

**UNIVERZA V LJUBLJANI
PEDAGOŠKA FAKULTETA**

NIKA ŠKORJANC

**POKLICNI STRES PRI SPECIALNIH IN REHABILITACIJSKIH
PEDAGOGIH – KAJ JE IN KAKO GA ZMANJŠUJEMO**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2013

UNIVERZA V LJUBLJANI
PEDAGOŠKA FAKULTETA
Specialna in rehabilitacijska pedagogika

NIKA ŠKORJANC

Mentor: doc. dr. Janez Jerman

**POKLICNI STRES PRI SPECIALNIH IN REHABILITACIJSKIH
PEDAGOGIH – KAJ JE IN KAKO GA ZMANJŠUJEMO**

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2013

Prevajalka: Helena Klančnik, profesorica angleščine in zgodovine

Zahvaljujem se

mentorju doc. dr. Janezu Jermanu za strokovne usmeritve in
staršem, ki so mi omogočili študij.

IZJAVA

Podpisana Nika Škorjanc, študentka Pedagoške fakultete Univerze v Ljubljani, smer Specialna in rehabilitacijska pedagogika, izjavljam, da je diplomsko delo z naslovom Poklicni stres pri specialnih in rehabilitacijskih pedagogih – kaj je in kako ga zmanjšujemo pri mentorju doc. dr. Janezu Jermanu avtorsko delo. V diplomskem delu so uporabljeni viri in literatura korektno navedeni; teksti niso prepisani brez navedbe avtorja.

Datum: _____

Podpis študentke: _____

POVZETEK

Diplomsko delo temelji na pregledu domače in tuje literature s področja stresa in poklicnega stresa ter strategij za zmanjševanje njegovih negativnih posledic.

Najprej smo prikazali različne definicije stresa in ugotovili, da splošno priznane opredelitve ni. Predstavili smo dva najbolj znana modela stresa in vrste stresa (glede na izvor, glede na posledico reakcije in glede na objektivne dejavnike). Poglavlje smo zaključili z opisanimi splošnimi znaki stresa.

Delo predstavlja pomemben vidik posameznikovega življenja, zato vesplošni napredek, čas in odnosi niso zanemarljivi elementi, ko govorimo o poklicnem stresu. V nadaljevanju smo – na podlagi upoštevanja značilnosti današnjega tempa – odgovarjali na vprašanja: kakšno je delo učitelja (specialnega in rehabilitacijskega pedagoga), v kakšnih vlogah se znajde, s kom sodeluje. Predstavili smo model poklicnega stresa, posledice stresa in značilnosti tipa osebnosti A ter spremljajoče dejavnike, ki imajo odločilen vpliv na večjo dovzetnost za stres. V zaključnem delu pregleda smo izpostavili nekatere najpogostejše strategije za spoprijemanje s stresom, in sicer na ravni posameznika in organizacije.

Ključne besede: stres, poklicni stres, učiteljevo delo, stresogeni dejavniki, strategije spoprijemanja

SUMMARY

The diploma paper is based on the overview of Slovenian and foreign literature connected with stress, occupational stress and strategies for reducing its negative consequences.

In the first chapter, the analysis of different definitions of the term stress confirmed that we cannot define it with only one general definition. We presented two most common models of stress and types of stress (according to its origin, reaction and also according to objective factors). The chapter concludes with the description of general signs of stress.

Work represents a significant aspect of individual's life and this is why general human progress, time and relationships cannot be ignored when we talk about occupational stress. Considering the characteristics and pace of everyday life, we tried to answer these questions: what actually is the work of a teacher (special and rehabilitation education teacher), what kinds of roles does he/she have and who does he/she work with. We presented a module of occupational stress, its consequences and typical characteristics of personality A, as well as factors which increase the acceptability to stress.

In the conclusion we presented most common coping strategies for dealing with stress on individual and also on organizational level.

Key words: stress, occupational stress, teachers work, factors of stress, coping strategies

KAZALO

1 UVOD	1
1. 1 Problem	2
1. 2 Cilji	3
1. 3 Raziskovalna vprašanja	3
1. 4 Metoda	3
2 STRES	4
2. 1 Definicije stresa	4
2. 2 Splošna modela stresa	6
2. 3 Vrste stresa	7
2. 3. 1 Stres glede na njegov izvor	8
2.3.2 Stres glede na posledico reakcije	8
2. 3. 3 Stres glede na objektivne dejavnike	10
2. 4 Splošni znaki stresa	10
3 STRES NA DELOVNEM MESTU	13
3. 1 Dejavniki stresa na delovnem mestu	13
4 POKLICNI STRES UČITELJEV/SPECIALNIH IN REHABILITACIJSKIH PEDAGOGO	16
4. 1 Predstavitev dela specialnega in rehabilitacijskega pedagoga	16
4. 1. 2 Naloge dela učitelja	17
4. 1. 3 Vloga učitelja	17
4. 1. 4 Vpliv sprememb na položaj učitelja	18
4. 2 Modela učiteljevega stresa	19
4. 3 Dejavniki stresa pri učiteljih	21
4. 3. 1 Lastnosti poklica/delovnega mesta	21
4. 3. 2 Posameznikove vloge v organizaciji	22
4. 3. 4 Razvoj kariere	23
4. 3. 5 Organizacijski dejavniki	23
4. 3. 6 Povezava med poklicnim in zasebnim življenjem	24

4. 3. 7 Intrinzični vzroki stresa	24
4. 4 Posledice poklicnega stresa učiteljev	25
4. 4. 1 Posledice stresa in posameznik	25
4. 4. 2 Posledice stresa in organizacija.....	26
4. 5 Večja dovzetnost za poklicni stres.....	28
4. 5. 1 Osebnost tipa A.....	28
4. 5. 2 Čustvena stabilnost in nevroticizem	28
4. 5. 3 Samospoštovanje in občutek kompetentnosti	28
4. 5. 4 Osebna čvrstost.....	29
4. 5. 5 Lokus kontrole.....	29
5 OBVLADAJMO STRES	30
5. 1 Spoprijemanje na ravni posameznika	30
5. 1. 1 Spreminjanje življenjskih navad	30
5. 1. 2 Učinkovita organizacija dela	31
5. 1. 3 Iskanje socialne podpore	31
5. 1. 4 Posebne tehnike in metode.....	31
5. 2 Spoprijemanje na ravni organizacije	32
6 RAZPRAVA IN SKLEP	34
7 VIRI IN LITERATURA	36

KAZALO SLIK

Slika 1: Prikaz delovanja distresa in eustresa	9
Slika 2: Konceptualni model učiteljevega stresa.....	20

KAZALO TABEL

Tabela 1: Simptomi stresa.....	11
Tabela 2: Simptomi stresa.....	12
Tabela 3: Strategije obvladovanja stresa	33

1 UVOD

Na vsakem koraku spremembe. Številne obveznosti. Preveč zahtev. Neprestana interakcija z drugimi. Ideja perfektnega. Samokritičnost. In premalo časa.

Znana slika, kajne?

Posledice spremenjenega načina delovanja družbe in samega življenja so pripeljale do reakcije, ki se ji ni mogoče vselej izogniti. O čem govorimo, ko govorimo o stresu? Kdaj nastane in kako se kaže? Ga lahko omilimo in kako to storimo?

Stres obstaja, odkar obstajamo ljudje. Res pa je, da se do 14. stoletja o njem ni govorilo v pomenu, kot ga poznamo danes. Novejša pojmovanja so se pojavila šele na prehodu iz 19. v 20. stoletje, ko so začeli z bolj poglobljenimi raziskavami na to temo. Kljub temu pa vse do danes nimamo enotne definicije stresa. V splošnem lahko rečemo, da gre za proces, ki pomembno vpliva na posameznikovo delovanje na fiziološkem, emocionalnem, intelektualnem in socialnem področju. Nastane kot posledica mnogih dejavnikov, za katere oseba oceni, da so ogrožajoči in se bo z njimi težko spoprijela. Največkrat o stresu govorimo z negativnim prizvokom, vendar obstaja še drug pogled; določena stopnja stresa ima lahko tudi pozitiven vpliv, saj predstavlja izziv in daje zagon za spoprijem z nalogo.

Prej ali slej se vsak znajde v položaju, ko namesto boja izbere beg. Za stres bi lahko rekli, da je naš sopotnik, s katerim pa ne maramo prepogosto stopati v stik. Da bi si z njim čim manjkrat stali iz oči v oči, se v preventivi priporočajo različne strategije obvladovanja stresa, in sicer na ravni posameznika in organizacije.

In kje s(m)o tu specialni in rehabilitacijski pedagogi? Delo je odgovorno, prinaša zahteve in pričakovanja ljudi, s katerimi smo v kontaktu, ob tem pa imamo potrebo po nadgrajevanju lastnih kompetenc. Stres je torej neizbežen – prav tako kot predstavljena tematika diplomskega dela.

1. 1 Problem

Tempo današnjega življenja vsakega posameznika usmerja v doseganje ciljev, pri čemer se je potrebno držati tako kakovosti izvedbe kot časovnih omejitev.

Delo vzgojno-izobraževalnih delavcev, kamor spadajo tudi specialni in rehabilitacijski pedagogi, ni izjema; vsakodnevno se srečujejo s kopico nalog, pričakovanj in zahtev – ne le s strani drugih, temveč jih k temu žene tudi lastna želja za napredkom. Zahtevne naloge, visoka pričakovanja in časovna stiska pa nemalokrat privedejo do poklicnega stresa.

V poklicnem stresu najdemo enega izmed pomembnejših posrednih in neposrednih vzrokov za posameznikovo delovno nezadovoljstvo, ki lahko privede do stanj anksioznosti, kroničnih bolezni srca in depresije (Slivar, 2008).

Ob tem je treba upoštevati in ločevati med pozitivnim in negativnim stresom, saj je stres kot tak fizični, duševni in kemični odgovor na okoliščino, ki povzroči vznburjenost, zmedenost in nejevoljo. Ko posameznik stresorjev ne obvlada, ga ti izčrpajo; govorimo o negativnem stresu. Če pa se hitro in uspešno spopade z njimi, se telo napolni z energijo; gre za pozitivni stres (Youngs, 2001).

Kadar prepoznamo stresno situacijo in se nanjo odzovemo negativno (se znajdemo na točki bega), je potrebno upoštevati ukrepe, s katerimi zmanjšujemo stresne učinke na delovnem mestu. Le-ti pogosto vključujejo zastavljanje dosegljivih ciljev, razvrščanje nalog po pomembnosti, gledanje na spremembe s pozitivnega zornega kota, gledanje na nalogo kot na izziv, nagrajevanje za uspešno opravljeno delo (Teržan, 2002).

Looker in Gregson (1993) navajata, da naj bi za učinkovito minimaliziranje stresa v življenje vključiti še telesno gibanje, tehnike sproščanja, jogo, meditacijo, pravilno prehranjevanje in mišično sprostitvev ter psihološke metode.

Glede na dejstvo hitro spreminjajočega se načina življenja in neizbežno povezavo med delom in stresom, ki smo mu ves čas prisotni, je zgoraj opisana tematika aktualna za nadaljnje raziskovanje.

