

Izvorni znanstveni članak
UDK 159.942:656.61
159.955.5:615.86

NOVA RJEŠENJA ZA PROFESIONALNE IZAZOVE POMORACA – ANTISTRES PROGRAMI I RAZVIJANJE KRITIČKOG MIŠLJENJA

Bruno Ćurko

Institut za filozofiju, Zagreb
bcurko@ifzg.hr

Nenad Vertovšek

Stomorica 7, Zadar
nenad.vertovsek@zd.t-com.hr

Primljeno: 17. studenog 2010.

U suvremenom svijetu sve je više visoko stresnih zanimanja. Često se među tim zanimanjima izostavlja ili zaboravlja izuzetno stresan posao pomoracā, čiji radni uvjeti posjeduju više izvora stresa. U članku autori sugeriraju dvije ideje koje bi pomorcima mogle pomoći u lakšem svladavanju poslovnih izazova. Prvi prijedlog je antistresni program koji sprječava uzroke nastanka stresa, kako u poslu tako i u ostalim segmentima života. Drugi prijedlog su radionice za kritičko promišljanje pomoću kojih bi se kod pomoraca mogla poboljšati komunikacija, uravnotežiti međuljudski odnosi, povećati motivacija za profesionalne izazove i usavršavanje, olakšati lociranje problema i njegova rješenja, te smanjiti posljedice stresa.

Ključne riječi: pomorstvo, pomorci, kritičko mišljenje, stres-menadžment

Uvjeti života i rada pomoraca, brodska sredina, obiteljski i međuljudski odnosi te svi profesionalni izazovi pomorskog zanimanja i pomorstva općenito, izuzetno su složeni čimbenici za određivanje ukupne količine i raznovrsnosti pritisa i opterećenja koje pomorci osjećaju i doživljavaju. Svako pobliže određivanje ključnih elemenata rješavanja postojećih objektivnih i subjektivnih problema u ovoj profesiji vezano je uz mnoštvo definicija, mogućnosti postavljanja pitanja i načina kako

odgovoriti na profesionalne izazove. Dakako, vrlo je bitno i na kojoj *razini* se problem postavlja, odnosno *tko* ga i *zašto* postavlja. Radi li se o stručnjacima, učenicima ili o samim pomorcima i njihovim prijedlozima za odgovore na probleme stresnog i složenog života i rada pomoraca.¹

Određivanje stresora u pomorskom zanimanju, kao i mogućnosti za uspješnije ovladavanje glavnim uzrocima stresnih događanja i izazova profesionalne okoline, kao i načina ublažavanja posljedica dugotrajnog i intenzivnog stresa, vrlo je složen zadatak.

Pomorci, stres i antistres programi

Premda je očekivano da se u analizi stresora profesionalnog poziva pomoraca pozornost uglavnom usmjerava prema samom brodu i brodskoj sredini te uvjetima plovidbe i obavljanja profesionalnih zadataka, treba naglasiti kako je relativno neopravdano i zapostavljeno težinu stresnog okruženja gledati uz naglasak na međuljudske odnose i psihološke čimbenike. Cilj i namjera ovog teksta prije svega su nove mogućnosti i nova rješenja za prevladavanje i suočavanje sa stresom kroz odgovarajuće programe i radionice. Programi i radionice koje nisu prilagođene samo za brod i brodsku sredinu, nego su namijenjene razvoju i usavršavanju procesa obuke i pripreme pomoraca, pa čak i tijekom obrazovanja.

Namjera je ukazati i na ne tako rijetku praksu na koju upozoravaju stručnjaci naglašavajući kako se možda i previše

»... o pomorcima i njegovom svijetu raspravlja samo u kontekstu brodske konstrukcije, tehno-sistemskih aktualnosti, prevoznice materije, ekonomskih efekata, odnosno troškova, gubitaka i dobitaka, havarije i sl. Međutim zaboravljamo kako je uzaludna izgradnja turbo-brodskog giganta ukoliko s njim ne rukovode ili iste ne opslužuju pouzdani subjekti. Odavno je rečeno, a kroz vrijeme i provjereno, da bi sistem bio pouzdan neophodno mu je blagovremeno posvetiti dovoljno konstruktivne pažnje. Tako je sa sistemom brod, ali ne smijemo zaboraviti tako je i sa sistemom čovjek-pomorac.« (Đurović, 2004, 5–6)

¹ Konkretnija i praktičnija razmišljanja i analize o stresnom pozivu i nisu tako česte, a još su rjeđi sustavniji prijedlozi za moguća rješenja i programe. Ipak, vrijedi izravno spomenuti neke od vrsnih stručnjaka, profesora i kapetana koji su ovom području posvetili svoje znanstveno, stručno ili obrazovno djelovanje i na koje ćemo se dijelom i vezati ili pozivati u ovom radu – prof. dr. Danilo A. Đurović, dr. sc. Ivica Tijardović, prof. dr. sc. Stevo Nikić, kapetan P. Brazzoduro.

Ono u čemu se stručnjaci slažu od samog početka rasprava i analiza o stresorima i potrebama za antistresnom strategijom jest specifičnost i složenost radne okoline, kao i o specifičnosti profesionalnih izazova i zadataka pomorskog zvanja. Ističe se kako je

»... danas rijetkost naći ustroj rada i organizaciju službe (osim vojnih, ratnih i policijskih) sa strogo propisanim zadacima, obvezama i ponašanjem prema podređenima i nadređenima, odnosno poštovanjem hijerarhije kao što je to slučaj u pomorskoj profesiji.« (Gjukić, Stojanović, 2002, 85)

Stoga se, uz karakteristične uvjete pomorskog zvanja kao jasno određene profesije, ovdje dodaju i brodski uvjeti, odnosno učinak tzv. okolišnog stresa, kao i psihološke posljedice specifične situacije koju prolaze pomorci praktički od kadeta do iskusnih kapetana duge plovidbe.

