwrotnej
- wsparcie informacyjne- dostarczenie informacji, udzielanie rad, dzielenie się własnym doświadczeniem

3. Depersonalizacja (aspekt interpersonalny)

Depersonalizacja może być skutkiem wyczerpania emocjonalnego lub sposobem radzenia sobie z nim. Jest to symptom polegający na cynicznym zachowaniu wobec klienta (ucznia, wychowanka, pacjenta itp.), ignorowaniu jego potrzeb. Taka postawa negatywnie wpływa nie tylko na osobę tak się zachowującą, ale także bezpośrednio na osobę, na którą oddziałuje.

3. Pozytywne strategie zapobiegania czynnikom stresującym

Strategie radzenia sobie ze stresem można podzielić na dwie grupy.

Pierwsza z nich jest krótkotrwałą redukcją stresu, a jej efekt obliczony jest na chwilowe odciążenie organizmu, druga zaś zakłada stałe zmiany, które mają zredukować przyczyny obciążeń.

Krótkotrwałe działanie to np. odreagowanie, odwrócenie uwagi, kontrolowanie swoich myśli, uświadomienie powodów do zadowolenia, zwolnienie tempa, spontaniczny relaks. Długofalowe działanie to; trwałe odrzucenie roli ofiary, zmiana nastawienia, zmiana zachowania, wyrobienie w sobie odporności na stres, zarządzanie czasem, poprawienie kontaktów interpersonalnych, wyrobienie umiejętności wyboru priorytetów, restrukturyzacja środowiska pracy, zmiana stylu życia.

Istnieją różne sposoby zapobiegania stanowi wypalenia zawodowego i radzenia sobie z już zaistniałym. Bardzo ważne jest np. podejmowanie pracy zgodnej ze zdobytą wiedzą, umiejętnościami, a przynajmniej zainteresowaniami. Konieczne jest również podjęcie wysiłku w kierunku rozwoju własnej osobowości, adekwatnej samooceny, obiektywnej oceny rzeczywistości. Niezbędne są umiejętność mówienia „nie” oraz radzenia sobie ze stresem. Dzięki nim sytuacje trudne będą postrzegane jako wyzwanie, a nie jako zagrożenie lub strata. Warto pamiętać o dobrych relacjach z bliskimi, to na ich pomoc i wsparcie możemy liczyć w trudnych sytuacjach.

Oto lista wskazówek, które warto zastosować, aby uniknąć lub zmniejszyć wypalenie zawodowego

- **Realistyczne cele, adekwatne do kompetencji i możliwości.** Wyznaczaj sobie realistyczne cele. Zamierzenia dalekosiężne uzupełniaj celami cząstkowymi, wymiernymi i możliwymi do osiągnięcia, rozplanowanymi na dzień, tydzień, miesiąc
- **Kompetencje osobiste, społeczne, wychowawcze.** Dbaj o ciągły rozwój swoich kompetencji(np. Komunikacji, asertywności, empatii itp)
- **Wypoczynek, relaks, sen.** Pożądane są zmiany formy aktywności, stosowanie technik relaksacyjnych, zrobienie czegoś, co nie jest związane z pracą zawodową. Konieczna jest dbałość o higienę związaną ze snem.

- **Równowaga między przebywaniem z innymi, a samotnością.** Jeśli w pracy masz wiele kontaktów z ludźmi – dbaj o momenty wyciszenia i wycofania się. Samotny spacer, słuchanie muzyki czy lektura książki pozwolą ci spokojnie zebrać myśli, dadzą wyciszenie i wytchnienie.
- **Zachowanie granic między pracą, a życiem prywatnym.** Traktuj sprawy zawodowe mniej osobiście. Chodzi tu o zatracenie granic i nadmierne identyfikowanie się z problemami innych. Szukaj przeciwwagi dla spraw zawodowych, na przykład w rodzinie, relacjach osobistych z partnerem czy przyjaciółmi.
- **Troska o rozwój zawodowy.** Ucz się czegoś nowego. Nie poddawaj się rutynie.
- **Wsparcie społeczne.** Naucz się nie tylko dawać, ale i brać – korzystaj z życzliwości, doświadczenia, rady i pomocy innych.
- **Samowiedomość.** Poznawaj siebie, swoje reakcje i ograniczenia, poznaj co jest Twoją mocną, a co słabą stroną.
- **Pozytywne myślenie.** Dostrzegaj pozytywne aspekty życia i pracy, zauważaj to, co dobre, ciesz się z drobnych sukcesów, doceniaj zalety i dobrą wolę innych, wierz w sukces, nie koncentruj się na porażkach.
- **Harmonijny styl życia** Kultywuj odpowiedni styl życia; rozwijaj swoją osobowość, bądź autentyczny.

