



Burnout Free

Early Childhood Intervention Project



Co-funded by
the European Union

“Burnout Free” Trening rane intervencije u djetinjstvu

Materijal i sadržaj za
stručnjake i roditelje



“Burnout Free” Radna knjižica za stručnjake u Ranoj Intervenciji u djetinjstvu

UREDNICI:

Sonja Alimovic
Andrea Paulik
Agapi Papadaki
Vasiliki Krokou



This project (No:2021-1-EL01-KA220-ADU-000035230) has been co-funded by ERASMUS+ 2021 Programme, KA220-ADU-Cooperation partnerships in adult education and managed by the Greek National Agency. The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Autori poglavlja:

Vassilis Argyropoulos¹

Magda Nikolarazi¹

Maria Papazafiri¹

Sonja Alimovic²

Renata Martinec²

Ana Wagner Jakob²

Vasiliki Krokou³

Agapi Papadaki³

Chrysoula-Maria Koulouri³

Aikaterini Lymperopoulou³

Maria Sfiniadaki³

Eleni Vernadaki³

Zoi-Mitsi Ourania³

Sasha Leone⁴

Carmen Costea-Barluti⁵

Ioana-Letitia Serban⁵

Cristina Balas-Baconschi⁵

Andrea Hathazi⁵

Mirjana Marojevic⁶

Marija Naglic⁶

Maria Rosário Baetas⁷

Sónia Fontes⁷

Nikoleta Yoncheva⁸

Virginia Vasileva⁸

Veselina Tincheva⁸

¹University of Thessaly, Volos, Greece

²Faculty of Education and Rehabilitation Sciences,
Zagreb, Croatia

³Amimoni, Athens, Greece

⁴European Association of Service Providers for Persons
with Disabilities (EASPD), Brussels, Belgium

⁵Babes-Bolyai University, Faculty of Psychology and
Educational Sciences, Department of Special Education,
Cluj-Napoca, Romania

⁶Day Care Center „Mali dom - Zagreb“, Croatia

⁷CECD Mira Sintra, Lisbon, Portugal

⁸„Karin Dom“ Center, Varna, Bulgaria

Sadržaj

MODUL 1. PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE	1
1.1. Profesionalno sagorijevanje: Definicija i simptomi	2
1.2. Sličnosti i razlike između profesionalnog stresa i sagorijevanja	3
1.3. Uzroci profesionalnog sagorijevanja	4
1.4. Profesionalno sagorijevanje u kontekstu RI	5
1.5. Instrumenti probira i alati za samoprocjenu profesionalnog sagorijevanja	7
Alati procjene	12
MODUL 2. OTPORNA OKRUŽENJA KAO PREVENTIVNI FAKTOR ZA SAGORIJEVANJE	15
2.A. Zdrave organizacije	16
2.A.1. Definicija i karakteristike zdrave organizacije	16
2.A.2. Odrednice sagorijevanja vezane uz organizaciju	17
2.A.3. Učinci sagorijevanja na organizaciju	20
2.A.4. Kako spriječiti sagorijevanje u organizacijama	22
2.A.5. Prevencija sagorijevanja u RI Organizacijama	25
2.A.6. Alati i prakse	27
2.B. Otporne obitelji	35
2.B.1. Promoviranje otpornosti u Vama i Vašoj obitelji	35
2.B.2. Alati i prakse	46
2.C. Zdrave organizacije	57
2.C.1. Definicija i karakteristike zdravih organizacija	57
2.C.2. Alati i prakse	64
Alati procjene	71
MODUL 3. TEHNIKE PREVENCIJE SAGORIJEVANJA U RANOJ INTERVENCIJI DJEČJEG DIJETIJSTVA	80
3.1. Tehnike za spriječavanje sagorijevanja	81
Alati procjene	98

MODULE 4. PRIMJENA "BURNOUT FREE" TEHNIKA U RANOJ INTERVENCIJI U DJETINJSTVU	103
4.A.1. Identifikacija individualnih potreba, resursa i rizika i tehnika prevencije sagorijevanja u RI	104
4.A.2. Alati i prakse	108
4.B.1. RI Prakse i prakse usmjerene na osobu	115
4.B.2. Osobno usmjereni alati i prakse	122
4.C.1. Prakse provedbe u radu u skupinama u RI	127
4.C.2. Alati i prakse	130
Alati procjene	138
DODATAK	149

UVOD

Materijal za obuku pokriva potrebu za obogaćenim znanjem o tehnikama prevencije savorijevanja za stručnjake. Predlaže prakse uzajamnog osnaživanja kako bi se zadovoljili zajednički zahtjevi i izazovi u Ranoj intervenciji. Ovaj materijal za obuku izrađen je uz doprinos sveučilišnih profesora, menadžment tima i stručnjaka iz organizacija koje sudjeluju u "Burnout Free" RI projektu. Predloženi materijal je inovativan jer nadilazi najbolje od onoga što je do sada postignuto u području prevencije sagorijevanja, uključuje prijedloge svih onih koji se suočavaju s izazovima i rizikom od sagorijevanja, a istovremeno brine i podržava djecu s teškoćama u razvoju. Sadržaj ovog materijala vodi do "Burnout Free" RI Metodologije koja će imati veliki utjecaj na stručnjake, roditelje i djecu s teškoćama u razvoju jer će:

- poboljšati osobno i profesionalno blagostanje
- pomoći stručnjacima koji rade s obiteljima i djecom s teškoćama u razvoju da steknu znanja, kritične vještine i poboljšaju svoje ključne kompetencije
- poboljšati kvalitetu skrbi i obrazovanja za djecu s teškoćama u razvoju
- identificirati potrebne organizacijske promjene za prevenciju sagorijevanja
- olakšati terete stručnjaka i roditelja, poticati njihovu otpornost i stvoriti bolje šanse za socijalnu uključenost.

Modul 1.

Profesionalno sagorjevanje

Vassilis Argyropoulos, Magda Nikolarazi,
Maria Papazafiri



Uvod

Ovaj vas modul upoznaje s definicijom i nekim alatima za prepoznavanje profesionalnog sagorijevanja.

Nakon završetka ovog modula bit ćete svjesni sljedećeg:

- značenje i simptomi sagorijevanja
- razlike između stresa i sagorijevanja
- uzroci sagorijevanja
- profesionalno sagorijevanje u kontekstu rane intervencije u djetinjstvu
- alati za probir i samoprocjenu sagorijevanja



1.1. Profesionalno sagorijevanje: Definicija i simptomi

Vassilis Argyropoulos, Magda Nikolarazi, Maria Papazafiri

Profesionalno sagorijevanje definira se kao sindrom ili stanje koje prati fizički i psihički umor i iscrpljenost u vezi s radom (De Stasio i sur., 2017.). Može se naći u bilo kojoj profesiji (Bakker, et al., 2002.), ali najviše pogađa one koji a) komuniciraju s ljudima kao što su medicinsko osoblje, socijalni radnici, terapeuti, učitelji, odgajatelji, odvjetnici i državni službenici, b) iskustvo intenzivne interakcije u radu s ljudima, c) imaju visoke odgovornosti i d) pomažu i podržavaju ljude koji također mogu imati ozbiljne potrebe (Carod-Artal i sur., 2013.).

Stalna i dugotrajna izloženost stresu na poslu koji zaposlena osoba može doživjeti, složeni zahtjevi, priroda visokog intenziteta nekih poslova i dugo radno vrijeme često nadvladaju sposobnost zaposlenika i njihovog osobnog kapaciteta da se nose s tim i mogu uzrokovati iscrpljenost, depersonalizaciju, kronični osjećaj frustracije, osjećaj nesposobnosti i nedostatak osobnog postignuća (Brunsting i sur., 2022; Carod-Artal i sur., 2013; Maslach, i sur., 2001).

Prema Maslachovom modelu, sagorijevanje je višedimenzionalni sindrom sastavljen od iscrpljenosti, cinizma i depersonalizacije te sve manjeg osjećaja osobnog postignuća (Maslach, et al., 2001.). Iako se definicija sagorijevanja obično temelji na ovom trofaktorskom modelu, Tavella, Pavlovic & Perker (2020) sugeriraju da se sagorijevanje može temeljiti na širem modelu prema kojem osobne karakteristike (pri čemu su pouzdanost i perfekcionizam ključne) predisponiraju za sindrom stresa očituje se općim konstruktom kompromitiranog psihološkog funkcioniranja (karakteriziranog iscrpljenošću, anksioznošću, depresijom i drugim simptomima stresa) uz nesposobnost osjećanja i smanjenu radnu učinkovitost s kognitivnom disfunkcijom.

1.2. Sličnosti i razlike između profesionalnog stresa i sagorijevanja

Pojmovi stres i isagorijevanje često se brkaju uglavnom zato što se često identificiraju slični simptomi poput umora, tjeskobe ili nedostatka motivacije. Međutim, sagorijevanje se smatra sindromom s kombinacijom karakteristika uključujući emocionalnu iscrpljenost, depersonalizaciju i smanjena osobna postignuća. Također, osobe s sagorijevanjem imaju slične simptome kroz duži vremenski period. Sagorijevanje se stoga odnosi na kronični profesionalni stres, na progresivno stanje koje proizlazi iz neučinkovitih strategija suočavanja sa stresnim situacijama povezanim s poslom (vidi Montero-Marin i sur., 2014.). Također, za razliku od stresa s kojim se možete nositi, sagorijevanje je stanje u kojem se ne može lako riješiti, poput odlaska na odmor ili rada s manje sati (Awa, et al., 2010.).



1.3. Uzroci profesionalnog sagorijevanja

Sagorijevanje se obično smatra posljedicom produljene podložnosti stresovima na poslu i odgovora na njih (Cooper i sur., 2001., Hobfoll i Shirom, 2000.; Maslach i sur., 2001.; Schaufeli i Greenglass, 2001.). Međutim, sagorijevanje ne mora nužno biti posljedica velikog stresa (vidi Pines & Keinan, 2005).

Prema egzistencijalnoj perspektivi, ljudi koji doživljavaju stres na poslu mogu biti oni koji visoko cijene svoj posao, čija su očekivanja i ciljevi vrlo zahtjevni, koji vjeruju da je njihov posao smislen i iz svog posla crpe egzistencijalni značaj. Stoga, ako nemaju resurse ili moć da odgovore na zahtjeve svog posla, kada postoji nesklad između očekivanja i stvarnosti u njihovom radu, kada smatraju da je njihov posao beznačajan, to može uzrokovati neravnotežu između zahtjeva posla i sposobnost njihova reagiranja, što može biti glavni uzrok sagorijevanja (Hobfoll & Shirom, 2000; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Unutar egzistencijalne perspektive sagorijevanje je zamišljeno kao potkategorija stresa sa srodničkim osobinama (vidi Pines i Keinan, 2005). U skladu sa stupnjem nečije predanosti poslu, predloženi su različiti tipovi sagorijevanja, uključujući frenetični tip koji uključuje intenzivan rad koji može dovesti do iscrpljenosti, u potrazi za uspjehom, nedovoljno izazovan tip koji uključuje dosadne i ravnodušne uvjete koji ne pružaju nikakvo zadovoljstvo ili osobni razvoj te istrošeno ili zanemarivano sagorijevanje, koje uključuje osjećaj bespomoćnosti dok se suočavate s izazovima ili osjećaj nesigurnosti ili nesposobnosti držati korak sa zahtjevima i očekivanjima (Montero-Marin i sur., 2014.).

1.4. Profesionalno sagorijevanje u kontekstu RI

U RI i kontekstu, zaposlenici često izražavaju različite osjećaje o svom radu. Iako smatraju da je to nevjerojatno korisno i zanimljivo, također priznaju da to može biti emocionalno izazovno i teško (Frosch et al., 2018.). Mogu svjedočiti i olakšati važne prekretnice i poboljšanja, što može biti vrlo zadovoljavajuće (Meadan, et al., 2018.). Osim toga, zaposlenici koji rade u kontekstu RI često grade snažne odnose s djecom i njihovim obiteljima te postaju izvor podrške i smjernica za obitelji u potrebi (Pretis, 2011.; Snyder, et al., 2011.). Rad u RI omogućuje ljudima da neprestano uče i rastu. Stječu dragocjeno iskustvo i stručnost u razvoju djece, teškoćama u razvoju i intervencijskim strategijama (Europska agencija za razvoj obrazovanja za osobe s posebnim potrebama, 2005.).

S druge strane, unatoč prednostima koje imaju stručnjaci u kontekstu RI, radni uvjeti mogu dovesti do sagorijevanja. Primjerice, veliki je izazov podijeliti s obiteljima iskustvo života s djetetom s teškoćama u razvoju, surađivati s njima u pronalaženju rješenja za svakodnevne izazove, pronalaziti sredstva, posebice financijska, te donositi ozbiljne odluke imajući uvijek na umu cjelokupan razvoj djeteta, svu potrebnu papirologiju i organizacijske zahtjeve. Stručnjaci moraju pružiti emocionalnu podršku obiteljima koje prolaze kroz težak i ponekad neočekivan put kada otkriju da im dijete ima invaliditet. To uključuje empatijsko slušanje, razumijevanje i pomaganje obiteljima da se nose s emocionalnim aspektima svoje situacije. Suradnja s obiteljima u donošenju odluka ponekad može biti izazovna kada postoje različita mišljenja ili kada kulturna ili društvena pozadina obitelji utječe na njihove perspektive o djetetovim potrebama i najboljem smjeru djelovanja. Štoviše, stručnjaci moraju usmjeravati obitelji u pronalaženju i pristupu resursima, uključujući financijsku pomoć, usluge terapije i obrazovnu podršku, što može biti složen proces, te im pomoći da osiguraju resurse koji su im potrebni (McWilliam, 1992.).

Stručnjaci za RI često služe kao zagovornici djeteta i obitelji unutar sustava zdravstvene skrbi i obrazovanja (Sihvonen, 2018.). Ova uloga zagovaranja može zahtijevati upornost, pregovaranje i snalaženje u birokratskim procesima. Štoviše, stručnjaci u RI trebaju uzeti u obzir cjelokupni razvoj djeteta, koji uključuje kognitivne, fizičke, socijalne i emocionalne aspekte. Uravnoteženje svih ovih čimbenika tijekom donošenja odluka može biti složeno (Sihvonen, 2018.). Sve navedeno može dovesti do emocionalne iscrpljenosti (Kohn-McFadden, 2023). Stručnjaci mogu početi osjećati da njihovi napori ne donose značajnu razliku ili da ne mogu zadovoljiti potrebe djece i obitelji s kojima rade. To može dovesti do smanjenog osjećaja postignuća (Ntim, et al., 2023). Za procjenu sagorijevanja kod stručnjaka RI važno je koristiti standardizirane alate i upitnike osmišljene za procjenjivanje simptoma sagorijevanja. Osim toga, organizacije bi trebale redovito provjeravati svoje osoblje putem povjerljivih anketa, sastanaka jedan na jedan ili grupnih rasprava kako bi identificirale znakove sagorijevanja i pružile odgovarajuću podršku. Prevencija i rješavanje problema sagorijevanja kod stručnjaka RI presudno je za održavanje visoke razine skrbi i podrške za djecu i obitelji.



1.5. Instrumenti probira i alati za samoprocjenu profesionalnog sagorijevanja

Sagorijevanje je teško i složeno stanje koje pogađa stručnjake u različitim skupinama zanimanja. To nije samo individualni, već i društveni problem (Hadžibajramović, et al., 2020). Iz tog razloga važno je izvršiti probir i samoprocjenu profesionalnog sagorijevanja kako bi se razumio kapacitet zaposlenika te identificirali simptomi i poduzele preventivne mjere u vezi sa sagorijevanjem (te Brake, et al., 2005.). Također, u istoj liniji, samoprocjena je važna za prepoznavanje određenih karakteristika u vezi sa sagorijevanjem. Za adekvatno rješavanje problema sagorijevanja važno je procijeniti aspekte rada i individualne karakteristike povezane s sagorijevanjem.

U sljedećem odjeljku nalaze se neki alati za samoprocjenu koji se mogu koristiti za prepoznavanje sagorijevanja. Važno je naglasiti da se sljedeći alati ne koriste za dijagnosticiranje ili liječenje stresa. U nastavku možete pronaći najvažnije alate za procjenu koji se spominju u literaturi, kao i indikativne besplatne online alate za samoprocjenu. Možete ih isprobati kako biste se upoznali s njima i vidjeli koji vam odgovara.

“Maslach Burnout Inventory” (MBI) – Maslachov inventar sagorijevanja

MBI je alat koji se može koristiti za samoprocjenu jeste li u opasnosti od sagorijevanja. MBI uključuje 22 izjave o osobnim osjećajima ili stavovima u vezi s nečijim radom. Na tvrdnje se odgovara pomoću Likertovog modela. Ima 3 podljestvice a. Emocionalna iscrpljenost, b. Depersonalizacija, i c. Osobno postignuće. Svaka podljestvica uključuje različita pitanja. Potrebno je otprilike 15 minuta da se završi. Prva podljestvica ispituje umor na poslu, druga ispituje pojam odvojenosti i povlačenja, a treća ispituje osjećaj vlastitih sposobnosti u odnosu na postizanje stvari. Ovaj osjećaj je povezan s prve dvije podljestvice. Visok rezultat u odnosu na prve dvije podljestvice ukazuje na sagorijevanje. MBI je prilagođen prema profesionalnim skupinama na koje se odnosi (medicinsko osoblje, djelatnici u uslužnosti i edukatori), a može se koristiti i za opću upotrebu kao i za sagorijevanje studenata (<https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>).

Za opis izjava u MBI-u ili pristup proizvodima MBI-a posjetite sljedeće poveznice:

<https://irp.cdn-website.com/2b78aa1b560a4fddb587abalc64b9bc3/files/uploaded/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf>

Oldenburg Burnout Inventory – Oldenburški inventar sagorijevanja

OLBI uključuje dvije dimenzije sagorijevanja: a. Iscrpljenost i b. Odvojenost od posla, a osobna postignuća nisu uključena. Sastoji se od 16 pozitivno i negativno uokvirenih stavki koje odražavaju teorijsku pretpostavku da se dvije glavne dimenzije sagorijevanja mogu tumačiti u smislu kontinuuma koji se proteže od odvojenosti do predanosti i kontinuuma koji se proteže od iscrpljenosti do snage. Također, iscrpljenost se odnosi na afektivne, kognitivne i fizičke karakteristike.

Za pristup Oldenburg Burnout Inventaru posjetite <https://www.goodmedicine.org.uk/sites/default/files/assessment%2C%20burnout%2C%20olbi.pdf>

Indeks profesionalne ispunjenosti (PFI) online je alat za samoprocjenu koji su razvili Trockel et al. (2018). Sastoji se od 16 stavki koje mjere tri dimenzije: a. Iscrpljenost radom, u vezi s sagorijevanjem, b. Interpersonalna odvojenost, u vezi s sagorijevanjem, i c. Profesionalno ispunjenje. Svi slijede model Likertove skale koji uključuje 5 Likertovih stavki (0 nimalo, 1 vrlo malo, 2 umjereno, 3 puno i 4 izrazito).

Za pristup Indeksu profesionalne ispunjenosti posjetite

<https://mcgill->

my.sharepoint.com/:x/g/personal/kathryn_wiens_mcgill_ca/ER47apWgSPZDiEiYOA5bPAYBCH-VRVN9TiWYjXhZZ9iUdg?rtime=0yVcMm_y2kg

Alat za procjenu sagorijevanja (BAT) je alat za individualnu i grupnu procjenu. Ima dvije verzije: a. verziju koja se odnosi na posao i b. opća verzija bez konteksta namijenjena "onima koji trenutno ne rade".

Za izvršiti BAT-a potrebno je oko 5 minuta.

Ima dvije glavne osi a. temeljni simptomi i b. sekundarni simptomi koji uključuju četiri dimenzije a. iscrpljenost, b. mentalna distanca, c. emocionalno oštećenje, d. kognitivno oštećenje, e. Psihički distres i f. Psihosomatske tegobe. BAT koristi skalu učestalosti od 5 stupnjeva: 1 (nikad), 2 (ponekad), 3 (redovito), 4 (često), 5 (uvijek) (Schaufeli, et al., 2019; 2020). BAT ima online verziju na raznim jezicima.

https://burnoutassessmenttool.be/project_eng/#handleidingenvragenlijst

Za više informacija posjetite:

[https://burnoutassessmenttool.be/wp-](https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-erson-2.0.pdf)

[content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-erson-2.0.pdf](https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-erson-2.0.pdf)

Bergen Burnout Inventory alat je za procjenu sagorijevanja stručnjaka. Sastoji se od tri dimenzije a. iscrpljenost radom, b. cinizam i c. osjećaj neadekvatnosti na poslu. Svaka dimenzija ima 5 stavki koje mjere svaku od tri dimenzije (Salmela-Aro et al. 2011). Sve su stavke ocijenjene na ljestvici Likertovog tipa od 6 stupnjeva u rasponu od 1 (uopće se ne slažem) do 6 (u potpunosti se slažem) (vidi Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011.) Bergen Burnout Inventory: pouzdanost i valjanost među finskim i estonskim menadžerima, Međunarodni arhivi zdravlja na radu i okoliša, 84(6), 635–645.

Možete ga pronaći na :

<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00420-010-0594-3.pdf?pdf=button>

Upitnik o sagorijevanju: Upitnik o sagorijevanju koji je prilagodila Michelle Post standardizirani je alat za sagorijevanje. Sastoji se od 3 podkategorije. U svakoj podkategoriji korisnik može pronaći 28 pitanja. Boduje se prema ljestvici od 5 stupnjeva (1 = nikad/bez promjene 2 = rijetko 3 = ponekad 4 = često 5 = uvijek/mnogo promjena) (Nashu, & Arora, 2020.). Za više informacija posjetite https://www.onelegacy.org/docs/BurnoutQuestionnaire_PublicWelfare1981_Modified2013.pdf

Test sagorijevanja je neformalni online alat za samoprovjeru koji se sastoji od 15 stavki. Ima skalu učestalosti od 5 stupnjeva: 1 (uopće ne), 2 (rijetko), 3 (ponekad), 4 (često), 5 (vrlo često).

Da biste ga isprobali, posjetite:

<https://www.mindtools.com/auhx7b3/burnout-self-test>

Upitnik o stresu i sagorijevanju alat je koji korisniku daje priliku istražiti upozoravajuće signale pretjeranog stresa. Ocjenjuje se prema ljestvici od 3 stupnja (0 – iskusim ga samo povremeno, 1 – iskusim prilično često (na tjednoj bazi), 2 – iskusim često – uglavnom svakodnevno).

Za pronalaženje upitnika posjetite

<https://appliedpospsych.com/wp-content/uploads/2016/06/Stress-and-Burnout-Questionnaire.pdf>

Procjena sagorijevanja je alat za pojedince ili organizacije s ciljem pregledavanja sagorijevanja. Vrlo je jednostavan za korištenje i besplatan je. Pitanja su univerzalna i tiču se svih zaposlenika, bez obzira na radno okruženje ili sektor. Na temelju nedavnih rezultata istraživanja, procjena sagorijevanja sastoji se od dva ključna područja. Prvi je profesionalni profil koji uključuje 6 čimbenika koji mogu doprinijeti sagorijevanju: radno opterećenje, autonomija, nagrada, zajednica, jednakost i vrijednosti u profesionalnoj domeni. Drugi je osobni profil s 5 čimbenika koji određuju kako posao utječe na zdravlje: fizičko, mentalno, emocionalno, duhovno i dobrobit u odnosima. Boduje se prema ljestvici od 10 bodova (1 Ne slažem se – 10 Slažem se).

Za pristup procjeni sagorijevanja posjetite

<https://www.break-through.ca/burnout-assessment>



Alati procjene



PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE

1. Ispuni crtu sa točnim odgovorom:

SAGORIJEVANJE

PROFESIONALNI STRES

Prema Montero–Marin i sur. (2014) _____
odnosi se na kronični profesionalni stres, na progresivno stanje koje je rezultat neučinkovitih strategija suočavanja sa stresnim situacijama povezanim s poslom

2. Sagorijevanje najčešće pogađa ljude koji (više mogućih odgovora)

- a) rade u s ljudima kao što su medicinsko osoblje, socijalni radnici, terapeuti, učitelji, odgajatelji, odvjetnici i državni službenici
- b) rade sami u laboratorijima
- c) imaju vrlo niske odgovornosti
- d) pomoć i podrška osobama koje također mogu imati ozbiljne potrebe

3. Izaberite točne ili netočne izjave ispod:

Stručnjaci ne moraju pružati emocionalnu podršku obiteljima koje prolaze kroz teško i ponekad neočekivano putovanje kada otkriju da njihovo dijete ima invaliditet.

T / N

REFERENCE

1. Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2), 184–190.
2. Brunsting, N. C., Bettini, E., Rock, M. L., Royer, D. J., Common, E. A., Lane, K. L. & Zeng, F. (2022). Burnout of spRIal educators serving students with emotional-behavioral disorders: A longitudinal study. *Remedial and SpRIal Education*, 43(3), 160–171.
3. Carod-Artal, F. J., Vázquez-Cabrera, C., & Bährer-Kohler, S. (2013). Burnout for experts: Prevention in the context of living and working. S. Bährer--Kohler (Ed.). New York: Springer Science+ Business Media.
4. Carvalho, L., Almeida, I. C., Felgueiras, I., Leitao, S., Boavida, J., & Franco, V. (2020). Recommended Practices in Early Childhood Intervention—A Guidebook for professionals.
5. Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications.
6. De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in spRIal needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472–486.
7. Bakker, A. B., Demerouti, E., & 8.Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress & Coping*, 15(3), 245–260.
8. Demerouti, E., Mostert, K. & Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209–222, 10.1037/a0019408
9. Hadžibajramović, E., Schaufeli, W., & De Witte, H. (2020). A Rasch analysis of the burnout assessment tool (BAT). *PloS one*, 15(11), e0242241.
10. Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. *Handbook of organization behavior*, 2, 57–81.
11. Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. *Handbook of organization behavior*, 2, 57–81.

12. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). Scarecrow Education.
13. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397–422.
14. Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M. M., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with stress and types of burnout: explanatory power of different coping strategies. *PLoS one*, 9(2), e89090.
15. Montero-Marin, J., Prado-Abril, J., Piva Demarzo, M. M., Gascon, S., & García-Campayo, J. (2014). Coping with stress and types of burnout: explanatory power of different coping strategies. *PLoS one*, 9(2), e89090.
16. Montero-Marín, J., Skapinakis, P., Araya, R., Gili, M., & García-Campayo, J. (2011). Towards a brief definition of burnout syndrome by subtypes: development of the "burnout clinical subtypes questionnaire" (BCSQ-12). *Health and Quality of Life Outcomes*, 9, 1-12.
17. Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and individual differences*, 39(3), 625–635.
18. Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International archives of occupational and environmental health*, 84(6), 635–645.
19. Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501–510.
20. Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
21. Tatalović Vorkapić, S., Skočić Mihić, S., & Josipović, M. (2018). Early childhood educators' personality and competencies for teaching children with disabilities as predictors of their professional burnout. *Socijalna psihijatrija*, 46(4), 390–405.
22. Tavella, G., Hadzi-Pavlovic, D., & Parker, G. (2020). Burnout: Re-examining its key constructs. *Psychiatry Research*, 287, 112917.
23. te Brake, H., Eijkman, M., Hoogstraten, J., & Gorter, R. (2005). Dentists' self assessment of burnout: an internet feedback tool. *International dental journal*, 55(3), 119–126.
24. Trockel M, Bohman B, Lesure E, et al. A Brief Instrument to Assess Both Burnout and Professional Fulfillment in Physicians: Reliability and Validity, Including Correlation with Self-Reported Medical Errors, in a Sample of Resident and Practicing Physicians. *Acad Psychiatry*. 2018;42(1):11–24. doi:10.1007/s40596-017-0849-3

Modul 2.

Otporna okruženja kao preventivni faktor za sagorijevanje

Koulouri Chrysoula-Maria, Lympelopoulou Aikaterini, Sfiniadaki Maria, Vernadaki Eleni, Zoi-Mitsi Ourania, Sonja Alimović, Renata Martinec, Ana Wagner Jakab



Uvod

U prethodnom modulu upoznali ste se s definicijom i identifikacijom profesionalnog sagorijevanja, uzrocima sagorijevanja i važnošću otkrivanja čimbenika rizika koji proizlaze iz složenosti uloge stručnjaka u službama rane intervencije u djetinjstvu. U ovom modulu naučit ćete o uvjetima okoline – obitelji, organizacija i zajednica – usmjerene na prevenciju sagorijevanja.

Nakon završetka ovog modela moći ćete:

- identificirati negativne učinke sagorijevanja na organizaciju
- upoznati se s učinkovitim aktivnostima vođenja i team building aktivnostima
- objasniti kako poboljšati obiteljsku koheziju
- planirati akcije za poboljšanje dobrobiti obitelji,
- objasniti važnost ekološke perspektive i prednosti mapiranja imovine zajednice
- prepoznati ključne karakteristike izdrživih obitelji, zdravih zajednica i organizacija,
- objasniti prednosti angažmana zajednice, pozitivne karakteristike izdrživih obitelji i čimbenike organizacijske prevencije
- primijeniti alate za suradnju s pojedincima, obiteljima, grupama, organizacijama i zajednicama.

2.A. Zdrave organizacije

2.A.1. Definicija i karakteristike zdrave organizacije

Koulouri Chrysoula-Maria, Lymperopoulou Aikaterini, Sfiniadaki Maria, Vernadaki Eleni, Zoi-Mitsi Ourania

Zdrava organizacija uključuje dobrobit zaposlenika u svoju poslovnu svrhu i jača je putem dobro utemeljenih praksi podrške vodstvu, kulture kontinuiranog učenja, zdrave kvalitete rada i praksi upravljanja ljudskim resursima (HRM) kojima je prioritet prosperitet pojedinaca (Raya i Panneerselvam, 2013).

Dvije su ključne komponente organizacijskog zdravlja: 1. zdravlje zaposlenika i 2. rad organizacije. Stoga,

ZDRAVA RADNA MJESTA = zdravlje zaposlenika + organizacijsko zdravlje (Hassard i sur., 2017.).

Karakteristike zdravih organizacija:

- **Vodstvo:** Voditelji igraju značajnu ulogu u njegovanju smislenih odnosa sa svojim radnicima, što dovodi do postizanja željenog posla i ponašanja vezanog uz posao.
- **Kultura učenja:** Zdrave organizacije promiču obrazovanje, nova iskustva, potiču odgovorno preuzimanje rizika i želju da se prepoznaju greške i neuspjesi i uče na njima.
- **Kvaliteta posla:** dobrobit zaposlenika i organizacijska produktivnost povezani su s upravljivim radnim opterećenjem, konkretnom ulogom, sigurnošću na poslu, fleksibilnim radnim rasporedima i osiguravanjem da zaposlenik nije preopterećen.
- **HR prakse:** Zdrave organizacije ocjenjuju rad zaposlenika, dajući im poticaje i podršku za razvoj njihove karijere (Raya & Panneerselvam, 2013.).



SLIKA 1: KARAKTERISTIKE ZDRAVE ORGANIZACIJE PREUZETE IZ
[HTTPS://DROSTEGROUP.COM/HEALTHY-ORGANIZATIONAL-
CULTURE/](https://drostegroup.com/healthy-organizational-culture/)

2.A.2. Odrednice sagorijevanja vezane uz organizaciju

Stresno, emocionalno i naporno radno okruženje

Stresno radno okruženje može uzrokovati glavobolju, bol u trbuhu, poremećaje spavanja, razdražljivost, poteškoće s koncentracijom i zdravstvena stanja kao što su depresija, pretilost i srčana oboljenja (APA, 2018.).

Neki od uobičajenih uzroka stresa na poslu su:

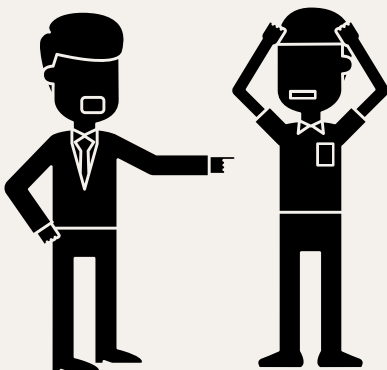
- Strah od otkaza
- Prekovremeni rad uzrokovan smanjenjem osoblja
- Pritisak učinka prema visokim očekivanjima bez zadovoljstva poslom
- Nedostatak kontrole nad radom (Segal et al, 2021).

Prema Eurofoundu (2018.), **sindrom sagorijevanja u velikoj je korelaciji sa stresnim, emotivnim i napornim radnim uvjetima.** Ljudi koji se suočavaju s kroničnim stresnim uvjetima mogu patiti od sagorijevanja. Međutim, zaposlenici u socijalnim službama i oni koje nude obrazovne usluge izloženi su još većem riziku (Abramson, 2022.).

