

DEPĂȘIREA ȘI PSIHOPROFILAXIA STRESULUI OCUPAȚIONAL LA CDS ÎN PROCESUL PRESTĂRII SERVICIILOR EDUCAȚIONALE

*LILIA NACAI, asistent universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Republica Moldova*

Annotation: *This study addresses the problem of professional stress in support teachers. The activity of the support teachers is very demanding, from several perspectives: the high and varied educational needs of the students with CES, the intense emotional demand of the support teachers, the resistance of the students, parents, the society regarding the inclusive education.*

The range of requests and challenges in the professional plan of the support teachers can generate psychological problems: stress at work, emotional exhaustion that denotes the need to call for psychological services, the need to call for psychological assistance.

The experimental investigation of the level of professional stress, emotional exhaustion of the support teachers as well as the ways of preventing and overcoming the professional stress are of interest.

Keywords: *stress, professional stress, support teacher, prophylaxis and overcoming stress.*

Cadrul didactic de sprijin (CDS) este drept o resursă necesară pentru implementarea educației incluzive, prin colaborarea cu cadrele didactice de la clasă, cu copiii cu CES și părinții lor. Activitatea CDS fiind foarte solicitantă, din mai multe perspective: nevoile educaționale mari și variate ale elevilor cu CES, solicitarea emoțională intensă a CDS, rezistența elevilor, părinților, societății privind educația incluzivă.

Gama solicitărilor și provocărilor în plan profesional a CDS pot genera probleme de ordin psihologic: stres la locul de muncă, epuizare emoțională ce denotă necesitatea de a apela la servicii psihologice, necesitatea apelării la asistență psihologică.

Stresul ocupațional a devenit o parte inerentă a vieții profesionale, efectele sale resimțându-se în domenii de lucru extrem de diverse. Mai multe cercetări susțin ideea unei relații între stresul ocupațional și lipsa motivației în muncă, anxietate, absenteism, epuizare profesională, schimbări frecvente ale locului de muncă, întâzieri, nerespectarea termenelor limită, greșeli realizate din neatenție, presiune înaltă a sângelui, boli cardiace etc. (Cooper, Dewe și O'Driscoll, 2001; Johns, 1998). Prin pârghii directe (scăderea eficienței la locul de muncă) sau indirecte (de exemplu, cheltuielile pe probleme de sănătate), stresul profesional reprezintă o sursă importantă de pierderi.

Deși referirile la problematica stresului sunt foarte frecvente atât în limbajul cotidian cât și în cercetarea științifică, încă nu există o definiție universal acceptată a acestui concept. Una dintre primele abordări sistematice ale stresului definește fenomenul prin răspunsurile de natură psihologică, fiziologică și/sau comportamentală determinate de stimuli amenințători numiți agenți stresori sau factori de stres. O altă tendință în studierea stresului profesional are ca temă centrală identificarea surselor potențiale de stres. Argumentul central al acestei perspective este că anumite forțe externe acționează asupra organismului într-o manieră care îl dezechilibrează.

Cea mai recentă și completă paradigmă este cea care concepe stresul ca tranzație (Lazarus și Folkman 1984, apud Kendall, Muenchberger și O'Neill, 2003). Spre deosebire de abordările anterioare, ea nu se rezumă doar la investigarea unui singur aspect al stresului profesional. Din perspectivă tranzațională, stresul apare atunci când solicitările unei anumite situații sunt evaluate de către individ ca depășind resursele disponibile și amenințând starea de bine, de unde necesitatea individului de a gestiona evenimentul (Michailidis și Asimenos, 2002). Modelul se concentrează pe dinamica a două mecanisme principale: evaluarea cognitivă – atât a factorilor stresori cât și a resurselor individului de a face față acestora - și gestionarea stresului. Perspectiva tranzațională susține că stresul nu este ceva care există în individ sau în mediul său, ci este mai degrabă un proces aflat în continuă evoluție, proces care implică interacțiunea indivizilor cu mediul lor, evaluarea acestor întâlniri, și încercarea de a face față problemelor care apar (Lazarus, 1993). Dar, deși s-au propus modele generale complexe ale stresului ocupațional, puterea lor predictivă în situații concrete, pentru anumite posturi, activități profesionale, rămâne limitată. De aceea s-au propus și modele specifice pentru diferite domenii profesionale.[3; p. 51]

