

**PROFILAXIA STRESULUI OCUPAȚIONAL AL CADRELOR  
DIDACTICE**

CZU 371.12:159.922

**Veronica BRĂDULEAC,**  
*masterandă, profesor de psihologie, grad didactic II,*  
*Colegiul Pedagogic „Ion Creangă” din Bălți*  
**Tatiana ȘOVA,**  
*drd, lector universitar,*  
*Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți,*  
*Republica Moldova*

**Abstract:** *This article deals with the problem of occupational stress of teachers. Literature review in the field allowed the authors to specify occupational stress paradigms and models to emphasize the most frequent factors which determine the occurrence of this phenomenon, identify typical causes and recommend effective strategies for the prevention of the occupational stress of teachers.*

Problema profilaxiei stresului ocupațional al cadrelor didactice este una actuală, care, în opinia noastră, necesită o cercetare continuă, profundă și conștientă, deoarece stresul la locul de muncă poate contribui atât la succesul profesional, în cazul ideal, cât și la insucces, ceea ce se întâmplă de cele mai multe ori. Semnificația cuvântului „stres” este cunoscută și conceptul respectiv este utilizat în diverse contexte, acesta fiind numit și „boala secolului XX”.

Prima formulare a noțiunii de stres aparține biologului canadian Hans Selye, care susținea că „stresul este răspunsul nonspecific al organismului la orice solicitare”, definind, astfel, paradigma stresului „ca reacție”. În cercetările sale, autorul stabilește legătura direct proporțională a sindromului de adaptare sau a sindromului de stres cu reacțiile de natură biologică. La aceeași paradigmă se referă și cercetările savantului R. Bloona, care consideră că stresul este un *răspuns / o reacție fizică* la un anumit stimul extern sau intern [8]. Ideea de bază tratată în *paradigma stresului ca stimul* constă în identificarea și gruparea factorilor stresogeni. Această idee este dezvoltată de Bloona, care consideră stresul ca *tranzacție* între un stimul și răspunsul sau reacția pe care îl/o generează; ca fenomen holistic, parte a unui întreg – este o parte din ceea ce înseamnă viața fizică, socială, spirituală, emoțională, intelectuală și contextuală a unui individ. Plecând de la aceste premise, R. Blonna definește stresul ca fiind „o tranzacție holistică între un individ, o presiune și un context care generează împreună un răspuns” [8, p. 4.]. Ultima paradigmă, pe care o vom evidenția – cea a *stresului ca tranzacție între organism (persoană) și mediu*, după Lazarus și Folkman [9, p. 19] - plasează pe prim-plan persoana și mediul, ambii factori fiind tratați în unicitatea și integralitatea lor.

Apariția stresului la angajații din mediul educațional este condiționată de influența unei multitudini de factori și, ca rezultat, se impune o continuă adaptare a organismului la schimbările din mediul social, familial, ocupațional etc., or, un element esențial al vieții este interacțiunea/potrivirea dintre persoană și mediu, specificat de către R. Capotescu ca un „determinant al nivelului de stres” [3, p. 24]. Apropiată ca idee este descrierea modelului solicitărilor, al abilităților și suportului propus de Veldhoven, Taris, de Jonge și Broersen (2005). În aceeași ordine de idei, vom evidenția cele mai cunoscute modele ale stresului ocupațional, caracteristice și pentru cadrele didactice de la noi din țară, și anume: modelul mediu-persoană-reacție (Michigan), modelul cerere-control (R. A. Karaseki, 1979), modelul „vitamina” (P. War), modelul dezechilibrului dintre efort și recompensă (Siergriest, 1990), modelul conservării/pierderii resurselor (S. E. Hobfoll, 1989), modelul stresului ocupațional (Beehr) etc.

Este știut faptul că omul, zilnic, este afectat de stres în variatele lui forme și intensități. Stresul influențează sănătatea noastră avînd efecte fiziologice, cognitive, comportamentale și consecințe asupra capacității de muncă, printre care cele mai des observabile sînt următoarele simptome: oboseala, frica, migrena, agitația, nervozitatea exagerată [Apud: 2, p. 43].