1. 2 Cilji

Cilji diplomske naloge so:

- Opredeliti delo specialnega in rehabilitacijskega pedagoga (naloge, načini vključevanja v vzgojno-izobraževalno delo, sodelovanje).
- Opredeliti stres, poklicni stres (definicija, povezava z biološkimi in psihološkimi dejavniki, pojavnost).
- Predstaviti povzročitelje (stresorje) in simptome stresa.
- Predstaviti strategije obvladovanja stresa.

1. 3 Raziskovalna vprašanja

Raziskovalna vprašanja diplomskega dela so:

- Kakšno je delo specialnega in rehabilitacijskega pedagoga (kakšne naloge opravlja, na kakšne načine se vključuje v vzgojno-izobraževalno delo, s kom sodeluje)?
- Kaj je stres, poklicni stres (kako ga definiramo, kako ga povežemo z biološkimi in s psihološkimi dejavniki, kakšna je njegova pojavnost)?
- Kateri so povzročitelji stresa in kakšni so simptomi stresa?
- Katere so učinkovite strategije za obvladovanje stresa?

1. 4 Metoda

V diplomskem delu smo uporabili več metod. Od raziskovalnih metod smo uporabili metodo pregleda virov. Ob tej smo uporabili še deskriptivno metodo s študijem domače in tuje literature. Pri literaturi smo se omejili na sekundarne vire (knjige, priročnike, internetne vire in znanstvena dela). Sintetično metodo smo uporabili pri preverjanju zastavljenih raziskovalnih vprašanj in iskanju morebitnih predlogov za izboljšavo na področju raziskovanja stresa.

2 STRES

2. 1 Definicije stresa

»Stres kot del diskurza o zdravju in bolezni poznamo že najmanj šeststo let. Lazarus je ugotovil, da ta pojem najdemo že v 14. stoletju za oznako stiske, težave ali nezaželenosti« (Černigoj Sadar, 2002, str. 83).

Kljub temu, da so za posledicami stresa obolevali ali celo umirali ljudje že v preteklosti, se je stres kot koncept razvil šele v 19. stoletju. V začetku 20. stoletja je fiziolog Walter B. Cannon razvil prvi koncept stresa, ki je temeljil na odgovoru na stres (spopad ali beg), ki telo pripravi na akcijo ali umik. Stres je povezal z neusklajenimi fiziološkimi procesi, ki so posledica pomanjkanja kisika ali vode, znižanega krvnega sladkorja in visokega mraza (Lazarus in Folkman, 1984).

Endokrinolog Hans Selye je leta 1936 po naključju odkril, da nastanejo poškodbe tkiva kot odziv na škodljive dražljaje, kar je poimenoval splošni prilagoditveni sindrom. Slabo desetletje kasneje je pojem stresa prvič vpeljal v svoja pisna dela in tako postal poznan kot oče koncepta stresa (Treven, 2005).

V začetku raziskovanja stresa je ta sodil tudi na področje psihopatologije, kjer so se z njim ukvarjali Sigmund Freud in ostali psihoanalitiki, ki pa so zanj uporabljali izraz anksioznost. Do leta 1944 se beseda stres ni uporabljala v indeksu Psiholoških abstraktov (Lazarus in Folkman, 1984).

Po koncu druge svetovne vojne se je področje raziskovanja stresa močno razmahnilo, kar je pripeljalo do različnih poskusov definiranja.

Do danes še nimamo oblikovane splošno sprejete opredelitve stresa, zato v nadaljevanju podajamo več primerov, ki jim je skupno, da stres definirajo kot reakcijo organizma na neko ogrožajočo okoliščino. Od posameznika in njegovih sposobnosti spoprijemanja pa je odvisno, kakšna bo ta reakcija.

Spielberg (1985) pravi, da je stres psiho-biološki proces in predstavlja povezavo med posameznikom in njegovim okoljem, v katerem je zaznana grožnja.

Looker in Gregson (1993) opisujeta stres kot odziv na spremembe v okolju; doživljanje stresa je posledica neskladja med zahtevami in sposobnostmi za njihovo obvladovanje.

Tomori (1990) pravi, da je stres dogajanje, ki ga v posamezniku sproži sprememba, ki prekine notranje ravnovesje.

Ivancevich in Matteson (1993, v Treven, 2005, str. 15) definirata stres kot *»interakcijo posameznika z okoljem. Gre za prilagojen odzivi osebe, ki je odsev njenih lastnosti in/ali psihičnih procesov na dejavnosti, stanja ali dogodke iz okolja, ki ustvarjajo pri njej čezmerne psihične in fizične potrebe.«*

Lazarus in Lazarus (2000) menita, da je pojem stres fizikalnega izvora in pomeni ključno napetost za spremembo oblike predmeta. Psihološko pa ga opredelita kot izziv človeka na prilagoditev.

Greenberg in Baron (2000, v Treven, 2005, str. 15) definirata stres kot *»kompleksen vzorec čustvenih stanj, psihičnih odzivov in s tem povezanih misli, ki nastane kot odgovor na zunanje zahteve.«* Iz okolja izhajajoče zahteve pa opredelita kot stresorje, in sicer so to: delovne naloge in zahteve le-teh, medosebne zahteve v krogu sodelavcev, odnosi s partnerjem in z otroki ter družbene odgovornosti. Pri razlagi stresa uporabljata še pojem čezmerni odziv, ki je vezan na stresorje in se povezuje z nakopičenimi stresnimi učinki.

Od posameznika je odvisno, ali bo neki dejavnik okolja povzročil stresno reakcijo. Ta se pojavi, ko oseba prepozna, da je položaj, v katerem se nahaja, nevaren in ga ne more obvladati. Do čezmernega odziva pride, če smo dlje časa izpostavljeni škodljivemu stresu. Posledice tega se odražajo na fizični, psihični ali vedenjski ravni (Greenberg in Bron, 2000, v Treven, 2005).

Boben Bardutzky (2000, v Jerman, 2005) opiše stres kot odziv organizma na škodljive spremembe oz. zahteve okolja. Vplivi so lahko notranjega ali zunanjega izvora, psihološki ali fizikalni.

Schmidt (2001) pa predstavi stres kot pripravo telesa na posebne obremenitve.

2. 2 Splošna modela stresa

Soočanje vsakega posameznika z ogrožajočo okoliščino je povezano s splošno reakcijo – z obrambnim mehanizmom. Zmožnost spoprijema z nastalo situacijo pa variira od človeka do človeka, saj je stres individualen odziv. Kar nekomu predstavlja škodljivo, neprijetno okoliščino, je lahko za drugega zanimiv izziv, spodbuda.

Selyejev model (1956, v Žibert, Ivanovski Donko, Tušak, Svetina in Masten, 2008):

1. Alarmna reakcija – ta reakcija pošlje v telo dražljaje, da je v stresni situaciji. Posledica tega se odraža v telesnih spremembah in ukrepu organizma po principu boj ali beg. Upočasni se prebava, naraste krvni tlak, poveča se srčni utrip, poveča se potenje, mišice se napnejo.
2. Stadij odpora/prilagoditve – sproži se splošni adaptacijski sindrom. Organizem se skuša povrniti v prvotno stanje biokemične uravnovešenosti (homeostazo), zato se krvni tlak zniža, frekvenca srčnega utripa se zmanjša, uravnata se telesna temperatura in utrip. V primeru, da smo kljub spoprijemu s stresorjem še vedno izpostavljeni njegovim učinkom, telo zamenja spremembe s prilagoditvami.
3. Stadij izčrpanosti/izgorevanja – če se stresno delovanje nadaljuje, se telo izčrpa. Stanje izčrpanosti doseže človeški organizem, kadar zadnja stopnja traja od šest do osem mesecev. Najpogostejši posledici izgorevanja sta izrazita telesna utrujenost in zmanjšana prožnost.

Selyejev model prikaže pomembne fiziološke procese v povezavi s stresom, kar je v nadaljevanju študij vplivalo na raziskovanje bolezni. Pomanjkljivost njegovega tritopenjskega modela pa je pomanjkanje psiholoških komponent stresa (Žibert, Ivanovski Donko idr., 2008).

Lazarusov in Folkmanov model (1984):

Lazarusova teorija opredeli stres in spopadanje z njim kot recipročen in dinamičen proces, pri čemer k stresu pripomorejo vsi dejavniki. Posameznik pridobi povratno informacijo, ko presodi lastne poizkuse spoprijemanja s stresom; povratna informacija pa vpliva na zaznavanje situacije.

Avtorja pravita, da je proces ocenjevanja položaja sestavljen iz dveh faz:

1. Primarna ocena – določi ali neki dogodek predstavlja potencialno grožnjo. Izidi prve faze so trije: dogodek je lahko za človeka nepomemben, lahko je pomemben v pozitivnem smislu (spodbuja k blagostanju), lahko pa predstavlja grožnjo. V slednjem primeru se začne druga faza.
2. Sekundarna ocena – posameznik oceni svoje sposobnosti za spoprijemanje z nastalo situacijo. V drugo fazo so tako vključeni okoljski dejavniki, ki pripomorejo k zmanjšanju ali končni odstranitvi težave.

Ob tem pa Lazarus in Folkman (1984) govorita še o dveh vrstah odzivov spoprijemanja s stresom:

1. Spoprijemanje s stresom, ki je osredotočeno na čustva – cilj je zmanjšanje občutka strahu in stiske, ki je povezan z grožnjo.
2. Spoprijemanje s stresom, ki je osredotočeno na problem – cilj je aktivno iskanje načinov za zmanjšanje grožnje.

Zasnova zgoraj predstavljenega transakcijskega modela, ki temelji na kognitivni oceni, je pomembna pri odkrivanju in razlaganju medosebnih razlik odziva na stresno situacijo in emocij. Ta model vsebuje psihološke in vedenjske elemente, ki lahko pojasnijo, zakaj in kako posameznik prepozna stres (zaznava stresa je odvisna od predhodnih izkušenj, trenutnega stanja osebe in njenih bioloških in psihičnih značilnosti). Torej je interpretacija stresa povezana z interakcijo med značilnostmi posameznega stresorja, motoričnimi in kognitivnimi zahtevami ter psihičnimi značilnostmi vsakega človeka (Žibert, Ivanovski Donko idr., 2008).

2. 3 Vrste stresa

Starc (2007) opredeljuje vrste stresa glede na različne stresogene dejavnike; tako ločimo med kroničnim in akutnim, telesnim in psihičnim, notranjim in zunanjim, realnim in imaginarnim stresom. Sodobnega človeka najpogosteje definirajo stresni psihosocialni dejavniki, s katerimi se srečujemo povsod, kjer vstopamo v stik z drugimi ljudmi (na delovnem mestu, v šoli, ...).

V nadaljevanju se bomo posvetili vrstam stresa glede na izvor, glede na posledice stresne reakcije in glede na spremljajoče objektivne dejavnike.

2.3.1 Stres glede na njegov izvor

Newhouse (2000) loči med dvema vrstama stresa glede na izvor, in sicer med notranjim in zunanjim stresom.