Treba istaknuti i probleme međuljudskih odnosa i adaptacije. Za detaljnije navođenje ukupnih stresornih čimbenika treba mnogo više prostora, a riječ je i o tome da je dio autora korištene literature i izvora o tome već iscrpno elaborirao. Adaptacija na specifičnu radnu okolinu pomorske profesije – ali i ne manje važne specifične životne uvjete koji se u intenzitetu stresnog *udara* nadopunjuju s radnim stresorima – može se promatrati kroz prizmu (ne)uspješnosti. Riječ je o namjeri da se postigne određeni poslovni (i životni) uspjeh prihvaćanjem teških i složenih uvjeta rada i promjena koje donosi takav poslovni i životni ritam, te rad u brodskoj sredini i timu/posadi. Odricanje od mirnijeg života na kopnu pomorcu bi trebalo donijeti svojevrсни pretpostavljeni uspjeh i nagradu u poslovnoj karijeri i sigurnijoj egzistenciji, što podrazumijeva i stalno izlaganje psihološkom i radnom pritisku i to u dužem vremenskom razdoblju. To, među ostalim, donosi pritajenu razinu tjeskobnosti, ali i probleme u međuljudskim odnosima, od frustracije do agresije.

Pomorski brod kao ograničenu okolinu karakterizira ograničena sloboda djelovanja i nedostatak privatnosti, jer su međuljudski odnosi u većini slučajeva *određeni i uvjetovani* profesionalnim potrebama i zadacima. Rezultat toga može biti i neuspješna prilagodba uzrokovana promjenama, posebno na brodovima tzv. duge plovidbe. Ovakve promjene mogu se i grupirati radi lakšeg pronalaženja rješenja i odnose se na činjenicu gubitka kontrole nad okolinom zbog većeg broja ljudi na relativno skućenom prostoru, što dovodi i do teže kontrole željenih i potrebnih socijalnih kontakata, ponašanja pojedinaca pod povećalom

drugih, manjka stimulacije i pojave dosade, te problema s ostvarivanjem specifičnih potreba i ciljeva individue (Sindik, 1989, 51).

Razvoj brodske tehnologije i poslovanja brodskih kompanija donosi i rješenja u skladu s usavršavanjem poslovnih struktura i organizacije broдача. Čini se da tzv. klasični problemi pojedinca i kolektiva, individualnog suočavanja s navedenim stresorima i zajedničkih aktivnosti, ostaju i dalje tema za širu razradu.

Svaki antistresni program upućen na rješavanje problema, na olakšavanje opterećenja i pritisaka s kojima se suočava pomorac-profesionalac mora sadržavati i poseban dio koji vodi računa o obiteljskim vezama, odnosno odnosima prema bračnom drugu ili partnerici, najbližoj obitelji, te bliskim prijateljima. Premda pomorac svoju profesiju odabire iz određene ljubavi prema svemu što čini pomorstvo, kao i iz onog što će trajnije osigurati njegovu i obiteljsku egzistenciju, odvojenost od obitelji i bliskih ljudi neizbježno ga čini »glavnim protagonistom nad kojim se odigrava životna drama nazvana samoća–ljubav–bol« (Đurović, 2004, 7). Uz ovakvu *poetsku* razinu poimanja pomorske profesije, nesumnjivo valja ostati uz praktične i *zemaljske* karakteristike koje će nam, među ostalim, pomoći da predstavimo i zaokružimo i moguća rješenja, kako ona postojeća tako i svojevrsni novi pristup ublažavanju profesionalnih stresora.

Potrebe za intenzivnim antistresnim rješenjima, nazovimo ih tako, sve su aktualnije, posebno ako probleme grupiramo te sažeto prikazemo glavne stresore kao što su

»... utjecaj mora, odnosno uvjeti u plovidbi, problemi u obitelji, problemi u brodskom kolektivu, problemi koji se redovno ili povremeno javljaju u urbano brodskom prostoru za vrijeme obavljanja profesionalne dužnosti ili van službe (slobodno vrijeme), splet potencijalnog straha, prostorna restrikcija, monotonija uslijed duge plovidbe, monotipnost, nostalgичni efekti, nauzeja, seksualna apstinencija, odsustvo iz obitelji i obiteljskih aktualnosti, i mnogo drugog... Htjeli mi to ili ne priznati, pomorac duge plovidbe kao zdravo biofiziološko biće nije predviđen u svojoj natalnoj konstrukciji da se kvalitetno i bezrizično suprotstavlja nametnutostima koje nudi pomorska profesija bez posljedica na svoje zdravlje.« (Đurović, 2004, 319)

To se odnosi i na slučajeve onih koji u svom životu ne prepoznaju u dovoljnoj mjeri stresore i stresne situacije, jer su, kako ističu stručnjaci, živjeli s njima *relativno netaknuti* do trenutaka dok se njihov metabo-

lizam i organizam u cijelosti nije mogao više uspješno suprotstavljati stresorima. Isto tako, tiče se i pomoraca koji izjavljuju da se sa stresornim učincima *lako hvataju u koštac*, premda se događa da negativne posljedice nastupe naknadno, i relativno neočekivano, pa i izvan same profesije. Riječ je zapravo o *prelivanju* stresa iz radnog u životno polje ili svojevrsnom transferu stresa po načelu *spojenih posuda*. Još egzaktnije rečeno,

»... stresorni efekti i stresorno polje nisu aktualizirani samo kao nemili (destruktivni) ili rizični događaji u urbano brodskoj, radno-životnoj kompoziciji *ukrcanog pomorca duge plovidbe*, već se njegov (stresorni) negativni efekt reflektira, direktno ili indirektno, pojedinačno ili sveukupno na disharmonizaciju bračnog i obiteljskog životnog kvaliteta.« (Đurović, 2004, 21)

