

## **Training-ul – o modalitate eficientă de management al stresului în mediul educațional**

*Silvia BRICEAG, dr în psihologie, conf. univ.,  
Universitatea de Stat “Alec Russo” din Bălți  
Svetlana RUSU, master în psihologie, psiholog școlar,  
Liceul teoretic “L. Blaga”, Bălți*

*The article dwells on the problem of the psychological anti-stress training. It is evident that the training can be examined as a checked learning process for adults, which is supposed to end with the implementation of the gained knowledge and experience at their workplace. Going into detail, such a process supposes the existence of clearcut learning objectives (connected with a behavioral change) and the existence of clear steps to be covered by the participants. The process is guided by the well-known strategic “learning by doing”, but the protagonists are the teachers from the republic.*

În intenția noastră de a facilita activitatea profesională stresantă a cadrelor didactice am pornit de la ideea că trainingul anti-stres poate fi

răspunsul pentru multe dintre problemele ce apar într-o instituție de învățământ.

Să vedem dacă este așa!

Cuvântul “**training**” provine din limba engleză, cu sensul originar de “antrenament”, dar concepția modernă a cuvântului reține o suită întreagă de activități și efecte ale acestora: de la dobândirea de noi cunoștințe pînă la eficientizarea activității angajaților la locul de muncă, dar și în sfera vieții private.

Training-ul este cea mai cunoscută strategie de îmbunătățire a performanței profesionale. Dezvoltarea personalului în orice societate include, pe lângă training, și alte activități cum ar fi dezvoltarea carierei și dezvoltarea organizațională.

Definițiile date conceptului de "training" sunt variate pentru că și specialiștii care le-au emis sunt diferiți. Dar, cel mai adesea, training-ul este descris ca fiind un proces sistematic de dobîndire de noi cunoștințe, abilități și atitudini necesare îndeplinirii mai eficiente a atribuțiilor unui anumit post, prezent sau viitor.

Trainingul poate fi privit și în calitate de proces controlat de învățare experiențială la adulți, ce trebuie să aibă ca finalitate utilizarea la locul de muncă a cunoștințelor și abilităților noi dobîndite. Ce reprezintă un proces controlat? Un proces controlat presupune existența unor obiective clare de învățare (legate de o schimbare comportamentală) și existența unor pași clari ce trebuie parcurși de participanți. În cazul nostru totul se face prin deja celebra strategie „learning by doing” (învățare prin exercițiu), iar protagoniștii sînt cadre didactice care au acumulat și continuă să acumuleze cunoștințe atît la locul de muncă, cît și în orice activitate la care iau parte.

Actorii în sfera trainingului propus și realizat de echipa noastră sînt cadrele didactice din instituții de învățământ preuniversitar.

#### ***De ce un curs de management al stresului?***

- Stresul a fost numit epidemia secolului XXI.
- Stresul provoacă pierderi financiare majore prin absenteism, scăderea productivității, fluctuație de personal, cheltuieli medicale, cheltuieli juridice.
- Stresul joacă un rol critic în afecțiunile cardiace, neurologice, emoționale, perturbînd sistemul **imunitar**.

#### ***Echipa noastră a elaborat trainingul anti-stres pornind de la ideea că el trebuie:***

- Să sporească eficiența profesională a cadrelor didactice;
- Să conducă la creșterea satisfacției atît a cadrelor didactice cît și a întregului public antrenat în activitatea pedagogică;

- Să sporească satisfacția și moralul angajaților instituției de învățământ;
- Să contribuie la realizarea obiectivelor instituției de învățământ.

Cu alte cuvinte, training-ul propus de noi trebuie să fie eficace (produce rezultate), și să răspundă, în egală măsură, nevoilor organizației (instituția de învățământ) și ale angajatului (cadrele didactice).

***Obiectivele trainingului anti-stres:***

- contribuie la dobândirea de noi cunoștințe, abilități și atitudini cu referință la problematica stresului ocupational, toate având ca rezultat creșterea performanței profesionale, păstrarea sănătății fizice și psihice a cadrului didactic;
- modul în care învață cadrele didactice, pun în practică și cum poate fi folosită informația și abilitățile obținute în cadrul trainingului anti-stres în scopul motivării și creșterii performanței proprii și a discipolilor.
- cadrele didactice se cunosc și cu posibilitățile implementării unei strategii de training care să servească realizării obiectivelor de creștere a performanței proprii, precum și a performanțelor discipolilor săi (elevilor).

