

PROMOVAREA MODULUI DE VIAȚĂ SĂNĂTOS ÎN INSTITUȚIILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Sára FELSZEGHI,
Universitatea din Miskolc, Ungaria

Summary

Promoting healthy lifestyles in educational institutions

Nowadays nobody contests the importance of the promotion of health in education, however, for long time it has been underestimated. In Hungary the first of such a program was introduced in 1989 in the University of Miskolc, followed by other European countries from 1997. This program is based on: A. Risk evaluation; B. Work ability examinations; C. Workplace health promotion.

The workplace health promotion program is based on: a. The risks due to working place conditions; b. The risks due to the workload during the activity; c. Personal risk factors (chronic diseases, anthropometry, etc.).

This program has been selected by the ENWHP as the best practice in Europe, and in 2014 France has introduced it as a national program. The measures taken in order to maintain workplace health are no caritative actions due to employers, but profitable ones.

Keywords: healthy lifestyle, educational institutions

Резюме

Формирование здорового образа жизни в учебных заведениях

Несмотря на то, что в течение длительного времени формирование здорового образа жизни недооценивалось, сегодня никто не возражает против проведения этой работы в учебных заведениях. В этом отношении в Венгрии соответствующая программа впервые была введена в 1989 году в Университете Мишкольц, а в европейских странах – в 1997 году. Эта важная комплексная программа имеет три направления: А. Оценка рисков; Б. Обследование трудоспособности; В. Проведение мероприятий по формированию здорового образа жизни на рабочем месте.

В свою очередь формирование здорового образа жизни на рабочем месте основываются на следующие группы рисков: а) риски, связанные с условиями труда на рабочем месте; б) риски, которые появляются в рабочем периоде в результате перенапряжения; в) личные риски (антропометрия, хронические заболевания и др.).

В 2013 году ENWHP выбрал эту комплексную программу как наилучшую в Европе и уже в следующем, 2014 году, она была введена во Франции в качестве национальной программы. Все меры по поддержанию здоровья на рабочем месте не являются какими-то благотворительными мероприятиями, а наоборот, рентабельными.

Ключевые слова: формирование здорового образа жизни, учебные заведения

Introducere

În instituțiile de învățământ, activitatea de predare în primul rând este o muncă intelectuală, care în majoritatea timpului de muncă este asociată cu o suprasolicitare psihică. Esențialul muncii intelectuale constă în colectarea informațiilor în procesul de învățare, în procesarea informației, în organizarea informațiilor. Schimbarea rapidă a informațiilor, precum și schimbarea cunoștințelor actualizate prezintă un stres continuu.

În învățământul superior sunt necesare cunoștințe științifice actuale, prezentarea lor, precum și dominarea materialului științific în cauză. Pe lângă cele menționate, cadrul didactic are obligația să efectueze și cercetare științifică – o altă constrângere care cere publicarea rezultatelor științifice și prezentarea lor la congrese. În același timp, aceasta este o muncă intelectuală diversă: predarea materiei didactice, desfășurarea lucrărilor practice, consultații, organizarea/reorganizarea structurii orelor, pregătire pentru cursuri și lucrări. Există elemente de stres în urmărirea elevilor și a studenților în însușirea materialului predat, în feedback-ul continuu.

Cadrul didactic este suprasolicitat paralel cel puțin pe două căi: predarea să fie cât mai pe înțelesul tuturor; în același timp, el este personajul principal în comunicarea și metacomunicarea pe care le conduce și este răspunzător de succesul acestora. Verificarea cunoștințelor elevilor/studenților prin evaluări, examene și răspunderea asumată de asemenea constituie o suprasolicitare psihică pentru cadrul didactic.

Rezultate și discuții

După cum am menționat mai sus, esența activității intelectuale constă din acumularea informației, procesul de învățare și asimilarea/sistematizarea informațiilor. Acest proces reprezintă un șir de decizii elementare, și numărul acestor decizii caracterizează solicitarea ce rezultă din munca intelectuală. Dacă aceste decizii sunt sub 20 pe minut, are loc o *subsollicitare*; este *suprasolicitare*, dacă sunt luate peste 60 de decizii/minut, iar despre *solicitare optimă* vorbim în cazul de 20-40 de decizii/minut.