Ovdje treba dodati i sveukupnost i složenost radnopravnog statusa pomoraca, od polazišta u reguliranju odnosa između poslodavaca i osoba koje su izabrale pomorsku profesiju do stanja na svjetskom broderskom tržištu – uzrocima i posljedicama kriza, trendova, stresnih događanja i incidenata raznih vrsta koji itekako pogađaju pomorsku profesiju ali su najčešće izvan svakog dohvata utjecaja, stavova i sposobnosti samih pomoraca. Kako ističe jedan od stručnjaka na području radnog i socijalnog prava,

»... novi su radni odnosi novi i po formi nastajanja i po sadržaju prava, obveza i odgovornosti. Pomorci su dugo na tržištu rada, a brodari su podvrgnuti zakonitostima tržišta roba, rada i kapitala. Među pomorcima i brodarima vlada ponuda i potražnja i valorizacija rada i drugih prestacija jednog subjekta prema drugom. Dio su svjetskog tržišta koje uništava slabe, a uzdiže umješne, bez sentimentalnosti i subjektivnosti.« (Učur, 2003, 5)

Složenost se pojačava i na polju zdravstvene zaštite i utvrđivanja radne i zdravstvene sposobnosti pomoraca, kao i održavanje spremnosti, motiviranosti i potrebne zdravstvene razine za puni doprinos u okviru ove profesije. To zahtjeva multidisciplinarnost u analizama i rješenjima, uključujući i profilaktički i terapijski smjer pomorske medicine, ali i socijalnu psihologiju, fiziologiju, psihofiziologiju rada, brodsku higijenu, zaštitu i spašavanje na moru i slično.

Bez ulaženja u detaljnije odnose svjetske globalizacije i trendova u pomorstvu, pomorsku profesiju valja ipak označiti kao jednu od onih u kojoj su međunarodne aktualnosti, globalne promjene, informatizacija i napredak tehnologije sve više dovele do usmjeravanja pozornosti na

ono što je u tome ključno i možda najvrjednije – ljudski kapital. Stalne, brze i duboke promjene čine da

»... dominantnim resursom postaju znanost, znanje, informacija, vrijeme i prostor koji ujedno čine i novu, bitnu supstancu proizvoda i usluga. Umjesto opipljivih resursa sve veće značenje privlači ljudski kapital. Bitno se mijenja suština i karakter u kojem dominantnu ulogu dobivaju poduzetnički duh, kreativnost i inovativnost, stalnost promjena i druga, uglavnom duhovna, intelektualna i psihološka svojstva.« (Vujić, 2004, XXIII)

Za bolju ukupnu sliku treba se usmjeriti šire, na pomorstvo i pomorsko gospodarstvo u svjetlu nužnih i neizbježnih promjena, kako na planetarnoj razini tako i u manjim sistemima vezanim uz pomorsku profesiju, na obuku i obrazovanje u strukovnim školama, prezentiranje radnih i životnih uvjeta profesije, pa sve do nacionalnog ili međunarodnog ugleda i utjecaja brodarskih kompanija. Bitne su najsuvremenije odrednice pomorskog zvanja i svijest o tome u zajednici (i javnosti), a tada se i spoznaje o mogućim rješenjima i unapređivanju u ovoj gospodarskoj grani itekako mogu označiti kao jačanje i razvijanje područja upravljanja ljudskim potencijalima u (pomorskom) prometu. Treba započeti od najsuvremenijih vrednovanja i definiranja kategorija područja ukupnog prometa, u čemu važan dio zauzima pomorski promet. Znanstvenici ističu potrebu istraživanja svih važnijih značajki i fenomena ljudskih potencijala transporta i prometa, od ekonomskih elemenata i utjecaja, ali i do motivacije, vrednovanja, osposobljavanja, zaštite i sigurnosti ljudi u (pomorskom) prometu.

Ono što nas dodatno zanima jest i proces motivacije i nagrađivanja, ne samo kroz materijalne oblike, već i na psihološkom i sociološkom planu. Tu gdje se na razvoj ljudskih potencijala gleda najprije na individualnoj razini usvajanja novih znanja, umijeća, sposobnosti i stavova, zatim kroz profesionalni razvoj pojedinca unutar tima, odnosno profesionalnog kolektiva, te na koncu kroz razvoj tvrtke »koji se odnosi na razvoj novih, kreativnijih rješenja za poboljšanje rezultata i zdravijih inter i intraorganizacijskih odnosa koji omogućuju skupinama iniciranje upravljanja promjenama« (Pupavac, 2004, 93).

Zbog svega toga, u sklopu traženja novih i kreativnih rješenja i programa, temeljenih na dosadašnjim iskustvima i zamišljenih i kao obogaćivanje klasičnih antistres programa i sustava koji su usmjereni na profesionalne skupine intenzivno i natprosječno izložene stresu i stresnim okolnostima – u koje zasigurno spadaju i pomorci – nalazi

se i primjena programa i treninga već dokazanih i potvrđenih u radu sa sličnim profesionalnim skupinama.²

Glavni ciljevi programa, odnosno obuke, bili bi upoznavanje i osposobljavanje pomoraca s primjenom tehnika i vježbi za postizanje i održavanje psihofizičke ravnoteže i pripreme za stresne i krizne okolnosti. Program bi upoznao pomorce s praktičnom primjenom tehnika za kontroliranje stresnih situacija i događaja radi uspješnog obavljanja zadataka njihovog poziva.