O serie de cercetări vizează problematica stresului ocupațional în mediul universitar, principalele aspecte ale stresului profesional din acest mediu (Adrian Neculau,

Daniela Victoria Zaharia, Mihai Curelaru); Valentina Prițcan scoate în evidență stresul ocupațional în procesul prestării serviciilor asistențiale (vizând psihologii, asistenții sociali); investigații științifice privind managementul stresului ocupațional în mediul educațional realizate de Silvia Briceag, Tatiana Șova. Oportunitatea studiului realizat se datorează faptului că deși numărul cercetărilor privind stresul, stresul ocupațional, epuizarea emoțională, agenții inductori de stres și manifestările stresului, strategii adaptative sau de ajustare (coping) în procesul prestării serviciilor educaționale, sociale, medicale, este mare, problema se află încă departe de a fi pe deplin elucidată, în special vis-avis stresul ocupațional la cadrele didactice de sprijin.

Scopul cercetării: Studierea nivelului de stres ocupațional și de epuizare la CDS. Elucidarea modalităților, tehnicilor, strategiilor productive de atitudine și acțiune de depășire și prevenire a stresului ocupațional.

Lotul experimental de subiecți. În cercetarea noastră am investigat 22 de cadre didactice de sprijin, Serviciul de Asistență Psihopedagogică mun. Bălți și Serviciul de Asistență Psihopedagogică or. Fălești.

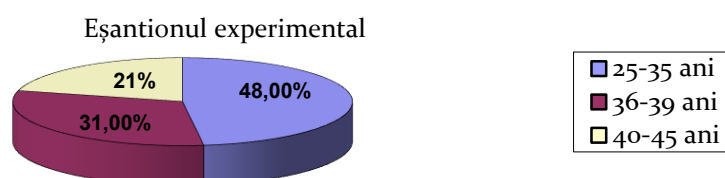


Figura 1. Repartizarea procentuală a lotului experimental de subiecți după vârstă

Instrumentele utilizate pentru colectarea datelor

Pentru colectarea datelor au fost utilizate următoarele instrumente :

1. **Chestionarul de Evaluare a Sindromului Burnout (Epuizare Profesională);** - C. Maslach (cf. G. Cociovia și colab., 1997) definește sindromul de epuizare prin trei elemente majore: 1. extenuare emoțională; 2. depersonalizare; 3. reducerea realizărilor personale.
1. **Extenuarea emoțională** – irosire a energiei emoționale și perceperea inadecvării emoțiilor proprii cu situația creată. Este dimensiunea de bază, ce se manifestă printr-un tonus emoțional scăzut, indiferență sau suprasaturare emoțională.
2. **Depersonalizarea** – se referă la dereglarea relațiilor cu ceilalți. Se poate manifesta fie prin dependența de cei din jur, fie prin negativism și atitudine cinică.
3. **Reducerea realizărilor personale** – se poate manifesta fie prin tendința de autoapreciere negativă a capacităților, realizărilor, succesului profesional, fie prin limitarea propriilor posibilități, obligații față de ceilalți. În consecință, individul se percepe incompetent profesional și incapabil de a-și atinge scopurile propuse.

Scalarea itemilor s-a realizat prin atribuirea de numere de la 1 la 5, iar respondenților li s-a cerut să aprecieze măsura în care îi caracterizează conduitele listate (1 – Foarte rar; 2 – Rar; 3 – Uneori; 4 – Frecvent; 5 – Foarte frecvent), scorul final distribuindu-se între 25 și 125.

1. **Testul Care este nivelul stresului tău (inclusiv la locul de munca) ?** - Acest test a fost preluat din lucrarea "Fără stres" a lui Julian Melgosa (editura Viata si sanatate, 2000).

Pentru a reflecta nivelul de stres, întrebările au fost grupate pe domeniile care contribuie la starea de stres : stil de viață (1-16), mediu (17-32), simptome (33-48), loc de muncă(49-64), relații (65-80), personalitate 81-96), scorul final distribuindu-se între 48 și 145

Rezultatele obținute și interpretarea lor

Chestionarul de Evaluare a Sindromului Burnout (Epuizare Profesionala) I-am administrat cu 22 de cadre didactice de sprijin din cadrul Serviciului de Asistență Psihopedagogică mun. Bălți și Serviciul de Asistență Psihopedagogică or. Fălești. Rezultatele obținute sunt prezentate în Figura 2, 3, 4 .