Notranji (endogeni) stres

Endogeni stres izvira iz nas samih in v večini primerov ga lahko predčasno preprečimo tako, da se izognemo stresnim situacijam za njegov razvoj. Notranjih stresov, kamor sodijo stanja temeljnih čustev (strah, jeza, žalost), pomanjkanje glukoze, pomanjkanje kisika v krvi in pesimističnost do nastalega položaja, je mnogo več kot zunanjih stresov (Newhouse, 2000)

Zunanji (eksogeni) stres

Eksogeni stres vpliva na posameznika iz zunanjega okolja. To so naravne nesreče, nasilje, kirurški posegi, delovno okolje. Človek nima nadzora nad zunanjimi vplivi, kljub temu pa lahko zmanjša njihove negativne posledice tako, da se nanje navadi in se odzove na način, ki bo zanj najmanj neprijeten (Newhouse, 2000).

2.3.2 Stres glede na posledico reakcije

Glede na posledice stresne reakcije sta Looker in Gregson (1993) stres razdelila na tri vrste – na normalni, pozitivni in negativni stres.

Normalni stres

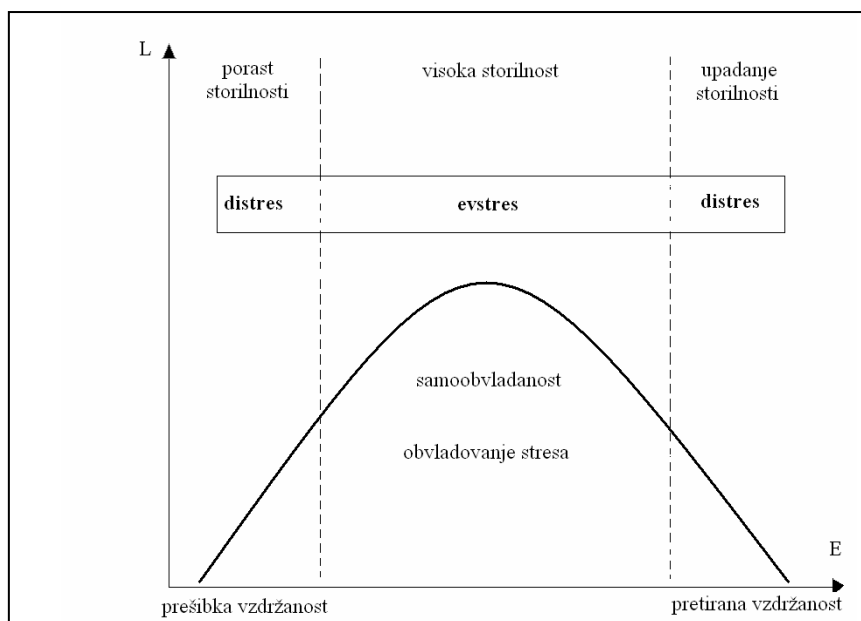
Normalnega stresa se ljudje naj sploh ne bi zavedali, saj ga dojemamo kot nekaj vsakdanjega. Za nas so obremenitve vsakodnevna opravila, pri tem pa se čutimo stresnega pritiska. Organizem je v preteklih izkušnjah že vzpostavil ravnovesje in spoznal, da ga določeni dražljaji ne ovirajo (Bilban, 2007).

Pozitivni stres (eustres)

Eustres prevladuje takrat, ko so sposobnosti za obvladovanje večje od zahtev (glej *Slika 1*). Takšno stanje je mogoče opredeliti kot vznemirljivo, spodbudno in prijetno občutje. Posamezniki se počutijo kompetentne in se lahko pustijo namerno izzvati, saj zaupajo v svoje sposobnosti (Žibert, Ivanovski Donko idr., 2008).

Negativni stres (distres)

Za večino ljudi predstavlja stres negativno izkušnjo. O distresu govorimo takrat, ko posameznikove sposobnosti ne dosegajo zahteve, pred katero je postavljen. Daljše vztrajanje v negativnem stresu povzroči zmanjšanje zmogljivosti in učinkovitosti (glej *Slika 1*) ter zdravstvene težave, npr. od glavobola do smrti zaradi posledic raka, anksioznosti, srčnega infarkta (Žibert, Ivanovski Donko idr., 2008).



Slika 1: Prikaz delovanja distresa in eustresa (Mielke 1997, str. 13)

Na *Sliki 1* vidimo prikaz delovanja distresa in eustresa glede na vzdržanost in stopnjo storilnosti.

2. 3. 3 Stres glede na objektivne dejavnike

Bilban (2007) loči štiri vrste stresa v povezavi z objektivnimi dejavniki:

Fizični stres

Povzročajo ga energetske spremembe v človekovem okolju ali nepričakovana delovanja mehaničnih oz. fizičnih dejavnikov (udarci, povišana ali znižana temperatura, hrup).

Biološki in fiziološki stres

Povzročajo ga posledice bioloških in fizioloških sprememb v človeškem organizmu (poškodbe, izguba telesnih tekočin, toksični in infektivni agensi, stradanje, motnje bioloških ritmov).

Psihološki stres

Pojavlja se kot posledica nepričakovanega dogodka, nevarne situacije, konflikta ali drugega pojava ali dogodka, ki ima negativni predznak.

Socialni stres

Povzročajo ga dejanja, ki ne prizadenejo le ene osebe, temveč vplivajo tudi na določeno socialno okolje ali na družbo kot celoto. Kot socialni stres smatramo vse hitre družbene spremembe, ki ogrožajo osebne in kolektivne pravice, moralni in socialni sistem varnosti.

2. 4 Splošni znaki stresa

»Simptomov stresa je zelo veliko (glej Tabela 1), saj stres učinkuje na večino organov in vpliva na najrazličnejša dogajanja v telesu. Ugotovitev, da gre za znake stresa, je najbolj upravičena, kadar se pojavlja več sumljivih znamenj hkrati. Številna skrita znamenja stresa pokažejo svoj pravi obraz šele tedaj, ko je pogosto že prepozno, saj se njihovega prikritega delovanja posameznik zave šele takrat, ko so mu le-ti že močno načeli zdravje ali povzročili celo smrt« (Žibert, Tušak, Marinšek in Masten, 2008, str. 37).

Med najpogostejše znake stresa štejemo tiste na telesnem/fiziološkem, emocionalnem, socialnem in vedenjskem področju (glej *Tabelo 2*).

Tabela 1: Simptomi stresa (Žibert, Tušak idr., 2008, str. 40)

FIZIOLOŠKI ZNAKI	DOŽIVLJAJSKI ZNAKI	VEDENJSKI ZNAKI
glavoboli	živčnost	pretirano kritiziranje drugih
slabost, omotičnost	prisotnost negativnih misli	zmanjšana spolna sla
bolečine v prsih	razdražljivost, vznemirjenost	težave z govorjenjem
bolečine v spodnjem delu hrbta	pomanjkanje energije	pomanjkanje interesa
povečano znojenje	depresivnost	motnje spanja
hitro bitje srca	občutje ujetosti	povečan ali zmanjšan apetit
zadihanost	izbruhi jeze, nerazumljenost	težave pri odločanju
bolečine v želodcu	otožnost	izogibanje družbi
slabotnost	neprestan strah	
pospešena presnova	znižano samospoštovanje	

V *Tabeli 1* so prikazani najpogostejši simptomi stresa glede na fiziološke, doživljajske in vedenjske znake.

Tabela 2: Simptomi stresa (Looker in Gregson, 1993, str. 67)

TELESNI ZNAKI	DUŠEVNI ZNAKI	MEDSEBOJNI ODNOSI	DELOVNO MESTO
nespečnost ali velika potreba po spanju	tesnoba, nemir, napetost	želja po samoti, izolacija	občutek preobremenjenosti, nizka produktivnost, izguba perspektive
zmanjšan ali povečan apetit, slabost	nezadovoljstvo, slaba volja	težave v komuniciranju	pomanjkanje interesa za dejavnosti, ki so vas nekoč veselile
bolečine v mišicah, prsih	potrtoost, občutek nemoči, depresija	zmanjšan stik s prijatelji	pomanjkanje novih idej, neodločnost
pogosti glavoboli, vrtoglavice	zmedenost, občutljivost, hitre spremembe, nočne more	nezaupanje, nestrpnost	nedokončane naloge, lotevanje vedno novih nalog
kronična utrujenost, nizka stopnja energije	občutek manjvrednosti, padec samospoštovanja	motnje v spolnosti	težave z zbranostjo pozornostjo, pozabljivost
pogosti prehladi ali alergije			odpor do dela
pretirano uživanje nikotina, kofeina, alkohola			

V Tabeli 2 vidimo najpogostejše stresne simptome glede na telesne in duševne znake ter vpliv stresa na medsebojne odnose in težave na delovnem mestu.

3 STRES NA DELOVNEM MESTU

Eden izmed najpomembnejših elementov posameznikovega življenja je delo. Zaposlitev nudi širitev socialnih povezav in odnosov ter povečanje osebnostnega napredka. Prav tako pozitivno vpliva na samopodobo, občutek sprejetosti in samospoštovanje (Meško, 2011)

Neskladnost med nami in našim delom oz. nasprotujoče si zahteve med našimi vlogami na delovnem mestu in zunaj njega ter neustrezna stopnja nadzora nad delom in življenjem povzročajo stres na delovnem mestu (Pastirk, 2012).

Tudi Lorger (2009) povzema, da so glavni elementi poklicnega stresa tisti, ki se pojavljajo na delovnem mestu ali v zvezi z delom. Delovno mesto predstavlja velik vir stresnih dejavnikov, kot so samo delo, zahteve, plačilo, neustrezna ali motena komunikacija na vertikalni in/ali horizontalni ravni, izpostavljenost slabim delovnim pogojem.

3. 1 Dejavniki stresa na delovnem mestu

V nadaljevanju so predstavljeni nekateri dejavniki delovnega okolja in dejavniki izven njega, ki so glavni povzročitelji stresnih reakcij.

Dejavniki delovnega okolja (Treven in Treven, 2011):

- *Vrsta zaposlitve* (raziskave potrjujejo obstoj večjega stresa pri določenih poklicih, npr. pri gasilcih, zdravnikih, odvetnikih, univerzitetnih profesorjih).
- *Meja med delom in nedelom* (meja je iskanje ravnovesja med zaposlitvijo in ostalimi obveznostmi).
- *Konflikt vlog zaposlenega v delovnem okolju* (konflikt je pogojen z upoštevanjem več različnih zahtev, ki bi jih morali opraviti istočasno).
- *Negotovost vloge* (zaposleni je negotov, kadar so navodila nadrejenega preveč ohlapna ali je opis dela nenatančen).
- *Prevelika ali premajhna obremenjenost* (kvantitativna in kvalitativna preobremenjenost, kvantitativna in kvalitativna premajhna obremenjenost).