Pri tom bi za same sudionike programa bilo značajno da razumiju potrebu upoznavanja s osnovnim pojmovima i problematikom antistres programa kako bi bili što bolje upućeni u mogućnosti neposredne primjene vježbi i vlastitih psiholoških saznanja. Time bi zasigurno pridonijeli vlastitom profesionalnom usavršavanju, ovladavanju skupinama programiranih tehnika, konstantno razvijali sposobnosti koncentracije, pravodobnog reagiranja, percepcije i pozornosti za stresne i krizne situacije. Ukratko, bitno je omogućiti pomorcima da kroz antistres program i obuku individualno i kontinuirano unaprijede vlastite psihofizičke sposobnosti. Sama struktura programa – ukoliko se želi ukratko prezentirati – obuhvaća šest tematskih cjelina koje donosimo u sažetom obliku i skraćenim obrazloženjima:

1. *Preventiva stresnih situacija* – sadrži novi pristup ali i dijelove klasičnih antistresnih programa za određenu profesiju, u ovom slučaju pomorskog zvanja, u funkciji rješavanja predstresnih stanja ili ublažavanja posljedica stresa. U novom pristupu riječ je o suočavanju i ovladavanju svojim reakcijama i postupcima u samom *srcu* stresnih događanja, ne samo u pripremi za stresne situacije ili za ublažavanje učinka stresora. To podrazumijeva i

² Nenad Vertovšek autor je izvornog Programa psihološke pripreme ili *Mind & Body* treninga u okviru šireg Antistres programa. Temeljen je najprije na iscrpnom iskustvu višegodišnjeg rada i treninga s četiri generacije vojnih pilota – studenata Fakulteta prometnih znanosti u Zagrebu u praktičnoj nastavi predmeta Zrakoplovna psihologija i Zrakoplovna medicina (akad. g. 1995/96., 1996/97., 1998/99., a 2002/03. i instruktori letenja). Od 1997. godine Program je izvođen tijekom stalne suradnje u Programu za usavršavanje menadžera (PUMA) pri Hrvatskoj udruzi poslodavaca za područja Antistres program i Psihološki trening, od 1998. godine u poslovnoj školi DELFIN (*Developing Effective Leadership For Innovation*) pod vodstvom prof. dr. sc. Velimira Sriće u dijelu Antistres i Team building programa za izobrazbu menadžera. Od 2002. godine slični programi izvodili su se i u *Cotrugli Business School*, te za različite skupine vježbača prema posebnim programima.

uvježbavanje stvarne opuštenosti i detekciju stanja napetosti i mlitavosti, kao i razliku od željenog stanja opuštenosti i mlitavosti.

2. *Odnos fizičke i psihološke kondicije* – postizanje optimalne psihofizičke pripreme nasuprot oscilacijama između minimalnog i maksimalnog korištenja vlastite energije. Bitno je postizanje fizičke i psihološke ravnoteže osobe-profesionalca, a razina opće psihofizičke spremnosti konstantno se razvija nasuprot strahu i frustraciji.
3. *Uvježbavanje i prepoznavanje vlastitih psihofizičkih stanja* – primjena prepoznavanja stresne reakcije i opuštenog (*relax-bio-feedback*) stanja kod pojedinih osjetila i opće percepcije. Bitno je prepoznavanje stanja stresa i opuštenosti u svakodnevnom životu, uz praktično testiranje vlastite napetosti ili mlitavosti s naglaskom na trajno uklanjanje nepotrebne mišićne napetosti koja uzrokuje tjelesni i psihički zamor.
4. *Koncentracija* – odnosi se na vježbe smirenosti i jačanja pozornosti, uz vježbe za brzinu reagiranja, održavanja intenziteta i adekvatnog premještanja pozornosti. Naglasak je na brzini i preciznosti pokreta i kretanja, kao i pojačavanja osjeta i određivanja proteklog vremena u »živoj« opuštenosti, primijenjeno kroz usmjerenost na određene radne sadržaje i postavljene profesionalne zadatke.
5. *Disanje* – posebna je pozornost posvećena uvježbavanju različitih vrsta disanja: abdominalnom, cjelovitom i energetsom disanju, radi iznenadnih promjena ritma i intenziteta udaha i izdaha u stresnim okolnostima. Ciljevi vježbi disanja usmjereni su na optimalnu cirkulaciju i uravnoteženje krvnog tlaka, što se svodi na povezivanje zahtjevnih i specifičnih pokreta i disanja.
6. *Antistres program i transfer stresa* – odnos instruktora i kadeta, odnosno onog koji podučava i sudionika u prenošenju psihofizičkih iskustava u ovladavanju stresnim i kriznim situacijama. Timski pristup i uravnoteženje međuljudskih odnosa u profesionalnim situacijama traži povećanje psihofizičke snage i izdržljivosti pojedinaca i cijelog tima/kolektiva pri izloženosti stresnim situacijama i stalnim promjenama okolnosti. Bitno je i ovladati postupcima testiranja stresnih učinaka, kao i već na-

vedeno razlikovanje napetosti ili mlitavosti primijeniti i prepoznati i kod drugih osoba.³

Dogovorenim i planiranim vježbanjem, kako se to već pokazalo kod drugih skupina profesionalaca i zanimanja koji trebaju maksimum otpornosti na stresna događanja, dolazi se do kvalitetne psihološke i fizičke pripreme za stresna i krizna događanja, te izazove koji stoje pred pomorskom profesijom. Nužna je puna relaksacija za svladavanje napora i postizanje psihofizičke ravnoteže. Stjecanje tzv. psihološke kondicije razlikuje se od jačanja fizičke kondicije i ne može se mjeriti centimetrima ili sekundama – riječ je o kvaliteti osjećaja (osjeta) koji imamo dok se suočavamo s problemima i kriznim situacijama (stresom) koji od nas traže maksimalni fizički i mentalni angažman. Međutim, dobra psiho-kondicija jača organizam i dovodi do fizičke snage, ali primjerene poslovnim zadacima i radnom i životnom tempu odgovarajuće profesije o kojima se govori – menadžera, novinara, sportaša, pilota, pa tako i pomoraca.

