

**GESTIONAREA STRESULUI OCUPAȚIONAL
ÎN CONDIȚIILE REZISTENȚEI LA EDUCAȚIE A ELEVILOR**

*TATIANA ȘOVA, lector universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

***Summary:** In educational practice, sometimes it is impossible to predict the effects of daily changes on the effectiveness of education, changes that lead to problems in the relationship teacher - student: anxiety, disobedience, refusal, aggression, discomfort, emotional instability, etc. In this article we propose some ways of solving the problems mentioned by proper management of occupational stress of teachers in terms of resistance to the education of students.*

Schimbările în viața cotidiană au loc permanent, acestea devenind o realitate aproape inevitabilă. Democratizarea societății, reorganizările în sistemul de învățământ, noile cerințe educaționale, multitudinea tehnologiilor didactice – toate aceste restructurări favorizează apariția stresului ocupațional la cadrele didactice, iar elevii, la rîndul lor, opun rezistență educației.

Cu toate că deja conștientizăm tendința de racordare a sistemului educațional autohton la cerințele europene, acest fapt generează anumite **contradicții**, care, în opinia noastră, trebuie eliminate: (1) necesitatea adaptării oamenilor la valorile culturii naționale și orientarea, de facto, la popoarele UE; (2) necesitatea crescîndă în domeniul pregătirii specialiștilor în toate domeniile la nivel mondial, pe de o parte, și scăderea prestigiului învățămîntului, pe de altă parte; (3) cerințele crescînde față de pregătirea absolvenților instituțiilor preuniversitare (licee, gimnazii, școli primare, instituții preșcolare) și nivelul scăzut înregistrat al acestor pregătiri; (4) necesitatea crescîndă de a obține competențe și capacitatea redusă a școlii de a face față acestei necesități [7, p. 17]. Lichidarea acestor contradicții, precum și ale altora asemănătoare, necesită alegerea unei strategii adecvate de management atît a conținuturilor, cît și a pregătirii profesionale a cadrelor

didactice în vederea rezistenței la stresul ocupațional. Acest fapt este menționat în Raportul către UNESCO al Comisiei Internaționale pentru Educație în secolul XXI, în care se subliniază necesitatea *stimulării motivației pentru dezvoltare profesională a educatorilor în condițiile statutului actual al profesiei*, acesta devenind un deziderat principal în sistemul priorităților educației contemporane [6].

Formarea cadrelor didactice în vederea diminuării stresului ocupațional este motivată și de opunerea rezistenței la educație a elevilor, generată de construirea incorectă a relațiilor, lipsa stimei și a respectului reciproc, deficitul de comunicare didactică tolerantă etc. În această ordine de idei, cercetătorul Dm. Salade evidențiază marea responsabilitate a acestora, afirmând că „nici o profesiune nu cere atîta competență, dăruire și umanism ca cea de educator pentru că în niciuna nu se lucrează cu un material mai prețios și mai sensibil decît este omul în devenire.” Autorul menționează caracterul aspru și plăcut, umil și mîndru, exigent și liber al acestei meserii în care „mediocritatea nu este permisă, unde pregătirea excepțională este abia satisfăcătoare, o meserie care epuizează și înviorază, care te dispersează și exaltă, o meserie în care a ști nu înseamnă nimic fără emoție, în care dragostea e sterilă fără forța spirituală” [9, p. 135].

În contextul discursului despre formarea cadrelor didactice pentru abordarea corectă a stresului ocupațional condiționat de rezistența la educație a elevilor, N. Andreescu (2002) atrage atenția că pedagogii și psihologii practicieni, managerii de resurse umane trebuie orientați în scopul structurării unor strategii de intervenție în vederea prevenirii/atenuării sau eliminării efectelor negative ale manifestării unor emoții ce afectează individul și organizația, în sensul de a controla efectele surselor de stres, a limitării consecințelor nocive individuale și instituționale, contribuind semnificativ la crearea unui mediu stimulatîv pentru dezvoltarea personală și organizațională [1].