În scopul profilaxiei stresului ocupațional al cadrelor didactice, considerăm că acestea trebuie să fie informați nu doar referitor la consecințele și simptomele stresului ocupațional, dar și la factorii ce condiționează apariția fenomenului respectiv. Odată cunoscuți, factorii stresogeni pot fi diminuați sau chiar evitați. În opinia savanților Le Blanc, Jonge și Schaufeli (2000), în domeniul stresului ocupațional, stimulii cu potențial de generare a stresului în cadrul unei organizații pot fi categorizați în patru grupe mari: conținutul muncii (supraîncărcarea / subîncărcarea muncii; complexitatea muncii; monotonia muncii; responsabilitatea crescută; munca cu grad crescut de pericol; solicitări conflictuale / ambigue), condițiile de muncă (substanțe toxice; condiții inadecvate – zgomot, vibrații, luminozitate, radiații, temperatură; poziția în timpul muncii; solicitări fizice excesive; situații periculoase; lipsa igienei; lipsa măsurilor de protecție), condițiile de angajare (program de lucru; nivel scăzut de salarizare; posibilități reduse de dezvoltare a carierei; contracte de muncă inflexibile; insecuritatea muncii) și rețeaua socială la locul de muncă (management defectuos; suport social scăzut; participare scăzută la luarea deciziilor; discriminare) [Ibidem, p. 40].

În cazul cînd factorii ce provoacă stresul nu pot fi evitați sau, cel puțin, diminuați, cadrele didactice reacționează în mod diferit și depinde de evaluarea pe care persoana o face, conferind o anumită semnificație interacțiunii cu stresorul, ca și capacitățile de înfruntare a rezultatelor interacțiunii [1, p. 238]. Cercetînd literatura de specialitate, am constatat că stresul, din momentul apariției reacției și pînă cînd atinge faza maximă, trece prin trei etape: (1) *Faza de alarmă* – apar primele reacții fiziologice, de avertizare a persoanei despre un potențial stres, inclusive la locul de muncă; (2) *Faza de rezistență* – stresul își

extinde prezența și persoana începe să opună rezistență, pierde multă energie, luptă cu stresul, randamentul muncii este scăzut, cadrul didactic suferă din această cauză și devine neliniștit gândindu-se la un posibil eșec; (3) *Faza istovirii/de epuizare* –etapa finală a stresului, când cadrul didactic simte oboseală, neliniște și depresie, poate suferi eșec total în mediul profesional, dar și în cel personal și chiar social [4, p.151].

Fazele descrise mai sus au fost integrate de către H. Selye în denumirea de sindrom general de adaptare, argumentându-și opțiunea: sindrom – deoarece manifestările lui sînt coordonate și dependente reciproc; general – fiindcă este produs doar de agenții care au impact general asupra diferitor părți ale organismului; adaptare – deoarece stimulează menținerea stadiului de rezistență [Apud: 7, p. 570].

Stresul ocupațional este astăzi cercetat din perspectivă medicală, socială și psihologică. Atenția noastră este orientată spre investigațiile în domeniul social, în special cel pedagogic. În acest context, menționăm că literatura de specialitate, începînd cu anii '60, descrie multe cercetări ce au ca subiect stresul ocupațional în domeniul educației. În aceste cercetări întîlnim expresii de genul „stresul cadrelor didactice”, „suprasolicitarea profesională a cadrelor didactice”, „moralul cadrelor didactice”, „satisfacția în muncă a cadrelor didactice” și „motivația cadrelor didactice”. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă consideră că, în școală, stresul este unul dintre principalele riscuri pentru sănătate. Instituțiile de învățămînt sînt medii de activitate din ce în ce mai stresante, nivelul de stres atingînd cote mult peste nivelul mediu. În opinia aceleiași instituții, ***sursele de stres pentru cadrele didactice*** sînt:

