



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



**JOBIS**

Bendrosios apsaugojimo nuo perdegimo darbe intervencijos  
pradedantiesiems slaugytojams, studijuojantiems slaugą studentams  
ir sveikatos priežiūros darbuotojams

# SLAUGOS DARBUOTOJŲ PERDEGIMO SINDROMO PREVENCIJA IR ĮVEIKOS BŪDAI

## MOKOMOJI MEDŽIAGA

Projektas „JOBIS“ finansuojamas vykdant „Erasmus+“  
2 pagrindinį veiksmą pagal Dotacijos susitarimą nr. 2016-  
1-RO01-KA202-024384, [www.burnoutproject.net](http://www.burnoutproject.net)

*Europos Komisijos parama rengiant šį leidinį nereiškia, kad ji patvirtina jo turinį, jame atsispindi tik autorių nuomonė. Komisija negali būti pripažinta atsakinga už jokią galimą čia pateikiamos informacijos naudojimą.*

## TURINYS

JŽANGA .....	3
Apie projektą .....	3
Apie naudos gavėjus.....	3
Apie mokomąją medžiagą .....	3
Apie autorius .....	4
METODOLOGIJA .....	5
MODULIAI.....	6
1. RŪPINIMOSI SAVIMI ETIKA.....	6
1 priedas.....	10
2 priedas.....	11
3 priedas.....	11
4 priedas. „Mėlynųjų sričių“ devynių bendrų principų modelis.....	12
2. STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOS.....	16
1 priedas.....	18
2 priedas.....	20
3 priedas.....	22
3. ATSIPLAIDAVIMO METODIKA .....	26
1 priedas.....	28
2 priedas.....	29
3 priedas.....	33
4. PERDEGIMO PREVENCIJOS STRATEGIJOS.....	34
1 priedas.....	40
2 priedas.....	58
3 priedas.....	61

## JŽANGA

Slaugytojai ir sveikatos priežiūros darbuotojai dirba įtemptą darbą. Jie dažnai susiduria su kebliomis situacijomis ir aplinkybėmis, keliančiomis stresą. Šiame darbe stresą sukeliantys veiksniai – tai per didelis arba didelis darbo krūvis, nereguliarios ir nepatogios darbo valandos, fizinis nuovargis, emocinė įtampa bendraujant su ligoniais ir jų šeimomis bei sunkaus elgesio ligoniais, personalo paramos trūkumas, netikrumas dėl gydymo, konfliktai su kolegomis, vadovais ir medicinos darbuotojais, išgyvenimai matant mirtį ir mirštančiuosius, kilusių sunkumų ir klausimų, susijusių su pacientų priežiūra, sprendimas, rūpesčiai dėl techninių žinių ir įgūdžių. Visa tai rodo kritines šių konkrečių darbų ypatybes, dėl kurių darbuotojai tampa galimomis perdegimo sindromo aukomis.

### Apie projektą

Projektu „JOBIS“ siekiama didinti projekto tikslinių grupių ir suinteresuotųjų šalių informuotumą apie perdegimo sindromo poveikį ir pateikti plačiai pritaikomą perdegimo prevencijos ir kontrolės mokymo sprendimą, įgyvendinamą partneriams bendradarbiaujant ir keičiantis patirtimi (taip pat ir gerąja) bei metodikomis. Taip siekiama sumažinti žalą ir išlaidas, atsirandančias dėl šalyse partnerėse dirbančių slaugytojų, besimokančių slaugytojų ir sveikatos priežiūros darbuotojų perdegimo darbe.

### Apie naudos gavėjus

Šis leidinys yra tiesiogiai naudingas mokytojams, rengiantiems profesinius slaugytojų, besimokančių slaugytojų ir sveikatos priežiūros darbuotojų mokymus ir kursus. Mokymosi medžiagą galima naudoti profesiniuose kursuose, dėstant susijusį su perdegimo prevencija akademinį modulį, tačiau ši medžiaga taip pat praverčia norint pagerinti profesinius ir psichosocialinius gebėjimus.

### Apie mokomąją medžiagą

Apskritai šia medžiaga siekiama pateikti profesinių žinių ir praktinių priemonių apie perdegimo prevenciją. Ji skirta pirmiausia tikslinėms grupėms, ypač veikiamoms perdegimo sindromo. Ja taip pat kompensuojamas informacijos apie sveikatos specialistus ir socialinius darbuotojus išstinkantį perdegimą ir jo prevenciją trūkumas.

Šioje knygelėje pateikiama mokymosi medžiaga, skirta perdegimo prevencijai. Surinkta medžiaga suskirstyta į šiuos modulius:

**IV modulis.** Rūpinimosi savimi etika.

**V modulis.** Perdegimo prevencijos strategija.

**VI modulis.** Streso įveikos strategijos.

## **VII modulis.** Atsipalaidavimo metodika.

### Apie autorius

Šio leidinio rengimą koordinavo Lodzės Humanitarinių mokslų ir ekonomikos universitetas. Medžiagą taip pat padėjo rengti šie „Jobis“ partneriai: Silvia Popovici (Rumunija), Areti Efthymiou, Maria Karanikola ir Evridiki Papastavrou (Kipras), Eglė Brezgytė (Lietuva), Daria Modrzejewska (Lenkija), Alessandra Manattini, Licia Boccaletti, Elena Mattioli (Italija).

## METODOLOGIJA

Profesinio rengimo kursams skirtą mokymosi medžiagą sudaro 4 perdegimo prevencijos moduliai. Kiekvienas modulis trunka 4 valandas, todėl bendra tiesioginio mokymo trukmė yra 16 valandų.

Kiekviename modulyje pateikiama tokia informacija:

- Bendrieji modulio tikslai.
- Siekiai ir pateikiama informacija apie numatomus rezultatus, kuriuos dalyvis pasiektų žinių ir įgūdžių srityje pabaigęs modulį.
- Metodai – būdas, kuriuo bus taikoma mokymosi medžiaga.
- Trukmė – informacija apie kiekvieno modulio trukmę.
- Reikalingi išteklių – informacija apie mokytojo naudojamą didaktinę medžiagą.
- Užsiėmimų tvarka – šioje dalyje pateikiame modulio scenarijų ir užsiėmimų aprašymą, taip pat būdą, kaip mokytojas turėtų tai įgyvendinti.
- Besimokančių asmenų saugumo užtikrinimas – šiame skirsnyje pateikiama informacija apie konkrečias kursų rengimo sąlygas, pvz., organizavimo aspektus, patalpas, kurioje vyktų užsiėmimai, specifiką ir kt.
- Modulio vertinimas – vertinimo, kurį mokytojas atlieka kiekvieno modulio pabaigoje, strategijos pasiūlymas.
- Nuorodos – informacija apie šaltinių medžiagą, naudojamą rengiant modulį.

Šioje knygoje aprašoma veikla, skirta vykdyti klasėse, tačiau mokymą reikėtų derinti su turiniu, kuris naudojamas e. mokymosi kursuose, pateikiamuose e. mokymosi [platformoje \(daugiau informacijos rasite svetainėje www.burnoutproject.net\)](http://www.burnoutproject.net).

## MODULIAI

### 1. RŪPINIMOSI SAVIMI ETIKA

Šiame modulyje pateikiama informacija apie tai, kad dirbant slaugos srityje yra labai svarbu rūpintis savimi. Čia pateikiamos praktinės žinios padės pagerinti savijautą.

<b>4 MODULIS:</b>	Rūpinimosi savimi etika.
<b>BENDRASIS (-IEJI) TIKSLAS (-AI):</b>	<i>Šiuo užsiėmimu bendrai siekiama suvokti rūpinimosi savimi naudą ir pritaikyti rūpinimosi savimi programą.</i>
<b>SIEKIAI:</b>	<p>Pabaigę modulį dalyviai gebės:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Iš esmės suprasti ir paaiškinti rūpinimosi savimi sąvoką.</li><li>• Atpažinti rūpinimosi savimi grėsmes.</li><li>• Kurti ir planuoti strategijas tikslams nustatyti ir pasiekti.</li><li>• Suprasti ir paaiškinti „mėlynųjų sričių“ devynių bendrų principų modelį, taikomą rūpinantis savimi.</li><li>• Paaiškinti sąsają tarp tikslų išsikėlimo ir rūpinimosi savimi veiksmingumo.</li><li>• Būti dėkingam ir gyventi jaučiant dėkingumą bei atsikratyti neigiamų minčių ir jausmų, siekiant geriau pasirūpinti savimi.</li></ul>
<b>METODAI</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pamoka („Power Point“ pristatymas).</li><li>➤ Edukacinis filmas.</li><li>➤ Diskusijos grupėse.</li><li>➤ Rūpinimosi savimi įvertinimas.</li><li>➤ Rūpinimosi savimi plano sukūrimas.</li><li>➤ Inscenizacija.</li><li>➤ Gebėjimų stiprinimo mokytojų pratimai.</li><li>➤ Rūpinimosi savimi rekomendacijos.</li></ul>
<b>TRUKMĖ:</b>	Trys užsiėmimai (submoduliai) po 1 val. 20 min., iš viso – 4 valandos.
<b>REIKALINGI IŠTEKLIAI:</b>	Multimedija, popierius, lenta su popieriaus lakštais, žymekliai, lapeliai užrašams, popieriai, rašikliai, užduočių lapai.
<b>UŽSIĖMIMŲ TVARKA:</b>	<p><b>1 užsiėmimas. Trukmė: 1 val. 20 min.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ 1.1. Mokytojas aiškina <i>rūpinimosi savimi</i> sąvoką ir kodėl ji svarbi slaugymo srityje.</li></ul> <p>Mokytojas išsamiai pristato šiuos <i>rūpinimosi savimi</i> matmenis: fizinį, emocinį ir</p>

	<p>dvasinį.</p> <p>Mokytojas padeda dalyviams nustatyti, į ką būtina atsižvelgti norint pasirūpinti savimi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1.2. Mokytojas pakviečia dalyvius pažiūrėti edukacinį filmą. Jį pažiūrėję mokiniai turi atpažinti požymius, kad reikia pasirūpinti savimi.</li> </ul> <p>Dalyviai padalijami į nedideles grupes (3–5 asmenų).</p> <p>Mokytojas pasiūlo aptarti nedidelėse grupėse kai kuriuos klausimus, pradėdant nuo filmo situacijos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ar patenkate į tokias situacijas, kaip parodyta edukaciniame filme?</li> <li>• Kokie stresą sukeltantys veiksniai jus veikia darbe?</li> <li>• Ką darote norėdami pasirūpinti savimi?</li> <li>• Kas mums kliudo rūpintis savimi?</li> </ul> <p>Dalyviai diskutuoja apie 10 minučių, tada po vieną asmenį iš kiekvienos grupės pateikia išvadas visai grupei.</p> <p>Galiausiai mokytojas pabrėžia kliūtis, kliudančias pasirūpinti savimi, pradėdamas nuo filmo ir pačių dalyvių išvadų.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1.3. Mokytojas pradeda kolektyvinio svarstymo apie <i>rūpinimosi savimi</i> sąvoką sesiją, ji trunka apie 3–5 minutes.</li> </ul> <p>Tada mokytojas pateikia vertinimo lapą ir paprašo dalyvių užpildyti jį maždaug per 5 minutes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1.4. Dalyviai gauna rūpinimosi savimi plano užduočių lapą ir, pradėdant ankstesniu įvertinimu, jų paprašoma sukurti rūpinimosi savimi planą (5 min.). Individualūs planai eksponuojami visoje mokymo patalpoje, kad dalyviai galėtų visus juos perskaityti ir pasisemti vienas iš kito įkvėpimo.</li> </ul>
	<p><b>2 užsiėmimas. (Trukmė: 1 val. 20 min.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2.1. Mokytojas pristato „mėlynųjų sričių“ devynių bendrųjų principų modelį ir paaiškina, kaip jį galima taikyti rūpinantis savimi. Tada pristatomas 50 strategijų ir pagrindinės rūpinimosi savimi stiprinimo užsiėmimo sąrašas.</li> <li>➤ 2.2. Grupė padalijama į nedideles grupes (3–5 asmenų). Kiekvienas dalyvis gauna po užduočių lapą su gyvenimo ratu. Jis turi mėlynomis vėliavėlėmis pažymėti veiklą ir strategijas, kurios labiausiai atitinka jos ar jo gyvenimo būdą ir kuriomis kompensuojamos anksčiau aptartos raudonos vėliavėlės.</li> </ul>



	<p>Po to mokytojas pasiūlo dalyviams mažomis grupėmis aptarti pasirinktas veiklas bei strategijas ir bendrai paaiškinti kitiems, kaip jie integruos šią veiklą į savo gyvenimą.</p>
	<p><b>3 užsiėmimas. (Trukmė: 1 val. 20 min.)</b></p> <p>➤ 3.1. Mokytojas paprašo dalyvių perskaityti šį atvejo tyrimą:  <i>Ašli, trečio kurso medicinos studentė, parašė šią išpažintį studijuodama etikos kursą. Ji pasakoja apie tai, ką patyrė beveik prieš dvejus metus per pirmą pirmos jos pamainos stacionare rytą.</i>  <i>„Meri, kuri buvo gal kiek vyresnė už Ašli, buvo paguldyta į ligoninę dėl sepsio, kuris prasidėjo nusilpus nuo chemoterapijos imunitetui. Netrukus po to, kai Meri atvyko į skyrių, jai prasidėjo ūmus kvėpavimo sutrikimo sindromas. Visa komanda subėgo į jos palatą, o vyriausiasis rezidentas liepė Ašli sėstis prie lovos ir skatinti Meri atsipalaiduoti. Ilgiau kaip penkias valandas, kol rezidentai ir vyresnieji gydytojai bėgiojo į palatą ir iš jos, iš paskutiniųjų stengdamiesi sustabdyti vis stiprėjantį Meri kvėpavimo priepuolį, Ašli laikė Mari už rankos ir vis kartojo: „Kvėpuok. Nusiramink, viskas bus gerai. Kvėpuok. Pasistenk nusiraminti. Visi čia nori tau padėti. Tik kvėpuok.“ Kai Meri liovėsi kvėpavusi, vyriausiasis rezidentas pastūmė Ašli nuo lovos ir kartu su kitais komandos nariais pradėjo gaivinti. Mirtis buvo konstatuota po kelių minučių. Komanda skubiai išėjo iš palatos ir paliko Ašli vieną prie sumaitoto Meri kūno. Niekas niekada nesikalbėjo su ja apie Meri mirtį.“</i></p> <p>Šaltinis: Irvine, Craig (2014), <i>The Ethics of Self-Care in Caring Professions</i>, Enciklopedija, XVIII (39), 45–54 p. Prieiga per internetą: <a href="https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063">https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063</a>.</p> <p>Mokytojas pateikia šiuos klausimus visuotinei grupės diskusijai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ar jums kada nors teko atsidurti tokioje ar panašioje padėtyje, kaip Ašli?</li> <li>○ Kaip jautėtės?</li> <li>○ Ką darytumėte, kad įveiktumėte šį emocinį krūvį?</li> <li>○ Kokią ilgalaikio rūpinimosi savimi strategiją taikytumėte?</li> </ul> <p>Dalyviai paprašomi aptarti ir apibendrintai pateikti savo nuomones lentoje su popieriaus lakštais.</p> <p>Mokytojas padaro išvadas ir pateikia geriausias rūpinimosi savimi strategijas, padedančias įveikti tokioms situacijoms kaip papasakotoji.</p> <p>➤ 3.2. Pratimas. Sveikatingumo indas.</p> <p>Mokytojas paprašo dalyvių paimti stiklinį indą, apmąstyti savo savaitę, asmeninius ir profesinius dalykus, ypač atkreipti dėmesį į tuos momentus, kai juos apniko neigiamos mintys ir jausmai.</p>

<p><b>RŪPESTIS BESMOKANČIŲ Ū SAUGUMU:</b></p>	<p>Tada mokytojas paprašo paimti popieriaus ir surašyti, kaip kiekvienu atveju jie jautėsi, prisiminti tuo metu patirtus jausmus ir mintis, pagalvoti, kaip būtų galima suvokti šiuos jausmus ir mintis, ir pasistengti suprasti, kodėl jie juos vargino, tada rasti būdą, kaip juos suvaldyti, ir galiausiai – sudėti blogąją energiją į indą.</p> <p>Kai visi tai padaro, mokytojas paprašo dalyvių ištuštinti indą ir sudeginti jo turinį – taip atsikratyti blogų minčių bei jausmų ir padaryti vietos geroms mintims bei jausmams.</p> <p>Mokytojas pasiteirauja dalyvių, kaip jie jautėsi atlikdami šią užduotį. Galiausiai jis pataria atlikti šią užduotį su kolegomis arba draugais, taip būtų galima prašyti patarimo arba spręsti darbe kilusį konfliktą.</p> <p>➤ 3.3. Pratimas. Parodyti dėkingumą.</p> <p>Dalyvių paprašyta dirbti mažomis grupelėmis. Jie turi trumpai pamąstyti ir prisiminti žmones, kurie juos labiausiai įkvėpė per praėjusį mėnesį ir kuriems jie jaučiasi dėkingi. Tada visi turi kuo gyviau įsivaizduoti tą žmogų. Mokytojas paprašo dalyvių paimti popieriaus ir keliais sakiniais aprašyti, ką jaučia tam žmogui, kas lėmė, kad įkvėpimo šaltiniu pasirinkto jį.</p> <p>Tada mokytojas paprašo paskambinti šiam žmogui ir perskaityti jam ar jai, ką parašė, arba įdėti šią žinutę į voką ir nusiųsti ar net nueiti pas tą žmogų ir papasakoti, kaip jie jautėsi.</p> <p>Galiausiai dalyvių paprašoma papasakoti visai grupei, kaip jie jautėsi rašydami ir perduodami dėkingumo žinutę.</p>
<p><b>MODULIO ĮVERTINIMAS:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Užtikrinti, kad šiame užsiėmime galėtų dalyvauti visi.</li> <li>• Pasirūpinti, kad patalpa būtų pakankamo dydžio ir visi besimokantieji galėtų judėti.</li> <li>• Užtikrinti, kad visi turėtų pakankamai išteklių ir medžiagos.</li> </ul> <p>Mokytojas pasiūlo kelis įsivertinimo klausimus:</p>
<p><b>NUORODOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kodėl jums svarbu rūpintis savimi?</li> <li>• Kokios rūpinimosi savimi strategijos jums tinka labiausiai?</li> <li>• Nurodykite bent vieną būdą, kaip pereiti prie pozityvaus mąstymo.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="http://zenas-suitcase.co.uk/2016/09/02/how-to-really-improve-your-self-care/">Prieiga per internetą: http://zenas-suitcase.co.uk/2016/09/02/how-to-really-improve-your-self-care/.</a></li> <li>• Prieiga per internetą: <a href="https://www.ameritech.edu/blog/50-self-care-ideas-for-nurses/">https://www.ameritech.edu/blog/50-self-care-ideas-for-nurses/</a></li> <li>• Irvine, Craig (2014), „<i>The Ethics of Self-Care in Caring Professions</i>“,</li> </ul>

Enciklopedija, XVIII (39), 45–54 p. Prieiga per internetą:

<https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063>.

- Kent Blumberg ir kt. (2007), „*Co-active coaching: New skills for coaching people toward success in work and life*“. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.

## 1 priedas

### **Rūpinimosi savimi sąvoka**

Rūpinimasis savimi yra svarbi slaugytojų sveikatos sąlyga.

Norėdami išsaugoti sveikatą turime atsižvelgti į pagrindinius stresą sukeliančius veiksnius, kurie veikia slaugytojus, ir remtis pagrindinėmis strategijomis, kaip juos įveikti.

Slaugytojus veikia įvairiausi stresą sukeliančys veiksniai, kurie didina ligų ir prastos sveikatos priežiūros riziką. Dauguma šių veiksnių atsiranda trūkstant pusiausvyros tarp darbo ir namų, dėl konfliktų su kolegomis, emocinio išsekimo, nepriklausomumo trūkumo ir kt.

Pasitelkus rūpinimosi savimi metodiką, pagerėja pacientų priežiūra, ir tai teigiamai paveikia jų sveikatą. Tyrimai atskleidžia, kad rūpintis savimi būtina, nes kai medicinos darbuotojai rūpinasi savimi, gerėja visa medicinos sistema, gerėja priežiūra, taip pat pačių medicinos darbuotojų ir jų pacientų sveikata.

### **Rūpinimasis savimi. Etinis imperatyvas**

Mūsų etinis imperatyvas – pirmiausia yra rūpintis kitais, tačiau jis tampa beprasmiškas ir tuščias, jei yra atskiriamas nuo imperatyvo pasirūpinti kitais.

Rūpinimasis savimi – dėmesio kreipimas į kūną, emocijas ir mąstymą.

Užuot išmokę pasirūpinti savimi etiniu požiūriu tinkamais būdais, studentai iš esmės išmoksta, kad rūpintis savimi yra nemoralu.

### **Rūpinimosi savimi matmenys.**

#### **Fizinis rūpinimasis savimi yra:**

- Tinkamai maitintis.
- Gerai išsimiegoti.
- Turėti tinkamą prieglobstį.
- Palaikyti tinkamą skysčių pusiausvyrą.
- Pakankamai mankštintis.
- Jei būtina, kreiptis pagalbos į gydytoją.
- Apsaugoti savo kūną nuo prievartinių ar pavojingų situacijų ir nuodingųjų medžiagų.
- Mokėti atsipalaiduoti.

- Dėvėti tinkamus drabužius.
- Džiaugtis neprievartiniu bendrai priimtinu lietim.

**Emociniai poreikiai:**

- Gerbti savo jausmus ir poreikius.
- Gebėti gedėti dėl netekčių.
- Užmegzti meile pagrįstą ir puoselėjantį ryšį su „vidiniu vaiku“.
- Sukurti sveiką paramos sistemą.
- Vengti smurtauti arba manipuliuoti linkusių asmenų.
- Žinoti savo ribas.
- Sąmoningai gyventi dabartimi.
- Naudoti geras streso valdymo priemones.

**Dvasinis rūpinimasis savimi reiškia:**

- Rasti gyvenimo prasmę bei tikslą ir turėti ryšį su didesniais už save dalykais, kaip antai: draugais ir šeima, bendruomene, motina Žeme, Kosmosu arba aukštesne galia,

**Rūpinimasis savimi santykiuose:**

- Ginti save derantis dėl santykių – gebėti paprašyti to, ko nori, ir pasakyti „ne“ tam, ko nenori.

**2 priedas.**

Edukacinis filmas, „Youtube“ nuoroda:

[https://www.youtube.com/watch?v=8llyjpDtrR8.](https://www.youtube.com/watch?v=8llyjpDtrR8)

**3 priedas.****Rūpinimosi savimi užduočių lapas**

# 's Self-Assessment

## Why Complete a Self-Assessment?

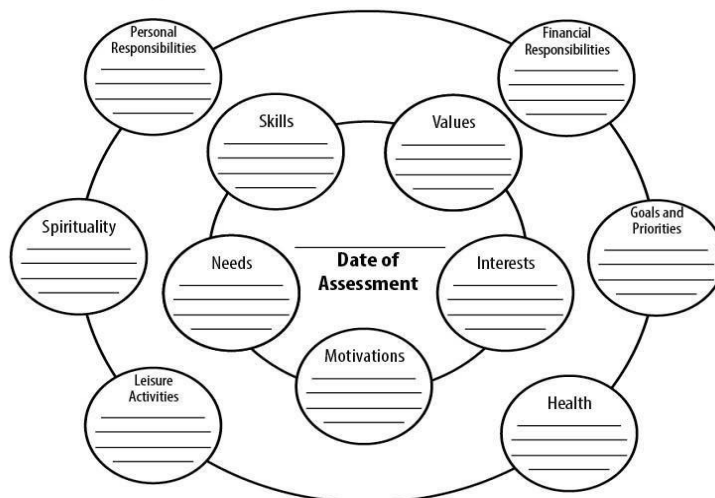
Completing a self-assessment takes a snapshot of your life, where you are at right now, and helps you to determine what's important to you at this moment.