Pentru a evita situațiile stresante la locul de muncă, profesorul asigură eficiența procesului educațional prin competențele manageriale și însușirile de personalitate cu repercusiuni profunde asupra calității educației și satisfacției în muncă. În contextul exigențelor menționate, considerăm necesar a orienta profesorul spre învățarea strategiilor de adaptare și de înlăturare/diminuare a factorilor stresogeni. Printre calitățile pedagogului ce asigură realizarea cu succes a funcțiilor profesionale remarcăm următoarele: ***toleranța și rezistența la stres***, comunicarea democratică, răbdarea, dragostea, compasiunea, tactul pedagogic, credința în valorile socioculturale, responsabilitatea față de elevi și față de întreaga umanitate. Se afirmă, de obicei, că învățătorii eficienți sînt prietenoși, veseli, înțelegători și virtuoși din punct de vedere moral, mai degrabă decît cruzi, deprimați, neîngăduitori, dacă avem în vedere un comportament deontologic „bun” se menționează – sociabilitatea, relațiile personale optime, eficienți fiind considerați profesorii, care evită cu succes situațiile stresante. Din punctul nostru de vedere

aceasta este insuficient, deoarece **viața profesională este stresantă și în aceste condiții profesorul trebuie să învețe a monitoriza stresul ocupațional pentru a valorifica optim eustresul.**

În această ordine de idei, **cunoașterea legităților apariției și a mecanismelor diminuării stresului ocupațional** capătă valoare și importanță deosebită, creînd premise pentru dezvoltarea culturii profesionale și diminuării rezistenței la educație a discipolilor săi. **Legitățile apariției stresului ocupațional** reprezintă legăturile stabile, esențiale și necesare ale fenomenelor afective, care explică apariția, existența și dezvoltarea fenomenului stres ocupațional. Ele constau în reflectarea obiectivă, adecvată a realității, independent de voința subiectului, avînd proprietăți și caracteristici stabile în orice circumstanțe. În opinia noastră, **fenomenul stres ocupațional** este determinat de nevoile socioeconomice, morale, culturale, politice și **apare la nivelul următoarelor legități:** (a) interdependența stres ocupațional – sănătate; (b) interdependența stres ocupațional – decizie; (c) interdependența stres ocupațional – management al clasei de elevi; (d) interdependența stres ocupațional – performanță; (e) interdependența stres ocupațional – evaluare/autoevaluare; (f) interdependența stres ocupațional – integrare socioprofesională. Legitățile apariției stresului ocupațional au **caracter specific uman** (oamenii angajați în câmpul muncii sînt afectați de stres ocupațional), **caracter de largă esențialitate** (afectează toate sferile vieții cadrului didactic), **caracter dinamic** (modificîndu-se în raport cu schimbările din viața socială, familială, profesională a cadrului didactic), **caracter sistemic** (interacționînd, constituie un ansamblu normativ de diminuare teoretico-acțională a stresului ocupațional) [10, p. 63].

Referindu-ne la problematica diminuării fenomenului rezistenței la educație a elevilor, subliniem necesitatea recunoașterii **interdependenței dintre stresul ocupațional al cadrelor didactice și managementul clasei de elevi.** Această legitate explică influența stresului asupra calității conducerii grupului de elevi, care la rîndul său poate deveni o sursă de stres ocupațional. Opiniile cu privire la efectele stresului ocupațional asupra activității de management al clasei de elevi și a stilurilor de conducere sînt la fel de contradictorii ca și cele referitoare la efectele stresului ocupațional asupra performanțelor. Stresul este definit și ca un factor mobilizator și stimulator al activității cadrelor didactice în managementul clasei de elevi, denumit „conducerea prin crize”. Criza, în cazul nostru rezistența la educație, ca moment de dezechilibru, asociată cu apariția unui nivel înalt de stres ocupațional, uneori chiar de ruptură, îi determină pe conducători să caute strategii rezolutive sau de coping în vederea soluționării acesteia. Pentru alți autori (Z. Bogathy, 2009) însă, stresul apare ca un factor ce adîncește criza, amîină sau chiar împiedică soluționarea ei. Atunci cînd se confruntă cu situații de rezistență la educație și condiții stresante, instituțiile de învățămînt recurg la centralizarea autorității la nivelurile superioare ale

organizației. Acest fapt are o dublă repercusiune: pe de o parte, împiedică participarea cadrelor didactice la conducerea instituției de învățământ, iar pe de altă parte, descurajează delegarea autorității, ambele cu efecte negative asupra eficienței organizaționale. Astfel, stresul ocupațional favorizează practicarea stilului de management autoritar și îl restricționează pe cel cooperant – democrat [Apud: 12, p. 90].

O altă explicație ar fi aceea că, în caz de eșec în reducerea fenomenului rezistenței la educație, responsabilitatea este egal distribuită între cadre didactice și elevi. Ideea potrivit căreia stresul ocupațional favorizează practicarea unor stiluri de management și defavorizează practicarea altora se pare că întrunește un mai mare acord al cercetătorilor. Pedagogia modernă evidențiază componentele esențiale ale unui management al clasei de elevi, realizarea eficientă a cărora poate contribui la evitarea stresului ocupațional și la diminuarea rezistenței la educație a elevilor: **managementul comportamentului** se referă la competențele manageriale pe care trebuie să le posedă profesorii pentru soluționarea problemelor de disciplină la clasă; **managementul conținutului** se referă la competențele manageriale necesare pentru educație; **managementul acordului** se referă la competențele de management interpersonal [5, p. 160-164]. Un management consecvent și de calitate, lipsit de stres, centrat pe elev, presupune că relația constructivă între elev și profesor este o condiție necesară pentru realizarea intențiilor educaționale. Astăzi este necesar de a reevalua relația profesor-elev în conformitate cu valorile societății contemporane: *libertate, responsabilitate, cooperare, toleranță*.

Continuăm analiza experiențelor sintetizate din literatura de domeniu cu referire la **strategiile de adaptare la stresul ocupațional în vederea reducerii fenomenului rezistenței la educație a elevilor** prin cele identificate de A. Percek (1992) care distinge anumite variante de coping: centrat pe problemă și centrat pe emoție. Așa-numitul **coping centrat pe problemă** presupune că individul încearcă să rezolve problema cu care se confruntă, face eforturi, uneori disperate, pentru a înlătura situația de conflict. În contextul altei variante, numită **coping centrat pe emoție**, individul se concentrează mai ales pe starea emoțională generată de problemă, și mai puțin pe rezolvarea acesteia. Atenționând asupra caracterului continuu al stresului ocupațional al cadrelor didactice, menționăm că în condițiile frustrării îndelungate, apare riscul dezvoltării la profesori a trăsăturilor negative: *iritabilitatea, amplificarea furiei, dezechilibrul și instabilitatea emoțională* chiar și *nevroze*. Activitatea solicitantă *supraoboseala, epuizarea emoțională și extenuarea psihică* ca urmare devin blocaj al eficacității didactice, impediment în exercitarea responsabilităților profesionale și factor de creștere a rezistenței la educație a elevilor [8, p. 83].

Din perspectiva subiectului vizat, de valoare devine **necesitatea formării la viitorii profesori a competenței de management al stresului ocupațional (CMSO)** pentru a asigura rezistența la factorii de stres, exprimate în situații critice prin mecanisme de autoapărare