- *Odgovornost za druge zaposlene* (ljudje, ki so odgovorni za druge v smislu motiviranja, nagrajevanja, kaznovanja in tisti, ki so v vsakodnevnih interakcijah z drugimi, so bolj podvrženi stresu).
- *Organizacijski dejavniki* (sem sodijo časovne omejitve, odgovornost dela, pravila in zahteve).
- *Nadlegovanje (mobing) in nasilje na delovnem mestu* (kot posledica dokazovanja moči na delovnem mestu in nasilje v obliki nevljudnega vedenja, verbalnega in fizičnega nasilja).
- *Delovne razmere* (hrup, vibracije, prah, neugodno toplotno okolje, svetloba, vlaga).

Dejavniki zunaj delovnega okolja (Treven in Treven, 2011):

- *Stresni življenjski dogodki* (raziskave so pokazale, da so med najpomembnejšimi izvori stresa smrt partnerja, ločitev, privedba v zapor, smrt v družini, poroka, izguba službe, upokojitev).
- *Napori vsakdanjega življenja* (vsak posameznik je dnevno izpostavljen številnim manjšim stresorjem, npr. gospodinjskemu delu, časovnim omejitvam, starševstvu, finančnim skrbem).

Številne raziskave potrjujejo vsakoletno povečanje stresa in njegovih (predvsem negativnih in neželenih) učinkov na (ne)uspešnost in zmanjšanje kakovosti dela ter povečanje stroškov institucij.

Vseevropska javnomnenjska raziskava o varnosti in zdravju pri delu, ki jo je izvedla Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu na podlagi intervjuja z več kot 36 000 sodelujočimi iz 36 evropskih držav, je pokazala, da kar 80 % zaposlenih Evropejcev meni, da se bo število ljudi pod stresom v obdobju naslednjih petih let povečalo; od tega jih 52 % meni, da se bo številka celo zelo povečala (Stres na delovnem mestu narašča, 2012).

»Stres, povezan z delom, je eden od največjih izzivov na področju varnosti in zdravja, s katerimi se srečuje Evropa, ter predstavlja veliko škodo v smislu človeške stiske in gospodarske uspešnosti. V raziskavi je bilo dodatno ugotovljeno, da se velika večina Evropejcev (86 %) strinja, da je upoštevanje dobre prakse na področju varnosti in zdravja pri delu potrebno za gospodarsko konkurenčnost države, 56 % teh anketirancev pa se zelo strinja

s tem. Mnenja so podobna pri delavcih in tistih, ki ne delajo (86 % oziroma 85 % jih je odgovorilo pritrdilno)« (Stres na delovnem mestu narašča, 2012).

Preglejmo še specifične podatke za Slovenijo (Pan-European opinion poll on occupational safety and health, 2011, str. 39):

- 85 % Slovencev meni, da bo poklicni stres v naslednjih letih narasel (58 % jih meni, da bo celo zelo narasel). To povprečje je višje kot splošno evropsko povprečje (77 % jih meni, da bo stres narasel, 49 % jih meni, da bo celo zelo narasel).
- Raziskava ni pokazala razlik med tistimi, ki delajo in tistimi, ki ne.
- Razlike se pojavijo pri demografskima dejavnikoma spol in starost. 87 % žensk meni, da bo narasel poklicni stres (82 % moških). Starostna skupina 18 – 34 let v 79 % meni, da bo narasel stres na delovnem mestu, kar je 8 % manj, kot predvidevajo osebe srednje starostne skupine.
- 4/5 Slovencev se strinja, da sta zdravje in varnost na delovnem mestu pomembna za ohranitev Slovenije kot ekonomsko kompetentne.
- Kar 73 % Slovencev meni, da so dobro informirani o zdravju in varnosti na delovnem mestu, 21 % pa se jih s tem ne strinja. Za primerjavo: leta 2009 jih je bilo dobro informiranih 61 %.

4 POKLICNI STRES UČITELJEV/SPECIALNIH IN REHABILITACIJSKIH PEDAGOGOVI

»Šola je institucionalno okolje, ki združuje učitelje (in druge delavce šole), učence in njihove starše. V svoji organizacijski kulturi, v kateri je primarna pedagoška funkcija, šola ni ločena od sistema družbenih vrednosti svojega časa. Šola je pravna oblika institucije in odprt sistem, ki je povezan s širšo družbeno skupnostjo; od te prejema naloge in sredstva za svoje delo, njej odgovarja za rezultate svojega dela in iz nje črpa vzgojne vplive. Šola kot institucija je rezultat in pogoj človeškega obstoja, ustvaril jo je pravzaprav človek in jo mora tudi spreminjati« (Pšunder, 1994, str. 9).

Šola je nepogrešljiv del vsesplošno razvijajočega se sistema; je element, ki se mora nenehno prilagajati in vzporedno korakati z ustvarjenim napredkom družbe. Predstavlja lahko odskočno desko in spodbudo, nemalokrat pa je vir skrbi in stresa tako pri učencih kot pri učiteljih.

V nadaljevanju se osredotočamo predvsem na delo in vlogo pedagoškega delavca, kamor sodi tudi specialni in rehabilitacijski pedagog.

4.1 Predstavitev dela specialnega in rehabilitacijskega pedagoga

Vzgojno-izobraževalno delo vključuje zaposlene različnih profilov, ki se v poklicnem polju srečujejo s tremi vlogami: kot strokovnjaki, uslužbenci in ljudje. Specialni in rehabilitacijski pedagog je eden izmed njih.

Etični kodeks specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije (2009) v 1. členu navaja, da je specialni in rehabilitacijski pedagog *»strokovnjak, ki proučuje, razvija in izvaja edukacijo ter reedukacijsko, kompenzacijsko in rehabilitacijsko delo z otroki s posebni potrebami ter odraščajočimi in odraslimi s primanjkljaji, ovirami oziroma motnjami /.../ v vseh življenjskih obdobjih.«*

Glavno vodilo specialnega in rehabilitacijskega pedagoga je spodbujati posameznikova močna področja za razvoj potencialov, da se bo lahko čim bolje vključil v širše (socialno in poklicno) okolje oz. razvijati kompenzacijske tehnike (Etični kodeks specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije, 2009).

4. 1. 2 Naloge dela učitelja

Pri svojem delu opravlja učitelj (v nadaljevanju je pod pojmom učitelj mišljen tudi specialni in rehabilitacijski pedagog) različne naloge. Vsakodnevno mora izpolnjevati pričakovanja učencev, njihovih staršev, vodstva in zunanjih strokovnjakov, nad tem pa še pričakovanja širše družbe in zakonskih predpisov (Kalin, 1999).

V širšem smislu so učiteljeve naloge opredeljene z zakonodajo, podrobneje pa jih definira akt o sistemizaciji delovnega mesta učitelja. Delovna obveznost primarno vključuje neposredno organizirano delo z učenci, kamor sodijo pouk, različne ekskurzije in delavnice, varstvo otrok, vsebinsko in metodično pripravo na pouk, pripravo didaktičnih elementov, popravljanje in ocenjevanje izdelkov (Lorger, 2009).

Pomembne učiteljeve naloge se vežejo na spremljanje in vrednotenje učenčevega napredka, motiviranje, vzpostavitev in vzdrževanje prijazne razredne klime, vzdrževanje discipline ter evalviranje lastnega dela (Depolli, 2003).

Prav tako učitelj opravlja delo razrednika, sodeluje s starši in strokovnimi delavci šole in z drugimi šolami ali visokošolskimi zavodi ter se dodatno strokovno izobražuje. Na pobudo ravnatelja je učitelj lahko odgovoren za urejanje šolskih prostorov, organiziranje različnih vzgojno-izobraževalnih prireditev, tekmovanj in letovanj (Lorger, 2009).

4. 1. 3 Vloga učitelja

Resman (1990) predstavi glavne vloge učitelja v treh kategorijah:

- učitelj kot uslužbenec, ki upošteva zakonodajo in vodstvo, ki ga je zaposlilo,
- učitelj kot strokovnjak, ki upošteva stroko, jo razvija in uresničuje na učencu dostopen način,
- učitelj kot človek, ki vzpostavlja komunikacijo, vpliva s svojo osebnostjo in razume, podpira posameznike, hkrati pa ni nad drugimi.

Vse tri dimenzije so vedno prisotne in se medsebojno prepletajo, zato ni možno nobene izključiti. Kadar so v ravnovesju, je izpolnjena potreba po individualnih in družbenih normah, v nasprotnem primeru pa prihaja do razcepa znotraj učitelja (Resman, 1990).

Sodobni učitelj – učitelj 21. stoletja – naj bi bil (Day, 1999, v Lorger, 2009, str. 51):

- *»spodbujevalec znanja, idej, spretnosti, razumevanja in vrednot,*
- *ekspert za področje učinkovitega učenja,*
- *poznavalec spektra metod poučevanja,*
- *kritik in moderator izobraževalnih programov in ciljev,*
- *motivator učencev,*
- *ocenjevalec napredka in izobraževanja v najširšem smislu.«*

4. 1. 4 Vpliv sprememb na položaj učitelja

Globalno preoblikovanje družbe in vrednot je spremenilo učiteljevo vlogo – podobo strokovne avtoritete je zamenjala banalnejša slika: zbledelo je spoštovanje učitelja s strani učencev, staršev, vodstva in medijev, ki pedagoškim delavcem ne priznavajo strokovne kompetentnosti (Kalin, 1999).

Učiteljev vpliv na oblikovanje posameznega učenca pa kljub temu ostaja nezanemarljiv; pedagoški delavec v procesih izobraževanja in vzgajanja usmerja in vodi otroke, za kar potrebuje obsežno znanje in raznolike izkušnje. Stalen osebni in profesionalni razvoj mu omogočata, da je realen, odgovoren in energičen (Youngs, 2000).

Na učiteljev strokovni in delovni položaj odločilno vplivajo pedagoške norme in spremembe šolske zakonodaje, ki vključujejo nove programe in učne načrte ter reorganizacijo na področjih znanja. Vse skupaj se odraža v preoblikovanju izvedbe pouka, vpeljevanju novih metod in oblik dela ter načinov internega in eksternega preverjanja in ocenjevanja znanja (Medveš idr., 2004).

Apple (1992) pravi, da novosti neposredno vplivajo na izvajanje vzgojno-izobraževalnega dela, pri katerem je učitelj zavezan vpeljati nove vsebine, hkrati pa mora strokovno manevrirati med čedalje obsežnejšimi učnimi načrti in raznolikimi sposobnostmi učencev.

Zaradi sprememb prihaja pri načrtovanju dela do vedno večjega števila nalog, za katere zmanjkuje časa. Heterogenost šolske populacije (učenci s posebnimi potrebami, priseljeni učenci, otroci, ki izhajajo iz manj spodbudnega okolja) učitelja postavi pred pričakovanja in

zahteve, ki jih mora izpolniti, za to pa je nujna visoka mera prilagajanja, ki ne izključuje naporov. Intenziven tempo strokovnjaku vsili občutek nekompetentnosti, ga izčrpa in v skrajnih primerih resno ogrozi (Youngs, 2000).