Nivelul optim al muncii intelectuale este *nivelul de vigilență*. La acest nivel sunt luate decizii cu grad minim de eroare.

Munca intelectuală prelungită duce la *extenuare*. În acest caz, permanența și intensitatea atenției sunt limitate, fiind cauza deciziilor necorespunzătoare și diminuând capacitatea creativă.

Multitudinea de sarcini nu pot fi îndeplinite cu succes fără ca organismul să se acomodeze. Acomodarea este un proces continuu, care are menirea de a stabili o armonie între individ și mediul înconjurător.

Acest proces necesită energie, care duce la suprasolicitare psihică. Suprasolicitarea psihică depinde atât de personalitatea individului respectiv, cât și de motivația și afectivitatea emoțională. O formă frecventă a acomodării este *constângerea de timp*, care duce la perturbarea ritmului de muncă, produce încordare, extenuare, în final crescând pericolul de accidentare. *Acomodarea la mediul de lucru social (comportamentul)* este o altă formă a acomodării, care, deși asigură o comoditate prin a da indicații clare de comportament (reguli sociale, tradiții, legi etc.), totodată prin această dependență duce la frustrare și animozitate. *Acomodarea la sarcini și solicitări în decursul activității* de asemenea este o provocare pentru organism, care, indiferent că este vorba de supra- sau subsolicitare, provoacă neliniște, fatigabilitate, blazare și supraproducție de adrenalină.

Monotonia duce la o activitate psihică redusă, care se manifestă prin senzația de fatigabilitate și somnolență, care are drept consecință o reacție scăzută. *Saturația* este o stare de încordare, excitație, în care individul simte necesitatea de a termina activitatea respectivă, caută posibilitatea de a scăpa din această situație, care poate provoca excitație, nervozitate, stare emoțională instabilă și agresivitate. *Acomodarea* este foarte importantă, pentru că *incapacitatea de acomodare este cauza stresului*. Pe lângă cele menționate, stresul este cauzat și de *organizarea necorespunzătoare a activității* (de ex., distribuția orelor de predare necorespunzătoare), *lipsa de apreciere* (materială sau morală), *comportarea necorespunzătoare din partea managerilor, intriga colegilor, orele suplimentare*.

O solicitare specială este *munca în fața monitorului*. Decretul MS nr. 50/1999 prescrie ca maximul de ore de lucru admis este de 6 ore din 8 ore de muncă, însă în cazul cadrelor didactice este mult peste această limită (uneori chiar peste 10 ore), care, pe lângă un *risc ergonomic ridicat*, totodată înseamnă și o *suprasolicitare psihică*. Trebuie amintită și *autoexploatarea cadrelor didactice* (mai ales în învățământul superior), care lucrează deseori acasă peste orele de muncă oficială, adică 10-12 ore pe zi (proiecte, cărți, articole etc.), ceea ce produce o suprasolicitare psihică excesivă.

Pe lângă riscurile psihice, au importanță și *riscurile fizice*. Aceste riscuri nu întotdeauna afectează direct angajatul, ci indirect: este vorba de confortul la locul de muncă: iluminarea, temperatura la locul de muncă, umiditatea aerului, curentul, aerisirea (naturală/artificială) etc., care pot influența în mod pozitiv sau negativ performanța angajatului. Din păcate, de multe ori nu se acordă atenția necesară și importanța cuvenită acestor riscuri, deși există standardizări pentru aceste cazuri.

Pe lângă suprasolicitarea psihică, angajații instituțiilor de învățământ sunt expuși și la alte riscuri, cum sunt, de exemplu, *sedentarismul, alimentația necorespunzătoare* (neregulat, de calitate/cantitate necorespunzătoare), *zgomotul* (distribuirea/intensitatea atenției), precum și *substanțele* (alcool, tutun, medicamente etc.) folosite pentru „diminuarea stresului”.

Pentru determinarea *riscurilor personale*, este folosit un chestionar care, deși este subiectiv (se bazează pe răspunsurile angajaților), totuși ne dă posibilitate să evaluăm riscurile psihice. Examenele medicale pentru stabilirea aptitudinilor de muncă ne oferă detalii despre alte riscuri personale (antropometrie, boli cronice etc.).