Sukobi na radnom mjestu

Konflikti na radnom mjestu utječu na sagorijevanje na poslu na izravan i neizravan način kroz organizacijsko okruženje. Konflikti u radnom okruženju smanjuju razinu etičnosti, povećavaju izostanke s posla i negativno utječu na produktivnost i rad zaposlenika (Soltani i sur., 2015.). Postoji mnogo vrsta sukoba, koji se mogu kategorizirati u:

- Sukob zadataka, koji se odnosi na neslaganja oko procedura radnih zadataka, sadržaja i prakse radnih zadataka
- Konflikti u odnosima, koji se mogu odražavati kao stalna neslaganja ili napetosti u interakciji zaposlenika.
- Sukob vrijednosti
- Sukob vodstva



Veliko opterećenje i dugo radno vrijeme

Prekomjerni rad šteti ljudima i tvrtkama/organizacijama za koje rade (Carmichael, 2015.). Istraživanja pokazuju da postoji korelacija između sagorijevanja i velikog opterećenja na poslu, kao i produženog radnog vremena. Prema Rajanu (2020), radno vrijeme igra ključnu ulogu u svakoj organizaciji kada se donose odluke o zdravlju, produktivnosti i angažiranosti zaposlenika. Kao rezultat toga, radno vrijeme treba biti redovito, kako bi se jamčilo dobro zdravlje zaposlenika, poboljšana produktivnost i zadovoljstvo u radnom životu. Točnije, dugo radno vrijeme povezano je s sagorijevanjem u slučajevima kada posao prelazi 40 sati tjedno, a još je vjerojatnije kada posao prelazi 60 sati tjedno (Hu et al, 2016.).

Nedostatak podrške od strane menadžmenta

Uloga menadžmenta i vodstva odlučujući je čimbenik za sagorijevanje, osobito u odnosu na interakcije ljudi i vjeru u njihove menadžere (Eurofound, 2018.). Kada vođe ne podupiru učinkovito ljude, oni imaju tendenciju stvoriti neprivačno radno mjesto za osoblje i niži povrat za organizaciju.



2.A.3. Učinci sagorijevanja na organizaciju

Sagorijevanje nije samo osobni problem koji utječe isključivo na pojedince i njihovo zdravlje, već utječe i na ukupnu produktivnost organizacije. Nedavna istraživanja o utjecaju sagorijevanja zaposlenika na organizacije pokazala su različite negativne posljedice. Prema Eurofoundu (2018.), učinci sagorijevanja odnose se na smanjenje zadovoljstva poslom ili motivacije, pad produktivnosti i predanosti, negativne reakcije prema klijentima (uključujući pacijente ili učenike) i smanjenje angažiranosti u organizaciji. Najvažniji su navedeni u nastavku:

Performans i motivacija

Jedan od prvih znakova sagorijevanja je nedostatak motivacije. To se može manifestirati kao slaba koncentracija i povećana neangažiranost zaposlenika što rezultira nedovoljnim radnim performansom i padom produktivnosti. (Eurofound, 2018.).

Bolovanje

Iako nema mnogo zemalja koje imaju specifične podatke o korelaciji između bolovanja i sagorijevanja, novija istraživanja potvrđuju ovu povezanost. Zapravo, zaposlenici koji su pod povećanim rizikom ili doživljavaju sagorijevanje imaju višu stopu izostanaka zbog bolovanja od svojih kolega. Također, podaci pokazuju trend povećanja stope bolovanja zbog sagorijevanja u odnosu na prošlost (Eurofound, 2018.).



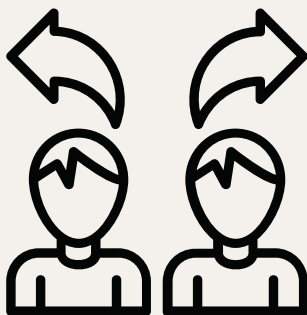
Radna sposobnost i invaliditet

Istraživanja i podaci posljednjih godina potvrđuju povezanost između sagorijevanja i radne sposobnosti. Sagorijevanje je povezano s različitim pokazateljima lošeg zdravlja i radne sposobnosti, poput odsutnosti zbog bolesti, razdoblja hospitalizacije ili prijevremenog umirovljenja zbog invaliditeta. Kronični posttraumatski stresni poremećaj može čak dovesti do trajnog invaliditeta (Toppinen-Tanner, 2011.).

Prema Eurofoundu (2018.), istraživanje provedeno u Nizozemskoj o uvjetima rada (2015.) pokazuje da prema odgovorima sudionika sagorijevanje čini otprilike 4-5% ljudi koji su počeli primati invalidninu.

Stopa fluktuacije

Mnogi su autori testirali i potvrdili pozitivnu povezanost između sagorijevanja i stope fluktuacije (Chowdhury, 2018.). Visoka stopa fluktuacije ima neposredne posljedice u radnom okruženju; preostalo osoblje radi s povećanim radnim opterećenjem i odgovornostima; organizacije gube zaposlenike s vrijednim znanjem, a troškovi zapošljavanja su visoki.



2.A.4. Kako spriječiti sagorijevanje u organizacijama

Identifikacija preventivnih čimbenika u organizacijama od velike je važnosti za promicanje osobnog i radnog zadovoljstva, kako bi zaposlenici mogli raditi u zdravim i sretnim okruženjima. Najvažniji organizacijski preventivni čimbenici su:

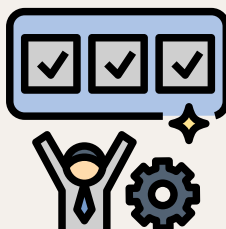
1. Pozitivna komunikacija s nadređenima i kolegama

Prema Zakladi za mentalno zdravlje Novog Zelanda (2023), načela pozitivne komunikacije u radnom okruženju:

- Prioritizirati poštovanje
- Cijeniti iskrenost i povećati povjerenje
- Poticati izražavanje ranjivosti
- Promicati otvorenu komunikaciju
- Potaknuti razmjenu informacija

2. Jasne odgovornosti i uloge

Postavljanjem jasnih uloga i odgovornosti u organizacijama zaposlenici znaju što se od njih očekuje te se mogu usredotočiti na provedbu konkretnih ciljeva i zadataka. Ovakva konkretizacija očekivanja može povećati produktivnost i zadovoljstvo zaposlenika te promovirati timski rad.



3. Kontrola posla i autonomija

Kontrolu posla karakterizira:

- sposobnost zaposlenika da donosi odluke o vlastitom radu, tempu, kontekstu i provedbi zadatka kojeg je preuzeo/la te da utječe na svoje radno okruženje
- prilike koje ima za kreativnost i razvoj novih vještina i kompetencija.

4. Karijerni putevi/šanse za napredovanje–razvoj

Karijerni put može se definirati kao niz ciljeva unutar organizacije kroz koji ljudi imaju priliku napredovati na najvišu razinu (Beyouk, 2015). Strategija razvoja karijere smatra se jednim od najmoćnijih čimbenika prevencije sagorijevanja (Crawford, 2002 · Callanan, 2003). Karijerni put zaposlenicima nudi snažnu motivaciju za profesionalni razvoj i pomaže im da jasno vide svoje dugoročne ciljeve. Stoga su zaposlenici angažiraniji na poslu i osjećaju se zadovoljnijima svojim postignućima korak po korak (Sokolowsky, 2022.).

5. Važnost kliničkog i podupirajućeg nadzora

Klinički/stručni i podupirajući nadzor ima cilj podržati zaposlenike u pitanjima koja su povezana s njihovim radnim životom, pružajući im odgovarajuće vještine za promišljanje o vlastitoj praksi. Klinički/stručni nadzor daje podršku osobi u svakodnevnim radnim praksama, sa svrhom poboljšanja njezinog radnog performansa i povećanja osjećaja zadovoljstva na poslu. Supervizija uz podršku također daje priliku zaposlenicima da izraze svoje osjećaje i brige o svojim pozitivnim ili izazovnim iskustvima iz radnog konteksta. Redoviti stručni nadzor, kako navode Chiller & Crisp (2012), može poboljšati stope zadržavanja zaposlenika. Kao rezultat toga, nije mudro izdvajati manje resursa za učinkovit nadzor.

6. Konstantna i kvalitetna obuka zaposlenika

Kontinuiranom i kvalitetnom obukom u organizacijama zaposlenici dobivaju neophodna znanja i vještine kako bi osnažili svoju profesionalnu ulogu, postigli svoju kreativnost i učinili da se osjećaju zadovoljnije svojim radom.

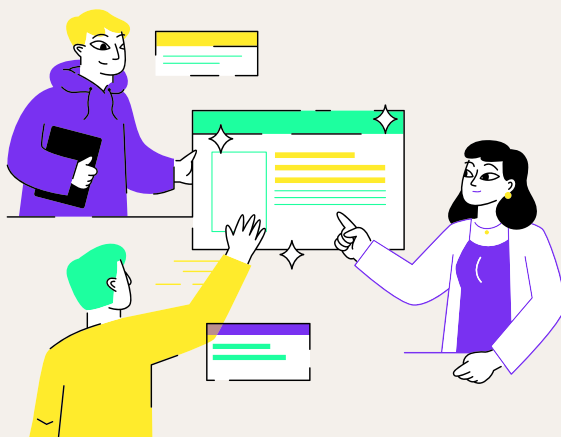
Obuka može biti:

o *Unutarnja* (obuka na radnom mjestu): to je vrsta obuke koja se odvija unutar radnog okruženja. Može biti u obliku:

- Usmeravanja/orijentacije zaposlenika (obuka novih zaposlenika)
- Dijeljenje znanja među zaposlenicima različitih struka
- Mentorstvo s iskusnijim članom tima
- Praktične aktivnosti (koje uključuju „učenje kroz rad“ uz vodstvo iskusnog člana tima)

o *Vanjska*: to je vrsta obuke koju provode stručnjaci koji nisu članovi organizacije. Može imati oblik:

- Seminara
- Konferencija
- Predavanja
- Poslijediplomskih programa



2.A.5. Prevencija sagorijevanja u RI Organizacijama

Puno je napisano o preventivnim mjerama koje organizacije mogu primijeniti kako bi njegovale zdravo okruženje i spriječile sagorijevanje. Međutim, postoji vrlo malo izvješća o organizacijskim čimbenicima za prevenciju sagorijevanja, posebno u području rane intervencije u djetinjstvu. Naše praktično iskustvo u području RI pokazalo nam je da su sljedeći čimbenici neophodni sastojci za promicanje otpornosti i stvaranje zdravog radnog okruženja unutar organizacije.

1. Važnost reflektivnog nadzora/konzultacija

Pružanje usluga djeci i obiteljima koji žive u stresnim uvjetima ili se suočavaju s teškim problemima zahtijeva značajnu emocionalnu otpornost. U takvim se okolnostima RI stručnjacije mogu osjećati emocionalno iscrpljeno, čak do točke sagorijevanja. Prema Centru za rano obrazovanje i razvoj Sveučilišta u Minnesoti, stručnjaci koji primaju reflektivni nadzor/konzultacije pokazuju poboljšanja u radnim vještinama i samoučinkovitosti, ali također smanjuju razine sagorijevanja i fluktuacije (CEED, 2020.). Ovi RS/C sastanci omogućuju djelatnicima na prvoj liniji u sektoru ranog odgoja da steknu odgovarajuća znanja i vještine kako bi upravljali svojim emocionalnim reakcijama dok rade s djecom i obiteljima. Osim toga, uče kako zajednički koristiti te emocionalne reakcije sa svojom stručnošću u razvoju djeteta i roditeljskim perspektivama, kako bi služili obiteljima na bolji i učinkovitiji način (CEED, 2020.).



2. Važnost interdisciplinarnog timskog rada i stalne obuke prilagođene specifičnim potrebama osoba s invaliditetom i njihovih obitelji

Pružanje usluga obiteljima s dojenčadi s teškoćama u razvoju može biti vrlo izazovno zbog njihovih višestrukih i kompliciranih potreba, koje ne može učinkovito zadovoljiti samo jedno stručno područje. U takvim slučajevima, Chen et al. (2009.) naglašavaju nužnost interdisciplinarnog osposobljavanja, timskog rada i koordinacije kako bi se zaštitilo i zajamčilo pružanje usluga koje su superiorne, dobro koordinirane i usmjerene na obitelj. Kroz kontinuirano interdisciplinarno stručno usavršavanje i timski rad, stručnjaci za ranu intervenciju u djetinjstvu (RI) stječu dublje i bolje razumijevanje uloge i važnosti višestrukih spRIjalnosti i sposobni su pristupiti obiteljima i dojenčadi na holističkiji način. Kao rezultat toga, osjećaju se djelotvornijima, učinkovitije razumiju i razvijaju plan intervencije i dobivaju veće zadovoljstvo od svog rada.

3. Radno okruženje i radni uvjeti unutar RI organizacije

Postoje i neki drugi organizacijski čimbenici koji su izravno povezani s učinkovitošću i otpornošću stručnjaka u RI. To se odnosi na adekvatno kadrovsko popunjavanje kako stručnjaci ne bi bili preopterećeni prekomjernim radnim opterećenjem i bili u mogućnosti pružiti kvalitetne usluge obiteljima, jasno pojašnjenje očekivanih uloga svih članova tima, otvorenu komunikaciju u cijelom radnom okruženju i plaće koje odražavaju kvalitetu pruženih usluga. . Mnogi od gore navedenih elemenata odražavaju se i u rezultatima ankete o procjeni potreba stručnjaka koja je provedena tijekom provedbe ovog projekta (PRr1: Izvešće o sagorijevanju: pregled literature & anketa o procjeni potreba).

2.A.6. Alati i prakse

Alati i prakse koji su predstavljeni u nastavku mogu se koristiti u organizacijama ili drugim radnim okruženjima koja su povezana s CwD kako bi se olakšala timska suradnja i komunikacija kako bi se poboljšalo radno okruženje. Sve alate trebate koristiti vi, kao članovi tima, uključujući i vođu tima.

Učinkovite aktivnosti vodstva

PIZZA VODSTVA

Opći cilj: Ovo je aktivnost za razvoj liderskih vještina, koja voditeljima nudi okvir za samoprocjenu.

Podciljevi:

- Praćenje vještina, atributa i stavova koje bi učinkovit vođa trebao imati
- Omogućiti samovrednovanje voditelja
- Prevesti samoevaluaciju u nove osobne ciljeve

Sudionici: vođa, članovi tima

Trajanje: 30 min.+

Materijali: Papir (s crtežom pize)



SLIKA 2: PRIMJER PIZZA VODSTVA. PREUZETO IZ: LEADERSHIP PIZZA | SESSIONLAB

Korak 1: Predstavite model Pizza Vodstva: Alat za samoevaluaciju u kojem svaki sudionik imenuje svaku krišku pize (utopljenu u komad papira) s vještinama i stavovima za koje misle da bi vođa trebao steći kako bi bio učinkovit.

Korak 2: Predstavite primjer pize vodstva i potaknite ih da razmišljaju o vještinama za koje svatko misli da su od velike važnosti, s njihove točke gledišta.

Korak 3: Postavite vremensko ograničenje i zamolite sudionike da nabroje najvažnije vještine i kvalitete vodstva po njihovom mišljenju, a zatim imenuju svaki komad pize tim vještinama.

Korak 4: Zamolite sudionike da podijele svoje crteže sa grupom i obrazlože zašto su odabrali ta imena, a zatim pratite zajednička uvjerenja među sudionicima o karakteristikama dobrog vođe.

Korak 5: Sada je vrijeme da vođa sebe ocijeni na temelju zajedničkih karakteristika koje je tim identificirao u Koraku 4 (na ljestvici od 1 do 10). Rezultati samoprocjene trebali bi biti polazna osnova za definiranje vlastitih ciljeva vođama.

DOTMOKRACIJA

Opći cilj:

- Podržavati demokratsko donošenje odluka
- Pokazati članovima svog tima da uvažavate njihovo mišljenje

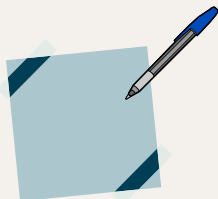
Podciljevi:

- Promovirati razmišljanje- “brainstorming” u svojoj grupi i prioritizirati ideje
- Procijeniti grupu mogućih ideja

Sudionici: vođa, članovi tima

Trajanje: 30 min.

Materijali: Post-itovi (samoljepljivi papirići), olovke



Korak 1: Vođa obavještava članove tima o problemu o kojem će raspravljati, a koji zahtijeva brzo donošenje odluka, a članovi tima zapisuju svoje ideje na samoljepivi papirić i stavljaju sve ideje na zid. Neka sudionici grupiraju slične ideje i izbrišu one koje se ponavljaju. Prođite kroz svaku ideju i dajte pojašnjenja, dok sve opcije ne budu jasne svim sudionicima.

Korak 2: Sudionici sada mogu pokazati svoje sklonosti određenim idejama tako što će označiti točkice markerom.

(Svaki sudionik ima 5 točaka za dijeljenje, od kojih svih pet može biti postavljeno na jednu ideju ili na različite).

Korak 3: Nakon što su svi sudionici glasovali, odaberite najpopularnije ideje. Možete razgovarati o prioritetima (najpopularnije – manje popularne ideje) i definirati korake koji će uslijediti.

Bilješke:

- Imajte na umu da ne dopustite da na vas utječu glasovi koji su već postavljeni ("bandwagon efekt")

Adapted from Dotmocracy | SessionLab

“Team building” aktivnosti

BATERIJA POVJERENJA



SLIKA 3: BATERIJA POVJERENJA. PREUZETA SA
[HTTPS://WWW.SESSIONLAB.COM/METHODS/TRUST-BATTERY](https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery)

U svakoj suradnji među partnerima, 'baterija povjerenja' (razina povjerenja ili 'emocionalnog kredita' koji jedan ima za drugoga) ili raste ili se prazni, ovisno o pouzdanosti osobe i vještinama društvene interakcije.

Opći cilj:

- Podići svijest o razini povjerenja koju dijele članovi tima
- Potaknuti sve uključene strane da utvrde koje odnose na radnom mjestu treba poboljšati.

Podciljevi:

- Dati voditelju i članovima tima priliku da razmisle o 'bateriji povjerenja' koju imaju za svaku osobu u timu
- Promicati fokusiranje na aktivnosti koje bi mogle ponovno napuniti ispražnjene baterije samopouzdanja
- Unaprijediti radne odnose i riješiti moguće sukobe

Sudionici: vođa, članovi tima

Trajanje: otprilike 1 sat

Materijali: Radni listovi "Baterije povjerenja"

Korak 1: Objasnite članovima tima koncept 'baterije povjerenja'.

Korak 2: Podijelite radne listove "baterije povjerenja" članovima tima i uputite ih da napišu imena svojih kolega.

Korak 3: Savjetujte sudionike da ispune radne listove "baterije povjerenja" na temelju svojih prošlih interakcija s tom osobom: Koliko povjerenja imate u tu osobu?

Korak 4: Potaknite sudionike da razmisle o tome kako mogu poboljšati svoje odnose sa suradnicima u slučaju da se baterija povjerenja isprazni.

Korak 5: Razmislite o vježbi postavljajući pitanja u nastavku:

- Zbog kojih ste faktora povjerenje određenih kolega ocijenili niže od drugih?
- Postoje li neki odnosi za koje ste shvatili da postoji razlika u razini povjerenja između vas i druge osobe?
- Koje se radnje mogu poduzeti da se poboljša baterija povjerenja koja je na niskoj razini?
- Kao voditelj ili kolega, koje radnje možete poduzeti kako biste podržali svoje kolege u ponovnom punjenju baterija povjerenja?

Alternative:

Baterija povjerenja se može koristiti za individualnu upotrebu za prepoznavanje odnosa koji zahtijevaju posebnu pozornost.

Može se provoditi i u grupi, gdje članovi grupe u parovima razmjenjuju ocjene. Kako bi praksa bila učinkovita, ključno je imati članove tima koji su voljni dati i primiti iskrene i konstruktivne povratne informacije, a voditelj bi trebao biti u stanju nositi se sa svim potencijalnim sukobima koji mogu nastati (<https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery>).

IZRADA POPIISA JASNIH ODGOVORNOSTI I ULOGA ČLANOVA TIMA

Opći cilj: Poboljšati suradnju između članova tima i povećati učinkovitost tima

Podciljevi:

- Potaknuti članove tima da definiraju svoje spRifčne uloge i odgovornosti.
- Dati im priliku da izraze očekivanja koja imaju jedni od drugih
- Identificirati praznine koje je potrebno popuniti ili promjene koje je potrebno napraviti.

Sudionici: Svi članovi tima

Trajanje: 90 minuta

Materijali: ploča, flomasteri, samoljepljivi papirići, mjerač vremena

Korak 1: Priprema

fNacrtaj četiri reda stupaca na ploču (vidi sliku 4),

- Uloga
- Odgovornosti (što ja mislim)
- Odgovornosti (što drugi misle)
- Nedodijeljene odgovornosti

ROLE	RESPONSIBILITIES WHAT I THINK...	RESPONSIBILITIES WHAT OTHERS THINK...	UNASSIGNED RESPONSIBILITIES
ROLE			
ROLE			
ROLE			

SLIKA 4: PRIMJER NACRTANIH STUPACA KOJI SE ODNOSI NA ULOGE I ODGOVORNOSTI
PREUZETO SA:

[HTTPS://KNOWLEDGE.HYPERISLAND.COM/HUBFS/COURSES/LTDA/WEBINAR%20SLIDES/LTDA%20202002/LTDA%20202004/ROLES%20&%20RESPONSIBILITIES%20-%20IMAGE.PNG](https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/LTDA/WEBINAR%20SLIDES/LTDA%20202002/LTDA%20202004/ROLES%20&%20RESPONSIBILITIES%20-%20IMAGE.PNG)

KORAK 2: Odredite uloge

Svaki član tima mora napisati svoju ulogu na prvom stupcu ploče.

KORAK 3: Odredite svoje odgovornosti

Zamolite svaku osobu da razmisli o 3–5 glavnih odgovornosti koje ima i svaku napišite na ljepljivu ceduljicu. Zatim stavite ljepljive papiriće na drugi stupac ploče od najvažnijih na vrhu do najmanje važnih na dnu.

KORAK 4: Odredite odgovornosti suradnika

Zamolite svaku osobu da na ljepljive papiriće napiše 1–2 glavne odgovornosti za koje misli da svaki od suradnika ima te ih stavite u treći stupac bijele ploče.

Ako se sjetite neke odgovornosti koja ne odgovara jasno određenoj ulozi, napišite je na ljepljivi papirić i stavite u četvrti stupac ploče.

KORAK 5: Razgovarajte o odgovornostima uloge

Sada je vrijeme da pregledate bilješke koje su napravili članovi tima. Svaki član predstavlja svoje bilješke "što ja mislim" za svoju ulogu. Zatim svaki od ostalih članova čini isto s bilješkama "što drugi misle" koje su napisali.

Vlasnik uloge ili prihvaća ili odbija različite odgovornosti koje su se pojavile.

Izjave koje se odbijaju premještaju se u stupac „nedodijeljene odgovornosti“.

KORAK 6: Pregled nedodijeljenih odgovornosti

Pregledajte nedodijeljene izjave i raspravite s timom može li se svaka od njih uključiti u postojeću ulogu. Ako ne, to može značiti da je potrebno stvoriti novu ulogu ili redefinirati postojeću ulogu.

KORAK 7: Zabilježite popis

Nakon što je tim zaključio s ulogama i odgovornostima, izradite dokument i postavite ga na vidljivo mjesto za sve, primjerice na oglasnu ploču.

Možete se dogovoriti da kroz dokument ponovno prođete u određenom vremenskom periodu ili u slučaju novog zapošljavanja ili promjene uloga.

Preuzeto iz ATLASIAN TEAM PLAYBOOK

<https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/roles-and-responsibilities>

Izvori:

<https://info.nicic.gov/ebdm/node/63>

<https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/roles-and-responsibilities>

<https://toolbox.hyperisland.com/roles-responsibilities>

<https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/Ltda/Webinar%20Slide%20LTDa%20202002/LTDa%20202004/Roles%20&%20Responsibilities%20-%20Image.png>

KONCENTRIČNI KRUGOVI (u interdisciplinarnim timovima)

Opći cilj: Poboljšati komunikaciju u interdiscipliniranim timovima.

Podciljevi:

- Doživjeti funkciju tima kao vanjski promatrač/razumjeti dinamiku tima
- Doživjeti različite uloge u timskom razgovoru; kao promatrač/slušatelj i kao govornik/aktivan suradnik

Sudionici: Članovi interdisciplinarnih timova

Trajanje: Sastanak interdiscipliniranih timova (1,5–2 sata)

Materijali: Materijali s temama za raspravu

KORAK 1: Priprema

Prije sastanka morate odlučiti o temama o kojima će se raspravljati na sastanku interdisciplinarnog tima.

KORAK 2: Pripremite okolinu

Napravite dva kruga stolica, jedan u drugom, poput koncentričnih krugova. Podijelite tim u dvije grupe. Jedna grupa koja će sjediti u srednjem krugu bit će "govornici", dok će druga grupa u vanjskom krugu biti promatrači/slušatelji.

KORAK 3: Rasprava o temama

Sudionici u unutarnjem krugu počinju se baviti prvom temom brošure. 'Slušatelji' bilježe raspravu.

KORAK 4: Zamijenite uloge

Kada 'govornici' dođu do zaključka, dvije grupe mijenjaju krug. Sada je vrijeme da grupa 'slušatelja' postane 'govornik' i razgovara o drugoj temi, a grupa 'govornika' da postane 'slušatelj' i vodi bilješke.

Aktivnost se može nastaviti dok se ne obrade sve teme ili za unaprijed dogovoreni broj tema.

KORAK 5: Pregled aktivnosti

Aktivnost mora završiti izvješćem o sastanku.

Svaki sudionik može razmisliti o svom iskustvu 'slušača' ili 'govornika'.

Preuzeto iz <https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/>

Druge organizacijske prakse za prevenciju sagorijevanja

- Održavanje seminara ili radionica za podizanje svijesti o sagorijevanju
- Preporučeni resursi:
<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/burnout-response-for-leaders>
- Stvaranje mreže stručnjaka koji rade u RI
- Sudjelovanje u programima ili organiziranje sastanaka s drugim organizacijama kako bi se olakšala razmjena dobrih praksi.

2.B.Otporne obitelji

2.B.1. Promoviranje otpornosti u Vama i Vašoj obitelji

Sonja Alimović, Renata Martinec, Ana Wagner Jakab

Što znači otpornost?

Otpornost obuhvaća više od same elastičnosti, koja je sposobnost stvari ili predmeta da povрати svoj izvorni oblik. Također uključuje sposobnost izdržavanja i brzog oporavka od nedaća, pokazujući snagu. (<https://languages.oup.com/google-dictionary-en/>).

Kada je naše tijelo izloženo virusu, počinje se boriti i stvarati imunitet, postajući otpornije na ovu prijetnju. Slično je i kada smo kao pojedinci ili naša obitelj kao cjelina izloženi nekim stresnim situacijama. Počinjemo se prilagođavati, pronalazimo strategije suočavanja i postajemo otporniji na stres.

Moglo bi se reći da je otpornost oksimoron – razvija se kada se osoba ili obitelj suočavaju s izazovima i teškim situacijama. To bi značilo da otpornost nije urođena osobina i kao takva stabilna tijekom života, već je to razvojni konstrukt i dinamičan proces (Hawely & de Haan 1996).

Osobna ili obiteljska otpornost sposobnost je suočavanja i nošenja s teškim životnim situacijama, koristeći osobne ili obiteljske resurse koji pomažu nama ili našem obiteljskom sustavu da se suočimo s promjenama i izazovima na zdrav i snažan način. Neki rizični i zaštitni čimbenici učinit će nas ili našu obitelj ili ranjivijima ili nam olakšati suočavanje s izazovima.

Čimbenici rizika uključuju neke izazovne situacije kao što su: siromaštvo, nasilje, prerano rođenje, samohrani roditelj, razvod, zlostavljanje, bolest, psihopatologija, beskućništvo, velike traume kao što su rat ili prirodne katastrofe ili smrt (Masten & Reed, 2002., Fernandez, na al. 2013). Brojne su studije također pokazale da roditeljstvo djeteta s poteškoćama također može utjecati na obiteljsku dinamiku (Hogan, Shandra & Msall, 2007.). Ponekad se čimbenici rizika ponavljaju ili pojavljuju istovremeno i utječu na nas kumulativno (Masten & Reed, 2002.).

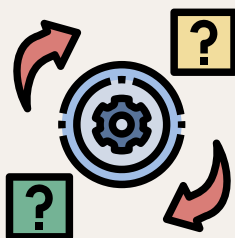
Stručnjaci koji rade s roditeljima u RI moraju biti svjesni stresora kako bi mogli prepoznati potencijalni uzrok stresa i sagorijevanja. Također, stručnjaci moraju znati kako podržati roditelje i koje tehnike preporučiti za smanjenje utjecaja stresora na dobrobit roditelja. Stoga moraju znati o zaštitnim čimbenicima, strategijama suočavanja, učinkovitom roditeljstvu itd.

Zaštitni čimbenici su kvalitete osoba ili konteksta koji olakšavaju prevladavanje određenih visokorizičnih situacija. Zaštitni procesi odnose se na način na koji zaštitni čimbenici djeluju (Masten & Reed, 2002). Individualni zaštitni čimbenici, kao što je izdržljivost, obuhvaćaju skup osobina ličnosti koje funkcioniraju kao izvor otpornosti pri suočavanju sa stresnim situacijama, zajedno s pristupom suočavanju usmjerenom na rješavanje problema (Dolbier i sur., 2007.). Otpornost čine tri osnovna elementa. Prvi je kada doživljavamo izazov ili **promjenu kao normalne** i prirodne i priliku za naš osobni rast.

Drugi je **predanost** koja znači da imamo osjećaj svrhe u svom životu i uključenost u usmjeravanje života.

Konačno, to je **kontrola**, odnosno uvjerenje da smo sposobni utjecati na životne okolnosti.

Zaštitni faktor je i stil suočavanja s problemima. Ako je ovaj stil usmjeren na rješavanje problema, mogao bi nam biti zaštitnički i podržavajući za nas (Dolbier et al., 2007). Iako neki ljudi sami prirodno razvijaju otpornost, moguće je razviti otpornost učenjem i primjenom novih pozitivnih ponašanja.



Ako vi, kao stručnjaci, pokušate izgraditi vlastitu otpornost ili pomognete drugima da izgrade vlastitu otpornost, možete raditi na vlastitom rastu i razvoju i izgraditi vještine tijekom vremena (prihvatanje promjena, postavljanje ciljeva, poboljšanje vještina rješavanja problema, njegovanje optimizma i sebe općenito, postajete proaktivniji itd.)

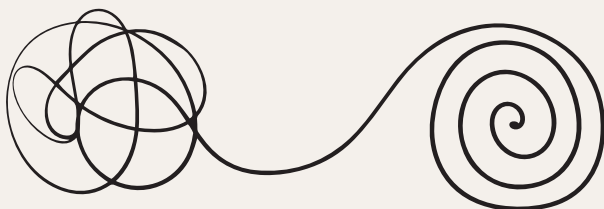
U odnosu na Fernandez et al. (2013), pojam otpornosti obitelji preusmjerava pozornost s pojedinačnih članova obitelji i njihove osobne otpornosti na kolektivnu snagu obiteljske jedinice kao zaštitni faktor. U tom kontekstu, neki ključni zaštitni čimbenici uključuju učinkovite strategije suočavanja, obiteljsku koheziju i obiteljski sustav vjerovanja. Pozitivne strategije suočavanja su one koje su usmjerene na rješavanje problema. Kohezija znači povezanost među članovima obitelji. U kohezivnim obiteljima članovi obitelji imaju zajednički cilj kojem teže i oko kojeg se angažiraju kako bi postigli zajednički rezultat za dobrobit obitelji. Duhovnost je jedna od obiteljskih vrijednosti koja se pokazala pozitivnom za obitelj.

Ako vi, kao stručnjaci, pokušavate pomoći u izgradnji otpornosti u obitelji koju podržavate u RI, ali i u vlastitoj obitelji, sami možete preporučiti ili koristiti te savjete kao što su: provođenje i planiranje zajedničkog vremena s obitelji, poboljšanje komunikacije (aktivno slušanje i jasno izražavanje), prihvaćanje različitosti, podsjećanje na snagu i jedinstvenost obitelji, njegovanje pozitivnog stava. (<https://everymind.org.au/news/building-family-resilience>)



Neki autori (Bayat i Schuntermann, 2013.) pišu o promicanju otpornosti u obiteljima djece s teškoćama u razvoju, posebno djece s autizmom, te ističu koliko je važno pronaći smisao u ovoj situaciji. Način na koji članovi obitelji daju značenje invaliditetu može im pomoći da iskoriste obiteljske resurse (zaštitne faktore), stvore obiteljsku strukturu i postignu ravnotežu između resursa, stresora i zahtjeva, odnosno čimbenika rizika. Važno je da članovi obitelji dijele i izražavaju svoja iskustva, percepciju i osjećaje. Pritom mogu postavljati dodatna pitanja sebi i članovima obitelji. Što invaliditet njihovog djeteta znači za njih i dijete? Kako to utječe na obiteljski identitet? Koje su njihove uloge u odnosu prema djetetu i zahtjevima? Kako to iskustvo utječe na njihov globalni pogled na svijet? Utječu li ovaj izazov i promjena na njihov obiteljski sustav vjerovanja? Osjećaju li duhovnu potporu?