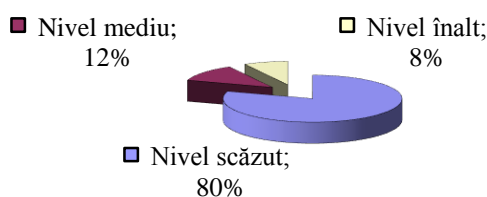


Figura 2. Repartizarea subiecților conform nivelului **Extenuării emoționale**

Rezultatele obținute reflectă faptul că 8 % din subiecții investigați sunt cu nivel înalt de extenuare emoțională - fiind epuizați emoțional și istoviți în relațiile de servicii vizavi de îndeplinirea funcțiilor sale, au un grad jos și de limită de rezistență la stres. Se caracterizează prin senzația de hipertensionare emoțională, pustietate, cheltuirea totală a propriilor resurse emoționale. Subiecții conștientizează că nu poate să se dedice lucrului ca înainte. Apare senzația de emoții "stopate", "ascunse", apare riscul ca în cazuri complicate să se producă erupții emoționale. 12 % din respondenți - manifestând nivel mediu de extenuare emoțională se caracterizează prin tonus emoțional scăzut, indiferență sau suprasaturare emoțională. (Vezi Figura 2)

O componentă importantă reflectată în **Chestionarul de Evaluare a Sindromului Burnout (Epuizare Profesionala)** este Depersonalizarea. Subiecții investigați în baza rezultatelor obținute s-au repartizat în felul următor: marea majoritate – 92% respondenți se caracterizează prin nivel scăzut la componenta depersonalizare, ceea ce denotă că relațiile cu cei din jur sunt pozitive, favorabile. Constatăm că nivel înalt de depersonalizare nu am atestat. Nivelul mediu de depersonalizare este atestat în cazul a 8% de respondenți – ceea ce putem presupune despre tendința de a dezvolta atitudini negative, cinice, reci față de alți oameni (beneficiar, colegi, manageri). Contactele devin nepersonificate și formale. Orientările negative apărute pot inițial avea un caracter latent și se manifestă print-o iritare interioară reținută, care cu timpul iese la suprafață în formă de focare de iritare. (Fig. 3)

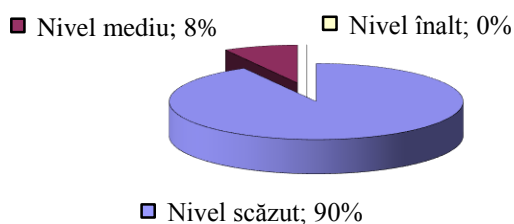


Figura 3. Repartizarea subiecților conform nivelului *Depersonalizării*

Prezintă interes pentru cercetarea noastră rezultatele obținute de respondenți la componenta Reducerea realizărilor profesionale ce se manifestă (la nivel înalt la 0% și la nivel mediu 6% din respondenți de respondenți), prin scăderea sentimentului de competență în lucru, nemulțămire de sine, sentimentul de micșorare a valorii activității personale, ignorarea responsabilităților de serviciu, limitarea propriilor posibilități, autopercepția negativă în plan profesional. 94% din subiecții investigați sunt caracterizați de un nivel scăzut de Depersonalizare, ceea ce poate fi interpretat drept faptul că volumul de munca și potențialul fizic și intelectual sunt în echilibru.

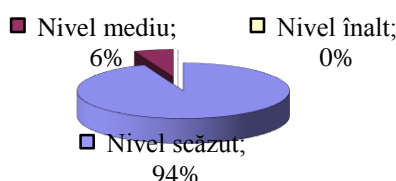


Figura 4. Repartizarea subiecților conform nivelului *Reducerea performanțelor personale*

Administrarea **Chestionarul de Evaluare a Sindromului Burnout (Epuizare Profesională)**, în scopul evaluării nivelului extenuării emoționale la CDS, ne-a permis să stabilim următorul tablou general: circa 12% din subiecții investigați (3 CDS) sunt caracterizați de extenuare emoțională, ce în mod logic condiționează și reducerea performanțelor și personale și profesionale, sunt în fazele inițiale de Epuizare Profesională sau burnout, ori încep să candideze la burnout, dar sindromul nu e încă instalat.