UWAGA!

1. Jeżeli masz poczucie, że utraciłeś zdolność odczuwania przyjemności z pracy, sprawdź, czy realistycznie oceniasz swoje cele i możliwości; zweryfikuj je.
2. Jeśli kontakty z ludźmi kosztują cię zbyt wiele energii i frustracji, postaraj się zwiększyć dystans wobec otoczenia zawodowego, aby uchronić się przed nadmierną eksploatacją psychiczną, czy emocjonalną.
3. Jeżeli odczuwasz nadmiar obowiązków – zredukuj je, wycofaj się z pewnych zadań.
4. Przyznaj sobie prawo do wypoczynku, relaksu, przyjemności.
5. Upewnij się, że prowadzisz zdrowy tryb życia, masz wystarczająco dużo aktywności fizycznej, śpisz wystarczająco długo.
6. Usprawnij swoje umiejętności w zakresie radzenia sobie ze stresem (możesz skorzystać z pomocy rodziny i przyjaciół).
7. Poszukaj odpowiedniego dla siebie hobby.
8. Jeśli poczucie wypalenia jest nasilone – odczuwasz brak motywacji, wycofujesz się z życia towarzyskiego, zawodowego – zalecana jest konsultacja z dobrym psychologiem.

4. Dbalność o higienę psychiczną na co dzień poprzez ruch, wypoczynek, otoczenie, relaks, akceptację siebie, twórczość, inicjatywę

- **dieta, kondycja fizyczna**

Dieta ma znaczący wpływ na naszą kondycję psychiczną i fizyczną. Chcąc, aby wspierała nas i chroniła przed stresami należy dostosować ją do indywidualnych predyspozycji organizmu uwzględniając zasady zdrowego odżywiania.

W utrzymaniu dobrej kondycji istotne jest uprawianie ćwiczeń. Ważne jest dobranie ich do temperamentu, osobowości, rozkładu zajęć i możliwości fizycznych.

Najczęściej wybierane dyscypliny, które sprzyjają rozładowywaniu stresu to: aerobik, ćwiczenia dynamiczne typu jogging, pływanie, gimnastyka, joga, kulturystyka, walki wschodu, taniec.

- **relaksacja**

Dzisiejsze czasy przyniosły ze sobą stres i zapomnienie o intuicyjnych sposobach radzenia sobie z nim. Sztuka relaksacji to umiejętność, która pozwala utrzymać ciało i umysł w dobrej formie, a w rezultacie nie tylko poprawić jakość życia, ale także je przedłużyć. Najpopularniejsze techniki relaksacyjne to;

- relaks progresywny- napinanie i rozluźnianie poszczególnych obszarów mięśni szkieletowych (bardzo pomocne jest wysłuchanie w trakcie ćwiczeń instrukcji)
 - relaks autogeny- technika skoncentrowanej autorelaksacji
 - relaksacyjne ćwiczenia oddechowe
 - joga
 - medytacja
 - wizualizacja
 - ćwiczenia ciała
 - masaż, akupunktura i akupresura
 - terapia zapachowa
 - muzykoterapia
- **Zbalansowany styl życia, wypoczynek**

Zdrowa dieta, mniej alkoholu oraz innych używek, kontrolowanie ilości przyjmowanych płynów + ruch + relaks i sen = większa sprawność fizyczna i psychiczna (lepsza koncentracja, pamięć i inne procesy myślowe, a także wytrzymałość, koordynacja, siła, szybkość, zwinność, poprawa wyglądu, prawidłowa waga ciała). Te czynniki wywierają ogromny wpływ na nasze samopoczucie i zdrowie (zwłaszcza na układ krążenia i pracę serca). Analizując wzajemne oddziaływanie na siebie tych czynników warto skupić się na podstawowej i pierwotnej potrzebie człowieka, czyli śnie. W czasie snu organizm oszczędza energię, spowalnia przemianę materii, mózg zapisuje informacje zdobyte w ciągu dnia.

5. Edukacja i rozwijanie takich umiejętności jak: komunikacja interpersonalna, asertywność, kompetencje wychowawcze

- **Komunikacja interpersonalna**

Umiejętność porozumiewanie się z innymi odgrywa istotną rolę w utrzymywaniu spokoju psychicznego i równowagi wewnętrznej. Zapobiega stresowi związanemu z nieporozumieniami i konfliktami w relacjach.

Ostatnio wiele uwagi poświęca się asertywnemu stylowi życia jako jednej z recept na bezstresowe i konstruktywne relacje z innymi ludźmi, a także propaguje się asertywność jako styl życia wpływający na nasz komfort psychiczny

- **Asertywność**

Posiadanie i wyrażanie własnego zdania oraz bezpośrednio wyrażanie emocji i postaw w granicach nie naruszających praw i psychicznego terytorium innych osób oraz własnych. Zachowaniom asertywnym przeciwstawia się zachowania agresywne lub uległe.