- *Presiunile privind abilitățile profesionale* – introducerea unor metode noi de predare, modificări ale programei și ale cursurilor;
- *Presiunile economice* – salariul necorespunzător, nesiguranta serviciului;
- *Elevii* – numărul crescut de elevi într-o clasă, lipsa de motivare, atenție și interes a elevilor, realizarea unor noi obiective de predat sau nevoia de a atinge noi niveluri de cunoaștere ale elevilor;
- *Relațiile dificile părinte-profesor* – poate din cauza noilor cerințe privind rolurile profesorului sau din cauza participării din ce în ce mai scăzute a părintelui;
- *Planificarea și programarea slabă* – restructurare continuă, reforme frecvente în sistemul de educație, trecerea de la munca individuală la munca de echipă, lipsă de personal și subvenții slabe, ierarhie administrativă puternică cu lipsă de sprijin, resurse financiare insuficiente;
- *Presiunile sociale și personale* – cum ar fi preocuparea pentru calitatea educației, lipsă de coerență între scopurile personale și obligațiile profesionale, nerecunoaștere și dezaprobare, lipsă de respect public;

- *Școala ca un loc de muncă stresant* – sarcini de muncă și ore de muncă excesive, lipsa de timp, lipsă de control și autonomie, zgomotul mediului înconjurător, ventilație proastă, lipsă de solidaritate și de morală, prea multe materiale de scris și îndatoriri administrative [6].

De prevenirea și diminuarea stresului ocupațional al cadrelor didactice au fost preocupați și savanții Brown, Ralph și Brember (2002). În lucrările lor, ei au clasificat sursele de stres ocupațional pentru profesia didactică în opt categorii: (I) Relațiile profesor-student, (II) Relațiile cu colegii, (III) Relațiile cu părinții și cu comunitatea locală, (IV) Inovația și schimbarea, (V) Conducerea organizației, (VI) Factorul „timp”, (VII) Mediul școlar, (VIII) Percepțiile și sentimentele personale [Apud: 5]. Pentru profilaxia stresului ocupațional, considerăm oportună informarea cadrelor didactice referitor la consecințele confruntării constante cu sursele de stres anterior menționate, și anume: suprasolicitarea, depresia sau extenuarea emoțională, ratele crescute ale absenteismului, problemele de somn sau insomnie, bolile cardiovasculare cu simptomele asociate, migrena, hipertensiunea, problemele gastrointestinale, dependența de alcool, tutun, droguri etc. Cercetările arată că cele mai frecvente răspunsuri fiziologice la stresul ocupațional al profesorilor școlari sînt (în ordine descrescătoare): oboseala, tensiunea și durerile scheleto-musculare, simptomele cardiace și hipertensiunea, durerile de cap, tulburările digestive, problemele respiratorii, tulburările somnului, pierderea vocii.

Răspunsuri fiziologice similare la factorii ce provoacă stresul ocupațional cadrelor didactice au fost identificate de către Whitehead, Ryba și O'Driscoll (2000), acestea incluzînd și probleme ale sinusurilor, dureri de cap și de spate, precum și răspunsuri emoționale ca sentimentul de vinovăție, resentimente, frustrare, autocompătămire, pierderea încrederii și sentimentul de coplesire. Alte răspunsuri frecvente listate de Brown, Ralph și Brember (2002) includ: reducerea performanțelor în muncă, incapacitatea de organizare a timpului sau de a delega, sentimente de inadecvare și alienare, pierderea încrederii și motivației, accentuarea introversiei, iritabilitatea în relațiile cu colegii, refuzul de a coopera, conflictele frecvente la locul de muncă, retragerea din relații suportive, umor cinic, gânduri negative persistente, creșterea consumului de substanțe nocive, pierderea apetitului și infecțiile frecvente. Răspunsurile la stres pot îmbrăca și forma furiei, amărăciunii, sentimentul de devalorizare, insatisfacția și implicarea scăzută în muncă, sentimentele de detașare, insatisfacția profesională, stresul profesional, trăirile negative, anxietatea, absenteismul (Sharpley, Reynolds, Acosta și Dua, 1996) [Ibidem].