4. 2 Modela učiteljevega stresa

Kyriacou in Sutcliffe (1978, v Slivar, 2013) sta izdelala model poklicnega stresa za učitelje, ki je še danes najbolj uveljavljen. Stres pri učiteljih sta opredelila kot *»čustveno negativen odgovor (npr. jeza ali depresivnost), ki ga po navadi spremljajo potencialno bolezenske fiziološke in biokemične spremembe (npr. povišan srčni utrip) in je posledica specifičnosti učiteljskega poklica; hkrati pa stres medirajo ocene groženj samospoštovanja in dobrega počutja ter mehanizmi spoprijemanja, ki se aktivirajo zaradi zmanjšanja zaznane grožnje* (Kyriacou in Sutcliffe, 1978, v Slivar, 2013, str. 14).

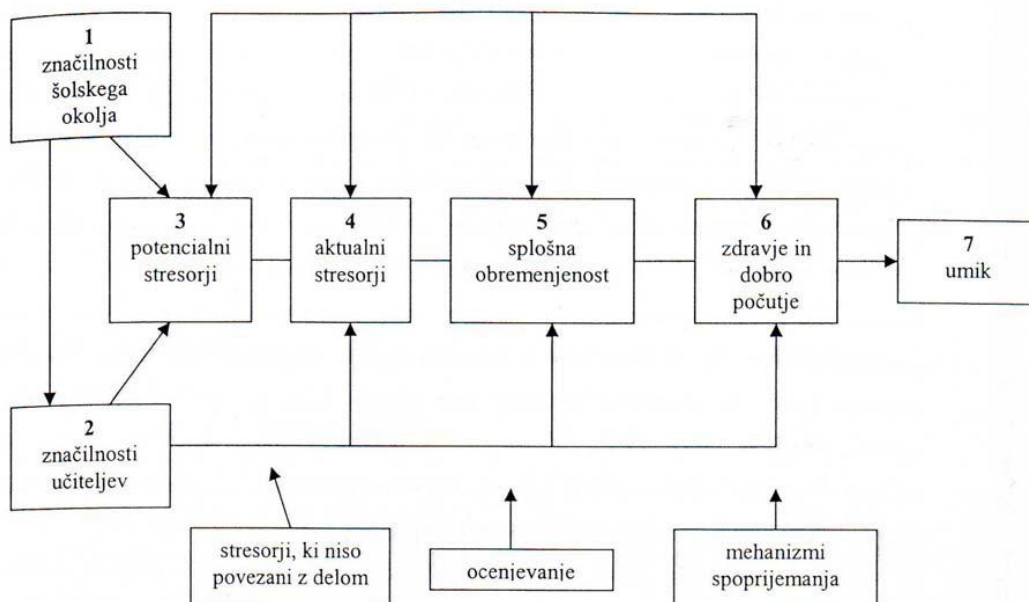
Model vključuje osem komponent poklicnega stresa (Kyriacou in Sutcliffe, 1978, v Slivar, 2013):

1. Potencialni poklicni stresorji – sem spadajo vse objektivne lastnosti učiteljevega dela, ki lahko povzročijo stres (hrup, preobremenitev z velikim številom nalog, neustrezni delovni prostori in fizični delovni pogoji, vedenje učencev, poučevanje, vedenje sodelavcev, vedenje staršev, vedenj nadrejenih).
2. Ocenjevanje – proces, s katerim zaznamo, v kolikšni meri so poklicni stresorji grožnja samospoštovanju ali dobremu počutju. Zaznava je odvisna predvsem od osebnostnih značilnosti vsakega posameznega strokovnjaka.
3. Aktualni stresorji – potencialni stresorji, ki jih je učitelj zaznal kot grožnjo samospoštovanju ali dobremu počutju.
4. Mehanizmi spoprijemanja – predstavljajo poskuse zmanjševanja zaznane grožnje. Obsegajo mehanizme od zanikanja do neposredne akcije.
5. Učiteljev stres – negativen čustveni odgovor, ki se kaže na številnih področjih (psihološkem, fiziološkem in vedenjskem).
6. Kronični simptomi – predstavljajo negativna čustva, ki vztrajajo dalj časa in se manifestirajo kot ekstremne psihološke, fiziološke in vedenjske reakcije.

7. Značilnosti posameznega učitelja – gre za pomembne lastnosti z izkušnjo stresa: demografske značilnosti (spol, starost), stališča, sistem vrednot in zmožnost spoprijem z vsemi zahtevami svojega delovnega mesta.
8. Potencialni stresorji, ki niso povezani s poklicem oz. delom – so tisti negativni dejavniki zunaj šole, ki povzročajo stres (bolezen, družinske krize).

Avtorji konceptualnega stresa (Tellenback, Brenner in Löfren, 1983, v Slivar, 2013) so v svoj model poklicnega stresa (glej *Slika 2*) vključili dve pomembni značilnosti, ki ju v zgoraj predstavljenem modelu ni. Prva je šolsko okolje, predvsem socialni kontekst šole, ki vpliva na pogostost pojavljanja potencialnih stresorjev na šoli. Drugi pa predstavlja splošno obremenjenost, ki nastane kot posledica delovanja aktualnih stresorjev. »Splošna obremenjenost negativno vpliva na zdravje (duševne bolezni in psihosomatski simptomi) in dobro počutje učitelja. Vključen je tudi proces umika iz stresne okoliščine, ki se lahko odraža kot dejanski (absentizem) ali psihološki umik« (Tellenback, Brenner in Löfren, 1983, v Slivar, 2013, str. 18).

Slika 2: Konceptualni model učiteljevega stresa (Tellenback, Brenner in Löfren, 1983, v Slivar, 2013, str. 17)



4. 3 Dejavniki stresa pri učiteljih

Kyriacou (2001, v Depolli, 2003) navaja, da so se prve raziskave s področja skrbi in anksioznosti pri učiteljih pojavile v 60. letih 20. stoletja, in sicer so se naslanjale na študije zadovoljstva pri delu in na identifikacijo rizičnih dejavnikov, ki so učiteljem predstavljale vir nezadovoljstva. V večjem številu pa so se prispevki v zvezi s stresom pri poučevanju začeli pojavljati v sredini 70. let prejšnjega stoletja.

Današnjega vzgojno-izobraževalnega sistema ne moremo več primerjati s tistim nekoč. Poučevanje je težje, prinaša mnoge izzive, zahteva številne kompetence in dobršno mero strpnosti. Kljub temu pa ostaja v nas zadovoljstvo, ki je posledica spremljanja otrok na poti učenja in osebne rasti (Galton in MacBeath, 2008).

»Učitelj večino svojega delavnika preživi v šoli, kjer je v stalnem kontaktu z ljudmi, predvsem pa z učenci. Pri svojem delu je tako v bolj ali manj intenzivni interakciji z ljudmi, ki poteka na različnih ravneh: učitelj – učenci, učitelj – učitelji, učitelj – starši, učitelj – ravnatelj in učenci – učenci« (Slivar, 2007, str. 8), kjerkoli pa vstopamo v stik z drugimi, se srečujemo tudi s stresom.

Pomembnejši stresni dejavniki pedagoškega poklica so predstavljeni v nadaljevanju.

4. 3. 1 Lastnosti poklica/delovnega mesta

Slivar (2013) navaja, da k pomembnim lastnostim poklica, ki povečujejo možnost stresa, sodijo predvsem: neustrezno delovno okolje (hrup, temperatura, svetloba, vonjave in dražljaji, ki vplivajo na čutila), določena količina dela, ki mora biti opravljena do točno določenega roka, spremembe v tehnologiji dela in upravljanje novih tehnologij (stres se razvije, kadar se posameznik počuti nekompetentnega za spoprijemanje z novostmi) in dolg delavnik (v povprečju delajo učitelji od 46 do 52 ur na teden, veliko dela pa opravljajo še doma).

4. 3. 2 Posameznikove vloge v organizaciji

Kakor v drugih organizacijah, se tudi v šoli pojavljajo različne vloge, katerih nosilci so učitelji. Vloge v organizaciji vključujejo vedenje in zahteve, ki so povezane z opravljanjem nekega dela. Lahko jih opredelimo kot pričakovano in značilno obnašanje osebe, ki zaseda določen položaj (Rot, 1980).

Pomemben vir stresa je disfunkcija vlog, ki se lahko kaže na dva načina: kot nejasnost vlog in kot konflikt vlog. Nejasnost pogosto nastane zaradi presplošne in površne opredelitve delovnega mesta ali neaktualnih opisov le-tega. Konflikt vlog pa je posledica nasprotujočih zahtev do posameznika (npr. delati mora stvari, za katere ni pristojen ali jih ne želi, istočasno se znajde v različnih vlogah, ki imajo nasprotujoče si zahteve) (Slivar, 2013).

»Študije so potrdile zvezo med konfliktom vlog in visoko stopnjo stresa, čeprav ta zveza ni tako močna kot med nejasnostjo vlog in stresom. Nekateri raziskovalci poleg nejasnosti in konfliktnosti vlog navajajo kot stresor še preobremenjenost z vlogami. Pojavi se, kadar posameznik nastopa v številnih različnih vlogah. Izvajanje številnih vlog povzroča časovne stiske in negotovost glede ustreznega nastopanja v vseh vlogah« (Slivar, 2013, str. 36).

4. 3. 3 Medosebni odnosi v posamezni organizaciji

K neurejenim odnosom s sodelavci na delovnem mestu prištevamo tri ravni, na katerih se lahko pojavi konflikt, to so (Cartwright in Cooper, 1997, v Slivar, 2013):

- Odnos z nadrejenimi: kadar nadrejeni uveljavijo svojo avtoriteto na neprimeren način, neupoštevanje delavcev, psihosocialno nasilje/trpinčenje.
- Odnos s sodelavci: neprimerna tekmovalnost in osebni konflikti, neupoštevanje čustev in neobčutljivost, pomanjkanje socialne podpore oz. podpore sodelavcev.
- Posebna vrsta stresa: odnosi z učenci (neprimerno vedenje učencev do učiteljev lahko štejemo k psihološkemu vidiku trpinčenja, sem sodi nesramnost, žaljiva komunikacija, povzročanje nevšečnosti).

Študija (Slivar, 2009) je pokazala sledeče: učitelji osnovnih in srednjih šol so po intenzivnosti stresnih dejavnikov najvišje uvrstili neprimerno vedenje učencev. Med pomembnejšimi stresorji so izbrali še nemotiviranost učencev za delo. Tudi nesramnost, neprimeren odnos staršev do učiteljevega dela, številni pritiski za višjo oceno so po svojih psiholoških učinkih oblike psihosocialnega nasilja, ki ga štejemo k trpinčenju.

4. 3. 4 Razvoj kariere

Področje razvoja kariere vključuje možnost izgube zaposlitve, onemogočanje napredovanja, onemogočanje doseganja ciljev ali uresničevanja ambicij, ocenjevanje uspešnosti pri delu, upokojitev kot potencialne stresne dejavnike. Večini delavcev je pomembno napredovanje na delovnem mestu. S tem so (v pozitivnem smislu) povezana dodatna finančna podpora, poveča se ugled osebe, posameznik pa pridobi moč in samozaupanje pri reševanju novih izzivov (Cooper, Dewe in O'Driscoll, 2001).