Ključno za zapamtiti- U suočavanju s teškim situacijama, važno je pronaći trenutno značenje i također izgraditi novo značenje. To nije samo prilagodba, već i transformacija. Izazovne situacije donose neke gubitke, ali iz tih gubitaka mogu se razviti neke nove snage i vrijednosti. Poticanje otpornosti znači uvidjeti već postojeće snage pojedinca ili obitelji, ali i pronaći nove koje su proizašle iz izazova. Da bi došli do tog mjesta, važno je da članovi obitelji ulože pažnju, energiju i vrijeme za njegovanje obiteljskih odnosa i snaga.



Učinkovito roditeljstvo

Roditeljstvo igra ključnu ulogu u njegovanju djetetova fizičkog, emocionalnog, društvenog i intelektualnog rasta od djetinjstva do odrasle dobi (kao što je Brooks naznačio 2012.). Među istraživačima je široko poznato da različiti stilovi i strategije roditeljstva imaju različite utjecaje na razvoj djeteta. Fletcher i sur. u 2005. također naglašavaju važnost uzimanja u obzir roditeljskih praksi, koje obuhvaćaju ponašanja kao što je aktivno sudjelovanje roditelja u djetetovom obrazovanju i aktivnostima, a te su prakse isprepletene sa strategijama koje roditelji koriste za disciplinu.



Kanadsko pedijatrijsko društvo (2004.) preporučuje pozitivnu/učinkovitu disciplinu koja bi se trebala provoditi s emotivnom povezanošću s djetetom, biti dosljedna i dijete je treba percipirati kao "poštenu".

Roditeljske strategije moraju biti primjerene djetetovom razvoju, temperamentu i dobi. Stoga roditelji neće koristiti iste za dojenčad kao i za tinejdžere:

a) Dojenčadi je potrebna sigurnost i zaštita, pa roditelji trebaju ispuniti njihove potrebe poput hranjenja, spavanja, igranja i interakcije s drugima. Tijekom djetinjstva razvija se privrženost. Privrženost predstavlja duboku i trajnu emocionalnu povezanost između dviju osoba kroz vrijeme i fizičku blizinu, kako je objasnio Ainsworth 1973. godine. Odsutnost privrženosti može imati negativne učinke na opću dobrobit djeteta. Kako bi razvila sigurnu privrženost, dojenčad mora stalno primati pažnju i ljubav svojih roditelja dok ispunjavaju njihove potrebe. Djeca sa sigurnom privrženosti razvit će se kao neovisne, tople osobe bez straha da će biti napuštena (Schipor & Bujor, 2018). Kako bi pomogli djetetu da razvije sigurnu privrženost, roditelji moraju uočiti i reagirati na važne signale koje dijete pokazuje. Ispunjavanjem djetetovih potreba pomažu djetetu da razvije povjerenje u ljude, a razvijanjem povjerenja dijete će razviti sigurnu privrženost.

b) Tijekom ranih godina djeca eksperimentiraju i vježbaju vlastitu volju i često se frustriraju što ih dovodi do lošeg ponašanja i izljeva bijesa. Ovakva ponašanja su prilično uznemirujuća, ali roditelji bi trebali ostati mirni jer kazna može samo pogoršati ponašanje. Trebali bi postaviti granice i uspostaviti rutinu. Pomaže ako usmjeravaju i podučavaju dijete. Nadalje, roditelji moraju osigurati sigurnost malšana, smanjiti agresivno ponašanje i ublažiti destruktivno djelovanje. Značajan broj roditelja sklon je pretjerano zaštitničkom ponašanju prema svojoj djeci s teškoćama u razvoju, a to zauzvrat ograničava šanse ove djece da istražuju i bave se s okolinom. Na taj način dijete nema priliku za spontano učenje u stvarnom okruženju. Dakle, radije bi trebali osigurati sigurno okruženje za istraživanje i obavljanje različitih zadataka za dijete, nego da rade stvari umjesto njih.



c) Djeci predškolske dobi potrebna je dosljednost u pravilima i postupcima te hvaljenje dobrog ponašanja. Socijalne vještine razvijaju kroz društvene veze s vršnjacima. Na taj način djeca uče kako biti odgovorna i samodisciplinirana. Trebali biste poticati roditelje da ih uključe u odnose s vršnjacima i igru, objasniti im pravila i poticati ih da se pridržavaju pravila.

Iako roditelji trebaju prilagoditi strategije djetetovoj dobi i razvoju, neke strategije trebaju uvijek biti iste. Mnogi autori sada opisuju tehnike pozitivne discipline, a roditelje treba poticati da koriste neke od sljedećih tehnika:

a) Dosljednost – roditelji trebaju postaviti odgovarajuće granice i pravila i jasno ih objasniti djetetu govoreći i pokazujući primjer. Trebali bi se ponašati u skladu s tim ograničenjima i pravilima cijelo vrijeme u svim situacijama. Ako se u nekim situacijama moraju prekršiti pravila, trebali biste to unaprijed objasniti djetetu. npr. ako je pravilo da dijete uvijek mora pospremiti igračke, roditelji trebaju biti dosljedni i tražiti od djeteta da ih pospremi svaki put nakon igre. Ako znaju da će dijete biti umorno, trebaju ga potaknuti da malo prije završi s igrom ili pomoći djetetu pospremiti, ali nemojte sve raditi sami.

b) Pozitivna komunikacija – roditelji trebaju aktivno slušati, biti otvoreni i uvažavati djetetovo mišljenje i osjećaje. Reagirajte na ono što dijete govori i razjasnite djetetove osjećaje ("Čujem da si ljut. Gubitak igre te ljuti, vidim"). Kontrolirati vlastitu komunikaciju, govoriti razgovijetno i voditi računa o tonu glasa te koristiti alternativne, primjerene oblike komunikacije kao podršku boljem razumijevanju (koristiti predmete, slike, fotografije, geste i sl.)

c) Pozitivno potkrepljenje – roditelji bi trebali pohvaliti i priznati dobro ponašanje i postupke. Usredotočite se na prednosti i pozitivno ponašanje. Pohvalite dobro obavljene zadatke. Objasnite što je dobro učinjeno te koje je ponašanje dobro, poput "bilo je jako lijepo što ste podijelili svoje igračke tijekom igre".

d) Preusmjeravanje – kada se dijete loše ponaša, roditelji bi trebali usmjeriti njegovu pozornost na nešto drugo (npr. „Da vidimo što je u drugoj sobi.“)

e) Provedeno vrijeme – roditelji trebaju kvalitetno provoditi vrijeme s djetetom. Uključite se u slobodne aktivnosti jedan na jedan u opuštenoj atmosferi, bez terapijskih ciljeva i ciljeva učenja. Samo se opustite i uživajte.

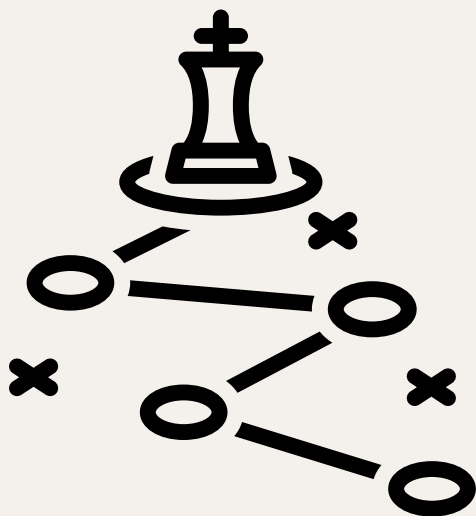
f) **“Time out”** – kada se dijete loše ponaša, roditelji ga nakon prethodnog upozorenja trebaju maknuti iz situacije na unaprijed određeno vrijeme. npr. prvo bi trebali upozoriti dijete "Ako nastaviš ovo raditi, morat ćeš se prestati igrati i sjediti sa strane". Prije time-outa trebaju odrediti vrijeme izlaska iz situacije, npr. "Sjedit ćeš ovdje jednu minutu" i daj djetetu neke konkretne informacije poput gledanja na sat ili brojanja naglas.

Preporučena literatura:

<https://www.cdc.gov/ncbddd/childdevelopment/positiveparenting/pdfs/infants-0-1-w-npa.pdf>

<https://www.cdc.gov/ncbddd/childdevelopment/positiveparenting/pdfs/toddlers-1-2-w-npa.pdf>

<https://www.cdc.gov/ncbddd/childdevelopment/positiveparenting/pdfs/Toddlers-2-3-w-NPA.pdf>



Podržavajuće okruženje

Podržavajuće okruženje stvara se na način da potiče dobre odnose, pozitivno ozračje, otvorenu i ljubaznu komunikaciju. Takvo okruženje potiče razvoj i promiče dobrobit što je važno za djecu i roditelje.

Podržavajuće okruženje za djecu mora biti sigurno i poticati na istraživanje, a u isto vrijeme mora biti strukturirano i omogućiti predvidljivost zbog koje će se dijete osjećati sigurnim i punim povjerenja prema ljudima. Djeca moraju imati osjetljivu osobu koja podržava neovisnost i osjećaj kompetentnosti (Centar Iris, 2015.).

Kako bi se postiglo takvo okruženje, roditelji bi trebali pažljivo dizajnirati fizičko okruženje. Trebali bi zaštititi dijete od svih opasnih mjesta u svom domu, poput stepenica, uglova, tvrdih rubova itd. Napravite prostor za igru i centar za učenje ispunjen različitim materijalima. Trebaju motivirati dijete na istraživanje i kretanje. Mnoga djeca s teškoćama u ranom djetinjstvu imaju zaostatak u motoričkom razvoju, pa istražuju samo okolinu na dohvat ruke. Stoga sve trebaju donijeti djetetu bliže, na dohvat ruke. Također, roditelji trebaju djetetu osigurati različite, multisenzorne materijale, ne samo igračke već i predmete za svakodnevnu upotrebu.

Podržavajuće okruženje također stvara mogućnosti za interakciju djeteta s roditeljima, drugim članovima obitelji i vršnjacima. Mnogu djecu s teškoćama u razvoju treba poticati na komunikaciju, a gube interes za komunikaciju čim druga osoba ne reagira na njegove signale. Stoga potaknite druge ljude oko djeteta da budu vrlo osjetljivi na djetetove signale. Potaknite ih da čekaju djetetovu reakciju kada su u interakciji. Pokušajte pjevati, čitati, pričati sporim i tihim glasom, koji bi mogao potaknuti djetetovu pozornost na komunikaciju.

Koliko god je podržavajuće okruženje važno za djecu, važno je i za roditelje.



Autori predlažu da intervencije koje promiču roditeljsku podršku djetetu trebaju uzeti u obzir roditeljsku zauzetost i druge uobičajene prepreke s kojima se roditelji susreću (Jarvis et.al. 2017.). Roditelji često nemaju podršku svojih prijatelja i drugih ljudi iz svoje zajednice (Powers, 1993). Ponekad prijatelji obitelji s djecom s teškoćama u razvoju ne znaju kako im pružiti podršku, ponekad su tužni zbog njih i počnu izbjegavati vlastite prijatelje samo kako bi ih poštedjeli svojih emocija. Nasuprot tome, briga o djetetu s teškoćama u razvoju zahtijeva znatnu količinu vremena, od čega je većina posvećena terapijskim intervencijama, često ostavljajući malo vremena za druženje s prijateljima. Stoga treba osigurati stručnu podršku. Roditelji također imaju pravo tražiti stručnu podršku koja bi trebala uključivati pružanje informacija i praktične pomoći, pozitivne uzore i demonstraciju aktivnosti, kao i emocionalnu afirmativnu podršku, a ponekad čak i savjetovanje. Nadalje, roditelji mogu zatražiti od stručnjaka da ih informiraju o tome gdje i na koji način mogu dobiti kakvu podršku. (Douma, 2006.; Letourneau, 2001.). Ovi bi stručnjaci trebali povećati razumijevanje roditelja za potrebe njihova djeteta i ojačati ih za traženje socijalne podrške i uključivanje u život zajednice.

Mnogi roditelji djece s teškoćama u razvoju prepoznaju sastanke grupne podrške kao dobru socijalnu podršku. Tijekom susreta tih skupina u mogućnosti su razmjenjivati iskustva, različite informacije i praktične savjete te slušati i podržavati jedni druge. Solomon i kolege (2001.) sugeriraju da ova vrsta podrške može biti vrijedna u tri glavna područja: društveno-političko područje, pružanje osjećaja utjecaja unutar zajednice; međuljudski aspekt, poticanje osjećaja povezanosti; i intraindividualnu dimenziju, koja uključuje osobnu transformaciju.

Osim podrške stručnjaka, roditelji također mogu imati koristi od formalne i neformalne socijalne podrške. Iako postoje razlike među majkama i očevima, većina roditelja pronalazi podršku od kolega i ima koristi od formalnih, obiteljskih politika koje nude njihovi poslodavci, a koje značajno poboljšavaju njihovu ukupnu dobrobit (kao što su izjavili Greenberger i dr. 1989.).

2.B.2. Alati i prakse

Brojni zadaci i odgovornosti uključeni u odgoj djece s dodatnim potrebama mogu biti povezani s osjećajem zabrinutosti i iscrpljenosti, ali to može biti i zanimljivo putovanje otkrivanja otpornosti i osobnog rasta. U skladu sa suvremenim spoznajama, otpornost se može smatrati sposobnošću da budemo zadovoljni, ispunjeni i osnaženi nakon što se nešto teško ili loše dogodi. **Iako će takvo razmišljanje nekima od njih biti neobično ili nemoguće, morate znati da je otpornost proces koji uključuje učenje, otkrivanje, empatiju, suradnju i brigu o sebi.**

Dakle, ovdje su neke točke za raspravu, prijedlozi, strategije i aktivnosti za izgradnju otpornosti kroz koje možete održati dobrobit roditelja, poticati pozitivnu obiteljsku dinamiku i pozitivan odnos roditelja djeteta te u isto vrijeme promovirati otpornost vlastite obitelji.

1) Točke rasprave

Postavljanjem ovih dolje napisanih pitanja moguće je dobiti uvid u različite parametre koji definiraju nepoželjne psihosocijalne reakcije i stresna stanja kod roditelja. Također je moguće razmotriti kako roditelji procjenjuju svoje snage i strategije suočavanja te koje su njihove potrebe u smislu primanja odgovarajuće podrške. Roditelji odgovore mogu napisati samostalno ili tijekom vašeg zajedničkog razgovora s namjerom poticanja roditeljske motivacije i/ili detaljnije procjene.

WHAT MAKES ME STRESSED? Što me čini stresnim/stresnom?



HOW DO I REACT TO BEING STRESSED? KAKO REAGIRAM NA STRES?





WHAT OTHER POSITIVE COPING STRATEGIES COULD I TRY?



KOJE DRUGE POZITIVNE STRATEGIJE
SUOČAVANJA BIH MOGAO/LA ISPROBATI?

OD ČEGA SE OSJEĆAM DOBRO? U ČEMU UŽIVAM?

ČEGA SE LIŠAVAM?

WHAT WOULD I LIKE OTHERS TO KNOW OR DO?



ŠTO BIH HTJELA DA DRUGI ZNAJU ILI RADE?

DESCRIBE A GOOD DAY



OPIŠI DOBAR DAN

DESCRIBE A BAD DAY



OPIŠI LOŠ DAN

2) Prijedlozi kako prevladati stresne i izazovne situacije koje se mogu dogoditi u obiteljskom životu

Prevladavanje stresnih situacija vrlo je važno za zdravu obiteljsku dinamiku koja predstavlja temelj sigurnosti i privrženosti. Iz tog razloga, bitno je poticati roditelje na razumijevanje i prihvaćanje različitih stavova, uvjerenja i ponašanja koji mogu doprinijeti boljem funkcioniranju obitelji, i to:

- Istražiti različita gledišta i razmisliti o područjima uspjeha i potencijalnog poboljšanja.
- Biti u stanju razlučiti i povoljne i izazovne aspekte problema.
- Steknuti uvide iz prijašnjih iskustava kako biste spriječili ili ublažili ponavljanje sličnih situacija u budućnosti ili kako biste izmijenili uobičajenu reakciju na neželjene događaje.
- Suočiti se sa svakodnevnim izazovima i preprekama koje se javljaju u obiteljskom životu. Ako pokažete ljubaznost i suosjećanje prema sebi, s povećanim ćete se strpljenjem nositi s obiteljskim životom.
- Uspostavite raspored sa svojim djetetom, određujući određene termine za obrazovne aktivnosti i igru. Osobito u trenucima krize ili promjena, može postojati potreba za malom fleksibilnošću u tim rutinama. U isto vrijeme, važno je da održavate raspored i dosljednost.
- Osnajte svoje dijete da izgradi povjerenje u svoju sposobnost rješavanja problema i donošenja razumnih odluka.
- Pozitivna i optimistična perspektiva može osnažiti djecu da uoče pozitivne aspekte života i ustraju, čak i u najtežim okolnostima.
- Promjena često može izazvati strah kod djece i tinejdžera. Pomozite svom djetetu da shvati da je promjena prirodan aspekt života i da nove težnje mogu zamijeniti ciljeve koji se možda više ne mogu postići.

3) Strategije za izgradnju otpornosti

Razgovarajte s roditeljima koje su im strategije od interesa i razradite njihovu moguću primjenu u životima roditelja.

PRAKTIČNE STRATEGIJE

- Uključite ugodne i zdrave aktivnosti u svoj dnevni raspored. To će vas pomladiti i spriječiti osjećaj iscrpljenosti.
- Dajte prednost dobrobiti svog tjelesnog i mentalnog zdravlja, jer ono čini temelj za učinkovito suočavanje sa zahtjevima svakodnevnog života.
- Pišite dnevnik – organizirajte svoje misli i iskustva. Ovo je strategija utemeljena na dokazima za poboljšanje vještina suočavanja i smanjenje stresa.
- Razgovarajte s drugima koji bi mogli imati savjete ili strategije koje bi vam mogle pomoći u vašoj situaciji. Često su drugi koji su već prevladali isti problem najbolji savjetnici.
- Tražite uvid u bilo koju datu okolnost. Koje se vrijedne lekcije mogu izvući iz pozitivnih i manje povoljnih rezultata?
- Dopustite si predah – nagradite se nečim što volite i u čemu uživate.

EMOCIONALNE STRATEGIJE

- Budite dobri prema sebi. Ponašajte se prema sebi kao što biste tješili i podržavali bliskog prijatelja koji je prošao kroz slično iskustvo.
- Obratite se drugima za podršku, dijeleći svoje emocije. Suosjećajni pojedinci imaju sposobnost značajno poboljšati naše mentalno stanje.
- Razgovarajte s prijateljem. Može li on/ona pružiti drugačiju perspektivu?
- Dopustite sebi da doživite razočaranje, tugu ili bilo koju drugu emociju koju trebate obraditi. Ako je moguće, pokušajte ograničiti te emocije na trenutke kada njima možete učinkovito upravljati; ovo je konstruktivan pristup za razvoj samokontrole. Ako vam je teško upravljati ili ublažiti stres ili intenzivne osjećaje, ne ustručavajte se obratiti se prijatelju, osobi od povjerenja ili potražite stručnu pomoć.
- Koristite humor.

FIZIČKE STRATEGIJE

- Odmor. Dajte si potrebno vrijeme za pomlađivanje. Vaše tijelo i um zahtijevaju odmor i približno 6 do 7 sati sna (ili više ako imate sreće).
- Nosite se sa svojim umorom. Ako vam nedostaje energije, strukturirajte svoje dnevne aktivnosti na način da uskladite svoje vrhunske razine energije s najvažnijim trenucima.
- Pokrenite se. Budite aktivni. Otkrijte aktivnost koja vam donosi radost, bilo da je to planinarenje, vrtlarstvo ili joga. Ako ne možete pronaći vremena, osmislite plan za uvođenje tjelesne aktivnosti u svoj život u nadolazećim danima.
- Počnite meditirati, duboko disati, prakticirati osvještavanje, ili se baviti nekim drugim oblikom psihofizičke relaksacije. Razvijanje sposobnosti da se fizički umirite nudi višestruku prednost, promičući emocionalnu, kognitivnu i bihevioralnu smirenost.

4) Aktivnosti

Evo nekih aktivnosti koje mogu pomoći u održavanju otpornosti roditelja i vaše vlastite otpornosti. Osnovne smjernice navedene su na početku svake od njih. Po potrebi možete dodatno obrazložiti razloge i postupke njihove provedbe. Nadalje, po potrebi možete podržati i pomoći roditeljima u nekim koracima određene aktivnosti.

A) DNEVNIK RASPOLOŽENJA

Dnevnik raspoloženja može vam pomoći identificirati i prepoznati svoje emocije te razumjeti njihove uzroke i okidače. Također vam može pomoći u istraživanju novih i/ili različitih vještina suočavanja.

SITUACIJA	EMOCIJA	OCJENA INTENZITETA (0-100)	KAKO SAM REAGIRAO/LA	KAKO SAM JOŠ MOGLA REAGIRATI ILI ŠTO JOŠ NAPRAVITI
-----------	---------	----------------------------	----------------------	--

B) LISTA ZAHVALNOSTI

Često smo u životu fokusirani na negativna iskustva. No, život se sastoji i od lijepih i ugodnih stvari. Pokušajte razmisliti o tome što je dobro i inspirativno u vašem životu i na čemu ste zahvalni. Možda bismo ih se trebali češće sjećati i cijeniti. Tako, na primjer, možete osobno ili zajedno s drugim članovima obitelji razmisliti o svemu na čemu ste zahvalni i ispuniti donju tablicu.

Želim zahvaliti... Mi želimo zahvaliti...	
Ja sam zahvalna/an na... Mi smo zahvalni na...	
Osjećam se podržano kad... Mi se osjećamo podržano kad...	
Ja cijenim... Mi cijenimo...	
Uljepša mi dan kad... Nama uljepša dan kad...	
Uživam kad... Mi uživamo kad...	
Zahvalan/na sam svojoj obitelji na... Mi smo zahvalni svojoj obitelji na....	

TABLICA 1. LISTA ZAHVALNOSTI

C) PLOČA ŽELJA – VIZUALIZIRAJTE SVOJE CILJEVE I SNOVE

Napravite svoju osobnu ili obiteljsku ploču s vizijom koja predstavlja vaše životne ciljeve i snove. Može biti dnevni podsjetnik onoga čemu težite i motivator za postavljanje manjih ciljeva i strategija koje će to omogućiti. Možete ga izraditi na običnom papiru koristeći različite vizualno umjetničke znakove, boje, fotografije, crteže, riječi, pjesme, citate, afirmacije itd. Predložak za ploču vizije također može biti dobra ideja za davanje nekih smjernica (slika 9). Nadalje, možete upotrijebiti neku digitalnu verziju korištenjem alata kao što je Canva – Free Vison Board Marker (mrežni softver za uređivanje) da napravite digitalnu ploče vizije koju možete napraviti kao pozadinu računala ili isprintati.



SLIKA 5. "WISH BOARD" : PLOČA ŽELJA

D) PLAN OTPORNOSTI

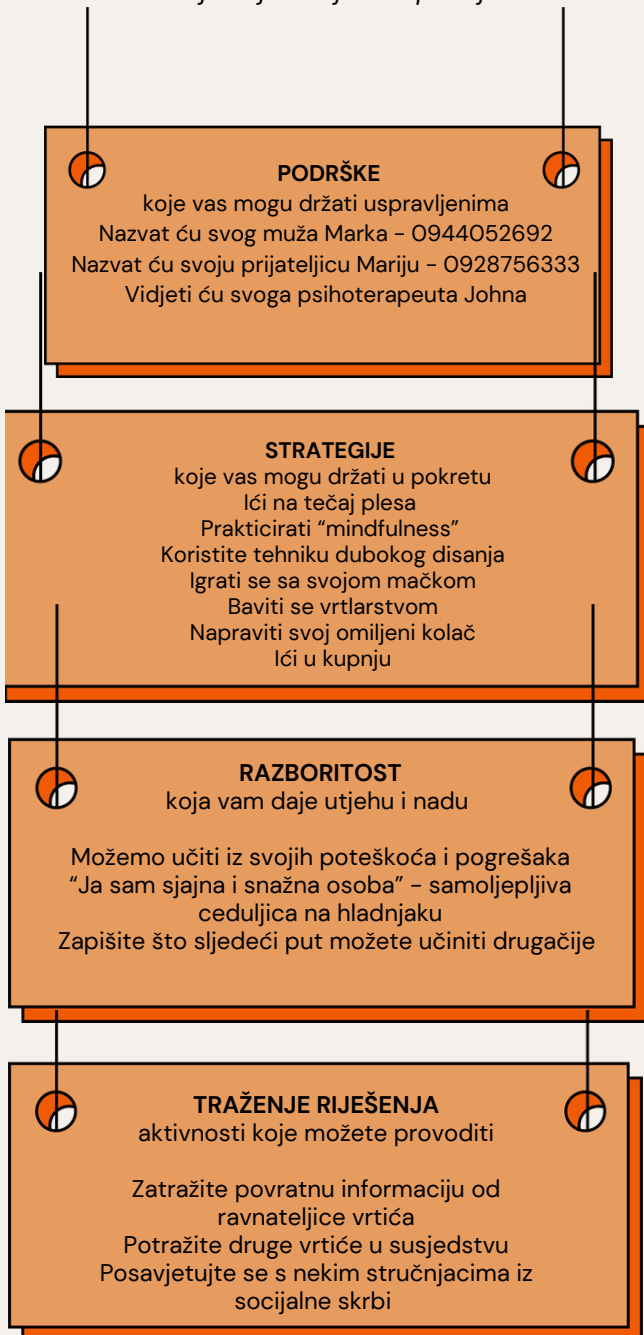
Možete objasniti roditeljima da će im ova vježba pomoći da iskoriste svoje resurse otpornosti za izradu osobnog plana otpornosti koji im može pomoći da prevladaju sadašnje ili buduće izazove.



Korak 1: Opiši svoju trenutnu poteškoću	Opiši svoj trenutni izazov ili tešku situaciju/e.
Korak 2: Identificirajte ljude koji vam pružaju podršku	Imenuj ljude koji su ti podrška u životu, koji te drže na nogama kada bi bilo lakše pasti.
Korak 3: Identificirajte različite strategije	Na primjer, postoje li posebne metode koje koristite, kao što su meditacija, vođenje dnevnika zahvalnosti, šetnja, uživanje u određenoj glazbi ili masaži, za ublažavanje stresa?
Korak 4: Identificirajte razboritost	Razboritost utjelovljuje mudrost i pronicljivost koju posjedujete, bilo da je izvučena iz izvora kao što su tekstovi pjesama, romani, pjesme, duhovni tekstovi, citati značajnih ličnosti, savjeti baka i djedova ili vaša vlastita životna iskustva.
Korak 5: Identificirajte ponašanja orijentirana na rješenja	Koja proaktivna ponašanja pokazujete da biste učinkovito riješili problem? Na primjer, smatrate li potrebnim prikupiti svježe informacije, izraditi strategiju, uključiti se u pregovore, izraziti svoje misli ili tražiti pomoć od drugih?
Korak 6 Izvedite plan otpornosti	Sljedeća radnja uključuje provedbu vašeg plana otpornosti. Da biste to postigli, odredite redoslijed u kojem ćete koristiti svoje različite izvore podrške, strategije, mudrosti i akcije usmjerene na rješenja. Gdje biste trebali početi sa svojim resursima? Obično je najprikladnija početna točka najmanji korak koji možete poduzeti. Kako biste izradili svoj plan otpornosti, kao što je prikazano u tablici 2, označite broj 1 pored početnog resursa koji planirate angažirati. Nastavite s dodjeljivanjem brojeva u logičkom nizu različitim resursima koje namjeravate koristiti. Nakon toga implementirajte svoj prvi resurs i nastavite slijediti svoj plan otpornosti korak po korak dok učinkovito ne prevladate izazov.
Korak 7 Evaluirajte plan otpornosti	Raspravljajte o sljedećim pitanjima: <ul style="list-style-type: none"> • Kakvo je vaše iskustvo u provođenju vašeg plana otpornosti? Je li se pokazao učinkovitim u prevladavanju izazova? • Koji su vam konkretni resursi, bilo da se radi o vještinama, podršci, strategijama ili uvidima, bili najkorisniji i koji su bili razlozi njihove učinkovitosti? • Ukoliko niste koristili nikakve resurse, zašto niste? • Postoje li dodatne informacije ili elementi koje želite uključiti u svoj plan otpornosti? • Postoje li druga područja u kojima biste mogli primijeniti svoj plan otpornosti, i ako postoje, kako bi to moglo dovesti do poboljšanja vaše opće dobrobiti ili okolnosti?

TABLICA 2. PLAN OTPORNOSTI

Teška situacija: Dijete nije bilo primljeno u vrtić



SLIKA 6. EXAMPLE OF A COMPLETED RESILIENCE PLAN

5. Preporučena daljnja čitanja:

1. Bourke-Taylor (2023): *Building resilience in the face of adversity*, <https://sourcekids.com.au/resilience-in-the-face-of-adversity-how-can-parents-stay-buoyant-and-calm/>

2. <https://www.partnershipforchildren.org.uk/what-we-do/wellbeing-activities.html>
<https://www.apa.org/topics/resilience/guide-parents-teachers>

3. <https://PositivePsychologyProgram.com>

2.C. Zdrave zajednice

2.C.1. Definicija i karakteristike zdravih zajednica

Koulouri Chrysoula-Maria, Lympelopoulou Aikaterini, Sfiniadaki Maria, Vernadaki Eleni, Zoi-Mitsi Ourania

Zdrava zajednica je više od dobre medicinske skrbi. Također uključuje društvene i okolišne čimbenike koji pomažu ljudima da napreduju. Zdrava zajednica uvijek radi na poboljšanju svog fizičkog okruženja i vrijednosti i normi svojih društvenih odnosa te osigurava potrebne resurse kako bi ljudi pružili podršku svakome i ostvarili svoj puni potencijal (WHO, 2015.).

Zdrave zajednice su živi organizmi koji se stalno mijenjaju.

Neke od njihovih ključnih karakteristika uključuju snažan naglasak na uključivanje javnosti i osobnu autonomiju u donošenju odluka koje se tiču vlastitog života, zdravlja i dobrobiti.

Dodatno, fokus je na održavanju urednog, sigurnog i visokokvalitetnog fizičkog okoliša, uključujući kvalitetu stanovanja.

Pokrivanje osnovnih potreba kao što su hrana, voda, sklonište, prihod, sigurnost i zaposlenje za sve pojedince također je prioritet.

Nadalje, bitna karakteristika zdrave zajednice je otpornost, podrška i izbjegavanje izrabljivanja ijednog člana.

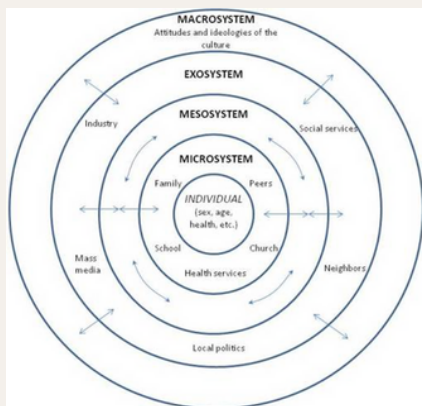
Na kraju, važno je osigurati da su svi članovi izloženi različitim iskustvima i resursima te da imaju priliku za kontaktiranje, interakciju i komunikaciju s različitim sudionicima (Hancock & Duhl, 1988., citirano u Ashby, & Pharr, 2012.).

Ekološka perspektiva

Organizacije, stručnjaci i obitelji članovi su zajednice u kojoj žive. Oni utječu na i pod utjecajem su zajednice, čija kvaliteta ima ozbiljan utjecaj na njihovu osobnu, društvenu i profesionalnu dobrobit.