specifice cadrelor didactice. **CMSO al profesorului reprezintă actualizarea convingerilor/atitudinilor** privind: importanța echilibrului dintre eforturi și recompense, compatibilizarea expectanțelor sociale cu aspirațiile individuale, satisfacția profesională rezultată din autoritate și stimă de sine, asigurată de rezistența profesională la presiunile de timp, spațiu, resurse și ritm de schimbare în dezvoltarea socio-profesională pentru menținerea sănătății mentale și maximizarea stării de bine **asigurând funcționarea unor capacități**: aprecierea obiectivă a nevoilor personale și a resurselor de satisfacere a acestora; autoevaluarea limitelor personale de management al energiei afective și autocontrol; aprecierea condițiilor intrapersonale și de mediu extern ce amenință compatibilizarea cu interlocutorii; reevaluarea permanentă a sistemului propriu de valori și aspirații profesionale; evaluarea în termeni de avantaje-dezavantaje, formularea promptă a deciziilor reieșind din propriile priorități; acceptarea de sine; actualizarea de sine în condiții schimbătoare de interacțiuni în mediul profesional, în baza unui **sistem de cunoștințe specifice** privind semnificația, legitățile apariției și mecanismele prevenirii/diminuării stresului ocupațional ce permit inhibarea reacțiilor distructive și excluderea tensiunilor intrapersonale, stabilitatea emoțională în condițiile solicitărilor socioprofesionale [10, p. 51-52].

Specialiștii în domeniu susțin că nu există rețetă care să garanteze o activitate didactică fără stres, dar există posibilități de a-l diminua. În acest sens, A. Țabără apreciază următoarele **strategii de management al stresului ocupațional**, eficiente și în cazul diminuării rezistenței la educație a elevilor: (a) informarea privind sursele de stres; (b) conștientizarea reacțiilor la stres; (c) dezvoltarea competenței de management al stresului; (d) suportul social; (e) dezvoltarea stilului de viață sănătos; (f) dezvoltarea stimei de sine; (g) managementul timpului [11, p. 88].

Ineficiența metodologică în eliminarea stresului ocupațional, rezultă, în primul rând, din cunoașterea insuficientă și nerespectarea unor principii, ajungându-se la erori, efecte contrarii. În acest context, cadrele didactice trebuie să-și structureze activitățile astfel, încât acestea să le dea un sentiment de siguranță. De asemenea, trebuie să-și însușească anumite **principii de conduită antistres**: formularea corectă a obiectivelor, planificarea eficientă a timpului, realizarea activităților din plăcere cel puțin o dată pe săptămână, rezervarea unui moment de liniște, păstrarea echilibrului între muncă și recreație, relaxarea, oferirea și primirea a afecțiunii, discutarea dificultăților, utilizarea umorului, gândirea pozitivă [3, p. 54].

De real folos pentru gestionarea stresului ocupațional în condițiile rezistenței la educație a elevilor sînt **strategiile de management al stresului ocupațional**, descrise de A. Băban (2003):

- *strategii referitoare la cerințe*: manipularea percepției și a cerințelor față de elevii, aceasta presupunînd influențarea cerințelor de către cadrul didactic, indicarea modalităților de realizare a lor (formularea cerinței, dar și acordarea de indicații asupra modului de rezolvare),

dozarea creșterii dificultății cerințelor, negocierea alocării resurselor pentru îndeplinirea unor sarcini, schimbarea sarcinii sau a procedurii de realizare, dacă situația impune aceasta, utilizarea comunicării adecvate în formularea cerințelor;

- *strategii referitoare la capacități*: evaluarea și îmbunătățirea percepției asupra acestora. Se urmărește motivarea pentru activitate și pregătirea sau antrenamentul; trebuie să învățăm să facem față stresului în diferite situații, pentru că frica de a nu reuși conduce la descreșterea performanțelor individuale;
- *strategii referitoare la răspunsuri*: se urmărește atenuarea răspunsurilor disfuncționale ale elevilor la solicitări; pot fi răspunsuri fiziologice, psihologice și comportamentale [2].