4. 3. 5 Organizacijski dejavniki

Cooper, Dewe, O'Driscoll (2001) pravijo, da lahko pomembnejše organizacijske dejavnike razdelimo na:

- dejavnike organizacijske strukture (sem spadajo formalizacija, centralizacija in hierarhičnost),
- dejavnike organizacijske klime (odraža percepcijo zaposlenih o prevladujočih lastnostih delovnega okolja, kot so avtonomija, kakovost komunikacije, pravičnost nagrajevanja, kakovost ocenjevanja učinkovitosti).

»V šolah, v katerih spodbujajo pri učiteljih občutek pomembnosti, njihovo kompetentnost in prepričanje, da nadzirajo pomembne odločitve v šoli, bodo ti učitelji doživljali večje občutke ugodja, lastne vrednosti in posledično prevzemali večji riziko. Pomanjkanje teh elementov je eden glavnih vzrokov za pojav stresa pri učiteljih« (Slivar, 2013, str. 42).

4. 3. 6 Povezava med poklicnim in zasebnim življenjem

Slivar (2013) povzema, da je konflikt med poklicnimi zahtevami (usposabljanje in napredovanje) in zasebnim življenjem (prosti čas, vzgajanje otrok) pomemben vir stresa. Najpogosteje se stres takšnega izvora pojavlja pri ženskah, zaposlenih parih, pri katerih želita oba graditi kariero in pri zaposlenih starših. Treba je poudariti, da je konflikt vlog v tem primeru obojestranski. To pomeni, da se pritiski na delovnem mestu prenašajo v zasebno življenje in obratno. Specifičen vidik, ki sodi v to skupino stresorjev je značilnost učiteljevega dela, ki ga opravlja doma (sem spada priprava na pouk, popravljanje nalog, študij strokovne literature).

4. 3. 7 Intrinzični vzroki stresa

Vedno več je raziskav, ki se opirajo na notranje vzroke stresa pri učiteljih. Gre za vzroke, ki izhajajo iz lastnih misli in povečujejo možnost pojava stresa (Singer, 2010).

Slivar (2013, str. 44) pravi, da *»v nas ves čas potek notranji govor; to so misli, stavki, s katerimi opisujemo in interpretiramo svet zunaj nas ali v nas samih. Če je naš notranji govor točen in v skladu z realnostjo, je možnost pojavljanja stresa manjša in naše funkcioniranje je ustrezno. Ko notranji govor ni realen, govorimo o iracionalnih dejavnih ali mislih; takrat doživljamo stres in različne čustvene motnje ali težave.«*

Iracionalne misli so pogosto temelj naših napačnih povezav med dogodki, ki jih imamo za absolutne (npr. učitelj razmišlja, da mu ravnatelj v urnik vključuje veliko prostih ur, ker se mu je nekoč zameril). Lahko pa so posledica perfekcionističnih trditev (npr. učitelj razmišlja, da mora biti pravičen do vseh učencev). Takšen notranji govor je pogosto posledica ponotranjenih mitov (ali pa pritiskov s strani drugih!) o idealnem učitelju (Slivar, 2013).

Vemo pa, da nihče ni popoln. Seveda se poskušamo v življenju ravnati po svojih in družbeno sprejetih načelih in normah, a to vedno in v vsaki situaciji ni izvedljivo. Zato je pomembno, da razvijemo realen notranji govor in mite preoblikujemo.

Opozoriti moramo še na tri dejstva:

1. *»Za posameznega učitelja lahko vsak vidik njegovega dela povzroča stres.*
2. *V šolstvu se nenehno dogajajo spremembe, zato morajo raziskave vzrokov upoštevati nove informacije s tega področja.*
3. *Za posamezne skupine učiteljev so lahko vzroki stresa različni, tako so npr. študije odkrile razlike glavnih vzrokov stresa med osnovnošolskimi, srednješolskimi učitelji in učitelji za otroke s posebnimi potrebami« (Slivar, 2013, str. 46).*

Zaključimo lahko, da vsak učitelj poseduje njemu lasten profil stresa, zato v splošnem ne moremo opredeliti prevladujočih stresnih dejavnikov. Ti se med seboj razlikujejo glede na čas in kontekst, v katerem se pojavijo. Kot smo že poudarili – tudi pri učiteljih velja, da lahko specifičen dejavnik nekomu predstavlja breme, drugemu pa spodbudo.

4. 4 Posledice poklicnega stresa učiteljev

4. 4. 1 Posledice stresa in posameznik

Rudow (1999, v Slivar, 2009) je škodljive učinke stresa pri učiteljih razdelil na šest skupin:

- bolezni (nevroze, psihosomatske bolezni),
- odsotnost z dela (občasna, ponavljajoča in dolgotrajna odsotnost),
- zgodnja upokojitvev,
- neustrezne dejavnosti pri poučevanju (kričanje na veliko število spregledanih napak),
- negativna razpoloženja (nezadovoljstvo in nemotiviranost),
- neustrezno socialno vedenje.

Pri slovenskih učiteljih je bilo ugotovljeno, da se kot posledice stresa najpogosteje pojavljajo naslednji simptomi:

- utrujenost in pomanjkanje energije,
- izčrpanost,

- nezmožnost, da bi prenehal premišljevat o problemih ali dogodkih preteklega dne,
- občutek prevelike odgovornosti,
- nezmožnost zavrniti neko prošnjo,
- pretirana razdražljivost ob najmanjših stvareh,
- nezmožnost, da bi se zvečer sprostiti,
- potlačena, zadušena jeza,
- močna napetost,
- težave s spanjem,
- zbujanje ponoči ali v zgodnjih jutranjih urah (Depolli, 1999).

4. 4. 2 Posledice stresa in organizacija

Raziskave (Travers in Cooper, 1996) kažejo, da zaradi posledic negativnih dejavnikov, številni učitelji razmišljajo o opustitvi poklica. Prav tako pa se kaže izjemna povezava med ceno stresa, ki jo nosi posameznik in ceno stresa, ki se prenese na posamezno organizacijo. To pomeni, da šola občuti posledice stresa (npr. zamujanje delavcev k pouku, stavke oz. prekinitve dela, zmanjšana kakovost dela, povečana poraba denarnih sredstev za nadomeščanja in predčasne upokojitve).

Slivar (2007) povzema, da se učinki stresa prenašajo tudi iz organizacije na delavce in od učiteljev na učence. Slednji še kako občutijo posledice stresa pedagoga – pojavi se lahko rutinsko, nezanimivo in prazno izvajanje procesa vzgoje in izobraževanja, izgubljajo se stiki med učiteljem in učenci ter drugimi strokovnimi delavci. Hkratno delovanje številnih ogrožajočih dejavnikov lahko pri pedagogu spodbudi razvoj neučinkovitega poučevanja, pri katerem učitelj uporablja stara gradiva, zapiske, metode in oblike dela, s katerimi pa ne uspe vzdrževati motivacije otrok.

4. 4. 2. 1 Sindrom izgorelosti (burn out)

Najbolj priznana definicijo izgorelosti je postavila psihologinja Christine Maslach (Maslach in Leiter, 1997), in sicer sindrom izgorevanja opisuje kot psihološki sindrom, ki nastane zaradi kronične čustvene in medosebne izpostavljenosti stresorjem na delovnem mestu. Izgorelost je sestavljena iz emocionalne izčrpanosti, zmanjšane občutka osebne izpolnitve in depersonalizacije. Emocionalna izčrpanost sovpada z občutkom izpraznjenosti, kar se kaže v oslabiljenosti, utrujenosti in pomanjkanju energije. Depersonalizacija je vezana na odnose z drugimi ljudmi – kadar smo pod izrazitim stresom, svoje stanje največkrat izražamo s ciničnimi opazkami in negativnim odnosom do sočlovek. Zadnja komponenta – zmanjšan občutek izpraznjenosti – pa predstavlja našo osebno evalvacijo (izgorelost vpliva na to, da sebe ocenjujemo kot nekompetentne za doseganje zastavljenih ciljev in nezmožne za boj z zahtevami, ki jih prinaša delovno mesto).

Schwarzer (2008, v Slivar, 2013) pravi, da se sindrom razvije zaradi dolgotrajnega delovanja notranjega stresa v poklicih, kjer prihaja do interakcij med ljudmi.

Raziskava, ki jo je opravil Slivar (2009) na vzorcu slovenskih osnovnošolskih in srednješolskih učiteljev, je pokazala, da 60 % učiteljev doživlja nizko, 30 % zmerno in 10 % visoko izgorelost.

Novejša študija (Depolli Steiner, 2011) pa je razkrila dvig odstotka učiteljev, ki doživljajo visoko izgorelost (13 %). Pri doživljanju omenjenega sindroma so se pokazale razlike glede na spol (učiteljice pogosteje doživljajo emocionalno izčrpanost kot učitelji, nasprotno pa učitelji v nižji meri doživljajo občutek osebne izpolnitve in so bolj podvrženi depersonalizaciji) in vrsto delovnega mesta (osnovnošolski učitelji redkeje doživljajo depersonalizacijo, čustveno izčrpanost in osebno izpolnitev). Pri spopadanju s sindromom izgorelosti imajo pomembno vlogo organizacije (v našem primeru šola), ki lahko vplivajo na zmanjšanje negativnega stresa, vendar še danes velja prepričanje, da si vsak posameznik sam nakoplje težave, zato širša družba ne želi sprejeti odgovornosti za izgorevanje delavcev pri zaposlitvi.

4. 5 Večja dovzetnost za poklicni stres

Slivar (2013) povzema, da obstajajo določene osebnostne značilnosti, ki vplivajo na ranljivost posameznika za stres, te značilnosti so osebnost tipa A, čustvena stabilnost in nevroticizem, elementi samopojmovanja, osebna čvrstost in lokus kontrole.

4. 5. 1 Osebnost tipa A

Osebnost tipa A definirajo visoka tekmovalnost, jeza in nestrpnost ter usmerjenost k dosežkom. Takšni posamezniki ne odnehajo zlahka, redko si privoščijo oddih, ne želijo izgubljati časa, čim več stvari želijo opraviti naenkrat. Tip A je ves čas v tekmi z drugimi, saj želi doseči čim več v vedno krajšem časovnem roku (npr. v službi, pri športnih aktivnostih, v vsakodnevnih diskusijah). Če sami ne dosežejo zastavljenih ciljev in rokov, jih to zelo razjezi. Na stresorje se izrazito odzovejo. Za tip A je značilna tudi večja izpostavljenost določenim boleznim, npr. srčnemu infarktu (Musek, 1988, v Slivar, 2013).

4. 5. 2 Čustvena stabilnost in nevroticizem

Čustvena nestabilnost in pomanjkanje kontrole nad emocionalnimi reakcijami pogosto vodita do večjih napetosti, depresivnih reakcij in slabših obrambnih strategij. Čustveno stabilne osebe lažje in bolj zrelo obvladujejo krize in stresne dogodke. Po drugi strani pa posamezniki s šibkim jazom izkazujejo zmedenost, nizko raven frustracije in težave pri soočanju z realnostjo. Pri slednjih se večkrat pojavijo tudi simptomi anksioznosti in fobij. Posamezniki s šibkim jazom so pogosto učitelji, umetniki in uradniški uslužbenci (Slivar, 2013).