Teorija ekoloških sustava

Na razvoj djeteta značajno utječu društveni konteksti, kako neposredni (obitelj, škola ili okruženje za ranu skrb o djetetu), tako i udaljeni (okruženja u koja dijete nije izravno uključeno i široki društveni ili kulturni konteksti), u koje su djeca uključena. Ekološki pristup naglašava važnost okoline koja okružuje obitelj jer ona utječe na način na koji obitelj i pojedinac funkcioniraju, čime se naglašava veliki broj čimbenika u okolini koji utječu na razvoj djeteta (Niles i sur., 2008). Prema Bronfenbrenneru postoji pet sustava okoliša koji međusobno djeluju i utječu na razvoj djeteta. To su mikrosustav, mezosustav, egzosustav, makrosustav i kronosustav (Slika 7). Kada se jedna komponenta promijeni unutar sustava, to utječe na cijeli sustav (Bronfenbrenner, 1992).



SLIKA 7. BRONFENBRENNER'S ECOSYSTEMS
([HTTPS://EN.WIKIPEDIA.ORG/WIKI/ECOLOGICAL
SYSTEMS THEORY](https://en.wikipedia.org/wiki/Ecological_Systems_Theory))

Ekološki model u RI

Bronfenbrennerova teorija ekoloških sustava čini temelj modernih pristupa u području rane intervencije u djetinjstvu (RI). S tog gledišta usluge RI nemaju samo cilj zadovoljiti razvojne potrebe djeteta, već dijete i obitelj promatraju kao sustav koji je dio šire društvene zajednice. Kvaliteta interakcija unutar obiteljskog sustava, ali i među svim ostalim sustavima, pristup mogućnostima učenja i sudjelovanje djeteta i obitelji u životu zajednice određuju djetetov razvoj. Cilj RI-a je upravo osigurati sve navedeno. Razumijevanje ekološke perspektive od posebne je važnosti i za stručnjake i za obitelji, budući da također naglašava potrebu za njihovim aktivnim sudjelovanjem i uključivanjem u zajednicu.

Povezivanje sa zajednicom

Kako bi se stručnjacima i obiteljima omogućilo aktivno sudjelovanje u zajednici, preduvjet je temeljito razumijevanje načina na koji zajednica funkcionira.

Važnost razumijevanja dinamike moći u zajednici

Razumijevanje dinamike moći znači da stručnjaci i obitelji mogu razumjeti proces donošenja odluka u zajednici, mogu identificirati one koji su isključeni iz njega i razloge za tu isključenost. Pitanja koja mogu pomoći ljudima da steknu bolju sliku o dinamici snage su:

- Tko donosi odluke?
- Tko ima veću moć ili utjecaj?
- Tko je uključen u proces donošenja odluka, a tko je iz njega isključen?

Mapiranje imovine zajednice

Mapiranje imovine je proces koji zajednica primjenjuje kako bi identificirala aktere i njihovu međusobnu povezanost na individualnoj, institucionalnoj, ekonomskoj, fizičkoj i kulturnoj razini (Lightfoot et al, 2014.).

Prednosti postupaka mapiranja imovine zajednice su:

- Identifikacija i širenje postojećih lokalnih resursa.
- Najbolje iskorištavanje dostupnih resursa za prikazivanje povezanosti zajednice i odgovarajući odgovor na postojeće potrebe unutar zajednice.
- Isticanje i cijenjenje prednosti i resursa unutar zajednica.

Informacije se mogu pretvoriti u Vodič resursa zajednice koji je dostupan članovima zajednice.

Postoji niz aplikacija za mapiranje imovine koje možete koristiti kako biste uključili obitelji i druge članove zajednice u identificiranje usluga i postavki koje promiču zdravlje i dobrobit.

Angažiranost u zajednici

Biti aktivan član zajednice znači biti angažiran. Angažiranost u zajednici ključno je za izgradnju zdravog okruženja koje promiče profesionalnu, društvenu i osobnu dobrobit.

Prednosti angažiranja u zajednici

Angažiranost u zajednici kontinuirani je proces ljudi i skupina koji žive na određenom zemljopisnom području, imaju zajedničke interese i izloženi su sličnim situacijama, surađuju i rade zajedno na rješavanju problema koji utječu na dobrobit tih ljudi. (Konzorcij nagrada za kliničku i translacijsku znanost [CDC], 2011.).

Njegove dobrobiti su višestruke. Konkretno, angažiranost zajednice:

- poboljšava izravno sudjelovanje lokalnog stanovništva u svim aspektima života zajednice od donošenja odluka, provedbe i politike
- jača lokalne kapacitete, strukture zajednice i lokalno vlasništvo
- poboljšava optimalnu raspodjelu resursa u različitim kontekstima.
- nadovezuje se na postojeće lokalne kapacitete (Bedson & Abramowitz, 2019.).



Izradnja podrške zajednice

Podizanje svijesti

Podizanje svijesti je proces prijenosa znanja i informacija o određenoj temi, kako bi se ljudi obrazovali s ciljem usmjeravanja prema određenim stavovima, ponašanjima i uvjerenjima (Network, T. A. P., 2019.). Podizanje svijesti omogućuje iskorištavanje utjecaja mišljenja javnosti za zagovaranje potreba obitelji, što u konačnici oblikuje političku odlučnost kreatora politike.

Omogućavanje inkluzivnog dijaloga

Omogućavanje inkluzivnog dijaloga kompliciran je postupak s kojim nisu svi upoznati. Kako bi se obiteljima omogućilo da prepoznaju i riješe probleme koji ih zabrinjavaju, neophodno je uključiti perspektive različitih pojedinaca i osigurati da nitko ne bude isključen na temelju spola, dobi, klase, sposobnosti, financijskog statusa, vjere itd. Za potaknuti ljude da aktivno sudjeluju i slobodno dijele svoja mišljenja, trebali biste biti spremni saslušati različita i kontroverzna mišljenja, što se može postići samo ako se ljudi osjećaju sigurnima da se izraze bez straha da će biti osuđivani. To ne znači samo uvažavanje različitih perspektiva i pogleda, već i obraćanje pozornosti na brige, emocije i prijedloge osoba kako bi se promicala otvorena komunikacija (Child Resilience Alliance, 2018).



Prednosti aktivnog članstva u zajednici – za stručnjake u RI

Zdrave zajednice zahtijevaju zdrave i aktivne članove. Za RI stručnjake dobrobiti aktivnog sudjelovanja u zajednici su višestruke. S jedne strane, sami možete imati koristi od programa i usluga zajednice koji promiču vašu osobnu dobrobit, ali možete i pridonijeti stvaranju novih, utemeljenih na vašim potrebama. Takve usluge u zajednici mogu uključivati obrazovne programe, usluge mentalnog zdravlja, mogućnosti tjelesne aktivnosti i društveno umrežavanje s drugim stručnjacima u području spriječnog obrazovanja. S druge strane, time što ste aktivni članovi, stječete dobro znanje o sustavu zajednice kako biste mogli osnažiti obitelji da donose informirane odluke, povezati ih s odgovarajućim uslugama i pružiti pomoć u podršci tim uslugama kako bi zadovoljile potrebe obitelji i djeteta, a koje su najčešće dosta složene kada je riječ o obiteljima s djecom s teškoćama u razvoju. Zadovoljavanje potreba obitelji holističkim pristupom, jačanje njezine mreže podrške, stvaranje prilika za učenje i sudjelovanje u različitim sredinama zajednice doprinose pravilnom funkcioniranju obitelji i stvaraju najprikladnije uvjete da dijete ostvari svoj puni potencijal.



2.C.2. Alati i prakse

Svi alati i prakse predstavljeni u nastavku mogu se koristiti kako biste ojačali svoje osobne, emocionalne, socijalne vještine i kompetencije, poboljšali svoju suradnju s obiteljima s CwD-om, ispunili zahtjeve svojih zahtjevnih uloga i nosili se s izazovima unutar zajednice, povećavajući vašu otpornost, poboljšavajući vašu dobrobit i osiguravajući da ćete ostati društveno aktivni. Možete koristiti alate i prakse za svoju vlastitu korist i, u isto vrijeme, raditi s obiteljima i dati im odgovarajuće smjernice, ako je potrebno. Primjena alata i praksi vrlo je važna kako biste mogli podržati ne samo obitelji, već i sebe.

Mapiranje imovine zajednice

OPĆI CILJ: Članovi zajednice posebno identificiraju imovinu zajednice.

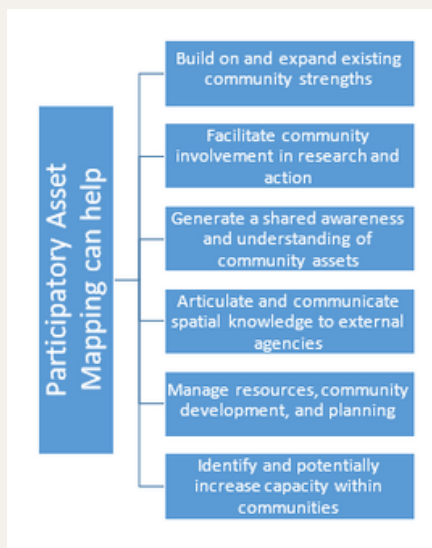
Napravite kartu s detaljnim popisom struktura za koje možete dobiti potporu. Iznimno vam je važno da znate kako, gdje i kada se možete obratiti kada za to osjetite potrebu.

Imovine zajednice uključuju:

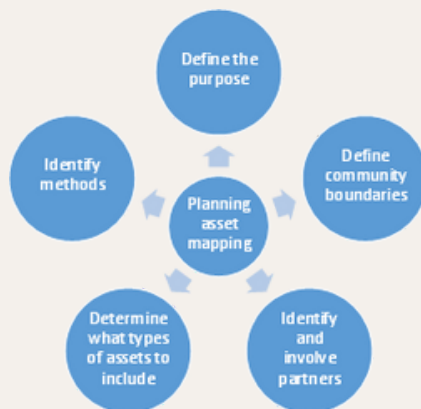
- Udruge građana i lokalne institucije
- Crkve
- Književni klubovi
- Neprofitne organizacije, tvrtke, agencije za socijalne usluge
- Zdravstvene usluge (bolnice i klinike)
- Knjižnice
- Obrazovna okruženja (škole, fakulteti ili sveučilišta) (Burns, Paul & Paz, 2012.).

SUDIONICI: Obitelji i stručnjaci

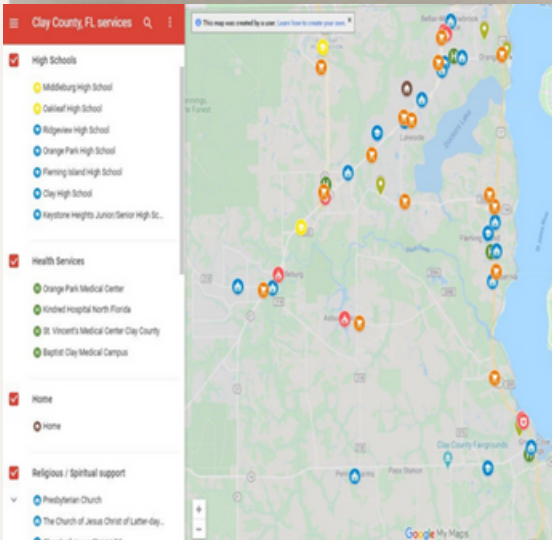
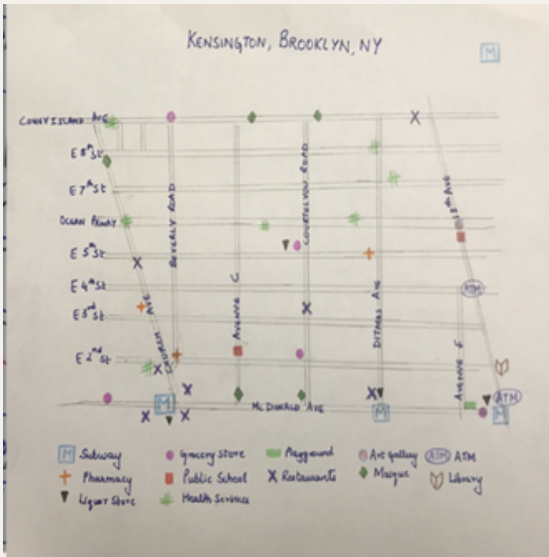
Neke metode za prikupljanje podataka uključuju intervju (osobne ili telefonske), organiziranje fokusnih grupa, provođenje anketa za stanovnike zajednice (bilo na papiru, elektronički ili putem pošte), održavanje foruma zajednice ili događaja, iznošenje zapažanja, provođenje nadzorne ploče ankete, stvaranje inventara vještina, resursa ili institucija te analiziranje već postojećih skupova podataka (kao što su podaci o popisu stanovništva, stanovanju ili socijalnim uslugama) (Burns, Paul & Paz, 2012.).



SLIKA 8. KAKO PARTICIPATIVNO MAPIRANJE IMOVINE ZAJEDNICE MOŽE POMOĆI ZAJEDNICAMA (PAUL & PAZ, 2012)



SLIKA 9. KAKO PLANIRATI MAPU IMOVINE ZAJEDNICE (BURNS, PAUL & PAZ, 2012.)



SLIKA 10: PRIMJER MAPE IMOVINE ZAJEDNICE (BURNS, PAUL & PAZ, 2012.)

Što se treba i ne treba raditi u pristupu koji vodi zajednica

Opći cilj: Cilj ove aktivnosti je pomoći stručnjacima da se bolje pripreme za svoj posao potičući ih da praktično razmisle što bi trebali činiti, a što ne bi trebali. Stručnjaci mogu produbiti svoje razumijevanje pristupa koje vodi zajednica ako se uključe u značajne rasprave i praktičnu provedbu (Child Resilience Alliance, 2018.).

Sudionici: Stručnjaci

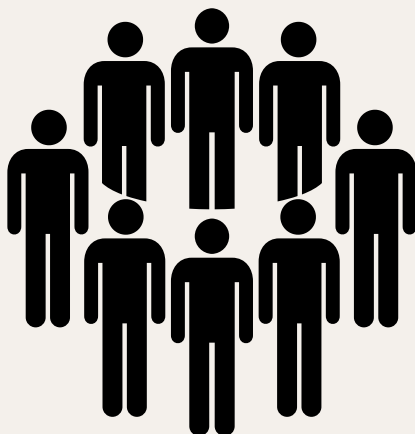
Kako koristiti:

Ø Podijelite stručnjake u male grupe i zamolite ih da naprave popis stvari koje treba i ne treba raditi u vezi s njihovom ulogom. Zatim mogu razgovarati o onome što su napisali, fokusirajući se na stvari koje su zajedničke, i što je još važnije, na stvari koje su različite.

Ø Zamolite stručnjake da "glasaju" za pet najboljih stvari koje treba i pet najboljih koje ne treba činiti. To će im pomoći da bolje razumiju obrazloženje pristupa vođenog zajednicom.

Ø Provjerite jesu li svi nesporazumi i zablude ispravljeni. Ovaj proces će stručnjacima olakšati izradu vlastitog popisa onoga što treba i što ne treba raditi (Child Resilience Alliance, 2018.).

Za više vidite <https://communityledcp.org/toolkit/section-2-training-tools/trn-5-dos-and-don-ts-of-a-community-led-approach>.



Alat za ekološku kartu

OPĆI CILJ: Cilj ovog alata je omogućiti stručnjacima i članovima obitelji da prepoznaju i slave jedinstvene prednosti i resurse obitelji, dok rade zajedno. Da bi se to postiglo, važno je pronaći nove i revolucionarne načine za predstavljanje i raspravu o karakteristikama obitelji. To će pomoći da se pokaže kako obitelj funkcionira u odnosu na druge ljude i institucije s kojima je obitelj u interakciji (McCormick, Stricklin, Nowak i Rous, 2008.).

Postoje i specifični ciljevi koje treba postići upotrebom ovog alata:
Ø pomoći obiteljima da identificiraju resurse koji su trenutno dostupni prema njihovim potrebama.

Ø prikupiti svoje vlastite percepcije o tome kako njihova obitelj funkcionira i kako je organizirana oko svoje djece, kao i njihovih briga, prioriteta i resursa.

Ø pružiti vrijedne informacije članovima obitelji i stručnjacima za ranu intervenciju koje možda nisu uključene u formalne instrumente procjene obitelji (McCormick, Stricklin, Nowak & Rous, 2008.).

SUDIONICI: Obitelji i stručnjaci rade zajedno na izradi Eko-karte.

Kako izraditi Eko-kartu: pogledajte ovaj [video](#).

Krug podrške

OPĆI CILJ: Glavni cilj "Krugova" je naglasiti važnost brige jednih za druge unutar obitelji i zajednica. Služi kao podsjetnik da uvijek pokušavamo odrediti prioritete i njegovati naše odnose.

Kao podcilj, potiče nas da prepoznamo osobe koje su nam značajne i da aktivno potičemo i održavamo te veze. Također nas potiče da razmislimo o ljudima koji su važni u našim životima.

(<https://inclusion.com/path-maps-and-person-centered-planning/circles-friends-2/>)

SUDIONICI: Obitelji i stručnjaci

Ova vam vježba omogućuje da odvojite trenutak i razmislite o važnim osobama u vašem životu. Na taj način možete se prisjetiti onih kojima želite pokazati zahvalnost, ponovno se s njima povezati ili im se obratiti za pomoć. Zamislite sebe u sredini krugova na stranici. Dok ispunjavate krugove, imajte na umu da ne postoje ispravni ili netočni načini za nastavak (Krugovi podrške. Kako.cd (inclusion.com)).



SLIKA 11: PRIMJER KRUGA PODRŠKE

Aktivnosti podizanja svijesti

OPĆI CILJ: Stručno znanje o aktivnostima podizanja svijesti u zajednici pomoći će stručnjacima da vode roditelje kroz proces postajanja aktivnih članova zajednice i koriste učinkovite alate za komuniciranje vlastitih potreba i briga.

Opći cilj podizanja svijesti zajednice je natjerati članove određene zajednice da shvate i razumiju problem ili pitanje osvjetljavanjem određene teme od interesa unutar zajednice.

Članovima zajednice pruža sredstva potrebna za rješavanje problema i navođenje drugih ljudi da shvate njegovu važnost.

Nadalje, potiče promjene unutar zajednice educirajući svoje članove o novim temama.

(<https://www.youthdoit.org/themes/awareness-raising/>)

Sudionici: Stručnjaci i obitelji



SLIKA 12: PRIMJER KRUGA PODRŠKE

Alati procjene



2.A ZDRAVE ORGANIZACIJE

1. Formula za zdravi radni prostor prema Hassard et al., 2017. jest:

- a) zdravlje zaposlenika i organizacijsko zdravlje
- b) zdravlje zaposlenika **ili** organizacijsko zdravlje
- c) zdravlje zaposlenika i građenje objekata

2. Kakvi su radni uvjeti u velikoj korelaciji sa sindromom sagorijevanja prema Eurofoundu (2018.)? Više mogućih odgovora.

- a) ljubazni odnosi
- b) stresni radni uvjeti
- c) mnogo praznika
- d) emocionalni uvjeti rada
- e) zamorni radni uvjeti
- f) ugodni radni uvjeti

3. Odaberite jednu od dvije "Team building aktivnosti" i objasnite kako biste je koristili u svojoj organizaciji.

Alati procjene



2.B. OTPORNE OBITELJI

1. Izaberite točne ili netočne izjave ispod.

Osobna ili obiteljska otpornost sposobnost je suočavanja i nošenja s teškim životnim situacijama, koristeći osobne ili obiteljske resurse koji pomažu nama ili našem obiteljskom sustavu da se suočimo s promjenama i izazovima na zdrav i snažan način.

T / N

2. Povežite

Dosljednost	Fokusirati djetetovu pažnju na nešto drugo
Positivna komunikacija	Postavite odgovarajuće granice i pravila i jasno ih objasnite djetetu govoreći i pokazujući primjer
Positivno potkrijepljenje	Aktivno slušajte, budite otvoreni i poštujujte djetetovo mišljenje i osjećaje. Održite ono što dijete govori i objasnite djetetove osjećaje
Preusmjeravanje	Hvalite i priznajte dobro ponašanje i postupke. Usredotočite se na prednosti i pozitivno ponašanje.
"Time in"	Uklonite dijete iz situacije na unaprijed određeno vrijeme nakon prethodnog upozorenja.
"Time out"	Provedite kvalitetno vrijeme sa djetetom.

3. Stavite korake za izradu plana otpornosti u pravilan redoslijed stavljanjem brojeva ispred naziva koraka

- _Identificirajte ljude koji vas podržavaju
- _Izvršite svoj plan otpornosti
- _Identificirajte različite strategije
- _Identificirajte razboritost
- _Opišite svoje trenutne poteškoće
- _Identificirajte ponašanja usmjerena na rješenja
- _Procijenite svoj plan otpornosti

Alati procjene



2.C. ZDRAVE ZAJEDNICE

1. Izaberite točne ili netočne izjave ispod.

Ekološki pristup zanemaruje važnost okoline koja okružuje obitelj jer nema nikakvog utjecaja na funkcioniranje obitelji i pojedinca niti utječe na razvoj djeteta.

T / N

2. Ispunite praznu crtu točnim odgovorom:

PODIZANJE SVIJESTI

TEORIJA EKOLOŠKOG SISTEMA

Prema Networku, T. A. P. (2019), _____ je proces prijenosa znanja i informacija o određenoj temi, kako bi se ljudi obrazovali s ciljem usmjeravanja prema određenim stavovima, ponašanjima i uvjerenjima.

3. Nacrtajte i objasnite kako se Krug podrške može koristiti za povećanje dobrobiti osobe.

REFERENCE

1. Abramson, A. (2022). Burnout and stress are everywhere. *Monitor on Psychology*, 53(1), 72–73. <https://www.apa.org/monitor/2022/01/spRlal-burnout-stress>
2. Ainsworth, M. 1973. "The development of infant–mother attachment". In *Review of child development research*, Edited by: Caldwell, B. and Ricciuti, H. Vol. 3, 1–94. Chicago, IL: University of Chicago Press.
3. American Psychological Association (APA) (2018). Stress effects on the body. Retrieved from <https://www.apa.org/topics/stress/body>
4. Ashby, D. T., Pharr, J. (2012). What is a Healthy Community?. Retrieved from: https://digitalscholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=lincy_publications
5. Barnett, Douglas PhD; Clements, Melissa PhD; Kaplan–Estrin, Melissa PhD; Fialka, Janice MSW, ACSW. Building New Dreams: Supporting Parents' Adaptation to Their Child With SpRlal Needs. *Infants & Young Children* 16(3):p 184–200, July 2003.
6. Baumrind, D. (1978). Parental disciplinary patterns and social competence in children. *Youth Soc.* 9: 239–276.
7. Bayat, M.& Schuntermann, P. (2013) Enhancing Resilience in Families of Children with Autism Spectrum Disorder, In D.S. Becvar(Ed.), *Handbook of Family Resilience* (pg. 409–425) Springer, New York https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3917-2_23
8. Bedson, J., & Abramowitz, S. (2019). Minimum quality standards for community engagement [UNICEF report]. Retrieved from: https://www.unicef.org/mena/media/8401/file/19218_MinimumQuality-Report_v07_RC_002.pdf.pdf
9. Beyouk, M.B. (2015). Career Path Strategy and its Impact on Burnout: Test of the Moderating Role of Organizational Socialization–An Empirical Study on the Jordanian Insurance Companies. Retrieved from https://meu.edu.jo/libraryTheses/587492b6b6b7a_1.pdf
10. Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). There are significant business costs to replacing employees. Center for American Progress, 16, 1–9. Retrieved from <https://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>
11. Bronfenbrenner, U. (1992). *Ecological systems theory*. Jessica Kingsley Publishers.
12. Brooks, J.B. (2012). The Process of Parenting: Ninth Edition. McGraw–Hill Higher Education. ISBN 978-0-07-746918-4.

13. Burns, J., Paul, D. P., & Paz, S. R. (2012). Participatory asset mapping: A community research lab toolkit. Los Angeles: Advancement City Project. Retrieved from <https://communityscience.com/wp-content/uploads/2021/04/AssetMappingToolkit.pdf>
14. Callanan, G. (2003). What price career success. *Career Development International*, 8(3):126-133. DOI:10.1108/13620430310471032
15. Canadian Paediatric Society (2004) Effective discipline for children. CPS Statement: PP 2004-01 Paediatr Child Health Vol 9 No 1 January 2004
16. Carmichael, S. G. (2015). The research is clear: Long hours backfire for people and for companies. *Harvard Business Review*, 19, 2-4. Retrieved from <https://hbr.org/2015/08/the-research-is-clear-long-hours-backfire-for-people-and-for-companies>
17. Center for Early Education and Development (CEED). (2020). Reflective Supervision and Consultation: Preventing Burnout, Boosting Effectiveness, and Renewing Purpose for Frontline Workers. Retrieved from <http://ceed.umn.edu/wp-content/uploads/2019/12/UMN-CEED-Reflective-Supervision-Consultation.pdf>
18. Chen, D., Klein, M. D., & Minor, L. (2009). Interdisciplinary perspectives in early intervention: Professional development in multiple disabilities through distance education. *Infants & Young Children*, 22(2), 146-158. Retrieved from https://depts.washington.edu/isei/iyc/22.2_Chen.pdf
19. Child Resilience Alliance (2018). Toolkit for reflective practice in supporting community-led child protection processes. New York, NY: Author Retrieved from <https://protection.interaction.org/resources/the-child-resilience-alliances-toolkit-for-reflective>
20. Child Resilience Alliance (2018). Toolkit for reflective practice in supporting community-led child protection processes. New York, NY: Author Retrieved from <https://protection.interaction.org/resources/the-child-resilience-alliances-toolkit-for-reflective-practice-in-supporting-community-led-child-protection-processes/>
21. Chiller, P., & Crisp, B. R. (2012). Professional supervision: A workforce retention strategy for social work?. *Australian Social Work*, 65(2), 232-242. <https://doi.org/10.1080/O312407X.2011.625036>
22. Clinical and Translational Science Awards Consortium [CDC]. (2011). Principles of community engagement (NIH Publication No. 11-7782). Washington, DC: Government Printing Office. Retrieved from: Principles of Community Engagement (Second Edition) (cdc.gov)
23. Crawford, J.K. (2002). The strategic project office: A guide to improving organizational performance. New York: Marcel Dekker, Inc., 17(9): p.247
24. Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting well-being, meaningfulness, and sustainability in organizations. *Frontiers in psychology*, 8, 1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>

25. Douma, J.C.H., Dekker, M.C. and Koot, H.M. (2006), Supporting parents of youths with intellectual disabilities and psychopathology. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50: 570–581. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00825.x>
26. Dolbier, C. L., Smith, S. E., & Steinhardt, M. A. (2007). Relationships of protective factors to stress and symptoms of illness. *American journal of health behavior*, 31(4), 423–433. <https://doi.org/10.5555/ajhb.2007.31.4.423>
27. Eurofound, C. A. P. C. T. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/327987186_Burnout_in_the_workplace_A_review_of_data_and_policy_responses_in_the_EU_Burnout_in_the_workplace_A_review_of_data_and_policy_responses_in_the_EU
28. Fernandez, I.T., Schwartz, J.P., Chun, H.& Dickson, G. (2013) Family Resilience and Parenting, In D.S. Becvar (Ed.), *Handbook of Family Resilience*(pg. 119-137) Springer, New York https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3917-2_23
29. Fletcher, A. C., Walls, J. K., Cook, E. C., Madison, & K. J., Bridges, T. H. (2008). Parenting Style as a Moderator of Associations between Maternal Disciplinary Strategies and Child Well-Being. *Journal of Family Issues*, 29, 1724–1744.
30. Ganster, D. (2011). Autonomy and control. ILO– Encyclopedia of occupational health and safety. Retrieved from <https://www.iloencyclopaedia.org/part-v-77965/psychosocial-and-organizational-factors/factors-intrinsic-to-the-job/item/18-autonomy-and-control>
31. GreggU, (2019, February 4). What is Organizational Health? [Video file]. Video Retrieved from <https://youtu.be/3hBtOGioZ2I>
32. Greenberger E, Goldberg WA, Hamill S, O'Neil R, Payne CK. Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work. *Am J Community Psychol*. 1989 Dec;17(6):755–83. doi: 10.1007/BFO0922737. PMID: 2636538.
33. Hassard, J., Cox, T., Leka, S., & Jain, A. (2017). Healthy organisations: Definitions, models, empirical evidence. OSH Wiki.Retrieved from https://oshwiki.eu/wiki/Healthy_organisations:_definitions,_models,_empirical_evidence
34. Hawley, D. R., & DeHaan, L. (1996). Toward a definition of family resilience: integrating life-span and family perspectives. *Family process*, 35(3), 283–298. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1996.00283.x>
35. Hu, N. C., Chen, J. D., & Cheng, T. J. (2016). The associations between long working hours, physical inactivity, and burnout. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 58(5), 514–518. doi:10.1097/jom.0000000000000715

36. Jarvis, J.W., Harrington, D.W. and Manson, H. (2017) *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* 14:77 DOI 10.1186/s12966-017-0508-9
37. Joseph M. V., John J. (2008). Impact of parenting styles on child development. *Global Academic Society Journal: Social Science Insight*, Vol. 1, No. 5, pp. 16-25. ISSN 2029-0365
38. Letourneau, N., Drummond, J., Fleming, D., Kysela, G., McDonald, L. and Stewart, M. (2001) Supporting Parents: Can Intervention Improve Parent-Child Relationships? *Journal of Family Nursing*, 7(2), 159-187
39. Lightfoot, E., McCleary, J. S., & Lum, T. (2014). Asset mapping as a research tool for community-based participatory research in social work. *Social Work Research*, 38(1), 59-64. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/270814072_Asset_Mapping_as_a_Research_Tool_for_Community-Based_Participatory_Research_in_Social_Work
40. Masten, A.S., & Reed, M-G. J.(2002). Resilience in Development. In. C.R. Snyder ,S.J. Lopez (Eds.) *Handbook of positive psychology* (pg.74-86), Oxford University Press, New York, USA http://dysinger.stjohnsem.edu/@books1/Snyder_Hndbk_Positive_Psych/Snyder_Lopez_Handbook_of_Positive_Psychology.pdf#page=93
41. McCormick, K. M., Stricklin, S., Nowak, T. M., & Rous, B. (2008). Using eco-mapping to understand family strengths and resources. *Young Exceptional Children*, 11(2), 17-28.
42. McGuire, J., Irvine, S., Smith, J., & Gallegos, D. (2020). Creating supportive environments for responsive infant feeding in Australian early childhood education and care. *Breastfeeding Review*, 28(3), 47-64. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.480879740858078>
43. Mental Health Foundation of New Zealand. Fact sheet: positive communication at work. Retrieved (2023 January 25) from <https://mentalhealth.org.nz/resources/resource/positive-communication-at-work>
44. Network, T. A. P. (2019). Raising Awareness through Public Outreach Campaigns, *SDG Accountability Handbook*. Retrieved from <https://secureservercdn.net/166.62.112.219/9bz.99d.myftpupload.com/wp-content/uploads/2019/05/SDG-Accountability-Handbook.pdf?time=1591282139>
45. Niles, M. D., Byers, L., & Krueger, E. (2008). The silent crisis: Redefining theoretical approaches in early childhood intervention research with American Indians. *Essays in Education*, 23(1), 2. Retrieved from: <https://openriver.winona.edu/eie/vol23/iss1/2>
46. Porlares, C., & Tan, E. (2021). Bioecological theory and risk management: A model for school risk planning. *International Journal for Innovation Education and Research*, 2, 406-415. DOI:10.31686/ijier.vol9.iss3.2995. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/350006627_Bioecological_Theory_and_Risk_Management_A_Model_for_School_Risk_Planning

47. Powers, L. E. (1993). Disability and grief: From tragedy to challenge. In G. H. S. Singer & L. E. Powers (Eds.), *Families, disability, and empowerment: Active coping skills and strategies for family interventions* (pp. 119-148). Baltimore, MD: Brookes.
48. Ramírez-Elvira, S., Romero-Béjar, J. L., Suleiman-Martos, N., Gómez-Urquiza, J. L., Monsalve-Reyes, C., Cañadas-De la Fuente, G. A., & Albendín-García, L. (2021). Prevalence, risk factors and burnout levels in intensive care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11432. DOI 10.3390/ijerph182111432
49. Rajan, D. (2020). Long working hours related factors causing heavy workload: An empirical study among sanitary workers. *Indian journal of applied economics and business*, 2(2), 143-169. DOI:10.31039/ejohe.2021.2.18
50. Raya, R. P., & Panneerselvam, S. (2013). The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian journal of occupational and environmental medicine*, 17(3), 89. doi: 10.4103/0019-5278.130835
51. Schipor D.M. & Bujor L. (2018) Effective parenting. In: *Building Bridges: Promoting Wellbeing for Family. Handbook for Parents* (ed.: Colomeischi A.A.) Iasi: Lumen 72-84 ISBN 978-973-166-510-8
52. Segal, J., Smith, M., Robinson, L., & Segal, R. (2021). Help guide. Stress at work. Retrieved 18 January 2023 from <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>
53. Sokolowsky, J. (2022). Combat the Great Reshuffle: The Benefits of Career Pathing for Companies and Employees. Retrieved from <https://www.td.org/atd-blog/combat-the-great-reshuffle-the-benefits-of-career-pathing-for-companies-and-employees>
54. Solomon, M., Pistrang, N. & Barker, C. (2001) The Benefits of Mutual Support Groups for Parents of Children With Disabilities. *Am J Community Psychol* 29, 113-132. <https://doi.org/10.1023/A:1005253514140>
55. Soltani, M. D., Al-Taha, H. R., Mirhuseini, T., & Mortazavi, F. (2015). The impact of conflict in workplace on job burnout by considering the role of organizational climate. 2. 12-19. (PDF) THE IMPACT OF CONFLICT IN WORKPLACE ON JOB BURNOUT BY CONSIDERING THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE (researchgate.net)
56. The IRIS Center. (2015). Early childhood environments: Designing effective classrooms. Retrieved from <https://iris.peabody.vanderbilt.edu/module/env/>
57. Toppinen-Tanner, S. (2011). Process of burnout: structure, antecedents, and consequences. Retrieved from <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-043-0>
58. What is supervision (2021). Retrieved from <https://www.hcpc-uk.org/standards/meeting-our-standards/supervision-leadership-and-culture/supervision/what-is-supervision/>
59. World Health Organization. (2015). Healthy cities: good health is good politics: toolkit for local governments to support healthy urban development (No. WPR/2015/DNH/004). WHO Regional Office for the Western Pacific. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/208242/WPR_2015_DNH_004_eng.pdf

ONLINE RESOURCES

<https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/Itda/Webinar%20Slides/LTDA%20202002/LTDA%20202004/Roles%20&%20Responsibilities%20-%20Image.png>

<https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/User-Manual-BAT-version-2.0.pdf>

<https://www.sessionlab.com/methods/trust-battery>

<https://whatfix.com/blog/change-management-exercises/>

<https://www.sessionlab.com/blog/leadership-activities/>

<https://businessfirstfamily.com/supervisory-training-activities/>

<https://www.gomada.co/blog/leadership-team-building-activities>

<https://info.nicic.gov/ebdm/node/63>

<https://www.atlassian.com/team-playbook/plays/roles-and-responsibilities>

<https://toolbox.hyperisland.com/roles-responsibilities>

<https://knowledge.hyperisland.com/hubfs/courses/Itda/Webinar%20Slides/LTDA%20202002/LTDA%20202004/Roles%20&%20Responsibilities%20-%20Image.png>

<https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/>

https://burnoutassessmenttool.be/project_eng/

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/burnout-response-for-leaders>

Dotmocracy | SessionLab

Leadership Pizza | SessionLab

<https://inclusion.com/path-maps-and-person-centered-planning/circles-friends-2/>

<https://www.youthdoit.org/themes/awareness-raising/> Circles of
Support.How to.cd (inclusion.com)

<https://www.youtube.com/watch?v=xTjrkFneXr8>

Modul 3.