Cu toate acestea, mulți profesori școlari recunosc că nu au formată capacitatea de rezistență la stres, ea fiind afectată de personalitatea cadrului didactic, vîrsta lui, sexul, nivelul de instruire și experiență în domeniul educațional. În acest context, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă susține că sînt trei mari categorii de acțiuni ce pot contribui la prevenirea stresului ocupațional specific domeniului educațional: acțiuni de

îmbunătățire a mediului de activitate, acțiuni pentru îmbunătățirea organizării muncii și a volumului de lucru și acțiuni pentru implementarea politicilor și activităților de susținere/suport. Respectiv, au fost identificate următoarele modalități de prevenire și diminuare a stresului ocupațional: strategii de intervenție individuală, strategii de intervenție socială și strategii de intervenție organizațională [6].

În baza analizei literaturii de specialitate, a discuțiilor cu profesorii și cu psihologii școlari, recomandăm *cadrelor didactice* următoarele strategii de *profilaxie a stresului ocupațional*:

**1. Identifică factorii de stres** pentru a-l elimina din viața ta – acesta este cel mai important pas din toate. Acordă-ți 10 minute pentru a te gândi la ceea ce te stresează în timpul zilei. Ce activități, oameni, angajamente (serviciul, copiii, partenerul, lucruri de făcut acasă, civice, religioase, hobby-uri, activități online), lucruri, cauzează stresul din viața ta? Elaborează o listă de 10 lucruri, cântărește cantitatea de stres a fiecăruia și vezi care dintre ele pot fi eliminate. Pentru cele care nu pot fi eliminate, găsește modalități de a le face mai puțin stresante.

**2. Dezorganizarea.** Suntem cu toții dezorganizați pînă la un anumit punct. Chiar dacă am organizat ceva și am creat un sistem extraordinar pentru a rămîne așa, lucrurile se îndreaptă către haos în timp. Dar dezorganizarea stresează, în termeni de dezordine vizuală, și ne face să ne fie greu să găsim lucrurile de care avem nevoie.

**3. Întîrzierea.** A ajunge tîrziu sau a face ceva tîrziu întotdeauna stresează. Trebuie să ne grăbim să fim gata, să ne grăbim să fim undeva. Învăță obiceiul de a fi mai devreme și acest stres va dispărea. Fă un efort conștient pentru a te pregăti mai devreme și să pleci mai devreme. Cronometrează-te pentru a vedea cît timp îți ia să te pregătești și cît îți ia să ajungi undeva.

**4. Amînarea.** Cu toții facem asta, desigur. Dar lăsînd lucrurile să se adune, ne va stresa și mai mult. Găsește modalități de a te ocupa de lucruri acum.

**5. Controlul.** Nu suntem conducătorii acestui Univers. Uneori poate vrem să fim, dar a acționa ca și cum suntem este o cale sigură către stres. A încerca să controlezi situații și oameni nu merge, ci doar servește la a ne crește anxietatea cînd nu merge. Învăță să dai drumul și să accepți modul în care celelalte persoane fac lucrurile și acceptă ceea ce se întîmplă în diferite situații. De asemenea, învață să te separi de sarcini și să delegi. A înțelege că trebuie să ne eliberăm de nevoia de control este un pas enorm către eliminarea stresului.

**6. A face mai multe lucruri în același timp.** Acest lucru poate părea productiv, dar, în realitate, ne încetinește în a ne concentra asupra unei sarcini și a o realiza. Învăță să te concentrezi doar pe o singura sarcină.

**7. Elimina scurgerile de energie.** Dacă ți-ai analizat viața și ai găsit lucruri care te stresează, poate ai observat și lucruri care îți scurg energia. Unele lucruri din viața noastră ne fac să fim mai epuizați decît ceilalți. Identifică-le și elimină-le. Vei avea mai multă energie și mai puțin stres.

**8. Evită persoanele dificile.** Știi cine sînt? Dacă te gîndești puțin la asta, poți identifica acești oameni din viața ta – șefi, colegi, clienți, prieteni, familie etc. – care îți fac viața mult mai dificilă. Acum, îi poți confrunța și te poți lupta cu ei, dar acest lucru va fi cu adevărat dificil. Încearcă să elimini, pe cît este posibil, persoanele care reprezintă o risipă de energie.

**9. Simplifică-ți viața.** Simplifică-ți obiceiurile, angajamentele, volumul de informații, camerele dezordonate, lucrurile din viața ta și vei avea mai puțin stres ca rezultat. Creează-ți mai mult timp liber, nu este necesar să-ți programezi fiecare minut din viață. Învăță să eviți întîlniri, ține perioade libere în programul tău.