4. 5. 3 Samospoštovanje in občutek kompetentnosti

Posamezniki z realnim samospoštovanjem premorejo boljše strategije za soočanje z neuspehi in so pogosteje orientirani na reševanje problema (Lamovec, 1994).

Skinner (1995, v Slivar, 2013) pravi, da je kompetentnost prirojena in univerzalna potreba, ki omogoča interakcijo z okoljem.

Kompetentnost vključuje pričakovanja in prepričanja posameznika, da je nekaj sposoben udejanjiti (Bezinović, 1988).

Učitelji, ki o sebi gojijo mnenje, da so nekompetentni, se pogosteje želijo izogniti nalogam, se hitro umaknejo ob težavah in večkrat trpijo za posledicami anksioznosti (Slivar, 2013).

4. 5. 4 Osebna čvrstost

Čvrstost povezujemo z različnimi viri odpornosti, ki lahko izničijo uničujoče stresne učinke. Osebno čvrsti posamezniki premorejo tri splošne značilnosti: prepričani so, da lahko nadzorujejo dogodke v svojem življenju, so osebno angažirani in spremembe doživljajo kot izzive (Kobasa, 1985).

4. 5. 5 Lokus kontrole

Slivar (2013, str. 72) pravi: *»Mesto nadzora je glavni dejavnik za razumevanje odnosa med stresom in vedenjem ter zdravjem. Za spopad s stresno situacijo je najpomembnejša ocena izida dogajanja (ali lahko posameznik vpliva na uspešen izid ali pa ne).«*

Internalizirani posamezniki (posamezniki z notranjim lokusom kontrole) zaznavajo dogodke z dejavnostmi kot usklajene. Nasprotno pa eksternalizirani posamezniki doživljajo dogodke in dejavnosti, ki jim sledijo kot neusklajene. Internalizirane osebe premorejo in uporabljajo več tehnik spoprijemanja s stresom, ki so usmerjene neposredno na posamezno nalogo. Poudarja pa se, da sta obe prepričanja (internalno in eksternalno) preveč ekstremni, da bi lahko bili ustrezni (Bartlett, 1998, v Slivar, 2013).

5 OBVLADAJMO STRES

Ob pregledu literature smo spoznali, da se ljudje razlikujemo v odzivanju in spoprijemanju s stresnimi okoliščinami.

Značilnosti posameznika, ki ga definirajo, pomembno vplivajo na njegovo kompetentnost zoperstaviti se problemu.

Ker pa stres ne učinkuje le na enega človeka, ampak tudi na institucijo, bomo v nadaljevanju opisali nekatere primere oz. postopke za učinkovito obvladovanje stresa na ravni posameznika in organizacije.

5. 1 Spoprijemanje na ravni posameznika

Za zdravje in varnost je najprej odgovoren vsak sam. Za zdravje in varnost zaposlenih je odgovorna posamezna institucija, zavedati pa se moramo, da organizacija ne more vedno storiti vsega za zmanjšanje stresnih dejavnikov.

Obstaja veliko različnih tehnik za premagovanje stresa, vsaka pa ni primerna za vse. Posameznik sam določi, katera mu najbolj ustreza in prinaša zadovoljive rezultate.

5. 1. 1 Spreminjanje življenjskih navad

Pri delu z ljudmi je pomembno, da v prvi vrsti preoblikujemo svoje življenjske navade tako, da nam bodo fizične in psihične sposobnosti nudile uspešno oporo pri premagovanju težav.

Navade lahko spreminjamo tako, da (Demšar, 2003, str. 37):

- *»iščemo pozitivne stvari,*
- *spoznamo samega sebe (razvijamo sposobnosti introspekcije in samorazumevanja),*
- *si vzamemo čas za sprostitev in počitek,*
- *se pravilno prehranjujemo (poudarek na vitaminih, mineralih in hranljivih snoveh).*
- *verjamemo v svoje sposobnosti,*
- *prosimo za pomoč, ko jo potrebujemo.«*

5. 1. 2 Učinkovita organizacija dela

Delo si pripravimo tako, da zasledujemo realne cilje. Pri delu z ljudmi se pogosto prihaja do postavljanja ohlapnih ciljev, nejasnih nalog in abstraktnih idealov. Prav tako potrebujemo čas za počitek, saj se vsakokratna interakcija z drugimi zahtevna naloga, ki nemalokrat vključuje spoprijemanje s problemi. Na slednje je treba gledati iz več zornih kotov in se izogibati, da bi jih jemali preveč osebno (Demšar, 2003).

5. 1. 3 Iskanje socialne podpore

Ljudje smo socialna bitja, ki s svojimi bližnjimi oblikujemo odnose, iz katerih lahko v kriznih položajih črpamo pomoč in podporo.

Payne (2002) opredeljuje več vrst socialne podpore, ki lahko pomaga posamezniku pri soočenju s stresom:

- podpora, ki temelji na informacijah – zmožnost posredovati znanje, ki nekemu pomaga v stiski, v kateri se je znašel,
- konkretna opora – gre za oprijemljivo podporo (npr. konkretne dejavnosti, ki so v pomoč),
- emocionalna opora – ta vključuje pozornost in ljubeč odnos med ljudmi,
- potrditev – opora, ki preprečuje osamitev in se nanaša na potrjevanje posameznikovih prepričanj,
- socialna vključenost – povezana je s sistemom medsebojnih dolžnosti in oblik vzajemne pomoči.

5. 1. 4 Posebne tehnike in metode

Powell (1999) priporoča naslednje elemente skrbi zase:

- sprostitvene tehnike (triminutna vaja za sproščanje obrata, tehnika progresivnega sproščanja mišic),

- sproščeno dihanje (vaja zavestnega dihanja),
- telesno vadbo (raztezanje, vaje za vzdrževanje moči in gibkosti),
- zdravo prehrano,
- ukvarjanje s hobiji,
- razširitev družabnega kroga prijateljev.

Treven (2005) predlaga, da uporabimo:

- fizične aktivnosti (telesna vadba, hoja, tek, aerobika, plavanje, kolesarjenje),
- meditacijo (pri zmanjševanju čustvenih in duševnih stisk ter vplivov strahov, fobij, nespečnosti, astme, hipertenzije),
- jogo,
- avtogeni trening (gre za samohipnozo, s pomočjo namenskih in organskih nasvetov, kot so npr. zmanjšanje psihične napetosti, soočanje s stresom, odločanje, zmanjšanje kajenja in uživanja alkohola, načini dihanja),
- masažo in aromaterapijo (masaža koristi predvsem pri mentalnem in fizičnem sproščanju),
- kognitivne metode (temelj teh je zavestno vzpostavljanje pozitivnih misli za premagovanje stresa),
- upravljanje s časom (potrebno je uskladiti življenjske aktivnosti, tako da dobro izkoristimo čas, ki nam je na voljo; nujno je določiti prioritete in se jih držati, ob tem pa ne dopustiti, da bi nas drugi ovirali pri doseganju ciljev).

5. 2 Spoprijemanje na ravni organizacije

De Frank in Cooper (1994, v Berger, 2010) sta za spopadanje s stresom razvila model intervencij na treh ravneh (glej *Tabelo 3*), in sicer na individualni, individualno-organizacijski in organizacijski ravni. Vse tri ravni so medsebojno povezane, kar pomeni, da spremembe na ravni posameznika vplivajo na odnos med njim in organizacijo ter na samo organizacijo.

Tabela 3: Strategije obvladovanja stresa (De Frank in Cooper, 1994, v Berger, str. 48)

Strategije, usmerjene na posameznika	tehnike relaksacije, kognitivne strategije, biofeedback, meditacija, telovadne vaje, posebej organizirani programi za pomoč zaposlenim, ki zajemajo specifično svetovanje, obvladovanje časa
Strategije, usmerjene na področje odnosa posameznika in delovne organizacije	medsebojni odnosi na delu, skladnost delovnega okolja in posameznika, problemi glede na funkcije in vloge pri delu, sodelovanje in avtonomija
Strategije, usmerjene na delovno organizacijo	struktura delovne organizacije, izbor na delovno mesto ali zamenjava delovnih mest, trening, delovne možnosti (npr. fizične značilnosti delovnega mesta)

V Tabeli 3 vidimo predloge posameznih strategij obvladovanja stresa glede na usmerjenost strategij (na posameznika, na področje odnosa posameznika in delovne organizacije in na samo delovno organizacijo).

Arroba in James (1992, v Masten, Žibert, Tušak, Svetina in Dimec, 2008) predstavljata 4-stopenjski model stresnega managementa v organizaciji, ki je sestavljen iz štirih ločenih in zaporednih faz. Pomembno je, da se posamezna predhodna faza uspešno zaključi, preden preidemo na naslednjo:

1. faza – organizacija se mora zavedati stresa in ga prepoznati kot težavo, ki jo mora rešiti.
2. faza – začne se s treningom posameznikov v stresnem managementu, pri čemer se učijo razvijati sposobnosti za premagovanje stresa.
3. faza – institucija je dolžna zagotoviti kompetentne strokovnjake, ki posedujejo potrebno znanje pri zagotavljanju podpore ostalim.
4. faza – na zadnji stopnji poteka evalvacija uspešnosti/neuspešnosti spoprijema s stresom in analiziranje, kako bi lahko organizacija postala še dovezetnejša za učinkovito ukvarjanje s stresom.

6 RAZPRAVA IN SKLEP

V nadaljevanju podajamo odgovore na raziskovalna vprašanja.

- Kakšno je delo specialnega in rehabilitacijskega pedagoga (kakšne naloge opravlja, na kakšne načine se vključuje v vzgojno-izobraževalno delo, s kom sodeluje)?

Delo v vzgojno-izobraževalni ustanovi je raznoliko in razgibano, saj se spreminja skladno z družbenim napredkom. Kot ostali pedagoški delavci, je tudi specialni pedagog "opremljen" z različnimi vlogami in nalogami, ki jih mora izpolnjevati. Pri delu se povezuje z ostalimi strokovnjaki, vodstvom organizacije, zunanjimi udeleženi in seveda z učenci in njihovimi starši.

- Kaj je stres, poklicni stres (kako ga definiramo, kako ga povežemo z biološkimi in s psihološkimi dejavniki, kakšna je njegova pojavnost)?

Kjerkoli govorimo o intenzivni interakciji med ljudmi, ne moremo mimo stresa. Stres je posledica delovanja ogrožajočih dejavnikov, in sicer takrat, kadar posameznik oceni, da situaciji ne bo kos. Posledice stresa se kažejo na fiziološkem, psihološkem, emocionalnem in vedenjskem področju.

O poklicnem stresu razpravljamo takrat, ko se navezujemo na določeno stroko. Ob pregledu literature smo ugotovili, da stres na delovnem mestu vztrajno narašča, izogniti se mu ne more nihče. Je pa od posameznika odvisno, kako se bo odzval na določene stresorje in v kolikšni meri bodo ti vplivali nanj.

- Kateri so povzročitelji stresa in kakšni so simptomi stresa?