Vježbanje podrazumijeva pripremu, odnosno tehnike relaksacije i slično prije samih stresnih situacija, ali, što je vrlo bitno, i psihofizičku spremnost da se prilagodi situaciji i u samom »događanju« stresa. Specifičnost pomorskog posla, kao i svakog koji traži zrelo i visokoprofesionalno suočavanje sa stresom, i jest u tome da često uopće nema vremena za psihofizičku pripremu, te da je radni tempo vrlo nepredvidljiv i po intenzitetu vrlo promjenljiv. Ovo je važno jer su moguće izmjene i dopune programa ovisno o količini i kakvoći svakodnevnih izazova, zahtjeva i ograničenja, ali i poimanju rada i života. Dodatni problemi jesu neizvjesnost i značaj akutnih stresnih situacija koje proizvode ili pridonose stresu.⁴

³ U obliku koji je korišten za uvježbavanje s profesionalcima, odnosno grupama koje su izuzetno izložene stresnim situacijama, Antistres program s navedenim tematskim cjelinama obuhvaćao je u sažetom obliku obuku u 20 sati, od čega 10 sati predavanja i 10 sati praktičnih vježbi. Po završetku predavanja i praktičnih vježbi bio je predviđen i svojevrsni usmeni ispit uz praktičnu provjeru i prikaz stečenih znanja i vještina, kako bi se olakšala daljnja primjena. Uz određene izmjene i prilagodbe skupinama polaznika ili određenim profesijama, korištena je – razumljivo i učinkovitija – i šira verzija (proširena na nekoliko tjedana ili nekoliko mjeseci), odnosno intervalna obuka kroz duže razdoblje, koju ovdje nećemo detaljnije razmatrati.

⁴ Teoretska i praktična primjena *Mind & Body* programa razvijala se i sudjelovanjem na više znanstvenih i stručnih skupova i konferencija kroz specifične teme vezane uz stres i profesionalne izazove:

Bitno je u ovom uočiti strukturu i mogućnosti vlastitog reagiranja na okolinu i stresove, te profesionalne izazove ne svoditi na pretežno maksimalno korištenje psihofizičke energije, odnosno samo »raditi što je više moguće«. Valja naučiti izbjegavati česta stanja *minimalne energije*, odnosno stanja iscrpljenosti i mlitavosti. Potrebno nam je optimalno stanje uma i tijela u kojem sebe »naučimo« koristiti dovoljno fizičke i psihičke energije u određenom trenutku i prema specifičnim zahtjevima konkretnog svakodnevnog radnog zadatka, ali i profesije u cjelini.

Kod razlikovanja i razumijevanja stanja napetosti, mlitavosti i pune, tzv. *žive* relaksacije, treba naglasiti kako nam je napetost obično dobro poznata, no najčešće ne razlikujemo mlitavost i ono što nazivamo *živa* opuštenost. Potpuna opuštenost, koja znači optimalno korištenje vlastitog uma i tijela (ali i »skriven« rezerve energije), naziva se *živom (životnom)* relaksacijom i energijom, jer se u njoj možemo ne samo odmarati, već i raditi i razmišljati s punim intenzitetom i radnim učinkom.

Razvoj kritičkog mišljenja i posao pomoraca

Raznovrsne radionice kritičkog mišljenja sve se češće upotrebljavaju u velikim tvrtkama i velikim profesionalnim sustavima kao jedan

1. International 7th Congress of Aviation Medicine Alpe–Adria Community, 30. svibnja – 2. lipnja 2002., Zadar (»Psychological Training of Pilots, Mind and Body Training in Anti-Stress Programme« u sekciji *Human factors*, i »Anti-Stress Workshop« u sekciji *Air rescue*).

2. The International Annual »Potocnik and Rusjan« – Memorial days of two scientists: Herman Potočnik and Rusjan, 1.–5. rujna 2002., Ljubljana (»Psychological Pilots Training« u sekciji *Leadership and Psychology*, i »How to Overcome Everyday Stress in Pilots and Other Professionals« u sekciji *Workshops*).

3. International 8th Congress of Aviation medicine Alpe–Adria Community, 29. svibanj – 1. lipanj 2003., Bled (»Mind and Body Training of Reaction and Relaxation in Pilots Anti-Stress Program« u sekciji *Aviation Psychology*).

4. Prva međunarodna konferencija i izložba EDUCA PLUS poslovnog obrazovanja i upravljanja ljudskim potencijalima, 11.–15. studeni 2003., Zagreb (»Psihološki trening menadžera i lidera«, kao član Udruge poslovnih savjetnika Hrvatske).

5. Prva konferencija menadžera-delfina – Inventivni menadžment (poslovna škola DELFIN – Developing Effective Leadership of Innovation), 11. prosinca 2003., Zagreb.

6. Druga konferencija menadžera-delfina – Leadership u problematičnim vremenima (poslovna škola DELFIN), 7. prosinca 2004., Zagreb.

7. 57th International Congress of Aviation and Space medicine, 6.–10. rujna 2009., Zagreb (»Anti-Stress Mind & Body Training and Specific Patterns of Reaction and Relaxation« u sekciji *Fatigue and Human Factor*).

od načina koji vodi do bolje i razboritije usredotočenosti na rad, ali i za poboljšanje međusobne komunikacije među radnicima. Postoji mnoštvo definicija kritičkog mišljenja. Definicija kako je kritičko mišljenje »mišljenje koje nam pomaže riješiti probleme i donositi odluke« R. J. Sternberga⁵ jest definicija koja najbolje pokazuje korisnost kritičkog mišljenja. Cilj radionica za kritičko mišljenje, u globalu, jest »učenje mišljenja«, ono je anti-dogmatsko usmjerenje koje bi trebalo upućivati na kritičku refleksiju sama sebe, vlastitih postupaka i svega što se događa oko nas. Radionice kritičkog mišljenja, odnosno uvježbavanje kritičkog mišljenja, pomaže osobi odvojiti činjenice od mišljenja, sagledati problem sa svih strana, lakše doći do racionalna zaključaka ili rješenja, ali i razmisliti o osobnim predrasudama ili pristranostima. Najčešće radionice kritičkog mišljenja su radionice filozofskog savjetovanja, filozofskog *caffea* i Sokratova dijaloga.⁶ Sve te radionice i savjetovanja za jedan od svojih ciljeva imaju poticanje na kritičko razmišljanje. Sokratov dijalog je jedan od najpoznatijih takvih vrsta radionica.