Tehnike prevencije sagorijevanja
u ranoj intervenciji u djetinjstvu

Carmen Costea-Barluti; Ioana-Letitia Serban; Cristina
Balas-Baconschi, Andrea Hathazi



Uvod

Sada kada smo vas upoznali s definicijom i prepoznavanjem, kao i uvjetima u okolini osobe koji mogu spriječiti sagorijevanje, vrijeme je da naučite tehnike kojima svaka osoba može smanjiti stres i spriječiti sagorijevanje.

Nakon završetka ovog modula moći ćete:

- Opisati psihološku fleksibilnost i razumijeti njezinu ulogu u prevenciji sagorijevanja.
- Koristiti asertivne komunikacijske vještine.
- Koristiti različite tehnike opuštanja i brige o sebi.
- Koristiti tehnike prevencije sagorijevanja.
- Koristiti racionalno razmišljanje i pozitivne strategije za sprječavanje sagorijevanja.

3.1. Tehnike za spriječavanje sagorijevanja

Spriječavanje sagorijevanja

Sagorijevanje je rezultat jedinstvenih osobina pojedinca u interakciji s njihovim određenim situacijskim čimbenicima (Wiederhold i sur., 2018.). Ima negativne učinke na profesionalnu izvedbu i društvene interakcije.

Istraživanja i praksa tvrde da je prevencija sagorijevanja učinkovitija strategija od pronalaženja strategije intervencije nakon što se pojedinac već suoči sa svim problemima koje ovo stanje nosi. Kao što pokazuje Maslach (2011.), osobni, društveni i organizacijski troškovi sagorijevanja mogu biti značajni u smislu fizičkog zdravlja, psihološke dobrobiti i radnog učinka. Stoga je učinkovitija i logičnija strategija poduzimanje određenih radnji za smanjenje rizika od sagorijevanja prije nego što se ono dogodi. Naravno, to ne znači da liječenje nije važno kada su simptomi sagorijevanja već prisutni.

Što se tiče pristupa koje je predložio Maslach (2011) za prevenciju sagorijevanja, jednim od najboljih može se smatrati izgradnja angažiranosti. Ljudi koji se angažirano bave svojim poslom lakše se suočavaju sa svim izazovima koji bi im se mogli dogoditi tijekom radnog vijeka te je veća vjerojatnost da će prebroditi stres.

Maslach i Leiter (2008) govore o kontinuumu sagorijevanja i angažiranosti u kojem se angažiranost smatra jednim od najvažnijih ciljeva bilo koje intervencije koja se koristi za simptome sagorijevanja. Unutar ove perspektive strategije se temelje na razmatranju koji elementi mogu povećati energiju, otpornost i radni potencijal zaposlenika.



Praktične vještine: Alati i prakse za pojedince

Vježba 1. "Brainstorming"

U grupama od 4 osobe identificirajte aspekte profesije rane intervencije koji bi se mogli koristiti kao motivatori za ulaganje energije i povećanje radnog potencijala stručnjaka. Zapišite popis koji ste izradili i prezentirajte ga na kreativan način pred grupom. Možete pronaći simbol koji će odražavati resurse praktičara u ranoj intervenciji ispred fenomena sagorijevanja.

Sagorijevanje nastavnika

Wood i McCarthy (2002.) proučavali su sagorijevanje nastavnika i neke od postupaka koji mogu spriječiti ovo stanje. Ove prakse nude priliku kontrolirati neke od njihovih svakodnevnih izazova. Greenberg (1999) identificirao je samoučinkovitost i sposobnost održavanja perspektive u pogledu svakodnevnih događaja kao učinkovite načine borbe protiv anksioznosti na individualnoj razini. S druge strane, Kyriacou (2001) je ponudio nekoliko savjeta koji bi se mogli primijeniti u školama kako bi se spriječili neki od problema koji se javljaju u stanju sagorijevanja:

- Od nastavnika se traže mišljenja u vezi s razvojem nastavnog plana i programa ili planiranjem obrazovanja, koji imaju izravan učinak na njihove razrede.
- Osigurano je dovoljno sredstava i objekata za pomoć učiteljima u njihovom radu.
- Daju se jasni opisi poslova kako bi se osiguralo bolje razumijevanje.
- Otvaranje komunikacijskih mreža između nastavnika i članova administrativnog odjela
- Poticanje mogućnosti daljnjeg stručnog usavršavanja nastavnika, podizanje samopoštovanja i motivacije u okviru radnih zadataka.

Vježba 2.

U parovima razmislite o prilagodbi svakog od prijedloga danih za učitelje općenito, stručnjacima koji rade u području rane intervencije. Koji su izazovi na koje ste naišli i kako ih možete prevladati?

Tehnike asertivne komunikacije

Nastavnički stres može se definirati kao neravnoteža između zahtjeva koje učitelj mora zadovoljiti u školskom okruženju i raspoloživih resursa za ispunjavanje tih zahtjeva (Esteve, 2000; Troman & Woods, 2001). Pokazatelji stresa među učiteljima mogu uključivati osjećaje tjeskobe, razočaranja, iritacije, smanjenu izvedbu i napete odnose kako na radnom mjestu tako i kod kuće (Kyriacou, 2001.). Istraživači su primijetili (Lecompte i Dworkin, 1991; Farber, 1998; Troman i Woods, 2001) da ekstenzivna izloženost stresu može dovesti do sagorijevanja.

Kako bi se nosili s tim problemima, predložene su različite strategije koje pomažu pojedincima da postignu bolje komunikacijske vještine. Razvoj komunikacijskih vještina utjecat će na samoefikasnost, empatiju i suosjećanje, emocionalnu inteligenciju, mentalno stanje, asertivnost.

Komunikacijska kompetencija znači da osoba ima duboko razumijevanje prikladnih komunikacijskih praksi i sposobnost učinkovite prilagodbe okolini u bilo kojoj komunikacijskoj situaciji" (Steele i Plenty, 2015.). Mnoga istraživanja fokusiraju se na značaj asertivne komunikacije za poboljšanje radnog učinka i smanjenje stresa na radnom mjestu. Asertivnost se odnosi na sposobnost izražavanja zabrinutosti u vezi s pitanjima koja mogu utjecati na nečiju sigurnost ili psihološku dobrobit, s poštovanjem, i dijeljenje mišljenja s drugim kolegama, uključujući onih njima nadređenih (Omura et al., 2017.). "Govoriti" jedna je od glavnih tehnika asertivne komunikacije. Ova tehnika uključuje prenošenje specifičnih zapažanja, traženje pojašnjenja ili propitivanje odluke koju je donijela osoba koja ima moć ili autoritet (Kolbe et al., 2012.).

Nadalje, istraživanje je pokazalo da asertivne vještine mogu poboljšati učinkovitost komunikacije među ljudima (Leroy, 2020.). Asertivno ponašanje široko se obrađuje u različitim domenama života kao što su osobna, društvena, akademska i profesionalna i na njih utječe na pozitivan način. Stručnjaci mogu dobiti podršku u razvoju asertivnih vještina primjenom različitih tehnika, kao što je strukturirani pristup učenju (SLA). Model SLA klasificira se kao pristup teorije učenja i modifikacije ponašanja. Kroz ovu tehniku se postiže razvoj i usavršavanje specifičnih vještina kroz primjenu tehnika promjene ponašanja i osobnih reakcija. (Sprafkin, Gershaw i Goldstein, 1993.). SLA model koristi četiri komponente za poboljšanje vještina i ponašanja. Ove komponente treba primijeniti u sljedećem hijerarhijskom redoslijedu: 1. modeliranje, 2. igranje uloga, 3. izvedba i povratna informacija, i 4. prijenos obuke i održavanja (Sprafkin et al., 1993).

Nedavna istraživanja sugeriraju da SLA nudi precizne standarde unutar asertivnog ponašanja, a osobe koje su prošle obuku pokazale su asertivnost i veću učinkovitost u komunikaciji s drugima. S druge strane, iste studije otkrivaju da će se osobe koje imaju nisku sposobnost izražavanja svojih želja susresti s više problema u odnosima na poslu, kao i u privatnom životu (Alberti & Emmons, 2017.).

Izvođenje obuke o asertivnoj komunikaciji bilo je povezano s povećanim zadovoljstvom, povećanim samopoštovanjem i smanjenjem stresa, čime je pozitivno utjecalo na dobrobit osobe koja je obučena. Osim toga, dokazano je da ovladavanje asertivnim komunikacijskim vještinama ima pozitivan učinak na rješavanje sukoba (Meng, Sullivan, 2011.).

Vježba 3. Igranje uloga

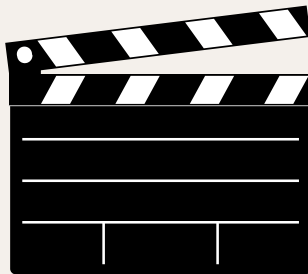
Formirajte trijade i dodijelite ulogu svakom članu trijade: 1. stručnjak za ranu intervenciju koji ima problem vezan uz posao (npr., osjeća se umorno od aktivnosti posjeta kući, ima poteškoća s roditeljem, nezadovoljan je rasporedom itd. .), 2. voditelj odjela rane intervencije, 3. promatrač interakcije.

Igrajte ulogu zaposlenika koji asertivno razgovara sa svojim nadređenim o problemu s kojim se susreće na poslu. Promatrač bilježi izjave zaposlenika koje odražavaju asertivnu komunikaciju pokušaja da se pitanje izrazi na asertivan način.

Nakon 15–20 minuta igranja uloga izađite iz svojih uloga i raspravite u trijadi:

1. Koliko je asertivna bila komunikacija između stručnjaka i njegovog/njezinog nadređenog?
2. koji aspekti bi se mogli poboljšati u komunikaciji?
3. koji su bili najteži trenuci interakcije?

Sažmite svoje zaključke i iznesite ih grupi nakon završetka igre uloga.

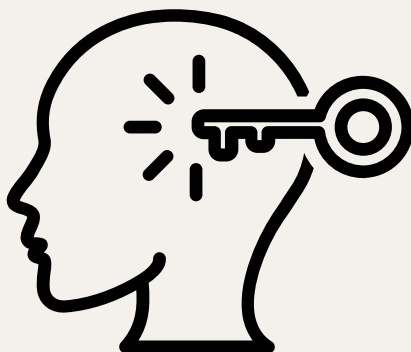


Svijest o tijelu i tehnike opuštanja

Sagorijevanje je povezano s fizičkim zdravstvenim problemima, uključujući bolove u mišićima, glavobolju, poremećaje spavanja, respiratorne i gastrointestinalne probleme. Simptomi sagorijevanja razlikuju se od osobe do osobe, ali postoje zajedničke karakteristike koje uključuju negativne emocije, emocionalnu iscrpljenost, osjećaj nemoći, nedostatak motivacije i smanjenu radnu učinkovitost, deprivaciju ili poteškoće sa spavanjem, nedostatak fokusa, pretjeranu brigu, česte osjećaje ljutnja, tuga ili krivnja, stalni umor i fluktuacije u apetitu (Brooks i sur., 2010.).

Stručnjaci koji doživljavaju sagorijevanje trebaju razmisliti o tome kako se uklapaju u svoje radno okruženje, procijeniti svoje trenutno stanje i razviti plan samozbrinjavanja koji odgovara njihovim pretpostavkama i potrebama.

Briga o sebi može se promatrati kao proces obnove energije i uspostavljanja ravnoteže na zdrav način (Coaston, 2017.). To je vrlo promoviran koncept usmjeren na opću zdravstvenu praksu koju stručnjaci mogu provoditi kao preventivne radnje protiv sagorijevanja: tehnike opuštanja, fokusirano disanje, trening samosvijesti, tjelesne vježbe, njega tijela i zdrava prehrana. Drugi pristupi naglašavaju važnost osnaživanja samih osoba da preuzmu kontrolu nad vlastitom dobrobiti, učenjem praksi koje će im pomoći da se nose sa svojim životnim izazovima (Korhonen & Komulainen, 2021.). Fokus je na podršci osobi da promijeni svoje stanje svijesti i ponašanja, svoje stavove na poslu i da poboljša svoju svijest o sebi kroz samopodršku, realnu samoprocjenu, pozitivan samogovor ili racionalno razmišljanje (Maslach & Leiter, 2017.).



Tjelesna vježba

Tjelesna vježba može poboljšati zdravlje, osobno raspoloženje i san te može dati osjećaj dobrobiti. Redovita tjelovježba može pozitivno utjecati na opuštanje mišića, oslobađanje od napetosti u tijelu te na otklanjanje stalnih briga i nelagode. Potiče fizičku i mentalnu energiju i poboljšava dobrobit kroz oslobađanje endorfina. Usredotočujući se na tijelo i na to kako se osjeća tijekom vježbanja, pojedinac može proći kroz stresnu situaciju u kojoj se osjeća zaglavljeno ili preopterećeno. Neka istraživanja prikazuju pozitivne rezultate nakon korištenja Qigonga, meditativne tjelesne vježbe na držanje, disanje i fokus uma (Stenlund i sur., 2009.). Zajedno s tjelesnim vježbanjem, zdrava prehrana može biti vrlo važna za održavanje pozitivnog raspoloženja i visoke razine energije tijekom dana.

Duboko disanje

Ova tehnika zahtijeva od sudionika da stisnu dijafragmu i polako udišu i izdahnu (poznato je i kao dijafragmalno disanje). Njegove dobrobiti leže u povećanju razine kisika u krvi, masaži unutarnjih organa u blizini abdomena i stimulaciji živca vagusa (Toussaint i sur., 2021.). Pokazalo se da povećava raspon fokusa i smanjuje negativne afekte i razine kortizola (Ma i sur., 2017.), ali i da smanjuje anksioznost (Pardede i sur., 2020.; Warsono, 2020.). Svjesno disanje je učinkovita tehnika prevencije sagorijevanja, a pomaže u smirivanju živčanog sustava u stresnim trenucima, aktiviranjem parasimpatičkog živčanog sustava. Vježbe disanja dobro funkcioniraju ako osoba koristi normalan dah, bez modificiranja.

Vježba 4.

Postoji nekoliko tehnika za korištenje disanja u svrhu opuštanja. Individualno vježbajte neke tehnike svjesnog disanja i odlučite koja vam najviše odgovara.

1. polagani duboki udah (brojenje, ruka na trbuhu za provjeru),
2. tri svjesna udaha (uz brojanje, izgovaranje In/Out uz udah/izdisaj),
3. disanje na pet (udahni – zadrži – izdahni).

Vođene slike

Učinkovita tehnika u prevenciji stresa, anksioznosti i sagorijevanja je tehnika vođenih slika (Nguyen & Brymer, 2018; Felix i sur., 2018; Sanadgol i sur., 2020; Eaton i Ferrari, 2020).

Kada je osoba primjereno vođena pozitivnim mentalnim slikama, prizivaju se različita osjetilna fizička iskustva i iskustva ponašanja. Korištenje slika može biti nevjerojatno korisno u pronalaženju unutarnjeg smirenja i povezivanju sa svojim unutarnjim ja. Za pojedinca je ključno otkriti tehniku osobne slike koja može poboljšati njegovu/njezinu emocionalnu regulaciju. U Brooks et al. (2010.) istražen je utjecaj životnog stila i duha i tijela na upravljanje stresom na poslu i sagorijevanjem. Istraživači su primijenili teoriju vođene slike i glazbe kako bi objasnili kako su sudionici doživjeli stres i kako je to utjecalo kada su bili izloženi slikama, glazbi i umjetnosti. Istraživanje je zaključilo da su glazbeno-slikovne sesije izazvale pozitivne emocije kod sudionika i potaknule sjećanja i asocijacije koje su ublažile stres i stvorile osjećaj ugone za sve sudionike. Kao rezultat toga, sudionici su poboljšali svijest o svom tijelu, poboljšali svoje fizičko stanje, minimizirali simptome tjeskobe i bili učinkovitiji u suočavanju sa svojim problemima.

Vježbe uzemljenja usmjerene su na povezivanje pojedinaca s okolinom kroz percepciju vlastitog tijela (WHO, 2020). Tehnika zahtijeva usporavanje disanja i drugih pokreta te povezivanje s vlastitim tijelom. Svjesnošću okoline, vlastitog tijela i osjećaja u trenutnom položaju, pojedinac je prisutan ovdje i sada.

Uzemljenje podrazumijeva povezivanje s određenim mjestom ili podražajem u okruženju. To se može učiniti na nekoliko načina, koristeći normalne dnevne aktivnosti: svjesno hodanje, istezanje, opuštanje mišića, osjećaj različitih iskustava (npr. dodir stopala na podu, zrak na licu itd.), 5 (vid) – 4(dodir) – 3(sluh) – 2(njuh) – 1(okus) tehnika. Ove vježbe uzemljenja imaju za cilj odvući pozornost od stresne situacije koja može postati opterećujuća, zabrinjavajuća ili bespomoćna i usmjeriti je na svjesnost tijela i sadašnje percepcije, na svijet oko osobe, prostor koji se može u potpunosti prepoznati.

Samoregulacija sa “mindfulness”

Sabrana svjesnost (potpuno sudjelovanje u iskustvima proživljenim u sadašnjem trenutku) dovodi do boljeg fiziološkog funkcioniranja, mentalnih funkcija i međuljudskih odnosa. U isto vrijeme, “mindfulness” je moćan instrument za prevenciju sagorijevanja, što vodi boljem blagostanju. Kulturna pozadina nudi veliki izbor alata koji pomažu ljudima da budu prisutni u svakom trenutku, više usredotočeni, kao što su molitva, medijacija, joga, Tai Chi. Svjesna pažnja znači fokusiranje na sadašnji trenutak, no Siegel (2016) ovaj poseban način svjesnosti smatra posebnim načinom odnosa prema sebi na zdrav način.

Praksa “mindfulness” može biti povezana sa svakodnevnim životom (npr. svjesno hodanje, svjesno razgovaranje s nekim itd.) ili se može provoditi na neki posebniji način (npr. svjesna meditacija, molitva). Misli, osjećaji, senzacije i impulsi mogu biti fokus svjesnosti, sve što se događa u sadašnjem trenutku, iznutra ili izvana (Rothschild, 2017). Postoje čvrsti dokazi da svjesnost može pomoći u smanjenju i upravljanju stresom, kao i za bolje psihičko zdravlje (manje tjeskobe, depresije, neprijateljstva).

U odnosima s drugima, “mindfulness” predstavlja put prema unutaršnjem svijetu druge osobe i dobar način da se osjeti druga osoba (feeling feel, Siegel, 2016), čime se stvaraju sintonični odnosi, temeljeni na otpornosti.

Sabrana svjesnost predstavlja namjeran proces povezivanja s mentalnim stanjem ili entitetom, na drugačiji način od onog koji osoba redovito prakticira. Stanka u cilju osvještavanja sadašnjeg trenutka može donijeti unutarnji osjećaj pripadnosti, kao i duboki način za ublažavanje patnje.



Vježba 5. Vježba refleksije sa slikama i svjesnošću tijela

Prije svega, pronađite mirno mjesto za opuštanje na udobnoj stolici ili kauču. Dopustite sebi da pronađete položaj za sjedenje koji trenutno najbolje odgovara vašim potrebama, s vašim tijelom udobno smještenim i glavom oslonjenom na zid ili naslon stolice. Možete zatvoriti oči na nekoliko minuta ili možete ostati otvorenih očiju ako vam to sada više odgovara.

Sjedeći tamo, u položaju koji je zateklo vaše tijelo, dopustite sebi da samo nekoliko trenutaka obratite pažnju na sebe, na svoje tijelo. I samo primijetite kako ste u ovom trenutku. Kako se vaše tijelo osjeća? Postoje li neki fizički osjećaji koji privlače vašu pozornost? Dopustite sebi da osjetite svoje tjelesne senzacije iznutra prema van. A možete si dopustiti da samo obratite pažnju na to kako ste trenutno, udobno smješteni, kako vaše tijelo dodiruje stolicu, kako je postavljena.

I baš kao što slobodno lebdite svojom pažnjom prema svojim tjelesnim osjećajima, možete usmjeriti svoju pažnju prema svom licu, osjećajući ga iznutra prema van. Pomilujte svojom pažnjom svoje oči, nos, usta, uši, obraze i potiljak, kosu. Zatim dopustite svojoj pažnji da se spusti na vaš vrat, prsa, ramena, obraćajući pozornost na suptilne ili intenzivnije reakcije i osjećaje koje tamo možete pronaći.

Vaša pažnja teče prema vašim rukama, osjećajući pokrete, drhtaje, sitne promjene koje vaše tijelo čini kako bi se prilagodilo osjećaju opuštenosti koji dolazi u vaše tijelo dok obraćate pozornost na njegove potrebe i samo primjećujete kako se osjeća iznutra prema van.

Zatim se vaša pažnja može usmjeriti na sjedeći dio, primijetite kako vaše tijelo dodiruje stolicu ili kauč na kojem sjedite, na noge i stopala i primijetite kako su postavljeni i kakav osjećaj imaju u vašim cipelama ili na tlu.

I možete biti zadivljeni mnoštvom osjećaja koje vaše tijelo osjeća dok život pulsira u njemu, a dok primjećujete da život pulsira u vašem tijelu, vaša se pozornost može polako premjestiti na vaše disanje.

I ne trebate ga mijenjati, samo primijetite kako zrak ulazi i izlazi iz vašeg tijela sa svakim udahom i izdahom.

Dok ostajete tamo, primjećujući, misli mogu dolaziti i odlaziti, osjećaji se mogu pojavljivati i nestajati, a potpuno unutarnje iskustvo, bogato i jedinstveno, razotkriva se dok samo dišete.

Dok sjedite tamo, opušteni ili samo pažljivi, dopustite sebi da postanete znatizeljni što slijedi.

I pozvat ću vas da unesete profesionalno iskustvo u svoju unutarnju svijest. To može biti iskustvo koje ste doživjeli u prošlosti, novije iskustvo, ili to može biti iskustvo koje još uvijek doživljavate, usred ste toga. Možda ćete odabrati izazovno iskustvo, možda opuštajuće, ili to može biti iskustvo uspjeha u vašem profesionalnom životu, što god vam u ovom trenutku najviše odgovara.

I dok ovo iskustvo dolazi u vašu svijest, možete si postaviti pitanje: Kako je bilo vama? Kakav je opći unutarnji osjećaj o ovom iskustvu?

Je li bilo veselja? Ima li razočaranja? Ima li strahova? Je li to za vas bilo ispunjavajuće iskustvo? Je li to bilo teško učiniti? Molim vas samo dopustite osjećaju da dođe iznutra, bez ikakvog napora da ga pronađete, samo pustite da ova pitanja sjede u vama i bez ikakvog napora da odgovorite na bilo koje od njih, dopustite si razmisliti o učinku koji imaju na vas.

Možete se povezati s intrapersonalnom razinom iskustva, razinom svojih emocija, znanja, iskustava, vještina u odnosu na iskustvo.

Što ste naučili o sebi? Što je bilo najteže, izazovno? Što je bilo najlakše? Što ste novog naučili o sebi?

I jednostavno pustite ova pitanja da lutaju unutra, bez napora da obratite pažnju da odgovorite na njih, samo ih pustite da budu tu s vama dok prelazite na refleksiju na međuljudskoj razini, grupe u kojoj se iskustvo dogodilo, grupe u kojoj je bilo uronjen.

Što ste naučili o drugima u grupi? Što je sa vama u odnosu na druge? Koje su bile vještine vaše grupe? Kako je to iskustvo promijenilo vaš pogled na ljudska bića? Na suradnju i grupni rad? I samo neka ova pitanja stoje tu s ostalima, nema potrebe da se trudite odgovoriti na njih, samo neka budu tu dok prelazite na refleksiju na praktičnoj razini, lekcije koje ste naučili, na primjene unutar iskustva .

Kako možete koristiti ono što ste naučili u ovom iskustvu za svoj profesionalni život? Što je s vašim osobnim životom? U kojoj situaciji možete koristiti ono što ste naučili? Što biste preporučili drugima?

I sada kada vam toliko pitanja za razmišljanje prolazi kroz vaš um i preplavljuje vaš unutarnji prostor, možda se pojavi neka vrsta neugodnog osjećaja i to je dobrodošlo, to je samo osjećaj koji prirodno proizlazi iz suočavanja s propitivanjem, čuđenjem i promišljanjem iskustava .

Prirodna je osobina našeg uma da odabere relevantne i izostavi nepotrebne informacije i to je upravo ono što će vaš um učiniti.



Ali za sada ću vas pozvati da zahvalite svom umu i tijelu na svim ovim bogatim iskustvima, i da ostavite iza sebe sva ova pitanja i sjećanja na iskustva i vratite se svom disanju, osjećajući kako ono pomiče područje vašeg trbuha i sa svakim udahom i izdahom postajete sve svjesniji onoga što se događa oko vas, zvukova u prostoriji, mog glasa, osjećaja u vašem tijelu, osjeta, pokreta i sve ste više povezani sa stolicom na kojoj sjedite , u prostoriju u kojoj se nalazite, i polako, svojim jedinstvenim tempom, vaše se oči mogu otvoriti. Vi ste potpuno svjesni, prisutni i spremni da se vratite u sobu u kojoj se nalazimo.



Kao stručnjak, možete odabrati samo dio vježbe refleksije ili se možete odlučiti fokusirati samo na jedan aspekt: rad tijela, vođene slike itd. Također, možete obogatiti vježbu drugim komponentama korisnim za praksu disanja, rad tijela i svjesna svjesnost.

Rational thinking and positive strategies

Konstruktivno razmišljanje

Evers, Tomic & Brouwers (2005) raspravljaju o konstruktivnom razmišljanju kao konceptu koji pomaže u smanjenju percipiranih stresnih situacija promicanjem organiziranog i učinkovitog ponašanja. Konstruktivno razmišljanje može navesti osobu da se nosi s potencijalno stresnom situacijom kao izazovom umjesto prijetnjom. Jedna komponenta konstruktivnog razmišljanja je fokusiranje na pokušaj razumijevanja samog sebe na pozitivan način – što se prevodi u optimističan stav u životu. To dodatno potiče samopouzdanje i pozitivan pogled na vlastite sposobnosti. Logično razmišljanje i razmatranje alternativa pristup je koji može spriječiti stresne i negativne okolnosti koje mogu dovesti do sagorijevanja.

Pozitivan govor sa sobom

Ovaj izraz se koristi za opisivanje misli pojedinca o sebi. Razgovor sa samim sobom trebao bi se usredotočiti na pozitivne aspekte, na konstruktivnost i razmišljanje o pogreškama kao dio procesa učenja i priliku da naučite i budete bolji sljedeći put, uz priznanje uloženog truda (Gazelle, 2015.).

Razgovor sa samim sobom može pomoći u toleriranju svakodnevnih problema i nelagode, kao i emocionalnoj kontroli. Nekoliko verbalnih konstrukcija koje se mogu uputiti samome sebi mogu pomoći u smirivanju, emocionalnoj regulaciji (npr. diši duboko, nastavi slušati, nije hitno itd.). U pozitivnijem razmišljanju i ponašanju prema sebi važno je i korisno uzeti u obzir sljedeće: pronaći humor u teškim situacijama, biti otvoren za učenje novih vještina, razviti rasporede koji su izvediviji i realističniji, stoga produktivniji, eksperimentirati s novim komunikacijskim pristupima i stilove u izazovnim situacijama za bolju komunikaciju s drugima.

Praksa zahvalnosti

Promatranje stvari koje su dobro prošle tijekom dana, tako da osoba može imati optimističan pogled, važan je alat u upravljanju stresom. Imenovanje triju stvari na kojima je osoba zahvalna (brojanje svojih blagoslova) tijekom jednog dana može postati učinkovita strategija u slučaju sagorijevanja.

Praksa suosjećanja i samoprihvatanja

Pomaganje drugima može pomoći u smanjenju stresa, kao i povećanju kvalitete odnosa s drugima.

“Self-compassion” (Neff, Self-Compassion) predstavlja sposobnost priznavanja prisutnosti stresnog trenutka na svjestan način, uz prihvaćanje, priznavanje da je patnja dio života, zajedničko ljudsko iskustvo, te pružanje ljubaznosti, nježnosti prema sebi, kao i ohrabrujuće poruke.

Vježba 6.

Izaberi jednu vježbu sa Neffove stranice: Self-Compassion Exercises by Dr. Kristin Neff: <https://self-compassion.org/category/exercises/>

Practice in pairs the exercise and share how you felt.

Psihološka fleksibilnost

U središtu terapije prihvaćanja i predanosti leži psihološka fleksibilnost (ACT, Hayes, Barnes-Holmes i Roche, 2001., Hayes, Strosahl i Wilson, 1999.), oblik terapije utemeljene na dokazima, potkrijepljene istraživanjem o funkcioniranju ljudskog uma unutar okvira odnosa. ACT se pokazao učinkovitim u promjeni ponašanja, raznim psihološkim poteškoćama, uključujući profesionalni distress (Hayes, Luoma, Bond, Masuda, Lillis, 2006.). Psihološka fleksibilnost predviđa niz karakteristika povezanih s radnom učinkovitošću i zdravim funkcioniranjem na radnom mjestu (Ruiz & Odriozola-Gonzalez, 2017.).

Šest osnovnih procesa konvergira kako bi objasnili psihološku fleksibilnost u ACT-u:

(1) prihvaćanje;

(2) kognitivna defuzija;

(3) sebe kao kontekst (Hayes & Lillis, 2012, McHugh & Stapleton, 2021) i više od zbroja ponašanja;

(4) vrijednosti, koje se shvaćaju na mnogo načina, iz više perspektiva, i središnje su u ACT-u. Vrijednosti daju smjer, smisao, dodaju svrhu, slobodno su odabrane posljedice, verbalno konstruirane, nekih obrazaca aktivnosti. One su intrinzične ponašanju i kada impregniraju ponašanja dovode do pozitivnih rezultata (Hayes, 2005.). Vrijednosti podrazumijevaju odgovornost, sposobnost odolijevanja iskušenjima, a važan cilj je život koji se živi prema vlastitim vrijednostima.