Najpreprosteje delimo povzročitelje stresa na notranje in zunanje. Ob osredotočanju na poklicni stres pa lahko dejavnike stresa razdelimo na naslednje sklope: lastnosti poklica/delovnega mesta, posameznikove vloge v organizaciji, medosebni odnosi v posamezni organizaciji, razvoj kariere, organizacijski dejavniki, povezava med poklicnim in zasebnim življenjem.

Simptomi stresa se razlikujejo od posameznika do posameznika, obstaja pa vzorec tistih, ki se kažejo glede na posamezna področja delovanja. Tako so na fiziološkem področju pogostejši glavoboli, slabo počutje, bolečine (v mišicah, v bližini prsi), kronična utrujenost, na duševnem področju tesnoba, nemir in napetost, slaba volja, nezadovoljstvo, pojavljata se depresija in občutek manjvrednosti, pade tudi samospoštovanje. V odnosih z drugimi se zmanjša želja po druženju s prijatelji, povečata se nezaupanje in nestrpnost. Vsi omenjeni znaki pomembno vplivajo na funkcioniranje v delovnem okolju, kjer se zaradi občutka preobremenjenosti izgubi perspektiva za delo, zmanjša se interes za dejavnosti, naloge pogosto ostajajo nedokončane ali pa se razvije neposreden odpor do dela.

- Katere so učinkovite strategije za obvladovanje stresa?

Pri soočenju s stresnimi dejavniki se priporočajo različne strategije za zmanjšanje neželenega delovanja. Tehnike naj bi razvil vsak posameznik, prav tako pa naj bi jih aktivno prakticirala organizacija, v kateri je zaposlen.

Med najpogosteje uporabljenimi so preventivno ukvarjanje s fizičnimi aktivnostmi, meditacija, avtogeni treningi in strategije upravljanja s časom.

Med pregledom domače in tuje literature sta se pojavili možni izboljšavi omenjenega področja raziskovanja, in sicer:

- ugotoviti specifične dejavnike in posledice stresa pri specialnih in rehabilitacijskih pedagogih glede na spol, delovno dobo in mesto zaposlitve (mobilna služba, Prilagojen program z nižjim izobrazbenim standardom, Poseben program, VDC, ...),
- izpeljati empirično raziskavo na področju učinkovitosti posameznih tehnik za zmanjševanje stresa.

7 VIRI IN LITERATURA

- Apple, M. (1992). *Šola, učitelj in oblast*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Berger, N. (2010). *Pedagoški delavci in stres* (Diplomsko delo). Filozofska fakulteta; Ljubljana.
- Bezinović, P. (1988). *Samopercepcija osobne kompetentnosti kao dimenzija vrednovanja vlastitog Ja* (Doktorska disertacija). Filozofski fakultet, Zagreb.
- Bilban, M. (2007). Kako razpoznati stres v delovnem okolju. *Delo in varnost*, (52) 1, 30-35.
- Cooper, L. C., Dewe, P. J. in O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress, a review and critique of theory, research and applications*. Thousand Oaks (CA), London, New Delhi: Sage.
- Černigoj Sadar, N. (2002). Stres na delovnem mestu. *Teorija in praksa*, 39 (1), 81-102.
- Demšar, I. (2003). *Sindrom izgorelosti pri učiteljih* (Magistrska naloga). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Depolli, K. (1999). *Stres na delovnem mestu osnovnošolskega učitelja predmetnega pouka* (Diplomsko delo). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Depolli, K. (2003). Povzročitelji stresa pri učiteljih. *Sodobna pedagogika*, 54 (3), 66-77.
- Depolli Steiner, K. (2011). Izgorelost osnovnošolskih učiteljev. *Vzgoja in izobraževanje*, 42 (4), 27-32.
- Etični kodeks specialnih in rehabilitacijskih pedagogov Slovenije. (2009). Pridobljeno s http://www.drustvo-defektologov.si/kodeks_etike_2009.pdf
- Galton, M. in MacBeath, J. (2008). *Teachers under pressure*. Los Angeles: SAGE.
- Jerman, J. (2005). Stres pri strokovnih delavcih v vzgojnoizobraževalnih in prevzgojnih zavodih. *Socialna pedagogika*, 9 (4), 469-497.
- Kalin, J. (1999). *Razredništvo v poklicni socializaciji gimnazijskega razrednika* (Doktorska disertacija). Filozofska fakulteta, Ljubljana.
- Kobasa, S. (1985). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. V A. Monat in S. R. Lazarus (ur.), *Stress and coping, an anthology* (str. 174-188). New York: Columbia University Press.
- Lamovec, T. (1994). Samospoštovanje. V T. Lamovec (ur.), *Psihodiagnostika osebnosti 2* (str. 62-94). Ljubljana: Filozofska fakulteta, Znanstveni inštitut.
- Lazarus, A. A. in Lazarus C. N. (2000). *101 nasvet kako ohraniti duševno zdravje v norem svetu*. Ljubljana: Hekure.

- Lazarus, S. R. in Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Looker, T. in Gregson, O. (1993). *Premagajmo stres: Kaj lahko z razumom storimo proti stresu*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Lorger, I. (2009). *Poklicni stres pri učiteljih v osnovni šoli* (Magistrska naloga, Pedagoška fakulteta). Pridobljeno s <http://www.google.si/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCgQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.dlib.si%2Fstream%2FURN%3ANBN%3ASI%3Adoc-GYMHVJDJ%2F09792dbf-0302-463d-b736-43f1387feb2d%2FPDF&ei=DYIrUvP1Mea74ASP2oHYCA&usg=AFQjCNFqVdfSOXExThFV kryhzATULIdH7g&sig2=mMOZevMEUcgNN6NV 3KMGv&bvm=bv.51773540,d.bGE>
- Maslach, C. in Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Masten, R., Žibert, V., Tušak, M., Svetina, M. in Dimec, T. (2008). Spoprijemanje s stresom - coping. V A. Tušak in R. Masten, *Stres in zdravje* (str. 118-133). Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo.
- Medveš, Z., Zgaga, P., Marentič Požarnik, B., Razdevšek Pučko, C., Cencič, M., Šteh, B., Zuljan, M., Hozjan, D., Cvetek, S., Černe, B., Devjak, T. (2004). Učitelj med zahtevami, možnostmi in pričakovanji. *Sodobna pedagogika*, 55 (121), 76-88.
- Meško, M. (2011). *Stres na delovnem mestu*. Maribor: Zavod za varnostne strategije pri Univerzi v Ljubljani.
- Mielke, U. (1997). *Če z otrokom ni lahko*. Radovljica: Didakta.
- Newhouse, P. (2000). *Življenje brez stresa*. Ljubljana: Tomark.
- Pan-European opinion poll on occupational safety and health. (2011). Pridobljeno s <https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures/eu-poll-press-kit.pdf>
- Pastirk, S. (2012). Stres pri delu. V J. Božič (ur.), *Kako do boljšega počutja na delovnem mestu: nekaj napotkov zaposlenim za prepoznavanje in lažje obvladovanje psihosocialnih tveganj v delovnem okolju* (str. 7-12). Ljubljana: Univerzitetni rehabilitacijski inštitut Republike Slovenije – Soča.
- Payne, S. (2002). *Psihologija v zdravstveni negi*. Ljubljana: Educy.
- Powell, T. (1999). *Kako premagamo stres*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Pšunder, M. (1994). *Knjižica za učitelje in starše*. Maribor: Obzorja.

- Resman, M. (1990). Učitelj – uslužbenec, strokovnjak, oseba in osebnost. V M. Velikonja (ur.), *Učitelj, vzgojitelj – družbena in strokovna perspektiva* (str. 31-36). Ljubljana: Zveza društev pedagoških delavcev Slovenije.
- Rot, N. (1980). *Osnovi socialne psihologije*. Beograd: Zavod za učbenike i nastavna sredstva.
- Schmidt, A. (2001). *Najmanj, kar bi morali vedeti o stresu*. Ljubljana: NUK.
- Singer, J. (2010). *The Teacher's Ultimate Stress Mastery Guide*. Thousand Oaks (CA), London: Sage.
- Slivar, B. (2007). Učitelj in stres. *Revija Didakta*, 17 (izredna številka), 6-10.
- Slivar, B. (2008). Ugotavljanje vzorca stresorjev pri delu učiteljev v povezavi z zadovoljstvom pri delu. *Psihološka obzorja*, 17 (3), 93-112.
- Slivar, B. (2009). *Raziskava o poklicnem stresu pri slovenskih vzgojiteljih in učiteljih: povzetek*. Ljubljana: SVIZ Slovenije.
- Slivar, B. (2013). *Na poti k dobremu počutju: obvladovanje stresa v šoli – teoretični vidik: knjiga za ravnatelje in učitelje o obvladovanju stresa na ravni šole in na ravni posameznika*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo.
- Spielberg, C. (1985). *Stres in tesnoba*. Ljubljana: Tiskarna Jože Moškrič.
- Starc, R. (2007). *Stres in bolezni: od stresa do debelosti, zvišanih maščob, arterijske hipertenzije, depresije, srčnega infarkta, kapi in prezgodnje smrti*. Ljubljana: Sirius AP d.o.o..
- Stres na delovnem mestu narašča – tako je v osrednji vseevropski raziskavi javnega mnenja odgovorilo 8 od 10 anketirancev. (27.03.2012). Pridobljeno s https://osha.europa.eu/sl/press/pressreleases/stress_workplace_to_rise_say_8_out_of_10_in_major_pan-european_opinion_poll
- Teržan, M. (2002). *Stres na delovnem mestu: Dobro se počutim, delo mi je v veselje*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Urad RS za varnost in zdravje pri delu.
- Tomori, M. (1990). *Psihologija telesa*. Ljubljana: DZS.
- Travers, C. J., Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure: stress in the teaching professions*. London, New York: Routledge.
- Treven, S. (2005). *Premagovanje stresa*. Ljubljana: GV založba.

- Treven, S. in Treven, U. (2011). *Gradivo za izobraževanja: Stres*. Pridobljeno s [http://skei.si/uploads/skei/public/custom/gradivo za izobraevanja stres 25 11 2011.pdf](http://skei.si/uploads/skei/public/custom/gradivo_za_izobraevanja_stres_25_11_2011.pdf)
- Žibret, V., Ivanovski Donko, A., Tušak, M., Svetina, M. in Masten, R. (2008). Stres: Teoretični koncepti stresa. V A. Tušak in R. Masten, *Stres in zdravje* (str. 4-21). Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo.
- Žibret, V., Tušak, M., Marinšek, M. in Masten, R. (2008). Simptomi stresa. V A. Tušak in R. Masten, *Stres in zdravje* (str. 37-40). Ljubljana: Fakulteta za šport, Inštitut za kineziologijo.
- Youngs, B. (2000). *Spodbujanje vzgojiteljeve in učiteljeve samopodobe: priročnik za vzgojitelje in učitelje v vrtcih, osnovnih in srednjih šolah*. Ljubljana: Educy.
- Youngs, B. (2001). *Obvladovanje stresa za ravnatelje in druge vodstvene delavce v vzgoji in izobraževanju*. Ljubljana: Educy.