**10. Ajută-i pe ceilalți.** Poate sună contradictoriu: adăugînd mai multe sarcini în viața ta, ajutînd alte persoane, dar dacă ar fi să adaugi ceva în viața ta, aceasta ar trebui să fie: oferă-te voluntar, nu doar ca îți dă un simțămînt plăcut, dar cumva îți micșorează nivelul de stres. Desigur, acest lucru nu merge dacă încerci să-i controlezi pe ceilalți.

**11. Fii recunoscător.** Acest lucru poate nu este așa de evident precum celelalte, dar a dezvolta o atitudine de recunoștință este o modalitate de a gîndi pozitiv, eliminînd gîndirea negativă din viața ta și reducînd stresul. Învăță să fii recunoscător pentru tot ceea ce ai, pentru oamenii din viața ta și privește-le ca pe un cadou. Cu acest mod de a vedea lumea, stresul va scădea și fericirea va crește. Aceasta este o formulă a cîștigului.

**12. Renunță la serviciu.** Acesta este drastic și, probabil, prea drastic pentru mulți. Dar, în multe cazuri, serviciul este cel mai mare factor de stres. A renunța la serviciu de la 9-17 și a face ceva de care ești pasionat va crea o viață pozitivă și mai puțin stresantă. Gîndește-te bine înainte de a renunța – s-ar putea să fie posibilități la care nu te-ai gîndit pînă atunci.

**13. Relaxează-te în timpul zilei.** Este important să ai mini-pauze în timpul unei zile. Oprește-te din ceea ce faci, masează-ți umerii, gîtul și capul, întinde-te și bea niște apă. Mergi afară și apreciază aerul proaspăt și cerul frumos. Vorbește cu cineva de care-ți place.

**14. Exersează.** Acesta este un sfat comun pentru destresare. Exercițiile fizice te eliberează de stres, îți conferă liniște pentru a contempla și a te relaxa, și tot la fel de important, te ține în formă. O persoană care este în formă este mult mai capabilă să facă față stresului.

**15. Mănîncă sănătos.** Aceasta este o metodă eficientă de prevenire a stresului. Dar, totodată, vă recomandăm și un șir de alimente care reduc stresul: *țelina, semințele de floarea-soarelui, orezul brun, varza, migdalele, fructele de pădure, semințele de susan, castraveții, sparanghelul, usturoiul, avocado.*

Rezumînd, concludem că dacă un cadru didactic va fi capabil să-și gestioneze comportamentul, emoțiile, își va forma deprinderi de prevenire a stresului, va fi capabil să-și mențină echilibrul psihologic, atunci va trăi în armonie interioară, care, desigur, va influența pozitiv calitatea vieții profesionale și personale.

**Referințe bibliografice:**

1. Bogathy Z. Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2007. 388 p. ISBN 978-973-46-0428-7.
2. Iamandescu Ioan-Bradău. Psihologie medicală. București: Infomedica, 1997. 316 p. ISBN 973-96935-9-8.
3. Capotescu R. Stresul ocupațional: teorii, modele, aplicații. Iași: Lumen, 2006. 118 p. ISBN 10-937-1704-33-7
4. Legeron P. Cum să te aperi de stres. Trad. de G. Teleki. București: Ed. TREI, 2001.
5. Păduraru M. E. Stresul profesiei didactice în mediul academic. Rezumatul tezei de doctor în pedagogie, București, 2010.
6. Sănătatea la locul de muncă. [http://www.sfatulmedicului.ro/arhiva\\_medicala/sanatatea-la-locul-de-munca](http://www.sfatulmedicului.ro/arhiva_medicala/sanatatea-la-locul-de-munca)
7. Zlate M. Tratat de psihologie organizațional – managerială. Vol. II. Iași: Polirom, 2007. 673 p. ISBN 973-46-0452-4.
8. Blonna R. Coping with Stress in a changing world. New York: McGraw-Hill Book Co, 2006. ISBN 9780073026602.
9. Lazarus R. & Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer, 1984.