Testul Care este nivelul stresului tau (inclusiv la locul de muncă) ? ne-a permis să evaluăm nivelul de stres a cadrelor didactice de sprijin, în general, și nivelul de stres la locul de muncă, în particular, a respondenților. Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul 1

Tabelul 1. *Rezultatele obținute CDS la Testul Care este nivelul stresului tau (inclusiv la locul de muncă) ?*

	Nivelul de stres este primejdios de scăzut	Nivel scăzut de stres	Nivel normal al stresului	Nivel ridicat al stresului	Nivelul de stres primejdios de ridicat
% respondenți	0%	0%	74%	19%	7%

Nivel normal al stresului (74% din subiecții investigați) - uneori sunt tensiuni, alteori relaxare. Este necesară și o anumită tensiune pentru a atinge anumite obiective, însă stresul nu trebuie să fie permanent. Aceste alternanțe formează o parte din echilibrul uman.

Nivel ridicat al stresului (19% din subiecții investigați) - reflectă o zonă ce semnalează clar primejdia, este necesară o analiză minuțioasă a fiecărui domeniu al vieții, pentru a identifica dificultățile ce necesită urgent a fi soluționate. Este momentul de prevenire a depresiei, a neliniștii, de a evita complicații ale aparatului digestiv sau circulator de a adopta o atitudine pozitivă.

Nivelul de stres primejdios de ridicat (7% din subiecții investigați) - o zonă considerată primejdioasă, din care poți ieși singur, dar și solocitînd ajutorul profesional al unui psiholog și prin aplicarea tehnicilor anti-stres.

Pentru confirmarea ipotezei ne-am propus să analizăm indicii cantitativi obținuți de respondenții, pentru fiecare domeniu : stil de viață, mediu, simptome, loc de munca, relații, personalitate. Rezultatele obținute sunt prezentate în în Figura 5

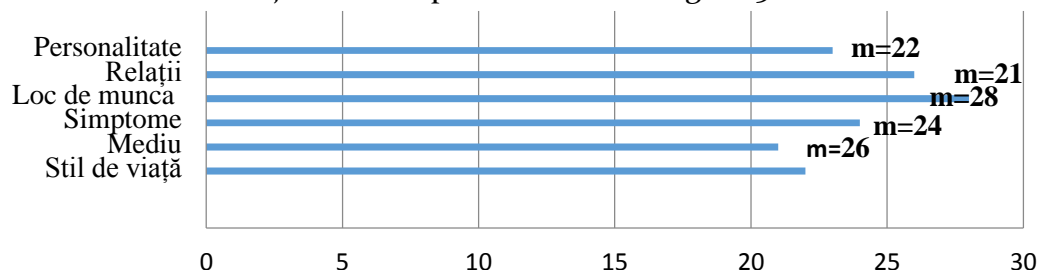


Figura 5. Indicii cantitativi (media) obținuți de respondenți la Testul Care este nivelul stresului tău (inclusiv la locul de muncă)?

Indicii cantitativi obținuți de respondenți reflectă domeniile care contribuie la starea de stres : stil de viață, mediu, simptome, loc de munca, relații, personalitate. Indicii cantitativi mare observăm pe domeniul locul de munca (m =28), stil de viață (m =26). Cel mai des, la locul de muncă, stresul apare ca urmare a unor resurse psihice insuficiente pentru a face față solicitărilor și exigențelor profesionale. În asemenea situații putem vorbi de un stres ocupațional sau despre stres în activitatea profesională.

Concluzii:

Rezultatele cercetării ne-au permis să concluzionăm că:

- CDS pot fi caracterizați de extenuare emoțională, avînd ca bază un șir de premise: spectru larg de roluri pe care le realizează (consilier și partener pentru cadrele didactice și părinți, iar pentru copilul, elev – susținător, profesor, tutore, consilier, mediator, manager de caz, consultant și, nu în ultimul rînd, prieten); gama largă de atribuții și responsabilități ce solicită dăruire și implicare din partea acestora.
- Menționăm, totuși, faptul că acest gen de constatări nu poate fi aplicat la un mod general, extenuarea emoțională, fiind cauzată de stresul de la locul de muncă, dar și de un șir de alți factori .
- Ceea ce am obținut este o imaginea nivelului de extenuare emoțională a CDS, a nivelului de stres profesional, la un anumit moment dat și într-un anumit cadru specific, restrîns, suficient pentru a atrage atenția și a constitui un punct de pornire pentru investigații mai aprofundate.

