

w laptopy umożliwiające zagranie w *ACE Virtual Escape Room*. Każdy uczestnik, który ukończył wyzwanie, mógł następnie zakręcić kołem fortuny i wylosować nagrodę. Stoisko stało się miejscem żywej integracji oraz bezpośredniego poznawania działań i przyszłych inicjatyw sojuszu.

Sojusz ACE²-EU jako motor rozwoju GUMed

Obchody ACE Day wyraźnie podkreśliły, jak istotnym elementem rozwoju Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego jest współpraca w ramach ACE²-EU. Dzięki aktywnemu udziałowi w strukturach sojuszu Uczelnia:

- wzmacnia międzynarodowe projekty badawcze i poszerza możliwości grantowe,
- rozwija dydaktykę poprzez wdrażanie innowacyjnych metod kształcenia i tworzenie wspólnych inicjatyw edukacyjnych,
- oferuje studentom szeroki dostęp do programów europejskich, mobilności oraz działań międzyuczelnianych,
- buduje trwałe partnerstwa w szerokiej europejskiej przestrzeni akademickiej.



fot. Paweł Sudara

Stoisko informacyjne ACE²-EU

Zaangażowanie uczestników potwierdziło, że ACE Day stał się ważnym wydarzeniem na mapie inicjatyw wspierających rozwój i umiędzynarodowienie GUMed. ■

ALEKSANDRA ROMAN

Biuro ds. Sojuszu ACE²-EU

Akademia dobrostanu

Cz. 1: Psychologia pozytywna w domu i w pracy



MONIKA KNAPIK-SÓJKA

Absolwentka studiów podyplomowych psychologia pozytywna w organizacji na Uniwersytecie SWPS



**DR HAB. MAGDALENA BŁAŻEK,
PROF. UCZELNI**

Pełnomocnik Rektora ds. dobrostanu

Czym jest psychologia pozytywna?

Psychologia pozytywna to dziedzina nauki, która koncentruje się na badaniu i wzmacnianiu dobrostanu człowieka, jego szczęścia oraz poczucia sensu życia. W odróżnieniu od tradycyjnej psychologii, skupiającej się głównie na zaburzeniach i trudnościach, psychologia pozytywna poszukuje odpowiedzi na pytanie: *co sprawia, że ludzie funkcjonują optymalnie i rozwijają się pomimo przeciwności?*

Fundamentem psychologii pozytywnej są dwa kluczowe obszary: **pozytywne emocje** i **pozytywne działania**, które prowadzą do rozkwitu jednostki i wspólnoty. Początki tego nurtu sięgają końca XX w., a jego rozwój wiąże się z rosnącą potrzebą odnalezienia źródeł szczęścia niezależnych od dobrobytu materialnego. W Polsce psychologia pozytywna zyskała popularność na przełomie XX i XXI w. i do dziś stanowi inspirację dla wielu praktyków psychologii, pedagogów, trenerów i menedżerów.

Twórcą i głównym propagatorem psychologii pozytywnej jest **Martin E.P. Seligman**, który w swoich badaniach wykazał, że prawdziwy dobrostan nie polega wyłącznie na doświadczaniu przyjemności, lecz na **rozkwicie** (*ang. flourishing*) – pełnym, sensownym, zaangażowanym życiu. Seligman podkreślał, że dobrostan nie jest stanem chwilowej euforii, lecz efektem rozwijania pozytywnych emocji, głębokiego zaangażowania, budowania wartościowych relacji, odnajdywania sensu i osiągania celów.

Psychologia pozytywna bada człowieka w sposób **holistyczny** – obejmujący jego emocje, przekonania, motywacje i relacje z innymi. Nurt ten odwołuje się do założeń **eudajmonistycznych**, czyli do poszukiwania sensu i spełnienia poprzez →

rozwijanie swoich talentów, cnót i sił charakteru. W kontekście pracy zawodowej psychologia pozytywna skupia się na rozwoju **pozytywnych interwencji** – działań mających na celu wzmacnianie zasobów psychologicznych pracowników, co przekłada się na dobrostan jednostki oraz efektywność całej organizacji.

Model PERMA – pięć filarów dobrostanu

Z koncepcji Seligmana wyróżnił się **model PERMA**, który stanowi pięcioskładnikową teorię dobrostanu psychologicznego. Akronim PERMA pochodzi od pierwszych liter angielskich nazw pięciu podstawowych elementów wpływających na dobre samopoczucie i rozkwit człowieka:

- **P – Positive emotions (pozytywne emocje).** Obejmują radość, wdzięczność, nadzieję, ciekawość, miłość i optymizm. Regularne doświadczanie pozytywnych emocji wzmacnia odporność psychiczną, sprzyja elastyczności poznawczej i motywuje do podejmowania działań.
- **E – Engagement (zaangażowanie).** Oznacza pełne pochłonięcie wykonywaną czynnością, tzw. stan *flow*. Człowiek czuje się wówczas kompetentny, skoncentrowany i w pełni obecny w danym zadaniu.
- **R – Relationships (relacje).** Dobrostan nie jest możliwy bez autentycznych więzi z innymi ludźmi. Relacje oparte na zaufaniu, empatii i wsparciu społecznym stanowią kluczowy bufor przeciwko stresowi i wypaleniu.
- **M – Meaning (sens).** Oznacza poczucie, że to, co robimy, ma wartość i znaczenie – zarówno w skali osobistej, jak i społecznej. Ludzie, którzy odnajdują sens w swojej pracy, relacjach czy działaniach, wykazują większą odporność na przeciwności.
- **A – Accomplishment (osiągnięcia).** To realizacja celów, poczucie sprawczości i dumy z własnych dokonań. Sukcesy – nawet drobne – wzmacniają poczucie skuteczności i motywują do dalszego rozwoju.

Według Seligmana każdy z elementów modelu PERMA przyczynia się do ogólnego dobrostanu, ale ich wzajemne

proporcje mogą się różnić w zależności od jednostki, jej doświadczeń i celów życiowych.

Siły i zalety charakteru – praktyczny wymiar psychologii pozytywnej

Seligman, wraz z Christopherem Petersonem, opracował także klasyfikację 24 tzw. **zalet sygnaturowych** (*signature strengths*) – pozytywnych cech charakteru, które każdy człowiek może rozwijać i wykorzystywać. Zalety te zostały pogrupowane w sześć uniwersalnych kategorii cnót:

- **mądrość i wiedza:** ciekawość świata, miłość do nauki, krytyczne myślenie, kreatywność, inteligencja emocjonalna, dystans poznawczy;
- **odwaga:** odwaga moralna, pracowitość, uczciwość, wytrwałość;
- **humanitarność i miłość:** życzliwość, empatia, współczucie, hojność;
- **sprawiedliwość:** poczucie obowiązku, lojalność, praca zespołowa, przywództwo;
- **wstrzemięźliwość:** samokontrola, rozważa, pokora;
- **transcendencja:** poczucie piękna, wdzięczność, nadzieja, duchowość, humor, przebaczenie.

Do pomiaru tych zalet opracowano test **VIA Character Strengths**, który pozwala zidentyfikować dominujące cechy jednostki i świadomie wykorzystywać je w codziennym życiu. Używanie swoich zalet sygnaturowych prowadzi do wzmocnienia poczucia autentyczności, energii i satysfakcji, a także sprzyja osiąganiu celów osobistych i zawodowych.

Znaczenie modelu PERMA dla współczesnego człowieka i organizacji

Model PERMA zakłada, że dobrostan to coś więcej niż brak cierpienia – to aktywny proces budowania sensownego, produktywnego i radosnego życia. Badania potwierdzają, że osoby, które rozwijają choć jeden z komponentów PERMA, z czasem wzmacniają również pozostałe. Pozytywne emocje sprzyjają zaangażowaniu, relacje wspierają sens, a poczucie sensu zwiększa motywację do osiągania celów.

W kontekście organizacyjnym model PERMA znajduje zastosowanie w tzw. **pozytywnej psychologii pracy**. Wzmacnianie dobrostanu pracowników poprzez budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej, rozwijanie empatii i docenianie osiągnięć przekłada się na większą motywację, mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego oraz lepsze wyniki zespołów.

Psychologia pozytywna uczy, że **dobrostan można rozwijać świadomie** – poprzez praktyki wdzięczności, refleksję nad sensem, pielęgnowanie relacji i stawianie sobie realistycznych, wartościowych celów. ■

MONIKA KNAPIK-SÓJKA
DR HAB. MAGDALENA BŁAŻEK, PROF. UCZELNI



fot. pexels.com

Jak lepiej żyć i pracować - wytyczne oparte na psychologii pozytywnej i modelu PERMA

1.

Kultywuj pozytywne emocje (P - *Positive emotions*)



Co robić:

- Codziennie zauważaj i zapisuj 3 rzeczy, za które jesteś wdzięczny.
- Zatrzymuj się na chwilę przy drobnych przyjemnościach – filiżance kawy, rozmowie, muzyce.
- Staraj się doceniać wysiłek innych, nawet jeśli efekty nie są idealne.
- Unikaj nadmiernego skupienia na błędach – pytaj siebie: *czego mnie to uczy?*

Efekty:



większa odporność psychiczna / lepsze relacje / redukcja stresu

2.

Angażuj się w to, co robisz (E - *Engagement*)



Co robić:

- Szukaj zadań, które „pochłaniają” Cię w pozytywny sposób – to Twój stan *flow*.
- Ustal priorytety i eliminuj rozpraszacze, które przerywają koncentrację.
- W pracy: deleguj zadania zgodnie z mocnymi stronami – swoimi i innych.
- Po pracy: pozwól sobie na hobby, w które naprawdę się włączasz (sport, muzyka, majsterkowanie, ogród).

Efekty:



poczucie sensu / produktywność / większa satysfakcja zawodowa

3.

Buduj dobre relacje (R - *Relationships*)



Co robić:

- Inwestuj czas w rozmowy z ludźmi, którzy Cię wspierają.
- Naucz się aktywnego słuchania – mniej doradź, więcej słuchaj.
- W pracy: doceniaj innych publicznie, a krytykuj konstruktywnie i prywatnie.
- Dbaj o równowagę: relacje zawodowe, rodzinne i towarzyskie są trzema filarami wsparcia emocjonalnego.

Efekty:



większe zaufanie / poczucie przynależności / lepsza współpraca w zespole

4.

Nadaj sens temu, co robisz (M - *Meaning*)



Co robić:

- Zastanów się, *dlaczego* robisz to, co robisz – a nie tylko *co* robisz.
- Znajdź w codziennych zadaniach powiązania z Twoimi wartościami (np. pomaganiem, rozwojem, tworzeniem).
- Włącz element służby lub współtworzenia dobra wspólnego (np. mentoring, wolontariat, edukacja).
- W trudnych momentach pytaj: *co mogę z tego wynieść, żeby stać się silniejszy/a?*

Efekty:



większa odporność na wypalenie / satysfakcja z pracy / wewnętrzny spokój

5.

Ustalaj i realizuj cele (A - Accomplishment)



Co robić:

- Formułuj cele metodą SMART (konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne, terminowe).
- Świątuj drobne sukcesy
- nie tylko duże osiągnięcia.
- Regularnie monitoruj postęp i wykorzystuj niepowodzenia jako naukę (bez samooceny).
- W pracy: ustalaj cele rozwojowe, nie tylko zadaniowe.

Efekty:



poczucie sprawczości / motywacja wewnętrzna / równowaga między działaniem a satysfakcją

6.

Rozwijaj swoje mocne strony



Co robić:

- Zrób test sił charakteru VIA (*Values in Action*) i poznaj swoich 5 głównych zalet.
- Wykorzystuj je w codziennych decyzjach – np. jeśli Twoją siłą jest ciekawość, szukaj nowych wyzwań; jeśli empatia – angażuj się w pomoc.
- W zespołach: twórz kulturę pracy opartą na mocnych stronach, nie na deficytach.

Efekty:



autentyczność / większa energia / poczucie sensu i zgodności z samym sobą

7.

Wdrażaj pozytywne interwencje w pracy



Co robić:

- Wprowadź „piątki wdzięczności”
- na koniec tygodnia zespół niech dzieli się tym, co się udało.
- Organizuj krótkie spotkania pt. „co daje nam energię”, zamiast ustalania wyłącznie statusów zadań.
- Promuj równowagę między pracą a życiem prywatnym – nie tylko hasłowo, ale realnie (np. elastyczne godziny pracy, docenianie odpoczynku).

Efekty:



większa spójność zespołu / mniejsze wypalenie / kultura doceniania i sensu

8.

Ucz się rezyliencji – psychicznej sprężystości



Co robić:

- Traktuj trudności jako wyzwania, a nie zagrożenia.
- Ćwicz dystans poznawczy – zanim zareagujesz emocjonalnie, zapytaj siebie: *czy to naprawdę koniec świata?*
- Szukaj wsparcia, ale też pomagaj innym – to wzmacnia obie strony.
- Praktykuj „elastyczne myślenie” – dopuszczaj, że możesz zmienić zdanie, sposób działania lub priorytety.

Efekty:



większa odporność na stres / stabilność emocjonalna / lepsze zdrowie psychiczne