În aceeași ordine de idei, C. Caramete (2002) avansează **strategii pentru autoreglarea emoțională a cadrelor didactice**. Studiind arta gestionării comportamentului deontologic, autoarea elaborează complexul de exerciții specifice excluderii stresului ocupațional prin extinderea diapazonului emoțional al pedagogilor prin: (a) echilibrarea emoțională (*exerciții de conștientizare a diferențelor energetice în diferite stări afective, de asigurare a echilibrului emoțional*); (b) autoeducația emoțională pentru asimilarea rolurilor profesionale (*exerciții de adoptare a ritmului vieții profesionale*); (c) *exerciții de alternare a stărilor psihofiziologice în circumstanțe profesionale* [4, p. 116]. De mare relevanță educativă au devenit cercetările metodologice ce conțin experiențe privind formarea competențelor afective, denumite în literatura științifică competențe socioafective, integrate în conceptul de inteligență socială, inteligență emoțională, cultură emoțională, respectiv, cultură socioprofesională.

În concluzie, soluțiile profesionale recomandate în scopul depășirii, prevenirii, înlăturării surselor, efectelor stresului ocupațional condiționat de fenomenul rezistenței la educație a elevilor pot fi: învățarea unor strategii de relaxare, de rezolvare a problemelor de management al clasei de elevi și luare de decizii, dezvoltarea unor strategii de identificare și rezolvare a situațiilor conflictuale ce apar în grupul de copii pe care-i monitorizăm, menținerea echilibrului emoțional, dezvoltarea unor relații profesor-elev bazate pe stimă și respect reciproc, stabilirea și menținerea unui suport social adecvat, menținerea unei imagini de sine pozitive – dezvoltarea stimei de sine, valorizarea performanțelor, valorificarea gândirii pozitive, dezvoltarea unui stil de viață sănătos, învățarea unor strategii de adaptare la stres, de gestionare eficientă a acestuia prin reducerea condițiilor stresante din mediul educațional, informarea privind posibile surse de stres, conștientizarea reacțiilor la stres, aplicarea tehnicilor de dezvoltare a toleranței la stres.

Referințe bibliografice:

1. ANDREESCU, A. ș.a. *Managementul stresului profesional. Ghid pentru personalul din domeniul ordinii și siguranței publice*. București: Ministerului Administrației, 2006. ISBN 978-745-012-8.
2. BĂBAN, A. *Stres și personalitate*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană, 1998. ISBN 973-9354-35-1.
3. BENEĂ, M. C. *Managementul stresului profesional*. Deva: Emia, 2000. 76 p.
4. CARAMETE, C. *Studiu privind stresul organizațional și climatul muncii*. București: ASE, 2002. 137 p. ISBN 973-5941-25-2.
5. CHICU, V. ș.a. *Psihopedagogia centrată pe copil*. Coord. Guțu Vl. Chișinău: CEP USM, 2008. 175 p. ISBN 078-9975-70-810-4.
6. DELORS, J. (coord.). *Comoara lăuntrică. Raportul către UNESCO al Comisiei Internaționale pentru Educație în secolul XXI*. Iași: Polirom, 2000. ISBN 973-683-549-9.
7. PATRAȘCU, D. ș.a. *Management educațional preuniversitar*. Chișinău: ARC, 1997. 383 p. ISBN 9975-61-016-1.
8. PERCEK, A. *Stresul și relaxarea*. București: Teora, 1992. 115 p. ISBN 973-601-028-7.
9. SALADE, D. *Om și profesiune*. Cluj-Napoca: Casa de Editură Dokia, 1998. 150 p. 978-973-109-043-6.
10. ȘOVA, T.; COJOCARU-BOROZAN, M. *Stresul ocupațional al cadrelor didactice. Note de curs*. Chișinău: S.n. (Tipografia din Bălți), 2014. 151 p. ISBN 978-9975-4487-2-7.
11. ȚABĂRĂ, A. *Managementul stresului în învățământul preuniversitar*. Vatra Dornei: Stud IS, 2009. 136 p. ISBN 978-606-8064-03-1.
12. ZLATE, M. *Tratat de psihologie organizațional managerială. Vol.II*. Iași: Polirom, 2007. 674 p. ISBN 978-973-681-X.