## Directions

In each space, reflect on what's going on in your life in each of these parts of your life. Write a few words or phrases that capture what it is happening or needs to change.

## Measuring Progress

In a few months (and without looking at previous self-assessments) complete another one to see where you are at. What changed? How are things the same or different? What do you want to work on?



## 4 priedas. „Mėlynųjų sričių“ devynių bendrų principų modelis

1. Tai pirmoji šio modelio strategija, pagal ją turėtume daugiau vaikščioti, važiuoti į darbą dviračiu, o ne automobiliu, arba tiesiog atsipalaiduoti, jei norime – pasivaikščioti parke, lipti laiptais, o ne liftu, stengtis įtraukti patinkamą veiklą į „Daugiau judėk“ gyvenimo būdą.
2. Antroji strategija – veikti ką nors įdomaus, ką nors, ką, jūsų manymu, verta daryti ir kas padeda jums sutelkti dėmesį į karjerą, pagalbą kitiems arba ką nors kita, kas, jūsų manymu, padės jums išsikelti tikslą.
3. Trečias būdas – 20 proc. sumažinti kalorijų kiekį, t. y. valgyti tiek, kad pasisotintume 80 proc. Pavalgyti pakankamai, kad nebejaustumė alkio, bet ne tiek, kad prisivalgytume.
4. Ketvirtas būdas – mylėti ir būti mylimam. Susitikti su tais, kurie jums rūpi, būti su jais. Stiprus draugų socialinis tinklas gali padidinti gerovę ir prasmės jausmą. Teikti pirmenybę šeimai.
5. Penkta, reikia sulėtinti tempą ir džiaugtis kiekviena gyvenimo akimirka. Viskas keičiasi taip greitai, kad vos spėjame pasidžiaugti gyvenimu. Iš tiesų pajauti, kas yra gyvenimo malonumas – saulėlydis, puikus maistas ar taurė vyno su geru draugu.
6. Kasdien po 17 val. išgerti taurę gėrimo. Tai turėtų padėti kūnui geriau atsipalaiduoti.
7. Priklausyti dvasinei bendruomenei ir tikėti, kuo norime, tik tikint į ką nors galima lengviau pasiekti savo tikslų.

8. Valgyti daugiau daržovių nei mėsos ir pusgaminių.

9. Žinoti savo tikslą, suprasti, ką nori daryti, ką patinka daryti ir skirti tam savo jėgas.

- ✓ Tinka pagalvoti apie naudą, gaunamą laikantis šių veiksmų, tačiau nereikėtų jų laikyti „užduočių sąrašu“ arba save riboti. Tai paprasti veiksmai, kurie turėtų suteikti gyvenimui daugiau prasmės ir energijos bei padėtų juo labiau džiaugtis.



## Rūpinimosi savimi stiprinimo strategijos ir pagrindinė veikla

Kitą kartą, kai turėsite šiek tiek laiko skirti sau dėmesio, išmėginkite vieną (arba kelias) iš šių rūpinimosi savimi strategijų.

- ✓ Sudarykite sąrašą dainų, kurias girdint namuose norisi šokti. (Tai taip pat puiki mankšta!)
- ✓ Nusipirkite vonios putų arba druskų ir leiskite nuvargusiems raumenims pailsėti. Eikite į gamtą – pakvieskite draugus į nedidelę išvyką kur nors, kur labai gražu.
- ✓ Nuraminkite protą – pažymėkite sąrašė atliktą lengvą darbą.
- ✓ Susiraskite naują, paprastą receptą ir neskubėdami pagaminkite patiekalą.
- ✓ Įsigykite naujutėlaite darbinę aprangą arba ką nors stilinga, kas leistų jums pasijusti nuostabiai.
- ✓ Užsukite į SPA masažo, pedikiūro ar kitą atpalaiduojančią procedūrą.
- ✓ Jei turite vaikų, spalvinkite kartu su jais. Jei neturite vaikų, irgi spalvinkite.
- ✓ Apsilankykite bibliotekoje ir pasiimkite knygą, apie kurią nesate nieko girdėję (papildomi taškai už tai, kad pasirinkote pagal viršelį).
- ✓ Išsiruoškite į vietos meno arba istorijos muziejų ir lėtai pereikite ekspozicijas.
- ✓ Skirkite 20 minučių skaitymui apie naują hobbj, kuriuo netrukus norėtumėte užsiimti.
- ✓ Pasigaminkite daug užkandžių ir daržovių valgių, kuriuos galėtumėte neštis į darbą visą savaitę.

- ✓ Paskambinkite senam draugui (-ei), apie kurį (-ią) seniai galvojote ir sužinokite visas naujausias jo (jos) naujienas.
- ✓ Padarykite ką nors nedidelio, kas pakeistų namų aplinką, pavyzdžiui, pasistatykite naują kambarinį augalą arba pasikabinkite plakatą.
- ✓ Nueikite į netoliese rengiamas jogos pamokas, šokių salę arba pasimankštinti dviračiais treniruokliais, kad atgautumėte jėgas.
- ✓ Slaugytojai labai daug laiko praleidžia ant kojų. Kad numalšintumėte skausmus, išmėginkite tokius pratimus, kuriems nereikia daug pastangų.
- ✓ Pažiūrėkite įkvėpiantį filmą, kuris kažkada jums patiko.
- ✓ Prisiglauskite prie savo katės, šuns arba malonios didelės pagalvės.
- ✓ Apgaubkite save raminamu kvapu – užsidekite žvakių su levandomis arba garinkite eterinį aliejų.
- ✓ Apsiaukite sportinius batelius ir išeikite pasivaikščioti arba pabėgioti.
- ✓ Atsisiųskite naują tinklalaidę jus dominančia tema ir išklauskite ją visą nieko kita neveikdami.
- ✓ Nusipirkite padėkos kortelių pakuotę ir parašykite gražius laiškelius savo seniems mokytojams.
- ✓ Išsirinkite svajonių atostogų vietą ir pradėkite planuoti būsimą kelionę.
- ✓ Įpraskite sutikti saulėtekį arba palydėti saulėlydį.
- ✓ Perskaitykite įkvėpiančių citatų sąrašą ir taip pakurstykite vaizduotę.
- ✓ Gerai nusenuskite, kaip būdavo įprasta kadaise.
- ✓ Nesvarbu ar trileris, ar romantinė komedija – keliaukite į kino teatrą pažiūrėti filmo ir prisivalgyti spragėsių, kiek širdis geidžia.
- ✓ Uždarykite el. paštą ir nelieskite telefono, nustatykite, kad suskambėtų tik tada, kai skambina tie, kuriems iš tiesų reikia susisiekti.
- ✓ Pasiimkite į parką apklotą ir eilėraščių knygą arba pasėdėkite kavinėje ir pasižmonėkite.
- ✓ Pradžiuginkite savo „vidinį vaiką“ kokiais nors vaizdo žaidimais arba mėgstamu vaikystės filmu.
- ✓ Susitvarkykite šlamštą stalčiuje. Patirkite Dzeno akimirką chaotiškame pasaulyje.
- ✓ Suplanuokite neskubėdami pasisėdėti ir pavakarieniauti su geriausia (-iu) drauge (-u).
- ✓ Susiraskite ne pelno siekiančią organizaciją, kuri rūpinasi jus dominančiu dalyku, ir tapkite savanoriu.
- ✓ Išvažiokite už miesto su draugu (-e) pasižiūrėti į žvaigždes.
- ✓ Pamėginkite pamedituoti. Internete gausybė meditacijų įrašų su instrukcijomis, tikrai išsirinksite.
- ✓ Išmėginkite baidarių sportą, slidinėjimą arba kitą naują pakylėjančią veiklą, kuri būtų įdomi ir nelengva.
- ✓ Užsirašykite į kirpyklą apsikirpti. Gal net visiškai pakeiskite šukuoseną.
- ✓ Susiraskite koliažinius nuotraukų rėmelius, padarykite naujausių šeimos nuotraukų rinkinį ir pakabinkite jį koridoriuje prie įėjimo.
- ✓ Eikite mokyti ko nors, kuo visada domėjotės, pavyzdžiui, dailidės darbų arba kovos menų.
- ✓ Pamėginkite gaminti maistą kitaip.

- ✓ Kelias valandas pasimėgaukite gyva muzika vietos džiazo arba kantri muzikos klube.
- ✓ Pasivaišinkite tirštuoju kokteiliu arba riestainiu, kurio šiaip nepirktumėte.
- ✓ Imkitės rankų darbo – sukaskite darželį savo kieme.
- ✓ Paleiskite įrašą, kurį mėgote, kai mokėtės mokykloje, ir panirkite į prisiminimus.
- ✓ Imkitės kokių nors rankdarbių, pavyzdžiui, megzkite virbalais arba nerkite vąšeliu.
- ✓ Imkitės keramikos arba tapybos, net jei nelaikote savęs ypač kūrybingu žmogumi.
- ✓ Pailsėkite ant sofos įsijungę šildyklę arba prisipylę karštą pūslę.
- ✓ Šokite į automobilį ir išvažiuokite už miesto į neplanuotą dienos kelionę.
- ✓ Įsigykite pratybų rinkinį užsienio kalba pradedančiajam ir išmokite kelias frazes.
- ✓ Valgykite vėlyvus pusryčius.



## 2. STRESO ĮVEIKOS STRATEGIJOS

Šiame modulyje sužinosite apie streso poveikį įvairioms žmogaus gyvenimo sritims. Didelė šio modulio dalis skirta metodams, kurie praverčia norint įveikti stresą.

<b>VI MODULIS.</b>	Streso įveikos strategijos.
<b>BENDRASIS (-IEJI) TIKSLAS (-AI):</b>	<i>Šiuo užsiėmimu siekiama pateikti ir išplėtoti streso įveikos metodus, kuriuos galima pritaikyti tikrose situacijose.</i>
<b>SIEKIAI:</b>	<p>Pabaigę modulį dalyviai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Žinos, kad svarbu rūpintis psichine sveikata.</li> <li>• Mokės streso įveikos metodų.</li> <li>• Naudosis metodais, kuriuos galima pritaikyti tikrose situacijose.</li> </ul>
<b>METODAI</b>	<p>Pamoka. Diskusija. Darbo grupė. Lavinimas.</p>
<b>TRUKMĖ:</b>	4 valandos.
<b>REIKALINGI IŠTEKLIAI:</b>	Rašikliai, balta lenta, lenta su popieriaus lakštais, popierius, ruošiniai, lentelės darbui grupėmis.
<b>UŽSIĖMIMŲ TVARKA:</b>	<p><b>1 užsiėmimas. Ką jums reiškia stresas?</b></p> <p><b>Įžanga</b></p> <p>Mokytojas pristato modulio turinį, tikslus ir rezultatus. Jis padalija dalyvius į nedideles grupes (daugiausiai po 5).</p> <p>Mokytojas paprašo, kad grupės apgalvotų įtemptas situacijas, su kuriomis susiduria dirbdami, ir į didelius lapus surašytų stresą sukeliančius veiksnius. Tada jis paprašo dalyvių aptarti ir surašyti jų taikomas strategijas (jei jas taiko), padedančias įveikti šias situacijas.</p> <p>Po darbo grupėse skiriama laiko diskusijai – grupės pristato savo darbą. Mokytojas moderuoja diskusiją (išvadą užrašo lentoje):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokios situacijos būna labiausiai įtemptos?</li> <li>• Kokius metodus taiko dalyviai?</li> <li>• Ar jie yra veiksmingi, konstruktyvūs? Jei taip, kodėl? Jei ne, paaiškinkite.</li> </ul>

	<p><b>2 užsiėmimas. (Trukmė). Kaip stresas veikia mūsų gyvenimą</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokytojas paklausia dalyvių, kas yra stresas? Kaip jis pasireiškia? Kaip jis veikia mūsų gyvenimo kokybę? (kolektyvinis svarstymas). Jis sukuria bendrą apibrėžtį, rašydamas atsakymus popieriuje (lentoje su popieriaus lakštais).</li> </ul> <p>Po to ji trumpai apibendrina išvadas. (1 priedas).</p> <p>Mokytojas pateikia papildomos informacijos apie tai, kad svarbu rūpintis gera savijauta (2 priedas).</p>
	<p><b>3 užsiėmimas. (Trukmė). Streso valdymas</b></p> <p>Šioje dalyje mokytojas pristato streso valdymo strategijas, kurias dalyviai gali pritaikyti pagal poreikius.</p> <p>Jis taip pat paaiškina, kad nėra universalus streso valdymo metodo. Todėl labai svarbu eksperimentuoti ir rasti tai, kas kiekvienam labiausiai tinka. Šie streso valdymo patarimai gali praversti tai darant – žr. 3 priedą.</p>
	<p><b>4 užsiėmimas. Pratimas</b></p> <p>Po pristatymo kiekvienas dalyvis pasirenka du metodus, kurie, jo ar jos manymu, jam ar jai tiktų labiausiai. Tada dalyvis pamėgina įvardyti kiekvieno metodo privalumus ir trūkumus (rizikas), atsižvelgdamas į savo profesiją arba gyvenimą.</p>
	<p><b>5 užsiėmimas. Įvertinimas</b></p> <p>Kitą susitikimą rekomenduojama surengti praėjus kuriam laikui, kad dalyviai turėtų progų išmėginti metodus tikrose situacijose. Mokytojas paprašo jų papasakoti, kaip juos sekėsi taikyti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuriuos metodus taikėte?</li> <li>- Nupasakokite situacijas.</li> <li>- Ar jums buvo sunku pritaikyti šį metodą?</li> <li>- Kokią naudą jis davė? Kaip šis metodas pakeičia situaciją?</li> <li>- Kokie jo trūkumai? Rizikos? (Kaip galima tai išspręsti?)</li> <li>- Ar ir toliau taikytumėte šiuos metodus?</li> </ul> <p>Mokytojas įsitraukia į bendrą diskusiją pirmiau nurodytais klausimais ir surenka atsiliepimus apie modulio įvertinimą.</p>

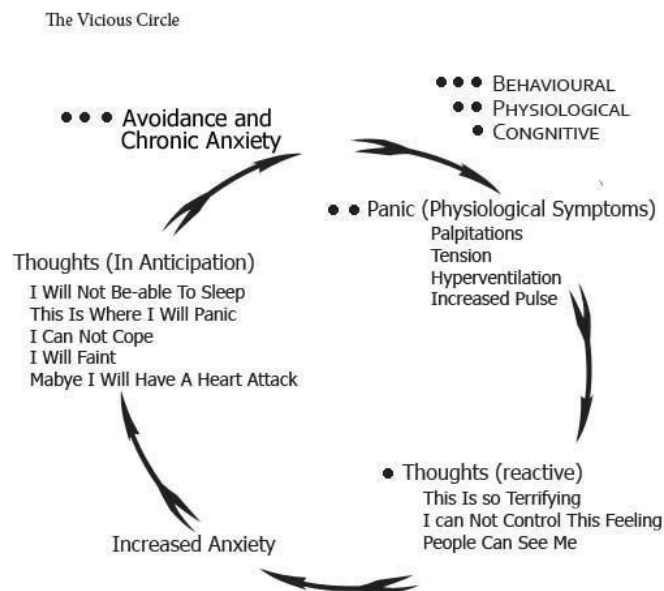
**RŪPESTIS  
BESMOKANČIŲ  
Ū SAUGUMU:**

- Uztikrinti, kad šiam užsiėmimui galėtų dalyvauti visi.
- Pasirūpinti, kad patalpa būtų pakankamo dydžio ir visi besimokantieji galėtų judėti.

<b>MODULIO VERTINIMAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Žr. 5 užsiėmimą „Įvertinimas“.</li> </ul>
<b>NUORODOS</b>	<p>Prieiga per internetą:  <a href="https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-effect-our-lives/">https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-effect-our-lives/</a>.  <a href="http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/">http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/</a>.</p> <p>Praktinis vadovas „Tikrosios gerovės įgūdžiai“. <b>Leidinys parengtas vykdant projektą „Tikrosios gerovės įgūdžiai“ (Skills for True Well-being) (527797-LLP-1-2012- 1-RO-GRUNDTVIG).</b></p> <p>Prieiga per internetą:  <a href="http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx">http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx</a>.  <a href="https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm">https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm</a>.</p>

## 1 priedas

Stresas gali veikti daugelį mūsų gyvenimo sričių. Jis gali neigiamai paveikti mūsų sveikatą ir tapti mirties priežastimi arba vienu iš didžiausių mirties veiksnių.



1 iliustracija. Užburtas ratas. Šaltinis: <http://medibolism.com/anxiety-stress-depression/stress-anxiety-and-seeking-medical-help/>.

Šaltinis: <https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-effect-our-lives/>)

<http://medibolism.com/anxiety-stress-depression/stress-anxiety-and-seeking-medical-help/>.

Be poveikio kūnui, stresas taip pat gali ypač neigiamai paveikti psichinę sveikatą. Pavyzdžiui, stresas gali sukelti nerimą. Nerimas – tai pagreitinta minčių rato versija, kai vis stringama ties ta pačia tema ir nerandama išeities. Jei tai trunka ilgai, gali baigtis psichologiniu išsekimu, o tada gali prasidėti depresija ir įvykti perdegimas. Stresas taip pat gali kliudyti sutelkti dėmesį, gali būti sunkiau atsiminti įvairius dalykus, todėl gali būti daug sunkiau dirbti savo darbą, atlikti namų ruošą ir kitus kasdienius darbus. Jei patiriate stresą, prireiks ir daugiau laiko šioms užduotims atlikti, o dėl to gali kilti dar daugiau streso.

Šaltinis: <http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/>.

### Santrauka.

KOGNITYVINĖ	EMOCINĖ	FIZINĖ	ELGESIO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atminties problemos</li> <li>• Prasti sprendiniai</li> <li>• Negebėjimas susikaupti</li> <li>• Sąmonės pritemimas</li> <li>• Neryžtingumas</li> <li>• Pradedama daug užduočių, bet beveik nieko nepadaro</li> <li>• Nepasitikėjimas savimi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Depresija</li> <li>• Bloga nuotaika</li> <li>• Irzlumas</li> <li>• Fatalistinis mąstymas</li> <li>• Panika</li> <li>• Ciniškumas</li> <li>• Nerimas</li> <li>• Jautimasis sukrėstu</li> <li>• Frustracija</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krūtinės skausmas</li> <li>• Greitas širdies plakimas</li> <li>• Skausmai</li> <li>• Peršalimai</li> <li>• Odos negalavimai</li> <li>• Nevirškinimas</li> <li>• Aukštas kraujospūdis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suvartojama daugiau alkoholio, cigarečių ir kofeino norint atsipalaiduoti</li> <li>• Izoliavimasis nuo kitų</li> <li>• Per trumpai arba per ilgai miegama</li> <li>• Nusilpusi motyvacija</li> <li>• Humoro jausmo praradimas</li> <li>• Vartojama daugiau alkoholio</li> </ul>

### ***Kas yra gerovė?***

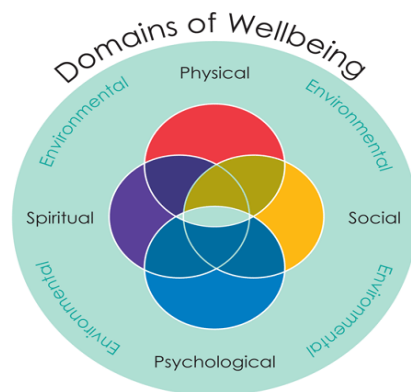
#### **Sveikata ir gerovė**

- 1946 m. Pasaulio sveikatos organizacija (PSO) platesniaja prasme apibrėžė **sveikatą** kaip *visiškos fizinės, psichinės ir socialinės gerovės būklę, ne vien ligos arba silpnumo nebuvimą.*
- Nors ši apibrėžtis vertinama prieštaringai, ypač dėl to, kad ji mažai praverčia praktiškai, ir dėl to, kad iškyla keblumų dėl joje pavartoto žodžio *visiškas*, ji tebėra vartojama dažniausiai.

#### **Gerovės sritys**

- Sveikatos priežiūra ir skatinimas vykdomi įvairiai derinant fizinę, psichinę ir socialinę gerovę, kai kada šis derinys vadinamas *sveikatos trikampiu*. Ketvirtoji jo dalis – dvasinis veiksnys.
- Pasaulio sveikatos organizacija 1986 m. *Otavos chartijoje dėl sveikatingumo skatinimo* taip pat nurodė, kad sveikata yra ne tik būklė, bet ir *kasdienio gyvenimo išteklius, bet ne tikslas, kurio siekiama gyvenant. Sveikata yra pozityvi sąvoka, kuria pabrėžiami socialiniai ir asmeniniai ištekliai, tai pat fizinis pajėgumas.*

#### **Gerovės sritys**



#### **Fizinė gerovė**

- *Rūpinuosi tinkama ir reguliaria mityba.*
- *Rūpinuosi išlaikyti sveiką kūno svorį.*
- *Pakankamai miegu, kad atkurčiau jėgas.*

#### **Psichologinė (psichinė, emocinė) gerovė**

- *Rūpinuosi kasdiene nuotaika.*
- *Stengiuosi galvoti apie gyvenimą pozityviai.*
- *Stengiuosi nepersidirbti.*

### Socialinė gerovė

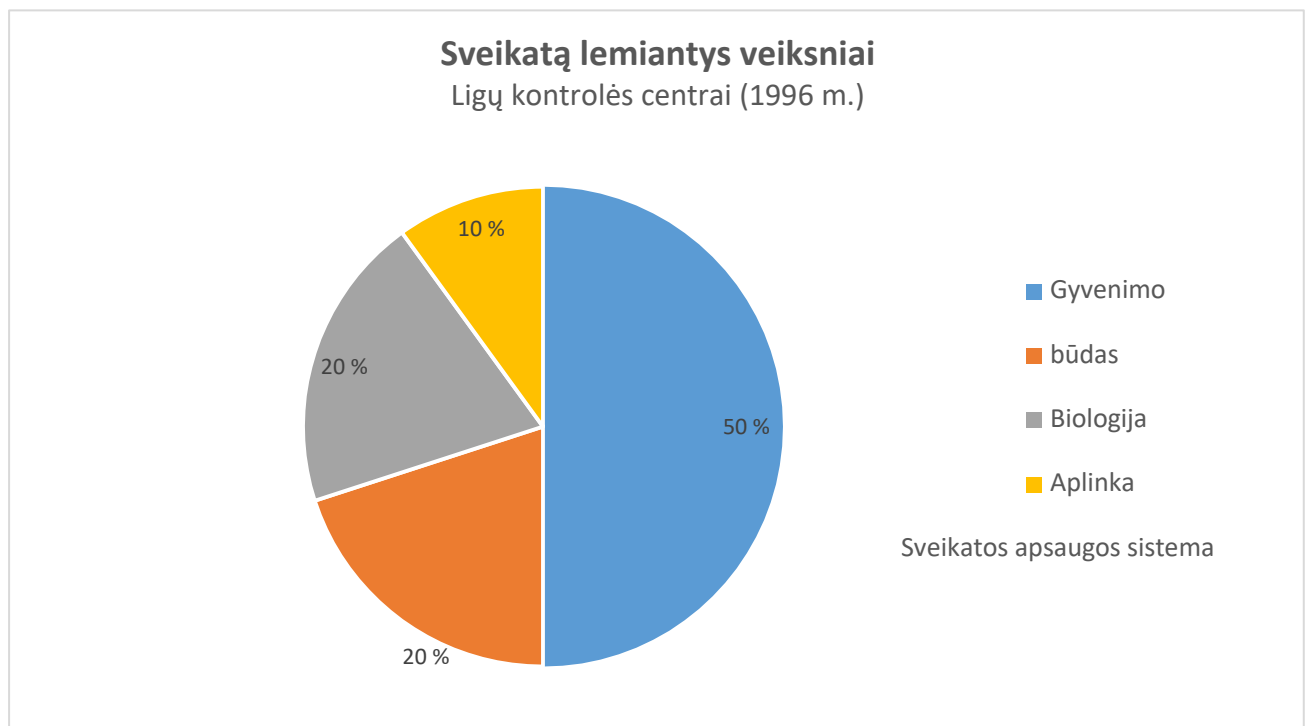
- *leškau progos bendrauti su žmonėmis.*
- *Man rūpi draugystė ir santykiai.*
- *Stengiuosi išvengti konfliktų su aplinkiniais žmonėmis.*

### Dvasinė gerovė

- *Sunkiomis akimirkomis mąstau apie savo gyvenimo prasmę ir tikslą.*
- *Man padeda manymas, kad ir už mūsų proto ribų yra tikrovė.*
- *Vadovaujuosi etinėmis gyvenimo vertybėmis.*

### Gerovę lemiantis gyvenimo būdas

Svarbios gerovę lemiančių veiksnių grupės yra įvairus *žmogaus elgesys* (gyvenimo būdas)



Šaltinis: ši medžiaga cituojama iš vadovo „Tikrosios gerovės“ įgūdžiai (*Skills for True Well-being*). **Leidinys parengtas vykdant projektą „Tikrosios gerovės įgūdžiai“** (*Skills for True Well-being*) (527797-LLP-1-2012- - 1-RO-GRUNDTVIG).

