

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.4.09>
 CZU: 159.942:37.011.31

MODALITĂȚI DE GESTIONARE A STRESULUI LA CADRELE DIDACTICE

Violeta VRABII,

doctor în psihologie, lector universitar

Centrul de Formare Continuă și Leadership
 al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

ORCID iD: 0000-0002-3509-6220

Abstract. *Cadrele didactice foarte des sunt expuse factorilor de stres. Stresul ca o stare de dezechilibru emoțional micșorează randamentul muncii și face persoana mai vulnerabilă la provocări. Viziunea cadrelor didactice despre stres este una a stării de dezechilibru, tensiune. Factorii stresori de la locul de muncă ca suprasolicitarea, ore suplimentare, cât și comunicarea slabă între colegi, lipsa obiectivelor clare ale instituției duc la izolarea fizică și socială. Dezvoltarea unei conduite antistres prin nevoile de afiliere, securitate, noutatea experienței, metodele de relaxare, cât și implicarea în programul NEW-START sunt premise evidente în acest context.*

Cuvinte-cheie: *cadre didactice, stres, factori stresori, conduite antistres, metode de gestionare a stresului, strategii de gestionare a stresului.*

METHODS OF MANAGING STRESS FOR TEACHERS

Abstract. *Teaching staff are often exposed to stressors. Stress as a state of emotional imbalance reduces work efficiency and makes the person more vulnerable to challenges. The teachers' view of stress is one of a state of imbalance, tension. Workplace stressors such as overwork, overtime, as well as the lack of clear goals of the institution, poor communication between colleagues lead to physical and social isolation of the person. The development of an anti-stress code through the needs of affiliation, security, the novelty of the experience, the relaxations methods, as well as the involvement in the NEW-START program are obvious premises in this context.*

Keywords: *teaching staff, stress, stressors, anti-stress behaviors, stress management methods, stress management strategies.*

Profesia și locul de muncă reprezintă un aspect important în viața fiecăruia. Pe lângă faptul că este principala sursă de venituri, locul de muncă contează și din multe alte puncte de vedere - ca imaginea de sine, ca viață socială, afectivitate, creștere, etc [6].

Cadrele didactice riscă foarte des să fie supuse factorilor de stres, în acest context considerăm că este nevoie de a forma/dezvolta anumite mecanisme de gestionare și combatere a stresului.

În psihologie *stresul* desemnează starea în care se găsește un organism amenințat cu dezechilibrul, sub acțiunea unor agenți sau circumstanțe care pun în pericol condițiile homeostatice. Din perspectiva sociologică, cauzalitatea stresului este atribuită caracteristicilor agenților stresori din mediu. În general, noțiunea de stres desemnează acele situații (de natură fizică sau psihică), care impun individului eforturi de adaptare ce depășesc capacitățile sale obișnuite [2, p. 96].

A. O. Țabără afirmă că cele mai eficiente strategii de management al stresului ocupațional sunt: „in-

formarea privind sursele de stres; conștientizarea reacțiilor la stres; dezvoltarea unor abilități și comportamente de management al stresului; stabilirea și menținerea unui suport social adecvat; dezvoltarea unui stil de viață sănătos; dezvoltarea stimei de sine; managementul timpului” [5, p. 88].

În același context, A. Baban expune că soluționarea situațiilor stresante se parcurge prin: (1) determinarea sursei de stres și definirea acestuia, (2) identificarea soluțiilor, (3) analiza soluțiilor, (4) dezvoltarea unui plan de acțiune, (5) evaluarea planului, (6) aplicarea și evaluarea rezultatelor reale [1, p. 175].

Cercetătoarea T. Șova menționează, stresul este considerat dușmanul civilizației moderne.

Diverse entități din Uniunea Europeană investesc mult în monitorizarea și diminuarea stresului ocupațional în învățământ, catalogând acest fenomen drept una dintre cele mai grave probleme ale instituțiilor de educație, cu puternic impact nu numai asupra cadrelor didactice debutante, cărora le

pune în pericol sănătatea fizică și mentală, dar și asupra calității întregului proces educațional [4].