***Participarea la trainingul anti-stres le va permite pedagogilor:***

- Să învețe ce este stresul și cum îi afectează;
- Să identifice agenții stresori din viața personală și profesională;
- Să învețe tehnici cu care să facă față situațiilor stresante oamenilor și circumstanțelor;
- Să înțeleagă cum stilul de viață, dieta, exercițiile, odihna influențează sănătatea și emoțiile, vulnerabilitatea la stres;
- Să dezvolte abilități personale și resurse pentru a gestiona stresul (reduc simptomele și vei reduce stresul);
- Să învețe tehnici de gestionare a stresului pe care să le folosească zilnic;
- Să-și conceapă propriul plan de gestionare a stresului pe care să-l pună în aplicare.

***La finalul trainingului cadrele didactice vor putea:***

- să definească stresul;
- să listeze factorii stresori;
- să diferențieze între eustres și distres;
- să descrie reacția de tip eustres și reacția de tip distres;
- să identifice propria reacție la stres;
- să analizeze consecințele reacției la stres;
- să denumească principalele tipuri de răspuns la stres sub un raport triplu: fiziologic, psihologic, social;

- să dezvolte abilitatea de a controla propria reacție la stres sub raportul stării emoționale;
- să identifice modalitățile prin care distresul poate să fie transformat în eustres;
- să evalueze necesitatea de a elimina distresul și de a manifesta o reacție de tip eustres;
- să identifice resursele interioare care favorizează o reacție de tip eustres;
- să stabilească legături între reacția la stres și satisfacția în muncă;
- să stabilească legături între reacția la stres și eficiența în muncă;
- să evalueze reacția la stres a oamenilor cu care lucrează;
- să identifice elementele care pot conduce la un răspuns de tip eustres în cazul grupului.

Ce am stabilit noi? Transferul de cunoștințe și abilități este observabil, obiectivele specifice ale trainingului anti-stres fiind de cele mai multe ori atinse. Dacă ne uităm însă la obiectivul mai larg, cel legat de implementarea, exersarea celor învățate, adică exact acea schimbare comportamentală dorită, lucrurile nu mai par atât de simple.

Da, cadrele didactice participă la cursuri legate de depășirea situațiilor frustrante, stresante. Învăță cum să facă lucrurile ca la carte. Pedagogii învață cum să stabilească obiective și cum să prioritizeze activități. „Planificarea „ propriei vieți nu mai are taine pentru ei. Cursurile de abilități anti-stres îi învață pe participanți cum să-și structureze o zi de muncă, cum să vorbească și să reacționeze, astfel încât să pună în evidență orice calitate proprie și să valorizeze calitățile celorlalți, simplificând situația și transformând-o în una mai puțin stresantă atât pentru ei cât și pentru discipolii săi. Excelent!

După orice curs există o evaluare a reacției participanților, care îi arată trainerului cât de bine au fost primite informațiile și cât de bine a reușit să se adapteze la grup. Astfel, el poate „să-și regleze tirul” pentru livrări ulterioare.

Deci ce se întâmplă cu actorii (cadrele didactice) trainingului anti-stres după terminarea cursului?

Participanții la trainingul anti-stres propus de noi erau încântați, evaluările de reacție o dovedeau, și plecau de la curs cu convingerea fermă că trebuie să facă ceva pentru a-și schimba comportamentul, trebuie să aplice măcar o parte din ceea ce au învățat. Cei care au participat la training discutau cu colegii săi și aceștia aflau că a fost un training interesant, plin de învățăminte. Toată lumea este mulțumită! Din nefericire însă, dacă analizăm activitatea celor care au participat la training, foarte rar vom vedea că ei fac efectiv ceea ce le-am demonstrat că le aduce succesul.

Observările pe teren ne-au condus la ideea că mai există și alte strategii de rînd cu trainingul anti-stres cum ar fi coachingul, lucrul pe proiecte, studiul individual, instrumente ajutătoare care servesc la consolidarea și eventual la dezvoltarea cunoștințelor și abilităților dobîndite la cursuri, fără a se substitui trainingul formal.

**Bibliografie**

1. Băban, A. *Stres și personalitate*. Cluj-Napoca: Ed. Dacia, 1998, 237 p.
2. Cungi, Charly. *Cum putem scăpa de stres*. Trad. Cezar Petrilă. Iași: Polirom, 2000. 215 p.
3. Cungi, Charly. *Metode și tehnici de relaxare*. Iași: Polirom, 2004. 196 p.
4. Dumitru, I. Al. *Consiliere psihopedagogică*. Iași, 2008.
5. Duțu, Adelina. *Stresul ocupațional*. In: *Revista română de Dreptul muncii*, 2008, nr. 1, p. 131-137.
6. Смирнова, О. Стресс со знаком плюс. In: *Здоровье*, 2006, nr. 11, p. 20-21.