### 3 priedas

#### 1 metodas. Nustatyti, kas kelia stresą.

Visą dieną stebėkite savo psichinę būseną. Jei jaučiate įtampą, užrašykite priežastį, savo mintis ir nuotaiką. Supratę, kas jus erzina, parenkite planą, kaip spręsite šį klausimą. Tą galima padaryti įvairiai, pvz., keliama labiau pagrįsti lūkesčiai sau ir kitiems arba prašoma pagalbos namų reikalams, atliekamoms darbo arba kitoms užduotims. Išvardykite visus įsipareigojimus, įvertinkite savo prioritetus ir atmeskite visas užduotis, kurios nėra būtinos.

Norėdami nustatyti tikruosius streso šaltinius, atidžiai įvertinkite savo įpročius, požiūrį ir dingstis:

- Ar teisinatės, kad tai tik laikinas stresas („Tiesiog šiuo metu šimtai darbų.“), nors ir nebeprisimenate, kada paskutinį kartą galėjote atsikvėpti?
- Ar apibūdiname stresą kaip nedalomą savo darbo arba namų gyvenimo dalį („Čia visada šitoks pamišimas.“) ar kaip savo asmenybės dalį („Aš visada nervinuosi, taip jau yra.“)?
- Ar dėl patiriamo streso kaltinate kitus žmones arba išorinius įvykius, ar laikote jį visiškai normaliu ir neypatingu dalyku?

Kol neprisiimsite atsakomybės už vaidmenį, kuris jums tenka sukeliant ir palaikant stresą, tol negalėsite valdyti streso lygio.

#### Pradėti pildyti streso žurnalą

---

Streso žurnalas padėtų nustatyti nuolat gyvenime jums stresą keliančius veiksnius ir būdą, kaip su juo susitvarkote. Kas kartą pajutę įtampą, pasižymėkite tai žurnale. Kasdien registruodami tokius atvejus pastebėsite modelius ir dažnai pasitaikančias temas. Užsirašykite:

- Kas jums sukėlė stresą (jei tiksliai nežinote, spėkite)?
- Kaip jautėtės fiziškai ir emociškai?
- Kaip elgėtės reaguodami?
- Ką darėte, kad pasijustumėte geriau?

Patartina naudotis kalendoriumi, kad dalyviai galėtų geriau suprasti stresą sukeliančius veiksnius.

Dienos laikas ir vieta	Kas nutiko?	Ką galvojau?	Ką jaučiau?	Kaip reagavau?



## 2 metodas. Žalingas įveikos strategijas pakeiskite naudingomis.

### Žalingi streso įveikos būdai

- Rūkymas.
- Vaistų arba narkotikų vartojimas norint atsipalaiduoti.
- Piktnaudžiavimas alkoholiu.
- Pasitraukimas nuo draugų, šeimos ir veiklos.
- Persirijimas nesveiku arba nusiramimą teikiančiu maistu.
- Vilkinimas.
- Atsiribojimas valandų valandas žiūrint į telefono ekraną.
- Užsivertimas darbais, nė vienos laisvos minutės – vengiama spręsti problemas.
- Per daug miegama.
- Įtampos „iškrovimas ant kitų“.

Nėra vieno visiems arba visoms situacijoms tinkamo būdo, todėl išmėginkite skirtingus metodus ir strategijas. Sutelkite dėmesį į tai, kas jus nuramina ir padeda valdytis.

## 3 metodas. Naudokite „keturių A“ metodus stresui valdyti.

Apmąstydami įtampą keliančias situacijas, su kuriomis susiduriate gyvenime, galite keisti situaciją arba keisti savo reakciją. Svarstant, kurią galimybę pasirinkti kuriomis nors konkrečiomis aplinkybėmis, verta pagalvoti ir apie „keturių A“ būdą: *avoid*, *alter*, *adapt*, *accept* – vengti, pakeisti, prisitaikyti, susitaikyti.

VENGTI NEREIKALINGO STRESO	PAKEISTI SITUACIJĄ	PRISITAIKYTI PRIE ĮTAMPĄ KELIANČIO VEIKSNIO	SUSITAIKYTI SU DALYKAIS, KURIŲ NEGALI PAKEISTI
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Išmokti pasakyti „ne“.</li> <li>– Vengti žmonių, kurie kelia jums įtampą.</li> <li>– Pradėti valdyti savo aplinką.</li> <li>– Sumažinti savo darbų sąrašą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Išsakyti jausmus, užuot laikius juos užspaustus.</li> <li>– Noriai daryti kompromisus.</li> <li>– Sudaryti darnų grafiką.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kitaip įvardyti problemas.</li> <li>– Pakoreguoti savo standartus.</li> <li>– Jausti dėkingumą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nesistengti kontroliuoti to, kas nevaldoma.</li> <li>– Ieškoti teigiamos pusės.</li> <li>– Išmokti atleisti.</li> <li>– Išsakyti jausmus.</li> </ul>

Šaltinis: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>. **Autoriai: Lawrence Robinson, Melinda Smith, M. A., ir Robert Segal, M. A. Paskutinį kartą atnaujinta: 2017 m. birželio mėn.**

#### **4 metodas. Pradėti judėti.**

Fizinė veikla ypač mažina stresą. Mankštinantis išskiriami endorfinai, kurie teikia gerą savijautą. Štai keletas paprastų būdų, kaip įtraukti mankštą į dieną:

- Įsijunkite kokią nors muziką ir pašokite.
- Išveskite pavadžioti šunį.
- Nueikite arba nuvažiuokite dviračiu į maisto parduotuvę.
- Namuose arba darbe lipkite laiptais, nesikelkite liftu.
- Pasistatykite automobilį tolimiausioje aikštelėje, o likusį kelią eikite pėsčiomis.
- Susiraskite porininką mankštai ir raginkite vienas kitą mankštintis.
- Pažaiskite su savo vaikais stalo tenisą arba vaizdo žaidimą, kurį žaidžiant reikia judėti.

#### **5 metodas. Kurti stiprius santykius.**

Santykiai gali būti tarsi apsauga nuo streso. Kreipkitės į šeimos narius arba artimus draugus ir pasakykite jiems, kad jums dabar sunku. Galbūt jie galės suteikti praktinę pagalbą ir paramą, pateiks naudingų minčių arba tiesiog išsakys kitą požiūrį į tai, kas jums kelia įtampą ir ką mėginate išspręsti.

##### Patarimai, kaip kurti santykius.

- Kreipkitės į kolegą darbe.
- Pasiūlykite padėti kam nors kitam.
- Papietaukite arba išgerkite kavos su drauge (-u).
- Paprašykite, kad artimas žmogus reguliariai susisiektų su jumis.
- Palaikykite kam nors draugiją ir nueikite į kiną arba koncertą.
- Paskambinkite arba parašykite senam draugui el. laišką.
- Išeikite pasivaikščioti su mankštos porininku.
- Suplanuokite su kuo nors papietauti kartą per savaitę.
- Susipažinkite su naujais žmonėmis užsirašę į kursus arba įstoję į klubą.
- Pasikalbėkite su dvasininku, mokytoju arba sporto treneriu.

#### **6 metodas. Supykus nueiti šalin.**

Neskubėkite atsakyti, suskaičiuokite iki 10, kad galėtumėte susitelkti. Tada dar kartą pagalvokite. Pasivaikščiojimas arba kita fizinė mankšta taip pat gali padėti „nuleisti garą“. Be to, fizinė mankšta padidina endorfinų gamybą – tai natūralūs organizmo nuotaikos gerintojai. Pasiryškite kasdien pasivaikščioti arba kitaip pasimankštinti – tai nedidelis žingsnis, kuris gali labai

padėti sumažinti streso lygį.

### **7 metodas. Raskite laiko pasilinksinti ir atsipalaiduoti.**

Jei reguliariai pasiliecate laiko pasilinksinti ir atsipalaiduoti, būsite geriau pasirengę valdyti gyvenime patiriamus stresą sukeliančius veiksnius.

Pasilikite laiko malonumams. Įtraukite poilsį ir atsipalaidavimą į savo dienotvarkę. Neleiskite, kad į tą laiką įsibrautų kiti įsipareigojimai. Tai jūsų laikas pertraukėlei nuo visų rūpesčių ir jėgoms atgauti.

Kasdien užsiimkite kuo nors, kas jums patinka. Raskite laiko maloniai veiklai, kuri teiktų jums džiaugsmo, pavyzdžiui, žiūrėti į žvaigždes, skambinti pianinu arba sportuoti dviračiu.

Nepraraskite humoro jausmo. Mokėkite pasijuokti iš savęs. Juokas visokeriopai padeda kūnui įveikti stresą.

### **8 metodas. Pailsinti protą.**

Pagal Amerikos psichologų asociacijos (APA) atliktą 2012 m. Streso Amerikoje tyrimą, daugiau kaip 40 proc. suaugusiųjų dėl streso negali miegoti. Kad tikrai išsimegotumėte, rekomenduojama miegoti 7 ar 8 valandas, vartoti mažiau kofeino, išnešti iš miegamojo tokius dėmesį blaškančius prietaisus, kaip televizorius arba kompiuteris, ir kiekvieną vakarą eiti miegoti tuo pačiu metu. Tyrimai rodo, kad tokie užsiėmimai kaip joga arba atsipalaidavimo pratimai ne tik padeda sumažinti stresą, bet ir pagerina imunitetą.

### **9 metodas. Geriau planuoti savo laiką.**

Neprisiimkite per daug įsipareigojimų. Stenkitės neprigrūsti dienotvarkės ir nesukelkite į vieną dieną per daug. Išties dažnai neįvertiname, kiek iš tikrųjų laiko prireiks darbams atlikti.

Įvertinkite, kurias užduotis reikia atlikti pirmiausia. Surašykite atliktinas užduotis ir vykdykite jas, pradėdami nuo svarbiausios. Jei reikia atlikti ką nors ypač nemalonaus ar tai, kas kelia stresą, atlikite tai pirmiausia. Tada likusi dienos dalis bus malonesnė.

Suskirstykite projektus į mažus žingsnelius. Jei didelis projektas atrodo bauginamai, parenkite jo darbo pažingsniui planą. Vienu metu skirkite dėmesį vienam sprendžiamam žingsniui, nesiimkite visko iš karto.

Paskirstykite atsakomybę. Neprivalote visko daryti vienas (-a) – nei namuose, nei mokykloje, nei darbe. Jei tą reikalą gali sutvarkyti kiti asmenys, kodėl jiems neleidus? Atsikratykite noro kontroliuoti arba prižiūrėti kiekvieną žingsnelį. Taip atsikratysite nereikalingos įtampos.

**Atminkite:** jei vis tiek jaučiatės prislėgti įtampos, patartina pasitarti su specialistu (psichologu ar gydytoju), kuris padėtų jums išmokti veiksmingai valdyti stresą.

Šaltinis: <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>.

Prieiga per internetą: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm> (Autoriai: Lawrence Robinson, Melinda Smith, M. A., ir Robert Segal, M. A. Paskutinį kartą atnaujinta: [2017 m. birželio mėn.](#)).

### 3. ATSIPLAIDAVIMO METODIKA

Šiame modulyje rasite informacijos apie atsipalaidavimo metodus, kuriuos galima taikyti, kaip veiksmingą priemonę, norint įveikti stresą ir susidoroti su kitomis situacijomis, kurios neigiamai veikia jūsų gyvenimo kokybę ir pasitenkinimo jausmą.

<b>7 MODULIS:</b>	Atsipalaidavimo metodika.
<b>BENDRASIS (-IEJI) TIKSLAS (-AI):</b>	<i>Šiuo užsiėmimu siekiama pristatyti ir išbandyti atsipalaidavimo metodus, kuriuos galima laikyti vertinga streso ir perdegimo prevencijos priemone.</i>
<b>SIEKIAI:</b>	Pabaigę modulį dalyviai: <ul style="list-style-type: none"> <li>• mokės ir taikys atsipalaidavimo metodus,</li> <li>• suvoks, kad svarbu rūpintis psichologine būkle, suvoks koreliaciją tarp gyvenimo kokybės ir būtinybės ja rūpintis.</li> </ul>
<b>METODAI:</b>	Paskaita. Aktyvūs metodai. Darbas grupėje. Rengimas.
<b>TRUKMĖ:</b>	4 valandos.
<b>REIKALINGI IŠTEKLIAI:</b>	Rašikliai, balta lenta, lenta su popieriaus lakštais, popierius, ruošiniai, didelė patalpa su čiužiniais.
<b>UŽSIĖMIMŲ TVARKA:</b>	<b>1 užsiėmimas. Įvadas</b> Mokytojas pristato modulio tikslą. Jis ar ji paprašo dalyvių padirbėti mažomis grupelėmis (daugiausiai po 5) ir apibūdinti jiems žinomus ir jų taikomus atsipalaidavimo metodus (mokytojas taip pat gali paklausti, kas jiems padeda atsipalaiduoti). Lapeliuose dalyviai surašo metodų pavadinimus. Po 20

minučių

	<p>dalyviai pateikia savo darbą – suklijuoja lipnius raštelius ant didelio popieriaus (jie sukuria sumanymų banką – dalijasi gerąja patirtimi).</p>
	<p><b>2 užsiėmimas. Kodėl turime pasirūpinti savimi?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokytojas paaiškina, kaip svarbu rūpintis psichine bei fizine sveikata ir kaip ji veikia gyvenimo kokybę. Aiškindamas, kaip stresas gali paveikti įvairias mūsų gyvenimo sritis, jis gali pasinaudoti informacija iš VI modulio „Streso įveikos strategijos“ (VI modulio 1 ir 2 priedai).</li> </ul>
	<p><b>3 užsiėmimas. Atsipalaidavimo metodika.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokytojas paaiškina atsipalaidavimo metodo prasmę (1 priedas), tada aptaria patį metodą (2 priedas).</li> <li>• Kitas užsiėmimas vyks tylioje patalpoje (kurioje daug vietos). Kiekvienas dalyvis turės po čiužinį. Svarbu, kad visi mokiniai vilkėtų sportinę aprangą.</li> <li>• Mokytojas taiko šį metodą kartu su dalyviais.</li> <li>• Pabaigoje mokytojas surengia trumpą aptarimą: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kaip dalyviai jautėsi taikydami šiuos metodus?</li> <li>- Kas jiems buvo lengviausia?</li> <li>- Kas buvo sunkiausia ir kodėl?</li> </ul> </li> </ul> <p>Mokytojas pateikia teigiamus atsiliepimus apie visus dalyvius ir paragina juos toliau taikyti šiuos metodus. Norint pajusti naudą, visada reikia laiko.</p> <p>Namų darbai: dalyviai gauna „Atsipalaidavimo metodo ataskaitą“, kurioje surašo, ką pastebėjo, taikydami šiuos metodus (3 priedas). Reikia paaiškinti, kad jie turi pasirinkti tinkamą laiką ir patalpą, kurioje jiems niekas netrukdytų ir jų neskubintų. Į kitą susitikimą jie turi atsinešti pastebėjimus.</p>
	<p><b>4 užsiėmimas. Įvertinimas.</b></p> <p>Kitą susitikimą rekomenduojama surengti praėjus kuriam laikui, kad dalyviai turėtų progų išmėginti metodus tikrose situacijose. Mokytojas paprašo jų papasakoti, kaip sekėsi įgyvendinti šiuos metodus.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kokius metodus taikėte?</li> <li>- Ar jums buvo sunku taikyti tą metodą?</li> <li>- Kokią naudą jis davė? Kaip jautėtės? Ar pastebėjote pokyčių?</li> <li>- Kokie jo trūkumai? Rizikos? (Kaip galima tai išspręsti?)</li> </ul>

	<p>– Ar ir toliau taikytumėte šiuos metodus?</p> <p>Mokytojas įsitraukia į bendrą diskusiją pirmiau nurodytais klausimais ir surenka atsiliepimus (atsipalaidavimo metodo ataskaita moduliui įvertinti).</p>
<b>RŪPESTIS DĖL BESMOKAN ČIŪJŲ SAUGUMO:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Užtikrinti, kad šiame užsiėmime galėtų dalyvauti visi.</li> <li>• Pasirūpinti, kad patalpa būtų pakankamo dydžio ir visi besimokantieji galėtų judėti.</li> </ul>
<b>MODULIO ĮVERTINIMAS:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Žr. 4 užsiėmimą. Įvertinimas.</li> </ul>
<b>NUORODOS</b>	<p>Prieiga per internetą:</p> <p><a href="https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique">https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique</a>.</p> <p><a href="https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques">https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques</a>.</p> <p>Praktinis vadovas „Tikrosios gerovės įgūdžiai“. <b>Leidinys parengtas vykdant projektą „Tikrosios gerovės įgūdžiai“ (Skills for True Well-being) (527797-LLP-1-2012- -1-RO-GRUNDTVIG).</b></p> <p>Prieiga per internetą: <a href="https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/">https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/</a>.</p>

## 1 priedas

Atsipalaidavimo metodas (taip pat vadinamas *mokymusi atsipalaiduoti*) – tai bet koks metodas, procesas, procedūra arba veikla, kuri padeda žmogui atsipalaiduoti, pasiekti ramesnę būseną arba kitaip sumažinti skausmo, nerimo, streso arba pykčio dydį. Atsipalaidavimo metodai dažnai taikomi, kaip vienas iš platesnės streso valdymo programos elementų, jais galima sumažinti raumenų įtampą, sumažinti kraujospūdį ir sulėtinti širdies bei kvėpavimo ritmą, jie naudingi sveikatai ir kitais požiūriais.

Šaltinis: [https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation\\_technique](https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique).

Manoma, kad šie metodai padeda sukelti atsipalaidavimo atsaką – gilaus atsipalaidavimo būseną, kuri sulėtina širdies ritmą, kvėpavimo dažnį bei ritmą ir kraujospūdį. Yra įvairiausių atsipalaidavimo metodų – nuo gydomojo masažo ir taiči iki akupunktūros.

Šaltinis: [https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques.](https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques)

## 2 priedas

### *Atsipalaidavimo metodika*

#### **Kvėpavimo metodai.**

Tai puikus sprendimas greitai nervams nuraminti, dėmesiui sutelkti ir padėti aiškiau mąstyti. Juos galima taikyti bet kur ir bet kada. Jei sėdite ir yra saugu užmerkti akis – puiku; juos taip pat galima taikyti stovint ir atmerktomis akimis. Kvėpavimo metodai yra paprasti ir labai veiksmingi.

#### **Sąmoningas kvėpavimas**

- Stovėdami arba sėdėdami suvokite save savo kūne.
- Atkreipkite dėmesį į kvėpavimą – kaip įkvepiate orą ir iškvepiate jį iš kūno, kvėpuodami visą laiką sekite šį veiksmą.
- Lėtai įkvėpkite per nosį ir iškvėpkite per surauktas lūpas.
- Stenkitės kvėpuoti giliau ir lėčiau, kad oras labiau įsismelktų į kūną.
- Jauskite, kaip pilvas ir krūtinė iškyla ir susileidžia.
- Laikykite dėmesį sutelktą į kvėpavimą iki galo bent 4 ar 5 įkvėpimus ir iškvėpimus.

**Bensono atsipalaidavimo atsakas** – tai šiek tiek kitoks būdas naudojant skaičius.

- Pakartokite *sąmoningo kvėpavimo* žingsnius.
- Užsimerkite.
- Kiekvieną kartą iškvėpdami pasakykite mintyse skaičių, pavyzdžiui, 1.
- Skaičių taip pat galite įsivaizduoti.
- Kita galimybė – skaičiuoti ir įkvėpimus, ir iškvėpimus.
- Įkvėpdami sakykite 1, o iškvėpdami – 2.
- Įsivaizduokite skaičius, suteikite jiems spalvą ir įdomią formą.

#### **Progresyvusis raumenų atpalaidavimas.**

Progresyvusis raumenų atpalaidavimas – tai plačiai taikomas metodas, kai raumenų įtempimas naudojamas stresui sumažinti. Kad sutrumpėtų laikas, kurio jums prireikia atsipalaiduoti, šį metodą reikia taikyti kasdien bent 6 mėnesius. Jis trunka nuo 30 iki 40 minučių, reikia tylios vietos ir galimybės atsigulti ant lovos, sofos arba grindų. Svarbu nesijausti mieguistam prieš pradėdant šį metodą, todėl geriau stengtis jo netaikyti prieš einant miegoti.

- Pasirūpinkite, kad kambaryje būtų gera temperatūra, kad nei šaltumėte, nei kaistumėte.



- Nusiaukite batus ir vilkėkite patogiais drabužiais.

- Atsigulkite ant lovos arba sofos, kilimo arba mankštos čiužinėlio, ištieskite delnus šonais į grindis.
- Sutelkite dėmesį į kvėpavimą, skirkite laiko atsipalaiduoti, įkvėpkite ir iškvėpkite.
- Kai būsite pasirengę, nukreipkite dėmesį į rankas ir plaštakas. Susikaupkite ir atkreipkite dėmesį, kaip jas jaučiate. Lėtai įtempkite abiejų rankų raumenis, spauskite kuo stipriau, sugniaužkite kumščius ir truputį kilstelėję juos nuo žemės palaikykite 6 sekundes, tada atpalaiduokite. Pakartokite pratimą.
- Tą patį pratimą padarykite kojomis. Pakelkite abi kojas nuo grindų atkreipę kojų pirštus į save, palaikykite ir atpalaiduokite. Pakartokite pratimą.
- Dabar pakelkite kojas nuo grindų ištempę kojų pirštus kaip baletų šokėja, palaikykite ir atpalaiduokite. Pakartokite pratimą.
- Toliau mankštinkite kaklą ir pečius – įtempkite kaklo ir pečių raumenis ir pakelkite pečius prie ausų, palaikykite ir atpalaiduokite. Pakartokite pratimą.
- Dabar, gulėdami ant grindų, stenkitės švelniai kilstelėti nugarą, kaip strėlę. Klubų ir galvos nekelkite nuo grindų. Palaikykite, atsipalaiduokite ir pakartokite.
- Paskutinė raumenų grupė – veido raumenys. Norėdami juos atpalaiduoti, pamėginkite bjauriai suraukti veidą, kuo arčiau sutraukti akis ir burną, palaikyti ir atsipalaiduoti. Pakartokite pratimą.
- Galiausiai patikrinkite, kurios grupės raumenys nėra atsipalaidavę ir skirkite šiek tiek laiko pakartoti pratimui, kaip anksčiau.