Asertywność to umiejętność przyczyniająca się do pielęgnowania własnego zdrowia fizycznego i psychicznego. To dbałość, aby nasze życie było mniej obciążone stresem i jego konsekwencjami.

- **Umiejętności i kompetencje wychowawcze**

Mówiąc o kompetencjach wychowawczych należy zdefiniować samo pojęcie wychowania. **Wychowanie** to jedna z form zamierzonej działalności społecznej mająca na celu wpływanie na fizyczny, umysłowy i moralny rozwój młodych pokoleń oraz przekazywanie im doświadczeń społeczeństwa zarówno z zakresu wytwórczości jak i dorobku kulturowego.

Kompetencje wychowawcze tworzą tak zwany trójkąt kompetencji. Składają się na nie:

- wiedza
- umiejętności
- postawy, cechy

Najważniejszymi elementami relacji wychowawczych jest docenienie, szacunek i empatia. Empatyczne wsparcie dorosłego zapewnia dziecku warunki do rozwoju pełni jego możliwości. Głębokie zrozumienie jest najcenniejszym darem jaki dorosły może dać dziecku w procesie wychowania.

Dobry wychowawca oprócz wiedzy pedagogicznej charakteryzuje się określonymi cechami i postawą :

- Jest empatyczny
- Nie osądza
- Jest uczciwy
- Buduje zaufanie
- Jest wnikliwym obserwatorem
- Jest wrażliwy i uważny
- Umiejętnie się komunikuje
- Jest elastyczny
- Jest stanowczy
- Pracuje stosując różne metody
- Dopuszcza omyłność
- Jest zintegrowany wewnętrznie
- Ma poczucie sensu swojej pracy

6. Harmonijne życie

Wielu psychoterapeutów i filozofów odwołuje się do idei harmonijnego życia upatrując w niej recepty na szczęśliwe i spełnione życie. Sztandarowym tekstem, do którego odwołuje się wielu psychologów jest *Dezyderata*- (**Desiderata**) (łac. *desideratum*, w liczbie mnogiej *desiderata* – to, co pożądane, upragnione, potrzebne). Jest to poemat napisany przez Maksa Ehrmanna w 1927 roku, zawierający wskazówki na temat dobrego i mądrego życia.

Jacek Santorski i Karolina Świącicka odwołując się do tekstu „Dezyderaty” utworzyli 14 „wskazówek na dobre i złe czasy”

1. Uspokój się
2. Dbaj o relacje
3. Posłuchaj innych
4. Otwórz się na trudnych ludzi
5. Nie porównuj się z innymi
6. Szanuj pracę i wkładaj w nią serce
7. Ufaj i współdziałaj- także w czasach kryzysu
8. Bądź sobą
9. Zarządzaj przemijaniem
10. Rozwijaj siłę ducha – łącz realizm i wiarę

11. Bądź łagodny dla siebie
12. Poczuj się dzieckiem wszechświata
13. Odkrywaj wartości- przywracaj równowagę
14. Praktykuj uważność

Kierując się wskazówkami dotyczącymi harmonijnego życia ludzie próbują zapewnić sobie spokojne, dobre i spełnione funkcjonowanie. Traktują je jako receptę na utrzymanie przed długie lata wysokiej motywacji i efektywności działania w życiu prywatnym i zawodowym.

Bibliografia:

- * Lindenfield G. : Asertywność. - Wyd. 2 popr. - Łódź: Wydawnictwo „Ravi”, 1996
- * Mansfield P. : Jak być asertywnym. - Poznań : Wydawnictwo „Zysk i S-ka”, 1998
- * Aliks Kirsta.: Jak przezwyciężyć stres Książka o sposobach odpoczynku i pozytywnym podejściu do życia – Warszawa : Wydawnictwo „Delta”
- * Wegscheider-Cruse S.: Poczucie własnej wartości: Jak pokochać siebie. Gdańsk. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2002
- * Sven Max Litzke, Horst Schuh.: Stres, mobbing i wypalenie zawodowe – Gdańsk. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne 2007
- * Karolina Święcicka Jacek Santorski.: Wskazówki na dobre i złe czasy – Warszawa. Jacek Santorski&Co Agencja Wydawnicza 2009
- * redakcja naukowa Helena Sęk. : Wypalenie Zawodowe Przyczyny i zapobieganie – Warszawa. Wydawnictwo Naukowe PWN 2004
- * Pyżalski J, Plichta P.:Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP) Łódź 2007, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego