

Stresul ocupational: perspective teoretico-praxiologice

SILVIA BRICEAG
(coordonator)

***Stresul ocupațional:
perspective
teoretico-praxiologice***

***(Materialele Conferinței Științifice internaționale
„Managementul stresului ocupațional
în mediul educațional”)***

BĂLȚI
Presa universitară bălțeană
2009

CZU 159.94 (082)

S 90

Coordonator: *Silvia BRICEAG*, conf. univ., dr. în psihologie

**Aprobată și recomandată pentru editare de către
Consiliul Științific al Facultății Pedagogie, Psihologie și Asistență Socială,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți.**

Lucrarea încorporează materialele Conferinței Științifice Internaționale “*Managementul stresului ocupațional în mediul educațional*”. Conferința a fost organizată în baza proiectului MSOME, susținut de Academia de Științe a Republicii Moldova și a antrenat savanți, psihologi, cadre didactice din ciclul primar, gimnazial, liceal și universitar. Informația inserează următoarele domenii de referință: Stresul un obstacol zilnic. Ce ne stresează?; Efectele stresului ocupațional; Managementul stresului ocupațional.

Sperăm că achizițiile științifice prezentate în acest volum să fie utile atât pentru cadrele didactice, cât și pentru publicul larg interesat de problemele stresului și, în special, de propria bunăstare fizică și psihică.

Sîntem recunoscători pentru susținere Academiei de Științe a Republicii Moldova, precum și Secției Știință și Relații Internaționale, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți.

Materialele reflectă punctul de vedere al autorilor

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

„Managementul stresului ocupațional în mediul educațional”,
conf. șt. int. (2008; Bălți). Stresul ocupațional: perspective teoretico-
praxiologice: Materialele conf. int., Bălți, 19 dec. 2008 / coord. Silvia
Briceag. – Bălți: Presa univ. bălțeană, 2009. – 163 p.

ISBN – 978-9975-931-48-9

50 ex.

159.94 (082)

Tehnoredactare: *Liliana EVDOCHIMOV*

Tiparul: *Tipografia Universității de Stat „Alec Russo” din Bălți*

© *Universitatea de Stat „Alec Russo”, Silvia Briceag, 2009*

ISBN - 978-9975-931-48-9



Forța motrice a progresului a fost și rămîne cunoașterea.

Amploarea problemei abordate de Dvs. este actuală și necesară societății moderne. Considerăm că elaborarea strategiei de identificare și gestionare a stresului ocupațional în mediul educațional, precum și implementarea metodologiei gestionării stresului ocupațional va fi un suport real de facilitare a activității în acest domeniu fără de care nu ne putem imagina existența de zi cu zi.

Organizarea unor atare conferințe este un bun prilej de totalizare a rezultatelor cercetării în domeniul vizat.

Cu înaltă considerație,

Membru corespondent Ion Tighineanu,

Vicepreședinte al AȘM



Cuvînt înainte

Omul contemporan a ajuns să fie expus unui număr impunător de factori care contribuie la crearea stării de stres, pe care uneori o depășim cu mare dificultate, cum ar fi: ritmul în care trăim, problemele sociale, financiare și familiale, mediul de munca, poluarea și mulți alți factori.

O sursă de stres extrem de importantă, care nu este amintită în conformitate cu importanța ei, este **locul unde muncim**. Stresul de la locul de muncă denumit mai pe scurt **stresul profesional**, poate fi cauza unor manifestări nespecifice ce se întind pe perioade mai scurte sau mai lungi în funcție de intensitatea factorilor stresori.

Stresul profesional reprezintă un aspect la care angajatorul trebuie să acorde mai multă importanță decît s-ar părea, pentru că o parte din cauzele stresului profesional se regăsesc în condițiile de lucru. Desigur că factorii ce țin de individ sunt la fel de importanți, dar ei au rolul de factori care predispun sau favorizează apariția simptomelor de stres.

Munca este acea activitate care ne răpește cel mai mult timp, de aceea este esențial să mergem la muncă cu plăcere. Absolut orice muncă făcută cu bucurie devine mai puțin extenuantă chiar și atunci cînd este grea, de aceea, dacă stă în puterea noastră de a ne face viața mai plăcută, merită să o facem pentru că putem evita multe alte probleme viitoare. Pentru a preveni apariția stresului la locul de muncă se pot lua variate măsuri la nivel individual și la nivel organizațional prin programe de prevenție și management al stresului.

Participanții la Conferința Științifică “**Managementul stresului ocupațional în mediul educațional**” vă propun propriile viziuni asupra problemei stresului profesional, precum și sugestii, remedii de profilaxie și diminuare a stresului, în speranța că ele vă vor facilita existența în această lume dominată de stres.



Cuprins

	Pag.
Cuvînt înainte	4
Sesiunea plenară	
Aglaida Bolboceanu. <i>Stări emoționale și atitudini ale elevilor în procesul școlar</i>	8
Mihai Șleahțișchi, Mihaela Șleahțișchi. <i>Managementul stresului în mediul educațional. Intervenția de prevenire primară</i>	15
Valentina Pritcan. <i>Reducerea stresului profesional al asistentului social prin antrenament creativ</i>	18
Secțiunea 1	
Stresul - un obstacol zilnic. Ce ne stresează ?	
Lilia Nacai, Nicoleta Canțer. <i>Investigația experimentală a nivelului de stres ocupațional în mediul educațional</i>	24
Olga Elpujan, Xenia Saulea. <i>Stresul școlar – cauză și efect al dezadaptării școlare</i>	30
Лариса Подгородецкая. <i>Особенности профессионального стресса работников правоохранительных органов</i>	34
Nicoleta Canțer, Lilia Nacai. <i>Proiecții teoretice și praxiologice vizînd sursele stresului ocupațional în mediul educațional</i>	42
Lidia Stupacenco. <i>Rezistența educației – fenomen pedagogic cu conotații stresogene</i>	48
Svetlana Cocoș, Nicoleta Canțer. <i>Sursele stresului ocupațional în școala primară</i>	53
Secțiunea 2	
Efectele stresului ocupațional	
Nina Socoliuc. <i>Efectele stresului organizațional specifice cadrelor manageriale și modalități de reducere a lor</i>	60
Liliana Grosu. <i>Impactul stresului ocupațional asupra calității în educație</i>	64
Stanislav Briceag. <i>Stresul psihic -factor etiopatogenic în bolile interne</i>	67
Elena Zolotariov. <i>Resurse facilitatoare de succes în învățămîntul universitar</i>	69

Secțiunea 3

Managementul stresului ocupațional

Diana Cușnir. <i>Modalități de depășire a stresului ocupațional în mediul educațional</i>	77
Ana Spînu. <i>Rolul propriului Eu în profilaxia și diminuarea stresului ocupațional în mediul educațional</i>	82
Mihaela Șleahțișchi. <i>Managementul stresului în mediul educațional. Coping-ul</i>	88
Maria Pereteatcu, Larisa Zorilo. <i>Managementul stresului la nivel de organizație</i>	93
Svetlana Rîjicova. <i>Supervizarea ca modalitate de prevenire a stresului și epuizării profesionale la asistenți sociali</i>	98
Silvia Briceag, Svetlana Rusu. <i>Training-ul – o modalitate eficientă de management al stresului în mediul educațional</i>	104
М.И. Перетятку, Л.И. Зорило, Т. Баланко. <i>Психолого-педагогические условия снижения тревожности у младших школьников</i>	108
Г.П. Петку, Н.Ф. Гуцу. <i>Профилактика конфликтов в межличностных отношениях в системе «Учитель - родители»</i>	113
Stanislav Briceag. <i>Nocivitatea stresului în sarcină</i>	119
Vasile Carazanu. <i>Posibilitățile de depășire a stărilor de stres la studenții practicanți în procesul practicii pedagogice</i>	125
Oxana Paladi. <i>Conștiința de sine, autodeterminarea profesională și stresul profesional</i>	128
Silvia Briceag. <i>O provocare a vieții noastre: cum să facem din stres un prieten</i>	133
Vasile Carazanu, Alexandru Turcu. <i>Particularitățile reglării și autoreglării tensiunii psihice la sportivi în actul competițional la judo</i>	133
Elena Harconița. <i>Biblioteca universitară în mediul învățământului și cercetării științifice</i>	142
Elena Scurtu, Maria Fotescu. <i>Biblioteca Științifică a Universității “A. Russo” propune o bibliografie selectivă despre stres</i>	151

Sesiunea plenară

Stări emoționale și atitudini ale elevilor în procesul școlar

*Aglaida BOLBOCEANU, profesor, dr. hab. în psihologie,
cercetător științific superior,
Institutul de Științe ale Educației, RM*

*... oamenii pot uita ce ai zis sau ce ai făcut,
dar nu uită niciodată cum i-ai făcut să se simtă...*

Author described the feelings and the attitudes of students in a educational processes. The negative emotions and attitudes is a important indicators about the psychological needs of school children, that's is ignored in the school: need to be secured and have a positive self-image, tendency to have success, heed for sincerely communication with the teachers and other students, need to be listen, understand and accepted, etc., etc. The solution is a fundamental restructured initial psychological preparation of teacher.

Sunt evidente realizările frumoase din ultimii ani în școala din Republica Moldova: reforma curriculară, crearea manualelor naționale, elaborarea materialelor de suport pentru implementarea curriculei, implementarea tehnologiilor informaționale și comunicaționale, formarea cadrelor didactice în domeniul tehnologiilor educaționale moderne, inclusiv TIC, etc. – constituie succese indiscutabile ale sistemului. Ele sunt orientate spre crearea condițiilor favorabile activității de învățare, de obținere a cunoștințelor și competențelor și, din acest punct de vedere, formează contribuții serioase la ridicarea calității educației. Totodată aceste reforme vizează polul obiectiv al calității educației, trebuințele, nevoile afirmate ale părinților, copiilor, profesorilor.

Dar care este situația la polul subiectiv al calității educației, cât de atractivă este astăzi școala pentru consumatorii serviciilor educaționale? Unele cercetări efectuate în Sectorul de Psihologie Școlară a Institutului de Științe ale Educației relevă anumite fenomene care pot contura un răspuns la întrebarea formulată.

În rezultatul cercetărilor experimentale a trăirilor emoționale și a valorilor atitudinale ale elevilor în procesul evaluării la care au partici-

pat părinți, elevi **din clasele primare**, învățători din școlile rurale și urbane, cu limba de instruire română și rusă (cercetător R. Jelescu), au fost constatate fapte care provoacă elevilor la școală disconfort psihologic. Deși majorității elevilor îi place să învețe la școală, totuși ei menționează că aici se confruntă în fiecare zi cu multiple dificultăți ce țin de activitățile de învățare, de relațiile și comunicarea cu colegii, pedagogii și părinții, de disciplină și altele. Cele mai mari dificultăți ele întrunesc la debutul școlar care se mențin în timp mai acut pînă în clasa a III-a. Stările afective mai frecvent trăite de elev în legătură cu activitatea școlară sunt:

- stări de confort psihologic;
- stări de disconfort psihologic;
- stări de alertă, îngrijorare, neliniște.
- cazuri frecvente de emoții ambivalente (și de bucurie, și de neliniște ori de frică) fie în ajun de evaluare, fie în timpul evaluării, fie după probele de evaluare;
- în clasele întâia și a doua mai mulți elevi se bucură după evaluare (răsufală ușurat că au scăpat de „povara” care i-au apăsât în timpul probei);
- în clasele a treia și a patra sporește numărul elevilor care trăiesc emoția de neliniște ori de frică și după probele de evaluare;
- elevi care în timpul probelor de evaluare la mai multe discipline școlare trec de la emoția de alertă la trăirea emoției de bucurie;

Conform chestionarului „Finisează propoziția” starea de tensiune a elevilor este mai pronunțată cînd răspund în fața clasei, la tablă (46 și 71% în clasa a II-a și a III-a) și în ajun de lucrare ori la testele de evaluare (în primele trei clase(60, 100 și 71%)).

În clasa a IV-a numai gîndul despre școală provocă unui număr considerabil de elevi anxietate (simt neliniște, tristețe, îngrijorare - 46% de elevi). În clasa a III-a 41% de elevi menționează că sunetul la lecție și intrarea în clasă îi îngrijorează, deoarece au teamă că nu vor reuși (nu vor reuși din nou). Acest fenomen se exprimă, în primul rînd, prin faptul că odată cu vîrsta experiența școlară se extinde asupra trăirilor emoționale ale elevilor, dar, pe de altă parte, sporește și responsabilitatea lor față de activitatea primordială.

De regulă, atunci cînd au probe de evaluare la disciplinele mai dificile (pentru unii matematica, pentru alții limba maternă sau cea modernă, pentru a treia categorie istoria, arta plastică, educația tehnologică și chiar educația fizică) elevii simt frică, se tem să vină la școală. Simțul vinei pentru insuccesul școlar se manifestă mai frecvent la elevii

eminenți. Elevii se indispun și după probele de evaluare dacă nu-i satisface nota obținută. Unii elevi reacționează negativ și în cazul când au muncit și cadrul didactic nu a apreciat rezultatele obținute.

Dificultățile școlare de ordin diferit îi fac să stea mereu încordați, ceea ce le agravează starea lor interioară. De regulă, ei menționează mai frecvent următoarele dificultăți care-i țin în alertă:

- nu întotdeauna pot rezolva problemele, exercițiile;
- nu întotdeauna pot răspunde la toate întrebările, cum dorește învățătoarea;
- au mult de scris, de compus, de povestit, de învățat pe de rost.
Mai au frică:
- să nu greșească;
- să nu fie apreciați cu note insuficiente, nedorite de ei;
- se întristează de orice insucces școlar, precum, și de faptul că nu întotdeauna pot munci cu atenție;
- mulți din ei nu doresc s-o întristeze pe învățătoare, dar nici pe părinți cu note insuficiente ori cu fraude de conduită, cu obiecții în agende.

Spre clasa a III-a din experiența anterioară școlară, elevii constată și faptul că mai preferați sînt elevii care au note bune, învață bine și această dorință este exprimată ca fiind preferată de fiecare, după cum e și firesc pentru copiii de această vîrstă. Succesele bune la învățatură sunt aspirațiile tuturor.

La această etapă de dezvoltare elevilor le este destul de dificil să motiveze erorile lor, legate de insuccesul școlar. De regulă, substituie motivul cu disciplina școlară mai dificilă pentru însușire de ei, care-i și ține mereu în stare de tensiune, îngrijorare, frică, alertă.

Starea tensionată se naște atunci cînd elevul:

- are de pregătit temele de acasă;
- frecventează școala cu temele neînvățate;
- cineva face haz pe contul persoanei sau a lucrurilor sale;
- este pedepsit de părinți;
- este nevoit, impus să lucreze în gălăgie;
- este impus să rezolve suplimentar probleme de matematică; pentru unii - să danseze, să deseneze, să muncească pe teren.

Trăirile afective ale elevilor depind, în mare măsură, de atitudinea față de disciplinele școlare: de preferință ori nepreferință, accesibilitate, interes etc. Astfel educația tehnologică, educația muzicală, educația plastică provoacă mai frecvent, inclusiv în situațiile de evaluare mai mult confort psihologic, în timp ce limba maternă, matematica – discon-

fort psihologic. Atitudinea față de evaluare constituie și ea un factor care determină emoțiile și atitudinile elevilor în școală.

Studiile experimentale la care au participat elevi din **clasele gimnaziale** (cercetător A. Bolboceanu, A. Potîng) confirmă prezența fenomenelor de abandon și absenteism, prezentînd totodată date noi referitor la cauzele acestor fenomene. Abandonul școlar nu mai este astăzi un fenomen cauzat doar de sărăcie. O cauză, mai puțin cunoscută pînă la cercetarea în cauză, este atitudinea învățătorilor și profesorilor față de elevii care revin la școală, încercînd să învețe alături de ceilalți copii. Receptivitatea cadrelor didactice la dificultățile de învățare ale copilului, evident asociate abandonului și absenteismului, se manifestă prin moralizare excesivă, prin pedepse, atitudine de dispreț față de copil și alte reacții de acest gen. Bineînțeles, atmosfera psihologică tensionantă în jurul elevului, atitudinile profesorilor, preluate de colegi, insuccesele la învățare nu favorizează dragostea față de studii, școală, profesori și colegi. Urmează abandonul repetat, după care este mult mai complicat să convingi elevul că școala este ceva interesant și util pentru viața și dezvoltarea sa.

Dacă abandonul școlar în Republica Moldova se plasează în limite controlabile, în ceea ce privește absenteismul este o problemă. Trebuie să menționăm că în opinia unor cadre didactice, dar și din declarațiile copiilor, unele cazuri de absenteism sunt menținute artificial, pentru a nu strica imaginea instituției, dar de facto sunt cazuri clare de abandon.

Astfel abandonul și absenteismul se prezintă nu numai premisă a calității reduse a educației, ci și o consecință a acesteia, reflectînd atît devalorizarea maximă a educației școlare, eșecul adaptării elevului la cerințele vieții școlare, cît și adaptării școlii la trebuințele individuale de învățare a elevului.

Într-o cercetare sociologică executată la comanda Institutului Politicilor Publice (www.ipp.md) sunt reflectate fenomene evidențiate de elevi din diferite școli, care se referă la emoții și atitudini negative în raport cu învățarea la școală:

- cadrele didactice îi impun să-și noteze în caiet în timp ce le explică, deși ei ar prefera să asculte pentru a înțelege mai bine tema nouă;
- majoritatea elevilor (71%) au fost de acord cu afirmația că elevii sunt încurajați să învețe pe de rost, fiecare al treilea părinte susține această afirmație și fiecare al patrulea profesor încurajează acest fenomen;
- în timpul predării temei noi, unii profesori nu acceptă ca elevul să dea întrebări, motivînd prin faptul că nu a fost atent la ore sau

că trebuia să cunoască acest lucru din clasele mai mici și-i ceartă că nu cunosc niște lucruri elementare;

- copiii se plictisesc la lecții, în opinia lor orele sunt prea monotone;
- deseori elevii ajung să nu înțeleagă tema predată, 7% din copii declară că acest lucru li se întâmplă frecvent, iar 72% spun că uneori. Acțiunile copiilor în cazul neînțelegerii temei noi sunt atât de elocvente, încât le reproducem în amănunte: elevii apelează cel mai des la colegii lor de clasă (27%), deoarece de multe ori înțeleg mult mai bine de la alți elevi, care învață mai bine. Aceștia le explică cu cuvinte mai simple decât profesorii și pot fi și întrebați fără jenă orice lucru care nu a fost înțeles. Un număr semnificativ de copii – 23% – caută singuri răspuns la întrebări în manuale, în literatura de specialitate etc. Doar a cincea parte din elevi apelează la cadrele didactice pentru a le mai explica o dată tema și acest lucru se întâmplă, de obicei, în situația când un grup mai mare din elevi nu au înțeles și printre ei sunt și cei care învață bine la obiectul dat”;
- școala este asociată de elevi cu stresul și alte stări emoționale negative. Gimnaziștii sunt tensionați psihologic pentru că nu reușesc să-și facă lecțiile la unele obiecte și stau cu teama ca profesorii să nu-i întrebe. Unul din zece copii nu frecventează uneori lecțiile din cauza că nu și-a pregătit temele pentru acasă;
- relațiile conflictuale cu colegii și, mai ales, cu profesorii provoacă senzații de disconfort și nedorința de a veni la școală;
- sunt copii care fug de la lecție pentru că se tem de profesor s-au sunt nemulțumiți de felul cum este organizată lecția;
- 16% din elevi spun că profesorii obișnuiesc să-i pedepsească fizic foarte des sau uneori. Mai frecvent profesorii pedepsesc copiii trăgându-i de păr sau de urechi, unii îi lovesc sau îi pișcă, iar alții, cei mai nervoși, aruncă cu obiectele care le au în mână, aceste acțiuni fiind considerate de elevi ca cele mai periculoase;
- agresiunea verbală este aplicată deseori de către profesori, la adresa elevilor se folosesc denumiri de animale (oi, vaci, boi, măgari), cuvinte care ar caracteriza persoana din punct de vedere al intelectului: „prost”, „tont”, dar și alte cuvinte care descriu comportamentul: „destrăbălat”, „derbedeu”, însoțite de ridicarea tonului în vorbire. Uneori jignirile verbale se adresează întregii clase, indiferent dacă sunt vinovați un grup de elevi sau un singur elev;

- așa-numita „morală” este cel mai des aplicată de către cadrele didactice pentru a disciplina elevii. Uneori elevii primesc foarte bolnăvicios morală care li se adresează lor personal, dar profesorii o fac față de toată clasa înjosindu-l, mai ales atunci când copiii se consideră nevinovați;
- notele mici sunt utilizate de către unele cadre didactice pentru a pedepsi sau preveni comportamentul inadecvat al elevilor la lecție (au vorbit neîntrebați, au distras atenția colegilor, au făcut gălăgie sau au avut o altă ocupație decât însărcinările primite de la cadrele didactice).

Studiile consacrate motivației învățării la elevii din **clasele 10-11** (cercetător D. Antoci) constată intensitatea redusă a motivelor pentru această activitate. Elevii sunt impulsionați să învețe mai mult din tendința de realizare și din voință, „pentru că trebuie”. Motivul cognitiv este cel mai puțin manifestat. Procesul învățării nu le este interesant elevilor; învățarea este percepută semnificativă, doar fiind corelată cu rezultatul.

Raportate la mecanismele psihice reglatorii motivele învățării apar reglate social, ceea ce înseamnă că elevii, fiind orientați spre opinia colegilor, corelează valorile (și non-valorile) individuale cu cele ale grupului. Emoțiile participă, într-o măsură minimă, la formarea motivației de învățare, ca și orientările valorice, fapt ce denotă semnificația redusă a învățării pentru persoană.

Motivația este legată de personalitatea profesorului. Este foarte important de a descoperi și a înțelege factorii interni ai elevului, ca personalitate, care-i determină, orientează, organizează și susțin eforturile de învățare. Iar acești factori interni sunt motivele, acele cauze de ordin mental, care apar drept rezultat al reflectării în conștiința elevului a obiectelor, situațiilor, cerințelor mediului și care intră în relație cu trebuințele proprii, determinând anumite tensiuni emoționale.

- Stările emoționale și atitudinile negative trăite de elevi la școală sau în legătură cu școala relevă ignorarea unor trebuințe psihologice importante, caracteristice personalității la vârstele școlare;
- Trebuința de securitate și conservare a imaginii pozitive a Eu-lui;
- Tendința de a avea succes;
- Trebuința în comunicare sinceră, avînd încredere în profesor; nevoia de atenție, bunăvoință și încredere din partea profesorului;
- Trebuința de a fi respectat și a nu i se călca demnitatea;
- Necesitatea de a fi încurajat în tendința de a cunoaște și a se dezvolta;
- Necesitatea de a trăi emoții pozitive;
- Trebuința de a fi ascultat, înțeles și acceptat de către cadrele didactice.

Nevoia afirmată a copiilor, care vin la școală, este învățarea de cunoștințe, abilități, competențe. Trebuințele enumerate aici alcătuiesc acele nevoi implicite, pe care ar trebui să le satisfacă educația la vârstele școlare. Rolul lor este deosebit în viața psihică a fiecărui individ. Dacă ele nu sunt satisfăcute, omul nu moare atât de frecvent, cum ar muri de foame sau de sete, dar se distruge ca personalitate. Respectiv considerarea lor de către școală ar ridica semnificativ calitatea educației. Probabil multe din cadrele didactice nu cunosc în profunzime trebuințele menționate, iar uneori nu pot alege o soluție mai potrivită în interacțiunea cu elevii, pentru că sistemul de pregătire psihologică a învățătorilor și profesorilor este depășit. Acest aspect al formării inițiale și continue a cadrelor didactice cere reformare fundamentală.

Referințe bibliografice

1. Antoci, D. Motivația elevilor spre învățare: realitatea zilelor de azi. **In:** *Univers Pedagogic*, 2007, nr. 3, p.65.
2. Baciuc, S. Modelul unui regulament privind asigurarea calității serviciilor educaționale și de cercetare științifică în instituția de învățământ superior, manuscris. Chișinău: Inst. de Științe ale Educației, 2006.
3. Bolboceanu, A. Comunicarea elevului mic cu adultul: digresiuni în trecut, aspirații spre viitor. **In:** *Univers Pedagogic*, 2004, nr. 4, p. 20-25.
4. Bolboceanu, A. Dezvoltare cognitivă și comunicare în preadolescență. **In:** *Rev. de psihologie*: Ed. Acad. Române, 2004, tom 50, nr. 3/4, p. 149-156.
5. Bolboceanu, A. Unele particularități ale dezvoltării gândirii creative a preadolescenților în comunicare cu adultul. **In:** *Analele șt. ale Univ. de Stat din Moldova. Chișinău*, 2004, vol. III, p. 151-153.
6. Ghid de implementare a sistemelor de management al calității. București: Inst. de Științe ale Educației.
7. Jelescu, R. Stresul școlar și depășirea lui (manuscris). Chișinău: Inst. de Științe ale Educației, 2008.

Managementul stresului în mediul educațional. Intervenția de prevenire primară

Mihai ȘLEAHTIȚCHI, prof. univ., dr. în psihologie,
dr. în pedagogie, ULIM (Chișinău)

Mihaela ȘLEAHTIȚCHI,
master în psihologie, Strasbourg (Franța)

The intervention for primary prevention stems from the fact that the best way to cope with stress is by eliminating or diminishing the factors that lead to it.

Taking into consideration the idea above, the authors of the present study show that the management of the occupational stress in the educational field will record high rates of productivity only when at least 10 types of primary intervention are used: work place and work content enriching, ergonomisation of work space, an efficient work timing, remodeling of the organizational structure and processes, the establishment and maintenance of a fair system of recompenses, the continuous concluding of the mentoring and coaching systems, multilateral development of the socio-affective intelligence, self-consciousness growth, „learning stress”, balancing work and private life.

Intervenția de prevenire primară, potrivit mai multor specialiști în materie de psihopatologie organizațională [1; 2; 6], pornește de la premisa că cea mai reușită cale de combatere a stării de stres rezidă în eliminarea sau diminuarea factorilor care conduc la instituirea acesteia.

Genul vizat de intervenție, după cum e lesne de observat, se detașează semnificativ de nivelurile *secundar* și *terțiar* ale eradicării „stimulului exterior potențial vătămător”. Or, așa cum s-a remarcat nu o singură dată [4; 6], cel dintâi nivel presupune antrenarea angajaților în activități prin care ar putea face față factorilor de stres din mediu, iar cel de-al doilea – reabilitarea angajaților care au avut (sau sunt pe cale să aibă) probleme de sănătate în urma acțiunii stresorilor de la locul de muncă.

Deși intervențiile de extracție secundară și cele de extracție terțiară sunt cele mai utilizate forme de surmontare a stresului profesional (organizațiile, precum stabilește, spre exemplu, P.-J. Dewe [4], preferă, în marea majoritate a cazurilor, să pună preț pe *trainingurile de relaxare, programele sportive, restructurarea cognitivă, strategiile de rezolvare a conflictelor, biofeedback* sau/și *programele de asistență medicală*), va trebui să constatăm că ele, oricum, cedează în fața intervențiilor de prevenire primară în ceea ce privește anvergura efectului.

De unde această estimatie?

Intervenția de prevenire primară, vom specifica, acționează în sfera agenților inductori de stres, și nu în cea legată de reducerea morbidității generale. Centrându-se pe identificarea prematură a stresorilor

slujbei și, respectiv, pe reducerea puterii acestora, ea constituie, indubitabil, expresia unei strategii intervenționiste care:

- (a) este în avantaj față de celelalte tipuri de intervenție la capitolul “costuri” (evidențierea factorilor defavorizanți și reducerea numărului acestora necesită, cu siguranță, mult mai puțini bani și mult mai puțin timp decât modificarea modului în care angajații răspund la stresorii slujbei sau reabilitarea angajaților care suferă de stresul sever al slujbei);
- (b) se axează pe profilaxia unui fenomen nociv, și nu pe restructurarea sistemului mental al subiecților sau pe vindecarea acestora;
- (c) poate conduce la profilarea în termeni relativ restrânși a unor efecte benefice ușor detectabile.

Cum ar putea arăta aplicarea intervenției primare în sfera educațională?

Luînd în considerare unghiurile de vedere expuse în literatura de specialitate [3; 5; 6; 7; 8] și conducîndu-ne, pe deasupra, de propria noastră experiență (observațională, acțională sau/și investigațională), am putea opta pentru cel puțin *zece modalități* posibile.

Prima modalitate va trebui să ia în vizor redefinirea activității de sorginte educațională și a posturilor existente în aria de acoperire a acesteia (asigurarea unei diviziuni echilibrate a muncii, delegarea judicioasă a responsabilităților, asigurarea unei rețele optime de control, elaborarea unor fișe de post rezonabile, elaborarea standardelor de calitate pentru fiecare poziție de lucru, întocmirea codurilor deontologice pentru toate categoriile de angajați etc.).

A doua modalitate va pune accentul pe ergonomizarea continuă a spațiilor cu destinație educațională (aeraj, luminozitate, umiditate, culori funcționale, zgomote, infrasunete, ultrasunete, radiație electromagnetică, aspectul estetic al instrumentelor de lucru etc.).

A treia modalitate va insista asupra unei programări eficiente a timpului de lucru (optimizarea normei de ore și a programului de activități extracurriculare, stabilirea unor orare stabile și bine proporționate etc.).

A patra modalitate va avea ca scop eficientizarea procedurilor de recrutare și selectare existente în domeniu (promovarea unei imagini realiste a meseriei de educator/cadru didactic, specificarea criteriilor de performanță în munca de plăsmuire a personalității umane, perfecționarea interviurilor și testelor de selecție, externalizarea activităților de recrutare și selecție de personal etc.).

A cincia modalitate se va orienta spre stabilirea și menținerea unui sistem de recompense echitabil și cât mai flexibil.

A șasea modalitate va include inițierea/dezvoltarea sistemului de *mentoring* (= sistem prin care angajații din sfera educațională vor fi mereu ajutați să se mențină cât mai bine în posturile pe care le dețin) și

coaching (= sistem prin care angajații din sfera educațională vor fi ajutați să-și identifice și să-și definească obiectivele profesionale specifice, ca apoi să se organizeze astfel încât să le poată realiza cu un randament maxim).

A șaptea modalitate va cuprinde diverse activități consacrate formării/dezvoltării inteligenței socioafective la lucrătorii din învățământ (abilitați de comunicare (verbală, nonverbală, paraverbală), empatie, asertivitate etc.).

A opta modalitate va face ca în rândul educatorilor sau/și cadrelor didactice să se înregistreze o creștere permanentă a *conștientizării de sine* (respectiv celei de angajați vor fi învățate să opereze cu *atribuiri* adecvate (situaționale & dispoziționale) și să nu admită apariția/repetarea unor *erori atributive majore*).

A noua modalitate se va concentra asupra managementului didactic al stresului (educatorii, cadrele didactice, alte categorii de angajați din sfera educațională vor fi supuși unui proces de familiarizare intensivă cu entitatea stresului profesional, consecințele, etiologia și metodologia combaterii lui).

A zecea modalitate, ultima ca număr, nu însă și ca importanță, va vega asupra respectării condițiilor necesare echilibrării activităților din mediul educațional cu viața privată a persoanelor implicate în aceste activități.

Constituind expresia unui tablou de factură sinoptică, informația prezentată anterior dispune, în mod firesc, atât de valențe pozitive, cât și de valențe negative. Ea sintetizează și sistematizează o cantitate impunătoare de informații, dar totodată schematizează enorm de mult și, deci, „sărăcește” imaginea generală a fenomenului avut în vedere. Acestea fiind spuse, va trebui să ținem cont de faptul că, în realitate, strategiile de gestionare primară a stresului ocupațional în condițiile mediului educațional sunt mult mai numeroase și mult mai consistente.

Referințe bibliografice

1. Burke, W.W. *Diagnostic models for organizational development*. In: A. Howard (ed.). *Diagnosis for organizational change: Methods and models*. New York: Guilford, 1994, p. 53-85.
2. Burke, W.W. *Organizational Development: A Process of Learning and Changing*. New York: Addison Wesley Publishing Company, 1994, p. 73-81.
3. Cooper, G. L.; Dewe, P.-J.; O'Driscoll, M. P. *Organizational stress. A review and critique of theory, research and applications*. London: Sage Publications Inc, 2001, p. 187-195.
4. Dewe, P.-J. *EAPs and stress management: From theory to practice to comprehensiveness*. In: *Personnel Review*, 1994, nr. 23, p. 21-32.
5. Le Blanc, P.; Jonge, J. De; Schaufeli, W.; *Job Stress and Health*. In: N. Chmiel (ed.). *Introduction to Work and Organizational Psychology: An European Perspective*. Oxford: Blackwell Publishers, 2000, p. 52-58.

6. Pitariu, H. D.; Virgă, D. *Intervenții de management al stresului ocupațional*. In: Z. Bogáthy (coord.). *Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională*. Iași, 2007, p. 246-249.
7. Sava, F. *Stresul ocupațional*. In: Z. Bogáthy (coord.). *Manual de psihologia muncii și organizațională*. Iași, p. 183-184.
8. Zlate, M. (2007). *Managementul stresului organizațional*. In: M. Zlate. *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. Iași, 2004, p. 593-597.

Reducerea stresului profesional al asistentului social prin antrenament creativ

Valentina PRIȚCAN,

*doctor în psihologie, conferențiar universitar,
Universitatea de Stat "Alecu Russo" din Bălți*

The given investigation proves the importance of creativity for reducing the professional stress of the social assistant. The research focuses on the theories that demonstrate the role of creativity in the formation and self-realization of the personality and the role of the profession in motivation. We also make an attempt to reveal this perspective by an experimental investigation that emphasizes the correlation between creativity and the resistance to the professional stress of the social assistant.

Nivelul de dezvoltare și gradul de democratizare al societății sunt cel mai bine exprimate prin calitatea protecției sociale a individului, prin densitatea și dotarea serviciilor de asistență socială în măsură să satisfacă diversitatea nevoilor și cererilor de ajutor social.

Problemele care interesează asistența socială atât pe verticală, cât și pe orizontală și care deschid un orizont larg de muncă, chiar de afirmare profesională și socială pentru asistenți sociali, solicită acestora eforturi considerabile în realizarea atribuțiilor profesionale. Profesionalismul celor ce prestează servicii de asistență socială scade adesea din lipsă de creativitate, munca devenind pentru ei rutina care generează trăirea frecventă a stresului profesional. Astfel, apare nevoia de dezvoltare a creativității asistenților sociali pentru a dezvolta rezistența lor la influențele factorilor stresogeni la locul de muncă. Organizațiile, instituțiile sociale sunt centrate astăzi pe investiții în personal.

Managerii contemporani apreciază creativitatea drept esențială pentru satisfacția profesională [1; 4]. Dacă angajații sunt flexibili, creativi, originali, fluenți în idei, atunci ei comportă atitudini creative, mai repede acceptă noul, diversitatea solicitărilor profesionale încetează să genereze stres profesional.

Asistenții sociali trăiesc frecvent stresul profesional. Studiile dovedesc că sindromul respectiv marchează cel mai frecvent persoanele anxioase, cu sensibilitate fină, empatică, orientate către introversie, cele

cu montaj/orientare de viață umanistă, centrate pe ajutarea altor oameni, cu tentația de a se identifica cu alte persoane. Multe tipuri de munci exercitate de către asistenții sociali necesită implicare în relațiile cu alți oameni, precum și o responsabilitate personală majoră. Astfel de munci pot cauza asistentului social sentimentul că nu poate face față sarcinilor de muncă, precum și senzația de epuizare sau alte simptome psihosomatice. [4; 7]

Stresul profesional al asistenților sociali este condiționat de gama diversă a factorilor „psihosociali” la care se referă factorii fizici, organizatorici și sociali ai mediului de muncă. Astfel, problemele legate de conținutul muncii prestate, organizarea muncii, contactele sociale, relația om-om, relația om-tehnică sunt surse de stres profesional pentru asistenții sociali. [1, 4]

De ce creativitatea? Analiza conotațiilor etimologice ale termenului de creativitate ne conduce la cuvântul latin „creare”, ceea ce înseamnă „a naște”, „a făuri”, „a crea”. În prezent, există peste 300 de încercări de definire a noțiunii de creativitate. Astăzi, creativitatea este definită de unul din cele mai bune dicționare din lume, editate de editura franceză Larousse, drept „dispoziție de a crea care există în stare potențială la toți indivizii, de toate vârstele”.

Versiunea la care se oprește M. Roco și L. Țopa în definirea creativității are la bază ideea educabilității ei. Ei preiau definițiile date de J. T. Guilford (1950) care consideră că „activitatea creatoare, ca majoritatea comportamentelor, presupune, în principal, capacități dobândite pînă la un anumit punct” și cea a lui I. Maltzmann, după care „originalitatea constituie o formă de comportament, care, în principiu, nu diferă de celelalte forme de comportament operant, care se dobîndesc prin învățare”. După C.W. Taylor, creativitatea este „capacitatea de a modela experiența în forme noi și diferite, capacitatea de a percepe mediul în mod plastic și de a comunica altora experiența unică rezultată”. [1]

Obiectul cercetării realizate de noi l-a constituit procesul de reducere a stresului profesional al asistentului social prin antrenament creativ. În procesul investigației am urmărit scopul de a diminua stresul profesional al asistenților sociali prin intermediul creativității.

Demersul științific a pornit de la ipoteza că asistenții sociali, care sunt marcați frecvent de trăirea stresului profesional, posedă un nivel redus de creativitate. A doua parte a ipotezei s-a centrat pe ideea că dacă asistenții sociali vor fi implicați într-un program de antrenament creativ, atunci se va dezvolta flexibilitatea, originalitatea, fluența, elaborarea ca trăsături definitorii ale creativității acestora, ceea ce va condiționa reducerea stresului profesional și optimizarea satisfacției profesionale a lor.

Baza metodologică a investigației a constituit-o viziunile științifice cu privire la esența creativității elaborate de J. P. Guilford, H. A. Simon, I. Ribot, A. Osborn, M. Roco, referințele științifice cu privire la procesul de dezvoltare a personalității prin antrenament creativ enunțate de M. Roco, T. Țopa, opiniile științifice ale V. Labunskaja, L. Gorelov, A. Munteanu, A. Bejat vizînd rolul creativității în dezvoltarea personalității, în general, și a competențelor sociale, în particular.

Am administrat mai multe metode de cercetare științifică cum ar fi: metoda testelor, chestionarul de atitudini creative, convorbiri. Testul de creativitate pe care l-am utilizat este divizat în trei secțiuni, investigînd mai întîi creativitatea proiectivă, creativitatea vizuală și creativitatea de exprimare. O altă probă administrată în experimentul de constatare a fost cea elaborată de Jean Segal (1999), care ne oferă un test și cîteva exerciții pentru sondarea satisfacției profesionale precum și căile de urmat pentru a munci eficient.

Analiza rezultatelor ne dovedește că un număr foarte redus de asistenți sociali consideră că munca îi destinde și că adoră colectivul în care lucrează. Puțini la număr sunt cei care așteaptă cu nerăbdare să plece la serviciu. Astfel, datele cantitative au vizat răspunsuri de tipul:

- Aștept cu nerăbdare să plec la serviciu. – 15 % respondenți;
- Slujba pe care o am mi se pare o permanentă provocare. – 0 % respondenți;
- Sunt apreciat de colegi. – 25% respondenți;
- Îmi place colectivul în care lucrez. – 30% respondenți;
- Plec de la serviciu frînt, dar mulțumit. – 20% respondenți;
- Sunt respectat de către colegi. – 30 % respondenți;
- Pe mine și pe colegii mei ne leagă un sentiment camaraderesc. – 30 % respondenți;
- Mă simt plin de vitalitate la locul de muncă. – 10% respondenți;
- Munca mă face să fiu mulțumit de mine. – 20% respondenți;
- Munca mă destinde. – 0% respondenți;
- Munca scoate ce este mai bun din mine. – 70% respondenți;

Majoritatea absolută au enunțat răspunsuri de tipul: se muncește pentru salarii, este foarte dificil, oamenii așteaptă să faci tu totul în locul lor, șeful vrea prea mult de la mine, astăzi se cere să cunoști foarte multe, munca noastră este dificilă etc.

Printre alte probe administrate de noi se înscrie chestionarul de atitudini creative, elaborat de Mihaela Roco, Universitatea București și J.M. Jaspard, Universitatea Louva in La Neuve, Belgia, chestionarul

Stiluri de inovație (traducere și adaptare de Mihaela Roco după W. C. Miller), testul „Este munca ta un factor de stres?”.

Ne-au interesat și atitudinile creative manifestate de subiecții experimentali. În plan cantitativ am obținut următoarele rezultate: energie - 45%, concentrare -55%, orientarea spre nou -25%, nonconformism -35%, risc -10% etc. S-a constatat un nivel redus de creativitate, în general, și un nivel scăzut de atitudini creative, în particular.

Elaborarea programului formativ a derivat din rezultatele experimentului de constatare. Am identificat că asistenții sociali marcați de stres profesional trăiesc frecvent sentimentul de insatisfacție profesională și au un nivel redus de creativitate.

Scopul experimentului de formare a fost centrat pe optimizarea satisfacției profesionale a asistentului social și reducerea stresului profesional prin antrenament creativ. Experimentul de formare a fost constituit din mai multe module care ne-au permis realizarea scopului:

- Analiza dezinteresului față de slujbă;
- Cum reducem stresul profesional prin intermediul creativității?;
- Este aceasta slujba potrivită?;
- Teste, exerciții și jocuri de creativitate;
- Autoeficacitatea și rezolvarea creativă de probleme;
- Creativitatea ca stil de viață.

Exersarea competențelor profesionale s-a realizat prin sarcini de tipul:

- Întocmește o listă a sarcinilor/problemelor care îți reușesc cel mai bine.
- Estimează factorii de personalitate și sociali care contribuie la realizarea sarcinilor sau în rezolvarea de probleme.
- Elaborează pentru tine însuși cât mai multe judecăți despre încrederea în sine.
- Completează în caietul personal următoarele fraze:
 - Posed suficiente abilități pentru ...
 - Cu siguranță pot face ...
 - Simt că pot să insist în situațiile ...
 - A elabora scopuri
 - Dacă suport eșec într-o sarcină/problemă ...
 - Înainte de a decide asupra unei activități ...
 - De obicei aleg sarcini ...
- Analiza rezultatelor ne dovedește că a crescut nivelul de creativitate a asistenților sociali și s-a redus gradul și frecvența trăirii stresului profesional. S-a schimbat și atitudinea generală față de muncă. Spre exemplu, respondenții au afirmat că:
 - Sunt apreciat de colegi la locul de muncă – 55%

- Îmi place colectivul în care lucrez. – 75%
- Plec de la serviciu frânt, dar mulțumit. – 85%
- Serviciul este o provocare – 60 %
- Pe mine și pe colegii mei ne leagă un sentiment camaraderesc – 85 %
- Mă simt plin de vitalitate la locul de muncă – 80%
- Munca mă face să fiu mulțumit de mine – 75%
- Munca mă destinde – 55%
- Îmi place ceea ce fac – 55%

Rezultatele obținute ne dovedesc că s-au produs schimbări calitative atât în creșterea nivelului de creativitate cât și în reducerea stresului profesional. Investigația ne-a permis să concluzionăm că:

- asistenții sociali care sunt marcați frecvent de trăirea stresului profesional posedă un nivel redus de creativitate.
- dacă asistenții sociali sunt implicați în programe de antrenament creativ, atunci se dezvoltă flexibilitatea, originalitatea, fluența ca indicatori ai creativității ceea ce condiționează optimizarea satisfacției profesionale a lor și diminuarea stresului profesional.
- evoluția profesională și personală a asistenților sociali poate fi optimizată prin intermediul creativității.

Bibliografie

1. Munteanu, A. *Incursiuni în creatologie*. Timișoara, 1994, p.362.
2. Neacșu, S., Radu V., „Un model experimental de investigație a disponibilităților creative în școală”. In: *Rev. de psihologie*, 1993, nr.2, p.153-167.
3. Birch, Ann; Hayward, Sheila, *Diferențe interindividuale*. Trad. în lb. română de L. Gavriliță. București: Ed. Tehnică, 1999. 262 p.
4. Bogathy, Z. *Asistența psihologică în procesul muncii: Sinteze de psihologie contemporană*. Coord. G. Iosif. București: Ed. Acad., 1981, p.371-386.
5. Crețu, T.; Șchiopu, U. *Dicționar enciclopedic de psihologie*. București: Ed. Babel, 1997. 283 p.
6. *Cursa cu obstacole a dezvoltării umane: psihologie, psihopatologie, psihodiagnoză, psihoterapie centrată pe copil și familie*. Coord. I. Mitrofan, M. Badea, E. O. Vladislav. - Iași: Polirom, 2003. 480 p.
7. Первин, Лоуренс А.; Оливер П. Джон; *Психология личности: теория и исследования*. пер. с англ. М. С. Жамкочьян; под ред. В. С. Магун. М.: Аспект Пресс, 2000. 606 с.

Secțiunea 1

Stresul - un obstacol zilnic. Ce ne stresează?



Investigația experimentală a nivelului de stres ocupational în mediul educațional

*Lilia NACAI, lector univ.,
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți*
*Nicoleta CANȚER, lector univ.,
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți*

This article presents the level of occupational stress in educational field. Authors consider that the main in this problem is the agents / causes of the occupational stress witch were identified during the research. Based on this results authors proposed methods and form witch can increase the level of occupational stress in educational field. Oslo, in this article we can find some recommendations and the way duty to manage the level of the occupational stress in educational field.

Educația este percepută în prezent ca o funcție vitală a societății contemporane, deoarece prin educație societatea își perpetuează existența, transmițând din generație în generație tot ceea ce umanitatea a învățat despre ea însăși și despre realitate. De la școala contemporană societatea așteaptă astăzi totul: să transmită tinerilor o cunoaștere acumulată de-a lungul secolelor, să-i ajute să se adapteze la o realitate în continuă transformare și să-i pregătească pentru un viitor imprevizibil. Considerată un factor-cheie în dezvoltarea societății – ea asigură forța de muncă calificată pentru toate sectoarele de activitate, ea favorizează progresul, stimulând curiozitatea intelectuală, capacitatea de adaptare, creativitatea și inovația, educația constituie unul dintre cele mai puternice instrumente de care dispune omenirea pentru a modela viitorul, sau măcar pentru a se orienta către un viitor dezirabil. [4; 830]

Totodată, școala contemporană impune trăirea frecventă de către profesioniști și educabili a unor evenimente stresante. Mulți dintre ei consideră că evenimentele care sunt enervante, dar temporare, nu produc daune de durată. Totuși cercetătorii au ajuns la concluzia că, în timp, stresul are urmări și asupra corpului omenesc, făcându-l vulnerabil la boli/boală. Expunerea repetată la evenimente stresante și repetarea

frecventă a schimbărilor psihologice ce însoțesc stresul (tensiune ridicată, nivel ridicat al zahărului în sânge, respirație inegală etc.) aduc cu sine uzura sistemului psihic. La rîndul său, acesta poate constitui baza unei serii de manifestări somatice, incluzînd bolile de inimă, hipertensiunea și chiar cancerul. Apare nevoia ca fiecare cadru didactic să cunoască semnele distinctive ale stresului, impactul lui asupra sănătății, să-și dezvolte abilități de depășire, diminuare și profilaxie a lui. [1; 183]

Stresul generat de mediile didactice, stresul ocupațional, numit și profesional apare ca urmare a unor resurse psihice insuficiente pentru a face față solicitărilor și exigențelor profesionale. Condițiile psihologice în mediile didactice implică mult mai mult decît doar riscurile de îmbolnăvire. Pentru cadrele didactice, pentru instituția de învățămînt în care activează acestea, cît și pentru societate în ansamblu, este esențială crearea unui climat psihologic în care sunt îndeplinite condițiile de bază privind eficiența, satisfacția personală și confortul psihologic. Din nefericire, pe cît de evident este impactul pe care îl are stresul asupra angajaților, prin scăderea productivității și satisfacției în muncă, pe atît de puțin el este luat în considerație de administrația multor instituții de învățămînt. Acest fapt este valabil în special cînd este vorba despre asumarea responsabilității pentru apariția stresului.

Scopul investigației experimentale a vizat identificarea nivelului de stres ocupațional la cadrele didactice. Pentru realizarea scopului nominalizat, am administrat următoarele metode: observația pasivă, discuțiile informale, chestionarea, testul.

Reflecțiile ce urmează elucidează rezultatele obținute de noi pe un eșantion constituit din cadre didactice din următoarele instituții de învățămînt preuniversitar: școala primară "Spiridon Vangheli", liceul teoretic "A. I. Cuza", liceul teoretic "V. Alecsandri", liceul teoretic "Lucian Blaga", liceul teoretic "B. P. Hașdeu" din mun. Bălți, liceul teoretic "E. Coșeriu" din s. Mihăileni, r-nul Rîșcani, instituții de învățămînt preuniversitar, s. Răuțel, Școala medie Heciul Nou, cadre didactice de la cursurile de formare continuă.

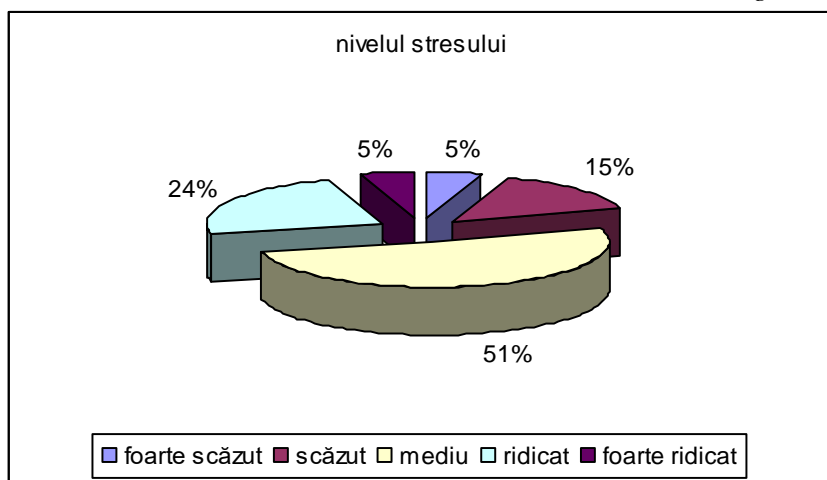
Inițial activitatea de diagnoză s-a realizat printr-un chestionar care a constituit pista de la care am pornit în analiza fenomenului și propunerea unor activități concrete ce pot fi desfășurate în mediul educațional în vederea ameliorării nivelului stresului ocupațional la pedagogi.

Este evidentă necesitatea unei evaluări inițiale a nivelului de stres printr-o abordare la nivel de grup care are ca finalitate construirea unor modalități de prevenție aplicabile prin activități cu cadrele didactice. De aceea este justificată aplicarea unui chestionar cu întrebări deschise pentru stabilirea frecvenței și ponderii elementelor studiate la nivelul

întregului efectiv de pedagogi. Evaluarea individuală cu instrumente psihologice s-a realizat ulterior în cadrul consilierii psihologice individuale. Deocamdată, s-a urmărit surprinderea celor mai semnificativi stresori și strategii de adaptare, pentru a se contura modalități de prevenire și combatere a stresului prin activități desfășurate în grup de către psihologul școlar.

Astfel, primul item relevă nivelul stresului la cadrele didactice (Diagrama N-1). Acesta decurge din îmbinarea a trei componente: factorii de stres, resursele personale de confruntare cu stresorii și reacția la stres. Autoevaluarea nivelului de stres evidențiază un stres moderat la peste jumătate din subiecții experimentali, iar la 24% dintre ei nivelul stresului este resimțit ca fiind ridicat.

Diagrama N-1

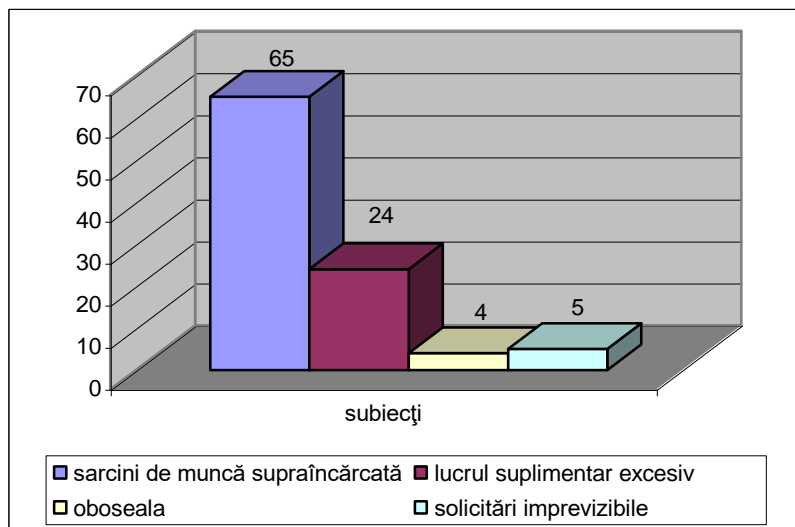


Nivelul stresului la cadrele didactice (autoevaluare)

Nivelul stresului evidențiat în diagrama N-1 este rezultatul evaluării mediului extern. Astfel, o situație poate fi evaluată de indivizi diferiți ca avînd semnificații diferite. Pentru a putea utiliza aceste rezultate este nevoie să știm care sunt cei mai semnificativi factori generatori de stres în mediul educațional.

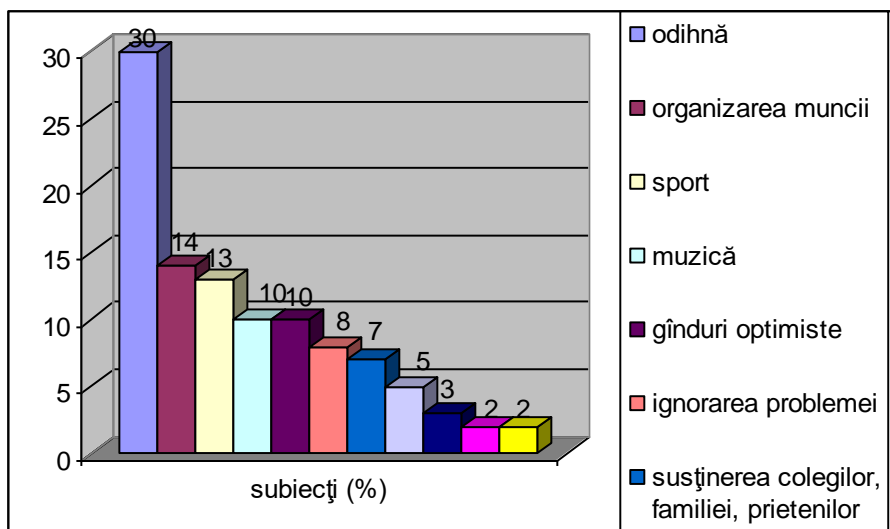
Schimbările intervenite în ultima perioadă în structura învățămîntului au dus la aglomerarea programului, la suprasolicitări atît în raport cu cadrele didactice, cît și cu elevii, iar supraîncărcarea determină stres și duce la instalarea oboselii. Din categoria altor factori menționați de cadrele didactice fac parte: stilul de conducere din instituția de învățămînt, factorul de decizie și control în cadrul școlii, relațiile proaste cu colegii, cu administrația școlii.

Diagrama N-2



Factori de stres ocupațional în mediul didactic

Diagrama N-3

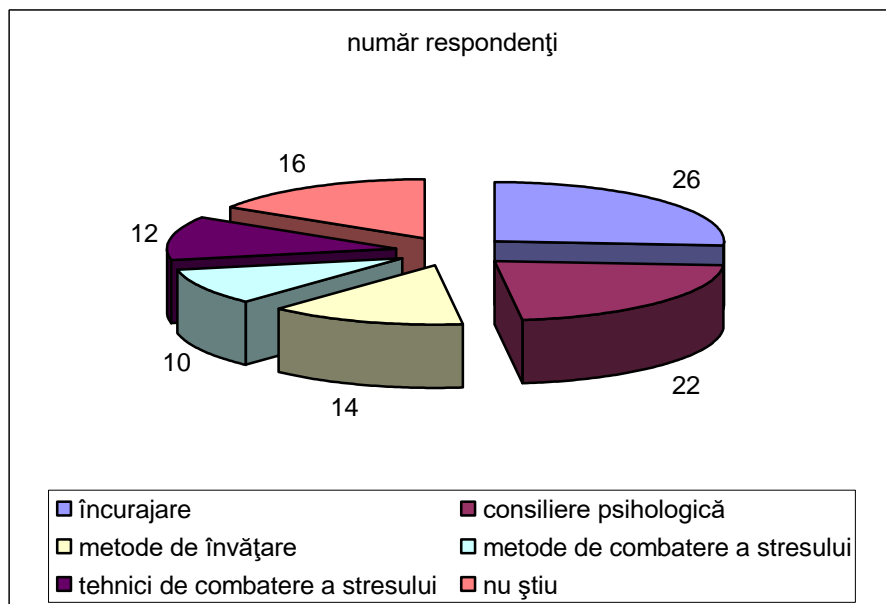


Strategii de adaptare la stres utilizate de cadrele didactice

Din Diagrama N- 3 se observă: cadrele didactice utilizează destul de puțin strategii active de combatere a stresului provocat, în primul rând, de solicitările în plan profesional. O mare parte dintre pedagogi (30%) consideră odihna ca fiind principala metodă de control și adaptare la stres. Alte strategii de evitare, centrate pe emoție, sunt sportul (13%), muzica (10%), ignorarea problemei (8%), suportul prietenilor (7%).

Cadrele didactice nu conștientizează întotdeauna eficiența unor metode centrate pe problemă. Acest lucru reiese și din Diagrama N- 4, “Cum te poate sprijini psihologul în situații de stres?”. Ei afirmă că au nevoie din partea specialistului de sprijin, încurajare, consiliere, susținere morală și solicită mai puțin sprijin pentru asimilarea unor metode și tehnici de gestionare și de combatere a stresului.

Diagrama N- 4



Cum te poate sprijini psihologul în situații de stres?

De aceea, sunt necesare activități prin care cadrele didactice să își dezvolte abilitățile de management al stresului prin asimilarea unor tehnici de organizare a timpului, însușirea unor tehnici de relaxare, prin activități de autocunoaștere și dezvoltare personală și profesională.

În scopul punerii în evidență a nivelului de stres ocupațional în mediul educațional, am administrat *testul complex pentru determinarea nivelului stresului* „Vrei să știi cât de stresat ești?” (elaborat în cadrul laboratorului de Stres-control) conform următorilor parametri: lipsa de îngrijorare privind propria sănătate, nivel de energie, satisfacție și interes față de propria viață, stare de spirit deprimată sau veselă, relaxare sau încordare /anxietate, control și stabilitate emoțională.

Administrarea testului nominalizat ne-a permis să identificăm nivelul de stres la cadrele didactice.

Indicii cantitativi vizând nivelul de stres al cadrelor didactice

Stare bună 81-100	Stare satisfăcătoare 71-80	Zona de stres 56-70	Zona de distres 41-55	Distres semnificativ 26-40	Distres sever 0-25
În procente					
0	30	35	20	10	5

Rezultatele obținute în urma administrării testului „Vrei să știi cât de stresat ești?” confirmă că majoritatea cadrelor didactice sunt marcate de stres, chiar un număr semnificativ de pedagogi sunt în zona de distres, distres semnificativ, distres sever. Momente ce ne permit să conchidem că suprasolicitările intense și prelungite, care depășesc resursele fiziologice și personale, duc la scăderea performanței și insatisfacției cadrelor didactice.

Constatăm că stresul profesional (ocupațional) este trăit de un număr mare de cadre didactice și nu numai factorii de natură psihologică pot duce la diferențieri între specialiști în ceea ce privește rezistența lor la stresul profesional. La fel de eficientă este experiența bogată în muncă, ce poate fi sursa unor strategii de coping menite să reducă nivelul stresului, în timp ce existența unui serviciu psihologic de stres control poate asigura un sprijin cadrelor didactice aflate în situații de stres.

Aceste rezultate au condus la propunerea unor recomandări pentru administrația instituțiilor de învățământ și pentru cadrele didactice în vederea reducerii nivelului de stres ocupațional în mediul educațional (I.Neașcu, 1991):

- fixarea unui scop prioritar clar, determinarea și delimitarea acestuia precis în structura acțiunilor întreprinse;
- fixarea progresivă a scopurilor imediate și apoi, pe termen mai lung;
- individualizarea stabilirii scopurilor în funcție de personalitatea fiecărui grup sau chiar individual;
- aprecierile evoluției în termeni predilect pozitivi - utilizarea competiției, cu prudență (pe fondul cooperării stimulative);
- evaluări sistematice, formative;
- evitarea presiunilor/barierelor prea puternice, exterioare (pentru atingerea scopurilor la standarde înalte); apar, altfel, resentimentele, agresivitatea, stresul, insatisfacția, inhibiția;
- dozarea optimă a informației în termeni de cantitate și timp;
- accesibilitatea transmiterii informațiilor.

Referințe bibliografice

1. Crețu, T.; Șchiopu, U. Dicționar enciclopedic de psihologie. București: Ed. Babel, 1997. 283 p.;
2. Gary, Johns Comportamentul organizațional. București. Ed. Economică, 1999.
3. Holdevici, Irina. Gândirea pozitivă: ghid practic de psihoterapie rațional-emoțională și cognitiv-comportamentală. București: Știința & Tehnică, 1999. 335 p.
4. Horghidan, V. Metode de psihodiagnostic. București: Ed. Didactică și Pedagogică R.A., 228 p.
5. Ciobanu, L. Educația de calitate: o nouă provocare pentru școala contemporană. *In: Psihologie: Rev. șt.-practică*, 2008, nr. 1, p.76-83.
6. Alexiu, M. Tratat de asistență socială. Iași. 2003.

Stresul școlar – cauză și efect al dezadaptării școlare

Olga ELPUJAN,

*profesor de psihologie, grad didactic 2,
Colegiul Pedagogic "Ion Creangă", Bălți*

Xenia SAULEA,

*profesor de pedagogie, grad didactic Superior
Colegiul Pedagogic "Ion Creangă", Bălți*

The stress represents an exam of adaptive capacities of the human body, out of which, this can take out quantitative and qualitative accumulations, capable to confer the learning of protecting future stresses.

School accommodation is a very complicated process that demands changes in the social, intellectual, verbal, affective behavior of the pupil, a process that not all the pupils can face, and meeting difficulties in accommodation from different facts.

For these pupils the severities of the new academic medium are a powerful stressing agent to get accustomed to different levels;

- *Socio-psychological*
- *Psychological*
- *Actionable*

The teacher must react to all modifications in pupils' behavior in order to determine the main sources of stress and the measures they can take.

Fenomen curent al vieții moderne, stresul, are nenumărate cauze și nenumărate forme de manifestare, lăsându-și amprenta asupra noastră indiferent de vîrstă, domeniu de activitate, statut social etc.

Pornind de la teoria cognitivă a stresului (elaborată de Lazarus), se poate spune că stresul apare datorită unui „dezechilibru biologic, psihic și comportamental dintre cerințele mediului fizic, ambiental sau social și resursele omului de-a face față acestor cerințe”.

Stresul reprezintă un examen al capacităților adaptive ale organismului din care acesta poate ieși cu acumulări cantitative și calitative care pot să-i confere înviatarea unei apărări la viitoarele stresuri.

Un loc aparte în viața noastră îl ocupă stresul psihic – determinat de agenți, stresori psihici, dotați cu semnificație negativă (distres) sau pozitivă (eustres).

Principalele circumstanțe de apariție a stresului psihic prin interacțiunea agenților stresori cu particularitățile psihofizice ale subiectului sunt următoarele:

- circumstanțe care vizează individul nepregătit pentru a le face față: lipsa de antrenament, incapacitate fizică și intelectuală de moment sau de fond;
- situațiile de solicitare sau stimulare neadecvată, prin supraîncărcare cu sarcini multiple și în condiții de criză de timp;
- situațiile de subsolicitare (monotonie, lipsa de informație, lipsa de activitate, izolare, subsolicitare emoțională);
- apariția unui obstacol (barieră fizică sau psihologică) în calea activității, resimțită ca un sentiment de frustrare;
- situațiile conflictuale propriu-zise;
- presiunea grupului social (favorabilă sau nefavorabilă) poate fi generatoare a temerii de eșec sau de dezaprobară....

Pornind de la ideea lui Constantin Enăchescu „*orice tulburare a stării de echilibru psihic duce la dezadaptarea persoanei, urmată de dezorganizarea comportamentului acesteia...*” considerăm stresul o cauză esențială ce generează dificultăți de adaptare școlară la orice vîrstă.

La etapa actuală adaptarea școlară este o problemă mult discutată în psihologie și pedagogie, deoarece poate fi considerată un factor ce duce la succes școlar, fie la insucces școlar sau chiar la abandonul școlii. Prin cercetări, s-a constatat că, în funcție de gradul de adaptabilitate, elevii pot fi împărțiți în 3 grupe:

grupa I – elevii ce se adaptează repede, netensionat la orice situații școlare, sociale;

grupa II – elevii ce se adaptează ușor în unele situații;

grupa III – elevii ce se adaptează greu la noile condiții, perioada de acomodare poate dura ani de zile.

Adaptarea e un proces foarte complicat ce solicită modificări în comportamentul social, intelectual, verbal, afectiv, volitiv al elevului, cărora nu le pot face față grupelor a II-a, III-a ce întâmpină dificultăți de adaptare din diferite motive. Pentru acești elevi exigențele noului mediu academic sunt un agent stresor puternic, un impediment de-a se adapta la diferite nivele:

- **social psihologic** (modificarea statutului social; noi responsabilități; stabilirea noilor relații interpersonale; însușirea a noi norme,

tradiții; restructurarea conștiinței morale, autoconștiinței, auto-aprecierii);

- **psihologic** (restructurarea gândirii; verificarea capacităților intelectuale și aptitudinilor generale; intensificarea trăirilor emoționale);
- **acțional** (adaptarea la noul regim de activitate, încărcătura psihofiziologică, stiluri didactice noi, noi forme și metode de instruire).

H. Selyer, studiind modalitățile adaptării, a constatat că acestea sunt datorate fie stresurilor puternice, fie celor mai puțin puternice, dar adiționale, se datorează și tensiunilor, eșecurilor sociale, dramelor sentimentale.

Simptomele caracteristice stresului ce țin de adaptarea școlară includ manifestări mentale, sociale și fizice. Acestea includ: extenuare, dureri de cap, plîns, insomnie, anxietate, iritabilitate, depresie, astenie, izolare socială, fizică, tulburări de relaționare a elevului cu profesorii, colegii, încălcarea regulilor colectivității școlare care pînă la urmă îmbracă haina dezadaptării școlare. Ne dăm seama că dezadaptarea școlară este o problemă de esență a pedagogilor, psihologilor școlari care cere a fi tratată cu maximă regurozitate, atenție, responsabilitate. Fiind în căutarea unor metode, forme de prevenire și diminuare a dezadaptării școlare, am realizat un sondaj de opinie cu elevii anului I, Colegiul Pedagogic „Ion Creangă”, Bălți, avînd ca obiectiv: determinarea factorilor ce duc la dezadaptarea școlară. Sondajul a fost realizat pe un eșantion de 66 elevi. Analiza rezultatelor ne-a permis să constatăm cauzele dezadaptării școlare:

Cauze	%
Nivelul insuficient al cunoștințelor acumulate în ciclul gimnazial (goluri în cunoștințe);	71,21%
Supra-saturarea cu informație la unele discipline școlare;	49%
Decalajul dintre cerințele din Gimnaziu și Colegiu;	38%
Particularitățile intelectuale (memorează greu și uită repede; posedă memorie mecanică, vocabular sărac, incapacitatea de-a face raționamente);	21%
Lipsa deprinderii de lucru cu cartea;	-
Înșușirile individuale (temperament, caracter).	-

Considerăm toate cauzele enumerate anterior drept surse de stres educațional de tip non-cognitiv personalizate, individualizate după durată, intensitate, frecvență și natura sa, ce condiționează modificări psihocomportamentale de tipul:

Modificări cognitive	Scăderea atenției, concentrării, memoriei, scăderea imaginației, vigilenței; supraaprecierea sau subestimarea dificultăților, neîncredere în sine sau stima de sine exagerată;
Modificări afective	Iritabilitate, enervare, furie, mînie, nerăbdare, neliniște, anxietate, teamă, apatie, plictiseală, tristețe...;
Modificări	Închiderea în sine, evitarea responsabilităților, întîrzieri,

comportamentale	absența de la ore, nepregătirea temelor de acasă.
-----------------	---

Pedagogul trebuie să fie receptiv la toate modificările de conduită ale elevilor pentru a determina care sunt principalele surse de stres și ce pot întreprinde în privința lor.

Totuși, cât de bine n-ar fi organizat procesul instructiv, practic, în fiecare clasă, sunt elevi ce au probleme de adaptare, altfel zis stresați. Noi, pedagogii, trebuie să încercăm să diminuăm aceste probleme prin acțiuni educaționale concrete. După cum a menționat Zazzo, nu elevul trebuie să se adapteze la exigențele școlare, ci invers, școala trebuie să se adapteze la personalitatea elevului. În acest sens, colectivul de profesori din Colegiul Pedagogic „Ion Creangă” au întreprins următoarele acțiuni:

- au studiat particularitățile psihologice ale elevilor, golurile în cunoștințe și au proiectat activitatea individuală cu elevii problematici;
- la proiectarea disciplinei, s-a preconizat un ajutor pedagogic sporit elevilor anului I în: formarea deprinderilor de lucru cu cartea; formarea deprinderilor intelectuale (de a deduce, abstractiza, exemplifica, analiza); a-i învăța cum să învețe;
- au acomodat metodică și tempoul lecției în corespundere cu posibilitățile intelectuale ale elevilor;
- în cadrul orelor de dirigiență s-au dus convorbiri despre importanța regimului de activitate zilnică; procedeele de memorare eficiente; normele de conduită;
- elevii anului I au fost implicați în activitățile extracurs, ceea ce a stimulat/format capacitățile comunicative, ținuta corectă (de exemplu: *Balul bobocilor, Paradoxurile educației, Crizantema albă, Violența – cauză, efect, Suntem la fel dar diferiți*);
- dirigenții au discutat statutul elevilor în grupă, tipul de relații interpersonale în vederea diminuării numărului de elevi izolați, respinși, stabilirea relațiilor interpersonale de colaborare, stimă, încredere;
- pedagogii tind să planifice, realizeze orele conform exigențelor didactice moderne (respectând principiul umanizării, diferențierii);
- dirigenții realizează un parteneriat intens școală-familie (adunări de părinți, convorbiri individuale, corespondența);
- crearea unui climat socio-afectiv pozitiv, motivant.

Soluții pot fi evidențiate multe, totuși pedagogul trebuie să reacționeze prompt în dependență de problema fiecărui elev.

Conform părerii unor autori, stresul în cantități mici nu dăunează, ba mai mult „adaugă sare și piper” vieții. Fiecare ar trebui să își găsească nivelul adecvat de stres și resursele necesare pentru a depăși consecințele nedorite ale acestuia. Pentru profilaxia stresului ar fi binevenite ore

de dirigenție la subiectul stresul cotidian – cauzele, efectele, gestionarea lui pentru a face față situațiilor stresante și a le depăși.

Bibliografie

1. Briceag, S. *Stresul în mediul didactic: (Remediu de profilaxie, gestionare și control)*. Ch.: Univers Pedagogic, 2007.
2. Ungureanu, Rodica. *Manifestare a stresului la preadolescenți*. Materiale sesiunii șt. studențești din 14-15 aprilie 2005, p. 14-17.
3. Coașan, Aurelia; Vasilescu, Anton. *Adaptarea școlară*. București: Ed. Știință și encicl., 1988.
4. Дерекмева, Н. И.; Антюхова, И. С. *Адаптация учащихся 5-х классов к процессу обучения в средней школе*. В: *Школьный психолог. Ежемесячный приложение к газете «Первое сентября»*, 2005, nr. 12, p. 30-33.

Особенности профессионального стресса работников правоохранительных органов

Лариса ПОДГОРОДЕЦКАЯ,

Ст. преп. Бельц. Гос. университета им. А. Руссо

One of the main tasks set before the psychological service of legal bodies is to raise the psychological reliability of the staff. Production sphere is very often stressful. Psychologists have elaborated psychocorrection directions in order to create effective psychoprophylactic

В 90-е годы прошлого века в правоохранительных органах Молдовы начала создаваться новая служба – психологическая. Одной из главных задач, стоящих перед психологической службой в правоохранительных органах, повышение психологической надежности сотрудников и более полное использование их психологического потенциала.

Служба в правоохранительных органах всегда характеризовалась высокой степенью ответственности, частыми экстремальными ситуациями, связанными с возникновением угрозы жизни и здоровью сотрудников. Следует сказать, что сотрудники правоохранительных органов при поступлении на службу проходят тщательный медицинский и психофизиологический отбор. К уровню их физического развития и психического здоровья предъявляют повышенные требования. В результате медицинского и психофизиологического отбора в правоохранительные органы формируется контингент более здоровых работников по сравнению с лицами других профессий, для которых не предусмотрен такой специальный порядок поступления на службу. Поэтому, казалось бы, показатель заболеваемости у них должен быть значительно ниже, чем у лиц других профессий. Однако в связи с постоянной психоэмоциональ-

ной напряженностью уровень трудопотерь в правоохранительных органах, по расчетным данным временной утраты трудоспособности, превышает таковой среди других профессий в 2,5 раза и с каждым годом все больше увеличивается [4].

Правоохранительная деятельность зависит не только от знаний, умений и навыков работников, но и от личностных качеств. Поэтому в число профессиональных требований всегда включались и включаются соответствующие психологические свойства. В 1782 году Екатерина II подписала «Устав благочиния или полицейский», значительную часть которого составлял «Наказ управе благочиния». В «Наказе управе благочиния» были сформулированы качества, определенного к благочинию начальства и правила его должности (то есть требования к личности полицейского работника):

- 1) здравый рассудок;
- 2) добрая воля в отправлении порученного;
- 3) человеколюбие;
- 4) верность к службе императорского величества;
- 5) усердие к общему добру;
- 6) радение о должности;
- 7) честность и бескорыстие.

Можно говорить о психологическом потенциале работника органа правопорядка, обеспечивающем эффективность его деятельности и реализации профессиональных функций. Структурно такой психологический потенциал образуется из:

- индивидуальной профессиональной концепции;
- морально-психологических качеств;
- познавательных и интеллектуальных качеств;
- эмоционально-волевых качеств;
- коммуникативных качеств [5].

Остановимся более подробно на эмоционально-волевых качествах. Деятельность работника органов правопорядка связана со стрессами и отрицательными переживаниями. Среди стресс-факторов, связанных с профессиональной деятельностью, часто называют: большую загруженность работой и отсутствие свободного времени; сложности, связанные с вхождением в новую должность; повышенную ответственность за принимаемые решения; ощущение несоответствия между тем, что должен, что хотел бы и что реально делает; необходимость часто идти на компромиссы во имя сохранения служебной карьеры; недостаток обратной информации о своей деятельности; неудовлетворительные отношения с начальством; неопределенность должностного роста; неблагоприятный социально-психологический

климат в профессиональном коллективе и др. Работнику следует обращать внимание на развитие у себя таких эмоционально-волевых качеств, как решительность, настойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность, выдержка, выносливость, осмотрительность, хладнокровие, уверенность в своих силах и др.

Служба в правоохранительных органах связана с необходимостью, постоянно работать в режиме большого напряжения и самотдачи. Эта деятельность требует соблюдения строгой иерархии, особого организационного построения и межличностного общения, дисциплины, приближающейся к военной, повышенной социальной и профессиональной ответственности и высокой степени риска потери здоровья, а иногда и жизни.

Данные последних лет свидетельствуют о постоянном увеличении числа сотрудников, получивших при исполнении служебных обязанностей различной тяжести телесные повреждения и ранения. В последнее время отмечен постоянный рост числа случаев оказания сопротивления сотрудникам полиции.

По данным исследований, отрицательное деформирующее влияние напряженных, экстремальных условий службы сотрудников правоохранительных органов зачастую дает выраженные неблагоприятные последствия. Это проявляется различными психосоматическими нарушениями, отгороженностью от других профессиональных групп населения, чертами подозрительности, замкнутостью социального общения, определенными элементами психопатизации, а иногда и склонностью к злоупотреблению алкогольными напитками.

Поэтому главным направлением и основой корректирующих мероприятий является целенаправленное воздействие на психическое состояние сотрудников правоохранительных органов, и прежде всего на индивидуальные и личностные особенности каждого из них еще до того, как психические расстройства достигнут уровня устойчивого патологического динамического стереотипа – болезненного состояния. При таком подходе большое значение приобретает ранний учет изменений характерологических особенностей сотрудников на всех этапах службы.

В подразделениях, где ежегодные пополнения молодых сотрудников достаточно большие, целесообразно проводить с ними социально-психологические тренинги. И, прежде всего — тренинги уверенности в себе. Опыт показывает, что тренинги снимают эмоциональную напряженность, существенно сплавивают молодых сотрудников, дают возможность обсуждать социально-психологические трудности, с

которыми они сталкиваются в служебных коллективах и при общении с населением, формируют чувство уверенности и себе [3].

В ходе социально-психологических тренингов прививается определенный иммунитет к негативным явлениям в правоохранительных органах, закладываются основы для личностного роста сотрудников. Целенаправленная работа проводится с лицами, отнесенными к группе риска. На них психологом заводится специальная папка (дело), где фиксируются все проведенные мероприятия. По истечении испытательного срока (от 6 до 12 месяцев) всесторонне анализируются результаты их служебной деятельности, взаимоотношения в коллективе, проводится повторное психологическое обследование психологом подразделения или в центре психодиагностики. После этого принимается окончательное решение о дальнейшей службе сотрудника, отнесенного к группе риска. Опыт показывает, что данная категория сотрудников должна состоять на учете у психолога до трех лет [9].

Автором совместно со студентами было проведено пилотажное исследование эмоциональных состояний и стрессоустойчивости работников комиссариата полиции в г. Бэлць. В эксперименте приняли участие 22 сотрудника. Была проведена первичная диагностика с помощью методики диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко, опросника Басса-Дарки, методики определения нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации в стрессе «Прогноз». Примерно у сорока процентов испытуемых наблюдается та или иная форма нервно-психической неустойчивости. В связи с этим актуальным направлением психологической службы становится профилактика стресса.

Выделим основные стратегии профилактики стресса – **личностный рост, управление эмоциями и управление жизненными изменениями** – они являются основными компетенциями человека, которые позволяют управлять стрессом, предупреждать и преодолевать его негативные последствия, а в целом управлять своим здоровьем и извлекать новые резервы для повышения эффективности своей жизнедеятельности.

Поэтому на первом этапе коррекции необходима четкая диагностика характерологических особенностей сотрудника правоохранительных органов, которая позволит в последующем сформировать адресную, эффективную помощь.

Важнейшее значение на первом этапе играет не только медикаментозное или иное биологическое воздействие на организм сотрудника, а индивидуальный личностный подход к конструи-

рованию алгоритма качества жизни. Для построения данного алгоритма, на наш взгляд, наиболее приемлемым было бы, разделение всего человеческого существования сотрудника правоохранительных органов на пять сфер занятости, которые являются основными глобальными составляющими жизни.

Первая сфера – производственная, вторая – семейная, третья – общественная, четвертая – учебная и пятая сфера – любительская (так называемое хобби). По нашим наблюдениям, функционирование человека в каждой из этих сфер достаточно равнозначно создает мощный психологический щит для устойчивости различным влияниям (как экзогенным, так и эндогенным), генерирующим возникновение психической дезадаптации [1], [3].

Исследование занятости сотрудника во всех перечисленных сферах показывает, что манкирование какой-нибудь из них почти всегда приводит к различного уровня реакциям психической дезадаптации. Наиболее выраженные психические расстройства наблюдались при снижении функционирования сотрудника в семейной сфере, затем в производственной и учебной сферах. В последние годы в связи с резким усилением напряженности службы в правоохранительных органах тенденция сокращения сфер деятельности становится все более катастрофичной.

Для создания эффективной психопрофилактической помощи в этом случае психологами отработаны психокоррекционные направления для сотрудников правоохранительных органов с наиболее часто встречающимися личностными особенностями, такими как психастенические, гипертимные, астенические, возбудимые и эпитимные черты характера. По нашим наблюдениям, это является основой психопрофилактического тренинга как на этапе подготовки сотрудника правоохранительных органов к работе, так и на всех последующих этапах службы, во время диспансерного амбулаторного наблюдения и в учреждениях санаторно-курортного профиля.

Наиболее часто встречающиеся черты характера у сотрудников – психастенические, делящиеся на два типа: «тревожные психастеники» и «педанты».

Для первого типа характерны элементы тревожно-мнительных черт с неуверенностью в себе, нерешительностью, постоянной склонностью к сомнениям, стремлением к самоанализу и преобладанием абстрактно-логических построений. В коллективе эти сотрудники всегда деликатны и тактичны. Для психастенического типа – «педантов» – также характерна тревожность, но она чаще всего проявляется точностью, детальностью в процессе выполнения

каких-либо работ. Если этим сотрудникам поручается какое-то задание, то оно выполняется, несмотря на любые трудности. Сотрудники с подобными чертами характера – люди слова. Они не являются выдающимися в коллективе, но всегда хорошие исполнители.

В данном случае методикой выбора психопрофилактической коррекции, по нашему мнению, может быть аутогенная тренировка по Шульцу с использованием формул самовнушения.

Рекомендуются классические упражнения аутогенной тренировки, способные не только предотвратить развитие многих психических и психосоматических расстройств, но и купировать обнаруживающиеся реакции психической дезадаптации. Также часто встречаются сотрудники правоохранительных органов с преобладанием астенических черт. Они характеризуются ускоренной утомляемостью, не только физической, но и психической в сочетании с раздражительностью, повышенной впечатлительностью и чувствительностью. Данный вид характерологических черт часто сопровождает ранения, длительно протекающие заболевания. Астенические черты с высокой периодичностью являются последствиями травм или продолжительных психогенных экстремальных воздействий. В этом случае возникает чувство физической и психической усталости, снижение эмоционального реагирования, уход от контактов с окружающими, снижение способности мыслительной деятельности, двигательной активности. Все это сопровождается различными видами гиперэстезий (раздражает громкое звучание телевизора, яркий свет, резкий звук и т. д.). Для сотрудников с астеническими чертами с целью психопрофилактики следует рекомендовать дозированную физическую нагрузку с периодическим отдыхом – сном. Применяются такие психотерапевтические методики, в которых обязательно присутствуют элементы тонизирующих форм внушения, укрепления уверенности в себе, закрепления навыков четкого чередования режима занятости и отдыха.

При значительной выраженности астенических черт тонизирующие методики рекомендуется использовать постепенно, начиная с небольших дозированных тонизирующих формул, переходя на следующих этапах к более мощным тонизирующим системам, так как резкое включение активизирующих методик у лиц с астеническими чертами характера может привести к обратному результату: либо усилить астенические черты, либо сформировать терапевтическую резистентность к психокорректирующим воздействиям.

Санаторно-курортные условия являются наиболее эффективными как для коррекции имеющихся астенических черт характера,

так и для приобретенной астении, так как они позволяют подобрать нерезкие тонизирующие бальнеологические и физиотерапевтические процедуры на фоне сниженной экзогенной шумовой и иной эстетической активности, а это – самый благоприятный, комфортный климат для данных личностных черт.

Иногда пережитый сильный страх в какой-либо ситуации закрепляется, становится хроническим, навязчивым – возникает фобия на определенный круг ситуаций или объектов. Для устранения фобий разработаны специальные психологические приемы (в рамках нейролингвистического программирования) [8].

Для создания оптимального эмоционального состояния нужны:

- правильная оценка значимости события;
- достаточная информированность (разноплановая) по данному вопросу, событию;
- запасные отступные стратегии – это снижает излишнее возбуждение, уменьшает страх получить неблагоприятное решение, создает оптимальный фон для решения проблемы. В случае поражения можно произвести общую переоценку значимости ситуации по типу «не очень-то и хотелось». Понижение субъективной значимости события помогает отойти на заранее подготовленные позиции и готовиться к следующему штурму без значительных потерь здоровья.

С психологической точки зрения стресс является в большой степени индивидуальным феноменом. Однако, как было показано, его последствия влияют на поведение человека в рабочей обстановке, на продуктивность организации в целом и ее психологический климат. Специалистам необходимо понимать важность психологической работы по управлению стрессом. Такая работа может быть определена как “...любая **программа** активных действий, сосредоточенных на сокращении числа существующих производственных стрессоров или помогающих работникам свести к минимуму негативные последствия этих стрессоров”.

Программа - комплекс мероприятий и активных действий, сосредоточенных на сокращении числа существующих производственных стрессоров, или помогающих работникам свести к минимуму негативные последствия этих стрессоров [3].

Изменение ситуации - уменьшение числа стрессоров и их интенсивности.

Изменение личности - изменение когнитивных оценок ситуации или личностных стратегий поведения.

Заключительная тема для обсуждения в этом контексте касается оценки и контроля того эффекта, который имеет проводимый тренинг. Однако личный опыт автора показывает, что длительные наблюдения за людьми на рабочих местах, повторное тестирование может дать много ценных данных, которые являются основой для адекватного оценивания.

Библиография

1. Борневассер, Манфред. *Стресс в условиях труда. В: Иностранная психология*, 1994, Т.2, №1(3).
2. Еникеев, М.И. *Основы общей и юридической психологии*. М., 1996.
3. Жариков, Е.С. *Психологические средства стрессоустойчивости*. М., 1990.
4. Китаев-Смык, Л. А. *Психология стресса*. М.: Наука, 1983.
5. *Прикладная юридическая психология: Учебное пособие для вузов*. Под ред. А. М. Столяренко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001.
6. Рутман, Э. М. *Надо ли убежать от стресса?* М.: Физкультура и спорт, 1990.
7. Селье, Г. *Стресс без дистресса*. Рига, 1992.
8. Тигранян, Р. А. *Стресс и его значение для организма*. Отв. ред. О. Г. Газенко. М.: Наука, 1988.
9. Чуфаровский, Ю. В. *Юридическая психология*. М., 1995.

Proiecții teoretice și praxiologice vizînd sursele stresului ocupațional în mediul educațional

*Nicoleta CANȚER, lector univ.,
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți
Lilia NACAI, lector univ.,
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți*

This article includes an analyze of factors/causes of occupational stress. Authors present a lot of classifications of this and consequents to the persons. Based on this authors promoted one research in educational field. The main objective was: to identify the courses which can further occupational stress in educational field. The results of this research allowed us to establish the hierarch of factors of occupational stress in educational field. Depends of this hierarch we can elaborated recommendations to increase the level of occupational stress in educational field.

În încercarea de a estima riscurile, consecințele și eventualele metode și tehnici de prevenție și/sau diminuare a stresului ocupațional se recomandă de a porni prin cunoașterea profundă a surselor și originilor acestui fenomen psiho-social. În literatura de specialitate sunt identificate multiple surse ale stresului ocupațional, diferiți autori realizînd clasificarea acestora în funcție de mai multe criterii. Vă propunem o contabilizare a acestora.

Agenți stresori

A) După numărul, gradul de asociere:

1. După număr:
 - AS unici;
 - AS multipli.
2. După asociere:
 - AS conglomerati;
 - AS inserati într-o situație.
3. După criteriul dominant:
 - AS principali,
 - AS secundari.

B) După numărul indivizilor stresati:

- AS cu semnificație strict individuală (sete intensă);
- AS cu semnificație colectivă;
- AS cu semnificație generală.

C) După natura agenților stresanți:

- **AS fizici** - sonori, termici, lumină;
- **AS chimici** – miros de gaze în apartament, alte noxe chimice ce au acțiune toxică asupra SN;
- **AS biologici** – boli de diferit gen;
- **AS psihici** – frică, neliniștea ș.a.

Factori de stres la nivel executiv și managerial

Supraîncărcarea rolului are loc atunci când cineva trebuie să se achite de prea multe îndatoriri, într-un timp prea scurt. Supraîncărcarea rolului provoacă stres, îi împiedică pe cei afectați să se bucure de plăcerile vieții, care pot reduce stresul.

Factori de stres la nivel operațional

- Condiții improprii de muncă – condițiile de muncă neplăcute sau chiar periculoase sunt factori importanți de stres;
- Proiectarea necorespunzătoare a postului – poate provoca stres la oricare din nivelele organizaționale;
- Supraîncărcarea rolului sau posturile prea simple și neinteresante vor acționa ca agenți de stres. Monotonia și plictiseala se pot dovedi extrem de frustrante pentru cei care se simt capabili să își asume obligații mai complexe.

Posturile în care există solicitări mari, dar nu dau decât posibilități reduse de control asupra deciziilor profesionale sunt, în mod special, predispuse să producă stres și reacții negative la stres.

- Solicitățile mari pot aduce cu ele un ritm de lucru neuniform, supraîncărcarea, timpul foarte limitat, sau responsabilitatea

pentru mari pierderi materiale posibile. Lipsa de control se referă la aria limitată de decizie și autoritate.

Factori stresanți pentru rolurile de reprezentare și epuizare:

- rolurile de reprezentare – poziții în care membrilor organizației li se cere să interacționeze cu membrii altor organizații sau cu publicul. Ocupanții acestor poziții au mari șanse să trăiască stresul fiind cu “un picior în organizație și cu celălalt în mediul exterior”. Rolul de membru al organizației poate fi incompatibil cu solicitările publicului sau ale altei organizații.

În cadrul Laboratorului de Stres-Control am participat la elaborarea Scalei de evaluare a factorilor de stres în mediul educațional. Inventarul factorilor de stres include 32 de itemi grupați în 5 categorii de agenți stresori.

1. Agenți stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ;
2. Agenți stresori cu referință la carieră;
3. Agenți stresori cu referință la decizie și control în cadrul școlii;
4. Agenți stresori cu referință la proiectarea locului de muncă;
5. Agenți stresori cu referință la programul de lucru în cadrul instituției de învățământ.

La rîndul său, fiecare categorie include următorii factori de stres în mediul educațional:

I. Agenți stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ:

- Lipsa unor obiective clare;
- Slaba comunicare și lipsa de informare în cadrul școlii;
- Neconsultarea și neimplicarea profesorilor în schimbările de la locul de muncă;
- Lipsa susținerii din partea direcției școlii;
- Statut și rol neclar în cadrul școlii;
- Obiective și priorități contradictorii;
- Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă.

II. Agenți stresori cu referință la carieră:

- Incertitudine în evoluția carierei;
- Frustrări semnificative în dezvoltarea carierei;
- Lipsa recunoașterii din partea direcției, a colegilor sau a părinților;
- Insuficiența programelor de instruire /stagiile profesionale;
- Modificarea statutului în cadrul școlii (avansare în post sau invers).

III. Agenți stresori cu referință la decizie și control în cadrul școlii:

- Slaba participare la luarea deciziilor în colectiv;

- Lipsa controlului asupra propriei munci;
- Relații frustrante la locul de muncă (pe verticală);
- Relații frustrante la locul de muncă (pe orizontală);
- Izolare socială în colectivul de muncă;
- Relații slabe cu direcția școlii, lipsa de comunicare;
- Conflicte interpersonale (pe orizontală);
- Conflicte interpersonale (pe verticală);
- Diferite tipuri de hărțuire (agresivitate verbală, hărțuire sexuală).

IV. Agenți stresori cu referință la proiectarea locului de muncă:

- Sarcini de muncă repetitive, monotone;
- Riscuri sporite de îmbolnăviri la locul de muncă;
- Lipsa de competență;
- Ritm de muncă inadecvat stilului;
- Lipsa controlului asupra ritmului de muncă;
- Sarcini de muncă supraîncărcate;
- Sarcini de muncă subîncărcate.

V. Agenți stresori cu referință la programul de lucru în cadrul instituției de învățământ:

- Program de lucru inflexibil;
- Apariție imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției;
- Ore de lucru suplimentare, neplanificate;
- Lucru suplimentar excesiv.

În fiecare instituție de învățământ ierarhia factorilor de stres este diferită. Însă există și unele tangențe: bunăoară, atât în școlile primare, gimnaziale și cele liceale, cât în cele rurale și cele urbane ponderea cea mai mare (75% din respondenți) o are categoria V ce include agenți stresori cu referință la programul de lucru în cadrul instituției de învățământ. A fost frecvent identificată (circa 60% din respondenți) și categoria a IV-a a agenților stresori cu referință la proiectarea locului de muncă. În cadrul instituțiilor primare, spre deosebire de cele gimnaziale și liceale, a fost identificat foarte frecvent indicatorul numărul 7/nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă ce face parte din categoria I/agenți stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ.

75 la sută dintre respondenți consideră că serviciul este cel mai important stresor din viața lor. Epuizarea și surmenajul la locul de muncă sunt incriminate ca factori cauzatori de boală mai mult decât oricare dintre ceilalți agenți stresori, mai mult chiar decât problemele financiare sau familiale. Analiza cantitativă a rezultatelor este prezentată în cadrul tabelului nr.2 *Scala factorilor de stres în mediul educațional*. Conform

acestor date, putem generaliza că: din cele 5 categorii de factori în cadrul școlii primare predomină:

- ✓ Grupul D/Agenți stresori cu referință la proiectarea locului de muncă (34 alegeri);
- ✓ Grupul E/Agenți stresori cu referință la programul de lucru în cadrul instituției de învățământ (29 alegeri);
- ✓ Grupul A/ agenți stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ (20 alegeri).

Însă interpretarea cantitativă în cadrul fiecărei categorii de factori ne-a permis să evidențiem factori cu o frecvență mai mare, de exemplu, cea mai mare rată a frecvenței am obținut-o pentru factorul nr. 27/sarcini de muncă supraîncărcate (factor în cadrul categoriei D/agenți stresori la locul de muncă). Pentru acest factor s-au exprimat 18 respondenți ceea ce constituie 66,66%. 11 respondenți/45,83% consideră drept factor stresor indicatorul nr. 32/lucru suplimentar excesiv. Topul celor trei factori de stres este finisat cu indicatorul nr. 7/nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă (factor în cadrul categoriei A/agenți stresori cu referință la stilul de conducere), pentru care au pledat 10 persoane, ceea ce constituie 41,64% din numărul total al respondenților. Pentru o prezentare detaliată a acestora am inserat datele cantitative în tabelul nr.1.

Tabelul:1

Ierarhia factorilor de stres

n/r	Grupul de agenți stresori cu referință la:	Nr. Fact	Factorul de stres	Nr. resp	%
I	D/ proiectarea locului de muncă	27	Sarcini de muncă supraîncărcate	16	66,66
II	E/programul de lucru în cadrul instituției	32	Lucru suplimentar excesiv	11	45,83
III	A/stilul de conducere din instituția de învățământ	7	Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă	10	41,64
IV	E/programul de lucru în cadrul instituției	29	Program de lucru inflexibil	8	33,33
V	E/programul de lucru în cadrul instituției	30	Apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției	7	29,16
VI	B/ carieră	11	Insuficiența programelor de instruire /stagii de perfecționare	7	29,16
VII	B/ carieră	10	Lipsa recunoașterii din partea părinților, direcției și a colegilor.	5	29,83
VIII	C/decizie și control	13	Slaba participare la luarea deciziilor	5	29,83

IX	D/proiectarea locului de muncă	26	Lipsa controlului asupra ritmului de muncă	5	29,83
-----------	---------------------------------------	-----------	--	----------	--------------

În final prezentăm lista factorilor de stres identificați în cadrul școlii primare:

1. Sarcini de muncă supraîncărcate;
2. Lucru suplimentar excesiv;
3. Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă;
4. Program de lucru inflexibil;
5. Apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției;
6. Insuficiența programelor de instruire /stagii de perfecționare;
7. Lipsa recunoașterii din partea părinților, direcției și a colegilor;
8. Slaba participare la luarea deciziilor;
9. Lipsa controlului asupra ritmului de muncă.

În concluzie, propunem componentele unui program de prevenire/diminuare a stresului ocupațional în mediul didactic:

- Conștientizarea problemelor legate de stresul la locul de muncă (cauze, costuri, control);
- Asigurarea unui management și suport de calitate pentru program.
- Implicarea angajaților în toate fazele programului;
- Stabilirea capacității tehnice de conducere a programului (cursuri specializate pentru membrii organizației sau folosirea consultanților);
- Stabilirea sarcinii pentru angajat în conformitate cu capacitățile și resursele lui;
- Perfecționarea ergonomiei la locul de muncă, ce permite asigurarea stimulării și facilitarea angajatului în realizarea măiestriei sale;
- Determinarea rolului angajatului în procesul muncii și stabilirea limitelor responsabilităților lui;
- Posibilitatea de a participa la luarea hotărârilor și de a acționa eficient asupra procesului de muncă;
- Îmbunătățirea comunicabilității, excluderea neîncrederii în avansarea carierei;
- Asigurarea sprijinului în rezolvarea relațiilor sociale între colegi;
- Organizarea cursurilor de recalificare, compatibile cu posibilitățile și responsabilitatea muncitorului.

Bibliografie

1. Bogathy, Z. Asistența psihologică în procesul muncii. *In: Sinteze de psihologie contemporană, coord. G.Iosif.* București, 1981, p.371-386.
2. Bogathy, Z. Pregătirea și formarea profesională. *In: Introducere în psihologia muncii.* Timișoara, 2002, p.145-178.

3. Chirică, S. *Psihologia organizațională: modele de diagnoză și intervenție*. Cluj-Napoca: Casa de Ed. și Consultanță „St. Organizării” 1996. 382 p.
4. Crețu, T.; Șchiopu, U. *Dicționar enciclopedic de psihologie*. București: Ed. Babel, 1997. 283 p.;
5. Gary, Johns, *Comportamentul organizațional*. București. Ed. Economică, 1999.
6. Holdevici, Irina. *Gîndirea pozitivă: ghid practic de psihoterapie rațional-emotivă și cognitiv-comportamentală*. București: Știința & Tehnică, 1999. 335 p.
7. Horghidan, V. *Metode de psihodiagnostic*. București: Ed. Didactică și Pedagogică R.A., 228 p.
8. Vlăsceanu, M. *Psihologia organizațiilor și conducerii*. București: Ed. Paideia, 1995.

Rezistența educației – fenomen pedagogic cu conotații stresogene

*Lidia STUPACENCO, dr. în pedagogie, conf. univ.,
Universitatea de Stat “Alec Russo” din Bălți*

In the eyes of researchers, educational resistance represents the state of mind of the learner, which appeared in the process of education and expressed through ignorance, with an opposition to all the components of the educational process. The resistance is conveyed through diverse forms: verbal, emotional, forced, behavior.

So, after the demonstration of the educational practice, the resistance of education could be a reaction of protection by the learner in the case of negative conditions in life and education that could enforce intense and chronic stress.

Marele pedagog A.S. Makarenko, prin anii 30 ai secolului al XX-lea, fiind îngrijorat de dificultățile și contraverele muncii educative și de pregătirea slabă a specialiștilor pentru misiunea de pedagog, menționa că în instituțiile tehnice de învățământ se predă cursul: *Rezistența materialelor*, pe cînd în instituțiile pedagogice nu se predă un curs asemănător, care s-ar numi: *Rezistența educației*. Un astfel de curs, după părerea lui A. S. Makarenko, ar fi binevenit prin faptul că poate să-i pregătească pe viitorii specialiști pentru realizarea cu succes a educației.

Constatăm, cu părere de rău, că în condițiile actuale fenomenul rezistenței educației este slab abordat. Unele aspecte ale problemei rezistenței sunt bine reflectate în psihologia educațională, dar fără a se pune accentul anume pe rezistență. Mai mult sunt abordate consecințele rezistenței fără a se explica însăși esența fenomenului în cauză.

Noi încercăm să determinăm esența fenomenului dat, cauzele care îl provoacă, consecințele rezistenței și căile de soluționare a consecințelor.

Cum văd astăzi problema rezistenței:

a) înșiși copiii?

Pentru noi toți sunt binecunoscute unele imagini din practică:

- Profesorul merge cu clasa a II-a la teatru. Vor viziona un spectacol. În clasă ea le vorbește copiilor, că atunci când vor merge pe stradă se vor comporta frumos. Vor merge în coloană. Ei sunt elevi ai gimnaziului... oamenii din stradă îi vor vedea ca elevi disciplinați. Îi întreabă dacă au înțeles cum trebuie să se comporte pe stradă. Toți afirmă că au înțeles. În stradă au ieșit organizat, s-au aranjat în coloană, câte doi în pereche și au pornit. Timp de 10 minute au mers în liniște, organizați. Peste 10 minute vreo patru au rămas în urmă de toți ceilalți, rîd, sunt zgometoși. Au uitat ce le-a vorbit profesorul ...

... La ora clasei (clasa IV) au discutat despre necesitatea de-a studia plaiul natal. Au luat o decizie: în fiecare sîmbătă, împreună cu toți vor face excursii cu scopul de-a cunoaște fiecare colț al localității (plaiul natal) din comunitate.

Prima sîmbătă – s-au prezentat la școală pentru a merge în excursie - 4 elevi din 23. A doua sîmbătă - numai 2 elevi... Învățătoarea îi întreabă de ce? Ea află că „nu este obligatoriu”, „se poate trăi și fără excursii”, „nu vrem din nou să mergem în coloană câte doi”, „merg unde vreau eu, nu unde vreau alții”...

...În tabăra de muncă au venit adolescenți, o grupă de adolescenți din cei dificili. Directorul taberei le vorbește că ei vor acorda ajutor unei gospodării vecine cu tabăra - vor ajuta la strînsul roadei de pe cîmp.

Directorul taberei oferă cuvîntul șefului gospodăriei. Acesta le vorbește adolescenților foarte entuziasmat despre gospodăria pe care o conduce, menționînd că este foarte bucuros pentru faptul că adolescenții vor ajuta gospodăria. Cînd termină cuvîntarea, șeful taberei ordonă adolescenților: Aranjare, la dreapta, la muncă înainte marș! Atunci din coloană iese în față un adolescent foarte sportiv, destul de obraznic și ordonă colegilor săi: Aliniere! La stînga! Spre dormitoare, marș! Toți adolescenții îndeplinesc ordinele lui și se îndreaptă spre dormitoare...

... În clasa I-a, profesorul observă că Ionel pune capul pe bancă, își acoperă urechile atunci cînd ea explică o temă nouă. Profesorul îl întreabă pe Ionel ce se întîmplă, de ce își acoperă urechile și închide ochii. Ionel răspunde că atunci cînd profesorul explică lucruri complicate, el nu înțelege. E mai bine să nu audă și să nu vadă nimic...

...La televizor deseori privim cîte un reportaj, corespondenții iau interviu de la copiii boschetari. Aceștia spun: ... Am părinți, apartament, dar nu locuiesc acolo. Acolo trebuie să faci curat, să mergi la școală. Eu nu vreau. Aici pe stradă fac ce vreau (fetiță de 14 ani)...

... Nu locuiesc acasă. Am probleme cu părinții. Tot ce aș face nu le convine. M-am săturat. Mai bine trăiesc pe stradă decît acasă...

Diferite situații. Ce au ele comun? Dificultăți în instruire și educație. Rezistență, opunere la educație.

Cum văd rezistența educației cei care participă la procesul educațional?

Copiii, de exemplu, opun rezistență uneori conștient, mai des inconștient.

... Nu știu ce se întîmplă cu mine. Cineva în interiorul meu, mă provoacă. Eu știu că nu e bine, dar oricum o fac...

...Atunci cînd mama mea „mă pilește eu fac calcul în minte...

... Mă bucur nespus, atunci cînd profesoara se enervează din cauza mea. Ea se înfurie, iar eu rîd, mi-i vesel...

...Nu preferăm ora clasei. Diriginta este o pisăloagă! Ține predici întruna, bombonește veșnic...

Educatorii, pedagogii au viziunea lor asupra fenomenului.

...Educația, de fapt, este o constrîngere. La orice constrîngere copilul reacționează. Opune rezistență.

Despre rezistență părinții cunosc prea puțin. Și atunci cînd sunt față în față cu cazuri de rezistență, ei vin cu un monolog.

... Copii sunt foarte iresponsabili, lipsiți de recunoștință pentru noi, părinții. Noi, părinții, facem pentru copii totul... ne străduim din răspuțeri, să fie îmbrăcați, hrăniți... ei nu vor să știe cît de greu ni se dă totul și nici nu se gîndesc că totul este pentru ei...

Savanții (psihologi, pedagogi, psihiatri) studiază în ultimul timp unele fenomene specifice pentru o educație neproductivă:

- Infanțelismul - la adolescenți se păstrează unele trăsături psihice specificul copilăriei. Infanțelismul se manifestă prin faptul că sfera emotiv-volitivă nu este maturizată. Un comportament neadecvat vârstei adolescente vorbește despre infanțelism;
- Comportamentul regresiv - se manifestă prin reîntoarcerea la un tip de comportament primitiv: „roade unghiile”, fuge de obstacole, sugă degetul, are frică de cabinetul medical al școlii, îi este frică să meargă la tablă...
- Efectul „aurei” - perceperea unui copil de către altul în cazul unei informații primare. În clasă vine un elev nou. El se demonstrează a fi foarte tare”. Este obraznic cu învățătoarea, cu colegii;

- Efectul „Noi” și „Ei” - o consolidare inconștientă în cadrul unui „socium” și distanțarea de alții: elevii cu reușită bună la învățătură și elevii cu nereușită; elevii și părinții lor ș.a.;
- Conformismul - copilul se supune influenței grupului, asimilează normele grupului, valorile grupului, cu toate că ele nu coincid de la început cu opinia sa față de lumea înconjurătoare;
- Atacul psihic - o amenințare, un abuz, o violență psihică asupra unui copil;
- Sindromul poststresant - consecințele unui stres puternic: excitație și agresivitate; reacție neordinară; stocarea pe circumstanțele evenimentelor stresante; brutalitate.

În viziunea savanților, rezistența educației reprezintă starea educatului, apărută în cadrul procesului educațional și exprimată prin ignorarea, opunerea la toate componentele procesului educațional. Rezistența se manifestă prin diverse forme: verbale, emotive, volitive, comportamentale. Manifestările rezistenței au la bază sistema relațiilor cu lumea înconjurătoare.

Este vorba, în primul rând, de condițiile în care copilul crește și se educă. Condițiile sunt diferite la școală, în familie, în comunitate.

Copilul crește, se educă în așa condiții. Copilul este derutat. La școală i se vorbește cum trebuie să fie, cerințele pedagogice diferă de cerințele, pe care le pune viața reală în fața copilului. Tot ce se întâmplă în societate influențează direct asupra copilului:

- Cauze psiho-fiziologice: Majoritatea copiilor de astăzi suferă de maladii cronice. Unele date statistice arată că numai 10% din elevi sunt absolut sănătoși, 90% bolnavi sau bolnăvicioși. Experiența educațională arată că sunt mulți copii cu cerințe educative speciale (dificultăți de învățare, tulburări de limbaj, deficiențe motorii, deficiențe senzoriale, deficiențe mintale, copii dotați, copii supradotați), încadrați în învățămîntul de masă. Cu ei se lucrează, fără a individualiza și diferenția. Majoritatea cadrelor didactice - 75% nu cunosc specificul lucrului cu așa categorii de copii. În rezultat apare rezistența.
- Cauze pedagogice: în unele familii bunăstarea materială influențează neadecvat asupra educației copiilor (bunăstarea cu surplus) influențează negativ formarea spirituală a copilului, sărăcia, de asemenea, influențează negativ asupra dezvoltării spirituale, emoțional-volitive a copilului);
- Starea spirituală a părinților; lipsa tendinței de dezvoltare spirituală a copiilor în familie;
- Autoritatea falsă a părinților: liberalism, autocratism, autoritatea „cumpărării”, autoritatea „îngîmfării”, etc.

- Stilul amoral al relațiilor în familie, comportamentul amoral al unuia dintre părinți;
- Lipsa unui climat psihologic favorabil în familie;
- Diverse manifestări de fetișism, fanatism (bani, lucruri, religie, politică, muzică, sport). Unii părinți fac abuz de muzică rock, sau sunt sectanți. Unii părinți îl înscriu pe copil, fără ca el să vrea, la diferite secții sportive;
- Lipsa responsabilității părintești față de educația copiilor;
- Analfabetismul în probleme de educație a copilului.

Deci după cum demonstrează practica educațională, rezistența educației poate fi o reacție de apărare a educatului în cazul unor condiții negative de viață și educație.

Referințe bibliografice

1. Albu, Gabriel. Educația – “relație” sau relație interumană. **In:** *Didactica Pro*, 2005, nr 4, p. 12-16.
2. Baci, Gheorghe. Autorelație și libertate în educație. **In:** *Tribuna învățămîntului*, 2002, nr 562-563, p.17.
3. Chivu, Roxana. Dimensiunea europeană – finalitate a educației. **In:** *Învățămîntul primar*, 2000, nr 2/3, p.140-141.
4. Joița, Elena. *Pedagogia: Știința integrată a educației*. Iași: Polirom, 1999. 189 p.
5. Nicolau, Ioan. *Tratat de pedagogie școlară*. București: Aramis, 2003. 575 p.
6. Văideanu, George. *Pedagogie: Note de curs*. București: Ed. Fundației “România de mâine”, 1998. 88 p.

Sursele stresului ocupational în școala primară

Svetlana COCOȘ,
psiholog școlar, gr. did. 2,
școala nr.21 ”S.Vangheli”, Bălți
Nicoleta CANTER, lector univ.,
Universitatea de Stat “Alecu Russo” din Bălți

This article includes a research about occupational stress in education. This research was promoted by a school psychologist in Primary School number 21 „S. Vangheli” from Bălți. The objectives of this research are: to identify the sources of occupational stress and its level in Primary School. Authors present the quantitative and qualitative results of the research. In final of this article we can find a lot of recommendations how to increase the level of occupational stress and how to improve the quality of educational management.

Munca poate fi extrem de stresantă, indiferent de faptul dacă îți câștigi existența într-un birou, într-o fabrică sau în cadrul învățămîntului

etc. Uneori stresul poate fi pozitiv - te motivează și te face mai puternic. Însă prea mult stres devine nociv, ca orice lucru în exces. Ne transformă în ființe iraționale și ne poate distruge. Deși în literatura de specialitate se menționează că cel mai des sunt expuși influențelor negative ale stresului ocupațional persoanele angajate în sfera acordării serviciilor sociale, la moment putem afirma că și cei care activează în instituții care nu acoperă sfera serviciilor sociale, atât managerii cât și angajații, sunt supuși riscului de a fi afectați de stres ocupațional. Hans-Horst Konkolewsky, directorul Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă, a remarcat: “Stresul legat de muncă afectează peste 40 de milioane de lucrători, iar costurile privind absentismul și serviciile medicale conexe se ridică la circa 20 de miliarde de euro pe an în Uniunea Europeană, iar riscurile psiho-sociale sunt nocive pentru societate și indivizi”.

În literatura de specialitate **stresul la locul de muncă** este definit ca fiind rezultatul cel mai dăunător, fizic și psihic, ce se produce când cerințele postului nu se potrivesc cu resursele, capacitățile și nevoile angajatului.

Din fericire, există multe lucruri care ne pot ajuta să ameliorăm sau să reducem stresul la locul de muncă. Însă inițial vom prezenta în linii mari rezultatele cercetării cu referire la stresul ocupațional în mediul educațional. Ca obiective ne-am propus evaluarea nivelului de stres al profesorilor și identificarea factorilor stresului ocupațional.

Profilul lotului experimental. Cercetarea a fost promovată în cadrul Școlii Primare „Spiridon Vagheli” nr. 21, mun. Bălți. Lotul experimental a inclus 24 cadre didactice din cei 26 angajați în cadrul școlii menționate anterior, ceea ce constituie 92,3% din numărul total al cadrelor didactice. Stagiul didactic al acestora fiind cuprins între 1-40 ani (3 persoane cu stagiul între 1-5 ani; 2 persoane cu stagiul cuprins între 6-10 ani; 8 persoane cu stagiul cuprins între 11-20; 5 persoane cu stagiul cuprins între 21-30; 6 persoane cu stagiul cuprins între 30-40). Din cei 24 respondenți 22 (91,6%) sunt cu studii superioare, și 2 (8,4%) sunt cu studii superioare incomplete). Cu referință la gradul didactic al acestora prezentăm următoarea statistică: cu grad didactic superior - 1 persoană (4%); cu grad didactic I - 8 persoane (33%); cu grad didactic II - 10 persoane (41,6%); nu au grad didactic - 5 persoane (21%). Toți respondenții sunt de genul feminin și sunt căsătorite.

Cadrul general privind instrumentele utilizate în cadrul cercetării: Pentru atingerea celor două obiective am aplicat două instrumente elaborate în cadrul Laboratorului de „Stres-control” susținut în cadrul proiectului „Managementul stresului ocupațional în mediul educațional” sub egida Academiei de Științe a Republicii Moldova: Psiho-test ”Cît de

stresat ești” și Inventarul factorilor de stres Pentru facilitarea interpretării am accesat varianta electronică, oferită de colaboratorii laboratorului.

Termeni de promovare: Cercetarea a avut loc în cadrul școlii primare nr. 21 „Spiridon Vangheli”, mun. Bălți în perioada anului 2008. Inițial am promovat experimentul de constatare; apoi am prelucrat cantitativ și calitativ datele obținute. Ulterior am elaborat concluzii și recomandări în vederea eliminării stresului ocupațional în mediul educațional.

Interpretarea datelor:

I. Nivelul de stres al cadrelor didactice

Din cei 24 respondenți nici un profesor nu a înregistrat indicatori ai stării bune; 2 profesori au stare satisfăcătoare; 13 din ei se află în zona de stres; 6 - sunt în zona de distres; 3 - zona de distres semnificativ; distres sever nu a înregistrat nici un participant. Astfel constatăm că:

- 54,17 profesori sunt în zona de stres;
- 25% profesori sunt în zona de distres;
- 12,5% profesori sunt în zona de distres semnificativ;
- 8,33% profesori sunt stare satisfăcătoare;
- 0% profesori sunt în zona de distres sever;
- 0% profesori sunt în stare bună.

Rezultatele ne-au demonstrat că 91,67% din cadrele didactice ale școlii sunt afectate (în diferită măsură) de stresul ocupațional. Pentru o mai bună vizualizare a rezultatelor le propunem în formă tabelară (vezi tabela nr. 1 Nivelul de stres).

Tabela nr. 1

Nivelul de stres

Subiectul	Stare bună	Stare satisfăcătoare	Zona de stres	Zona de distres	Distres semnificativ	Distres sever
01				+		
02			+			
03			+			
04			+			
05					+	
06					+	
07				+		
08			+			
09			+			
010					+	
011			+			
012				+		
013			+			
014			+			
015			+			
016		+				

017				+		
018			+			
019			+			
020				+		
021		+				
022			+			
023				+		
024			+			
Total persoane	0	2	13	6	3	0
Procente:	0%	8,33%	54,17%	25%	12,5%	0%

De fapt, o bună parte din ei menționau un șir de simptome cu referință la starea generală nesatisfăcătoare cum ar fi:

I. Simptome fizice: dureri de cap, migrene; mușchi contractați; dureri de spate cronică; joc nervos cu mâinile; mâini jilave; lipsa /creșterea poftei de mâncare; greață; dureri în piept; dureri în gât; înțepături ale inimii; gură uscată; boli frecvente (gripe, rinite); constipație sau diaree; alergii.

II. Simptome psihologice: anxietate, îngrijorare; vină; nervozitate; frustrare; dispoziție schimbătoare; depresie; coșmaruri; probleme de concentrare; dificultăți în asimilarea informației; tendințe de a uita; dezorientare; confuzie, nehotărîre; sentimentul de a fi depășit de timp; gânduri depresive.

III. Simptome comportamentale: întârzieri frecvente; reacții furtunoase; incidente minore numeroase; randament scăzut de muncă; excludere socială; oboseală permanentă; vorbire precipitată; timbru ridicat; comunicare dificilă; iritabilitate; ticuri nervoase; onihofagie (roaderea unghiilor); relații tensionate; limbaj agresiv.

IV. Cu impact organizațional: absenteism; fluctuație profesională; predispoziție către conflicte; productivitate scăzută.

Astfel putem proiecta profilul profesorului afectat de stres ocupațional:

- Permanent presat de sentimentul constant de urgență;
- Lipsa timpului pentru relaxare;
- Tensiune în toate relațiile (certuri, neînțelegeri, jigniri);
- Mania evadării (în camera personală);
- Senzația că timpul curge prea repede;
- Dorința constantă de a avea o viață mai simplă și mai liniștită;
- Discuții permanente cu cei din jur despre vremurile mai bune;
- Prea puțin timp dedicat propriei familii;
- Sentiment de vinovăție determinat de ideea că nu a reușit să facă tot ce ar fi putut pentru cei dragi.

Scala evaluării factorilor de stres în mediul educațional:

75 la sută dintre respondenți consideră că serviciul este cel mai important stresor din viața lor. Epuizarea și surmenajul la locul de muncă sunt incriminate ca factori cauzatori de boală mai mult decât oricare dintre ceilalți agenți stresori, mai mult chiar decât problemele financiare sau familiale.

Analiza cantitativă a rezultatelor este prezentată în cadrul tabelii nr.2 Scala factorilor de stres în mediul educațional. Conform acestor date putem generaliza că: din cele 5 categorii de factori în cadrul școlii primare predomină:

- ✓ Grupul D/ Agenți stresori cu referință la proiectarea locului de muncă (34 alegeri);
- ✓ Grupul E/ Agenți stresori cu referință la programul de lucru în cadrul instituției de învățământ (29 alegeri);
- ✓ Grupul A/ agenți stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ (20 alegeri).

În final prezentăm Inventarul factorilor de stres identificați în cadrul școlii primare:

1. Sarcini de muncă supraîncărcate
2. Lucru suplimentar excesiv
3. Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă
4. Program de lucru inflexibil
5. Apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției
6. Insuficiența programelor de instruire /stagii de perfecționare
7. Lipsa recunoașterii din partea părinților, direcției și a colegilor
8. Slaba participare la luarea deciziilor
9. Lipsa controlului asupra ritmului de muncă

Concluzii și recomandări

În temeiul acestor constatări putem elabora o serie de concluzii și recomandări:

Stresul ocupațional poate genera următoarele consecințe la nivel individual și/sau instituțional: nemulțumiri în privința carierei: imposibilitatea avansării, conservatorism în ceea ce privește designul posturilor, conflicte cu superiorii, colegii, subordonații și părinții, cerințe conflictuale din partea instituției, obiective neclare sau nestructurate, resurse materiale inadecvate, conflicte între nevoi și așteptări, condiții deficitare de muncă, management inadecvat al timpului, rutina suprasolicitare, transfer de responsabilități asupra altor persoane, iar termenele limită și sau nerealistice pot duce la nerealizarea sarcinilor sau realizarea acestora la un nivel nesatisfăcător ce poate crea impresia lipsei de profesionalism, orarul inadecvat și inflexibil poate genera trăiri negative și comunicare deficitară.

Ierarhia factorilor de stres

n/r	Grupul de agenți stresori cu referință la:	Nr. Fact	Factorul de stres	Nr. respond	%
I.	D/ proiectarea locului de muncă	27	Sarcini de muncă supraîncărcate	16	66,66 %
II.	E/ programul de lucru în cadrul instituției	32	Lucru suplimentar excesiv	11	45,83%
III.	A/ stilul de conducere din instituția de învățământ	7	Nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă	10	41,64%
IV.	E/ programul de lucru în cadrul instituției	29	Program de lucru inflexibil	8	33,33%
V.	E/ programul de lucru în cadrul instituției	30	Apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției	7	29,16%
VI.	B/ carieră	11	Insuficiența programelor de instruire /stagii de perfecționare	7	29,16%
VII.	B/ carieră	10	Lipsa recunoașterii din partea părinților, direcției și a colegilor.	5	29,83%
VIII.	C/ decizie și control	13	Slaba participare la luarea deciziilor	5	29,83%
IX.	D/ proiectarea locului de muncă	26	Lipsa controlului asupra ritmului de muncă	5	29,83%

- Toate aceste aspecte afectează abilitatea managerilor de a gestiona stresul și schimbarea în cadrul instituțiilor, astfel încât acestea să nu piardă din productivitate. Este important să înțelegem că oamenii care manifestă un grad ridicat de stres profesional s-ar putea să nu fie capabili să obțină aceleași performanțe ca în trecut.
- Asigurarea în privința capacităților și resurselor angajaților raportate la munca ce o desfășoară.
- Designul posturilor trebuie să promoveze înțelegerea, stimularea și oportunitățile angajaților de a-și folosi abilitățile.
- Definirea clară a rolurilor și responsabilităților
- Acordarea posibilității angajaților de a participa la deciziile și acțiunile ce le afectează locul de muncă.
- Îmbunătățirea comunicării - reducerea incertitudinilor în legătură cu dezvoltarea carierei și planurilor viitoare ale angajaților.
- Promovarea oportunităților pentru interacțiuni sociale între angajați.
- Stabilirea unui orar ce este compatibil cu cererile și responsabilitățile angajaților în afara orelor de muncă.

Totuși vestea bună este că problemele psihosociale pot fi prevenite. Organizațiile private și publice, managerii și lucrătorii trebuie să întreprindă eforturi de prevenire a stresului ocupațional.

Bibliografie

1. Bogathy, Z. Asistența psihologică în procesul muncii. Sinteze de psihologie contemporană, coord. G. Iosif. București: Ed. Acad. 1981, p.371-386.
2. Bogathy, Z. Pregătirea și formarea profesională Introducere în psihologia muncii. Timișoara: Tipografia Univ. de Vest, 2002, p.145-178.
3. Chirică, S. Psihologia organizațională: modele de diagnoză și intervenție. Cluj-Napoca: Casa de Ed. și Consultanță „St. Organizării”, 1996. 382 p.
4. Crețu, T.; Șchiopu, U. Dicționar enciclopedic de psihologie. București: Ed. Babel., 1997. 283 p.
5. Gary, Johns. Comportamentul organizațional. București, Ed. Economică, 1999.
6. Holdevici, Irina. Gîndirea pozitivă: ghid practic de psihoterapie rațional-emoțională și cognitiv-comportamentală. București: Știința & Tehnică, 1999. 335 p.
7. Horghidan, V. Metode de psihodiagnostic. București: Ed. Didactică și Pedagogică. 228 p.
8. Johns, Garry, Comportamentul organizațional. București, Ed. Economică, 1998.

Secțiunea 2

Efectele stresului ocupațional

Efectele stresului organizațional specifice cadrelor manageriale și modalități de reducere a lor

*Nina SOCOLIUC, dr. în pedagogie, conf. univ.,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

*Motto: Înțelegerea stresului depinde mai mult de
cunoașterea proceselor sociale și psihologice
decît de cunoașterea fiziologiei*

This article highlights the idea of organisational specific effects of the managers that is evident in different spheres: behavioural, psychologist and psychological. The article describes the ways of reducing: good physical appearance, good mood, an adewate meals, leasure time, codition of work, an adecvate working atmosphere.

Viața noastră de fiecă zi este generatoare de stres, starea de sănătate, problemele familiale, salariile mici la care se adaugă nemulțumirile noastre profesionale, neîmplinirile și stările de conflict între noi și diferite persoane.

De origine engleză, termenul „stres” circumscrie o serie de substantive înrudite ca înțeles, dar nu ca nuanțe ușor diferite: presiune, apăsare, tensiune, constrângere, încordare nervoasă.

Acest termen a fost introdus în știință de medicul canadian Hans Selye, savant celebru de la Universitatea din Montréal în 1925, fiind atribuit oricărui factor din mediul ambiant capabil să provoace „o stare de tensiune și o reacție anormală a organismului”. Autorul citat precizează că stresul desemnează reacția organismului și nu situația stresantă. Geneza acestei descoperiri este relatată de savant în lucrarea sa *De la vis la descoperire*. În viziunea lui, prin stres înțelegem reacția organismului la efortul de adaptare și nu situația care cauzează stresul: „Nu ceea ce îți se întâmplă este important, subliniază el, ci felul cum reacționezi”.

Efectele stresului organizațional specific cadrelor manageriale se poate manifesta în plan comportamental, fiziologic și psihologic.

Reacții comportamentale sunt activități practicate deschis, pe care individul stresat le folosește în încercarea de a face față stresului. Ele includ atitudini de rezolvare a problemei de retragere și de folosire a substanțelor care provoacă dependența.

Reacțiile psihologice implică, în primul rând, procesele emoționale și cerebrale. Reacția psihologică cel mai des întâlnită este utilizarea mecanismelor de apărare (eforturi psihologice de a reduce anxietatea asociată cu stresul).

Reacții fiziologice la stres. Există dovezi că stresul la locul de muncă se asociază cu funcționarea neregulată a inimii, hipertensiune, puls accelerat, creșterea colesterolului. Stresul a mai fost asociat și cu declanșarea unor boli cum ar fi cele respiratorii și infecțiile bacteriene.

Nu există abordări standardizate sau un manual pentru dezvoltarea programelor de reducere a stresului. Cu alte cuvinte, nu este posibilă o prescripție universală de prevenire a stresului la locul de muncă, dar este posibilă oferirea unor linii de ghidare pentru procesul de prevenire a stresului în organizații. În toate situațiile, procesul programelor de prevenire a stresului implică trei etape distincte: identificarea problemei, intervenția și evaluarea. Pentru ca acest proces să aibă reușită, instituțiile trebuie să fie pregătite adecvat. Un nivel minim de pregătire pentru programul de prevenire a stresului trebuie să includă următoarele: conștientizarea problemei legate de stresul la locul de muncă (cauze, costuri, control); asigurarea unui management și suport de calitate pentru program; implicarea angajaților în toate fazele programului.

După cum s-a afirmat anterior, stresul este o dimensiune a omului contemporan, se adresează în mod firesc întrebarea, ce putem face pentru a-l preveni, a-l combate sau a-l reduce. După unele opinii, răspunsurile la aceste întrebări sunt afirmative: omul se poate feri de stres, se poate adapta în anumite limite și-l poate combate. Soluțiile preconizate sunt dintre cele mai diferite, mergând de la unele foarte simple, la altele foarte complexe.

Managementul stresului este un ansamblu de acțiuni întreprinse pentru a determina cât mai exact cu putință, nivelul stresului în instituțiile pe care le conduc și cauzele acestora, precum și pentru a realiza, prin măsuri individuale sau colective, un nivel optim al acestora.

Esența stresului în instituții și nivelul acestuia se pot determina prin observarea atentă și sistematică a comportamentului colaboratorilor și al subordonaților, a rezultatelor obținute de aceștia în activitatea managerială, prin discuții individuale și în grup.

Psihologul Giulia Negură consideră că prin antrenamente de creștere a capacității de adaptare, pe care le puteți realiza și singuri, stresul poate fi controlat, în acest scop sunt formulate următoarele sfaturi:

- Admite că ești stresat și acceptă-ți propriile limite: da, sunt stresat!
- Recunoaște că ai nevoie de o schimbare în ritmul vieții tale: trebuie să schimb ceva!

- Cercetează cauzele stresului: de ce sunt stresat?
 - Modifică acele condiții de muncă pe care le consideri stresante: „Să mă ocup puțin de mine”.
 - Găsește timp pentru relaxare. Lucrurilor care îți fac plăcere, acordă-le câteva minute pe zi. Acum fac ce-mi place.
 - Rezolvă conflictele interpersonale în care ești implicat, dar fă-o cu calm, prin dialog – îmi rezolv problemele cu calm!
 - Vorbește întotdeauna cu persoana apropiată despre problemele tale.
 - Trebuie să discut despre problemele mele!
 - Gîndește pozitiv – sunt vesel și optimist, viața e frumoasă, dacă eu vreau!
 - Propune-ți obiectivele într-o manieră realistă. Agenda de lucru nu trebuie supraîncărcată. Și mâine va fi o zi!
 - Dacă aceste sfaturi nu v-au fost de folos, apelați la psiholog.
- Succes!

Indiferent de metoda utilizată, managerii sunt datori să cunoască nu doar sursele și nivelul stresului, formele lui de manifestare, ci și identitatea și durata acestuia în funcție de care vor putea interveni cu un set de măsuri corespunzătoare pentru a-i ajuta pe membrii instituției să se adapteze la situațiile de stres sau să înlăture cauzele acestuia (cum este cazul stărilor conflictuale).

Căile principale de care dispune managerul pentru prevenirea și combaterea stresului sunt: sistemul de cerințe formulate față de personalul didactic și nedidactic; sistemul motivațional, îndeosebi subsistemul de evaluare și cel al recompenselor și sancțiunilor; obiectivitatea evaluărilor; stilul managerial.

În privința cerințelor, managerii competenți au grijă ca acestea să fie formulate clar, la un nivel acceptabil, distribuite în mod echilibrat și echitabil între membrii instituției. Managerii vor preciza și modalitățile de realizare a cerințelor, precum și criteriile după care vor fi evaluate rezultatele.

Sistemul motivațional este esențial în prevenirea și combaterea stresului. De la simpla recunoaștere publică a meritelor unei persoane pînă la acordarea unor premii managerii pot și trebuie să-i mobilizeze pozitiv pe subordonați și ceilalți membri ai instituției în îndeplinirea exemplară a sarcinilor individuale și atingerea obiectivelor instituției.

În ceea ce privește *evaluările*, ele pot indica stresul în instituție, cînd sunt nedrepte sau îl pot elimina dacă managerii apeleză cu criterii clare cunoscute de toți membrii instituției și cu aceeași unitate de măsură pentru toți colaboratorii.

Stilul managerial poate fi și el stresant, când nu ține cont de realități și se bazează pe metode excesiv autoritare. Însă stilul managerial situațional, flexibil, care ia în considerare particularitățile individuale și de grup, nu poate avea efecte benefice, eliminând stresul sau diminuându-l la minimum. Managerii înșiși sunt expuși stresului și, în consecință, trebuie să știe să-l evite. În acest scop ei sunt datori să-și planifice riguros timpul și să-l gestioneze rațional. E știut faptul că managerii sunt asaltați zilnic de nenumărate probleme mai mici sau mai mari, mai simple sau mai complexe ale instituției. Ei trebuie să-și împartă timpul între familie, prieteni și cum timpul înseamnă zile săptămîni de lucru, acestea se cer organizate cât mai judicios, pentru a face față cu succes tuturor solicitărilor.

Din acest punct de vedere stilurile manageriale se pot descrie pe o scală ce cuprind două situații extreme:

- La un capăt se află managerii ce sunt adepții „ușilor deschise”. La ei în birou intră de dimineață pînă seara și cine trebuie și cine nu trebuie, iar acești manageri se lasă, pur și simplu, copleșiți de tot felul de solicitări, neglijînd, în felul acesta, problemele importante ale instituțiilor pe care le conduc.
- La celălalt capăt al scalei se află managerii inaccesibili, la ușa cărorora se face rînd pentru a intra și rezolva probleme importante, care nu suferă amîinare.

Dacă la managerii din prima categorie poate apărea, ceea ce am putea numi, stresul de suprasolicitare, cei din categoria a doua riscă să capete un stres de presiune (deoarece problemele amîinate se tot adună).

Soluția nu poate fi decît o atitudine atentă față de solicitări. În acest scop, managerii performanți și nestresați își întocmesc o listă de probleme, pe care ei urmează să le rezolve într-o zi și într-o săptămîină, ierarhizîndu-le în funcție de importanță și urgență. Ei au timp să-și rezerve timp de reflecție și pauzele pentru masă și odihnă, evitînd în felul acesta apariția stresului.

Iată cîteva sfaturi:

- Asigurarea în privința capacităților și resurselor angajaților, raportate la munca ce o desfășoară.
- Definierea clară a rolurilor și responsabilităților.
- Acordarea posibilității angajaților de a participa la deciziile și acțiunile ce le afectează locul de muncă.
- Îmbunătățirea comunicării – reducerea incertitudinii în legătură cu dezvoltarea carierei și planurilor viitoare ale angajaților.
- Promovarea oportunităților pentru interacțiuni sociale între angajați.
- Stabilirea unui orar ce este compatibil cu cererile și responsabilitățile angajaților în afara orelor de muncă.

Din analiza acestor sfaturi rezultă că forma fizică bună, buna dispoziție, o alimentație adecvată, odihna suficientă, disciplina muncii, un climat adecvat sunt modalități de prevenire a stresului.

Este știut faptul că a lucra cu un om bolnav este mult mai dificil, uneori chiar imposibil. De aceea este bine să avem grijă de sănătatea noastră. Exercițiile fizice și o alimentație corectă ne va menține într-o formă fizică bună, și ne va ajuta să ne menținem pofta și puterile de muncă.

Nu putem evita și buna dispoziție – lucrurile nu sunt întotdeauna ceea ce par și nu merită să luăm totul prea în serios. Viața e frumoasă, chiar dacă nu reușim să facem ceea ce ne-am propus într-o zi. Dar și mâine e o zi, și trebuie să o întâmpinăm cu un zâmbet și să sperăm că va fi mai bine decât cea de azi.

Programul zilei, optimismul. Managerul trebuie să fie optimist, să aibă încredere în forțele lui și ale colegilor săi, să cultive gândirea pozitivă și să insuflă speranță și încredere în reușită. În felul acesta, vom contribui la diminuarea factorilor de stres din viața noastră, dar și din cea a instituției.

Surse bibliografice

1. Percek, A. Stresul și relaxarea. București: Ed. Teora, 1992.
2. Popescu, G. Stresul și sănătatea. București: Ed. medicală, 1992.
3. Cojocaru, V.; Socoliuc, N. Management educațional. Chișinău: Ed. Cartea Moldovei, 2007.
4. Shapiro, Daniel. Conflictul și comunicarea. Chișinău: Ed. ARC, 1998.

Impactul stresului ocupațional asupra calității în educație

*Liliana GROSU,
psiholog școlar, gr.did.2,
Liceul teoretic "B.P.Hasdeu", Bălți*

The stress is a part of our life and it is the main things that leads us to realizations.

Unfortunately, the stress that is supported by teachers at their working place is too big and it influences negatively their health and performances. A stressed teacher is not able to pass an efficient lesson. In this case the pupils are those who suffer.

It is necessary to elaborate efficient strategies to reduce stress at school. The actions of minimalization of the stress should be directed to the selfmanagement.

Stresul face parte din viața noastră și în fond este ceea ce ne mișcă spre realizări. Avem nevoie de un pic de stres în existență pentru a-i conferi culoare și a face ca lucrurile să meargă. Însă deseori nivelul

stresului pe care îl suportăm în mediul școlar este excesiv, fiind în detrimentul sănătății și al performanțelor.

După Hans Selze „stresul este reacția nespecifică a individului supus unor stimuli externi numiți factori de stres sau stresori”. În cadrul numeroaselor cercetări s-a demonstrat că unii stresori sînt pozitivi și stimulează obținerea succesului fără a ne primejdui sănătatea și fericirea, alții acționează distructiv și provoacă un șir de reacții psihologice periculoase pentru individ: anxietate, furie, agresiune, apatie, depresie, dificultate cognitivă, tulburări de adaptare și relaționare. Stresul cronic poate duce și la tulburări fizice cum ar fi: ulcerațiile, tensiunea arterială ridicată, boli cardiovasculare, slăbirea sistemului imunitar, etc. Investigațiile de ultimă oră au confirmat că persoanele ce activează în mediile de muncă foarte stresante, în care sînt suprasolicitate fizic și intelectual suferă frecvent de stres cronic. (Acest stres permanent micșorează semnificativ productivitatea muncii).

Pornind de la ideea că mediul școlar este unul generator de stres permanent, care afectează capacitatea fizică și psihică a omului, am fost interesată să evaluez nivelul stresului la profesorii din liceul în care activez și să identific cei mai frecvenți factori de stres ocupațional din instituție. Pentru realizarea acestor obiective au fost utilizate testele: „Vrei să știi cît de stresat ești” care măsoară nivelul general al stresului și „Scala evaluării factorilor de stres în mediul educațional” care permite ierarhizarea stresorilor. Studiul a fost realizat din L.T. „B.P.Hasdeu”, Bălți în perioada 25-30 noiembrie 2008.

Analiza rezultatelor

Rezultatele evaluării nivelului general al stresului au arătat că 87,7% din cei intervievați se află în zona de stres, distres și distres semnificativ și doar 13,3% au avut în ultima lună o stare emotivă bună și satisfăcătoare. Tabelul ce urmează prezintă datele obținute pe eșanțion și distribuția lor pe scara de evaluare.

Calificativ	Numărul de respondenți	%
Stare bună	1	3,3
Stare satisfăcătoare	3	10
Zonă de stres	11	36,6
Zonă de distres	8	26,6
Distres semnificativ	7	23,3
Distres sever	-	-

Aceste date permit să presupunem că majoritatea cadrelor didactice au avut în ultima lună o capacitate intelectuală și fizică redusă, care inevitabil a influențat negativ calitatea procesului educațional.

Generalizînd informația obținută prin intermediul scării de evaluare a factorilor de stres în mediul educațional, am identificat următoarea ierarhie a stresorilor care s-au făcut resimțiți în perioada studiului la locul de muncă:

Nr. d/r	Factori de stres	Nr. de alegeri	%
1	Riscuri sporite de îmbolnăvire la locul de muncă	18	60
2	Sarcini de muncă supraîncărcate	17	57,6
3	Ore de muncă suplimentare, neplanificate	17	57,6
4	Obiective priorități contradictorii	14	47
5	Insuficiența programelor de instruire	11	37
6	Slaba participare la luarea deciziilor în colectiv	11	37
7	Lipsa susținerii din partea direcției școlii	10	34
8	Diferite tipuri de hărțuire	10	34
9	Lipsa recunoașterii din partea direcției școlii, a colegilor sau a părinților	9	30
10	Relații frustrante la locul de muncă pe verticală	9	30

Cei mai frecvenți stresori se referă la proiectarea locului de muncă, programul de lucru în instituție și la decizie și control în cadrul școlii.

Recomandări:

Studiul realizat evaluează o situație de moment. Luînd în considerație importanța reducerii stresului în mediul școlar, este necesar de a continua investigația utilizînd și alte metode de cercetare. Analiza datelor obținute în urma unui studiu longitudinal va permite a face niște concluzii de valoare și a elabora o strategie eficientă de intervenție pentru reducerea stresului ocupațional.

Repere bibliografice

1. Cungi, Charly. *Cum putem scăpa de stres*. București: Ed. Polirom, 2000.
2. Hayes, Nicky; Orrell, Sue. *Introducere în psihologie*. București : Ed. All Educațional S.A., 1997.
3. Fleming, James. *Cum să devii sigur pe tine*. București : Ed. Vox, 1998
4. Roco, Mihaela. *Creativitate și inteligență emoțională*. Iași: Ed. Polirom, 2001.
5. Clegg, Brian; Birch. Paul. *Arta de a-i conduce pe ceilalți*. Iași: Ed. Polirom, 2003.

Stresul psihic - factor etiopatogenic în bolile interne

Stanislav BRICEAG,

doctor, rezident (obstetrică, ginecologie),
Spitalul "Dr. I. Cantacuzino", București, România.

The article relates about the correlation stress-sickness. An inordinate stress may cause a lot of illnesses, such as high-tention, duo-denal ulcer, or cartiac deseases. Physical stress or that, which is derived from work cant cause such problems. Wheu stress is extensive or very frustrating, it may become harmful or cause „distress” or „negative stress”.

The recognition of the precocious distress signs and fighting against them may have a major importance concerning life quality and may influence its hope.

În timpul unei situații stresante, organismul semnalizează eliberarea unor hormoni de stres. Aceste substanțe chimice declanșează o serie de răspunsuri ale organismului care cresc nivelul energetic: nivelul glicemiei este mai ridicat, pulsul devine mai rapid și tensiunea arterială crește. Mușchii se încordează pentru acțiune. Rezerva de sânge este redirecționată către extremități pentru a ajuta organismul să se adapteze situației date. Stresul ne însoțește permanent. El derivă din activitatea emoțională, cât și din activitatea fizică. Este unic și adaptat fiecărei persoane. Este atât de particular fiecăruia dintre noi, încît ceea ce unii consideră relaxant, alții consideră stresant. Spre exemplu, pentru o persoană aflată într-un post de conducere, care este permanent ocupată, o zi de pauză petrecută pe plajă poate părea extrem de frustrantă, neproductivă și supărătoare. Poate fi deusolat de faptul că nu face nimic. Prea mult stres poate cauza boli organice, cum ar fi hipertensiunea arterială, ulcer gastroduodenal sau boli cardiace. Stresul fizic sau derivat din muncă este improbabil să cauzeze astfel de probleme. Cel mai important aspect este să învățăm cum vă reacționează organismul la aceste solicitări.

- Cînd stresul este prelungit sau foarte frustrant, poate deveni dăunător, putînd cauza distres sau stres negativ. Recunoașterea semnelor precoce de distres și apoi acționarea împotriva acestora poate avea o importanță majoră în ceea ce privește calitatea vieții și poate influența speranța de viață. Deoarece răspunsul la stres cuplează reacțiile fiziologice și emoționale, pare probabil faptul că stresul poate traduce frustrarea într-o boală organică, însă mecanismele precise prin care acest fenomen se produce sunt necunoscute. În unele situații, cum ar fi durerile de cap cauzate de tensiunea psihică sau diareea psihogenă, conexiunile par destul de clare. Pe de altă parte, atât durerile de cap, cât și crampele abdomi-

nale pot apare fără existența unei cauze emoționale. Lanțul cauzalității este și mai neclar în ceea ce privește condițiile clinice cronice serioase, cum ar fi: bolile cardiace, hipertensiunea, diabetul zaharat sau cancerul. Lista bolilor care au legătură cu stresul este aproape nesfârșită, cuprinzând astmul bronșic, alergiile, artrita reumatoidă, ulcerul gastroduodenal, colita ulcerative și migrenele, pe lângă multe altele. O distincție importantă trebuie făcută aici. Oricare dintre aceste maladii cronice poate fi agravată de o situație stresantă sau de un răspuns emoțional neadecvat al pacientului la situația respectivă. Pe de altă parte, nu mai este posibilă creditarea vechilor teorii, care susțineau că unele reacții emoționale specifice sunt singurele răspunzătoare de variate maladii. Privind în ansamblu, pare probabil că stresul joacă un rol nespecific în apariția bolilor prin diminuarea capacității naturale a organismului de a se vindeca. Când stresul apare, este important să fie recunoscut și să fie luată atitudine împotriva sa. Pe măsură ce este înțeles felul în care stresul afectează sănătatea, veți găsi singuri rezolvări pentru a vă elibera de tensiune. Iată câteva sugestii în acest sens:

- Încercați activitatea fizică. Rețineți, corpul și mintea dumneavoastră lucrează împreună!
- Împărtășiți-vă stresul.
- Cunoașteți-vă limitele. Învățați să acceptați situația pînă la momentul în care o puteți schimba.
- Aveți grijă de propria persoană. Sunteți special, odihniți-vă destul și mâncați suficient. Dacă stresul vă privează în mod repetat de somn, ar trebui să căutați ajutor medical.
- Faceți-vă timp pentru distracție.
- Faceți ceea ce aveți mai important înții.
- Chiar trebuie să aveți totdeauna dreptate?
- Este normal să plîngeți. Un plîns sănătos poate fi o metodă eficientă să vă reduceți anxietatea și poate preveni o durere de cap sau altă consecință fizică.
- Respirați adînc.
- Evitați să luați medicamente anti-stres fără a cere părerea unui specialist. Deși puteți folosi medicamente pentru a vă elibera temporar de stres, acestea nu pot îndepărta condițiile care au cauzat stresul în prima instanță. Medicamentele pot determina dependență și pot cauza mai mult stres, în loc sa-l îndepărteze pe cel preexistent. Ar trebui administrate numai după sfatul medicului.

Referințe bibliografice

1. Iamandescu, I.-B. *Stresul psihic și bolile interne*. București: Ed. ALL, 1993. 286 p.
2. Rîmnicianu, R. *Prognosticul bolilor interne*. București: Ed. Medicală, 1978. 388 p.
3. Scorțan, D.-I. Bazele teoretice, anatomice și psihofiziologice ale stresului. In: *Revista de psihologie*, 2001, nr 1-2, p.123-128.
4. Voicu, C. Orientări și perspective în psihofiziologia stresului. Aspecte diferențiale. In: *Lettre internationale*, 2003, nr 3-4, p. 177-189.

Resurse facilitatoare de succes în învățămîntul universitar

*Elena ZOLOTARIOV, dr. în pedagogie, conf. univ.,
Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți*

In the present study is approached a model of quality management education university, centered on developing “emotional intelligence”, education ability to overcome psychological states of tension related to education.

The main emphasis in this model is focused on individual core, his/her personnel forces on their consciousness, materialized in student willingness to learn.

An important aspect of this approach is facilitating experience live success in the own initiative activities of the future specialist.

În contextul tendințelor actuale de creștere a calității și de integrare a învățămîntului din Republica Moldova în spațiul educațional al civilizației mondiale, profesorilor universitari le revine funcția de a se angaja într-un *demers* care să asigure fiecărui „educabil” condiții pentru cea mai bună, diversă și utilă dezvoltare (Dakar, 2000).

Atingerea acestui obiectiv nu poate fi concepută în afara aplicării unui model de gestionare a intervenției, bazat pe „inteligența emoțională”, în comparație cu „inteligența logică”, acceptată pînă în prezent drept criteriu dominant al calității învățămîntului.

În viziunea științifică modernă puterea inteligenței emoționale constă în faptul că ea generează *rezonanța* – un rezervor de elemente pozitive care eliberează tot ce este mai bun în oameni și deci *performanță* [1].

Credem că această dimensiune de bază a demersului – inteligența emoțională, deși adesea invizibilă sau complet ignorată, determină cît de bine vor funcționa toate celelalte lucruri pe care le întreprinde un profesor în procesul de predare. Mai mult, responsabilitatea fundamentală a profesorului modern anume și constă în scoaterea la lumină a inteligenței emoționale – înțelepciunii cu care ne trăim emoțiile.

În această lucrare se face încercarea de a trasa căi și oportunități de folosire a inteligenței emoționale în procesul de ajustare a demersului universitar.

Studiul de față este rodul a decenii de muncă de cercetare a autorului pe teme care au culminat cu modelul specializat de management al calității predării-învățării bazat pe inteligența emoțională.

Observațiile asupra condițiilor practice ale procesului pedagogic, analiza efectelor fiecăruia din componentele metodicii, anchetele realizate în scopul fixării atitudinii emoționale a studenților față de materialul de curs și tehnicile de instruire ne-au permis să adunăm date semnificative despre resursele gestionării intervenției care cultivă rezonanța, inspirând trăiri pozitive viitorilor specialiști.

Ulterior această sistemă de acțiuni pedagogice, concepută în calitate de *metodă* de cercetare, a devenit rezultatul aplicativ al investigației.

Atenția deosebită față de facilitarea *situației de succes* este condiționată de impactul acesteia asupra dezvoltării personalității, dat fiind că orice persoană are nevoie de reușite și gratificații pentru a-și menține stima de sine la un nivel acceptabil. Mai mult, potrivit psihologiei, omul niciodată nu va reuși în viață în sensul larg al cuvântului, dacă odată nu va cunoaște succesul în ceva important pentru el.

În virtutea specificului influenței sale situația de succes constituie un oarecare *avânt* pentru om, un *salt* pe o treaptă mai înaltă în dezvoltarea sa. Avem în vedere aici nu succesul strict academic în asimilarea și prelucrarea informației, izolat de alte domenii esențiale ale vieții omului.

Este vorba de o *trăire subiectivă* a succesului, o anumită stare de satisfacție de pe urma încordării fizice sau intelectuale, depășirea fricii, neputinței, anxietății, neînțelegerii, confuziei, dificultății etc. Esențialul este ca singură personalitatea să-și determine acest succes, să-l simtă ca rezultat al propriilor eforturi, aceasta constituind o cotitură puternică și hotărâtoare în dezvoltarea individualității sale.

În pofida cunoașterii semnificației succesului pentru dezvoltarea individului ca personalitate, subiect al activității, individualitate cadrele didactice, spre regret, nu sînt preocupate în măsură suficientă de obținerea lui de către „educabili”, în particular, din două motive: *primul* – subestimarea individualității „educabilului” ca valoare socială a societății; *al doilea* – insuficiența profesionalismului, absența tehnicii pedagogice și a tehnologiilor educaționale relevante.

Demersul nostru de cercetare a urmărit ideea ce ține de rolul terapiei succesului în prevenirea apariției stării stresante, generate de faptul că studentul crede sau simte că nu poate face față solicitărilor noului,

pentru el mediu universitar, deseori subestimându-și propriile resurse și formându-și credințe greșite despre potențialitățile sale.

Prin facilitarea trăirii subiective a succesului, în calitate de profesori, vom oferi „educabilului” șansa de a depăși cu puterile proprii eventualul stres psiho-emoțional legat de învățatură – reacție nespecifică a organismului la „primejdie”, care poate fi și distantă, dar neapărat solicită o anumită atitudine emotivă [2].

Cunoașterea cauzelor declanșării tensiunii psihologice și elaborarea unor strategii de evitare și combatere a acestora în cadrul gestionării procesului pedagogic universitar ar putea constitui primul pas în direcția diminuării și combaterii situațiilor stresante în rândurile tineretului studios, mai ales la cursurile mici.

În această lucrare se optează pentru facilitarea situației de succes a „educabililor” pe bază de demersuri diferențiate pînă la nivel de individualizare, cu un antrenament sistematic al inițiativei de voință a studentului.

Tendința dorită a educației este de a obține o degajare de energie care să fie canalizată pe făgașul încercării de către „educabil” a bucuriei de a cunoaște, de a comunica, bucuriei de a se autodezvălui, a se autorealiza, depășind blocajele și stările stresante survenite.

În aceste condiții profesorul evoluează în calitate de organizator al procesului de explorare, fiind nu simplu „transmițător”, translator de cunoștințe și adevăruri. El organizează procesul de activizare a proceselor psihice implicate în activitatea de învățare. De asemenea, profesorul este deschis spre perceperea și discuția diverselor puncte de vedere, oferite de studenți sub diferite forme (referate, proiecte, comentarii).

Scopul prezentei cercetări – dezvăluirea premiselor psihologice și a factorilor pedagogici care asigură trăirea subiectivă a succesului în cadrul activităților specializate desfășurate de către profesor.

Pentru realizarea acestui scop au fost stabilite mai multe obiective:

- dezvăluirea conceptului „situație de succes”;
- evidențierea fenomenelor, cauzelor și factorilor ce asigură funcționalitatea mecanismului declanșării trăirii subiective a succesului în procesul de studiu;
- identificarea metodelor și tehnicilor, procedeele de facilitare a situației de succes a „educabililor” în cadrul gestionării demersului pedagogic;
- testarea experimentală a proiectului de program specializat de intervenție.

Obiectul investigației: impactul tehnologiei inovaționale de gestionare a demersului pedagogic asupra conștientizării criteriilor succesului de către „educabili”, conform Standardului modern de calitate.

Conceptul de *situație de succes* este abordat în studiul de față ca și o rețea ramificată a unui întreg cuplat: ea întotdeauna fiind determinată de condițiile instituției educative concrete, de calitățile „educabilului”, precum și de munca calificată profesională a pedagogilor-practicieni.

Ținând cont de toți acești factori, noțiunea *situație de succes* este definită ca *ansamblu de competențe – totalitatea anumitor atitudini și moduri de comportament*, necesare „educabilului” pentru perceperea, prelucrarea și asimilarea stimulilor instructivi în debutul și pe durata ulterioară a învățămîntului.

Avem în vedere un complex de componente specifice:

I. *Competențe comunicative* – cea mai importantă calitate, necesară omului în condițiile vieții moderne, care presupune: capacitatea subiectului de a cupla cultura vorbirii cu stabilitatea emoțională, dezvoltarea voinței (abilitatea de a-și înfrunta neîncrederea, teama în situațiile de comunicare); trebuința persoanei de a-și exprima gândurile și sentimentele; deschiderea, înclinația spre comunicare, interesul față de alți oameni ș.a.

II. *Competențe emoționale* – ansamblu de calități necesare pentru învingerea nesiguranței emoționale, diverselor blocaje, care împiedică la perceperea impulsurilor instruirii, generînd situația de închidere în sine, de neîncredere în forțele proprii, subiectul, în consecință, suspendîndu-și activismul de învățatură. Rezistența în fața solicitărilor dificile, abilitatea de a le trata constructiv, de a suporta adecvat dezamăgirile și a le ține piept cu succes sunt componentele integrante ale competențelor emoționale.

III. *Competențe sociale*, strîns legate cu cele emoționale, se referă la relațiile studentului în cadrul comunității grupei academice, incluzînd: capacitatea de a se abține de la propriile impulsuri, ascultîndu-i pe ceilalți; de a se simți membru al grupei, de a apela la modele constructive de soluționare a conflictelor, dînd dovadă de comportament social adecvat în situații de dispută ș.a.

Evident, că optimizarea demersului pedagogic pe segmentul facilitării situației de succes nu poate fi redusă la careva doi-trei indicatori, izolați unul de altul, caracterizîndu-se printr-un număr mare de semne, strîns legate și condiționate reciproc.

Pentru profesor este important să conștientizeze că *situația de succes* nu este o programă necesară de a fi învățată (antrenată). Ea reprezintă, mai degrabă, o calitate *integrativă* a personalității, care se dezvoltă în condiții generale favorabile în multitudinea de situații ale experienței de viață și comunicare, în care este implicat subiectul în familie și alte grupuri sociale. Ea se dezvoltă nu pe calea unor activități specia-

lizate, ci în mod *indirect* – prin „participarea în viață”, inclusiv în cea trăită în cadrul orelor de curs.

Practica arată că prima condiție în atingerea acestor oportunități este eliminarea *fricii* în fața activității didactice ca procedeu de descătușare, eliberare a studentului.

Actualul model de ajustare a demersului pedagogic se construiește, mai frecvent, într-o manieră cu totul inversă, injectându-se lexical și intonațional studenților teama în fața insuccesului: „Este un material foarte dificil și voi trebuie...”, „Concentrați-vă toate puterile asupra acestei munci dificile...”. Aceasta în pofida faptului că profesorului, în virtutea misiunii sale pedagogice, îi revine funcția de a inspira „educabililor” siguranță și încredere de sine, oferindu-le suport ascuns, stimuli pentru conștientizarea autoeficacității, împlețiți cu măiestrie în canavaua demersurilor educaționale demarate.

Este deci de cea mai mare importanță ca cadrele didactice să fie la curent cu procedeele constructiviste de facilitare a conștientizării și luării de atitudine de către student în raport cu noțiunile fundamentale studiate la orele de curs. Dacă dorim ca demersul pedagogic să fie rodnic, va trebui ca studentul, ajutat de profesor, să fie pus în situația de a descoperi sau a accepta *saltul*, pe care vrem ca el să-l facă prin intermediul explorării materiei de studiu.

Demersul formativ a fost susținut printr-un proiect experimental de implementare a curriculei disciplinei *Știința educației*, care a inclus un complex de activități, cuprinzând mai mult de 1000 studenți ai anului întâi, specialitatea Serviciu de Asistență Socială a Universității de Stat „Alec Russo”. S-a însușit arta de a comunica, de a fi amabil, sociabil, deschis și empatic prin tehnicile și tactica de comunicare non-violentă (M. Rosenberg, psiholog american), de parteneriat (I. Shimdt, psiholog german) și cea creativă (discuție panel, brainstorming), prin exerciții empaticе ș.a.

A fost verificată *ipoteza*: „Dacă vom canaliza demersurile pe făgașul facilitării situației de succes aceasta va genera evoluții pozitive în calitățile generale și speciale ale personalității, asigurând premisele unei autoafirmări, autonomizării progresive a „educabilului”, eliminându-i/reducându-i stările stresante legate de învățatură”.

Punctul de plecare în construirea experimentului l-a constituit analiza practicii de masă a gestionării calității procesului pedagogic, definită drept „tradițională”.

Această analiză, efectuată, pe de o parte, în baza observărilor asupra activității pedagogice, pe de alta – în baza studierii literaturii de specialitate, ne-a sugerat concluzia că cele mai mari constrângeri, însoțite

de apariția dezechilibrului intern, situațiilor de tensiune psihică studenții întâmpină, anume la cursurile mici, în procesul muncii independente la orele de curs. Printre cauzele posibile cercetările nu trec cu vederea existența doar a unei sisteme de evidență și control, caracteristică pentru o exigență neproductivă (formală) a instituției de învățământ. În schimb, exigența productivă este reprezentată, alături de sistemul de evidență și control, prin sistemul de stimulări și sancționări. O soluție perspectivă, în acest sens, este considerată de specialiști perfecționarea metodelor de instruire, prin intermediul predării procedurilor de muncă individuală [3].

Totodată, potrivit experților în domeniu, asupra atitudinilor emoționale a subiectului poate influența, de asemenea, situația nefavorabilă în familie, divorțul părinților sau relațiile tensionate dintre aceștia, însoțite de certuri. Toate acestea diminuează capacitatea individului de a iniția relații de prietenie, având efecte negative asupra reușitei de învățatură, rezistenței față de stresuri și boli, generând deseori dereglări emoționale (fobii, depresii), în unele cazuri discipolul încetînd de a mai învăța. Pentru „educabili” din asemenea familii „instruirea emoțională” și atenția profesorului devin extrem de actuale.

Ideea centrală a metodologiei specializate de intervenție este caracterul ei *integră, complex*. Aceasta se reflectă, în particular, în faptul că conținutul experimentului îl constituie nu metode și procedee de acțiune pedagogică aparte, dar procesul pedagogic în ansamblu, cuprinzînd punctarea obiectivelor, determinarea conținutului, principiilor didactice, metodelor, formelor organizaționale, caracterul interrelațiilor profesor-student, stabilirea poziției în raport cu evidențierea productivității eforturilor pedagogice.

Cercetarea-dezvoltare a fost construită ținînd cont de necesitatea evidențierii determinării interne a decurgerii acestui proces, fără a ne limita la interpretarea specificului lui prin elucidarea particularităților gestionării procesului pedagogic.

Punctul de pornire în elaborarea conceptului demersului formativ au fost ideile psihologiei, potrivit cărora o relație pedagogică autentică implică și satisfacerea nevoii omului de recunoaștere, a nevoii de a ști că există pentru ceilalți, că prezintă ceva pentru ei (A. Maslow), solicitînd de la profesorul de curs oferirea semnelor de recunoaștere, ca răspuns la această necesitate. Evident că frustrarea nevoilor semnificative ale personalității „educabilului” în apreciere și autoapreciere, în recunoaștere, în degajare emoțională, în atenție, cotrăire etc., conduce spre conflicte intrapersonale și, scăzînd satisfacția de la învățatură, generează destabilizarea atitudinii pozitive față de procesul de învățământ, domeniul profesiei alese.

Într-o asemenea viziune, orice act de interacțiune profesor-student sub aspect comportamental obține valoare de mesaj, rolul esențial revenind, în acest sens, bogăției sau sărăciei de calorii psihologice, pe care le presupune această interacțiune.

Profesorul trebuie să țină permanent în centrul atenției acest aspect („invizibil”) în procesul de predare, căutînd să ofere, îndeosebi prin intermediul contactelor directe pozitive, stimulii de care are nevoie discipolul său. În plus, orice oră de studiu întotdeauna este o stare social-psihologică diferită a grupei și a unor studenți aparte, la fel și prezența a individualității fiecărui om, facilitarea situației de succes, efectului rezonanței prezentînd, în acest sens, un interes de excepție pentru cadrele didactice.

Reieșind din definiția situației de succes am găsit acceptabil de a judeca despre dezvoltarea valorilor și competențelor anterior evocate după abilitatea studentului de a-și formula în scris raționamentul cu privire la aprecierea subiectivă a calității și semnificației studierii cursurilor nominalizate.

Bilanțurile primei etape de cercetare au fost reflectate în materialele conferințelor internaționale în care sînt abordate tezele teoretice fundamentale ale construirii sistemii pedagogice experimentale în raport cu analiza critică a practicii tradiționale [4].

* * *

În studiul de față este abordat un nou model de management al calității învățămîntului universitar, centrat pe dezvoltarea „inteligenței emoționale”, capacității „educabilului” de a depăși stările de tensiune psihică legate de învățămînt. Accentul principal în acest model este focusat pe nucleul individual, forțele Eu-lui personal, pe propria simțire, materializate în voința studentului de a învăța. Un aspect important al acestei abordări este facilitarea trăirii subiective a succesului în cadrul propriei activități de inițiativă a viitorului specialist.

Literatura de referință

1. Goleman, D. *Inteligența emoțională* În: Leadership. București, Curtea Veche, 2007. 319 p.
2. *Managementul stresului ocupational în mediul educațional* / S. Briceag, N. Cașter, D. Cușnir. Bălți: Univ. de Stat „A. Russo”, 2008. 290 p.
3. Бордовская, Н.В., Реан А.А. *Педагогика*. Учебник для вузов. СПб: Питер, 2001. 304 p.
4. Zolotariov, E. *Orientări pentru o ameliorare a calității pregătirii profesionale a specialistului de profil social*. În: Materialele conferinței de totalizare a Proiectului „Tempus-Tacis”. Bălți, 1998, p. 29-32.

Secțiunea 3

Managementul stresului ocupațional



Modalități de depășire a stresului ocupațional în mediul educațional

*Diana CUȘNIR, lector univ.,
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți*

This article touches upon the modalities of dealing with stress in the educational environment. Musicaltherapy and training as modalities with valuable implication in overcoming stress are being discussed in the article. Also are describe the results of training for educational staff.

În ceea ce privește enumerarea unor metode speciale de gestionare a stresului nu poate fi găsită o sistematizare specifică privind aceasta. Metode sunt foarte multe și variate, nemaivorbind de faptul că permanent apare ceva nou în acest domeniu. De exemplu, pe lista celor mai interesante metode este pisica-robot, inventată pentru a ajuta în gestionarea stresului persoanelor care nu sunt capabile să aibă grijă de o pisică vie. Alte metode ar fi:

1. terapia prin joc;
2. artterapia;
3. biblioterapia;
4. desenul proiectiv;
5. psihogimnastica;
6. cromoterapia;
7. aromaterapia;
8. perceperea mișcărilor oculare;
9. relaxarea prin senzațiile tactile și prin masaj;
10. relaxarea cu ajutorul sunetelor;
11. muzicoterapia.

În cercetarea realizată în cadrul proiectului „Managementul stresului ocupațional în mediul educațional” au fost aplicate: trainingul, muzicoterapia și exerciții anti-stres, care s-au dovedit a fi valoroase și eficiente pentru managementul stresului ocupațional în mediul educațional.

În cele ce urmează voi prezenta o descriere succintă a muzicoterapiei și a trainingului.

Muzicoterapia. Primul care a definit științific efectul muzicii a fost Pitagora. El a introdus termenul de “medicină prin muzică”, men-

ținând că orice melodie se supune legii matematicii și sincronizează lucrul organelor interne. El recomanda unele melodii pentru a trata “pasivitatea sufletului”, altele - împotriva furiei, rătăcirii sufletului...

Studiile efectuate în SUA, Anglia și Japonia, cu privire la rolul muzicii în stimularea activității de producție, au dus la următoarele concluzii:

- utilizarea muzicii funcționale conduce la creșterea productivității muncii și la reducerea absențelor la serviciu;
- muzica ritmată este agreată în special de segmentul tânăr al populației, de ambele sexe, avînd asupra acestuia o acțiune benefică și stimulativă;
- persoanele mai în vîrstă preferă muzica clasică, calmă, mai puțin ritmată;
- utilizarea unui anumit gen de muzică depinde de educația și de pregătirea personalului în acest domeniu, precum și de locul de muncă în care se aplică muzicoterapia.