Jeigu jums sudėtinga vienai (vienam) daryti atsipalaidavimo pratimus, pamėginkite naudoti garso įrašą, kuris padėtų sutelkti dėmesį į balsą arba apsilankykite pas specialistą. Svarbu skirti laiko kiekvienai raumenų grupei atpalaiduoti, neskubėkite baigti pratimo.

Šaltinis: <http://www.innovage-project.eu/innovage-publications>.

### **Stabilumo ir sąmoningumo ugdymo metodas**

- Atsistokite ant tvirto pagrindo nesuglaudę pėdų ir truputį sulenkę kelius.
- Kelis kartus lėtai ir giliai įkvėpkite sekdami, kaip oras įteka į kūną.
- Tiesiog stebėkite kvėpavimą.
- Nukreipkite dėmesį į pėdas bei kojas, įsivaizduokite, kad nustumiate į jas daugiau svorio ir jos pasunkėja.
- Pasakykite sau: „Stoviu štai čia dabar. Esu savo kūne.“
- Pažiūrėkite savo akimis, iš taško, kuris yra šiek tiek už akių.
- Klausykite garsų iš taško, kuris yra šiek tiek už ausų.
- Leiskite dėmesiui pereiti per savo kūną ir stebėkite, ar jums jauku tą daryti.
- Stebėkite, ar nėra jokių įsitempusių vietų. Jei yra, kelias sekundes pakvėpuokite į tą vietą ir sutelkite į ją dėmesį, norėkite išleisti įtampą.
- Pastebėkite ribą tarp kūno ir jus supančio oro.

- Pastebėkite, ar pakankamai remiatės abiem pėdomis, ir įsivaizduokite, kad po jumis iš pėdų į žemę leidžiasi šaknys.
- Pasakykite sau: „Štai aš stoviu tvirtai įleidęs (-usi) šaknis ir saugus (-i).“
- Leiskite dėmesiui krypti vidun ir stebėkite mintis bei jausmus.
- Įsivaizduokite, kad nustumiate sunkias mintis ir jausmus į kojas bei pėdas ir ištekinate jas per šaknis į žemę.
- Stovėkite, kiek norite. Giliai kvėpuokite.

### **Teigiamos mintys**

- Sąmoningai kvėpuokite.
- Tarp įkvėpimų stabtelėkite.
- Sakykite sau teigiamą tvirtinamąjį teiginį, pavyzdžiui: „Įkvepiu ramybę, o iškvepiu įtampą“ arba „Esu rami (-us) ir stipri (-us)“, arba „Esu saugi (-us) ir turiu atramą“.
- Kaskart įkvėpdami būtinai atpalaiduokite veidą, žandikaulį, pečius ir rankas.

### **Sąmoningas valgymas (*budrumas*)**

- Paimkite nedidelį gabalėlį maisto, pavyzdžiui, gabalėlį vaisiaus, riešutą arba raziną.
- Sąmoningai kvėpuokite.
- Pažiūrėkite į šį produktą tarsi pirmą kartą jį matytumėte, sutelkite visą dėmesį į tą maisto gabalėlį, kurį matote priešais save. Matykite jį. Nevertinkite jo ir negalvokite apie jį, nenagrinėkite protu. Tik žiūrėkite, koks jis yra.
- Palieskite produktą, kelias akimirkas patyrinėkite jo tekstūrą, sutelkite visą dėmesį į tai, ką jaučiate pirštų galiukais, kai jais liečiate tą produktą.
- Pauostykite produktą.
- Lėtai atsikąskite ir mėgaukitės skoniu. Tą galima daryti užsimerkus.

Jus gali nustebinti visiškai kitoks maisto skonis, kai valgote tokiu būdu! Taip pat galite sąmoningai uosti, sąmoningai liesti, sąmoningai matyti ir sąmoningai klausyti.

### **Regimųjų vaizdų kūrimas**

Vaizdai yra įprastas, natūralus mūsų protinių procesų elementas, dažnai jų kyla nesąmoningai ir dažnai juose vaizduojami neigiami padariniai ar net blogiausi scenarijai, jie sukelia stresinę reakciją. Labai naudinga išradingai naudotis vaizdais norimam

rezultatui pagrįsti (kai įsivaizduojame norimą būsimą įvykio scenarijų) arba tiesiog atsipalaidavimo reakcijai sukelti. Toliau pateikiamas atsipalaidavimo metodo, naudojant regimųjų vaizdų kūrimą, pavyzdys.

### **Jūsų gyvenimo sodas**

*Skirkite kelias minutes atsipalaiduoti ir kelis kartus giliai įkvėpkite. Užsimerkite ir mėgaukitės vis stiprėjančio atsipalaidavimo pojūčiu. Dabar įsivaizduokite, kad žengiate į šviesos srovę. Tegu ji nuplauna visus dienos rūpesčius ir įtampą, kad pasijustumėte švarūs, lengvi ir atsigavę. Atkreipkite dėmesį, kaip šios srovės šviesa jūmyse pažadina šviesą, ir jūsų kūnas pradeda pildytis šviesa... Kūnas darosi vis lengvesnis ir jūs dar labiau atsipalaiduojate, mėgaujate laisvumo, aiškumo ir lengvumo pojūčiu. Dabar įsivaizduokite, kad esate gamtoje, o priešais jus stovi vartai į nepaprastą sodą – tai jūsų gyvenimo sodas. Kai būsite pasirengę, ženkite prie vartų ir įeikite į sodą. Kelias akimirkas patyrinėkite sodą ir atkreipkite dėmesį, ką pastebite. Ar jūsų sodas mažas ar didelis? Ar jis tvarkingas ar gan sulaukėjęs? Kokios jūsų sodo spalvos? Ar matote gėlių, medžių, daržovių, žolės? Ar jūsų sode yra gyvūnų? Kokius garsus girdite savo gyvenimo sode? Ką užuodžiate? Raskite tokią savo sodo vietą, kuri ypač traukia jūsų dėmesį ir ištyrinėkite tą vietą. Ką matote? Ką jaučiate ten būdami? Daugelyje sodų būna fontanas, patarčiau jums susirasti savo sode fontaną ir šiek tiek pasėdėti prie jo. Pasiklauskite vandens, palieskite vandenį. Ar jūsų fontano vanduo švarus ir skaidrus? Atkreipkite dėmesį į viską, ką pastebite šiame fontane. Toliau atsipalaiduodami ruoškitės susitikti su vienu nepaprastu asmeniu – Sodininku. Jis ar ji yra tas žmogus, kuris labai gerai pažįsta jūsų sodą, jis ar ji prižiūri ir labai myli jį. Jis ar ji yra labai protingas (-a) ir visada noriai pataria arba padrąsina. Palaukite, kol ateis Sodininkas, galbūt pamatysite jį ar ją arba išgirsite jį ar ją, arba tiesiog pajusite, kad jis ar ji ten yra šalia jūsų. Kai būsite šalia Sodininko, pasisveikinkite, galite ko nors paklausti arba paprašyti perduoti jums žinutę. Atsakydamas Sodininkas gali ką nors jums pasakyti arba ką nors jums parodyti, o gal jo žinutė pasieks jus kaip tam tikras jausmas. Akimirką patylėkite ir palaukite žinutės. Dabar galite padėkoti Sodininkui. Apžiūrėję visą savo sodą, iš lėto patraukite link vartų, žinodami, kad į savo sodą visada galite sugrįžti. Atidarę vartus vėl grįšite į kambarį, tad atkreipkite dėmesį, kad jūsų kūnas sėdi ant kėdės, iš lėto pradėkite judinti pirštus, galite šiek tiek pasirąžyti, kol ruošiatės atmerkti*

akis ir visiškai sugrįžti jausdamiesi atsigavę ir kupini jėgų.

Šaltinis: ši medžiaga cituojama iš vadovo „Tikrosios gerovės“ įgūdžiai (Skills for True Well-being).

Leidinytas parengtas vykdant projektą „Tikrosios gerovės įgūdžiai“ (Skills for True Well-being) (527797-LLP-1-2012- -1-RO-GRUNDTVIG).



2 iliustracija. Šaltinis: <https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/>.

### 3 priedas

Kada?	Kur?	Metodas	Kurį laiką?	Atsiliepimai (trumpalaikiai ir (arba) ilgalaikiai)

## 4. PERDEGIMO PREVENCIJOS STRATEGIJOS

Šiame modulyje įgysite gilių žinių apie grupę veiksmų, kurie turi įtakos perdegimui dirbant slaugytojo darbą, ir sužinosite, kas yra labai svarbu, rengiant ankstyvos prevencijos strategijas. Taikomos prevencinės priemonės bus aptariamoms trimis lygmenimis: individualiu, tarpasmeniniu ir organizaciniu.

<b>1 MODULIS:</b>	Perdegimo prevencijos strategijos.
<b>BENDRASIS (-IEJI) TIKSLAS (-AI):</b>	<i>Šiuo užsiėmimu siekiama pristatyti metodus ir strategijas, kuriuos galima laikyti veiksmingomis perdegimo prevencijos priemonėmis.</i>
<b>SIEKIAI:</b>	Pabaigę modulį dalyviai: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mokės ir gebės pritaikyti individualias perdegimo prevencijos strategijas.</li> <li>• Mokės ir gebės pritaikyti tarpasmenines prevencijos strategijas.</li> <li>• Mokės ir gebės pritaikyti organizacines prevencijos strategijas.</li> </ul>
<b>METODAI:</b>	Pamoka, darbas grupėje. Atvejo tyrimas. Inscenizavimai. Įsivertinimo testai, savianalizė.
<b>TRUKMĖ:</b>	Trys submoduliai: dviejų iš jų trukmė po 1 val. 30 min., o trečio – 1 val. Iš viso – 4 val.
<b>REIKALINGI IŠTEKLIAI:</b>	Multimedija, lenta su popieriaus lakštais, popierius, rašikliai, balta lenta.
<b>UŽSIĖMIMŲ TVARKA:</b>	<b>1 užsiėmimas. Įvadas.</b> Mokytojas pristato modulio tikslą ir siekius. Jis pasiteirauja dalyvių apie perdegimą slaugytojo profesijoje: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ką pati (pats) darote, kad apsisaugotumėte nuo perdegimo?</li> <li>- Ką daro jūsų organizacija, kad jus apsaugotų nuo perdegimo?</li> </ul>
	<b>2 užsiėmimas. Individualios perdegimo prevencijos strategijos (1 val. 30 min.).</b> Mokytojas paaiškina perdegimo prevencijos sąvoką ir pasiteirauja dalyvių apie individualius metodus, kuriuos jie taiko trikdančiam sveikatą stresui įveikti ( <i>kolektyvinis svarstymas</i> ). Mokytojas pristato penkis pagrindinius ( <i>kontrolės vieta, savigarba,</i>

	<p><i>ekstraversija, elgesio stresinėse situacijose strategijos, emocinis stabilumas</i>) dalykus (veiksnius), kuriuos dirbantys specialistai gali taikyti perdegimo sindromo prevencijai pažinti ir suprasti (1 priedas).</p> <p>Mokytojas paragins dalyvius išsiaiškinti savo <b>kontrolės vietą</b> pasinaudojant 1 pratimu. <i>Per šį užsiėmimą dalyviams reikės: popieriaus ir rašiklių.</i></p> <p>Mokytojas pateikia klausimus, kurie padėtų žmogui sutelkti dėmesį į savo vidinę stiprybę. Diskusijoms dalyviai padalijami į nedideles grupes (5 asmenų). Mokytojas pristato <b>savigarbos</b> veiksnį ir pasiūlo dalyviams atlikti Sorenseno įsivertinimo testą (30 min.). Tada mokytojas paaiškina testo rezultatus ir išdalija spausdintas rekomendacijas, kurios skirtos naudoti, norint patvirtinti. Kiekvienas dalyvis pasirenka ir pažymi sau tinkamiausias strategijas.</p> <p><i>Per šį užsiėmimą dalyviams reikia kompiuterio, belaidžio tinklo ryšio ir spausdintų rekomendacijų, skirtų naudoti, norint patvirtinti.</i></p> <p>Mokytojas pateikia kitą apsaugos nuo perdegimo veiksnį – <b>ekstraversiją</b>. Kad būtų galima nustatyti slaugytojų patiriamą perdegimo riziką, dalyviams bus pasiūlyta patyrinėti savo asmenybę pasitelkus didžiuosius penkis asmenybės bruožus (7 pratimas „Didžiųjų penkių asmenybės bruožų testas“). Mokytojas paaiškina rezultatus ir suteikia papildomos informacijos apie kiekvieną „Didžiojo penketo“ dalį.</p> <p><i>Per šį užsiėmimą dalyviams reikės kompiuterio ir belaidžio tinklo ryšio.</i></p> <p>Mokytojas pateikia skirtingus <b>elgesio modelio</b> tipus. Dalyvių paprašoma atpažinti savo elgesio tipą. Tada dalyvių bus paprašyta dirbti mažomis grupelėmis. Jie turės rekomendacijas asmenybei keisti ir aptars sau tinkamiausias (8–9 pratimai).</p> <p><i>Per šį užsiėmimą dalyviams reikės spausdintų rekomendacijų.</i></p> <p>Mokytojas papasakoja apie <b>emocinį stabilumą</b> ir būdus, kaip slaugytojai gali juos pastiprinti (Amerikos psichologų asociacijos rekomendacijos).</p> <p>Mokytojas padalija dalyvius į dvi grupes ir moderuoja diskusiją, užduodamas savianalizės klausimus (10 pratimas).</p> <p><i>Per šį užsiėmimą dalyviams reikės spausdintų rekomendacijų, baltos lentos.</i></p> <p><b>Įvertinimui</b> atlikti mokytojas paprašys dalyvių pasidalyti į grupes ir perskaityti atvejo tyrimą bei pritaikyti tinkamą perdegimo sindromo prevencijos strategiją, remiantis asmeniniu požiūriu.</p> <p>Dalyvių bus paprašyta pateikti atvejo tyrimo rezultatus. Mokytojas padarys išvadas, pateiks geriausias perdegimo prevencijos strategijas situacijoms įveikti.</p>
	<p><b>3 užsiėmimas. Tarpasmeninės perdegimo sindromo prevencijos strategijos (1 val. 30 min.).</b></p> <p>Mokytojas papasakoja apie kolegų teikiamos socialinės paramos svarbą (2 priedo 2.1 dalis), pasiūlo scenarijus arba atvejo tyrimą ir inscenizacijas (11 pratimas), kuriomis siekiama kuo įtikimiau inscenizuoti tam tikras situacijas,</p>

	<p>imituoti kolegų ir vadovo paramą. <b>Atvejo tema:</b> socialinė kolegų savitarpio parama.</p> <p>Mokytojas paprašo dalyvių pasidalyti tam tikrais vaidmenimis (dvi (du) slaugytojos (-ai), dvi (du) slaugytojų padėjėjos (-ai), skyriaus administratorius ir vadovas), nuspręsti, kas bus atsakingas už inscenizaciją (darbuotojų diskusijos valdymas) ir už dalyvių bendravimą. Vadovas nespęs vienas, jis stengsis įtraukti į inscenizaciją visą grupę.</p> <p>Mokytojas paprašo nuspręsti, kaip pakeisti padėtį šioje darbo vietoje.</p> <p><b>Klausimai diskusijai:</b></p> <p>Kokius sprendimus reikėtų priimti?</p> <p>Kokių veiksmų reikėtų imtis pusiausvyrai pasiekti ir išsekimui išvengti?</p> <p>Kokia kolegų, vadovų ir administracijos socialinės paramos įtaka?</p> <p>Po to mokytojas padaro apibendrinimą ir pateikia papildomos informacijos (2 priedas).</p> <p>Mokytojas papasakoja apie tvirtabūdiškumo skatinimo svarbą bendraujant komandos nariams (2 priedo 2.2 dalis).</p> <p>Mokytojas pasiūlo 12 pratimų ir scenarijų ar atvejų. Mokytojas paprašo dalyvių pasidalyti į 3–4 grupes (ne daugiau kaip po 5 asmenis) ir aptarti, kas padidino ir kas sumažino pasitikėjimą, kaip buvo vykdoma vedyba, koks vaidmuo buvo sunkiausias, ar komunikavimo sistema veikė gerai? Šiuo pratimu siekiama skatinti žmones pasitikėti vieni kitais ir mokyti juos rūpintis vieni kitais.</p> <p><b>Klausimai diskusijai:</b></p> <p>Ar ši užduotis buvo lengva? Kodėl?</p> <p>Kas atliekant šį pratimą pasirodė kaip lyderiai?</p> <p>Ką padėjo suprasti užduotis?</p> <p>Mokytojas surengia diskusiją grupėje ir paprašo pasidalyti mintimis tema „Kodėl jaučiuosi pažeidžiamas darbo vietoje ir ko tikėčiausi iš kitų, kad šis pažeidžiamumas sumažėtų?“ (13 pratimas). Grupės nariai turi galimybę suprasti savo silpnybes ir atvirai jas aptarti (2 priedo 2.2 dalis).</p> <p>Po to mokytojas apibendrina informaciją.</p>
	<p><b>4 užsiėmimas. Organizacinės perdegimo sindromo prevencijos strategijos (1 val.).</b></p> <p>Mokytojas papasakoja apie socialinių ir organizacinių perdegimo veiksnių svarbą ir paprašo įvardyti pagrindinius pagalbinius perdegimo sindromo veiksnius organizaciniu lygiu bei užrašyti atsakymus popieriuje. Po to juos apibendrina ir pateikia daugiau informacijos (3 priedas), pasiūlo atlikti inscenizaciją (14 pratimas).</p>



	<p>Mokytojas paprašo dalyvių pasidalyti į mažas grupes (ne daugiau kaip po 5 asmenis) ir aptarti bei užrašyti ant popieriaus organizacinius patobulinimus, kaip galima apsaugoti nuo perdegimo. Po to jis apibendrina išvadas ir pateikia papildomos informacijos (3 priedo 3.1 dalis).</p> <p>Mokytojas pasiteirauja dalyvių apie galimybę tęsti mokymą ir pateikia informacijos apie organizacinį darbuotojų mokymo apie perdegimą modelį (3 priedo 3.2 dalis).</p> <p>Mokytojas papasakoja apie psichologinės paramos darbuotojams svarbą (3 priedo 3.3 dalis) ir pasiūlo scenarijus arba atvejo tyrimą.</p>
<p><b>RŪPESTIS BESMOKAN ČIŪJŲ SAUGUMU:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Užtikrinti, kad šiame užsiėmime galėtų dalyvauti visi.</li> <li>• Pasirūpinti, kad patalpa būtų pakankamai didelė ir visi besimokantieji galėtų judėti.</li> <li>• Užtikrinti, kad visi turėtų pakankamai išteklių ir medžiagos.</li> </ul>
<p><b>MODULIO ĮVERTINIMAS:</b></p>	<p>Mokytojas pasiūlo kelis įsivertinimo klausimus:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kodėl jums svaru žinoti perdegimo strategijas?</li> <li>• Kokios individualios, tarpasmeninės ir organizacinės perdegimo strategijos jums svarbiausios?</li> </ul>
<p><b>NUORODOS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bandura A. (1997). „<i>Self-Efficacy: The exercise of control</i>“. New York, NY: W. H. Freeman.</li> <li>– Didžiųjų penkių asmenybės bruožų testas (<a href="https://www.truity.com/test/big-five-personality-test">https://www.truity.com/test/big-five-personality-test</a>).</li> <li>– C. Jackson (2012). „Ballistic holistic nurses: Developing ourselves as healers“. <i>Holistic Nursing Practice</i>, 26, 117–119 p.</li> <li>– C. Maslach, M. P. Leiter (1997). „The truth about burnout“. San Francisco: Jossey-Bass.</li> <li>– Canadas-De la Fuente ir kt. (2015). „<i>Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession</i>“. <i>Nursing Studies</i>. 52, 1, 240–249 p.</li> <li>– Clark C. (1996). „Wellness practitioner: Concepts, research and strategies“ (antras leidimas). New York: Springer.</li> <li>– Clark C. C., Paraska K. K. (2014). „Health promotion for nurses, a practical guide“. Burlington, MA: Jones and Barlett Learning;</li> <li>– Cooley Ch. (1902). „The Decrease of Rural Population in the Southern Peninsula of Michigan“, <i>Publications of the Michigan Political Science Association</i> 4, 28–37 p.</li> <li>– Default K. (1985). <i>Nursings clinics of North America</i>. (20) 2, 382 p.</li> <li>– Demir, Ulusoy M., Ulusoy M. F. (2003). „Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses“. <i>International Journal of Nursing Studies</i> (80) 4., 807–827 p.</li> </ul>

- Dimitriadou, Pizirtzidou E. (1994). „The Concept of Self-Esteem in Nursing Education and its Impact on Professional Behaviour“. *International Journal of Caring Sciences* (7) 1, 6–11 p.
- Dossey B. M., Keegan L. (2013). „Holistic nursing: A handbook for practice“ (šeštas leidimas). Burlington, MA: Jones and Barlett Learning; J.
- Dromantas M. (2007). „Komandinio darbo vaidmuo šiuolaikinėje darbo organizacijoje“. *Viešoji politika ir administravimas*, 22, 29–40 p.
- Espeland K. E. (2006). „Overcoming Burnout: How to Revitalize Your Career“. *The Journal of Continuing Education in Nursing* (37) 4, 178–184 p.
- Fearon Ch., Nicol M. (2011). „Strategies to assist prevention of burnout in nursing staff“. *Nursing standart*.
- Felton J. S. (2004). „Burnout as a clinical entity – its importance in health care workers“. *Occupational Medicine*, 48 (4), 237–250 p.
- Forsman L., Johnson M. (1996). „Dimensionality and validity of two scales measuring different aspects of self-esteem“. *Scandinavian Journal of Psychology* (37) 1., 1–15 p.
- Franks D. D., Marolla J. (1976). „Efficacious Action and Social Approval as Interacting Dimensions of Self-Esteem: A Tentative Formulation Through Construct Validation“. *Sociometry* (34) 4., 324–341 p.
- Frisinger R. (2006), „*The Burnout Phenomenon: Keys for proactive burnout prevention*“. Diplomica Verlag GmbH, ISBN 978383298863.
- Goldbcrg L. R. (1990). „*An alternative Description of personality: The Big-Five factor structure*“. *Journal of Personality and Social Psychology*. 59. 1216–1229 p.
- Halbesleben J. R., Buckley M. R. (2004). „*Burnout in organizational life*“. *Journal of Management*. 30 (6). 859–879 p.
- Hoeger W. W. K., Turner L. W., Hafen B. Q. (2007). „*Wellness: Guidelines for a Healthy Lifestyle*“ (ketvirtas leidimas). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 2007 m.
- <http://www.thepositiveencourager.global>.
- [http://www.theselfesteeminstitute.com/Files/Sorensen\\_Self-Esteem\\_Test.pdf](http://www.theselfesteeminstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf).
- <https://de.slideshare.net/ClintMcculloch/emotional-stability>.
- Iyabo B., Iranade A. (2015). „Relationship between Locus of Control, Emotional Intelligence and Subjective Happiness among Widows: Implications for Psychological Mental Health“. *British Journal of Arts and Social Sciences*.
- Jackson Sarah M., M. S. and Schneider Tamera R. (2014). „*Extraversion and Stress*“. *The Psychology of Extraversion*, Nova Science, Haddock & Ruttows.
- Lee F. J., Stewart M., Brown J. B. (2008). „Stress, burnout, and strategies for reducing them“. *Canadian Family Physician*, 2008 m.; 54: 234–235 p.
- Legeron P. (1993). „*Behavioral and cognitive strategies in stress*“

*management*". Encephale. 193–202 p.