Din acest unghi de vedere, stresul ocupațional la începutul carierei necesită o abordare specifică și prezintă un aspect aparte al fenomenului în general, care circumscrie un întreg domeniu de cercetare, a cărui problematică reclamă, mai ales în Republica Moldova, demersuri investigative pe direcția pregătirii profesionale a cadrelor didactice. Astfel, cadrele didactice vor putea anticipa multiple probleme de abordare individuală a educaților, care se formează într-un mediu marcat de efort continuu, ceea ce va favoriza monitorizarea eficientă a stresului și a calității muncii, a sănătății și a calității vieții, în sens larg. Întrucât este demonstrat faptul că nu există rețete ce garantează o viață fără stres, ci doar posibilități de a-l diminua, întrebarea esențială ce apare în situații complicate este: Schimbăm situația sau pe noi înșine? [4].

Deci, stresul este o realitate a vieții cotidiene, cel mai important este faptul *ce este și cum reacționăm* în situațiile stresogene.

Metodologia studiului

Pentru a identifica viziunea cadrelor didactice cu privire la stres și modalitățile de gestionare a acestuia

la locul de muncă am elaborat și am implementat Chestionarul *Gestionarea stresului*. Chestionarul cuprinde 3 părți esențiale: I. Date generale (genul, vârstă, stagiul de muncă); II. Componenta cognitivă (viziuni, factori, intensitatea stresului); III. Componenta motivațională (așteptările managerilor, calificarea necesară, eficiența muncii, modalități de gestionare a stresului). Subiecții studiului au fost 15 cadre didactice de la o instituție de învățământ.

Scopul studiului: stabilirea opiniei cadrelor didactice cu privire la stres și modalitățile de gestionare a acestuia.

Datele acumulate la realizarea chestionarului sunt expuse mai jos:

În Figura 1 se identifică repartizarea grupului după gen. Lotul experimental este format 86% (13 persoane) - genul feminin, 14 % (2 persoane) - genul masculin.

În Figura 2 este vizibilă repartizarea subiecților după criteriul *vârsta* în care observăm că persoanele implicate cuprind dominat vârsta 23 - 45 ani.

În Figura 3 este reprezentat stagiul de muncă al respondenților unde identificăm stagiul dominant de 11-20 ani (53%).

Figura 4 reprezintă viziunile respondenților cu

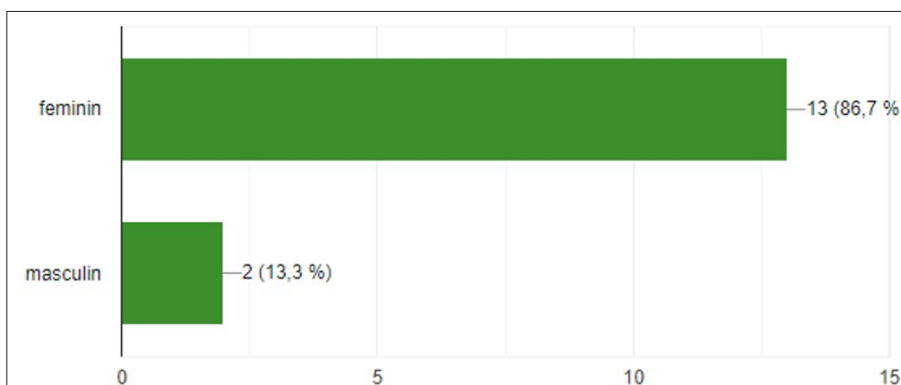


Figura 1. Repartizarea persoanelor după gen

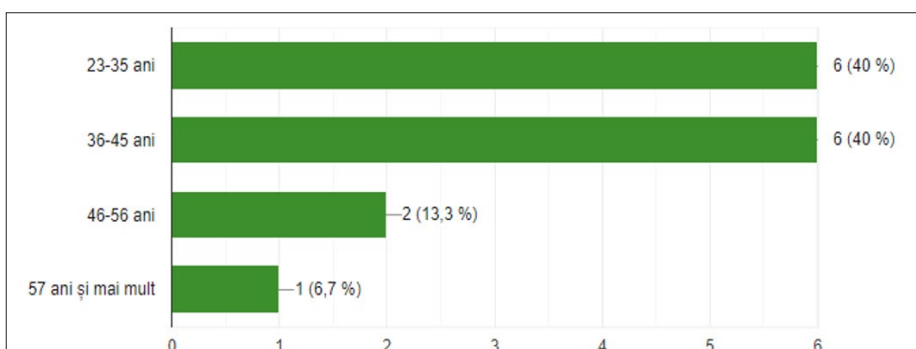


Figura 2. Repartizarea persoanelor după vârstă

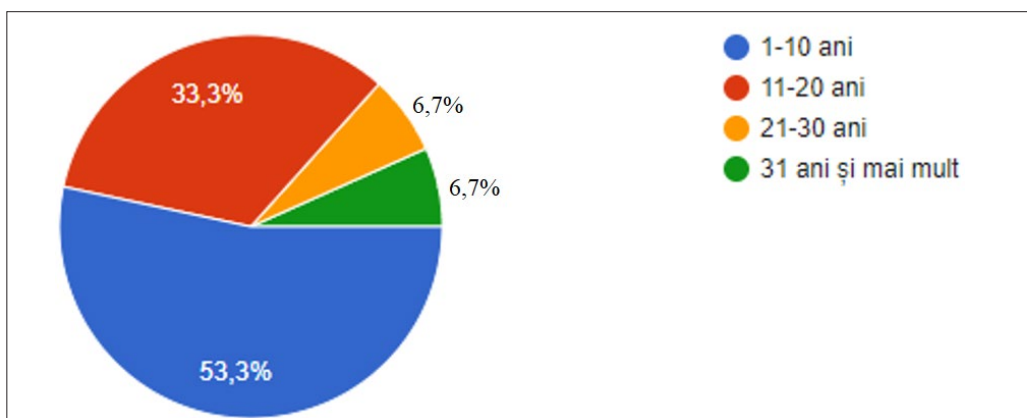


Figura 3. Repartizarea subiecților după stagiul de muncă

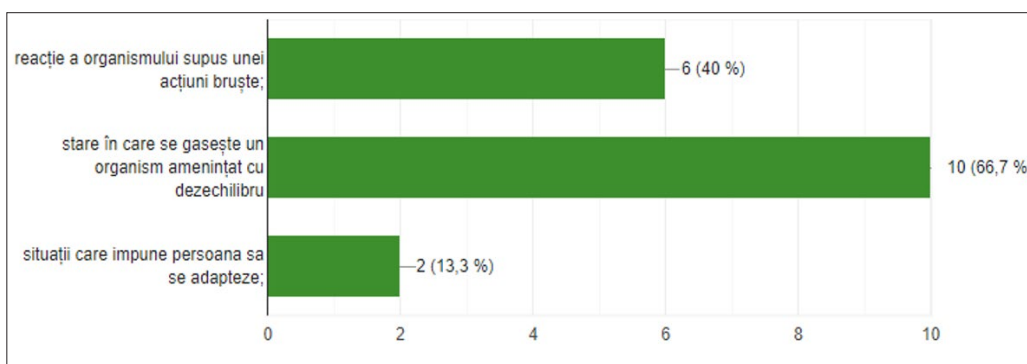


Figura 4. Viziunile respondenților privitor la stres

privire la stres. Din cele expuse deducem: stare în care se găsește un organism amenințat cu dezechilibru - 66,7% (10 persoane); reacția organismului supus unei acțiuni bruște - 40% (6 persoane); situație care impune persoana să se adapteze 13,3 % (2) persoane.

În Figura 5 sunt expuși factorii ce declanșează stresul la locul de muncă. Printre ei se enumeră 71,4 % suprasolicitarea, program de lucru inflexibil,

ore suplimentare; comunicarea slabă, lipsa definirii obiectivelor organizației- 21,4%; 7,1% - izolarea fizică sau socială, relații insuficiente cu colegii.

Dacă analizăm datele expuse în Figura 6, observăm că schimbările locului de muncă îi afectează pe respondenți uneori - 53,7%, rareori - 20%, des - 26,7%. Deci, mai mult de jumătate din cadrele didactice reacționează adecvat la schimbarea locului de muncă.

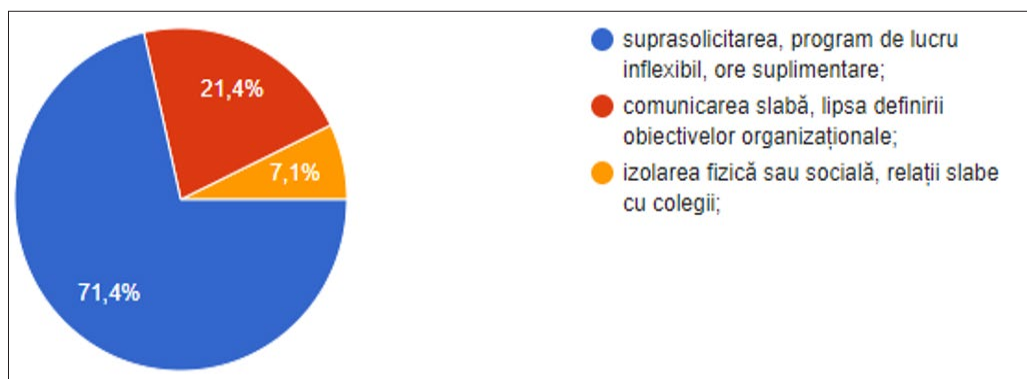


Figura 5. Factorii stresori la locul de muncă

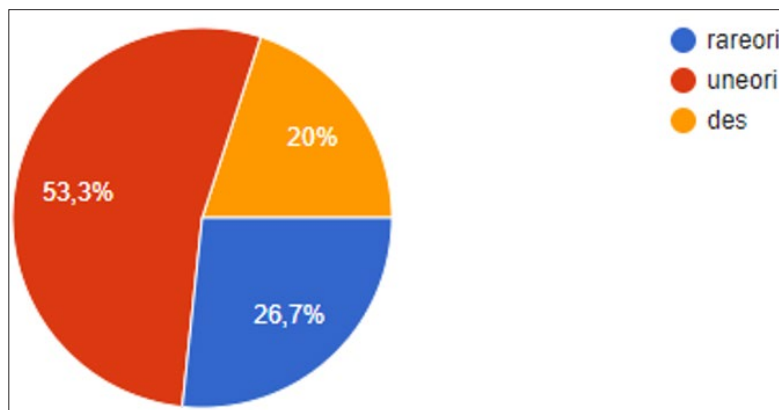


Figura 6. Intensitatea stresului la locul de muncă

În Figura 7 sunt prezentate date cu privire la așteptările managerilor în raport cu echilibrul emoțional al cadrelor didactice. Rezultatele acumulate de la respondenți s-au plasat în felul următor: 60 %- uneori, 40% - rareori. Prin urmare, așteptă-

țile managerilor afectează uneori echilibrul emoțional al cadrelor didactice. Aceste rezultate indică necesitatea relaționării echilibrului emoțional între manageri și subalterni.

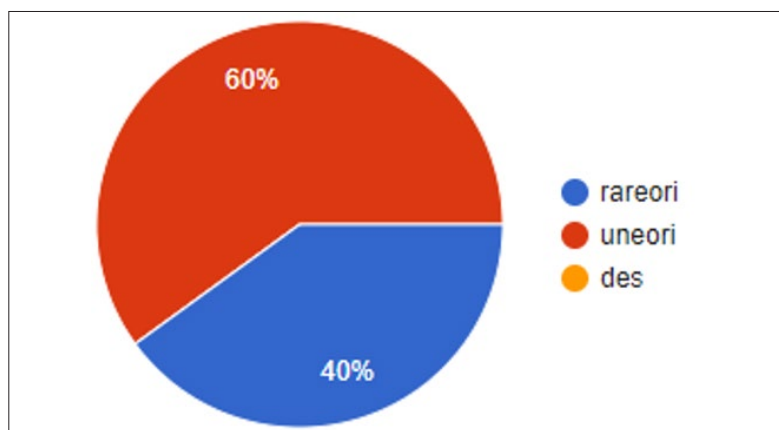


Figura 7. Așteptările managerilor în raport cu echilibrul emoțional al cadrelor didactice

În Figura 8 au fost analizate calificările profesionale ale cadrelor didactice și cum influențează acestea pentru îndeplinirea sarcinilor la locul de muncă. Deci, în ceea ce privește calificarea necesară respondenții s-au expus: uneori – 53,3%, rareori-33,3%,

des – 13,3%. Prin urmare, respondenții nu sunt în mare măsură afectați de lipsa calificării profesionale pentru a îndeplini sarcinile trasate, considerând că sunt suficiente abilitățile de care dispun.

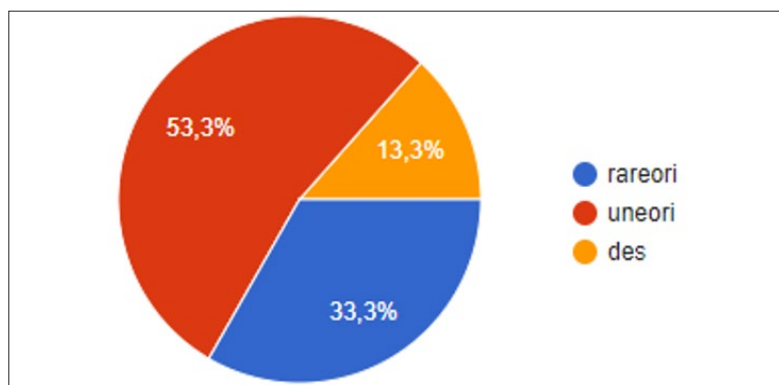


Figura 8. Necesitatea calificării profesionale la locul de muncă

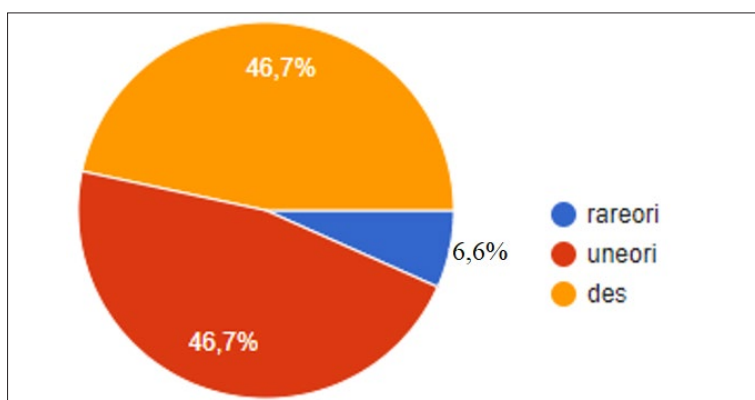


Figura 9. Randamentul muncii

În Figura 9 identificăm impactul stresului asupra randamentului muncii. Subiecții chestionați expun că *des și uneori sunt supraîncărcați și nu reușesc să realizeze sarcinile-46,7%*. Astfel constatăm că supraîncărcarea la locul de muncă este o cauză evidentă care micșorează randamentul muncii.

În același context, menționăm că modalitățile de a gestiona stresul sunt diverse și implicit sunt determinate individual. Itemul 10. al chestionarului a stabilit modalitățile de a gestiona stresul. Expunem generalizat unele din ele expuse de respondenți:

1 persoană. Odihna, dans, muzica; Alimentația sănătoasă, exerciții fizice, discuție cu cineva apropiat;

2 persoană. Găsirea metodelor de relaxare; 2. Stabilirea limitelor clare între viața personală și cea profesională; 3. Executarea exercițiilor fizice regulat;

3 persoană: 1. Stabilirea unui plan de activitate; 2. Planificarea de vacanțe scurte - periodice; 3. Regăsirea plăcerii de a petrece mai mult timp în natură cu cei dragi;

4 persoană; 1. Găsirea minim 5 min. pe zi pentru o cafea 2. Exerciții de respirație 3. Discuția cu o persoană înțelegătoare și calmă la moment;

5 persoană. Gestionarea timpului *Comunicare eficientă *Planificarea unei activități prin obiective reale, cursuri de perfecționare, atitudine corectă față de factorii ce provoacă stresul;

6 persoană: 1. Dezvoltarea unor strategii privind identificarea și rezolvarea situațiilor conflictuale ce apar în grupul de copii/clasa cu care activez, dezvoltarea unor relații profesor -elev bazate pe stimă și respect reciproc. 2. Menținerea unei imagini de sine pozitive – dezvoltarea stimei de sine, valorizarea performanțelor, valorificarea gândirii pozitive. 3. Identificarea posibilelor surse de stres, conștientizarea reacțiilor la stres, aplicarea tehni-

cilor de dezvoltare a toleranței la stres (exerciții respiratorii, un stil de viață sănătos, sport, yoga etc.);

7 persoană: 1.Printr-un management optim al timpului. 2. Prin comunicare eficientă 3. Prin managementul sarcinilor.

Mai multe zile libere, Salariu 8000+ , Planificarea (stabilind prioritatea), Organizarea (stabilind succesiunea în care trebuie atinse obiectivele fixate), Relaxarea (plimbare, sport, activități cu copii, etc.);

10 persoană: 1 - de a face ceea ce-ți dorești/pla-ce în domeniul de lucru. 2 - de a avea oameni mărinimoși, optimiști, amicali în preajmă, 3 - de a avea mereu curajul sa spui calm ceea ce te deranjează când ești suprasolicitat, neremunerat după efortul depus.

RECOMANDĂRI

Vom expune unele modalități de gestionare a stresului:

• Prima metodă pe care o prezentăm, constă în gruparea unor conduite individuale antistres, cuprinse într-un program elaborat de Institutul de Sănătate Weimar din California, numit „**NEW START**” [Apud 3, p. 76].

Programul este special conceput pentru combaterea stresului cotidian sau bazal, iar numele acestuia cuprinde inițialele factorilor abordabili, prin aplicarea lui de către subiecți, astfel:

- „**N**” (nutrition) - cunoscându-se faptul că stresul accelerează metabolismul, ceea ce conduce la epuizare psihică rapidă și implicit, la nevoia de o alimentație consistentă și echilibrată, acesta reprezintă, justifică și explică nevoia de satisfacere a unei cerințe biologice, aceea de alimentație, necesară asigurării resursei energetice a organismului;

- „**E**” (exercise) - se referă la efortul fizic depus zilnic, atât ca formă de consum energetic prin miș-

care, cât și la efectul de repaus mental sau cel de oxigenare a scoarței cerebrale, prin aportul suplimentar de oxigen, ca rezultat al respirației accelerate; de asemenea, o serie de studii subliniază faptul că, prin mișcărilor corpului se eliberează și elimină mai ușor hormonii de stres [3, p. 76].

- „*W*” (water) - se referă la consumul zilnic de apă sau lichide, respectiv o cantitate variabilă de aproximativ 1,5-2 litri;

- „*S*” (Sun) - reprezintă nevoia de expunere judicioasă la lumina solară sau lumina naturală, pe cât posibil, locul pentru desfășurarea activității să fie iluminat natural sau să se deruleze pe timp luminos;

- „*T*” (temperance) - sugerează nevoia de cumpănare în desfășurarea unor acțiuni; aici sunt incluse atât aspectele referitoare la cantitate, cum ar fi de pildă un program foarte încărcat, dar și la limitarea acelor tentații cu rol negativ pentru organism;

- „*A*” (air) - subliniază, pe lângă expunerea la soare, nevoia de căutare a aerului curat și proaspăt, atât în locuință sau la serviciu cât și afară, fie ca loc pentru odihnă și refacere într-un mediu mai puțin poluat, fie ca loc pentru pauzele din timpul efectuării sarcinilor de lucru;

- „*R*” (rest) - cuprinde activități de odihnă și recuperare, recomandând: introducerea în programul zilnic a unor pauze de câteva minute pentru relaxare; programe scurte de somn (10-30 min., ideal de 1-1,30 h.) după prânz, cu efect miraculos pentru refacerea capacității de muncă; asigurarea unui program de somn pe timpul nopții, cu durată suficientă, în funcție de vârsta și ecuația personală a fiecăruia (la nevoie, pentru inducerea rapidă a somnului se poate lectura o carte sau se poate consuma un pahar cu lapte);

- „*T*” (thrust) - sugerează credința în divinitate sau în unele valori morale și estetice, considerate elemente de stabilitate emoțională.

• De asemenea, o altă metodă individuală pentru dezvoltarea unei conduite antistres este cea elaborată de Ralph Linton, cu referire la asigurarea a trei nevoi psihice fundamentale: de *afiliere*, de *securitate pe termen lung* și de *noutate a experienței* [Apud 3, p. 76].

Asigurarea *nevoii de afiliere* se referă la constituirea unei structuri cu rol suportiv, formată din familie, prieteni, colegi și cunoștințe sociale, capabile să absoarbă stresul inerent oricărui individ.

Nevoia de securitatea pe termen lung, considerată cea mai importantă nevoie psihologică, este influențată de alegerea profesiei și de alegerea partenerului de viață.

Noutatea experienței constă în dezvoltarea unei palete largi de comportamente. Fie că vorbim de experiențe intelectuale sau afective, acestea generează reflexe de evadare, mai ales atunci când prezentul are o anume încărcătură de stres [Apud 3, p. 76].