»Sokratski dijalog je pokušaj da se dode do zajedničkog odgovora kroz sistematsku raspravu o bitnim pitanjima. Uglavnom se ne radi o teoretskim pitanjima. Najčešće se radi o pitanjima koja su proizašla iz konkretnog iskustva koja su prihvatljiva svim sudionicima [rasprave]. Ova rasprava, u biti je sistematska refleksija na iskustvo.« (Kessels, Boers, Mostert, 2008, 36)⁷

Postoji na desetke različitih pristupa radionicama Sokratova dijaloga koja imaju nesumnjivu praktičnu primjenu i konkretni učinak koji može zadovoljiti i specifične profesionalne izazove, u ovom slučaju pomorskih zvanja i zanimanja. Većinom su to pristupi koji su uz naziv 'Sokratov dijalog' dobili nazive po autorima metode dijaloga koja se upotrebljava. Radi se o filozofskim radionicama u kojima se Sokratove metode ironije i majeutike upotrebljavaju kako bi se raspravilo o određenoj temi, ali uz dosta duboke refleksije i promišljanja. Saran i Neisser, razmatrajući razvoj Sokratova dijaloga, tvrde kako će se razvijati različiti načini u samom dijalogu koji će biti usavršavani, međutim, tvrde kako bi se svaki Sokratov dijalog trebao bazirati na četiri točke iz Nelson–Heckamannove tradicije:

⁵ Definicija preuzeta iz djela Matthew Lipman, *Thinking in Education*, 2003, 56.

⁶ Više o različitim pristupima u suvremenoj filozofiji u praksi vidi u: Marinoff, Lou (2002), *Philosophical Practice*.

⁷ U navedenom djelu nabrojeno je mnoštvo pristupa različitim radionicama za kritičko mišljenje i konkretne upute za njihovu provedbu.

- »1. Započinjanje s konkretnim iskustvom i ostajanje u kontaktu s konkretnim iskustvom. Shvaćanje se dobiva tek kada je u svim fazama Sokratova dijaloga eksplicitno vidljiva veza između bilo koje izjave s osobnim iskustvom. To znači kako je Sokratov dijalog proces koji se odnosi na cijelu osobu.
2. Puno razumijevanje između sudionika. To uključuje mnogo više od usmenog dogovora. Svakom mora biti jasan smisao onoga što je upravo rečeno tako da je ispitivanje protiv njezina ili njegova vlastita stava konkretno iskustvo. Ograničenja pojedinih osobnih iskustva koja stoje na putu potpunog razumijevanja trebaju biti osviještena, a time i nadidena.
3. Zadržavanje na potpitanjima dok se ne odgovori [na glavno pitanje]: kako bi se to postiglo grupa [koja sudjeluje u dijalogu] treba pokazati veliku predanost radu kako bi dobila samopouzdanje uz pomoć razuma. To znači, s jedne strane, ne odustajati kada je rad težak, ali, s druge, dovoljno mirmo prihvatiti, kad je vrijeme, drugačije načine u dijalogu kako bi se potom vratili na potpitanja.
4. Težnja prema konsenzusu: zahtijeva iskreno promatranje misli drugih i iskrenost u vlastitim izjavama. Kad je prisutna takva iskrenost i otvorenost prema vlastitim osjećajima i stavovima te stavovima drugih sudionika, pojavit će se i težnja za konsenzus, ali ne nužno i sam konsenzus.« (Saran, Neisser, 2004, 23–24)

Jesu li pomorcima potrebne radionice za kritičko mišljenje, odnosno »uvježbavanje« kritičkog mišljenja? Pomorci dio svog života provode na brodu u »zajednici« sa svojim kolegama. Ponekad su im te kolege jedino društvo koje susreću po nekoliko mjeseci. U takvoj situaciji sigurno je kako dolazi do međusobnih konflikata, netrpeljivosti i sličnih negativnosti. Radi navedenog se čini kako bi upravo pomorci imali direktne koristi od radionica kao što je Sokratov dijalog. Sokratov dijalog, filozofsko savjetovanje i ostale vrste filozofije u praksi ne nude čarobna rješenja, već lociraju problem i hvataju se u koštac s njime, ne nudeći nikakva konkretna rješenja. Ponekad se u ovakvim radionicama čini kako se u njima problem samo otvara, ali se ne nudi rješenje. Naizgled, posljedica toga je još gora situacija. Međutim, samo lociranje problema je dio njegova rješenja. Dvadesetorici (ili više) ljudi koji su »osuđeni« da po nekoliko mjeseci od svih ljudi susreću samo jedne druge, neka vrsta Sokratova dijaloga ne bi te zajedničke mjesece pretvorila u ugodan svijet savršena življenja, ali bi im se olakšala međusobna komunikacija, povjerenje i, na kraju krajeva, olakšao prinudni suživot. Bez obzira radi li se o Sokratovu dijalogu ili nekoj drugoj vrsti radionica za razvoj kritičkog mišljenja, ako se primjenom takve radionice barem malo poboljša kvaliteta života pomoraca na brodu, tako nešto je i više

nego li potrebno. Zašto i pomorcima ne bi bilo omogućeno nešto što je omogućeno radnicima u nekim drugim visoko-stresnim zanimanjima.