- Maslach Ch., Goldberg J. (1998). „Prevention of burnout: New perspectives“. Applied and Preventive Psychology (7) 1., 63–74 p.
- Maslach Ch., Leiter M. P., Schaufeli W. (2008). „Measuring Burnout“. The Oxford Handbook of Organizational Well Being.
- McQueen A. C. (2004). „*Emotional intelligence in nursing work*“. Journal of Advanced Nursing 47 (1). 101–108 p. [PubMed].
- Pavlenko V. S., Chernyi S. V. & Goubkina D. G. (2009). „*EEG Correlates of Anxiety and Emotional Stability in Adult Healthy Subjects*“. Neurophysiology, 41 (5), 400–408 p.
- Sheldon K. M., Elliot A. J., Kim Y., Kasser T. (2001). „What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs“. Journal of Personality and Social Psychology (80) 2, 325–339 p.
- Schaufeli W. B. and Enzmann D. (1998). „The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis“. Taylor & Francis, London.
- Schutte Nicola S., Malouff John M. and Thorsteinsson Einar B. (2013). „*Increasing Emotional Intelligence through Training: Current Status and Future Directions*“. The International Journal of Emotional Education. 5(1), 56–72 p.
- Tafarodi R. W., Swann W. B. (1995). „Self-Linking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure“. Journal of Personality Assessment (65) 2. 324–342 p.
- Teng Cl., Chang S. S., Hsu K. H. (2009). „*Emotional stability of nurses: impact on patient safety*“. Journal of advanced nursing. 65 (10), 2088–2096 p.
- Thomas Ch. H., Lankau M. J. (2009). „Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout“. Human Resource Management (48) 3, 417–432 p.
- Um M. Y., Harrison D. F. (1998). „Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test“. Social Work Research (12) 1., 100–115 p.
- Vaicekauskienė V. (2014). „Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe“. Socialinis ugdymas, 3 (39), 188–202 p.
- Vimantaitė R. (2007). „Slaugytojų, dirbančių Lietuvos ligoninių kardiologijos centruose „Perdegimo“ sindromo raiškos ir paplitimo įvertinimas“. Daktaro disertacija, Kaunas.
- Žigutienė R., Riklikienė O. (2013). „Sveikatos priežiūros specialistų tarpusavio sąveika komandoje. Slauga“. *Mokslas ir praktika*, 3 (195), 4–7 p.

## 1 priedas

### Individualios perdegimo prevencijos strategijos

Yra keletas su perdegimo situacijų prevencija, ankstyvu atpažinimu ir valdymu susijusių metodų. Šią prevencijos metodų sampratą būtų geriau apibrėžti žiūrint į tai, kam pirmiausia jie skirti ir ko jais siekiama – dėmesys aplinkybėms darbe rodo pirminės prevencijos pastangas, o dėmesys asmeniui rodo antrinę ir tretinę prevenciją, t. y. pirmuoju atveju asmuo pakeičiamas, o antruoju atveju asmuo gydomas (Maslach, Goldberg, 1998). Naujuose perdegimo prevencijos metoduose dėmesys pirmiausia skiriamas sąveikai tarp asmeninių ir situacinių veiksnių.

Prevencija prasideda nuo atpažinimo ir supratimo. Prevencija – tai sąvokų priskyrimas pagrindinėms perdegimo charakteristikoms: emocinio išsekimo, depersonalizacijos ir sumažėjusio suvokiamo asmeninio pasiekimo (Fearon, Nicol, 2011). Prevencija grindžiama veiksniais, kuriais kuriama ir skatinama fizinė sveikata ir psichinė sveikata darbo vietoje.

Spręsti perdegimo klausimą pasitelkiant prevenciją yra iššūkis ir asmenims, ir organizacijoms. Rekomenduojama, kad agentūros, švietimo darbuotojai ir dirbantys specialistai atkreiptų darbuotojų dėmesį į asmenines sąnaudas ir kad dirbantys specialistai galėtų sveikai suderinti riziką ir naudą tarnaujant bei padedant kitiems.

Literatūros perdegimo tema apžvalga parodo, kad žmonės gali daug ką padaryti, norėdami apsisaugoti nuo perdegimo: pozityviai mąstyti ir vengti negatyvaus mąstymo (Espeland, 2006; Maslach & Leiter, 1997); taikyti atsipalaidavimo metodus, pasitelkti humorą ir dalyvauti išorinėje veikloje, ypač malonioje ir laisvalaikio veikloje (Demir ir kt., 2003; Puig ir kt., 2012); įgyti įvairių patirčių arba turėti įvairių užduočių darbe (Leiter ir Maslach, 1997); kurti ir palaikyti paramos tinklus (Demir ir kt., 2003; Espeland, 2006; Thomas ir Lankau, 2009; Um ir Harrison, 1998); kitaip reaguoti į įtampą keliančius įvykius arba prisitaikyti prie jų (Espeland, 2006) pačiam stebėti savo stresą (Maslach ir Leiter, 2008).

### Kontrolės vieta

Kontrolės vieta yra susijusi su veiksniais, kurie turi įtakos asmens sėkmei arba nesėkmei. J. B. Rotter (1966) skirsto kontrolės vietą į vidinę ir išorinę. Žmonės, turintys vidinę kontrolės vietą, mano, kad gali valdyti savo likimą, todėl dažnai jie jaučiasi saugūs, blaiviai mąsto ir patys aktyviai stengiasi valdyti išorinę savo aplinką. Kita vertus, žmonės, kurių kontrolės vieta yra išorinė, mano, kad jie negali tiesiogiai valdyti savo likimo. Jie suvokia save pasyviais išorinės aplinkos veikiama elementais. Tad tokie žmonės asmeniškai juos liečiančius padarinius dažniausiai sieja su išorės veiksniais arba sėkme (Sahraian, Omdivar, Ghanizadeh, Bazrafshan, 2014).

M. A. Dufault (1985) manymu, slaugos srityje turėtų studijuoti veikiau vidinę kontrolės vietą turintys asmenys, nes tokie žmonės jaučia didesnę socialinę atsakomybę. Kontrolės vieta yra susijusi su sėkmingu įtemptų situacijų sprendimu, taip pat su dėl darbo kylančio streso įveikimu, ir yra labai svarbi norint veiksmingai dirbti.

Nr.	IŠORINĖ		VIDINĖ	
	<i>IŠORINĖ kontrolės vieta – statusas</i>	<i>IŠORINĖ kontrolės vieta – įsitikinimai</i>	<i>VIDINĖ kontrolės vieta –</i>	<i>VIDINĖ kontrolės vieta – įsitikinimai</i>
	Jaučiasi skriaudžiamas, jaučia apmaudą, jaučiasi bejėgis, kaltina kitus. Mąsto pesimistiškai, ieško pritarimo, laukia, kol bus išgelbėtas, neranda išeities.	Mano mintys, pasirinkimai ir elgesys neturi įtakos mano gyvenimui. Problemos išsprendžia arba ne. Gyvenimas priklauso nuo sėkmės arba likimo. Mano laimė priklauso nuo kitų pritarimo ir suvokimo. Nesvarbu, ką manau, kuo tikiu ar netikiu.	Gerbia savo jausmus. Jaučiasi ramūs. Jaučiasi įgalinti drąsos, mąsto optimistiškai, išsaugo vientisumą, gyvenime tikisi pakilimų ir kritimų, greitai atsigauna. Nagrinėja galimus sprendimus.	Kas man nutinka, daugiausia yra mano pastangų ir pasirinkimų rezultatas. Visada galiu rinktis savo atsaką. Galiu rinktis savo mintis, vadinasi, ir jausmus. Esu atsakingas už savo laimę. Pasirenku, kas esu ir ką darau.

Tyrimai rodo, kad vidinė kontrolės vieta susijusi su kai kuriais privalumais.

- Akademinė sėkmė.
- Savimotyvacija.
- Žemesnis streso lygis.

Vidinė kontrolės vieta yra įgūdis, kurį praradus galima išmokti iš naujo.

## 1 pratimas.

## *The Locus of Control*

*On a scale 0 – 10, to what extent  
do you feel able to shape future?*



Apibūdinkite mastą, kuriuo, jūsų manymu, galite formuoti savo ateitį. Įvertinkite jį balais nuo 0 iki 10 (labiau tikėtina, kad žmonėms, surinkusiems daugiau nei 5 iš 10, būdinga vidinė kontrolės vieta. Surinkusiems mažiau, gali būti būdinga išorinė kontrolės vieta).

### **2 pratimas.**

## *My Locus of Control*

*On a scale 0 – 10, the extent to which  
I feel able to shape my future is:*

\_\_\_\_\_ / 10

*The specific things I can do to maintain or improve the rating are:*

\*

\*

\*

Yra kelios pagrindinės taisyklės, kurios padeda išsiugdyti kontrolės vietą.

- *Žmogus viduje turi jausti, kad:*
  - *Nori formuoti savo ateitį.*
  - *Gali formuoti savo ateitį.*
  - *Žino, kaip formuoti savo ateitį.*

Teigiamu požiūriu siekiama suteikti praktinių priemonių, kurias žmonės galėtų naudoti, norėdami įgyvendinti savo sėkmės vaizdinį. Šiuo metodu pateikiamos praktinės strategijos, kurios veiksmingos tikrovėje, tačiau jis taip pat grindžiamas organišku plėtros požiūriu. Jis susijęs su toliau nurodytais įsitikinimais.

- Žmogus jau turi savyje galimybės augti užuomazgas.
- Žmogus jau turi stiprybių ir sėkmingai veikiančių modelių, kuriais naudojosi praeityje, siekdamas savo tikslų.
- Žmogui galima padėti kurti šias stiprybes ir sėkmingai veikiančius modelius, taip pat įgyti kitų gebėjimų, kad jis augtų ir pasiektų savo tikslų.

### *The Positive Approach To Encouraging People*

*The positive approach starts by clarifying people's picture of success. This is the case whether working with individuals, teams or organisations.*

*It then helps people to build on their strengths, pursue practical strategies and achieve their picture of success. It provides practical tools people can use to focus on their:*



### Klausimai, kurie padėtų žmogui sutelkti dėmesį į savo vidinę stiprybę

- Kada buvote pozityviai nusiteikę? Kada sėkmingai įveikėte sudėtingus iššūkius? Kada atlikote neprilygstamą darbą? Kada pasiekėte veiksmingumo viršūnę?
- Ką tada darėte teisingai? Kokių principų laikėtės? Ką iš tiesų darėte, kad pasiektumėte tikslus? Kaip ateityje galėtumėte laikytis kai kurių iš šių principų?
- Žinant, su koku sunkumu šiuo metu susiduriate, kaip galėtumėte pasiremti tuo, ką žinote esant veiksminga? Jums pavyko praeityje. Kaip galėtumėte pasinaudoti kai kuriais iš šių principų (ir galbūt įgyti kitų įgūdžių), kad įveiktumėte šį sunkumą?
- Žiūrėdami į ateitį, kokį pirmiausią tikslą norėtumėte pasiekti? Kokią naudą gautumėte pasiekę šį tikslą? Kaip galėtumėte pasistengti, kad pasiektumėte tikslą? Kaip galėtumėte kuo anksčiau pasiekti sėkmę?
- Žiūrėdami į ateitį, kokias matote svarbiausias strategijas, kurių galėtumėte laikytis, kad jūsų galimybės tapti sėkmingam būtų didžiausios? Kaip galėtumėte padrąsinti save šioje kelionėje? Kaip galėtumėte sutelkti dėmesį į tai, kad kiekvieną dieną jums po tris kartus pasisektų?

### 3 pratimas.

Kontroliuoti tai, kas kontroliuojama.

*Can Control. The specific things I can control in my life and work are:*

\*

\*

\*



*Can't Control. The specific things I can't control in my life and work are:*

\*

\*

\*

*Controlling The Controllables. The specific things I can do to build on what I can control and manage what I can't control are:*

\*

\*

\*

#### **4 pratimas.**

Nupasakokite konkrečią situaciją, kurioje norėtumėte padėti žmogui, jei reikia, išsiugdyti kontrolės vietą.

*Helping A Person  
To Develop Their  
Locus Of Control*

*The specific situation in which I would like to help a person to, if they wish, develop their locus of control is:*

\*

*The specific things I can do to help the person to develop their locus of control are:*

\*

\*

\*

Mikke's Peggo parengtos skaidrės (<http://www.thepositiveencourager.global>).

## **Savigarba**

Savigarba yra ypač glaudžiai susijusi su visa mūsų esybe. Vakarų šalyse turėti savigarbą yra laikoma vienu iš svarbiausių socialinių poreikių (Sheldon, Elliot, Kim ir Kasser, 2001). Tai asmens gebėjimas mokėti įvertinti save ir remiantis šio įvertinimo rezultatais žengti savo gyvenimu, įveikti sunkumus ir pasiekti tikslus. Savigarbos ugdymas yra ištisinis procesas, prasidedantis vaikystėje. Jį veikia tokie veiksniai kaip bendravimas su šeima ir socialinė aplinka, mokykla ir darbas.

Pasak W. B. Schaufeli ir D. Enzmann (1998), savigarba yra vienas iš stipriausių asmenybės veiksnių, pagal kuriuos numatomas perdegimas. Pastebėta, kad didelę savigarbą turintys asmenys, rečiau patiria perdegimą įtemptoje aplinkoje.

Savigarbą galima laikyti bruožu, arba pasyviai gaunamu savigarbos pagrindu (Cooley, 1902; Rogers, 1951). Ją taip pat galima laikyti aktyviai, veiksmiais pelnyta savigarba (Forsman ir Johnson, 1996; Franks ir Marolla, 1976). Bendriausia savigarbos samprata yra viską apimanti savigarba, kuri apibrėžiama kaip asmens teigiamas arba neigiamas požiūris į save kaip į visumą (Tafarodi ir Swann, 1995).

Bendraudami su sveikatos priežiūros specialistais studijuojantieji slaugą išgyvena didžiulį nerimą ir įtampą. Žemos savigarbos slaugytojai bendraudami su kolegomis ir pacientais susiduria su didžiuliais sunkumais. Jie turi mažiau empatijos ir dirba ne taip veiksmingai. Priešingai – slaugytojai, turintys aukštą savigarbą, geriau bendradarbiauja su kolegomis ir pacientais, todėl taip pat geriau atlieka darbą (Dimitriadou, Koukourikos, Pizirtzidou, 2014).

## **5 pratimas.**

Įsivertinimo testas (Sorenseno savigarbos testas). Šaltinis:

[http://www.theselfesteemstitute.com/Files/Sorensen\\_Self-Esteem\\_Test.pdf](http://www.theselfesteemstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf).

Pasitelkti priemones, kaip antai rekomendacijas, konsultacijas, žiniasklaidos priemones, gerą išsilavinimą, veiklą grupėse, seminarus, pristatymus, kurie padėtų slaugytojai padidinti savigarbą, ir įgijusi daugiau pasitikėjimo ji galėtų kokybiškai prižiūrėti savo pacientus. Šį žingsnį būtų galima pradėti nuo pat slaugos studijų dienų. Studijų plane reikia skirti daugiau dėmesio streso mažinimo programai ir savigarbos didinimo programai bei kitiems dalykams, taip pat šiomis temomis galima rengti trumpus kursus. Mokymo įstaigų vadovai turi imtis iniciatyvos ir atsakomybės bei pradėti tokią programą savo institucijose.

Didinti savigarbą – tai būdas išvengti perdegimo ir padidinti gerovę. Padidėjus žmogaus suvokimui apie jo turimas teigiamas savybes, gali išaugti savigarba. Taip pat yra papildomų apsaugojimo nuo perdegimo strategijų. Tai tvirtas minčių ir jausmų reiškinys, dalijimasis su kitais, susitaikymas su asmeniniais trūkumais ir netobulumais bei teigiamo ir tolerantiško požiūrio į kitus ir apskritai į pasaulį laikymasis.

Pasitelkiamas tvirtinamasis teiginys – pozityvūs teiginiai, kurie padeda lengviau nustatyti asmeninę vertę ir padidinti savigarbą – gali būti sveika alternatyva neigiamam vidiniam dialogui. Tvirtinamasis teiginys yra tiesiog teigiama mintis, trumpa frazė arba posakis, kuris žmogui yra prasmingas. Jis gali padėti pakeisti manymą ir įsitikinimus, turinčius neigiamų pasekmių. Pasijutusi prislėgta, sunerimusi, nusivylusi, nusiminusi arba išgyvenusi sukrėtimą slaugytoja (ar slaugytojas) gali stabtelėti bei panagrinėti savo vidinį monologą ir tiesiog mesti iššūkį tam monologui kalbėdama labiau teigiančia kalba, pavyzdžiui:

- galiu prašyti to, ko man reikia,
- galiu pasirūpinti savimi,
- darau viską, ką galiu,
- galiu rasti problemų sprendimus,
- galiu patenkinti savo poreikius,
- rūpinuosi savimi ir rūpinuosi kitais,
- tvirtinamųjų teiginių taikymas ir aplinka.

## **6 pratimas.**

Savianalizė arba tvirtinamųjų teiginių vartojimo rekomendacijos.

1. Susiraskite ramią, tylią vietą toliau nuo šurmulio. Išjunkite nešiojamuosius elektroninius prietaisus. Tris penkis kartus giliai įkvėpkite, įkvėpkite lėtai, kuo giliau įtraukdami orą ir iškvėpdami jį per sutrauktas lūpas. Naudokite teiginius, norėdami įvardyti, tvirtinti, suformuluoti ir nusitaikyti į kokį nors vaidmenį, rūpesčius, problemas. Labai svarbu visuose pateikiamuose teiginiuose vartoti pirmojo asmens vienaskaitos formą „aš“.

a) Įvardijimas (nustatomi vaidmenys, rūpesčiai ar problemos):

- i. Kas nutiko, kas sukėlė neigiamą įtemptos situacijos reakciją?
- ii. Kokia būtent ta problema?

- iii. „Esu gera (-as), švelni (-us), atjaučianti (-is) slaugytoja (-as), turiu ypatingų žinių ir įgūdžių, kuriais galiu pasidalyti su kitais.“
  - iv. „Galiu išlikti rami (-us) ir valdytis, kai nesutinku su kitais.“
- b) Tvirtinimas (nustatomi vaidmenys, rūpesčiai ar problemos):
- i. „Rūpinuosi savimi, todėl galiu geriau pasirūpinti žmonėmis, kuriuos aš aptarnauju.“
  - ii. „Drąsiai sprendžiu problemas, kurios veikia slaugos kokybę, todėl esu geresnė (-is) slaugytoja (-as).“
  - iii. „Mano meilė ir švelnumas kitiems yra asmeninės ir profesinės stiprybės požymis.“
- c) Suformulavimas (nurodoma to, ką darote, svarba):
- i. „Teikiu labai svarbias paslaugas pacientams, kolegoms ir kitiems sveikatos priežiūros komandos nariams.“
  - ii. „Mano indėlis toks pat svarbus, kaip ir visų kitų.“
  - iii. „Mano indėlis visomis slaugos aplinkybėmis yra labai vertingas.“
  - iv. „Esu vertinama (-as) sveikatos priežiūros komandos narė (-ys).“
- d) Nusitaikymas (teigiamas veiksmas norimam tiksliniam rezultatui pasiekti):
- i. „Vis lengviau pripažįstu stipriąsias savybes, kuriomis papildau komandą būdama (-as) jos narė (-ys).“
  - ii. „Lengviau pamatau, kaip pakeičiu kitų žmonių gyvenimus.“
  - iii. „Gebu atlikti savo darbą ar pareigas labai kokybiškai ir lengvai.“
2. Pasirinkite vieną iš tvirtinamųjų teiginių ir kartokite jį sau arba užrašykite jį 10–20 kartų per dieną klausydamiesi savo vidinio atsako į jį.
  3. Nešiokitės pasirinktą tvirtinamąjį teiginį, pvz., vaizdo įrašą, savo išmaniajame telefone, užrašų knygelėje, padėtą ant automobilio prietaisų skydo, įrašytą jūsų kompiuterio ekrano užsklandoje, kad visą dieną galėtumėte jį skaityti.
  4. Skirkite sveiką atlygį asmeniškai sau už tai, kad kasdien vartojate tvirtinamuosius teiginius.
  5. Nenusivilkite netikroviškais teigiamų rezultatų lūkesčiais, nes norint, kad vartojami tvirtinamieji teiginiai būtų veiksmingi, reikia daug laiko ir pastangų.
  6. Bet kurį savo asmeninį vaidmenį galite pakeisti profesionalios (-aus) slaugytojos (-o) vaidmeniu.

## Ekstraversija

Apsaugantiems nuo perdegimo veiksniams priskiriamas emocinis intelektas, atsparumas, ekstraversija, geras būdas, atvirumas ir veikiantis socialinis tinklas. Daugelis tyrėjų nagrinėjo ryšius tarp asmenybės veiksnių ir įvairiausių kognityvinių, emocinių, psichologinių ir elgesio rezultatų, ir dažniausiai tokiuose tyrimuose atsiskleidžia ryšys tarp ekstraversijos ir streso. Žmogaus asmenybę tyrinėjantys mokslininkai nustatė penkis bendruosius bruožus, kurie nulemia asmenybės tipą, jie vadinami „didžiuoju penketu“. „Didįjį penketą“ 1949 m. pirmą kartą patvirtino D. Fiske (Goldberg, 1990). Šį penketą sudaro ekstraversija, sutarumas, sąmoningumas, neurotiškumas ir atvirumas. Zellars, Perrewė ir Hochwarter (2000) tyrinėjo šiuos asmenybės

bruožus lygindamas su trimis perdegimo matmenimis ir priėjo prie tokių su ekstraversija susijusių išvadų: ekstraversija yra atvirkštiniu santykiu susijusi su mažesniais asmeniniais pasiekimais ir atvirkštiniu santykiu susijusi su depersonalizacija (asmenybės jausmo netekimu) (Halbesleben ir Buckley, 2004). Kitaip tariant, slaugytojos (-ai), kurios (-ie) pasižymi dideliu sutarumu, emociniu stabilumu, ekstraversija ir sąmoningumu, patiria mažesnę perdegimo riziką. Be to, ekstravertai, kurie iš prigimties yra labiau entuziastingi, pasitikintys savimi ir socialūs, dažniau būna optimistiškesni ir todėl geba pozityviai, kitaip pažiūrėti į savo problemas (Canadas-De la Fuente ir kt., 2015). Todėl labai sutarios (-ūs) ir ekstraversiškos (-i) slaugytojos (-ai) gali patirti mažesnę perdegimą.

Ekstraversija dažnai apibrėžiama, kaip stabilus asmenybės matmuo, kuriam pirmiausia būdinga tendencija patirti teigiamus išgyvenimus. Šiam asmenybės bruožui taip pat būdingas polinkis bendrauti, būti šnekiam, tvirtabūdiškam, energingam ir nuoširdžiam (Sarah M. Jackson, M. S., ir Tamera R. Schneider, 2014). Panašu, kad ekstravertiškos savybės gali būti tie veiksniai, kurie padeda įveikti stresą. Pavyzdžiui, teigiamas išgyvenimas gali padaryti žmogų mažiau pažeidžiamą – pirmiausia jis mažiau pastebi stresą sukeltantį veiksnių, o polinkis bendrauti ir nuoširdumas leidžia manyti, kad žmogus gali turėti veikiančią plačią ir naudingą socialinės paramos sistemą, kuri ima veikti, kai į ją kreipiamasi žmogui susidūrus su stresą sukeliančiu veiksniumi.

Taigi slaugytojos (-ai) turėtų patyrinėti savo asmenybę pasitelkdamos (-i) didžiuosius penkis asmenybės bruožus, kurie padėtų nustatyti slaugytojų perdegimo riziką.

## **7 pratimas.**

Didžiųjų penkių asmenybės bruožų testas (<https://www.truity.com/test/big-five-personality-test>).

## **Elgesio strategijos įtempte situacijoje**

Stresas yra ypatingas asmens atsakas į visus nespecifinius poreikius. Tačiau šis prisitaikymo procesas yra labai sudėtingas, ir kiekvienas žmogus jį taiko labai skirtingai. Atsaką į stresą arba „reagavimą į stresą“ sukelia įvairūs stresą sukeltantys veiksniai – nuo tikrų įvykių iki kasdienio erzelio, taip pat ir lėtiniai stresą sukeltantys veiksniai. Atsakas į stresą turi fiziologinių, kognityvinių ir elgesio sudedamųjų dalių. Dažniausiai trūksta adaptacijos. Šios dalys būna kenksmingi asmeniui, dažniausiai pasireiškia kartu. Be to, vienas atsakas gali sukelti kitą.

Atsakas į fizinį stresą dažnai apibūdinamas kaip bendrojo prisitaikymo sindromas. Tai nuoseklus, trijų etapų fizinio atsako į bet kurį trunkantį stresą sukeltantį veiksnių modelis.

1. Pirmasis etapas – reakcija į pavojų. Tai nedelsiama reakcija į stresą sukeltantį veiksnių, jį sudaro „kovos arba pasitraukimo“ sindromas (padažnėjęs širdies plakimas, greitas kvėpavimas, prakaitavimas ir taip toliau), kuris mobilizuoja organizmą greitai reaguoti.
  - a) Reakciją į pavojų perduoda simpatinė adrenomedulinė sistema. Stresą sukeltantys veiksniai paskatina pogumbrij aktyvinti simpatinę autoimuninės nervų sistemos sritį, kuri stimuliuoja antinksčių šerdį, ši išskiria į kraują katecholaminą, kuris veikia kepenis, inkstus, širdį ir plaučius. Šios sistemos veiksmai didina kraujospūdį,

raumenų įtempimą ir išskiria į kraują cukrų.

- b) Stresą sukiantys veiksniai taip pat aktyvina pogumbrio, hipofizės (posmegeninės liaukos) ir antinksčių žievės sistemą. Pogumburis siunčia signalą posmegeninei liaukai išskirti adrenokortikotropinį hormoną į kraują. Adrenokortikotropinis hormonas stimuliuoja antinksčių žievę, ir ji išskiria kortikosteroidus – hormonus, kurie išlaisvina sukauptą energiją ir kovoja su uždegimu. Posmegeninė liauka taip pat skatina endorfinų išsiskyrimą. Tai natūralios skausmą malšinančios organizmo medžiagos.
2. Nuolatiniai stresą sukiantys veiksniai sukelia antrą būseną – pasipriešinimo. Pirminio pavojaus požymiai nuslūgsta organizmui pasirengus ilgai priešintis stresą sukiančiam veiksniai.
  3. Jei stresą sukiantys veiksniai neišnyksta, būnant pasipriešinimo būsenoje galiausiai išsekvojamos biocheminės medžiagos, todėl pereinama į trečią, išsekimo, būseną. Fizinis nusidėvėjimas atsiliepia, taip atsiranda su adaptacija susijusių ligų, pvz., širdies ligos, artritas, peršalimai ir kiti negalavimai.

Su elgesiu susijęs atsakas į stresą atitinka „kovos arba pasitraukimo“ atsako lūkesčius, o įtampą patiriančio asmens elgesio modelis paprastai būna agresyvumas arba vengimas (kaip parodyta „A tipo elgesio modelyje“).

### **Elgesio modeliai:**

**A tipo elgesys** sukelia dar daugiau streso.

- Intensyvus gyvenimas, didžiulis ambicingumas, agresyvumas, kai kada priešiškus, piktumas ir didžiulis konkuravimas.
- Savimotyvacija, daugiafunkciai įgūdžiai, pernelyg didelis orientavimasis į pasiekimą ir skubumas.
- Daugelis A tipo charakteristikų yra išmoktas elgesys.
- A tipo elgesio asmenys, kurie dažniausiai pyksta ir būna priešiški, patiria didesnę širdies vainikinių arterijų ligos riziką.
  - Pyktis didina širdies plakimą, kelia kraujospūdį, todėl vystosi kraujagyslių susiaurėjimas.
  - Iki trijų kartų padidėja rizika susirgti širdies vainikinių arterijų liga, o tikimybė patirti širdies smūgį iki 50 metų tampa septynis kartus didesnė.

**B tipo elgesys** sukelia mažiau trikdančio veiklą streso.

- Ramumas, paprastumas, atsipalaidavimas ir lengvumas.
- Neįsitampa ir neskuba, retai nustato galutinius terminus.

**C tipo elgesys** yra panašus į A tipo elgesį, išskyrus tai, kad jam būdingas:

- Įsipareigojimas, savikliova ir kontroliavimas.
- Darbu mėgaujama.

- Gera fizinė būklė yra vertybė ir iššūkis.
- Ligos rizika yra žemesnė (panašiai kaip B tipo).

Streso valdymas yra skirtas tam, kad žmonės išmokytų tam tikrų įgūdžių, kuriais galėtų keisti šių reakcijų dalis ir sumažintų stresą. Pagal socialinę kognityvinę teoriją, saviveiksmingumas yra susijęs su asmens įsitikinimu gebėti valdyti sudėtingus poreikius (Bandura, 1997). Kalbant apie darbe patiriamą stresą, saviveiksmingumas yra įsitikinimas, kad žmogus gali pasinaudoti įgūdžiais, kurie reikalingi norint atlikti su konkrečiu darbu susijusias užduotis ir įveikti su konkrečiu darbu susijusius iššūkius, su darbu susijusį stresą ir jo pasekmes.

Ryšys tarp streso ir elgesio yra abipusis – kai kada tam tikras elgesys pasireiškia reaguojant į stresą, kai kada elgesį lemia stresas. Tvirtabūdiškumo mokymas dažnai įtraukiamas į streso valdymo programas, nes yra pripažįstama, kad elgiantis tvirtabūdiškai (t. y. ne pasyviai ir ne agresyviai) padidėja gerovės jausmas (Legeron, 1993).

**Asmenybės keitimo rekomendacija: A tipo asmenybės keitimas** (W. W. K. Hoeger, L. W. Turner ir B. Q. Hafen. „*Wellness: Guidelines for a Healthy Lifestyle*“ (ketvirtas leidimas). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 2007 m.

- Sudarykite su savimi sutartį – įsipareigokite sulėtinti tempą ir į viską reaguoti ramiai. Užsirašykite tai. Pasidėkite ją pastebimoje vietoje ir laikykitės nusistatytų sąlygų. Rašykite konkrečiai. Abstrakčios frazės („Mažiau nervinsiuosi“) netinka.
- Vienu metu spręskite tik vieną ar du klausimus. Palaukite, kol pakeisite vieną įprotį, ir tik tada imkitės kito.
- Valgykite lėčiau ir valgykite tik tada, kai esate atsipalaidavę ir sėdite.
- Jei rūkote, atsikratykite šio įpročio.
- Vartokite mažiau kofeino, nes jis didina polinkį susierzinti ir jaudintis.
- Per dieną visada, kai imatės visiškai kitos užduoties, reguliariai darykite pertraukėles, net trumputes po 5 ar 10 minučių. Atsistokite, pasiražykite, išgerkite šalto vandens, pavaikštinėkite kelias minutes.
- Stenkitės įveikti nekantrumą. Jei stovite eilėje maisto prekių parduotuvėje, užuot susierzinę, patyrinėkite, kokių įdomių dalykų žmonės turi savo vežimėliuose.
- Stenkitės kontroliuoti priešišumą. Rašykite žurnalą. Kada jūs įsiplieskiate? Dėl ko? Kaip jaučiatės tuo metu? Kas būna prieš tai? Ieškokite modelių ir išsiaiškinkite, kas jus pastūmėja taip reaguoti. Tada kaip nors spręskite šią problemą. Venkite situacijų, kurios išprovokuoja jūsų priešišumą, arba mokykitės reaguoti į jas kitais būdais.
- Susiplanuokite kokią nors veiklą tiesiog šiaip sau. Įsimeskite krepšį iškylai ir išvažiuokite su draugu (-e) į gamtą. Po įtemptos fizikos pamokos užsukite į kino teatrą ir pažiūrėkite gerą komediją.
- Pasirinkite žmogų, kuris jums būtų pavyzdys, kurį pažįstate ir kuriuo žavitätės, ir kuris nėra A tipo asmenybė. Atidžiai stebėkite tą žmogų, tada išbandykite metodus, kuriuos tas žmogus taiko.



- Supaprastinkite savo gyvenimą, kad išmoktumėte šiek tiek atsipalaiduoti. Išsiaiškinkite, kurios veiklos ar įsipareigojimų galite atsisakyti jau dabar, ir atsisakykite jų.
- Jei rytas jums yra sunkus metas, ir jums tenka pernelyg skubėti, nusistatykite žadintuvą puse valandos anksčiau.
- Net ir įtempčiausią dieną raskite laisvo laiko užsiimti ku nors, kas iš tiesų atpalaiduoja. Nebūsite pratę to daryti, todėl iš pradžių gali tekti pasistengti. Pirmiausia išvardykite tai, kas jums iš tiesų patinka ir kas jus nuramintų. Įtraukite kai kuriuos dalykus, kurie užtrunka tik kelias minutes: pasižiūrėkite į saulėlydį, pagulėkite pievutėje naktį ir pasižiūrėkite į žvaigždes, paskambinkite senam (-ai) draugui (-ei) ir sužinokite naujienas, nusenūskite.
- Jei jus spaudžia terminas, darykite trumpas pertraukėles. Stabtelėkite ir pasikalbėkite su ku nors 5 minutes, trumpai pasivaikščiokite arba atsigulkite užsidėję ant akių vėsus audinį ir pagulėkite 10 minučių.
- Atkreipkite dėmesį į tai, ką sako jūsų kūnas. Tikriausiai pastebėjote, kad maždaug kas 90 minučių prarandate gebėjimą susikoncentruoti, apima mieguistumas ir dažnai užsisvajojate. Užuo stengęsi įveikti šį norą, atidėkite darbą į šalį ir leiskite protui kelias minutes paklajoti. Leiskite tuo metu veikti vaizduotei ir kūrybiškumui.
- Išmokite branginti nesuplanuotas staigmenas: kai neįspėjęs užsuka draugas, už lango sučiulba paukštis, pastebite vaiko numestą lauko žiedų puokštę.
- Džiaukitės savo santykiais. Pagalvokite apie jūsų gyvenime esančius žmones. Atsipalaiduokite būdami su jais ir atiduokite save jiems. Liaukitės stengęsi kontroliuoti kitus ir atsispirkite norui nutraukti santykius, kurie ne visada klostosi taip, kaip jūs norėtumėte.

### **8 pratimas.**

Jei A tipas atitinka jūsų asmenybę, išsirinkite tris iš pirmiau pateiktų strategijų ir taikykite jas savaitę. Baigiantis dienai kaskart nustatykite, kaip jums pavyko ta diena, ir įvertinkite, kaip galėtumėte pagerinti kitą dieną.

### **Pykčio valdymo patarimai**

- Įsipareigokite pasikeisti ir išmokti valdyti savo elgesį.
  - Priminkite sau, kad dėl lėtinio pykčio prasideda ligos ir kad jis galiausiai gali jus pražudyti.
- Atpažinkite, kada ima kilti pyktis, ir užduokite sau šiuos klausimus:
- Ar tas klausimas tikrai svarbus?
- Ar pyktis pagrįstas?
- Ar galiu pakeisti padėtį nesupykusi (-ęs)?
- Ar verta dėl jo rizikuoti savo sveikata?
- Kaip jausiuosi dėl šios situacijos po kelių valandų?

- Kaskart pajutę pyktį, liepkite sau: „Liaukis, mano sveikata to verta.“
- Pasirenkite teigiamam atsakui: prieš supykdami ir priešišškai sureaguodami, paprašykite paaiškinti arba išaiškinti situaciją, atsitraukite toliau ir įvertinkite ją, pasimankštinkite arba pasitelkite atitinkamus streso valdymo metodus (kvėpavimo meditaciją, vaizdinius).
- Iš karto suvaldykite pyktį: neleiskite jam susikaupti.
- Niekada nepulkite nieko žodžiais ar fiziškai.
- Veskite žurnalą ir apmąstykite situacijas, kurios jums kelia pyktį.
- Kreipkitės specialistų pagalbos, jei negalite patys įveikti pykčio, esate to verti.

### **9 pratimas.**

Jei jūs ir kiti jaučia, kad pyktis kenkia jūsų sveikatai ir santykiams, ypač svarbu naudotis pirmiau išvardytomis strategijomis, kurios padėtų jums atkurti gerovės pojūtį gyvenime. Savo internetiniame žurnale arba pamokų sąsiuvinio atskirame popieriaus lape išvardykite visas strategijas, kas rytą išnagrinėkite jas ir tada visą savaitę kas vakarą vertinkite save. Jei jums pavyksta suvaldyti elgesį, tęskite pratimą, kol jis taps sveiku įpročiu. Jei jums vis tiek nepavyksta, rekomenduojama specialisto pagalba. „Esate to verti.“

### **Emocinis stabilumas**

Emocinis stabilumas yra didžiųjų penkių asmenybės bruožų modelio matmuo. Jis ypač glaudžiai susijęs su emociniu intelektu. Tai intuityvi savybė, nes emocinis stabilumas yra laipsnis, kuriuo asmuo reaguoja į stresą, o emociniam intelektui priskiriamas gebėjimas valdyti savo emocijas, todėl, jei asmuo gali valdyti savo emocijas, tikėtina, kad jis geriau gebės valdyti savo reakciją į stresą.

Emocinis stabilumas ypač svarbus interpretuojant įvykius, kaip keliančius įtampą. Tikėtina, kad emociškai stabilesni asmenys ne taip stipriai emociškai reaguos į stresines situacijas. Jie dažniausiai aktyviau ir sėkmingiau sprendžia problemas (Teng, Chang, Hsu, 2009). Žemas emocinis stabilumas taip pat rodo, kad asmenį nuolat vargina nesaugumo ir drovumo jausmai (Goldberg, 1993). Tokie žmonės dažnai patiria psichikos problemų. Tie žmonės, kurių emocinis intelektas žemesnis, taip pat ir žemas emocinio stabilumo lygis, yra labiau pažeidžiami streso. Dėl šio didesnio pažeidžiamumo taip pat padidės perdegimo sindromui būdingo lėtinio atsako modelio lygis.

Darbuotojų patiriamą žalingą streso poveikį ir galimo dėl to pasireiškiančio perdegimo sindromo riziką

galima sumažinti pasitelkus emocinio intelekto mokymą.

N. S. Schutte ir kt. (2013) parašė straipsnį, kuriame apžvelgiami tyrimai, kai buvo nagrinėjamas mokymo poveikis dalyvių emocinio intelekto lygiui. Rezultatai parodė, kad „galima padidinti emocinį intelektą, ir toks mokymas galėtų duoti kitų teigiamų rezultatų“.

Emocinis intelektas apibrėžiamas kaip gebėjimas stebėti savo ir kitų jausmus bei emocijas, atskirti jas ir naudotis šia informacija savo mąstymui ir veiksams orientuoti.

Taigi emocinį intelektą sudaro keturios pagrindinės sudedamosios dalys, t. y. gebėjimai:

1. suvokti savo emocijas,
2. panaudoti jas savo mąstymui ir veiksams orientuoti,
3. suprasti kitų emocijas,
4. valdyti emocijas tikslams pasiekti.

Emociškai stabilaus asmens bruožai:

- emocinis brandumas,
- pasitikėjimas savimi,
- jo planų ir jausmų pastovumas,
- jis nepasiduoda pasitaikančiai nuotaikų kaitai (t. y. jo nuotaikos yra pastovios) (Pavlenko, Chernyi ir Goubkina, 2009).

Emocinis labilumas (nestabilumas):

- nuolatinis arba laikinas emocijų valdymo praradimas,
- emocijos vyrauja kontroliuojančiose smegenų vietose,
- praradus kontrolę, emocijos pratrūksta, regis, dėl jokių priežasčių,
- nesiliauna, kad valdytų emociją, arba nesiliauna, kad nusiramintų (Barkley, 2010).

Emocijų valdymas, arba emocinio stabilumo išsaugojimas, leidžia asmeniui susieti save su emocija arba atsieti save nuo jos konkrečioje situacijoje. A. C. McQueen (2004) nurodo, kad komunikacija tarp mūsų emocinių smegenų ir racionalių smegenų yra fizinis emocinio intelekto šaltinis. Pačiam emociniam intelektui reikalinga veiksminga komunikacija tarp racionalaus ir emocinio smegenų centrų. Kai smegenys išlavinamos naujomis emocinio stabilumo strategijomis, emociškai protingas žmonių elgesys gali virsti įpročiais.

### **Emocinio stabilumo didinimas. Atsparumas ir meditacija**

Amerikos psichologų asociacijos rekomendacijos, 2009 m.:

- „Imkitės ryžtingų veiksmų. Kuo labiau stenkitės paveikti nepalankias situacijas. Imkitės ryžtingų veiksmų, užuot visiškai atsiriboję nuo problemų ir streso, norėdami, kad jos tiesiog pranyktų.
- Ieškokite galimybių atrasti save. Dažnai žmonės ką nors apie save išsiaiškina ir kartais pastebi, kad kai kuriuo požiūriu subrendo stengdamiesi įveikti netektį. Daugelis išgyvenusių tragedijas ir sunkumus sako, kad pagerėjo jų

santykiai, jie jaučiasi stipresni, nors ir pažeidžiami, jie stipriau jaučia savo vertę ir yra dvasingesni bei labiau vertina gyvenimą.

- Puoselėkite teigiamą požiūrį į save. Ugdykite pasitikėjimą savo gebėjimu spręsti problemas, o pasitikėjimas nuojauta padeda išsiugdyti atsparumą.
- Žiūrėkite į ateitį. Net išgyvendami labai skausmingus dalykus stenkitės matyti įtemptą situaciją platesniame kontekste ir matykite ilgalaikę perspektyvą. Stenkitės neišpūsti klausimo.
- Laikykitės viltingo požiūrio. Optimistinis požiūris leidžia tikėtis gyvenime gerų dalykų. Stenkitės įsivaizduoti, ko norite, užuot nerimavę dėl to, ko bijote.
- Rūpinkitės savimi. Skirkite dėmesio savo pačių poreikiams ir jausmams. Užsiimkite jums patinkančia veikla, kuri jus atpalaiduoja.
- Reguliariai mankštinkitės. Rūpinimasis savimi padeda išlaikyti protą ir kūną pasirengusį spręsti situacijas, kuriose prireikia atsparumo.
- Gali praversti kiti būdai atsparumui stiprinti. Pavyzdžiui, kai kurie žmonės rašo apie giliausias savo mintis ir jausmus, susijusius su trauma arba kitais įtemptais įvykiais, kuriuos patyrė gyvenime.
- Meditacija ir dvasinė praktika kai kuriems žmonėms padeda užmegzti ryšius ir atgauti viltį.

Pastaruoju metu atlikti tyrimai parodė, kad meditacija turi didžiulį poveikį emocinei proto pusiausvyrai (Lutz ir kt., 2008). Tyrėjai pateikia tokią meditacijos sampratą – tai „emociniai ir pakaitiniai reguliuojamieji lavinimo pratimai, sukurti įvairiems tikslams pasiekti, taip pat gerovei ir emocinei pusiausvyrai puoselėti“. Meditacija padidina sąmoningumą, leidžiantį nereaguojant „stebėti“ įvykius ir išgyventi emocijas, kurių kyla iš proto (Lutz ir kt., 2008).

## **10 pratimas.**

Savianalizė

- Kaip galiu pagerinti savo emocinį stabilumą?
- Kaip galima įvertinti bet kurio asmens emocinį stabilumą?
- Kaip stabilizuoti savo emocijas, kad mažiau vargintų nepastovi nuotaika?
- Kur man gauti emocinio stabilumo?

## **Įsivertinimas**

Perskaitykite toliau pateikiamus atvejų scenarijus ir kiekvienai scenarijaus daliai raskite ir pritaikykite, jūsų požiūriu, tinkamą perdegimo sindromo prevencijos strategiją.

## Atvejų tyrimai

### I DALIS

Ponia C ir ponias M vaikystėje buvo geriausios draugės ir puoselėjo tą pačią svajonę tapti slaugytojomis. Baigus studijas jas išskyrė įvairūs šeiminiai ir kiti įsipareigojimai, ir jos pradėjo slaugytojų karjerą skirtingose ligoninėse, skirtingose valstijose. Abi neseniai baigė mokslus ir pradėjo dirbti Chirurgijos skyriuose, tad buvo energingos ir entuziastingos slaugytojos, pasiryžusios nepriekaištingai rūpintis savo pacientais.

Ligoninėje, kurioje įsidarbino ponias C, jau pirmaisiais metais prasidėjo biudžeto mažinimas ir ištekliai pradėjo mažėti. Jos skyriuje sumažėjo darbuotojų ir ponios C dienos krūvis padidėjo nuo keturių pacientų per dieną iki septynių. Ji sunkiai atlaikydavo padidėjusį darbo krūvį ir suprato, kad nebegali skirti tiek daug laiko savo pacientams, kiek norėjo. Ligoninė, siekdama išspręsti darbuotojų trūkumo klausimą, nustatė privalomus viršvalandžius, ir įprasta ponios C dvylikos valandų darbo pamaina netrukus pailgėjo keliomis valandomis, dažnai jai tekdavo dirbti 6 ar 7 dienas iš eilės. Ji visą laiką jautėsi pavargusi, dažnai būdavo sunku susikaupti, ypač artėjant pamainos pabaigai. Tai paveikė jos asmeninį gyvenimą, ji rečiau skambindavo savo šeimai ir, regis, neberasdavo laiko draugams.

### II DALIS

Vis dėlto suradusi laiko, ponias C paskambino savo draugei ponias M ir negalėjo patikėti išgirdusi, kaip ponias M džiaugiasi savo darbu. Ponia M iš klausė ponios C pasakojimą, kad ši nepatenkinta savo darbu. Ponia M užjautė ją dėl tokios padėties ir džiugiai papasakojo, kaip pati neseniai perėjo dirbti į Intensyviosios slaugos skyrių. Ji paragino ponias C taip pat pereiti dirbti į savo ligoninės Intensyviosios slaugos skyrių, nes ten laukia profesiniai iššūkiai ir mažesnis darbo su pacientais krūvis. „Tikrai pajusi, kad dirbi ne be reikalo“, – patarė jai ponias M. Taip padrąsinta ponias C pateikė prašymą perkelti ją į šį skyrių.

Orientavimo ir rengimo laikotarpiu Intensyviosios slaugos skyriuje ponias C vėl pajuto susidomėjimą savo darbu ir atgavo jėgas. Jai patiko techniniai sudėtingesnės pacientų priežiūros iššūkiai, ji vėl troško dirbti. Tačiau, kai pradėjo dirbti skyriuje jau visiškai savarankiškai, darbo krūvis padidėjo, ir jos darbo diena vėl užsitęsėdavo, tekdavo dirbti viršvalandžius. Kasdien grįždavo namo skaudančia galva ir nugara, niekada nepavykdavo visiškai pailsėti, be to, ji išgyveno didžiulę nuotaikų kaitą. Moteris vėl nutolo nuo šeimos ir draugų, dažnai persivalgydavo. Taip pat, norėdama įveikti stresą, kas vakarą pamėgo išgerti vieną kitą taurę vyno. „Paskutiniu lašu“ ponias C tapo įvykis, kai ji supainiojo vaistus. Pacientui nebuvo padaryta didelė žala, bet jo gydytojas aprėkė ponias C ir kelias kitas skyriaus slaugytojas. Tada ponias C pasijuto nevykusi specialistė ir suabejojo savo sprendimu tapti slaugytoja. Ji dar labiau nutolo nuo kolegų, savo šeimos ir draugų.

### III DALIS

Ponia C netikėtai aplankė ponias M ir išsigando, pamąčiusi, kas nutiko. Jos draugės paakiai buvo pajuodę, ji buvo nutukusi ir praradusi iki šiol turėtą troškimą gyventi. Ponia

M privertė ponią C papasakoti apie padėtį darbe. Sužinojusi, koks ponios C darbo grafikas ir darbo krūvis, ponija M pasipiktino dėl tokios padėties ir pasakė poniai C, kad ši turi labiau rūpintis savimi ir tapti pavyzdžiu savo ligoninėje šalininke. Ponija M paaiškino, kad ne visos ligoninės vienodos, ir papasakojo, kokioje teigiamoje darbo aplinkoje dirba ji pati. Jos skyriuje slaugytojos kas savaitę susirenka ir aptaria sunkiausių savo pacientus bei papasakoja, kaip įveikia netekties patirtį. Žmogiškųjų išteklių padalinys siunčia skrajutes su informacija apie streso valdymo programas, vadovai pertvarko grafikus, kad slaugytojai galėtų jose dalyvauti. Nors darbo krūvis gali būti labai didelis, vyriausioji slaugytoja dirba kartu su darbuotojais ir rengia grafiką taip, kad slaugytojai galėtų šiek tiek reguliuoti pamainas ir savo darbo dienų skaičių. Vyriausioji slaugytoja taip pat numato poreikius ir kiek per dieną reikės slaugytojų, kad būtų galima išlaikyti nedidelį pacientų priežiūros krūvį.

Poniją C nustebo, kad jos ir ponios M ligoninės taip skiriasi. Bet suabejojo, ar galėtų pakeisti savo ligoninės darbo tvarką. Ponija M pripažino, kad pakeisti organizacijas yra sunku, bet ji paragino ją pasikalbėti su kitomis slaugytojomis apie tokią padėtį ir susibūrus kreiptis į administraciją bei prašyti pakeisti grafikų sudarymo tvarką, taip pat pabrėžti, kokį žalingą poveikį daro didelis pacientų priežiūros krūvis jų gydymo rezultatui ir priežiūros kokybei. Ponija M taip pat pažymėjo, kad reikia ne tik stengtis pakeisti darbo stilių jos ligoninėje, bet lygiai taip pat svarbu, jog ponija C pakeistų savo asmeninio ir profesinio gyvenimo būdą, kad galėtų geriau valdyti stresą ir visiškai neperdegtų. Ponija M paaiškino jai, kad svarbu rasti sveikesnių būdų stresui įveikti, įvertinti, ar tenkina darbo ir gyvenimo santykis, ieškoti draugų ir šeimos paramos, dirbti „protingiau“ ir imtis su darbu nesusijusios veiklos. Ponija M taip pat priminė poniai C, kaip jos visada žavėjosi mintimi tapti slaugytojomis.

#### IV DALIS

Per kitus du mėnesius ponija C pradėjo skirti daugiau dėmesio savo sveikatai, ėmėsi subalansuotos mitybos ir rasko laiko reguliariai pasimankštinti, taip pat du kartus per savaitę lankytis jogos pamokose. Su kolegomis savo skyriuje ji pradėjo rengti neformalios paramos grupę, kuri ėmė augti, nes užsiėmimai darėsi vis populiariesni. Taip pat ji apsilankė Žmogiškųjų išteklių padalinyje ir pasiteiravo jo darbuotojų apie galimybę rengti streso valdymo metodų praktinius seminarus. Be to, ponija C subūrė nedidelę bendradarbių grupę, kuri kreipiasi į slaugos vadovę, norėdama aptarti susirūpinimą keliančius klausimus dėl pacientų priežiūros kokybės ir aprūpinimo darbuotojais. Pamažu ponija C vėl pajuto, kad jos darbas turi prasmę, ir įsitraukė į tarpdalykinio komiteto veiklą. Šis komitetas sprendžia priežiūros kokybės klausimus. Be viso to, suintensyvėjo asmeninis jos gyvenimas – ji praleidžia daugiau laiko su draugais ir šeima, savanoriškai pradėjo treniruoti jaunimo futbolo komandą. Pirmą kartą per dvejus metus ji suplanavo atostogas – ketina vykti į dešimties dienų kruizinę kelionę su geriausia savo drauge ponija M.

Šaltinis:

[http://www.netce.com/coursecontent.php?courseid=1167&scrollTo=BEGIN#chap.8.](http://www.netce.com/coursecontent.php?courseid=1167&scrollTo=BEGIN#chap.8)

## 2 priedas

### TARPASMENINĖS PERDEGIMO SINDROMO PREVENCIJOS STRATEGIJOS

#### Socialinė parama

Socialinė kolegų parama, diskusijos ir keitimasis informacija padeda sukurti paramą ir tarpusavio pagalbą grindžiamą aplinką.

**Socialinė kolegų parama** yra viena iš svarbiausių perdegimo sindromo prevencijos priemonių. Kolegos geriausiai supranta vienas kito profesinius poreikius ir dažniausiai pasitaikančius su darbu susijusius stresą keliančius veiksnius, todėl **parama ir savitarpio pagalba, grindžiama darbo aplinka**, yra geriausia perdegimo sindromo prevencijos priemonė, tinkama taikyti profesiniu lygiu.

**Personalo diskusijos** – šie slaugytojų susitikimai yra ypač svarbūs, norint pagerinti tarpusavio santykius, nesvarbu, ar tai maža grupė, ar visas padalinys (Felton, 2004). Komandos arba padalinio vadovas turėtų būti tarsi mentorius, lyderis arba diskusijos tarpininkas. Tačiau čia kyla ir pavojus – slaugytojai gali baimintis išsakyti tikruosius savo jausmus. Todėl vadovas, kuris nori pasiekti geriausių rezultatų, privalo įrodyti savo pavaldiniams, kad yra atviras naujoms idėjoms ir niekaip neįsižeis, bus tolerantiškas neigiamoms pastaboms, pavyzdžiui, dėl jo vadovavimo stiliaus. Tokie darbuotojų susitikimai leistų kiekvienam išsakyti savo nuomonę, nusiskundimus, pasiūlymus, užduoti klausimus nesibaiminant keršto.

**Keitimasis informacija su kolegomis** – vienas iš būdų, kaip išvengti perdegimo sindromo, yra keitimasis informacija su kolegomis, dirbančiais kituose padaliniuose arba institucijose, tam taip pat pasitarnauja kvalifikacijos kursai, seminarai, konferencijos ir kt.



#### 11 pratimas.

Inscenizacijų tikslas – suvaidinti kuo įtikinamesnį vaidmenį tam tikroje situacijoje. Imituoti kolegų ir vadovo paramą.

Tam tikrus vaidmenis vaidinantys dalyviai:

- dvi slaugytojos,

- dvi slaugytojų padėjėjos,
- padalinio administratorius.

Taisyklės:

Išsirinkite grupės vadovą, kuris bus atsakingas už inscenizaciją (personalo diskusijų valdymą) ir už dalyvių bendravimą. Grupės vadovas nustato diskusijos taisykles, imasi personalo vadovo vaidmens, o likusieji inscenizacijos dalyviai vaidina pasirinktus personažus.

Vadovas nesprendžia vienas, jis stengiasi įtraukti į inscenizaciją visą grupę.

Jei vadovui nupasakojus situaciją kas nors neaišku, dalyviai turi aktyviai klausti.

### **Atvejo tema: socialinė kolegų savitarpio parama.**

Onkologijos padalinio slaugytojai kasdien mato skausmą, kančią ir mirtį. Pacientai dažniausiai ieško paramos (informacijos, emocinės pagalbos, psichologinės ir net dvasinės) juos supančioje aplinkoje – tikisi jos gauti iš Onkologijos padalinio darbuotojų. Dėl tokių informacinių, emocinių, psichologinių ar net dvasinių pacientų ir jų artimųjų poreikių slaugytojams tenka atlaikyti didžiulį psichologinį ir emocinį stresą, dėl to būna aplinkybių, kai darbuotojai tampa irzlūs ir ciniški, jiems tampa būdingas neteisingas griežtumas, prasideda pykčiai su savo kolegomis. Be to, suprastėja slaugos kokybė. Dažnai darbuotojai po kelerių metų keičia darbą, nes nebegali priimti negatyvių dalykų. Kartais kai kurie tampa cinikais. Kaip išlaikyti pusiausvyrą bendraujant su pacientu, kad neištiktų perdegimas ir nebūtų atstumtas pacientas?

Nuspręskite, kaip pakeisti padėtį šioje darbo aplinkoje.

### **Klausimai diskusijai:**

Kokius sprendimus reikėtų priimti?

Kokių veiksmy reikėtų imtis pusiausvyrai pasiekti ir išsekimui išvengti?

Kokia kolegų, vadovų ir administracijos socialinės paramos įtaka?



Scenarijai arba atvejo tyrimas:

Virginija dirba Onkologijos padalinyje. Ji kasdien bendrauja su pacientais, kurie patiria daug streso, yra ypač pažeidžiami ir bejėgiai (ir emociškai, ir psichologiškai). Kiekvienas pacientas nori ypatingo dėmesio, ypatingos priežiūros, ypatingos pagalbos, ypatingų santykių. Virginija žino, kad jos pacientams reikia asmeninio dėmesio ir emocinės paramos. Ji jaučiasi tarsi būtų



psichologė, sociologė ir dvasininkė. Pamažu Virginija pastebėjo, kad pradėjo jaustis išsekusi, suirzusi, sunkiai valdė savo emocijas, ypač pyktį. Ji pradėjo griežtai elgtis su kolegomis, pasidarė labai priekabi. Virginija pajuto, kad pradėjo galvoti ir kalbėti apie darbą net namuose. Grįžusi iš darbo ji nenori nieko daryti, neturi jėgų užsiimti jokia atpalaiduojančia veikla. Moterį pradėjo nuolat varginti galvos ir nugaros skausmai, nuolat slogavo, kankino nemiga.

#### **Klausimai diskusijai:**

Kokie požymiai rodo, kad Virginija patiria perdegimą?

Kokių perdegimo ženklų matyti Virginijos atvejuje?

Kokie darbe stresą sukeltantys veiksniai veikia Virginiją?

Kokių ypatingų žinių ir įgūdžių reikia Virginijai ir jos kolegoms? Kokią paramą galėtų teikti kartu dirbantys kolegos?

Išanalizuokite ir pamėginkite įvertinti situaciją bei priimkite reikiamus sprendimus.

#### **Tvirtabūdiškumo bendraujant su komandos nariais skatinimas.**

Veiksmingai veikiančiai specialistų komandai būdingas nuolatinis bendravimas, pagrįstas atvira komunikacija, emociniu suderinamumu, didele motyvacija ir vaidmenų paskirstymu (Žigutienė, Riklikienė, 2013; Dromantas, 2007).

***„Neįtikėtina, ką galima pasiekti, jei dirbi su tais, kuriais gali pasitikėti“ (Brian Tracy).***

#### **12 pratimas.**

**Į įgalinimą orientuoti komunikacijos strategijų pratimai. Tikslai:**

skatinti pasitikėti vieni kitais, mokyti rūpintis vienas kitu. **Trukmė:**

45 min.

**Vieta:** lauke arba viduje, ten, kur sudėtingesnis maršrutas (duobės, laiptai, posūkiai, kliūtys).

**Dalyvių skaičius:** 3–20 dalyvių.

**Priemonės:** raiščiai kiekvienam dalyviui akims užsirišti.

**Pratimo aprašymas.** Dalyviai suskirstomi į 3–4 grupes. Paaiškinama, kad kiekvienos grupės nariai turėtų sustoti vienas už kito, pirmieji du ar trys dalyviai užsiriš akis, o paskutinis bus jų burtininkas, kuris viską mato. Eidama maršrutu grupė turės tylėti, todėl duodamos 5 minutės susitarti, kaip burtininkas teiks informaciją akliems dalyviams apie kelio ypatumus (kaip padaryti posūkį, kada sustoti, kada lipti). Po šio trumpo pasitarimo „aklieji“ užsiriš akis, sustos į „traukinuką“ ir eis burtininko nurodyta kryptimi. Po 10 minučių ėjimo apsikeičiama vietomis. Svarbu, kad visi dalyviai pabūtų „aklojo“, vidurinio ir burtininko vaidmenyje.

Tada vyksta diskusija: kiek „aklieji“ pasitikėjo burtininku, kas padidino ir kas sumažino pasitikėjimą, kaip buvo vadovaujama, koks vaidmuo buvo sunkiausias, ar gerai veikė komunikacijos sistema.

### **Diskusija**

1. Ar ši užduotis buvo lengva? Kodėl?
2. Kaip įveikėte aklumą?
3. Kas atliekant šį pratimą pasirodė kaip lyderiai?
4. Ką padėjo suprasti užduotis?

### **13 pratimas.**

Kiekvienas grupės narys turėtų pasidalyti mintimis tema „Kodėl jaučiuosi pažeidžiamas darbo vietoje ir ko tikėčiausi iš kitų, kad šis pažeidžiamumas sumažėtų?“.

### **Diskusija**

Kodėl jaučiuosi pažeidžiamas darbo vietoje?

Kokie darbe stresą sukeltantys veiksniai veikia mane vietoje, kurioje dirbu? Kokią paramą galėtų teikti kartu dirbantys kolegos?

Kokių ypatingų žinių ir įgūdžių reikia man ir mano kolegoms? Išanalizuokite ir pamėginkite įvertinti situaciją ir priimkite reikiamus sprendimus.

Komandos turi galimybę suprasti savo silpnybes ir atvirai jas aptarti. Jei darbuotojai nejaučia, kad gali išsakyti savo nuomonę ir nesitiki būti išgirsti, jie nesijaučia komandos dalimi.

## **3 priedas**

### **ORGANIZACINĖS PERDEGIMO SINDROMO PREVENCIJOS STRATEGIJOS**

Dauguma mokslinių tyrimų rodo, kad socialiniai ir organizaciniai veiksniai turi daug daugiau įtakos perdegimui (jo atsiradimui), nei individualūs veiksniai.

Organizaciniu lygiu rekomenduojama sukurti psichologiškai sveiką ir palaikančią darbo aplinką, tinkamai sutvarkyti darbo krūvį, padidinti darbuotojų pasitenkinimo lygį, tai pat patartina tinkamai įvertinti pastangas, skatinti motyvaciją, reguliuoti darbo ir poilsio režimą, kelti specialistų kvalifikaciją, tinkamai parengti vadovus.

***Darbo krūvio optimizavimas (veiksmingas paskirstymas).*** Darbo krūvis ir darbo laikas yra tiesiogiai susiję su perdegimu, ypač emociniu išsekimu. Kuo didesnis darbo krūvis, tuo didesnė emocinio išsekimo tikimybė (Lee, Stewart, Brown, 2008). Darbuotojai, kurių darbo krūvis yra didelis ir kurie yra spaudžiami atlikti jį per trumpą laiką, kuriems trūksta paramos ir laiko visiškai atsigausti nuo darbo, kuriame keliami aukšti reikalavimai, pamažu išsekvoja savo energiją taip, kad

nebegalima jos atkurti. Kuo ilgesni viršvalandžiai, tuo didesnė perdegimo sindromo rizika. Darbo krūvio nesuderinamumas su žmogaus gebėjimais – tai ne tik ilgos darbo valandos ir viršvalandžiai, bet ir darbo pobūdžio neatitikimas, kai darbuotojui trūksta gebėjimų arba polinkio į tam tikro pobūdžio darbą (Vimantaitė, 2007).

Taip pat svarbu stengtis nustatyti tinkamiausią darbo krūvį ir darbo trukmę padalinyje. Būtina skirti ypatingą dėmesį naujiems darbuotojams, taip pat atsižvelgti į kiekvieno ypatumus (amžių, darbo patirtį, šeiminių padėtį), kurie galėtų turėti įtakos perdegimo sindromui atsirasti. Trumpos atostogos arba išieginės daro teigiamą poveikį ir tam tikram laikui sumažina perdegimo lygį, tačiau šis poveikis trumpalaikis: grįžus į darbą, jau po trijų dienų perdegimo lygis pradeda palaipsniui augti ir visiškai „grįžta“ po trijų savaitių.

**Darbo turinys: kiekybiniai ir kokybiniai darbo su pacientais aspektai.** Pacientų skaičius ir aptarnavimo dažnumas sukelia perdegimo sindromą tuo atveju, jei su pacientu užmezgamas emocinis ryšys, jei komunikacija su juo trunka ilgiau ir dažniau nei su kitais pacientais. Kalbant apskritai, perdegimą skatina išsekimas, kuris atsiranda dėl įtempto darbo ir nepakankamo poilsio. Rekomenduojama **įvairinti darbo tvarką**: daryti trumpas pertraukėles, atsipalaidavimo pratimus ir kt., mobilizuoti psichologinius ir emocinius bei fizinius išteklius, pasiekti norimų rezultatų. Toliau nurodyti dalykai taip pat padeda didinti darbo pajėgumą: galimybė išeiti į tyrą orą bent 2 kartus per dieną ir pabūti jame 5–10 minučių; citrusinių vaisių kvapas (kvėpiklis arba tiesiog mandarinas, apelsinas arba stiklinė sulčių). Jei darbuotojas nepatenkintas dabartiniu darbu, apgalvokite, ką galima pakeisti (darbo pobūdį, darbo vietą) (Vimantaitė, 2007).

**Pasitenkinimas darbu** lemia teigiamą darbuotojų požiūrį į darbą, didina jų motyvaciją dirbti ir apsaugo juos nuo perdegimo sindromo (Riahi, 2011). Nepasitenkinimas darbu sukelia perdegimo sindromą, kuris paskatina darbuotoją išeiti, tada padalinyje *iškyla neadekvataus kitų slaugytojų darbo krūvio problema, slaugytojai pradeda jausti nepasitenkinimą darbu ir galiausiai perdega*. Rekomenduojami metodai: reguliarūs susitikimai su darbuotojais dėl jų darbo ir psichosocialinių poreikių ir jų aptarimas, lankstesni darbo grafikai, pakankamas darbuotojų skaičius.

#### **14 pratimas.**

Inscenizacijų tikslas – suvaidinti kuo įtikinamesnį vaidmenį tam tikroje situacijoje. Parengti perdegimo sindromo prevencijos modelį atitinkamai darbo vietai.

Tam tikrus vaidmenis vaidinantys dalyviai:

- dvi slaugytojos,
- dvi slaugytojų padėjėjos,
- padalinio administratorius.

Taisyklės:

Išsirinkite grupės vadovą, kuris bus atsakingas už inscenizaciją (personalo diskusijų valdymą) ir už dalyvių bendravimą. Grupės vadovas nustato diskusijos taisykles, imasi personalo vadovo vaidmens, o likusieji inscenizacijos dalyviai vaidina pasirinktus personažus.

Vadovas nesprenžia vienas, jis stengiasi įtraukti į inscenizaciją visą grupę.

Jei vadovui nupasakojus situaciją kas nors neaišku, dalyviai turi aktyviai klausti.

Atvejo tyrimas: Sveikatos priežiūros institucijos padalinyje dažniausiai taikoma dvylikos valandų pamainos sistema. Tačiau kai kurie darbuotojai dirbo po 24 valandas. Už darbo grafiką yra atsakinga padalinio vadovė. Vadovė sudarydavo darbo grafiką nesikonsultuodama su personalu. Padalinio darbuotojai buvo įpratę laukti administracijos nurodymų ir nerodė jokios iniciatyvos. Darbuotojai buvo motyvuoti dirbti tokiu grafiku, taip jie galėjo papildyti uždarbį (dirbdami naktį). Tačiau darbuotojai taip pat jautė, kad iš jų reikalaujama padaryti kur kas daugiau, nei jie gali. Šiame padalinyje dirbo tik moterys, tad tarp jų kildavo daug konfliktų. Darbuotojai nedalyvaudavo planuojant jų kvalifikacijos kėlimą, jį už juos suplanuodavo padalinio vadovė. Vadovė laikėsi nuomonės, kad tik ji vienintelė geriausiai žino, ko darbuotojams reikia. Darbuotojai ėmė jaustis, tarsi jie reikalingi tik kaip naudos davėjai. Jie pastebėjo, kad našumas ir darbo kokybė mažėja, kad ir kaip sunkiai jie dirbtų. Kai kelios darbuotojos pasakė vadovei nedelsiant išeinančios iš darbo, ji neprieštaravo.

#### **Klausimai diskusijai:**

Kokius sprendimus reikėtų priimti?

Kokių veiksmų reikėtų imtis pusiausvyrai pasiekti ir išsekimui išvengti? Ką būtų galima pagerinti organizuojant darbą?

Kokių įgūdžių reikia darbuotojams? Kokios paramos reikia darbuotojams?

Nuspręskite, kaip pakeisti padėtį šioje darbo aplinkoje. Parenkite šios darbo vietos perdegimo sindromo prevencijos modelį.

#### **ORGANIZACINIAI PATOBULINIMAI**

**Psichologiškai sveikos ir palaikančios darbo aplinkos sukūrimas.** Yra nustatytos šios sveikos darbo aplinkos sudedamosios dalys: darbuotojų gebėjimų ugdyimas, reikšmingas paskatinimas tinkamu laiku, bendradarbiavimu pagrįsti santykiai, veiksminga komunikacija, veiksmingas sprendimų priėmimas ir tikra lyderystė.

**Kompetencija ir galimybės.** Jei kompetencija ir galimybės yra nesuderinamos, darbuotojai patiria stresą, jausdami atsakomybę už vykdomas pareigas ir kartu neturėdami pakankamai galimybių įvykdyti šiuos įpareigojimus. Taip gali būti, jei nepateikiama pakankamai priemonių, reikalingų aukštos kokybės darbo užduotims atlikti, arba jei darbuotojų kompetencija yra netinkama vertinant pagal užduotis. Dėl tokio nenuoseklumo prastėja darbo veiksmingumas,

darbuotojų savirealizacija (Vimantaitė, 2007). Todėl svarbu nuolat ugdyti darbuotojų kompetenciją.