Cunoscând riscurile angajaților provenite din condițiile de la locul de muncă, din solicitările în decursul activității, precum și riscurile personale, poate fi elaborată o *politică de sănătate* adecvată, pe care se bazează programul complex de *promovare a sănătății la locul de muncă*. La Universitatea din Miskolc (Ungaria), programul conține diferite elemente pentru combaterea riscurilor. Pe de o parte, țelul este *îmbunătățirea condițiilor de muncă*; pe de altă parte, *formarea concepției de atitudine conștientă față de sănătate a angajaților*.

Printre posibilitățile de ameliorare a condițiilor de muncă, pe lângă intervențiile tehnice, se află schimbarea sau înlăturarea factorilor ce produc stres, diversificarea și organizarea muncii, stabilirea unui echilibru între provocări și așteptări, educarea, perfecționarea și promovarea angajaților, promovarea și popularizarea exemplelor de bune practici, stilul de comunicare al angajatorului, precum și suportul social.

Atitudinea conștientă față de sănătate a angajaților este importantă nu numai pentru lucrător, ci și pentru familia sa. Este cunoscut că modul de viață al individului determină sănătatea în proporție de 55-75%. Pentru atingerea acestui scop este necesară elaborarea unor *programe pentru renunțarea la fumat, combaterea abuzului de alcool, reducerea consumului de cafeină*. Introducerea unor *traininguri antistres*, individuale sau de grup, reprezintă o altă metodă de combatere sau diminuare a stresului.

În incinta Egyetemváros (Orășelul Universității) se află un complex sportiv, care ne dă posibilitatea să facem sport atât la locul de muncă, cât și în afara lui. Gimnastica medicală, masajul, yoga, înotul (în piscina Universității angajații au posibilitatea de a cumpăra abonamente la un preț redus cu 50%), excursiile (cu diferit grad de complexitate), concursurile de dans (clasic și popular), gimnastica la locul de muncă, jocurile cu mingea (handbal, baschet, fotbal, tenis, tenis de masă etc.) sunt metode eficiente pentru

diminuarea stresului. *Odihna suficientă, respectarea ritmului somn/veghe, alimentația corectă, sănătoasă* (mese regulate și de calitate – în cantina, bufetele și instalațiile cu băuturi ale Universității sunt admise doar alimente și băuturi care nu dăunează sănătății) sunt de asemenea posibilități pentru promovarea sănătății la locul de muncă. *Educarea modului sănătos de viață* este parte a programului complex de promovare a sănătății. Lunar publicăm articole în revista universității (MERT), ținem cursuri la această temă, elaborăm pancarte, broșuri care servesc acestui scop.

ENWHP a ales acest program complex, în anul 2013, ca cel mai bun program din Europa, iar în anul 2014, Franța l-a introdus ca program național.

Concluzie

Toate măsurile luate cu scopul menținerii sănătății la locul de muncă nu reprezintă acțiuni de caritate din partea angajatorului, ci, dimpotrivă, reprezintă acțiuni rentabile.

Bibliografie

1. *Guidance on Risk assessment at Work*. EU Comission, DGV. Brussels. Luxembourg, 1996 <https://osha.europa.eu/en/topics/riskassessment/guidance.pdf>
2. *Promoting healthy work for workers with chronic illness: A guide to good practice*. European Network for Work place Health Promotion (ENWHP), 2012.
3. *The duties and possibilities of the occupational health care in maintaining the work ability of employees with chronic illness in the University of Miskolc*, 22-23 Oct., 2013, Bruxelles.
4. *Factorii psihosociali – noi provocări pentru medicina ocupațională*. În: Revista Română de Medicina Muncii, 2012, vol. 63, nr. 1-2, p. 15.
5. *A munkahelyi egészségfejlesztés általános szervezeti megvalósítására vonatkozó szakmai útmutató*. Társszerzők: Dr. Cseh Károly, Dr. Felszeghi Sára, Dr. Szabó Gyula. OEFI Irányelv, Budapest, 2015, 142 p. old.
6. Eurofound and EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <http://docplayer.net/13854-Psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention.html>