(5) predano djelovanje koje se odnosi na angažman u akcijama koje su u skladu s nečijim ciljevima i pravcima u životu, radnje koje mogu pridonijeti ispunjenju nečijih ciljeva, temeljene na vrijednostima (Hayes, Strosahl & Wilson, 1999.); i

(6) sadašnji trenutak, koji se odnosi na proces namjernog, ali ipak fleksibilnog, fokusiranja na proživljeno iskustvo ovdje i sada (Kabat-Zinn & Salzberg, 2004), prirodan, pristupačan i dostupan način fokusiranja na iskustvo (Kabat-Zinn & Salzberg, 2004), dovodeći do posebnog stanja svijesti, prihvatanja svega što osoba živi, kako se događaji odvijaju, bez procjene, s ljubaznošću, znatiželjom i dostupnošću prema ranjivosti.

Vježba 7.

U parovima istražite komponente psihološke fleksibilnosti, prema ACT modelu. Koju od komponenti smatrate najkorisnijom u prevenciji sagorijevanja? Što je s dobrobiti roditelja? Kako vidite da komponente međusobno djeluju u slučaju roditelja djece s teškoćama u razvoju?

PRAKTIČNE VJEŽBE

1. Rasprave korištenjem video analize studije slučaja.
2. Igranje uloga korištenjem tehnika asertivne komunikacije.
3. Aktivnosti temeljene na samoprocjeni i refleksiji.
4. Vježbanje tehnika opuštanja tijela.
5. Vježbanje tehnika svjesnosti ("mindfulness").
6. Planiranje aktivnosti za poboljšanje psihološke fleksibilnosti kroz terapiju prihvaćanja i predanosti.



Alati procjene



3. TEHNIKE ZA PREVENCIJU SAGORIJEVANJA U RANOJ INTERVENCIJI U DJETINJSTVU

1. Izaberite Točnu ili Netočnu izjavu ispod:

Jedna od najboljih tehnika za prevenciju sagorijevanja smatra se izgradnjom angažiranosti.

T – N

Unutar sagorijevanja, strategije prevencije ne tiču se stručnjaka, već samo roditelja.

T – N

Ljudi koji su snažno angažirani u radnim zadacima lakše se suočavaju s različitim izazovima koji se mogu pojaviti.

T – N

2. Postavite komponente SLA (Structured Learning Approach) modela u ispravan hijerarhijski red (od 1 do 4):

- _ Identificirajte ljude koji vas podržavaju
- _ Izvršite svoj plan otpornosti
- _ Identificirajte različite strategije
- _ Identificirajte razboritost

3. Upiši pojmove koji nedostaju.

Unutar terapije prihvaćanja i predanosti (ACT) psihološka fleksibilnost znači: prihvaćanje, kognitivnu difuziju, sebe kao kontekst, vrijednosti, _____ i

_____.

REFERENCE

1. Alberti, R., & Emmons, M. (2017). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships*. New Harbinger Publications.
2. Brooks, D. M., Bradt, J., Eyre, L., Hunt, A., & Dileo, C. (2010). Creative approaches for reducing burnout in medical personnel. *The Arts in Psychotherapy*, 37(3), 255–263. <https://doi.org/10.1016/j.aip.2010.05.001>
3. Coaston, S. C. (2017). Self-Care through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *The Professional Counselor*, 7, 285–297.
4. Eaton, K. W. & Ferrari, T. M. (2020). Heart rate variability during an internal family systems approach to self-forgiveness. *International Journal of Clinical and Experimental Physiology*, vol. 7, no. 2, pp. 52–57.
5. Esteve, J. M. (2000). The transformation of the teachers' role at the end of the twentieth century: new challenges for the future. *Educational Review*, 52(2), pp. 197–207. EJ 609 284
6. Evers, W., Tomic, W. & Brouwers, A. (2005). Constructive thinking and burnout among secondary school teachers. *Social Psychology of Education*, 8: 425–439.
7. Farber, B. A. (1998). Tailoring treatment strategies for different types of burnout. Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association, 106th, San Francisco California, August 14–18. ED 424 517
8. Felix, M. M. D. S., Ferreira, M. B. G., Oliveira, L. F., Barichello, E., Pires, S. & Barbosa, M. H. (2018) Guided imagery relaxation therapy on preoperative anxiety: a randomized clinical trial. *Latin-American Journal of Nursing Revista*, vol. 26, p. e3101.
9. Gazelle G. (2015). Physician burnout: coaching a way out. *J Gen Intern Med*. 30:508–513.
10. Greenberg, J. S. (1999). *Comprehensive stress management* (6th ed.). Boston: McGraw-Hill.
11. Harolds, J.A. (2019). Quality and Safety in Health Care, Part L. *Clinical Nuclear Medicine*, 44(8), 643–645. doi:10.1097/rlu.0000000000002439
12. Hayes, S. C. & Lillis, J. (2012). *Acceptance and commitment therapy*. American Psychological Association.

13. Hayes, S. C. (2005). Stability and change in cognitive behavior therapy: Considering the implications of ACT and RFT. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 23(2), 131-151.
14. Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25.
15. Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K.G. (1999). *Acceptance and Commitment Therapy. An experiential approach to behavior change*. New York: Guilford Press.
16. Hayes, S.C., Barnes-Holmes, D., & Roche, B. (Eds.) (2001). *Relational Frame Theory: A Post-Skinnerian Account of Human Language and Cognition*. Plenum Press, New York.
17. Kabat-Zinn, J. & Salzberg, S. (2004). *Loving kindness: The revolutionary art of happiness*. Shambhala Publications.
18. Kolbe, M., Burtscher, M.J., Wacker, J., Grande, B., Nohynkova, R., Manser, T., Spahn, D.R., Grote, G., (2012). Speaking up is related to better team performance in simulated anesthesia inductions: an observational study. *Anesth. Analg.* 115 (5), 1099-1108.
19. Korhonen M, Komulainen K. (2021). Individualizing the burnout problem: Health professionals' discourses of burnout and recovery in the context of rehabilitation. *Health*. 2021;0(0). doi:10.1177/13634593211063053
20. Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), pp. 28-35. EJ 622 519
- LeCompte, M. D., & Dworkin, A. G. (1991). *Giving Up on School: Student Dropouts and Teacher Burnouts*. Newbury Park, California: Corwin Press. ED 340 809
21. Leroy, C. (2020). The Importance of Personal Effectiveness Training in University Master Courses: The Role of High School in Students' Assertiveness and Self-Awareness Development. In *Handbook of Research on Operational Quality Assurance in Higher Education for Life-Long Learning* (pp. 133-165). IGI Global.
22. Ma, X.; Yue, Z.-Q.; Gong, Z.-Q. et al., (2017). The effect of diaphragmatic breathing on attention, negative affect and stress in healthy adults. *Frontiers in Psychology*, vol. 8.
23. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512. doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498

24. Maslach, C. (2011) Burnout and engagement in the workplace: new perspectives, *The European Health Psychologist*, vol. 13, Issue 3.
25. McHugh, L. & Stapleton, A. (2021). Self-as-Context. In Twhig, M.P., Levin, M.E., & Petersen, J.M. (eds). *The Oxford Handbook of Acceptance and Commitment Therapy*, online edn, Oxford Academic, 10 Nov. 2021, accessed 9 Nov. 2022.
26. Meng AL, Sullivan J. Interactive theater: an innovative conflict resolution teaching methodology. *J Nurses Staff Dev* 2011;27(2):65–8.
27. Nguyen, J. & Brymer, E. (2018). Nature-based guided imagery as an intervention for state anxiety. *Frontiers in Psychology*, vol. 9, p. 1858.
28. Novaes, V., Ferreira, M., & Valentini, F. (2018). Psychological Flexibility as a Moderator of the Relationships between Job Demands and Resources and Occupational Well-being. *The Spanish Journal of Psychology*, 21, E11.
29. Omura, M, Maguire, J., Levett-Jones, T., Stone, T.E. (2017) The effectiveness of assertiveness communication training programs for healthcare professionals and students: A systematic review, *International Journal of Nursing Studies*, 76, 120–128.3
30. Pardede, J., Simanjuntak, G. V., Manalu, N. (2020). Effectiveness of deep breath relaxation and lavender aromatherapy against preoperative patient anxiety, *Diversity & Equality in Health and Care*, vol. 17, no. 4.
31. Rotschild, B. (2017). Trauma. 8 Strategii de vindecare [Trauma. 8 Strategies for Healing], Herald, București
32. Ruiz, F. J., & Odriozola-González, P. (2017). The predictive and moderating role of psychological flexibility in the development of job burnout. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1–8.
33. Sanadgol, S., Firouzkouhi, X., Badakhsh, M., Abdollahimohammad, A. & Shahraki-vahed, A. (2020). Effect of guided imagery training on death anxiety of nurses at COVID-19 intensive care units: a quasi-experimental study. *Neuropsychiatria | Neuropsychologia/ Neuropsychiatry and Neuropsychology*, vol. 15, no. 3, pp. 83–88, 2020.
34. Siegel, D. (2016). Mindfulness și neurobiology. Calea către cultivarea stării de bine [The Mindful Brain. Reflection and Attunement in the Cultivation of Well-Being], Herald, București;
35. Sprafkin, R. P., Gershaw, N. J., & Goldstein, A. P. (1993). *Social skills for mental health: A Structured Learning approach*. Allyn & Bacon.

36. Steele, G.A., Plenty, D., 2015. Supervisor-subordinate communication competence and job and communication satisfaction. *Int. J. Bus. Comm.* 52 (3), 294–318.
37. Stenlund, T., Birgander, L.S., Lindahl, B., Nilsson, L., Ahlgren, C. (2009). Effects of Qigong in patients with burnout: a randomized controlled trial. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 41, pp. 761–767.
38. Toussaint L, Nguyen QA, Roettger C, Dixon K, Offenbacher M, Kohls N, Hirsch J, Sirois F. (2021). Effectiveness of Progressive Muscle Relaxation, Deep Breathing, and Guided Imagery in Promoting Psychological and Physiological States of Relaxation. *Evid Based Complement Alternat Med.* Jul 2;2021:5924040. doi: 10.1155/2021/5924040.
39. Troman, G. & Woods, P. (2001). *Primary Teachers' Stress*. New York: Routledge/Falmer.
40. Warsono, W. (2020). Effectiveness of slow deep breathing exercise on decreasing stress levels for patients with diabetes mellitus. *Southeast Asia Nursing Research*, vol. 2, no. 2, pp. 55–59.
41. Wiederhold, B.K., Cipresso, P., Pizzioli, D., Wiederhold, M. & Riva, G. (2018). Intervention for physician burnout: A systematic review. *Open Medicine*, vol. 13, no. 1, pp. 253–263. <https://doi.org/10.1515/med-2018-0039>
42. Wood, T, McCarthy, C. (2002) *Understanding and preventing teacher burnout*. ERIC Clearinghouse on Teaching and Teacher Education Washington DC.
43. *Doing what matters in times of stress: an illustrated guide*. Geneva: World Health Organization; 2020. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO

Module 4.

Primjena “burnout free” tehnika
u ranoj intervenciji u djetinjstvu

Mirjana Marojević, Marija Naglič, Maria Rosário
Baetas, Sónia Fontes, Nikoleta Yoncheva, Virginia
Vasileva, Veselina Tincheva



Uvod

Nakon što smo naučili o preventivnim čimbenicima i tehnikama za sprječavanje sagorijevanja, moramo sagledati kako ih implementirati u usluge rane intervencije u djetinjstvu. Upravo o tome govori ovaj modul. Ovaj modul pomoći će vam u primjeni tehnika u uslugama rane intervencije u djetinjstvu s pojedinačnim roditeljima i grupama za podršku roditeljima.

Nakon završetka ovog modula moći ćete:

- napraviti procjenu obiteljskih rizika, resursa i potreba članova obitelji
- primjenjivati prakse usmjerene na ljude s kojima radite
- prepoznati prve znakove sagorijevanja u dnevnim rutinama i grupnom radu
- implementirati strategije prevencije sagorijevanja u dnevne rutine i grupni rad
- odgovoriti na krize

4.A.1. Identifikacija individualnih potreba, resursa i rizika i tehnika prevencije sagorijevanja u RI

Mirjana Marojević, Marija Naglič

Najosnovnija podjela ljudskih potreba je na primarne i sekundarne potrebe. Primarne potrebe su biološki i fiziološki uvjetovane, nužne su za preživljavanje, a uključuju potrebu za hranom i vodom, zrakom (kisikom), stalnom tjelesnom temperaturom te, kod većine ljudi, za zadovoljenjem spolnog nagona. Iako su te potrebe prisutne kod svih ljudi, načini na koje se one zadovoljavaju razlikuju se od osobe do osobe i uvelike variraju ovisno o kulturi u kojoj je osoba odrasla.

Te varijacije, različitosti i načini ispunjavanja, kako kulturoloških tako i posebno individualnih, još više dolaze do izražaja u tzv. sekundarnim potrebama. Sekundarne potrebe stječu se iskustvom, uključuju različite psihološke i socijalne potrebe, često su nesvjesne i snažno utječu na ponašanje svih ljudskih bića.

Četiri psihološke potrebe

Američki psihijatar William Glasser, uz osnovnu potrebu za preživljavanjem, navodi četiri psihološke potrebe:

- 1) potreba za pripadanjem, vezom, ljubavlju.
- 2) potreba za moći, važnošću, kompetencijom.
- 3) potreba za slobodom, autonomijom.
- 4) potreba za rasonodom, učenjem.



Svaka od navedene četiri psihološke potrebe je važna jer su to potrebe koje svatko ima, a ne želje s kojima ih ljudi često miješaju. Nezadovoljstvo i osjećaj "lošeg" ("nije mi dobro") vrlo je često posljedica dugotrajnog zanemarivanja jedne ili više njih.

1. Pripadnost, povezanost, ljubav

Odnosi su važan dio našeg postojanja. Još prije rođenja, u majčinoj utrobi bili smo u odnosu s majkom, a kasnije smo kroz odnose učili o svijetu. Najviše nam je trebao osjećaj povezanosti i pripadnosti, osjećaj da smo važan dio cjeline koja se zove obitelj. Ta potreba za pripadanjem, vezom i ljubavlju traje cijeli život, a navikavanje na loš odnos ili otuđenost od ljudi značajno osiromašuje naš unutarnji život i ograničava nas u izražavanju i življenju sebe.

2. Moć, važnost, kompetencija

Iako je mnogima riječ "moć" odbojna ili asocira na nešto negativno, svima je važan osjećaj da nešto možemo i imamo samopouzdanja. Mnogi su skloni potrebu za važnošću okarakterizirati kao nešto sebično i loše, međutim, želja da budemo važni rodbini i prijateljima te želja da ostavimo neki važan trag u životu – bilo kroz ambiciju, bilo kroz potomstvo – sasvim je prirodna.

Dugoročno dobrom osjećaju pridonosi i ulaganje truda u razvoj jedne ili više svojih sposobnosti. To nije u skladu s "kratkoročnim pogledom" na postizanje zadovoljstva jer, "kratkoročno", dobar osjećaj možemo povezati s trenutnim zadovoljstvom – spavanjem, šetnjom ili gledanjem televizije. Bilo da se radi o razvoju posla ili, rrlmo, o učenju sviranja gitare, osjećaj kompetentnosti je nezamjenjiv i izravno je povezan s uvjerenjem da smo jedinstveni, te da je samoostvarenje moguće u svijetu kakav jest.

3. Sloboda, autonomija

Ta potreba podrazumijeva da sami biramo svoje ponašanje, da imamo osjećaj slobode mišljenja i izbora te da nas nitko ne kontrolira.

Dok ljudi uživaju u slobodi odlučivanja o tome kako raspodijeliti svoje vrijeme, organizirati svoj život na temelju osobnih preferencija i donositi vlastite izbore, ta je autonomija često ugrožena na radnom mjestu. stručnjaci se često nalaze obvezni prilagoditi se željama svojih kolega i poslodavca, kao i obvezni ispuniti odgovornosti povezane s njihovom ulogom.

4. Zabava, učenje

Mnogi od nas lako zaborave na tu potrebu, a ona je zapravo neophodna za stvaranje i održavanje dobrog osjećaja u doživljaju sebe i vlastitog života. Zabava se prečesto poistovjeđuje s neozbiljnošću, a učenje se doživljava kao obveza koja prestaje završetkom školovanja. Malo tko će se složiti da je potreba za zabavom jedna od osnovnih psihičkih potreba, a ona nas osvježava, rasterećuje i daje nam energiju za ozbiljne životne zadatke. Zato je važno da je zabava (u određenoj mjeri, naravno) uvijek dio života. Kao i učenje. Istraživanje svijeta i stjecanje novih znanja održava nas znatizeljnim, što se u ovom kontekstu može shvatiti i kao sinonim za živost.

Važnost cjeline

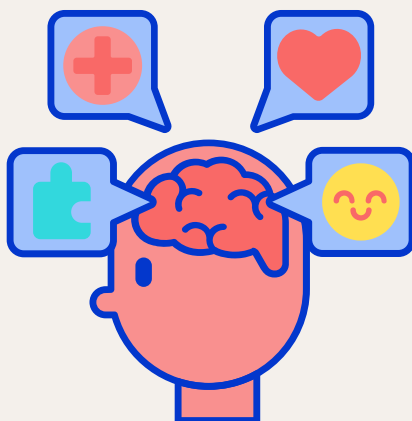
Za stvaranje i održavanje dobrog osjećaja u doživljaju sebe i vlastitog života važno je voditi računa o sve četiri psihičke potrebe jer su one međusobno povezane.

Ispunjenjem potrebe za moći prestajemo se osjećati ovisno ili slabo, što nam automatski pomaže da lakše izrazimo svoju potrebu za slobodom i autonomijom.

Zadovoljenje potrebe za slobodom i autonomijom, s druge strane, otvara nas zabavi i novim iskustvima, a zadovoljenje potrebe za zabavom i učenjem dovodi nas do druženja i dijeljenja novih znanja s drugima.

Ovo je jedan način na koji su te psihološke potrebe povezane. One utječu jedna na drugu na više razina, isprepliću se i ovise jedna o drugoj. Kada se zanemari jedan dio cjeline, to utječe na druga područja.

Ispitivanje vlastitog odnosa prema ove četiri psihičke potrebe pomaže otkriti jesmo li zanemarili neke od dijelova te cjeline, te na taj način sprječava sagorijevanje stručnjaka i roditelja, a ujedno jača psihički otpor.



4.A.2. Alati i prakse

Danas postoje različite terapijske škole i pravci unutar kojih se mogu pronaći jednostavne, praktične vježbe i tehnike koje pomažu u prepoznavanju i zadovoljavanju navedenih ljudskih potreba, jačanju psihičkog otpora i prevenciji roditeljskog sagorijevanja. Ukratko to objasnite roditeljima s kojima radite.

Naglasite da je ključno poznavanje i rasprava o odnosu između fizioloških reakcija i tjelesnih senzacija koje osjećamo u određenom trenutku s ugodnim ili neugodnim emocijama koje osjećamo, misaonim procesima koji se automatski odvijaju u trenutku i našim reakcijama u određenoj situaciji. Osvještavanje svih aspekata sebe daje nam mogućnost da prepoznamo koje naše potrebe nisu zadovoljene, ili nisu zadovoljene u dovoljnoj mjeri, te otvara mogućnost svjesnog odabira najboljeg mogućeg odgovora na određenu stresnu situaciju.

Sukladno svemu navedenom, ovako bi mogao izgledati vaš kućni posjet kao stručnjaka za edukaciju djece kao primjer kako aktivno prevenirati roditeljsko sagorijevanje.

KORACI:

1. Provjera raspoloženja (prisutnost ugodnih i neugodnih emocija kod roditelja u određenom trenutku) prilikom dolaska u obitelj. Ako roditelj s tim ima poteškoća, stručnjak modelira navedeno ponašanje.

Primjer: Roditelju možete postaviti pitanje: "Kako se osjećate danas, u ovom trenutku?" Navedite jednu ugodnu i jednu neugodnu emociju koju trenutno osjećate. Kako bih vam olakšao, podijelit ću s vama kako se trenutno osjećam." Stručnjak modelira ponašanje.

2. Ispunjavanje liste promatranja/upitnika zadovoljenih psiholoških potreba roditelja.



PSIHOLOŠKA POTREBA	PITANJA	OPIS (primjeri)	SKALA (prisutnost ponašanja 0 – 100%)
PRIVRŽENOST/LJUBAV/ PRIPADANJE	Kakva je interakcija roditelj-dijete (opis odnosa roditelj-dijete; udaljenost/blizina u interakciji)		
	Kako roditelj drži dijete?		
	Kako roditelj govori o djetetu (ton glasa, riječi koje koristi, kako daje ime djetetu)?		
RODITELJSKE SPOSOBNOSTI/MOĆI	Spontane reakcije roditelja na promjene u ponašanju djeteta (smirivanje/tješjenje djeteta)		
	Kako roditelji intenzivno komuniciraju s djetetom		
	Održavanje fokusa u interakciji s djetetom (usmjerena svijest roditelja)		
SLOBODA	Prisutnost ili odsutnost roditelja na spontanoj pauzi/odmoru tijekom sastanka		
	Samoinicijativno aktivno uključivanje roditelja u osmišljavanje terapijskih ciljeva za dijete		
	Interes roditelja: postavljanje pitanja RI stručnom osoblju o terapijskom procesu, aktivnostima, ciljevima, napretku...		
ZABAVA	Igra li se roditelj s djetetom? Kako se igra s djetetom?		
	Procjena roditeljeve zaigranosti		
	Opuštenost roditelja u igri s djetetom		

3. Obavite razgovor stručnjaka za RI s roditeljem i usporedite svoju procjenu prema priloženoj listi za promatranje/upitnika sa samoprocjenom roditelja (izrađenom prema istoj listi).
4. Praćenje procesa u kućnoj posjeti stručnjaka za RI i po potrebi primjena neke od tehnika i metoda prevencije roditeljskog sagorijevanja.

Tehnike opuštanja

Opuštanje je stanje psihičke i tjelesne opuštenosti u kojem se osjećamo smireno i ugodno. Stanje opuštenosti potpuno je suprotno od stanja psihofizičke napetosti.

Cilj opuštanja je nošenje s tjeskobom kroz razvijanje svijesti i kontroliranja reakcija vlastitog tijela. Stoga je potrebno naučiti prepoznati tjelesne znakove kako bi na njih djelovali i na vrijeme ih ublažili odgovarajućom tehnikom. Za vas kao stručnjaka važno je znati da rano prepoznavanje znakova tjeskobe, prije nego što postanu vrlo stresni, dodatno poboljšava rezultate tehnika opuštanja. Kako postoje specifični tjelesni simptomi koji mogu biti prisutni u tim situacijama, preporučljivo je odabrati odgovarajuću tehniku, odnosno onu koja će utjecati na promjenu tog tjelesnog aspekta.

U situacijama koje osoba smatra prijetećima, doživljava osjetilne reakcije straha i tjeskobe. Ove emocije predstavljaju jaku stimulaciju organizma, odnosno u našem tijelu se aktivira "alarmni sustav". Služi za osiguranje zaštite organizma aktiviranjem dodatne energije za "bijeg ili borbu" u potencijalno prijetećim situacijama. Rad "alarmnog sustava" očituje se raznim fiziološkim promjenama kao što su: suženje krvnih žila, odnosno porast krvnog tlaka, ubrzano i plitko disanje, nepravilan ili ubrzan rad srca, suženje vidnog polja, vrtoglavica, napetost mišića, znojenje, drhtanje, suha usta, hladni i utrnuli prsti i sl., a dugoročno dovodi i do nesanice, boli, umora i iscrpljenosti.

Važno je da Vi, kao stručnjak za RI, naglasite roditeljima da postoji mnogo tehnika opuštanja i da ne postoji univerzalna tehnika, već da je potrebno pronaći tehniku koja odgovara tom roditelju kao pojedincu.

• Opuštanje disanjem

o Trbušno disanje: Kada kao stručnjak prepoznate da je roditelj koji sjedi preko puta Vas ili pored Vas zabrinut, morate znati da diše ubrzano i kroz gornji dio tijela (prsa).), što u nedostatku fizičke aktivacije dovodi do neravnoteže u razini kisika i CO_2 ($\text{O} > \text{CO}_2$). Trbušno disanje uravnotežuje razine kisika i CO_2 primjenom sporijeg i dubljeg disanja (trbuh). Usporenim i smirenijim disanjem utječemo na usporavanje rada srca i kontroliramo ostale tjelesne simptome tjeskobe. Udišući zrak kroz nos, izbacujemo trbuh prema van i uvlačimo zrak u donji dio pluća. Pri udisaju i izdisaju ruku držimo na trbuhu. Najbolji pristup je da nakon što imenujete roditelja što ste primijetili u određenom trenutku kućne posjete (njegovu tjeskobu, uznemirenost ili uznemirenost), modelirate trbušno disanje i pozovete ga da vam se u tome pridruži. Na primjer: "Primjećujem da si trenutno malo tjeskoban/uznemiren. Pokušajte duboko udahnuti kroz nos i polako izdahnuti kroz usta. Sada ću ja učiniti isto kako bismo mogli nastaviti zajedno nekoliko udisaja i izdahne. Nakon toga nastavljamo gdje smo stali".

o Zadržavanje daha – također možete modelirati roditelja da udiše kroz nos brojeći do 3 i uvlačeći zrak u donji dio pluća. Zrak treba zadržati dok brojimo do 3, a zatim ispustiti dah kroz stisnute usne dok si govorimo "opusti se".

o Ritmičko disanje – kod ove tehnike udišemo kroz nos brojeći do 3 ili 6, ovisno što vam je ugodnije. Izdahnite kroz nos isto toliko bez zadržavanja daha između. Trebali biste tako disati nekoliko minuta.



No, za učinkovitu primjenu tehnika opuštanja potrebno ih je prvo pravilno usvojiti, prakticirajući ih prvo u stanju ravnoteže ili smirenosti. Nakon prakticiranja potrebno ih je redovito primjenjivati. Za vas kao stručnjake važno je isprobati opisane tehnike prije nego što ih pokušate modelirati u kućnom posjetu roditeljima, kako bismo kao stručnjaci imali osobno iskustvo o tome kako ove tehnike djeluju na nama samima.

a) **"Mindfulness" tehnike** – osnovno uočavanje vlastitog disanja, senzornih podražaja koji dolaze izvana i vlastitih tjelesnih senzacija.

Primjer mindfulness vježbe: trominutna meditacija Prostor za disanje

U sjedećem ili stojećem položaju zauzmite uspravan i dostojanstven stav. Možete zatvoriti oči ako želite. Usmjerite pozornost na svoja unutarnja iskustva. Zapitajte se: "Što trenutno osjećam?" i prihvatite sve uznemirujuće ili neugodne osjećaje bez prosuđivanja ili pokušaja da ih promijenite.

Zatim, promatrajte svoje misli. Zapitajte se: "Kakve mi misli prolaze kroz glavu?" i pokušati ih prihvatiti.

Obratite pozornost na sve osjete u svom tijelu. Odvojite trenutak da skenirate svoje tijelo i primijetite bilo kakvu napetost ili ukočenost. Prihvatite ove senzacije i osjećaje bez pokušaja da ih promijenite.

Prelazeći na sljedeći korak, suzite fokus na trbuh dok dišete. Primijetite dizanje i spuštanje trbuha dok zrak ulazi i izlazi iz vašeg tijela. Usredotočite se na svaki dah kako biste se povezali sa sadašnjim trenutkom. Ako vam misli lutaju, lagano vratite pozornost na dah.

Sada proširite svoju svijest na cijelo tijelo, držanje i izraz lica dok dišete. Ako primijetite bilo kakvu nelagodu ili napetost, usmjerite pozornost na njihovu snagu i zamislite dah kako ulazi i okružuje ih. Prihvaćajući te osjete i ne pokušavajući ih promijeniti, stvarate prostor za njihovo lakše istraživanje. Kada više ne zahtijevaju vašu pažnju, vratite se svojoj meditaciji, budite svjesni cijelog svog tijela, trenutak po trenutak.

b) Tehnike Vrijeme za brigu

Prvi korak: Odvojite vrijeme za brigu

Jedan od načina da se spriječi roditeljsko sagorijevanje je držati brige pod kontrolom. Objasnite roditelju da on/ona može držati svoje brige pod kontrolom stvaranjem vremena za brigu. Odredimo doba dana koje će biti posvećeno samo brigama, rrlmo "Svaki dan između 18:00. i 18:30 sati. bit će moje vrijeme za brigu." Recite roditelju da je preporučljivo da to vrijeme bude svaki dan u isto vrijeme i da uvijek bude jednakog trajanja. Kada dođe određeno doba dana, dopušteno je razmišljati o svakoj brizi koja se pojavi. Ponekad nam je lakše razmišljati, a ponekad je dobro zapisati brige (tj. u vidu vođenja dnevnika), ali ono što je bitno je zadržati brige unutar tog vremena. Ako se briga pojavi izvan vremena za brigu, možete je zapisati ili zapamtiti, ali pričekajte s razmišljanjem o njoj dok ne dođe vrijeme za brigu. Kada se briga pojavi izvan vremena za brigu, možete reći nešto poput: „Zabrinut sam da će se nešto loše dogoditi, ali ima vremena za brigu, a onda ću razmisliti o tome, a sada ću se usredotočiti na aktivnosti kojima se trenutno bavim.“

Drugi korak: Kako provesti vrijeme brinući se

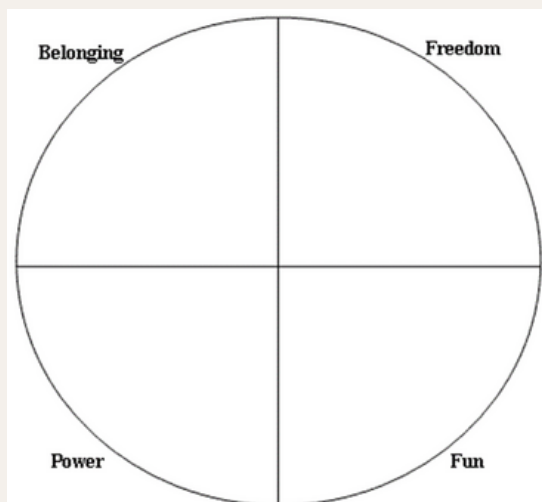
Kad je vrijeme za brigu, iskoristite ga najbolje; u tom vremenu tražite moguća rješenja za svoju brigu ili ako rješenje nije moguće u tom vremenu se posvetite prihvaćanju stvarnosti. Odaberite jednu brigu i zapitajte se što možete učiniti u vezi s tim određenim problemom, a zatim napravite plan djelovanja. Ako je ta briga izvan vaše kontrole, poradite na tome da je prihvatite i otpustite.

Treći korak: Izlazak iz vremena brige

Najizazovniji dio ove tehnike je prestati brinuti nakon što vrijeme brige prođe. Jedan od načina na koji možete olakšati prestanak vremena zabrinutosti je da se nagradite prijelaznom aktivnošću nakon isteka dodijeljenog vremena. Neka to bude nešto što volite raditi kako bi bili motivirani prestati brinuti i izvući se iz nje: na primjer, nazvati blisku osobu, otići u šetnju, pogledati dobar film, pročitati članak, otići na trening, izaći na kavu s prijateljem, itd. Podržite roditelja sugerirajući mu koje bi prijelazne aktivnosti mogle biti za njega/nju ako ih on/ona ne može sam smisliti.

Odvojite malo vremena kao stručnjak da objasnite roditeljima zašto je ovaj alat koristan.

c) Krug psiholoških potreba – Kao RI stručnjak, pitajte roditelje u kojoj je mjeri svaka od četiri psihološke potrebe navedene u krugu zadovoljena na ljestvici od 0 do 100%. Razgovarajte s njima o tome što mogu učiniti da jedna od četiri potrebe ne ostane dugo nezadovoljena kod jednog od roditelja.



SLIKA 13. KRUG PSIHOLOŠKIH POTREBA

d) Tehnike terapije usmjerene na suosjećanje (CFT).

Pauza za suosjećanje sa sobom (duga verzija, 13 min):

https://www.youtube.com/watch?v=T_8Oy_CT32c&t=6s

Pauza za suosjećanje sa sobom (kratka verzija, 6 min)

<https://www.youtube.com/watch?v=3Ax8Y741rxA&t=3s>

Ljubaznost prema sebi CFT meditacija

<https://www.youtube.com/watch?v=mILRWPdQPKs>

Omekšati Umiriti Dopustiti CFT meditaciju

<https://www.youtube.com/watch?v=hmQi3VQCdCQ>

4.B.1. RI Prakse i prakse usmjerene na ljude

Maria Rosário Baetas, Sónia Fontes

1. RI Prakse: Pristup usmjeren na obitelj

Da bi RP bila uspješna, mora biti lokalna intervencija, usmjerena na obitelj, poštujući i promičući individualnost, koju provodi transdisciplinarni tim, čiji je cilj osnažiti roditelje, smatrajući ih središtem odluka koje se donose u kontekstu intervencije, potrebnih za dobar razvoj svoje djece.