**Reikšmingas paskatinimas tinkamu laiku.** Darbuotojų paskatinimas (moralinis ir materialinis) sumažina profesinio perdegimo sindromo tikimybę. Tai gali būti **finansinis atlygis**, kai darbuotojas gauna tokias kompensacijas arba premijas, kurios atitinka atlikto darbo intensyvumą ir kokybę.

**Moralinis atlygis** taip pat labai svarbus, jei sunkų darbą įvertina kiti, ypač kolegos, institucijos vadovai (įrodyta, kad vadovų parama ir parodomas pripažinimas yra ypač svarbūs, net svarbesni už kolegų įvertinimą). Tačiau ir atlygio trūkumas, ir per didelis atlygis gali turėti įtakos atsirandančiam perdegimui. Reikėtų pasakyti, kad veikia svarbu paskatų ryšys su atliktu darbu, nei absoliutus paskatų skaičius, t. y. paskatinimas būna veiksmingas tik tada, kai darbuotojai suvokia jį kaip tikrai pelnytą, teisingą. Papildomos paskatos už atliktą tam tikrą darbą padidina darbuotojų profesinės veiklos veiksmingumą, o drausminimas skatina rasti depersonalizaciją.

**Bendradarbiavimu pagrįsti santykiai.** Kiekvieno darbuotojo veiklos lygis ir darbo veiksmingumas priklauso nuo **vidinio organizacijos klimato**, nuo asmens požiūrio į komandą, nuo jo bendravimo įgūdžių. Perdegimo sindromas greičiau pasireiškia tiems darbuotojams, kurie jaučiasi komandoje nesaugūs, kurie nesulaukia paramos, atjautos, profesinės pagalbos, patarimo, kolegų arba vadovų pripažinimo, negali pasidalyti savo džiaugsmiais ir pasiekimais. Didžiausią destruktivų poveikį dažniausia daro neišspręsti konfliktai tarp kolegų arba vadovų. Šie konfliktai kuria nuolatinį nusivylimo ir priešiško jausmą ir mažina socialinės paramos tikimybę (Vimantaitė, 2007).

Svarbu, kad vadovas dalyvautų perdegimo prevencijoje. Sukūrus palaikančią ir sveiką darbo aplinką sumažėja slaugytojų jaučiamas stresas. Vadovai gali teikti teigiamą grįžtamąjį ryšį ir paramą stresinėse situacijose. Jie gali pasinaudoti tokiomis galimybėmis, kaip personalo susirinkimai, spręsti problemoms ir pasidalyti streso mažinimo būdais.

Rekomenduojamos profesinės priemonės – reguliarus darbuotojų emocinės aplinkos įvertinimas, terapinių grupių sukūrimas, jose darbuotojai gali pasidalyti problemomis, išgirsti atsiliepimų, sumažinti ir kontroliuoti stresą.

**Veiksminga komunikacija.** Konfliktai, nesutarimai, nepagarba vienas kitam – tai dažnai pasitaikančios perdegimo dalys. **Grįžtamasis ryšys** yra labai svarbus ir vertingas dalykas (atsiliepimai apie atliktą darbą). Jei trūksta atsiliepimų apie atlikto darbo rezultatus, išryškėja visos trys perdegimo dalys: tai padidina emocinį išsekimą ir depersonalizaciją, mažėja profesinės veiklos veiksmingumas. Atsiliepimai apie atliktą darbą padeda sumažinti stresą, išreikšti mintis, poreikius bei lūkesčius ir išklaudyti taisomų ir palaikančių vadovo atsiliepimų. Taigi darbuotojas gali labiau kontroliuoti savo darbą.

Jei komunikacija yra veiksminga, sustiprėja malonus ir pagarbus kolegų bendravimas. Malonus ir pagarbus bendravimas tarpusavyje, pusiausvyrą tarp oficialumo ir asmeniškumo leidžia sumažinti emocinį stresą. Mandagumas, pagarba ir įsitraukimas labai sumažina daugelį perdegimo simptomų.

Todėl būtina išmokti vertinti ir gerbti, pripažinti kolegų darbą, dirbti kartu ir darniai, vengti konfliktų ir juos spręsti, rasti bendrą sprendimą. **Veiksmingas sprendimų priėmimas.** Svarbu, kad darbuotojai dalyvautų priimant sprendimus. Tie darbuotojai, kurie dalyvauja priimant sprendimus, rečiau patiria perdegimo sindromą. Visi darbuotojai turėtų bendrai spręsti, kaip viską pagerinti, kad pagerėtų darbo sąlygos. Vadovas kartu su darbuotojais galėtų parengti veiksmų planą, kuriuo būtų sumažintas psichologinis diskomfortas ir našta. Toks vadovavimo stilius, kai problemos dažniausiai sprendžiamos bendrai, kai nurodymai pateikiami kaip gairės ir pasiūlymai, kai pastebimos pavaldinių pastangos ir iniciatyvos, kai konstruktyviai reaguojama į kritiką, kai skatinama darbuotojų iniciatyva ir savarankiškumas, padeda neperdegti.

**Tikra lyderystė.** Tikras vadovas yra kompetentingas, rūpestingas, atidus, lankstus, gebantis skirti laiko savo pavaldiniui, bendraujantis su savo komanda, skatinantis darbuotojų ugdymą, besirūpinantis savo padalinio pažanga ir įtraukiantis slaugytojus į sprendimų priėmimą. Toks vadovas rūpinasi savo komandos žinių, įgūdžių ir gebėjimų ugdymu.

Čia pateikiamas kelių būdų sąrašas, kaip jūs, kaip slaugytojų vadovas, galėtumėte padėti slaugytojoms (-ams) sumažinti stresą ir vėl turėti galimybę kontroliuoti profesinį gyvenimą:

- *Liautis neigti.* Pasakykite savo slaugytojoms (-ams), kad skirtų šiek tiek laiko ir protingai įsiklausytų į savo organizmą. Tegu jos (jie) prisipažįsta, kad stresas ir spaudimas atsiliepė fiziškai, protiškai arba emociškai.
- *Vengti izoliacijos.* Nedarykite visko vienas! Paraginkite jas užmegzti arba atnaujinti artimus ryšius su draugais ir artimaisiais. Artumas ne tik teikia naujų įžvalgų, bet ir apsaugo nuo neramumo ir depresijos.
- *Pakeisti aplinkybes.* Jei darbas, santykis, situacija arba asmuo sekina, pasirūpinkite, kad slaugytoja (-as) pakeistų savo aplinkybes arba, jei būtina, visai atsisakytų to dalyko.
- *Sumažinti įtampą.* Pasirūpinkite, kad slaugytoja (-as) tiksliai nustatytų tas sritis arba aspektus, kurie sukelia stipriausią įtampą ir stengtųsi sumažinti tą spaudimą.
- *Liautis perdėti globoti.* Jei slaugytoja (-as) nuolat prisiima kitų žmonių problemas ir įsipareigojimus, išmokykite ją (jį) mandagiai atsitraukti. Pasirūpinkite, kad ji (jis) pasistengtų gauti rūpesčio sau.
- *Išmokti pasakyti „ne“.* Slaugytojos (-ai) gali sumažinti įtampą išmokusios (-ę) apginti savo poreikius. Vadinasi, reikia atsisakyti papildomų užduočių arba laiką ar emocijas eikvojančių dalykų.
- *Pradėti atsitraukti ir atsiriboti.* Nurodykite slaugytojai (-ui) pavesti kai kurias užduotis kitiems, ne tik darbe, bet ir namuose ar su draugais. Šiuo atveju atsiribojimas reiškia savęs gelbėjimą dėl savęs paties.
- *Iš naujo įvertinti, kas laikoma vertybe.* Padėkite joms (jiems) atskirti reikšmingas vertybes nuo laikinų ir trumpalaikių, atskirti, kas svarbu, nuo to, kas nesvarbu. Jos (jie) išsaugos energiją bei laiką ir pradės jaustis labiau susitelkę.

- *Išmokti neskubėti.* Stenkitės gyventi nuosaikiai. Turite tik tiek energijos, kiek turite. Išsiaiškinkite, kas joms (jiems) gyvenime reikalinga, tada jos (jie) galės pradėti derinti darbą su meile, malonumu ir atsipalaidavimu.
- *Rūpintis savo kūnu.* Slaugytojos (-ai) neturėtų pamiršti pavalgyti, nevarginti savęs griežtomis dietomis, negali nepaisyti miego poreikio arba nesilankyti pas gydytojus. Svarbu, kad jos (jie) rūpintųsi savo mityba.
- *Mažiau būgštauti ir nerimauti.* Stenkitės, kad būtų kuo mažiau prietaringai būgštaujama – toks nerimas nieko nepakeičia. Jos (jie) geriau suvaldys situaciją, jei mažiau laiko skirs būgštavimui ir daugiau laiko rūpinimuisi savo tikraisiais poreikiais.
- *Neparasti humoro jausmo.* Patarkite savo slaugytojoms (-ams) pradėti įsileisti darbą ir laimingas akimirkas į savo gyvenimą. Tik nedaugelis patiria perdegimą, jei gyvenime moka linksmintis.

## ORGANIZACINIS PERSONALO MOKYMO MODELIS

Pasiūlykite tęstinį švietimą ir dažnus mokymus, nes slaugytojos (-ai), kurios (-ie) darbe jaučiasi kompetentingos (-i), mažiau nerimauja. Palaikykite ir pagirkite slaugytojas (-us), kurios (-ie) dalyvauja neprivalomuose renginiuose, įgyja specialybės sertifikatą ir dalyvauja kitokiame profesiniame ugdyme.

Keletas tyrimų parodė, kad mokytis įgūdžių yra svarbu ir kad tai gali padėti sumažinti perdegimo lygį, nes pasikeičia būdas, kuriuo asmuo apdoroja informaciją apie įtemptas situacijas, ir įgyjami reikalingi joms įveikti kognityviniai bei elgesio įgūdžiai, tad galima pakeisti neproduktyvius reagavimo būdus. Mokymus galima organizuoti pasitelkiant įvairius metodus – rengti specialius kursus arba praktinius perdegimo seminarus. Vadinamuosiuose praktiniuose perdegimo seminaruose kelias perdegimo prevencijos strategijas galima sujungti į išsamią programą. Praktiniai seminarai gali trukti 1–3 dienas (Schaufeli ir Enzmann, 1998). Vienas iš metodų personalui palaikyti gali būti konsultacijos. Darbuotojų pagalbos programomis galima teikti pagalbą konkrečiai stengiantis apsaugoti slaugytojas (-us) nuo perdegimo. Nurodykite pradėti darbuotojų pagalbos programas, kuriose rengiami grupių užsiėmimai, ir plačiai jas reklamuokite, ragindami slaugytojas (-us) juos lankyti.

### Personalo materialieji ištekliai

Organizacija gali turėti pagrindinį vaidmenį, mažinant pernelyg dideles darbo užduotis. Spręsdama šį klausimą ji turi parūpinti tinkamą įrangą ir personalą, skatinti politiką, kuria teikiamas palaikymas dirbantiems darbą (Nabirye, 2011).

### PSICHOLOGINĖ PAGALBA PERSONALUI

Slaugos darbuotojus ypač alina emocinis darbas, kurį dirbant reikia nuolat stebėti emocijas, neatitinkančias tikrųjų jų pojūčių ir jausmų. Vadovai turėtų sudaryti sąlygas konsultuotis su psichologais ir lankyti mokymus, organizuoti personalo susirinkimus problemoms aptarti ir kt. Norint padėti darbuotojams įveikti perdegimo sindromą, praverstų periodiniai ir reguliarūs personalo susirinkimai, kuriuose dalyvautų administracijos atstovai, psichologai,

klinicistai ir dvasininkai. Šiuose susirinkimuose darbuotojams suteikiama galimybė aptarti asmenines ir su darbu susijusias problemas, galima sužinoti, kaip jas spręsti, teikti vienas kitam paramą ir padrašinti vienas kitą, sumažinti įtampą darbo aplinkoje ir paraginti darbuotojus jausti didesnį pasitenkinimą savimi bei savo darbu. Darbuotojui labai reikia tokio mokymo, kuriame, padedamas specialistų, jis galėtų įvertinti ir suprasti savo psichologinę ir dvasinę būklę, atskleisti savo baimes, stiprybes, jėgų šaltinius ir viltį (Vimantaitė, 2007).

Scenarijai arba atvejo tyrimas:

43 metų Lina dirbo sveikatos priežiūros organizacijoje. Ji dirbo su labai sunkiais ligoniais, tad kasdien patirdavo daug streso. Ji turėjo būti švelni ir mandagi, bendrauti su pacientais. Prieš pusę metų organizacijoje buvo atliktas etatų mažinimas, todėl išaugo likusių dirbti darbuotojų darbo krūvis. Tačiau Lina pabūgo prieštarauti, nes bijojo būti įtraukta į atleidžiamųjų sąrašą. „Bijojau pasirodyti silpna, netekti darbo, prarasti namus“, – paaiškino ji. Nors darbo krūvis buvo didelis, alga buvo maža ir labai skyrėsi nuo tos, kurią gaudavo administracijos darbuotojai, jie naudojosi visomis privilegijomis – vykdavo į komandiruotes į egzotines šalis ir kt. Lina nebenorėjo eiti į darbą, viskas atrodė beprasmiška. Ji svarstė galimybę išeiti, nes jautė nebegalinti „sugerti“ tų neigiamų dalykų. Moteris žinojo, kad ir kaip besistengtų, niekas to nepastebės. Darbe, kuriame dirbo, kolegoms paprastai beveik nebendraudavo tarpusavyje, persimesdavo keliais žodžiais tik per oficialius padalinio susirinkimus. Darbuotojai nebuvo skatinami dalytis patyrimais, gerbti vieni kitų jausmus, atpažinti juos. Lina užsisklendė savyje, pradėjo jausti neapibrėžtumą, ėmė jaustis pavargusi ir išsekusi. Galiausiai visa tai baigėsi isterija namuose. Darbe Lina buvo priversta kontroliuoti savo elgesį, todėl ji išsikraudavo namuose išsirėkdama ant artimųjų. Taip ji palaipsniui nuodijo santykius su savo šeima. Moteris net buvo nuvažiavusi prie aukščiausio gatvės pastato galvodama apie savižudybę, bet vis dėlto grįžo namo. Galų gale, ji rado protingą sprendimą – susirado darbą organizacijoje, kurioje buvo tinkamesnis darbo klimatas ir geresni atlyginimai, ir pervargimo simptomai išnyko, o jos pasitikėjimas savo jėgomis sugrįžo.

#### **Klausimai diskusijai:**

Kokie požymiai rodo, kad Lina patiria perdegimą?

Kokių perdegimo ženklų matyti Linos atvejuje?

Kokie darbe stresą sukiantys veiksniai veikia Liną?

Kokių ypatingų žinių ir įgūdžių reikia Linai ir jos kolegoms? Kokią paramą galėtų teikti kartu dirbantys kolegos?

Išanalizuokite ir pamėginkite įvertinti situaciją bei priimkite reikiamus sprendimus.

#### **NUORODOS:**

- <http://zenas-suitcase.co.uk/2016/09/02/how-to-really-improve-your-self-care/>.
- <https://www.ameritech.edu/blog/50-self-care-ideas-for-nurses/>.



- Irvine, Craig (2014), *The Ethics of Self-Care in Caring Professions*, Encyclopedia XVIII (39), 45–54 p. <https://encp.unibo.it/article/download/4561/4063>.
- Kent Blumberg ir kt. (2007), „*Co-active coaching: New skills for coaching people toward success in work and life*“. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.
- <https://www.burrenyoga.com/sitemap/wellness-and-relaxation/how-stress-can-affect-our-lives/>).
- <http://www.15minutes4me.com/stress-free/stress-how-does-stress-influence-your-life/>.
- Praktinis vadovas „*Tikrosios gerovės įgūdžiai*“. **Leidiny s parengtas vyk dant projektą** „*Tikrosios gerovės įgūdžiai*“ (*Skills for True Well-being*) (527797-LLP-1-2012- -1-RO-GRUNDTVIG).
- <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>.
- <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-management.htm>.
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation\\_technique](https://en.wikipedia.org/wiki/Relaxation_technique).
- <https://www.spine-health.com/glossary/relaxation-techniques>.
- <https://pl.pinterest.com/explore/relaxation-techniques/>.
- [Rebecca Hendren](#) Rebecca Hendren yra „HCP Pro, Inc.“, Danversas (Masačusetas), vyresnioji redaktorė. Ji tvarko leidinį [www.StrategiesForNurseManagers.com](http://www.StrategiesForNurseManagers.com) ir „The Leaders' Lounge“ tinklaraštį slaugytojų vadovams. Susisiekti su ja galima el. paštu [rhendren@hcpro.com](mailto:rhendren@hcpro.com)
- Bandura, A. (1997). „*Self-Efficacy: The exercise of control*“. New York, NY: W. H. Freeman.
- Didžiųjų penkių asmenybės bruožių testas (<https://www.truity.com/test/big-five-personality-test>).
- C. Jackson (2012). „Ballistic holistic nurses: Developing ourselves as healers“. *Holistic Nursing Practice*, 26, 117–119 p.
- C. Maslach, M. P. Leiter (1997). „The truth about burnout“. San Francisco: Jossey-Bass.
- Canadas-De la Fuente ir kt. (2015). „*Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession*“. *Nursing Studies*. 52, 1, 240–249 p.
- Clark C. (1996). „Wellness practitioner: Concepts, research and strategies“ (antras leidimas). New York: Springer.
- Clark C. C., Paraska K. K. (2014). „Health promotion for nurses, a practical guide“. Burlington, MA: Jones and Barlett Learning;
- Cooley Ch. (1902). „The Decrease of Rural Population in the Southern Peninsula of Michigan“, *Publications of the Michigan Political Science Association* 4, 28–37 p.
- Default K. (1985). *Nursings clinics of North America*. (20) 2, 382 p.
- Demir, Ulusoy M., Ulusoy M. F. (2003). „Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses“. *International Journal of Nursing Studies* (80) 4., 807–827 p.
- Dimitriadou, Pizirtzidou E. (1994). „The Concept of Self-Esteem in Nursing Education and its Impact on Professional Behaviour“. *International Journal of Caring Sciences* (7) 1, 6–11 p.

- Dossey B. M., Keegan L. (2013). „Holistic nursing: A handbook for practice“ (šeštas leidimas). Burlington, MA: Jones and Barlett Learning.
- Dromantas M. (2007). „Komandinio darbo vaidmuo šiuolaikinėje darbo organizacijoje“. *Viešoji politika ir administravimas*, 22, 29–40 p.
- Espeland K. E. (2006). „Overcoming Burnout: How to Revitalize Your Career“. *The Journal of Continuing Education in Nursing* (37) 4, 178–184 p.
- Fearon Ch., Nicol M. (2011). „Strategies to assist prevention of burnout in nursing staff“. *Nursing standart*.
- Felton J. S. (2004). „Burnout as a clinical entity – its importance in health care workers“. *Occupational Medicine*, 48 (4), 237–250 p.
- Forsman L., Johnson M. (1996). „Dimensionality and validity of two scales measuring different aspects of self-esteem“. *Scandinavian Journal of Psychology* (37) 1, 1–15 p.
- Franks D. D., Marolla J. (1976). „Efficacious Action and Social Approval as Interacting Dimensions of Self-Esteem: A Tentative Formulation Through Construct Validation“. *Sociometry* (34) 4, 324–341 p.
- Frisinger R. (2006), „*The Burnout Phenomenon: Keys for proactive burnout prevention*“. Diplomica Verlag GmbH, ISBN 978383298863.
- Goldbcrg L. R. (1990). „*An alternative Description of personality: The Big-Five factor structure*“. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59. 1216–1229 p.
- Halbesleben J. R., Buckley M. R. (2004). „*Burnout in organizational life*“. *Journal of Management*, 30 (6). 859–879 p.
- Hoeger W. W. K., Turner L. W., and Hafen B. Q. (2007). „*Wellness: Guidelines for a Healthy Lifestyle*“ (ketvirtas leidimas). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 2007 m.
- (<http://www.thepositiveencourager.global>).
- [http://www.theseelfesteeminstitute.com/Files/Sorensen\\_Self-Esteem\\_Test.pdf](http://www.theseelfesteeminstitute.com/Files/Sorensen_Self-Esteem_Test.pdf).
- <https://de.slideshare.net/ClintMcculloch/emotional-stability>.
- Iyabo B., Iranade A. (2015). „Relationship between Locus of Control, Emotional Intelligence and Subjective Happiness among Widows: Implications for Psychological Mental Health“. *British Journal of Arts and Social Sciences*.
- Jackson Sarah M., M. S., and Schneider Tamera R. (2014). „*Extraversion and Stress*“. *The Psychology of Extraversion*, Nova Science, Haddock & Ruttows.
- Lee F. J., Stewart M., Brown J. B. „Stress, burnout, and strategies for reducing them“. *Canadian Family Physician*, 2008 m.; 54: 234–235 p.
- Legeron P. (1993). „*Behavioral and cognitive strategies in stress management*“. *Encephale*. 193–202 p.
- Maslach Ch, Goldberg J. (1998). „Prevention of burnout: New perspectives“. *Applied and Preventive Psychology* (7) 1., 63–74 p.

- Maslach Ch., Leiter M. P., Schaufeli W. (2008). „Measuring Burnout“. The Oxford Handbook of Organizational Well Being.
- McQueen A. C. (2004). „*Emotional intelligence in nursing work*“. Journal of Advanced Nursing 47(1). 101–108 p. [[PubMed](#)].
- Pavlenko V. S., Chernyi S. V. & Goubkina D. G. (2009). „*EEG Correlates of Anxiety and Emotional Stability in Adult Healthy Subjects*“. Neurophysiology, 41 (5), 400–408 p.
- Sheldon K. M., Elliot A. J., Kim Y., Kasser T. (2001). „What is satisfying about satisfying events? Testing 10 candidate psychological needs“. Journal of Personality and Social Psychology (80) 2., 325–339 p.
- Schaufeli W. B. and Enzmann D. (1998). „The Burnout Companion to Study and Research: A Critical Analysis“. Taylor & Francis, London.
- Schutte Nicola S., Malouff John M. and Thorsteinsson Einar B. (2013). „*Increasing Emotional Intelligence through Training: Current Status and Future Directions*“. The International Journal of Emotional Education. 5(1). 56–72 p.
- Tafarodi R. W., Swann W. B. (1995). „Self-Linking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure“. Journal of Personality Assessment (65) 2. 324–342 p.
- Teng Cl., Chang S. S., Hsu K. H. (2009). „*Emotional stability of nurses: impact on patient safety*“. Journal of advanced nursing. 65 (10). 2088–2096 p.
- Thomas Ch. H., Lankau M. J. (2009). „Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout“. Human Resource Management (48) 3, 417–432 p.
- Um M. Y., Harrison D. F. (1998). „Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test“. Social Work Research (12) 1., 100–115 p.
- Vaicekauskienė V. (2014). „Profesinio perdegimo sindromo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe“. Socialinis ugdymas, 3 (39), 188–202 p.
- Vimantaitė R. (2007). „Slaugytojų, dirbančių Lietuvos ligoninių kardiologijos centruose „Perdegimo“ sindromo raiškos ir paplitimo įvertinimas“. Daktaro disertacija, Kaunas. Žigutienė R., Riklikienė O. (2013). „Sveikatos priežiūros specialistų tarpusavio sąveika komandoje. Slauga“. *Mokslas ir praktika*, 3 (195), 4–7 p.