Naravno, tip radionica, pa možda čak i metoda radionice bi trebali biti prilagođeni pomorcima i njihovom zanimanju. Kako bi se mogle izvoditi te radionice? Jednom mjesečno (ako je moguće) okupe se pomorci koji su u stalnom kontaktu na brodu (nautičari, strojarji, kuhinjsko osoblje). Voditelj radionice svojim umijećem locira jedan manji problem međuljudskih odnosa u grupi ili svakodnevni radni problem koji se događa unutar navedene skupine. Nakon toga voditelj dobro usmjerenim pitanjima potakne same sudionike da lociraju izvor problema, ali i moguća rješenja tog problema. Locirajući jedan manji problem, ubrzo taj »manji« problem u dijalogu iznjedri veći, najčešće i najizraženiji problem u skupini. Locirani problem može biti i nešto stručne prirode (što se u pravilu rjeđe događa), dok je češće riječ o problemima osobne prirode. Na takvoj radionici »na svjetlo dana« izađu problemi koji samim osvještavanjem postaju dijelom riješeni. Kao što je već rečeno, radionice ne pružaju najbolje rješenje problema, već nude različita moguća rješenja. Potrebno je napomenuti kako voditelji ovakvih radionica u radionicama ne ističu svoje vlastito mišljenje o problemu, već je njihov osnovni posao pitanjima i potpitanjima locirati problem, pitanjima usmjeriti raspravu u rješenje problema, nikad ne prestajući argumentirano propitivati sva iznesena mišljenja i stavove.

Naravno da voditelj ovih radionica mora biti obučen za ovako nešto, mora usvojiti pravila formalne i neformalne logike, poznavati teoriju i praksu ovakvih radionica, ali i biti spreman za uhvatiti se u koštac s bilo kakvim problemom koji može »isplivati« na ovakvim radionicama. Ovakve radionice su najčešće organizirane za menadžment velikih tvrtki.⁸ One omogućavaju sudionicima prepoznavanje problema, pronalaženje različitih alternativa u rješavanju problema, procjenjivanje vlastita i argumenta drugog, lakše izvođenje zaključka te poboljšanje komunikacije (naročito među sudionicima same radionice). Neki idu i korak dalje te pozivaju menadžere i ljude iz poslovnog svijeta da se malo više posvete filozofiji.⁹ Ipak, ovakve radionice se sve češće rade

⁸ Među ostalima, voditelji ovakvih radionica s menadžerima su Oscar Brenifier (<http://www.brenifier.com>) i Minke Tromp (<http://www.bvtf.nl/>) koji su izvor informacija autoru ovog članka.

⁹ Više na: http://www.businessweek.com/managing/content/jan2010/ca20100110_896657.htm.

u svim visoko-stresnim zanimanjima: suci, političari, nastavnici, kirurzi... Za takvo ili slično provođenje radionica bila bi potrebna spremnost, ali i, nazovimo to – naviknutost sudionika rasprave na što kvalitetniji dijalog. Time se otvara novo važno pitanje: je li u pomorskim školama potrebna neka vrsta radionica za kritičko mišljenje? Potrebna je iz više razloga. Prvi razlog je što se stvara »navika« na kvalitetan dijalog koji pomaže u komunikaciji. Drugi razlog jest u današnjoj sveopćoj manipulaciji (sasvim je svejedno radi li se o političkoj, ekonomskoj ili medijskoj manipulaciji). Uvježbavanjem kritičkog mišljenja od najranije dobi učenicima se omogućuje posjedovanje jednog od alata protiv te manipulacije. To je razlog zašto bi svim učenicima, a ne samo budućim pomorcima, trebala bila pružena mogućnost da, kako Dewey kaže, »uče misliti«. Uostalom, zar cilj svakog boljeg obrazovnog sistema ne bi trebao biti uvježbavanje za kritičko mišljenje? Treba naglasiti kako su pojedine radionice za kritičko mišljenje usmjerene za rad s djecom i mladima. Najpoznatija takva tendencija naziva se Filozofija za djecu. Prema istraživanjima UNESCO-a¹⁰ i prema podacima Instituta za unaprjeđenje filozofije za djecu¹¹ s Državnog sveučilišta Montclair, raznovrsni oblici Filozofije za djecu održavaju su u 60-ak zemalja svijeta.

U pojedinim zemljama Filozofija za djecu (najviše), ali i drugačije nazvane radionice, preobražene u nastavni predmet (u manjem broju), čiji cilj je isti – poticanje na kritičko razmišljanje – polagano ulaze u škole u redovnim ili izbornim programima. U Hrvatskoj postoji nastavni predmet Etika, čiji koncept i program (odobren 2003. godine) može biti dobar primjer poticanja na kritičko mišljenje. Nažalost, taj nastavni predmet je alternativa Vjeronauku, pa ga izabire manji broj učenika. Uglavnom, takav jedan predmet bio bi i više nego li koristan u pomorskim i ostalim školama u kojim se obrazuju učenici za visoko-stresna zanimanja.

U prvom djelu ovog članka pokazano je i dokazano kako je posao pomoraca izuzetno stresan, radi čega im je u biti i potreban kvalitetno razrađen antistres program. Korisnost dobro razrađenih radionica za kritičko mišljenje ne bi trebala biti upitna. Kritičkim mišljenjem razvija

¹⁰ Veliko UNESCO-vo istraživanje o statusu filozofije u školama u svijetu objavljeno je u knjizi *Philosophy, a School of Freedom – Teaching Philosophy and Learning to Philosophize: Status and Prospects*, 2007. godine.

¹¹ Vidi: <http://cehs.montclair.edu/academic/iapc/>.

se rasuđivanje, procjenjivanje, kreativno kreiranje alternativnih rješenja problema, analiza učinjenog, poboljšavaju se komunikacije vještine itd.

»Kroničan, dugi stres također može iskriviti razmišljanje i donošenje odluka. Stres može utjecati na pamćenje, sposobnost rasuđivanja, fleksibilnost misli, te može izazvati osjećaje depresije.« (Taleff, 2006, 127)

Možda je upravo »vježbanje mišljenja« jedan od koraka koji smanjuje stres. Ako stres smanjuje sposobnost rasuđivanja i fleksibilnost misli, uvježbavanjem kritičkog mišljenja može se to smanjenje anulirati i tako ublažiti posljedice stresa.