Constatăm că stresul ocupațional (profesional) este trait de cadrele didactice de sprijin (CDS) în procesul prestării serviciilor educaționale. Considerăm că ei pot utiliza în calitate de soluții de reducere și profilaxie a stresului ocupațional și a epuizării emoționale recomandările lui Jörg-Peter Schröder și Reiner Blank ,(2011) pentru prevenirea stresului, după cum urmează:

1. Organizați-vă propria persoană, dar și munca dumneavoastră.
2. Nu pierdeți din vedere scopurile.

3. Fiți atenți cu email-urile; nu trebuie să deveniți o mașinărie de trimis email-uri.
4. Stabiliți-vă prioritățile.
5. Ocupați-vă de lucrurile la care sunteți expert. Încredințați altor experți îndatoririle pentru care sunteți mai puțin pregătiți.
6. Nu acceptați orice invitație.
7. Rămâneți calm chiar și atunci când în jur este agitație.
8. Stabiliți-vă așteptări clare.
9. Nu faceți nimic din obligație.
10. Învățați să spuneți NU.
11. Aveți curajul de a-i și dezamăgi uneori pe ceilalți.
12. Fiți consecvent când ați spus DA pentru ceva.
13. Respectați refuzul celorlalți.
14. Spuneți NU lucrurilor și nu persoanelor.
15. Reconsiderați-vă aspirațiile.
16. Bucurați-vă de timpul alocat pentru dumneavoastră (ore liniștite).
17. Renunțați la consumul de cafea, țigări și alcool.
18. Fiți atenți să nu deveniți dependent de muncă (bucurați-vă de serile și de weekendurile libere).
19. Dormiți în mod sistematic și din plin.
20. Faceți pauze; chiar și pauzele mici înseamnă foarte mult. [4; p.60]

Alte modalități eficiente și la îndemâna oricui pentru *prevenirea stresului*:

Gândirea pozitivă antrenând mintea să gândească pozitiv, ajută la satisfacerea uneia dintre cele mai mari cerințe ale personalității - Atitudinea Mentală Pozitivă. O persoană cu o atitudine mentală pozitivă privește partea bună în orice situație - acest lucru îl ajută să păstreze o gândire calmă și liniștită, indiferent de circumstanțe. În continuare, sunt prezentate câteva idei simple despre cum să se mențină o atitudine mentală pozitivă:

- Acceptarea vieții ca o afacere profitabilă -nu există persoane care să se bucure doar de un viitor bun, sau doar de ghinion, dacă ne gândim la toate experiențele de viață. Atât evenimentele plăcute, cât și greutățile trebuie privite imparțial.
- Deosebirea între eveniment și problem - viața este alcătuită dintr-o serie de evenimente, nu este reluare a problemelor. Evenimentele nu trebuie să fie privite ca o serie de probleme, deoarece viața trece, iar evenimentele continuă să se petreacă.
- Transformarea oricărei provocări într-o oportunitate - observarea părții pline a paharului. Orice s-ar întâmpla, așa este cel mai bine. Aparentul ghinion, ca o săgeata asupra tristeții poate ascunde mari oportunități. Astfel, în timp ce se închide o ușă, trebuie deschisă alta pentru ca forța divină să poată să intre și să umple lacuna în modul Ei misterios.
- Așteptarea întotdeauna a unor rezultate bune -filosofia se bazează pe puterea infinită care se află în subconștient. Dacă un om, —sădește semințele succesului în minte, va avea parte de succes, acest raționament fiind aplicabil și asupra eșecului

Exercițiile fizice - o viață plină de mișcare crește rezistența la stres. Exercițiile fizice au ca efect o creștere a secreției de dopamină și serotonină, ambii compuși chimici

produși de creier, au efect euforizant (senzația de bine) și antidepresiv. Cercetătorii au demonstrat că efortul fizic (treizeci de minute pe zi, de trei - patru ori pe săptămână, vreme de patru luni) are același efect ca și medicamentele antidepresive prescrise pentru eliminarea simptomelor de anxietate și depresie. Și mersul pe jos are virtuți reale, cu condiția să se meargă cel puțin 30 de minute zilnic și mersul să fie într-un ritm alert. Renunțarea la unele trasee cu mașina și folosirea mai degrabă a scărilor decât a liftului contribuie la menținerea unui nivel optim de activitate fizică.