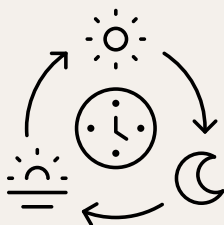
U ovom se kontekstu visoko preporučuje pristup usmjeren na obitelj. Ovaj pristup leži u prepoznavanju da je obitelj glavni čimbenik za promociju i razvoj djeteta. Potiče se poštivanje obiteljskih izbora i procesa donošenja odluka, a naglasak se stavlja na kompetencije djeteta i obitelji te na obiteljsko/profesionalno partnerstvo. U modelu usmjerenom na obitelj, odnos između obitelji i stručnjaka karakterizira partnerstvo ili "power-with", odnos koji se javlja kada obitelj i stručnjak dijele donošenje odluka, uzimajući u obzir kompetencije oboje, i kada postoji potpuna razmjena informacija (Simeonsson & Bailey, 1990., Turnbull, Turbiville & Turnbull, 2000.). Stoga, a prema nekim autorima (Allen & Petr, 1996., McBride, Brotherson, Joanning, Whiddon & Demmitt, 1993., Turnbull, Turbiville & Turnbull, 2000.), model usmjeren na obitelj mora poštivati tri temeljna načela:

- **Obitelj smatrajte fokusom radnje:** pretpostavlja se da brige bilo kojeg elementa obitelji mogu postati ciljevi intervencije i da se snage bilo kojeg člana moraju pretpostaviti kao resursi intervencije;
- **Podrška obitelji u donošenju odluka:** ključna je kako bi se između obitelji i stručnjaka mogao uspostaviti partnerski odnos, jedini koji omogućuje obitelji da osjeća kontrolu nad situacijom, a time i njezinu autonomiju od stručnjaka;
- **Ojačati funkcioniranje obitelji:** ovo osnaživanje postiže se pružanjem usluga koje povećavaju vještine i znanja obitelji, tako da mogu mobilizirati sve svoje resurse.

Intervencijska praksa RI koja se temelji na rutinama ključna je komponenta modela usredotočenog na obitelj i zajednicu, koji nužno daje prednost identifikaciji rutina, aktivnosti i događaja koji se događaju u različitim kontekstima djetetova života. Važno je, zajedno s obiteljima i stručnjacima, razumjeti kako se odvija djetetov svakodnevni život, ali jednako je važno da ono shvati važnost korištenja aktivnosti koje su za njih trivijalne (kupanje, hranjenje, presvlačenje pelena, odlazak u kupaonicu, oblačenje, vrijeme spavanja...).

Podršku RI treba pružiti, kad god je to moguće, tijekom dnevnih aktivnosti i rutina u prirodnim okruženjima u kojima djeca provode većinu svog vremena učenja. McWilliam (2003.) je razvio radni instrument (Interview Based on Routines) koji omogućuje prRizno organiziranje i procjenu potreba obitelji i interveniranje u rutinama. Rutine su dio svakodnevice svih nas (McWilliam, 2003). Sve obitelji imaju svoje rutine, međutim te se rutine razlikuju od pojedinca do pojedinca, ne samo s obzirom na identificirane aktivnosti, već i s obzirom na proces provedbe. Neki ih slijede na nepromjenjiv i sustavan način, dok su drugi, iako održavaju obrazac, fleksibilniji u njihovoj provedbi (Almeida, 2009). Otuda potreba da se, od slučaja do slučaja, napravi individualizirana i pažljiva procjena dnevne rutine koja se odnosi na svako dijete.

Rutine, kao i ljudski životi, nisu statične, već dinamične i to se postupno (rođenje brata/sestre...) ili naglo (bolest, gubitak posla...) može promijeniti. Intervencija temeljena na rutini trebala bi biti dovoljno fleksibilna da se prilagodi svim okolnostima, uvijek s krajnjim ciljem pružanja pozitivne interakcije između djeteta i njegovih skrbnika, jer djeca u ranoj dobi uče kroz ponovljene interakcije na disperziran način tijekom vremena, a ne u kratka razdoblja u kojima se intervencije odvijaju.



Istraživanja su pokazala da je dijete ograničeno pod utjecajem izravne intervencije stručnjaka. Naprotiv, na razvoj djeteta uvelike utječu njegovi/njezini roditelji, a na vještine, samopouzdanje i osnaživanje tih roditelja i skrbnika može zauzvrat snažno utjecati intervencija stručnjaka (McWilliam, 2003.).

Prema Guralnicku (2006), uspješni programi rane intervencije su oni koji identificiraju obiteljske stresore (potrebe za informacijama, osobne, međuljudske i obiteljske poteškoće), a zatim dizajniraju i provode koordiniranu i sveobuhvatnu intervenciju za ublažavanje tih čimbenika.

2. Obitelji kao sustavi koji uključuju osobe: osobno usmjerena praksa

Osobno usmjerena praksa predstavlja promjenu paradigme u sektoru usluga skrbi. To podrazumijeva promjenu fokusa sa stručnjaka na osobu kojoj je pružena podrška, osnažujući ih da preuzmu odgovornost za vlastito zdravlje (Leplege et al., 2007; Slater, 2006). Učinkovitost ovog pristupa zahtijeva fokusiranje na potrebe i želje osobe, umjesto fokusiranja na institucionalne standarde i procedure (Leplege, 2007; Morgan i Yoder, 2012). Primjena osobno usmjerene prakse predstavlja promjenu u načinu razmišljanja stručnjaka, podrazumijevajući promjene u načinu na koji razmišljaju dok rade zajedno s osobom, odražavajući njihov ukupni stav, a ne njihova djela ili riječi (2000.). Sanderson i sur. (2004.) ovu praksu naziva ravnotežom koju stručnjaci trebaju održavati između suosjećanja s emocijama i brigama osoba o kojima skrbe i osnaživanja istih u preuzimanju odgovornosti i vlasništva nad vlastitom skrbi.

Sljedeći glavni atributi karakteriziraju osobno usmjerenu praksu:

- Praksa je organizirana oko zbrinutih osoba i njihovih bližnjih koji odlučuju o svojim životnim ciljevima.
- Korištenje alata za osobno usmjereno planiranje ima kao cilj dohvaćanje informacija i učenje putem zajedničkih radnji. Stručnjaci koji primjenjuju ove alate mogu izraditi materijal kao što je opis svojih ugovora o sastancima i financijska sredstva za dokumentiranje svojih usluga, ali osnovni posao obavljaju zajedno s osobom o kojoj se skrbi.
- Ovaj pristup može dovesti u pitanje prevladavajuća ponašanja i stavove u zajednici koji dovode do isključivanja, stereotipa koji posramljuju segregaciju i nejednakosti za djecu s teškoćama u razvoju i njihove obitelji. Umjesto toga, stimulira gostoljubivost zajednice i potiče članove zajednice da podrže ljude da žive svoje živote u skladu sa svojim željama. Korištenje ovog pristupa podrazumijeva izazivanje jasnoće, predanosti i hrabrosti kako bi se dodatno pomoglo osobama u definiranju njihovih težnji i razvijanju učinkovitih načina za suočavanje s izazovima i sukobima.
- Poštivanje dostojanstva i kapaciteta fokusne osobe je imperativ kada se primjenjuju osobno usmjerene prakse.
- Osobno usmjereno planiranje također bi trebali koristiti stručnjaci kako bi učinkovito radili na vlastitom razvoju i samopomoći. Ako se tretira kao jednostavna tehnika, neće ponuditi očekivane dobrobiti osobama o kojima se skrbi.

Marcenko, Herman i Hazel (1992.), Marcenko i Smith (1992.) te Trivette, Dunst i Deal (1997.) pokazali su da programi intervencije često otuđuju obitelji i čak imaju negativan učinak na njih kada ne promiču njihovu potpunu uključenost u donošenje odluka u vezi s uslugama koje su im potrebne i uvjetima pod kojima će im te usluge biti dostupne. Autori su identificirali tri profesionalne kompetencije koje karakteriziraju učinkovite prakse pomaganja: tehnička kvaliteta, prakse odnosa i participativne prakse (Dunst, 1998.).



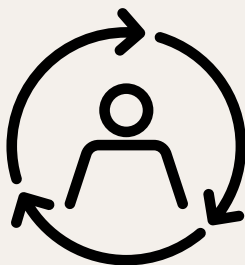
SLIKA 14 – TRI KOMPONENTE UČINKOVITE PODRŠKE
(DUNST, 1998.)

Uz ovu ideju, RI "Burnout free" projekt 'Izvješće o anketi o procjeni potreba roditelja i stručnjaka u vezi sa sagorijevanjem' zaključuje da učinkovit pristup u ranoj intervenciji u djetinjstvu zahtijeva više od tehničkih vještina. To podrazumijeva empatiju, zdrave odnose između obitelji i stručnjaka te duboko razumijevanje funkcioniranja djeteta i obitelji.

Kao što je već rečeno, u RI pristup usmjeren na obitelj trebao bi biti usmjeren na osnaživanje i podršku članovima obitelji da se aktivno uključe u procese kako bi dobili željena sredstva i postigli ciljeve koje žele. Način na koji se intervencija provodi ima veliki utjecaj na stupanj do kojeg su ciljevi intervencije postignuti, kao što je uključenost obitelji, osjećaj kompetentnosti i osnaživanje obitelji.

Stručnjak bi trebao biti upoznat s različitim modelima podrške kako bi odabrao onaj koji najbolje odgovara radnom okruženju. Alati za osobno usmjereni planiranje, iako imaju različite stilove, svi dijele zajedničke temelje vrijednosti ili uvjerenja koja stavljaju naglasak na obuku i primjenu osobnih kompetencija kao što su samorefleksija, komunikacija i stalni nadzor, što je vrlo korisno u rješavanju zahtjevnih i složenih izazova koje postavlja RI kao jedna od najsloženijih bio-psiho-socijalnih usluga (Pretis, 2016. u "Burnout free" edukaciji 'Izvešće o anketi o procjeni potreba roditelja i stručnjaka u vezi sa sagorijevanjem'). RI stručnjaci trebali bi poboljšati prakse odnosa, kao što su aktivno slušanje, empatija, iskrenost, razumijevanje, interes, vjerovanje u obiteljsku kompetenciju/sposobnosti i prakse sudjelovanja, među njima: odgovornost/fleksibilnost, uključenost obitelji, suradnja, rasprava o mogućnostima intervencije, razmjena informacija, odluke koje donosi obitelj.

Kao RI stručnjak koji usvaja prakse osobno usmjerenog planiranja, morate razviti specifične osobine kako biste olakšali korištenje osobno usmjerenih alata i postupak prikupljanja relevantnih informacija.



Prema Amadu i Mc Brideu (2001.), dobar voditelj koji primjenjuje alate za osobno usmjereno planiranje trebao bi:

1. Biti predan filozofiji osobno usmjerenog planiranja.
2. Imati sveobuhvatno i produbljeno znanje o karakteristikama i vrijednostima na kojima se temelji osobno usmjereno planiranje.
3. Biti posvećen i podržavati proces osobno usmjerenog planiranja.
4. Imati temeljito razumijevanje i znanje o tehnikama osobno usmjerenog planiranja, uključujući:
 - Učinkovita podrška osobi koja na koju je usredotočena.
 - Odgovarajuće uključivanje relevantnih članova grupe.
 - Stvaranje okruženja koje potiče kreativnost.
 - Posjedovanje grafičkih vještina.
 - Demonstriranje vještina grupnog facilitiranja.
5. Potaknuti osobe identificirane u krugu podrške da dosljedno slijede akcijski plan proizašao iz procesa osobno usmjerenog planiranja.

Dobar voditelj jest:



SLIKA 15: BITI DOBAR VODITELJ

Ovaj odjeljak osvjetljuje na koncepte, vrijednosti i prakse koji su uobičajeni i čine sastavni dio svih osobno usmjerenih pristupa, budući da čine temelj procesa.

4.B.2. Osobno usmjereni alati i prakse

Osobno usmjereni alati za razmišljanje su predlošci prilagođeni korisniku koje stručnjak može koristiti za prikupljanje – na praktičan i učinkovit način – informacija koje se tiču roditelja, člana obitelji ili čak sebe. Ove informacije pomažu razumijevanju, samosvijesti, poboljšavaju komunikaciju i unapređuju odnos.

Prakse osobno usmjerenog razmišljanja i alati pomoći će vam kao stručnjacima da podržite obitelji na prikladniji način:

- Pobrinite se da se uzmu u obzir iskustva i stavovi dotične osobe i osoba u njenom/njezinom okruženju koje im pružaju podršku;
- Stvaranje uvjeta koji omogućuju slobodno izražavanje, otvorenu komunikaciju i osobno izlaganje u sigurnom okruženju;
- Stvaranje stalno poboljšanog odnosa podrške u kojem se akcije odlučuju na temelju prethodnih iskustava i učenja.

Postoji niz alata za osobno usmjerenom razmišljanje koji ljudima omogućuju da podijele s drugima što im je važno, kako žele dobiti podršku, što žele promijeniti u svom životu te kako komuniciraju i donose odluke. Sljedeće se obično koriste u organizacijama kao dio stvaranja osobno usmjerene kulture.

“One-Page Profile” – Profil na jednoj stranici

“Profil na jednoj stranici” uključuje sve bitne informacije o osobi na jednoj stranici, podijeljenoj u tri lako razumljiva odjeljka: što drugi cijene kod mene, što mi je najvažnije i koji su najbolji načini da mi ponudite podršku .

SLIKA 16. “ONE PAGE PROFILE”

Ovaj alat mogu koristiti stručnjaci koji pružaju podršku obitelji i djetetu, omogućujući im da brzo shvate što je nekome zaista važno kako bi se osiguralo da je planiranje usluga podrške prikladno strukturirano da odgovori na ono što je stvarno važno osobi kojoj se pruža podrška.

Alat “Što funkcionira, a što ne”

Ovaj alat omogućuje prvo mapiranje trenutnog stanja života osobe, a posebno ono što dobro funkcionira, a što treba poboljšati ili promijeniti.

Također uzima u obzir vlastitu perspektivu osoba kao i perspektive drugih osoba uključenih u njihove živote.

Ovaj alat omogućuje razmišljanje o trenutnom stanju i počinje razvijati ishode i radnje kako bi se osiguralo da se željene promjene stvarno dogode.

SLIKA 17. ALAT “ŠTO FUNKCIONIRA, A ŠTO NE”

Uključujući perspektive različitih osoba uključenih u nečiji život, ovaj alat pomaže i stručnjaku i uključenoj osobi da identificiraju područja slaganja i neslaganja. Na taj način alat otkriva zajedničke točke kako bi se planirala i pružila potrebna podrška na način koji ima smisla za osobu na koju se fokusirate.

Krafna

Ovaj alat omogućuje osobi da razmisli o različitim ulogama i odgovornostima i identificira područja u kojima može biti kreativna i donositi odluke. Omogućuje i određivanje područja koja su izvan njihove kontrole ili odgovornosti.



SLIKA 18. KRAFNA

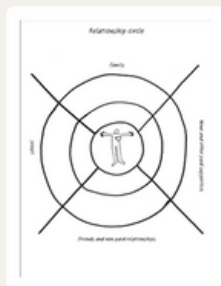
Primjenom Krafna alata u određenim situacijama, ljudi mogu odrediti mogućnosti u kojima mogu biti kreativni i inovativni, a istovremeno prepoznaju ograničenja eksperimentiranja i stvari koje bi trebalo raditi na unaprijed definiran način.

Ono što je najvažnije, korištenje ovog alata može pomoći osobama da shvate što nadilazi njihovu ulogu i spada pod odgovornost nekog drugog, omogućujući najbolju upotrebu resursa kako bi se stvorilo okruženje bez sagorijevanja.

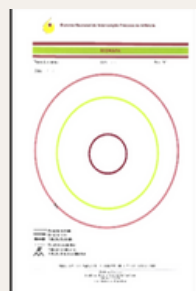
The Circle of Friends and Ecomap Tool

Ovaj alat, bilo da ga koriste stručnjaci za identifikaciju vlastitog okruženja podrške ili kruga podrške osobe u fokusu, pruža informacije koje se koriste za razvoj plana za poboljšanje njihovih životnih uvjeta.

Informacije za primjenu ovog alata prikupljaju se razgovorima i korištenjem kruga odnosa. Pomoću ovog alata možete mapirati važne ljude u nečijem životu, koje ljude poznaju, kako ih poznaju, kakvi su odnosi među različitim ljudima u nečijem životu i kako ova mreža odnosa može podržati nekoga da ostvari svoje težnje i živi smislenim životom. Ispravno korištenje ovog alata daje uvid u to tko je osobi važan i poboljšava planiranje pomažući identificirati osobe koje bi trebale biti uključene u proces planiranja otkrivajući odnose koji trebaju pojačanje i podršku.



SLIKA 19. ALAT "KRUG PRIJATELJSTVA"



SLIKA 20. ALATA EKO-MAPE

Indeks roditeljstva

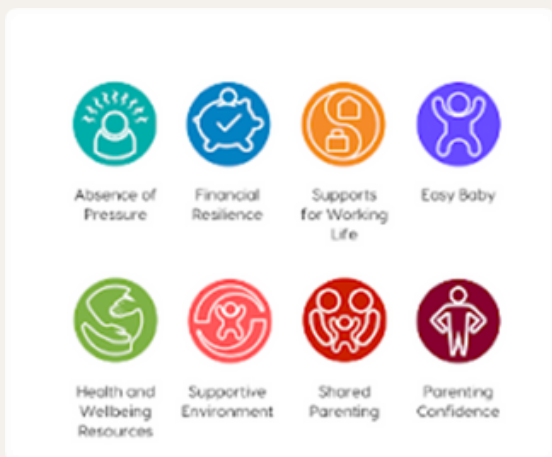
Indeks roditeljstva temelji se na svjetskim istraživanjima i predstavlja okvir za bolje razumijevanje iskustva roditeljstva. Identificira 8 univerzalnih čimbenika koji pozitivno utječu na roditeljstvo. Ovi čimbenici mogu se odnositi na izazovne financijske ili društvene uvjete, neravnotežu između poslovnog i privatnog života i razne stvari koje su često izvan kontrole roditelja. Indeks roditeljstva otkrio je čimbenike koji prema percepciji roditelja imaju velik utjecaj na roditeljstvo – neovisno o tome gdje roditelji žive u svijetu – analizirajući odgovore na tri ključna pitanja:

1. Sve u svemu, slažete li se da je danas biti roditelj lako?
2. Je li roditeljstvo danas puno izazova koji nadilaze vašu kontrolu?.
3. Uzimajući sve u obzir, osjećate li podršku u svojoj ulozi roditelja?

Kombinacija dobivenih podataka i statističke analize koja je uslijedila objasnila je poredak zemalja u Indeksu roditeljstva, koji je ilustrirao osam univerzalnih čimbenika koji utječu na roditeljsko iskustvo danas.



They are:



SLIKA 21. INDEKS RODITELJSTVA

- 1. Odsutnost pritiska (unutarnjeg i vanjskog),**
- 2. Financijska otpornost,**
- 3. Potpora za radni vijek,**
- 4. Jednostavna beba,**
- 5. Resursi za zdravlje i dobrobit,**
- 6. Podržavajuće okruženje,**
- 7. Zajedničko roditeljstvo,**
- 8. Roditeljsko povjerenje.**

Gore spomenutih osam faktora daju razloge za 85% odstupanja u indeksu. Provedena su daljnja istraživanja kako bi se identificiralo više čimbenika koji doprinose varijabilnosti. Proučavajući globalne podatke iz prethodnih pet godina, koji se tiču ekonomskih, obrazovnih, zdravstvenih, demografskih varijabli i strukture kućanstva, specificirana su još tri faktora koji čine dodatnih 9%.

Ti faktori su:

- a) trajanje plaćenog roditeljnog dopusta,
- b) BDP PPP po glavi stanovnika,
- c) "Gini" koeficijent, koji mjeri nejednakost dohotka u zemlji.

Sveukupno, istraživanje čini 94% odstupanja Indeksa diljem svijeta. Stoga je očito da je Indeks roditeljstva rigorozna i dobro utemeljena mjera „lakoće“ roditeljstva. Za više informacija o Indeksu roditeljstva posjetite www.theparentingindex.com.

4.C.1. Prakse provedbe u radu u skupinama u RI

Nikoleta Yoncheva, Virginia Vasileva, Veselina Tincheva

Razumijevanje roditelja

Rad s roditeljima jedan je od najvećih izazova u društvenim profesijama. Visoke stope sagorijevanja kod socijalnih radnika i roditelja su u porastu. Stručnjaci za ranu intervenciju koji nastoje slijediti pristup usmjeren na obitelj mogu brzo i lako uočiti znakove sagorijevanja i motivirati roditelje da se brinu ne samo za djecu, već i za sebe. Ne smijemo zaboraviti da nitko nije naučen biti roditelj, a naša je zadaća pomoći roditeljima da se nose s izazovima u svakodnevnom životu i razmišljaju o poboljšanju kvalitete života ovih obitelji. Ovaj materijal za obuku omogućit će vam da roditeljima pomognete da upoznaju sebe, brinu o sebi, a ne samo o svojoj djRI, te pronađu motivaciju da krenu naprijed, noseći se s teškim mislima i emocijama.

Simptome roditeljskog sagorijevanja češće doživljavaju majke nego očevi, dok razine doživljaja roditeljskog sagorijevanja ne pokazuju korelaciju s razinom obrazovanja roditelja (Sorkkila & Aunola, 2020.).



Razumijevanje potreba roditelja

Pojava simptoma depresije i slučajeva velikog depresivnog poremećaja među roditeljima djece s teškoćama u razvoju odavno je dokumentirana u znanosti (McKinney & Peterson, 1987.). Čimbenici koji utječu na stres koji roditelji doživljavaju povezani su s:

- karakteristikama djeteta kao što su dob, spol, vrsta invaliditeta i težina njegovog stanja.
- socio-demografske varijable kao što su: društvena klasa, financijski i životni uvjeti te mjesto stanovanja
- Resursi i strategije suočavanja, stupanj prihvaćanja djetetove dijagnoze i osobna percepcija stigme vezane uz djetetovo stanje.

Uz težinu odgovornosti brige o djetetu s teškoćama u razvoju, roditelji se također suočavaju s pitanjima o budućnosti kada ih više ne bude (Beresford, 1994.). Istraživanje provedeno u 353 britanske obitelji pokazalo je da je 60% roditelja koji su svoje fizičko zdravlje ocijenili lošim i 70% roditelja koji su ocijenili svoje mentalno zdravlje lošim to izravno pripisalo brizi za svoje dijete s poteškoćama u razvoju (Mencap, 2006.). Neki su autori izvijestili o promjenama koje su pozitivno utjecale na brigu roditelja o djetetu s teškoćama u tri glavna područja: osobni razvoj, poboljšani odnosi s drugima i promjene u duhovnim vrijednostima (Scorgie & Sobsey, 2000.). Istraživanje roditelja djece s Aspergerovim sindromom također je otkrilo da su ti roditelji također doživjeli mnoge pozitivne promjene u osobnosti, preraspodjelu životnih prioriteta i ciljeva, ispunjenije međuljudske odnose i duhovni rast (Pakenham et al., 2004.). Životi obitelji koje odgajaju djecu s teškoćama u razvoju sadrže mješavinu frustracija i velikih zadovoljstava i važno ih je naučiti slaviti vrhunce i zadovoljstva. Dobra praksa koja osigurava prevenciju sagorijevanja je poticanje obitelji na vođenje tzv. Dnevnika napredovanja. U bilježnicu ili fascikl zabilježite mali napredak u djetetovom razvoju, kao i osobni napredak, po datumima. U danima očaja i malodušnosti, mogu otvoriti ovaj dnevnik i koristiti ga kao izvor punjenja svoje snage.

Razumijevanje pristupa stručnjaka u kontekstu rane intervencije

Uz pravo svakog djeteta na obiteljsko okruženje koje podržava njegovu/njezinu dobrobit i pruža priliku za puni i skladan razvoj njegovih/njezinih potencijala, stručnjaci koji pružaju podršku roditeljima u službama rane intervencije u djetinjstvu trebaju ih tretirati kao aktivne partnere, kao pojedince koji odgovorno odlučuju o svojim životima i nose se s okolnostima u kojima se nalaze, koji su po iskustvu 'stručnjaci' i nositelji socijalnih prava, uključujući i pravo na uzdržavanje, jer su roditelji. Stvaranje takvog partnerstva preduvjet je za prepoznavanje iskustva roditelja i njihovih spoznaja o sebi i vlastitom djetetu. Sprijatelj ne pristupa s pozicije autoriteta koji zna pravi način odgoja djeteta, već priznaje prisutnost nesavršenosti u njima i priznaje da su iskustva roditelja važan izvor znanja.

Roditelji djece s teškoćama u razvoju puno su više zabrinuti za ponašanje i razvoj svog djeteta nego roditelji djece koja se uobičajeno razvijaju. Ispostavilo se da ti roditelji čine sve kako bi kompenzirali poteškoće svog djeteta. Stoga im je roditeljska uloga teža i znatno češće navode da se ponekad ili često ne mogu nositi s njezinim zahtjevima. Oni ocjenjuju da je razina stresa pod kojom žive višom i da je njihovo zdravlje ugroženije nego kod roditelja djece koja se uobičajeno razvijaju. Situacija postaje posebno teška kada nisu u dobrom materijalnom stanju, a to postaje okolnost koja uvelike ugrožava razvoj djeteta.



4.C.2. Alati i prakse

U nastavku ćemo opisati smjernice za prevenciju i učinkovito rješavanje problema sagorijevanja roditelja koje svaki stručnjak za ranu intervenciju u djetinjstvu može podučiti roditelje s kojima radi. Također opisujemo tehnike koje su prikladne za primjenu u roditeljskoj grupi za dijeljenje. Mogu se primijeniti unutar grupe za roditelje.

Gimnastičko disanje

Aktivira se dublje disanje, osjećajući svoje tijelo u prostoru:

1. Uдах – dlanovi zajedno na prsima, laktovi podignuti;
2. Izдах – ruke ispružene prema naprijed, kao da guraju nešto dlanovima;
3. Uдах – ruke raširene sa strane, kao da ćemo nekoga zagrliti;
4. Izдах – ruke su podignute uvis, a dlanovi skupljeni iznad glave;
5. Uдах – ruke otvorene sa strane, kao da ćemo nekoga zagrliti;
6. Izдах – savijanje u struku, gornji dio tijela je opušten, ruke slobodno vise;
7. Uдах – ruke otvorene u stranu, kao da ćemo nekoga zagrliti;
8. Izдах – dlanovi zajedno na prsima, laktovi podignuti.

Tehnika povezivanja s resursima #1

Resursi su snažne karakteristike osobnosti, to su kvalitete, ljudi, događaji, okolina, priroda, sport, kućni ljubimci itd. koji roditeljima daju sigurnost, osjećaj sigurnosti, osjećaj snalaženja.

Umjetnička terapijska tehnika **Stvaranje “sigurnog prostora”** od gline.

Ovu tehniku po mogućnosti provodi psiholog, socijalni radnik ili psihoterapeut.

Potreban materijal: Glina ili plastelin

Glina otklanja dio napetosti, glina je zemlja, može biti izvor, oslobađa napetosti. Glina je ugodne teksture, plastična, ugodna na dodir, podložna obradi. Omogućuje izražavanje spontanosti i transformaciju stvorenih emocija.

Podijele se komadi gline ili plastelina. Daje se uputa: Nacrtaj svoje sigurno mjesto iz gline. Nakon 10 minuta voditelj poziva nekoga iz grupe da predstavi svoj simbol, svoje sigurno mjesto

Pitanja voditelja:

Gdje je to mjesto?

Što je na ovom mjestu?

Kako se osjećate na ovom mjestu?

Tko može ući unutra? Kako?

Koga biste pustili unutra?

Postoji li netko tko ne može ući, ne puštate ga?

Kakvi su zvukovi ovog mjesta?

Kakve su arome ovog mjesta?

Gdje odzvanja u vašem tijelu, u kojem dijelu tijela osjećate svoje zaštićeno mjesto?

Što vam pomaže da se osjećate sigurno?

Cilj je da osoba imenuje i pronađe resurse u sebi, oko sebe, osoba je vođena da se poveže s tim mjestom, da pronađe izvor „sidro“ u svom tijelu. Ta sidra znače da ih osoba može koristiti svaki dan, a kada ima anksioznost, pronađe to mjesto i poveže se s njim, ono ostaje instalirano, njegovano u osobi. Usmjeriti osobu na ono što je dostupno ovdje i sada kako bi se osjećala sigurnom i zaštićenom. S ovog mjesta imati interakciju u svijetu i tako se pri komunikaciji s različitim ljudima i problemima osjećati zaštićeno. Simbol od gline može se čuvati i svatko ga može staviti na neko mjesto kod kuće ili gdje ga može gledati i iz njega crpiti osjećaj sigurnosti.

Tehnika Povezivanje s resursima #2

Potreban materijal: papir, olovke u boji, flomasteri u boji

Roditelji dobivaju materijale i upute da nacrtaju sliku na kojoj su tri elementa: brod, oluja, svjetionik.

Daju im 10 minuta za rad. Voditelj poziva nekoga da predstavi svoj crtež i postavlja pitanja:

Opišite što ste prikazali na crtežu?

Tko je na ovom brodu?

Što se događa u brodu?

Tko od putnika reagira?

Što pomaže ljudima na brodu da ostanu mirni?

Što se događa u ovoj oluji, u tvojoj priči?

Ima li ovaj crtež naslov?

Koji je kraj priče?

Što to znači?

Gdje stiže brod?

Cilj je opet da roditelj traži i imenuje dostupne resurse, spas, smjer.

„Mašta je naša životna i kreativna energija“



U nastavku možete pronaći neke tehnike koje možete koristiti unutar svog RI tima kako bi se stručnjaci mogli osloboditi emocionalnog stresa, potaknuti da izraze svoje misli, brige i osjećaje i izbjegnu sagorijevanje.

U modelu grupa za uzajamnu pomoć i prevenciju profesionalnog sagorijevanje među stručnjacima razvijenom u Zakladi Karin Dom – Bugarska, odlučili smo se za optimalan model koji je opisan u nastavku:

Grupa se sastoji od minimalno 5, maksimalno 15 polaznika. Voditelj je psiholog s dodatnim kvalifikacijama iz psihoterapije, ali nakon uvoda grupu može voditi bilo koji drugi psiholog ili socijalni radnik. Voditelj se oslanja na kolegu, suvoditelja, koji može biti psiholog ili socijalni radnik. Polaznici grupe su savjetnici za ranu intervenciju u djetinjstvu (mobilni tim), terapeuti različitih profila (psiholozi, logopedi, defektolozi, radni terapeuti, kineziterapeuti, muzikoterapeuti, treneri adaptivnog plivanja i dr.), kao i socijalni radnici. Svi vi radite s djecom s posebnim potrebama u ranoj dobi i s njihovim obiteljima na 7-satnom radnom danu (to se može razlikovati od države do države), u uvjetima niske plaće i dodatnih stresnih faktora iz okoline. Grupa se sastaje jednom i radi unutar 3 sata s kratkom pauzom od 15 minuta. Ukoliko postoji utvrđena potreba ili zahtjev sudionika, grupa može ponoviti ovo ili isto to u drugom sastavu sudionika. Svrha grupe je osloboditi emocionalne napetosti iz radnog procesa, identificirati osobne osjećaje, emocije, iskustva naših klijenata kroz distanciranje i oslobađanje, naučiti tehnike suočavanja u situacijama osobnog i profesionalnog sagorijevanja. U ovom smjeru razmišljanja, sudjelovanje u više od 1 grupe može imati kumulativni učinak i poboljšati krajnji rezultat za svakog sudionika, ali pojedinačne grupe su samostalne i ne slijede dinamički plan razvoja. To vam ostavlja slobodu da prisustvujete ili izostanete sa sljedećeg grupnog sastanka u skladu s vašim osobnim osjećajima, profesionalnim obvezama i trenutačnim raspoloženjem.

Kad god odlučite, dobrodošli ste na sljedeći sastanak i možete se pridružiti bez osjećaja da ste nešto propustili unutar prošlog grupnog sastanka kojem se niste pridružili. Sudjelovanje u grupi je dobrovoljno. Ulaskom u grupu slažete se pridržavati se sljedećih pravila: biti prisutni od početka do kraja grupe bez odgađanja i bez napuštanja prostorije za telefonske pozive ili razgovore, poštivati potpunu povjerljivost onoga što dijele drugi sudionici unutar grupe, podijeliti svoja razmišljanja, osjećaje i iskustva bez grubih riječi, direktnih optužbi i uvažavajući osobnost svih ostalih sudionika i voditelja.