Radionice za kritičko mišljenje pomorcima, kao ljudima koji se bave visoko-stresnim zanimanjem, mogu poboljšati međusobne komunikacijske vještine, olakšati im prepoznavanje problema na poslu i izvan posla, potaknuti ih na pronalaženje različitih alternativnih rješenja problema, pomoći im u othrvavanju medijske i ostalih manipulacija, uvježbati ih za lakša izvođenja zaključka i smanjiti posljedice stresa.

Zaključak

Posao pomoraca je specifičan i tegoban te izuzetno stresan posao. Dok u većini ostalih visoko-stresnih poslova (piloti, menadžeri) postoje organizirani raznovrsni antistres programi, pa čak i raznovrsne radionice za kritičko mišljenje, takvo što kod pomoraca postoji samo u trgovima. Ipak, brodarske tvrtke shvaćaju kako je stres sve veći problem kod pomoraca. Jedan od najstresnijih trenutaka u poslu pomoraca je odlazak/dolazak na brod. Radi toga, pojedine brodarske tvrtke svojim pomorcima omogućuju dan predaha (dan između odlaska od kuće i dolaska na brod i obrnuto) u hotelima visoke kategorije. Iako je taj potez hvale vrijedan, možda bi usmjereni antistres programi, pa i radionice za kritičko mišljenje, bili korisniji za same pomorce.

Promišljanja o kvalitetnoj pomoći pomorcima su itekako potrebna. Vlastitim porezom pomorci popunjavaju proračun Republike Hrvatske s otprilike 100 milijuna kuna godišnje. Tome treba pridodati sumu eura koje pomorci »donose« u Hrvatsku, a koja doseže oko 200 000. Ako zanemarimo i najbitniju stavku kako se svakom građaninu treba omogućiti što kvalitetniji život, u slučaju pomoraca njihov zahtjev za kvalitetnijim životom je i ekonomski isplativ. Ulaganja i trud koji dovode i do najmanjeg pomaka u kvaliteti života jesu pozitivni i trebalo bi ih

objeručke prihvatiti. Čini se kako se upravo negdje među nevažnim pitanjima današnjice (kojima je okupirano slobodno vrijeme) negdje izgubilo pitanje o kvaliteti života i o načinima poboljšanja kvalitete života. Kvalitetan antistres program i kvalitetne radionice za kritičko mišljenje su potrebne svima, a naročito onima čiji je posao izuzetno stresan, samo kako bi im za »jedan mali korak« poboljšalo kvalitetu života.

Literatura

- Brennan, Richard (1998), *Mind and Body Stress Relief*, London, Thorsons – Harper Collins Publishers.
- Đurović, A. Nikola (2004), *Pomorac – »duga plovidba« – stres*, Kotor, D. A. Đurović.
- Gjukić, Branko; Stojanović, Marija (2002), »Stres i međuljudski odnosi pomoraca«, *Naše more*, Zagreb, broj 49, sv. 3/4, str. 83–89.
- Hudek-Knežević, Jasna; Kardum, Igor (2006), *Stres i tjelesno zdravlje*, Jastrebarsko, Naklada Slap.
- Jewel, Judith (2007.), *Mentalni fitnes na poslu*, Zagreb, Profil.
- Kessels, Jos; Boers, Erik; Mostert, Pieter (2008), *Free Space – Field Guide to Conversations*, Boom, Amsterdam.
- Lipman, Matthew (2003), *Thinking in Education*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Marinoff, Lou (2002), *Philosophical Practice*, New York, Academic Press.
- Patel, Chandra (1989), *The Complete Guide to Stress Management*, London, Vermilion – Ebury Press.
- Philosophy, a School of Freedom – Teaching Philosophy and Learning to Philosophize: Status and Prospects* (2007), Paris, UNESCO.
- Pupavac, Drago; Zelenika, Ratko (2004), *Upravljanje ljudskim potencijalima u prometu*, Rijeka, Veleučilište u Rijeci.
- Saran, Rene; Neisser, Barbara (2004), *Enquiring Minds: Socratic Dialogue in Education*, Stoke on Trent, Trentham Books.
- Sindik, Joško (1989), »Pomorski brodovi kao primjer 'ograničene okoline' i pripadni oblici adaptivnog ponašanja«, *Naše more*, Zagreb, broj 36, sv. 1–2, str. 51–52.
- Taleff, Michael J. (2006), *Critical Thinking for Addiction Professionals*, New York, Springer Publishing Company.
- Tudor, Milna & tim (2007), *Zdravi život u poslovnom svijetu*, Zagreb, M.E.P. Consult.

Učur, Đ. Marinko (2003), *Radnopravni status pomoraca*, Rijeka, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci.

Vujić, Vidoje (2004), *Menadžment ljudskog kapitala*, Opatija, Rijeka, Sveučilište u Rijeci, Fakultet za turistički i hotelski menadžment Opatija.

A NEW SOLUTIONS FOR THE PROFESSIONAL CHALLENGES OF SEAFARERS – ANTISTRESS PROGRAMS AND DEVELOPMENT OF CRITICAL THINKING

Bruno Ćurko, Nenad Vertovšek

In the modern world there are more and more highly stressful occupations. Often among those professions people omit or forget a very stressful job of seafarers, whose work conditions have multiple sources of stress. The authors suggest two ideas which could help seafarers to overcome work challenges more easily. The first proposal is anti-stress program that prevents the causes of stress, both in professional and other parts of life. Other proposal suggests workshops for development of critical thinking with which participants could improve their communication, facilitate locating of the problem and its solutions, and reduce the effects of stress.

Key words: *marine, seafarers, critical thinking, stress-management*