Potrivit rezultatelor investigațiilor științifice privind managementul stresului, există 5 pași care ajută la ținerea sub **control** a stresului și la **combaterea** acestuia:

1. **Identificați dacă sunteți stresați.** Câteva semne ale stresului sunt:

- *Semne fiziologice:* creșterea tensiunii arteriale, accelerarea ritmului respirator, dureri musculare, în special ale gâtului, umerilor, genunchilor, palpitații, dereglări ale ritmului cardiac, senzație de frig, durere abdominală localizată în epigastru până la greață cu stare de vomă, durere de cap, gură uscată, transpirație, oboseală, pierdere în greutate sau creștere în greutate.
- *Semne de conduită:* consumul de alcool, de droguri sau fumat, agresiuni, schimbări în obiceiurile alimentare, schimbări în obiceiurile de dormit, nervozitate (roaderea unghiilor, scrâșnirea dinților).
- *Semne mintale:* dificultăți de concentrare, dificultăți în luarea deciziilor, pierderi de memorie, confuzie, pierderea simțului umorului, scăderea libidoului, neatenție, coșmaruri.
- *Semne emoționale:* anxietate, furie, nervozitate, nerăbdare, frustrare, îngrijorare, frică.

2. **Identificarea stresorului.** Surse de stres și clasificarea lor:

- *Mediul fizic:* lumină, zgomot, căldură, frig, condiții de vreme, trafic.
- *Social/relațional:* violență sau agresivitate cu cei din jur, conflicte, absența sociabilității.
- *Financiari:* taxe, facturi, cheltuieli neplanificate.
- *Organizaționale:* reguli, termene de predare la școală sau la locul de muncă, cultura școlară sau organizațională.
- *Evenimente ale vieții:* moartea unui membru al familiei, pierderea locului de muncă, începerea facultății, promovare la locul de muncă, câștigarea la loterie.
- *Alegeri asupra stilului de viață:* somn insuficient, consumul de cafeină, droguri sau alcool, management deficitar al timpului.
- *Psihologice:* sănătate deficitară, probleme psihice, sarcină, nedreptăți.

3. **Identificarea cauzei stresorului.** După ce a fost identificat stresorul, este necesar să se identifice cauza stresului. Acest lucru ajută la selectarea celei mai potrivite strategii de management al stresului. Reacția la stres reprezintă o piedică atunci când este perceput pericolul. Un individ percepe o situație ca fiind stresantă, atunci când el nu dispune de resurse suficiente pentru a conduce situația. De aceea, trebuie să fie analizate cererile (ceea ce aveți nevoie) și resursele (ceea ce aveți la dispoziție).

4. **Selectarea unei strategii de management al stresului și aplicarea ei.** Strategiile de management pot fi clasate în două categorii generale:

- *Strategii care se referă la simptomele stresului* sunt de obicei strategii de relaxare și acestea înlătură stresul pentru perioade scurte de timp, căci nu acționează asupra cauzei stresului. Dintre aceste strategii amintim: exerciții de respirație, relaxare musculară, masaj, meditație, băi calde, saună, preferințe muzicale, hobby-uri, petrecerea timpului cu ființele iubite (incluzând și animalele de companie);

Conform sursei de documentare *Stress-Free Living* (2005) sunt recomandate următoarele strategii (5 minute pe zi):

- Priviți țință răsăritul soarelui în fiecare dimineață;
- Dormiți într-un loc liniștit (în casă sau undeva în grădină) și priviți seninătatea cerului și norii purtați de vânt;
- Appreciați frumusețea unei flori;
- Vorbiți cu o persoană bolnavă pentru a-i insufla curaj;
- Fredonați melodia preferată;
- Vorbiți cu animalul dumneavoastră de companie;
- Vorbiți cu un copil mic - de asemenea îl puteți îmbrățișa;
- Zâmbiți și vorbiți cu propria persoană, stând în fața oglinzii;
- Observați liniștea totală a corpului, a minții și a spiritului;
- *Strategiile care se referă la stresor* se împart în două categorii:

a. *Abordarea rezolvării de probleme (pentru pericole reale);*

Definirea problemei - într-un mod clar și specific;

Analizarea - ce factori au legătură cu problema; care sunt părțile implicate; când a început problema.