Tehnika 1

Sudionicima nudimo dvije slagalice (drvene ploče za ugradnju tipa "Segen"). Jedan od dijelova ne odgovara. Kažemo vam da pronađete način da ga uklopite kao i sve druge elemente i dajemo vam 10 minuta da to učinite. S većim brojem sudionika igra može biti grupna. Ako treba, dajemo još vremena da napetost poraste. Zatim vas pitamo kako mislite da vam ide. Ima li zadatak rješenje? Kako se čini ovaj zadatak? Želite li nastaviti? Nakon odgovora ističemo da se često u svakodnevnom životu, s nizom događaja/situacija, osjećamo umorno, očajno, ne vidimo izlaz, preopterećeni smo ili se ponekad jednostavno nešto ne dogodi. onako kako smo planirali ili želimo da se dogodi. To donosi ozbiljnu napetost, nezadovoljstvo, osjećaj preopterećenosti, baš kao u početnim situacijama sindroma sagorijevanja. Možete li ispričati o svakodnevnim situacijama u kojima ste osjećali takvu napetost (OSOBNOM I PROFESIONALNO) Što mislite da bi moglo promijeniti naš stav prema situaciji?

Ova prva tehnika može trajati od 1 sat do 1 sat i 15 minuta. U slučaju da je grupa mala i rasprava/dijeljenje počinje ranije, može se nadopuniti sljedećom bonus tehnikom. U slučaju da je vrijeme ispunjeno tehnikom 1, daje se kratka pauza od 15 minuta, nakon čega se prelazi na tehniku 2.

Bonus Tehnika: Mjerenje emocija. To je tehnika koja nam omogućuje da otkrijemo točno fizičko mjesto neugode, napetosti, imenujemo emociju kako bismo s njom mogli raditi. <https://www.youtube.com/watch?v=5bPzVaxSIQ4> Otkrivajući svoju nelagodu, sjetimo se da jedino možemo utjecati na svoju percepciju situacije, postaviti granice kako ne bismo dopustili da vanjsko ponašanje utječe na nas. tj. Učimo kako promijeniti svoj stav prema situacijama. Raspravljamo o ovome.

Tehnika 2

Voditelj u rukama drži 2 velike staklenke, suvoditelj dijeli 30 malih šarenih papirića svim sudionicima (važno je da nisu samoljepljivi). Voditelj kaže: „Svakodnevno radimo s ljudima koji imaju poteškoća i pokušavamo im pomoći. Na listiće napišite što ste dali korisnicima s kojima radite kao određenu aktivnost, napišite i osjećaje koji su vas obuzeli pri tome. Razmislite o svojim pozitivnim i negativnim osjećajima, zadovoljstvu i umoru. Također zapišite što ste propustili učiniti za sebe u tom razdoblju jer ste bili umorni ili preopterećeni (poremećen san, odgođeni sastanci s prijateljima, odgođen trening zbog umora ili rada na poslu i nakon kraja radnog vremena, prespavana šetnja vikendom ili bilo što što ste prijavili kao što je izostanak zbog pretjeranog umora ili pretjeranog angažmana na poslu.“ Vrijeme rada – oko 15 min. Nakon što svaki sudionik stavi listiće u staklenku, voditelj zatvori poklopac i snažno protrese staklenku tako da se staklenka pomiješa. Položi zatvorenu staklenku na mali stolić u sredini kruga, i zatim vas zatraži da se prisjetite sve stvari što činite ili ste činili za sebe u prošlosti kako bi se osjećali bolje. Neka svatko zapiše svoje strategije i tehnike za odmor i opuštanje: šetnje, trening, razgovor s prijateljima, glazba, meditacija, joga, čitanje knjiga, tretmani ljepote i spa, itd. "Opišite i trenutak kada ste uspjeli i odredite prioritete tako da u vašem radnom rasporedu ima dovoljno vremena za dašak zraka između sastanaka, a u vašem osobnom vremenu postoji posebno mjesto i vrijeme za brigu o sebi”.

Svatko zapisuje svoje metode i načine i stavlja ih u staklenku. Vrijeme rada - 15 min. Voditelj zatvori staklenku, promiješa je i stavi do druge. Dvije staklenke su različite boje (staklene ili plastične da budu prozirne) ili barem poklopce različite boje - jedna je svijetla, druga tamna (prema stvarima fino je razmišljati o tome što sve rade ili su radili Neka svatko zapiše svoje strategije i tehnike za odmor i opuštanje: šetnje, trening, razgovor s prijateljima, glazba, meditacija, joga, čitanje knjiga, tretmani ljepote i spa, itd. "Opišite također trenutak kada ste uspjeli i rasporedite stvari po prioritetima tako da u vašem radnom rasporedu bude dovoljno vremena za dašak zraka između sastanaka, au vašem osobnom vremenu postoji posebno mjesto i vrijeme za brigu o sebi."



Voditelj komentira ukupnu količinu listića u dvije staklenke - gdje se čini da ima više listića. Uključuje sudionike u slobodnu raspravu na temu "koliko dajem drugima i što/koliko dajem sebi". Vrijeme za grupnu raspravu - oko 30 min. Zatim otvori prvu staklenku i naglas pročita sve listiće, pita vas jesu li jedno drugom listići. Ovdje odgovarate samo podizanjem ruke. Više vremena troši se na drugu staklenku - voditelj je otvara i ide s njom u krug, tako da svaki sudionik posegne u teglu i uzme onoliko listova koliko mu je preostalo, pokušavajući biti sigurni da su to listovi nekog drugog boja (nije njegova).

Sudionike se potiče da pročitaju listić i iznesu jesu li i sami isprobali sličnu tehniku, i ako jesu, je li im uspjela ili nije. Ova rasprava može trajati oko 30 minuta. Cilj je da polaznici izađu iz grupe s novim idejama za samopomoć u svojoj užurbanoj osobnoj i profesionalnoj svakodnevici.

Linkovi za vidoe i podcaste

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&q=burnout+strategies+for+spRlal+needs+the+rapists&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwi6i9CduMT8AhU5SfEDHdOkB00QBSgAegQIEBAB&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:f542e4e6,vid:ZFeZJ2hc-Rg)

<https://www.mindtools.com/apt37nj/avoiding-burnout?from=shared-link>

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&q=burnout+strategies+for+spRlal+needs+the+rapists&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwi6i9CduMT8AhU5SfEDHdOkB00QBSgAegQIEBAB&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:a4f1456d,vid:djl3LEs4giY)

<https://youtu.be/G9h5DhKkol8>

<https://youtu.be/GmJTvsBRR88>

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?q=burnout+strategies+for+spRlal+needs+therapists&rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&ei=UUDBY7CXEYWUxc8PhPOOOA&start=10&sa=N&ved=2ahUKEwjw6G9uMT8AhUFSvEDHYQ5DQcQ8tMDegQlDhAE&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:30274d45,vid:s21oqLHt-s8)

<https://michiganvirtual.org/blog/3-strategies-for-coping-with-preventing-educator-burnout/>

[https://www.google.com/search?](https://www.google.com/search?rlz=1C1GGRV_enBG753BG753&tbm=vid&q=burnout+strategies+for+spRlal+needs+the+rapists&spell=1&sa=X&ved=2ahUKEwi6i9CduMT8AhU5SfEDHdOkB00QBSgAegQIEBAB&biw=1366&bih=600&dpr=1#fpstate=ive&vld=cid:a6f88f1a,vid:MIpw3Gjq4C8)

<https://youtu.be/bG6vOhwV4AE>

<https://youtu.be/bG6vOhwV4AE>

Alati procjene



4.A. IDENTIFIKACIJA POTREBA, RESURSA I RIZIKA I TEHNIKA ZA SPRJEČAVANJE SAGORIJEVANJA POJEDINCA U RI

1. Objasnite najmanje dvije od četiri psihološke potrebe koje je opisao W. Glasser

2. Povežite psihološku potrebu i pitanja koja si možete postaviti o ponašanju roditelja dok provjeravate kako roditelji zadovoljavaju svoje psihološke potrebe.

PSIHOLOŠKE POTREBE	PITANJA
VEZANOST/LJUBAV/ PRIPADNOST	Spontane reakcije roditelja na promjene u ponašanju djeteta (smirivanje/tješjenje djeteta)
RODITELJSKE KOMPETENCIJE/MOĆ	Interes roditelja: postavljanje stručnih pitanja o terapijskom procesu, aktivnostima, ciljevima, napretku...
SLOBODA	Opuštenost roditelja u igri s djetetom
ZABAVA	Kako roditelj drži dijete?

3. Provjerite je li ova tvrdnja točna (T) ili netočna (N) i označite je.

Kada je osoba anksiozna, diše ubrzano i trbušno, što u nedostatku fizičke aktivacije dovodi do neravnoteže u razini kisika i CO₂ (O>CO₂).

T / N

Alati procjene



4.B. PRAKSE RI I OSOBNO USMJERENE PRAKSE

1. Provjerite jesu li te tvrdnje točne (T) ili netočne (N) i označite ih.

Pristup usmjeren na obitelj dijete smatra središtem usluge.

T – N

Intervencijska praksa RI temeljena na rutinama ključna je komponenta modela usmjerenog na obitelj.

T – N

Osobno usmjerena praksa podrazumijeva promjenu fokusa sa profesionalca na osobu kojoj se pruža podrška, osnažujući ih da preuzmu odgovornost za vlastito zdravlje.

T – N

2. Navedite najmanje četiri osobine dobrog stručnjaka/moderatora RI:

3. "Krafna" je (označi jedan točan odgovor):

- a) Vježba disanja.
- b) Mali prženi kolač od zaslađenog tijesta.
- c) Alat za razmišljanje usmjeren na osobu.

Alati procjene



4.C. PRAKSE PRIMJENE U GRUPNOM RADU U RI

1. Dovrši rečenicu :

Čimbenici koji utječu na stres koji roditelji doživljavaju povezani su s _____.

2. Stavite broj ispred kako biste rasporedili korake gimnastičkog disanja u točan redosljed

__Udah - dlanovi zajedno na prsima, laktovi podignuti;

__Izdah - ruke ispružene prema naprijed, kao da dlanovima nešto gurate;

__Izdah - dlanovi zajedno na prsima, laktovi podignuti

__Udah - ruke otvorene u stranu, kao da ćemo nekoga zagrliti;

__Udah - šake otvorene u stranu, kao da ćemo nekoga zagrliti

__Izdah - ruke podignute uvis i dlanovi skupljeni iznad glave;

__Izdah - savijanje u struku, gornji dio tijela opušten, ruke slobodno vise

__Udah - ruke raširene sa strane, kao da ćemo nekoga zagrliti

3. Opišite još jednu tehniku koja je prikladna za primjenu u roditeljskoj skupini dijeljenja

DODATAK 1: PROFIL NA JEDNOJ STRANICI

My One Page Profile


Your Name

Age
Occupation



What people appreciate about me


What is important to me

How to support me



DODATAK 2: "ŠTO FUNKCIONIRA A ŠTO NE" RADNI LIST

 <i>What's working?</i>	 <i>What's not working?</i>
<i>the person</i>	
<i>family</i>	
<i>staff</i>	
<i>What needs to happen next to build on what's working and change what's not working?</i>	











DODATAK 3: „TABLA S PRETPOSTAVKAMA RI OSOBNO USMJERENE STRUČNE PRAKSE“

1. Have I met with the family?						
2. Do I consider the child in the family context?						
3. Do I maintain regular communication in both directions with the family?						
4. Do I respect and value the child as a person?						
5. Do I respect and value the family?						
6. Do I think the family has the strength to support their child?						
7. Have I identified parenting skills and resources?						
8. Do I always act as honestly as possible?						
9. Do I offer them options regarding what can be done?						
10. Do I hear?						
11. Have I identified family objectives?						
12. Do I arrange common solutions with them?						
13. Do I adapt to the joint conclusions?						
14. I suppose they have some responsibility for what I do for their child?						
15. I suppose I have to earn their respect?						
16. I am assuming that we might disagree about what is important?						
17. I think they can change?						
18. Have I tried to identify parents' ideas about their child?						

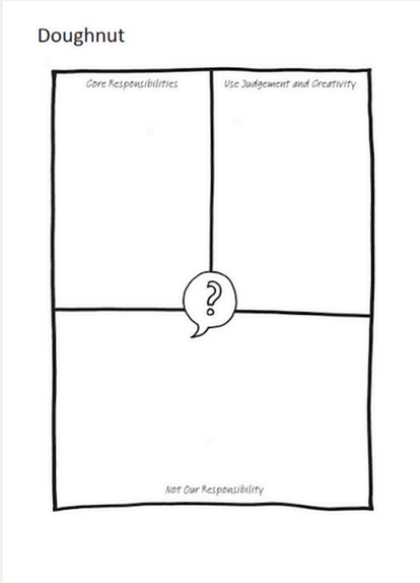
DODATAK 4: 'INDEKS RODITELJSTVA' ZA PREPOZNAVANJE VLASTITOG SAGORIJEVANJA OSOBNI I POZNATI RIZIČNI I ZAŠTITNI ČIMBENICI

Indeks roditeljstva daje okvir za razumijevanje iskustva roditeljstva u životu u različitim dijelovima svijeta. Indeks roditeljstva identificira osam univerzalnih čimbenika koji danas najviše utječu na lakoću roditeljstva. Roditelji mogu koristiti ovu tablicu da okarakteriziraju i promišljaju svoje vlastite poznate kontekste u suočavanju sa zaštitnim i rizičnim čimbenicima sagorijevanja koje imaju i/ili trebaju omogućiti.

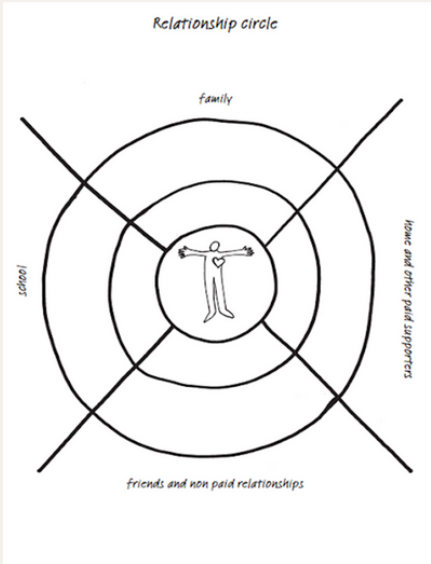
Upute: U prvi red unesite svoje ime. Počnite s prvim faktorom u prvom stupcu i stavite 1 u odgovarajući okvir ako je vaš odgovor "da", što znači da sam se pozabavio ovim faktorom indeksa roditeljstva, i 0 ako je vaš odgovor "ne", što znači da ne pozabavite se ovim čimbenikom roditeljskog indeksa. Razgovarajte i podijelite, koliko god želite, rezultate.

INDEKS RODITELJSTVA ČIMBENICI	 Absence of Pressure  Financial Resilience  Supports for Working Life  Easy Baby				 Health and Wellbeing Resources  Supportive Environment  Shared Parenting  Parenting Confidence			
	Odsustvo Pritisak (unutarnji i vanjski)	Financijski i Otpornost	Podrška za radni vijek	Jednostavna beba	Zdravlje i blagostanje Resursi	Podržavajuće okruženje	Dijeljeno roditeljstvo	Roditeljsko samopouzdanje
Komentari:								


DODATAK 5: "KRAFNA"



DODATAK 6: KRUG PRIJATELJA



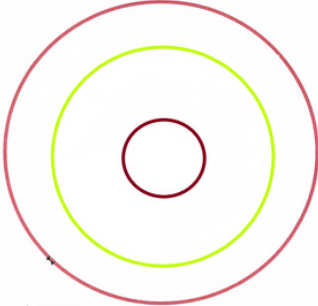
DODATAK 7: EKOMAPA

 **Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância**

EKOMAPA

Nome da criança: _____ D.N.: / / Proc. N.º _____

Data: / /



→ Rotações normais
→ Rotações fortes
→ Rotações sustentadas
- - - Rotações instáveis
Rotações coordenadas
Rotações livres ou distantes

Adaptado de Kwon S., Mángora, M. J., Kaufman, R. K., 1997 por Teresa Nunes Marques 2005

E.I. Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância
Avenida Chã, 1000 - 1700-001 São Vicente
Tel. 211 200 000
E-mail: snim@snim.gov.pt

REFERENCE

1. ANIP et al. (2015). Práticas recomendadas em Intervenção Precoce na Infância- Um guia para profissionais. Coimbra.
2. Amado, A. N. and Mc Bride, M. (2001), *Increasing Person-Centered Thinking: Improving the Quality of Person-Centered Planning: A Manual for Person-Centered Planning Facilitators*. Minneapolis, Minnesota: University of Minnesota, Institute on Community Integration.
3. Beach, M. C., Saha, S. and Cooper, L. A. (2006) The role and relationship of cultural competence and patient-centeredness in health care quality. *The Commonwealth Fund*. October. Vol. 36 Publication No. 960. pp 1-22.
4. Barakat, L. P., & Linney, J. A. (1992). Children with physical handicaps and their mothers: The interrelation of social support, maternal adjustment, and child adjustment. *Journal of Pediatric Psychology*, 17(6), 725-739.
5. Beresford, B. A. (1994). Resources and strategies: How parents cope with the care of a disabled child. *Child Psychology & Psychiatry & Allied Disciplines*, 35(1), 171-209
6. Coyle, J., and Williams, B. (2001) Valuing people as individuals: development of an instrument through a survey of person-centredness in secondary care. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 36.No. 3. pp 450-455.
7. Hauser-Cram, P., Warfield, M. E., Shonkoff, J. P., & Krauss, M. W. (2001). Children with disabilities: A longitudinal study of child development and parent well-being. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 66(3), 1-131.
8. Coyle, J., and Williams, B. (2001) Valuing people as individuals: development of an instrument through a survey of person-centredness in secondary care. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 36.No. 3. pp 450-455.
9. Cunningham, C. and Davies H. (1985). "Trabajar con los padres marcos de colaboración". México. Siglo veintiuno. P.280.
10. Cheshire, A., Barlow, J. H., & Powell, L. A. (2010). The psychosocial well-being of parents of children with cerebral palsy: a comparison study. *Disability and Rehabilitation*, 32(20), 1673-1677. DOI:10.3109/09638281003649920.
11. Dabrowska, A., & Pisula, E. (2010). Parenting stress and coping styles in mothers and fathers of preschool children with autism and Down syndrome. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(3), 266-280. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2010.01258.x.

12. Dunst, C. J. (1998). Corresponsabilização e práticas de ajuda que se revelam eficazes no trabalho com famílias. In L. M. Correia & A. M. Serrano (Org). *Envolvimento parental em intervenção precoce: Das práticas centradas na criança às práticas centradas na família* (pp. 123–138). Porto: Porto Editora.
13. Embleton Tudor, L., Keemar, K., Tudor, K., Valentine, J. and Worrall, M. (1994) *The Person-centred Approach: A Contemporary Introduction*. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan
14. Florian & Findler (2001). Mental health and marital adaptation among mothers of children with cerebral palsy
15. Ford, P. (2000) Keeping the person in the centre of nursing. *Nursing Standard*. Vol. 14. No. 46. Pp 40–44.
16. Golembiewski, R. T., & Munzenrider R. F. (1988). *Phases of burnout: developments in concepts and applications*. New York: Praeger
17. Guralnick, M. (2006). Family influences on early development: Integrating the science of normative development, risk and disability, and intervention. In McCartney, K. & Phillips, D. (Eds.), *Handbook of early childhood development* (pp: 44–61). Oxford: Blackwell Publishers.
18. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524. DOI:10.1037/0003-066X.44.3.513.
19. Hobbs, J.H. (2009) A dimensional analysis of patient-centered care. *Nursing Research*. Vol. 58. No.1.p.52–62.
20. Lepage, A., Gzil, F., Cammelli, M., Lefevre, C., Pachoud, B. and Ville, I. (2007) Person-centredness: conceptual and historical perspectives. *Disability and Rehabilitation*. Vol. 29. No. 20–21. pp 1555–1565
21. Lunt, J. and Hinz Andreas. (2011). *Training and Practice in Person Centered Planning, a European Perspective*. Experiences from the News Path to Inclusion Project. Ian Allan Printing Ltd, UK.
22. Marcenko, M., Herman, S., & Hazel, L. (1992). A comparison of how families and their services providers rate the family-generated quality of services factors. *Community Mental Health Journal*, 28(5), 441–449.
23. Marcenko, M. & Smith, L. (1992). The impact of a family-centered case management approach. *Social work in health care*, 17(1), 87–100.
24. Mead, N. and Bower, P. (2000). Patient-centeredness: A conceptual framework and review of the empirical literature. *Social Science and medicine*. Vol. 51. No. 7. pp 1087–1110.
25. McCormack, B. (2003b) Researching nursing practice: does person-centeredness matter? *Nursing Philosophy*. Vol. 4. No. 3. pp 179–188.
26. McKInney B., Peterson R. (1987). Predictors of Stress in Parents of Developmentally Disabled Children: *Journal of Pediatric Psychology*, Volume 12, Issue 1, March 1987, Pages 133–150.
27. Mencap. *Understanding learning disability (2006)*. A report on the continuing problem of caring without a break for children and adults with severe and profound learning disabilities https://www.mencap.org.uk/sites/default/files/2016-07/Breaking%20Point%20Families_still_need_a_break%202006.pdf

28. Morgan, S. and Yoder, L. H. (2012) A concept analysis of person-centered care. *Journal of Holistic Nursing*. Vol. 30. No. 1. pp 6-15.
29. O'Brien, John and Lovett, Herb. *Finding a Way Toward Everyday Lives: The Contribution of Person-Centered Planning*. Harrisburg: Pennsylvania Office of Mental Retardation, 1993.
30. O'Brien, J. and O'Brien, C.L. (Eds.) (2000) *The Little Book about Person-Centred Planning*. Canada: Inclusion Press.
31. Rogers, C. R. (2004) *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. London: Constable.
32. Sanderson, H., Kennedy, J., Ritchie, P. and Goodwin, G. (2004) *People, Plans and Possibilities: Exploring Person-Centred Planning*. Edinburgh: S.H.S. Ltd.
33. Slater, L. (2006) Person-centredness: A concept analysis. *Contemporary Nurse*. Vol. 23. No. 1. pp135-144
34. Taunt, H. M., & Hastings, R. P. (2002). Positive impact of children with developmental disabilities on their families: A preliminary study. *Education & Training in Mental Retardation & Developmental Disabilities*, 37(4), 410-420.
35. Trivette, C. M., Dunst, C. J., & Deal, A. G. (1997). Resource-based approach to early Intervention In S. K. Thurman, J. R. Cornwell, & S. R. Gottwald (Eds.). *Contexts of early intervention, systems and settings* (pp. 73-113). Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes P. Co.
36. Shaffer, J. B. P., & Galinsky, M. D. (1989). *Models of group therapy* (2nd ed.). Prentice-Hall, Inc.
37. Scorgie, K., & Sobsey, D. (2000). Transformational outcomes associated with parenting children who have disabilities. *Mental Retardation*, 38(3), 195-206.
38. Pakenham K. (2004). Behaviour Research and Therapy Centre, School of Psychology, The University of Queensland, Brisbane, Qld. 4072, Australia.
39. Quinton. D. 2004. *Supporting parents' messages from research*. London. Jessica Kingsley
40. Radocaj, T. 2008 *Sto ne znaju i cine roditelji najmlade djece? Diete i drustvo*
41. W. Glasser, (1989.), *Nase osnovne potrebe – snazne sile koje nas gone*. *Socijalna zastita*. 30 – 32, Zagreb
42. Williams, M. Penman, D. (2019.), *Meditacije usmjerene svjesnosti, Znanje*. Zagreb.

DODATAK

Alati procjene – odgovori

PROFESIONALNO SAGORIJEVANJE

1. Ispuni crtu sa točnim odgovorom:

SAGORIJEVANJE

PROFESIONALNI STRES

Prema Montero–Marin i sur. (2014) _____ odnosi se na kronični profesionalni stres, na progresivno stanje koje je rezultat neučinkovitih strategija suočavanja sa stresnim situacijama povezanim s poslom

2. Sagorijevanje najčešće pogađa ljude koji (više mogućih odgovora):

a) rade s ljudima kao što su medicinsko osoblje, socijalni radnici, terapeuti, učitelji, odgajatelji, odvjetnici i državni službenici

b) rade sami u laboratorijima

c) imaju vrlo niske odgovornosti

d) pomažu i pružaju podršku osobama koje također mogu imati ozbiljne potrebe

3. Izaberite istinite ili lažne izjave ispod:

Stručnjaci ne moraju pružiti emocionalnu podršku obiteljima koje prolaze kroz teško i ponekad neočekivano razdoblje kada otkriju da njihovo dijete ima invaliditet.

T (N)

Alati

2.A ZDRAVE ORGANIZACIJE

1. Formula za zdravi radni prostor prema Hassard et al., 2017. jest:

- a) zdravlje zaposlenika i organizacijsko zdravlje
- b) zdravlje zaposlenika ili organizacijsko zdravlje
- c) zdravlje zaposlenika i građenje objekata

2. Kakvi su radni uvjeti u velikoj korelaciji sa sindromom sagorijevanja prema Eurofoundu (2018.)? Više mogućih odgovora.

- a) ljubazni odnosi
- b) stresni radni uvjeti**
- c) mnogo praznika
- d) emocionalni uvjeti rada**
- e) zamorni radni uvjeti**
- f) ugodni radni uvjeti

3. Odaberite jednu od dvije "Team building aktivnosti" i objasnite kako biste je koristili u svojoj organizaciji.

Alati procjene – odgovori

2.B. OTPORNE OBITELJI

1. Izaberite točne ili netočne izjave ispod.

Osobna ili obiteljska otpornost sposobnost je suočavanja i nošenja s teškim životnim situacijama, koristeći osobne ili obiteljske resurse koji pomažu nama ili našem obiteljskom sustavu da se suočimo s promjenama i izazovima na zdrav i snažan način.

T / (N)

2. Spoji

Dosljednost	Fokusirati djetetovu pažnju na nešto drugo
Pozitivna komunikacija	Postavite odgovarajuće granice i pravila i jasno ih objasnite djetetu govoreći i pokazujući primjer
Pozitivno potkrijepljenje	Aktivno slušajte, budite otvoreni i poštujujte djetetovo mišljenje i osjećaje. Odrazite ono što dijete govori i objasnite djetetove osjećaje
Preusmjeravanje	Hvalite i priznajte dobro ponašanje i postupke. Usredotočite se na prednosti i pozitivno ponašanje.
"Time in"	Uklonite dijete iz situacije na unaprijed određeno vrijeme nakon prethodnog upozorenja.
"Time out"	Pravedite kvalitetno vrijeme sa djetetom.

3. Stavite korake za izradu otpornog plana u pravilan redoslijed stavljanjem brojeva ispred naziva koraka.

- _2 Identificirajte ljude koji vas podržavaju
- _6 Izvršite svoj plan otpornosti
- _3 Identificirajte različite strategije
- _4 Identificirajte razboritost
- _1 Opišite svoje trenutne poteškoće
- _5 Identificirajte ponašanja usmjerena na rješenja
- _7 Procijenite svoj plan otpornosti

Alati procjene – odgovori

2.C. ZDRAVE ZAJEDNICE

1. Izaberite točne ili netočne izjave ispod.

Ekološki pristup zanemaruje važnost okoline koja okružuje obitelj jer nema nikakvog utjecaja na funkcioniranje obitelji i pojedinca niti utječe na razvoj djeteta.

T / (N)

2. Ispunite praznu crtu točnim odgovorom:

PODIZANJE SVIJEŠTI TEORIJA EKOLOŠKOG SISTEMA

Prema Networku, T. A. P. (2019), _____ je proces prijenosa znanja i informacija o određenoj temi, kako bi se ljudi obrazovali s ciljem usmjeravanja prema određenim stavovima, ponašanjima i uvjerenjima.

3. Nacrtajte i objasnite kako se Krug podrške može koristiti za povećanje dobrobiti osobe.

Assessment tools – answers

3. TEHNIKE ZA PREVENCIJU SAGORIJEVANJA U RANOJ INTERVENCIJI U DJETINJSTVU

1. Izaberite Točnu ili Netočnu izjavu ispod:

Jedna od najboljih tehnika za prevenciju sagorijevanja smatra se izgradnjom angažiranosti.

T - N

Unutar sagorijevanja, strategije prevencije ne tiču se stručnjaka, već samo roditelja.

T - N

Ljudi koji su snažno angažirani u radnim zadacima lakše se suočavaju s različitim izazovima koji se mogu pojaviti.

T - N

2. Postavite komponente SLA (Structured Learning Approach) modela u ispravan hijerarhijski red (od 1 do 4):

- _2 Identificirajte ljude koji vas podržavaju
- _3 Izvršite svoj plan otpornosti
- _1 Identificirajte različite strategije
- _4 Identificirajte razboritost

3. Upiši pojmove koji nedostaju.

Unutar terapije prihvatanja i predanosti (ACT) psihološka fleksibilnost znači: prihvatanje, kognitivnu difuziju, sebe kao kontekst, vrijednosti, _____ i _____.

Alati procjene – odgovori

4.A. IDENTIFIKACIJA POTREBA, RESURSA I RIZIKA I TEHNIKA ZA SPRJEČAVANJE SAGORIJEVANJA POJEDINCA U RI

1. Objasnite najmanje dvije od četiri psihološke potrebe koje je opisao W. Glasser

2. Povežite psihološku potrebu i pitanja koja si možete postaviti o ponašanju roditelja dok provjeravate kako roditelji zadovoljavaju svoje psihološke potrebe.

PSIHOLOŠKE POTREBE	PITANJA
VEZANOST/LJUBAV/ PRIPADNOST	Spontane reakcije roditelja na promjene u ponašanju djeteta (smirivanje/tješjenje djeteta)
RODITELJSKE KOMPETENCIJE/MOĆ	Interes roditelja: postavljanje stručnih pitanja o terapijskom procesu, aktivnostima, ciljevima, napretku...
SLOBODA	Opuštenost roditelja u igri s djetetom
ZABAVA	Kako roditelj drži dijete?

3. 3. Provjerite je li ova tvrdnja točna (T) ili netočna (N) i označite je.

Kada je osoba anksiozna, diše ubrzano i trbušno, što u nedostatku fizičke aktivacije dovodi do neravnoteže u razini kisika i CO_2 ($O > CO_2$).

T / (N)

Alati procjene – odgovori

4.B. PRAKSE RI I OSOBNO USMJERENE PRAKSE

1. Provjerite jesu li te tvrdnje točne (T) ili netočne (N) i označite ih.

Pristup usmjeren na obitelj dijete smatra središtem usluge.

T - N

Intervencijska praksa RI temeljena na rutinama ključna je komponenta modela usmjerenog na obitelj.

T - N

Osobno usmjerena praksa podrazumijeva promjenu fokusa sa profesionalca na osobu kojoj se pruža podrška, osnažujući ih da preuzmu odgovornost za vlastito zdravlje.

T - N

2. Navedite najmanje četiri osobine dobrog stručnjaka/moderatora RI:

3. "Krafna" je (označi jedan točan odgovor):

a) Vježba disanja.

b) Mali prženi kolač od zaslađenog tijesta.

c) **Alat za razmišljanje usmjeren na osobu.**

Alati procjene – odgovori

4.C. PRAKSE PROVEDBE U RADU U GRUPAMA U RI

1. Dovrši rečenicu :

Čimbenici koji utječu na stres koji roditelji doživljavaju povezani su s **karakteristikama djeteta, sociodemografskim varijablama, resursima i strategijama suočavanja, stupnjem prihvaćanja djetetove dijagnoze te osobnom percepcijom stigme vezane uz djetetovo stanje...**

2. Stavite broj ispred kako biste rasporedili korake gimnastičkog disanja u točan redoslijed

__1 Udah – dlanovi zajedno na prsima, laktovi podignuti;

__2 Izdah – ruke ispružene prema naprijed, kao da dlanovima nešto gurate;

__8 Izdah – dlanovi zajedno na prsima, laktovi podignuti

__3 Udah – ruke otvorene u stranu, kao da ćemo nekoga zagrliti;

__5 Udah – šake otvorene u stranu, kao da ćemo nekoga zagrliti

__4 Izdah – ruke podignute uvis i dlanovi skupljeni iznad glave;

__6 Izdah – savijanje u struku, gornji dio tijela opušten, ruke slobodno vise

__7 Udah – ruke raširene sa strane, kao da ćemo nekoga zagrliti

3. Opišite još jednu tehniku koja je prikladna za primjenu u roditeljskoj skupini dijeljenja