• Alte metode aflate la îndemâna subiectului, sunt cele reprezentate prin *tehnicile de relaxare*. Deși acestea pot fi învățate și aplicate cu ușurință, iar rezultatele obținute sunt considerabile, nu se poate spune că o metodă este mai eficientă decât alta. Este mai potrivit însă să afirmăm că, acestea sunt complementare, sau că se pot folosi numai cele care se află la îndemâna subiectului. Aducem astfel în atenție, pe scurt, trei tehnici, printre care:

respirația profundă, cu efecte în atenuarea reacțiilor organismului la stres. Aceasta contribuie la apariția endorfinei în sânge, substanță care acționează asupra scoarței cerebrale, stimulând imediat memoria, respectiv prin atenuarea efectului sentimentelor de teamă și groază;

antrenamentul autogen sau relaxarea prin auto-sugestie, se poate practica prin exerciții de câte 10 minute, ori de câte ori este posibil. Participarea activă și conștientă a subiectului conduce la obținerea unei stări de relaxare, antrenându-se în dezvoltarea capacității de izolare relativă față de influența stimulilor psihosenzoriali. Starea produsă nu este cea de somn, ci o formă modificată a conștiinței sau stării de veghe, dirijată spre propriul corp și presupune angajarea propriei persoane;

pauza mentală, constă în detașarea de sarcinile profesionale pentru un timp, renunțarea temporară la preocupările cotidiene și concentrarea asupra unei imagini, acțiune sau idee, care au o semnificație pozitivă. Efecte benefice, de relaxare, au imaginile care conțin verdele pădurii, deoarece se cunoaște faptul că verdele are efect liniștitor.

Concluzionând vom menționa, maniera în care cadrul didactic reacționează la factorii de stres îi sporește gradul de performanță, iar sincronizarea comportamentelor în activitatea pedagogică sunt direct proporționale cu stilul personal al profesorilor.

Cele mai eficiente strategii de management al stresului ocupațional sunt „informarea privind sursele de stres; conștientizarea reacțiilor la stres; dezvoltarea unor abilități și comportamente de management al stresului; stabilirea și menținerea unui suport social adecvat; dezvoltarea unui stil de viață sănătos; dezvoltarea stimei de sine; managementul timpului” [apud 5, p. 88].

Datele acumulate în studiul experimental ne-au oferit oportunitatea de a deduce următoarele con-

cluzii: cadrele didactice privesc stresul ca *stare în care se găsește un organism amenințat cu dezechilibru, reacția organismului supus unei acțiuni bruște.*

Dintre factorii ce duc la stres sunt: *suprasolicitatea, program de lucru inflexibil, ore suplimentare; comunicarea slabă, lipsa definirii obiectivelor organizației.* În ceea ce privește *randamentul muncii* ei expun că sunt *des și uneori supraîncărcați* și nu reușesc să realizeze sarcinile.

Modalitățile de depășire a stresului expuse de respondenții implicați în cercetare sunt: dezvoltarea unor strategii de identificare și rezolvare a situațiilor conflictuale ce apar în grupul de copii/

clasa; dezvoltarea unor relații profesor-elev bazate pe stimă și respect reciproc; menținerea unei imagini de sine pozitive – dezvoltarea stimei de sine; valorizarea performanțelor profesionale; valorificarea gândirii pozitive; identificarea posibilelor surse de stres; conștientizarea reacțiilor la stres; aplicarea tehnicilor de dezvoltare a toleranței la stres, etc.

În concluzie, menționăm că programul „NEW-START”, metodele de relaxare și realizare a nevoilor de afiliere, securitate și noutatea experienței oferă posibilități reale de a gestiona stresul.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. BĂBAN, A. *Stres și personalitate*. Cluj-Napoca: Presa Universitară, 2003.
2. BERE, C. *Măsurarea rezistenței la stres*. In: Revista științifico-practică nr.1, Reclama, Chișinău, 2011.
3. RADU, N., AMZĂRESCU, S. *Gestionarea situațiilor de stres în activitatea S.P.P.*, În: *Sesiunea de comunicări științifice organizate de A.N.I.*, București, 2003.
4. ȘOVA, T. *Strategii de reducere a stresului ocupațional al profesorilor școlari* În: Revista Didactica Pro, nr.5-6 (87-88), Chișinău, 2014, pp.66-69.
5. ȚABĂRĂ, A. *Managementul stresului în învățământul preuniversitar*. Vatra Dornei, 2009.
6. VRABII, V., VRABII, N. *Gestionarea stresului ocupațional a cadrelor didactice pe timp de criză*. În: *Institutul de Științe ale Educației: ascensiune, performanțe, personalități*. Materialele Conferinței Științifice Internaționale, Chișinău: Institutul de Științe ale Educației, 10 decembrie, 2021, pp. 227-288.