Brainstorming pe soluțiile posibile: - scrieți cât mai multe soluții posibile, fără a vă îndepărta de la subiect.

Evaluarea fiecărei soluții și selectarea celei mai bune opțiuni - Care sunt argumentele pro și cele contra ale soluției? Există suficiente resurse pentru ca soluția să poată fi implementată? Soluția este realistă? Care va fi impactul? Soluția va conduce spre rezolvarea problemei? Va crea ea alte probleme? Care ar fi acestea?

Implementarea celei potrivite soluții - Acesta este momentul în care se dezvoltă un plan de acțiune. Cine va face acest demers? Când?

Evaluarea - Problema se va rezolva?

b. *Abordarea cognitivă asupra Managementului Stresului.* Ajută la identificarea gândirii cauzatoare de stres și înlocuirea ei cu gânduri care nu produc stres. Gândirea cauzatoare de stres poate fi modificată, înlocuind gândurile iraționale cu o serie de gânduri echilibrate.

Evaluarea. După ce au fost realizate toate demersurile pentru managementul stresului, este timpul să se evalueze și să se observe dacă stresul a fost eliminat. Pentru acest lucru, mergeți la primul pas și identificați dacă mai sunteți stresat. Se mai resimt simptome ale stresului? Dacă răspunsul este NU, atunci vă puteți fi mândru pentru că ați realizat o treabă bună. Dacă răspunsul la întrebarea —Mai sunt stresat? este DA, ar trebui

să revedeți pașii de management ai stresului. Poate că nu a fost corect identificat stresorul sau au fost selectate strategii de management neadecvate situației. [4; p.66]

La etapa actuală, cert este faptul că serviciile psihologice permit obținerea capacității de a folosi resursele interioare într-un mod optim și de a învăța noi modalități productive de atitudine și acțiune, a dezvălui posibilități reale de depășire de către CDS a stresului ocupațional.

Referințe bibliografice:

1. BRICEAG, Silvia. Stresul în mediul didactic (remedii de profilaxie, gestionare și control. Chișinău : Univ. de Pedagogie, 1997. 72 p
2. Managementul stresului ocupațional în mediul educațional: (suport teoretico-aplicativ pentru psihologi/cadre didactice). Coord. S. Briceag [et al.]. Bălți, 2008. 290 p
3. NECULAU, Adrian; ZAHARIA, Daniela Victoria; CURELARU, Mihai. Stres ocupațional și reprezentări sociale ale muncii în mediul universitar. În: Revista de Psihologie (a Academiei Române), 2007, nr.53 (1-2), p.49 – 68
4. OPREA, Anca Cristina. Implicațiile stresului în viața personal –control, prevenire și ameliorarea efectelor. În: Protecția socială a copilului – revista de pedagogie și asistență socială, 2012, nr. 3-4, p.59-67
5. Sănătate psihică și stil de viață. Coord. S. BRICEAG [et al.]. Academia de Șt. a Rep. Moldova. Univ. de Stat „Alecu Russo” din Bălți, Laboratorul Stres-control. Bălți, 2013. 247 p.
6. 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. 7. ȘOVA T., COJOCARU-BOROZAN M. Metodologia diminuării stresului ocupațional: Ghid pentru studenți și cadre didactice. Chișinău: S.n. (Tipografia din Bălți), 2014. 143 p. ISBN 978-9975-4487-3-4
7. ȘOVA, T. Managementul stresului profesional al cadrelor didactice. Chișinău: Tipografia UPS „Ion Creangă”, 2014. 320 p. ISBN 978-9975-46-196-2
8. PRIȚCAN, Valentina. Depășirea și profilaxia stresului ocupațional în procesul prestării serviciilor asistențiale în spațiul justiției juvenile. În: Asistența socială și justiția juvenilă: modalități de integrare și cooperare: Culeg. de art. elab. în baza comunic. la conf. șt. „Asistența socială și justiția juvenilă: modalități de integrare și cooperare” din 22 apr., 2005 / Univ. de Stat din Moldova.; Centrul Rep. de Resurse pentru Asistența Socială; coord.: Maria Bulgaru. – Ch.: CEP USM, 2005. -203 p. ISBN 9975-70-544-8