Specialiștii din domeniul meloterapiei fac următoarele recomandări:

- Piese muzicale cu dominantă ritmică, prin faptul că stimulează viața senzorială și ritmul biologic, contribuie la dinamizarea corpului (muzica de dans, muzica lui Stravinski);
- Piese muzicale cu dominantă melodică stimulează viața afectivă (muzica lui Beethoven, Schumann, Brahms);
- Piese muzicale cu dominantă armonică stimulează viața intelectuală și modul de gîndire (muzica lui Mozart, Vivaldi, Bach).

Cercetătorii români preocupați de acest domeniu (dr. I. Parhon, dr. Ana Aslan, dr. Al. Vrabiescu) au observat modificări ale pulsului, ale presiunii arteriale, ale mișcărilor respiratorii și metabolismului sub influența muzicii. Modificările respective sunt corelate cu ritmul, înălțimea și timbrul sunetelor. Ele sunt explicabile dacă avem în vedere faptul că ritmul, elementul principal în muzică, reprezintă baza funcționării organismului uman. Astfel, în organismul nostru, totul este ritm: respirația, activitatea inimii, a glandelor cu secreție internă, a tubului digestiv. Există, de asemenea, un ritm al undelor cerebrale, al undelor gîndirii, care pot fi înregistrate cu ajutorul electroencefalografului.

Efectele muzicii asupra organismului uman depind, în mare măsură, de următorii factori:

- Muzicalitatea, gradul de cultură muzicală și temperamentul fiecărui individ;
- Tonalitatea: sunetele înalte, ascuțite sunt excitante, în timp ce cele joase, grave sunt calmante și tranchilizante;

- Tempoul: un tempo rapid, alert însuflețește și înviorază, în timp ce unul lent creează o atmosferă de calm, de reverie dar și de pasivitate;
- Felul instrumentului sau instrumentelor la care este interpretată o partitură muzicală.

Audierea regulată a muzicii liniștește, minimalizează riscul apariției stresului și, în general, ameliorează starea psihică. În afară de aceasta, s-a stabilit că audierea periodică a muzicii clasice scade tensiunea arterială la hipertonicii și rărește considerabil apariția complicațiilor de pe urma chimioterapiei.

Meloterapia este o forma de psihoterapie, care utilizează sunetul și muzica sub toate formele, ca mijloace de expresie, de comunicare, de structurare și analiză ale relațiilor, se practică în grup sau individual, este destinată atât copiilor cât și adulților.

Tehnicile psiho-muzicale sunt numeroase, muzica este foarte frecvent prezentă ca fond sonor, dar și adjuvant în ședințele de relaxare, în timpul masajelor, în relaxarea psiho-musculară. În ceea ce privește rolul pedagogic al muzicoterapiei, s-a obținut prevenirea unor manifestări patologice prin introducerea muzicii în școli și a corurilor în diferite comunități.

Majoritatea autorilor admit faptul că există două domenii în meloterapie:

- meloterapia receptivă, bazată pe audiții muzicale;
- meloterapia activă bazată pe expresia muzicală și creativitate.

Obiectivul lor comun este de a provoca reacții emoționale, care să ne ofere: stare de bine, liniștire, plenitudine, reconfortare, bucurie, stimulare, visare.

Muzica ne dezvoltă sensibilitatea, ne ajută să comunicăm mai ușor cu ceilalți, ne luminează spiritul și previne tulburările de comportament. Sufletul dominat de dezechilibrare simte necesitatea de a introduce o ordine în impulsurile sale haotice. Atunci el apelează la artă, care la fel este o problemă de echilibru. Și atunci lucrarea concretă stimulează sau dimpotrivă, dezechilibrează. De aceea, unele lucrări (stiluri, genuri) armonizează și liniștesc sufletul, altele îi agită, unele îi ajută să se înalțe, iar altele îi readuc la starea instinctuală.

Trainingul este un proces de învățare, iar despre învățare putem spune că nu are vîrstă. Chiar dacă nu sub forma activității clasice de predare-învățare, educația este realizată la vîrsta adultă prin diverse căi și are un impact diferențiat în funcție de trăsăturile individuale și în funcție de mediul social și profesional de proveniență. Mediul didactic solicită o formare continuă, o permanentă îmbunătățire a abilităților, o formare

a acelor deprinderi care să permită realizarea sarcinilor într-un timp optim și cu un consum redus al resurselor. Aceste rezultate însă nu sunt gata formate, ci necesită timp și energie pentru a se transforma în realitate.

Participanții la training învață prin experimentare, învață din experiența lor trecută și din experiența altora. Acest fapt face ca trainingul să aibă un aspect interactiv, dinamic (o atenție deosebită este acordată "dinamicii de grup"). Orice design de training respectă experiența de viață a adultului și conduce la amplificarea acesteia. Adultul se simte respectat, competent, pus în valoare.

În esență, trainingul este de două tipuri: de conținut și de proces. Pentru a înțelege mai bine însă această diferențiere este indicat să prezentăm pe scurt "teoria icebergului". Făcînd o analogie cu un iceberg, experții consideră învățarea în timpul unui training ca fiind o treime conținut (adică ceea ce se află la suprafața apei) și două treimi proces (care nu se observă, fiind sub nivelul apei). Atunci cînd ne propunem sau ne este solicitată susținerea unei teme printr-un training, vom încerca să transmitem participanților cunoștințe legate de tema respectivă (teorii, modele, scheme) sau o vom discuta pur și simplu în vederea oferirii de informație. Acesta este elementul de conținut. În același timp însă, prin exercițiile și sarcinile propuse, vom crea o anumită dinamică personală și de grup. Participanții vor simți, vor gîndi, vor reacționa iar modul în care fac aceste lucruri îmbracă o formă procesuală care poate și trebuie să fie conștientizată. Acesta este elementul de "proces". Poate părea dificil să realizăm o separare clară a conținutului de proces, iar acest lucru este datorat faptului că ele sunt intim relaționate. Ce trebuie reținut este faptul că la întrebarea "ce?" vom răspunde prin punctarea elementelor de conținut, iar la întrebarea "cum?" prin punctarea celor de proces. Concluzionînd, trainingurile de conținut pun accent pe informațiile obținute de participanți (de exemplu, traininguri la care se dorește abilitarea participanților în a utiliza o tehnologie nouă), iar în cele de proces accentul cade pe formarea abilităților sociale și de auto-cunoaștere (de exemplu, un training de tip teambuilding).

Ținînd cont de toate elementele prezentate mai sus, este extrem de utilă în mediul organizațional didactic organizarea de traininguri care să aibă ca tematică stresul și managementul stresului. Aceste traininguri sunt atît traininguri de conținut cît și de proces (cu alte cuvinte, participanții obțin și cunoștințe și deprinderi). În cele ce urmează voi prezenta tematica trainingurilor realizate în cadrul proiectului cu cadrele didactice:

1. Stresul și calitatea vieții: cît de mult stres avem nevoie?
2. Mecanismele stresului: solicitări externe vizavi de capacități interne.

3. Tipuri de stres: biologic, psihologic, social-profesional.
4. Niveluri adaptive și nocive ale stresului.
5. Stresul excesiv și cronicizat. Fenomenul de Burnout.
6. Conștientizarea nivelului personal de stres: ce, cum, când ne stresează?
7. Efectele stresului asupra corpului, minții și emoțiilor.
8. Optimizarea nivelului de stres: identificarea de soluții practice la nivel comportamental și redefinirea stilurilor emoționale.

Activitățile desfășurate în cadrul trainingului au fost:

- Expunerea;
- Dezbateră și argumentarea;
- Discuțiile dirijate și euristice;
- Lucrul în grupuri mici;
- Studiile de caz;
- Experiențele structurate și analiza lor;
- Simularea;
- Jocul de rol etc.

Concluzionând, intenționăm a preciza că pentru ca stresul și în special stresul cronic să nu ne afecteze starea de sănătate, este important să ne asigurăm că organismul nostru nu este supus unei stări de supra-solicitare fizică. Iată două moduri pentru a face acest lucru:

1. Învățați tehnici de diminuare a tensiunii: anumite tehnici vă pot ajuta să activați răspunsul de relaxare a corpului, generând o stare de calm. Printre acestea includem tehnicile de relaxare, meditația, yoga, exercițiile de respirație profundă, imageria pozitivă. Sunt ușor de învățat și puteți să le practicați ori de câte ori vă simțiți stresați, aducându-vă o stare de bine într-un timp relativ scurt.
2. Acționați astfel încât să preveniți stresul în exces: uneori stresul acut este inevitabil, dar o mare parte din stresul acut episodic și stresul cronic pe care le resimțim (acestea fiind și cele care ne afectează sănătatea) pot fi evitate sau minimalizate prin apelul la o serie de tehnici de organizare, tehnici de management al timpului, abilități de relaționare cu ceilalți și alte obiceiuri sănătoase de trai.

Solicitați ajutor profesionist!

Uneori stresul devine atât de puternic, încât oamenii dezvoltă o serie de tulburări care necesită tratament pentru ameliorarea și depășirea dificultăților. Dacă aveți simptome de anxietate crescută sau depresie accentuată, dacă aveți comportamente dependente sau compulsive, sau dacă, pur și simplu, simțiți că nu vă puteți descurca singur, atunci este ca-

zul să luați legătura cu psihologul sau cu un alt specialist. Intrând într-un proces de psihoterapie, veți simți curînd ameliorări, printr-o stare de bine și un control înnoit asupra propriei vieți.

În orice situație v-ați afla, nu lăsați stresul să vă afecteze starea de sănătate. Dacă vă gestionați stresul corect, puteți să reveniți foarte rapid pe drumul unei vieți sănătoase și fericite.

Bibliografie

1. Baieșu, M.; Bîrcă, A. Strategii și măsuri de prevenire și reducere a stresului la nivelul organizațiilor. **In: Economica**, 2002, nr.5, p. 31-33
2. Biro, Violeta. *Terapii alternative. Aromoterapia, magia parfumului, meloterapia*. Iași: Polirom, 2002.
3. Gagim, I. *Prelegeri de psihologie muzicală*. Nr.3: Muzica și psihicul: interferențe. Bălți, 2001. 24 p.
4. Miclea, Mircea. *Stres și apărare psihică*. Cluj-Napoca: Ed. Presa Univ. Clujana, 1997.
5. Леонова, А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции. **В: Психол. журн.**, 2004, т.24, nr.2, p. 75-85.

Rolul propriului Eu în profilaxia și diminuarea stresului ocupațional în mediul educațional

*Ana SPÎNU, master în psihologie,
gradul II didactic, psiholog școlar,
Liceul teoretic "E. Coșeriu", s. Mihaileni, Riscani.*

This article present a short description about an activity of diagnosis, prophylaxis and diminution of the stress in the pedagogical medium in the secondary school "E. Coșeriu", villige Mihăileni, district Rîșcani. Also in this article are reflected the pedagogical opinions of influence and importance of the personal "Id" in the process of the prophylaxis and diminution of the stress.

Ceea ce este specific pentru societatea de astăzi este o creștere substanțială a nivelului de stres ocupațional. Stresul ocupațional reprezintă relația dintre muncă și stres. În cazul în care stresul afectează angajații dintr-o organizație, pot apărea mai multe simptome negative ca: pasivitatea din partea angajaților, evitarea responsabilităților și a sarcinilor, rigiditatea în viziune, apariția conflictelor interpersonale și a problemelor de comunicare, scăderea motivației și a satisfacției în muncă, rezistențele la schimbare, scăderea calității și a interesului și orientării către client și dorințele acestuia, luarea unor decizii eronate, aprofundarea sentimentului lipsei de apreciere din partea celorlalți, mărirea numărului concediilor medicale, scăderea inițiativei. Aceste consecințe

negative în plan organizațional tind să apară în condițiile în care există mai multe surse generatoare de stres, deoarece odată cu înmulțirea acestora scad șansele ca individul să facă față tuturor provocărilor sau amenințărilor existente, instalându-se situația de distres. [1; 243]

Nu este un secret că mediul educațional este unul dintre cele mai stresante medii de activitate, datorită multitudinii de factori stresanți care depășesc potențialul „zilnic” al omului. Activitatea profesorului este legată de o serie de situații încordate. În procesul de instruire copiii deseori încalcă disciplina, între ei apar conflicte neprevăzute, ei pot să nu înțeleagă explicațiile profesorului etc. Comunicările profesionale cu colegii și conducerea, de asemenea, este deseori însoțită de tensiune din cauza suprasolicitărilor, a controlului riguros din partea administrației, responsabilitatea îndeplinirii unor însărcinări. Nu întotdeauna se reușește a găsi limbă comună cu părinții în privința învățaturii elevilor, a comportării lor. Mulți pedagogi, ciocnindu-se cu astfel de situații, simt permanent un stres puternic în legătură cu necesitatea de a lua repede o decizie rezonabilă. Lipsa dreptului de greșeală, ce duce la sporirea timpului de lucru din contul muncii casnice, insatisfacția de la statutul profesional, teama de a nu pierde munca din cauza micșorării numărului de elevi, lipsa condițiilor pentru automanifestare și autorealizare, salariul mic – sînt un alt șir de factori specifici mediului educațional care duc la stresul ocupațional. Profesorii antrenați în sistemul preuniversitar de instruire se ciocnesc cu diverse inovări, nu întotdeauna bine gândite, cu cerințe în permanentă schimbare, controale regulate. Aceste evenimente încalcă regimul obișnuit, regulamentar al școlii, provocînd o tensiune suplimentară. Astfel multitudinea de factori specifici mediului educațional duc la „formarea” unor pedagogi stresați.

Pedagogul este acea ființă care are acces direct la sufletul copilului și care, prin felul său de a fi sau a nu fi, marchează personalitatea elevilor, avînd reverberații încă mult timp după finisarea studiilor. Însă un pedagog stresat este „periculos” pentru copil, măcar din motivul că are tendința de a nu fi tot atît de obiectiv, exigent, tolerant, cooperant etc. cum este în stare normală. Mediul educațional stresant este unul din factorii ce duc la stresul școlar al elevilor. Iată de ce este foarte important ca pedagogul să emane și încredere, și satisfacție, și elan, și bunăvoință. [4; 22]

În confirmarea faptului că mediul educațional este stresogen vin și rezultatele diagnosticării nivelului de stres al cadrelor didactice și a factorilor ce generează stresul în colectivul pedagogic din Liceul Teoretic „E. Coșeriu”, s. Mihăileni, r-nul Rîșcani. Astfel, în urma diagnosticării nivelului de stres la cadrele didactice, am observat că majoritatea

cadrelor didactice sînt marcate de stres, chiar un număr semnificativ de pedagogi sînt în zona de stres, distres semnificativ și distres sever (stare bună – 0%, stare satisfăcătoare – 30%, zona de stres – 35%, distres – 20%, distres semnificativ – 10%, distres sever – 5%).

Dintre multitudinea de factori legați de activitatea profesională se disting cinci categorii de factori, agenți stresori ce se referă la diferite aspecte din cadrul instituției și care, în viziunea membrilor colectivului pedagogic, au configurat următoarea pondere/ scară ierarhică:

- 1) Agenți stresori ce se referă la factorii de decizie și control – 25%;
- 2) Agenți stresori ce se referă la factorii ce țin de stilul de conducere – 20%;
- 3) Agenți stresori ce se referă la factorii ce vizează dezvoltarea carierei – 15%;
- 4) Agenți stresori ce se referă la proiectarea locului de muncă – 15%;
- 5) Agenți stresori ce se referă la factorii ce vizează programul de lucru – 15%.

Rezultatele obținute arată nivelul de stres al cadrelor didactice din instituție și a factorilor ce provoacă acest stres, cît și acea dublă acțiune a stresului ocupațional: acțiunea la nivelul persoanei care receptează situația stresantă și la nivelul organizației asupra căreia se răsfrînge existența unui climat stresant. [1; 247]

Rezultatele obținute în urma diagnosticului au generat necesitatea implicării în:

- diminuarea nivelului de stres la cadrele didactice din instituție;
- căutarea răspunsului la întrebarea „Cum ar trebui să fie un profesor pentru ca, activînd în condiții stresante, să poată răspunde solicitărilor profesionale și personale, fără a deveni un profesor stresat?”

În acest scop, am pregătit și promovat cu profesorii din instituție un șir de activități și deoarece conceptul de stres și domeniul de administrare a stresului țin de inteligența emoțională, aceste activități s-au axat și pe alte componente ale EQ. Prin activitățile propuse am urmărit realizarea următoarelor obiective:

- sensibilizarea profesorilor față de propria sănătate emoțională și față de consecințele nefaste ale stresului;
- învățarea unor metode și tehnici de profilaxie și gestionare a stresului la serviciu;
- formarea abilităților de identificare a conflictelor interne și de acceptare a trăirilor interioare;
- cultivarea gândirii pozitive, a optimismului și a fericirii;
- sensibilizarea profesorilor vizavi de eficiența procesului de management din instituție;

- identificarea calităților personale și profesionale specifice, individuale fiecărui profesor; identificarea stilului propriu de predare; reevaluarea rolului comunicării în relațiile interpersonale;
- dezvoltarea abilităților de lucru în echipă și de luare a deciziilor. [2; 142-250]

Pentru a facilita realizarea obiectivelor propuse anterior și ținând cont de faptul că profesorii din instituția dată sînt persoane cu studii superioare, cu autoapreciere în mare parte ridicată, cu spirit critic bine dezvoltat, cu un nivel ridicat de stres și cu o capacitate de a învăța lucrurile trecîndu-le mai întîi prin sine – am selectat și folosit metode, tehnici și strategii din cele mai diverse. Printre ele se numără chestionare de autoapreciere, metodici proiective, jocuri de rol, exerciții de asociere și metafore, tehnici de vizualizare și arteterapie, prezentare de postere și exerciții psihodinamice, tehnici de activizare și coeziune grupală, prezentări power point, etc. Activitățile au fost structurate astfel ca să fie cît mai utile ca conținut, efect și timp de promovare.

Profesorii au manifestat interes față de activitățile propuse și tematicile abordate, au fost receptivi și s-au implicat activ. În urma aplicării fișelor de evaluare a activităților propuse, am văzut că cele mai utile subiecte pentru profesori au fost:

- Respectul și împlinirea de sine
- Conștiința emoțională de sine;
- Influența ierarhiei asupra relației dintre oameni;
- Modul de gestionare a stresului și controlul impulsurilor;
- Strategii de manageriere a timpului în situații de criză;
- Autoevaluarea comportamentului didactic.
- Gîndirea pozitivă, succesul, fericirea.

Din cele relatate de profesori, activitățile promovate au contribuit la rezolvarea unor probleme profesionale și la atenuarea unor probleme de ordin personal, îndeosebi cele ce țin de relațiile interpersonale, nivelul propriu de autoapreciere și încredere în sine; au facilitat o cunoaștere mai bună a propriului „Eu”. În continuare prezentăm unele fragmente din feedback-ul oferit de profesori la activitatea ce a avut drept subiect modul de gestionare a stresului și managerierea situațiilor de criză:

- Am aflat:** - că există mai multe soluții pentru a ne schimba;
- că trebuie să cauți frumosul în rutină;
- că există căi pentru schimbarea Eu-lui propriu;
- cum se poate evita întîlnirea cu stresul.

- Am simțit:** - o satisfacție, o plăcere, relaxare, bunăvoință, simpatie față de colegi, prieteni;

- că în multe cazuri procedăm neadecvat, sîntem ne-reținuți, am simțit că în multe situații ar fi trebuit să fim mai generoși;
- plăcere sufletească că nu sînt „bolnavă” ci stresată (înainte gîndeam cu frică că poate sînt bolnavă);
- confort, relaxare;
- că nu numai eu mă simt stresată și deprimată, mai sînt și alții care se simt la fel, dar propun soluții;
- că multă populație este stresată, nu numai eu.

M-a mirat:

- cît e de frumoasă viața, cîte lucruri frumoase sînt pe care noi nu reușim să le vedem și să le facem;
- că la tema dată se poate discuta la infinit, că se pot găsi soluții cu final pozitiv;
- că sînt lucruri frumoase în viață pe care noi nu le cunoșteam și cu care noi am făcut cunoștință.

Am înțeles:

- trebuie să fiu mai deschisă, mai plăcută;
- în viață trebuie să ai răbdare, să stimezi pe cei din jur și vei fi stimat;
- trebuie de făcut cît mai mult bine că răul vine de la sine;
- trebuie să fii propriul „tu”;
- eu sînt în stare de stres;
- trebuie să învățăm să pierdem fără a ne justifica în fața noastră;
- trebuie să trăim viața pentru noi înșine și să ne-o facem mai interesantă;
- viața e frumoasă numai dacă noi știm s-o trăim.

Analizînd comentariile făcute și impresiile exprimate de către pedagogii ce au participat la activitățile propuse, putem evidenția că modul în care un profesor își percepe mediul de muncă este strîns legat de mai mulți factori, fiecare avînd o anumită pondere în imaginea de ansamblu pe care acesta și-o face. Satisfacția în muncă depinde de așteptările profesorului și de posibilitățile mediului de muncă de a le îndeplini. Alți factori psihologici care pot influența nivelul stresului sînt nivelul de optimism, nivelul stimei de sine, diferite aspecte structurale ale personalității, percepția eficienței personale etc. Un rol esențial în prevenirea și diminuarea stresului îl are percepția ridicată a eficienței personale. Prin acest termen se definește încrederea unei persoane că poate îndeplini o sarcină specifică. Asemenea credințe influențează comportamentul persoanei respective, generînd mai multă perseverență în fața obstacolelor și a frustrărilor. Astfel, nivelul stresului perceput va fi mult mai redus în cazul persoanelor care nutresc credința că pot depăși obstacolele apărute

și, din fericire, aceste credințe pot fi învățate în timp, fiind un mijloc eficient de combatere a stresului. [3; 14]

Reieșind din cele expuse anterior, putem afirma cu certitudine că rolul semnificativ în profilaxia și diminuarea stresului profesional îl deține „sinele” fiecăruia și noi sîntem acei „ghizi” care dictează cursul existenței noastre.

Referințe bibliografice

1. Zoltan, Bogathy, Manual de tehnici și metode în psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2007. 367 p.
2. Steven, J. Stein; Howard, E. Book Forța inteligenței emoționale. Ed. Allfa. 277 p.
3. Chihai, Jana; Boderscova, Larisa. Stresul și prevenirea lui. Bălți, [s.a.]. 18 p.

Managementul stresului în mediul educațional.

Coping-ul

Mihaela ȘLEAHIȚCHI,

master în psihologie, Strasbourg (Franța)

Interest in mechanisms to cope with stress has grown considerably over the past decades. The paper traces the history of coping from its origins in psychoanalytic theories of unconscious defense mechanisms, brings several definitions of the concept and presents a brief review of the latest conceptualizations and models.

Din păcate, și în mediul educațional adesea ne ies în cale întâmplări neplăcute, cărora trebuie să le facem față. Unele sînt nesemnificative, altele însă pot avea consecințe grave. De unele ne ciocnim în fiecare zi, în repetate rînduri, altele au loc o singură dată în viață. Toate au însă un lucru în comun - *generarea stării de stres*, pe care, instinctiv, încercăm să o combatem pentru a ne proteja. Astfel, inițiem, de multe ori fără a ne da seama, *un proces de coping*.

1. Coping-ul, un concept central în psihologie. Termenul de *coping*, de ceva timp, se întâlnește tot mai frecvent în lexicul societății contemporane. Sferele de utilizare a noțiunii, stilurile și diversitatea limbajelor (de la cel trivial la cel profesionist) conturează un cîmp semantic destul de vast. Pentru o persoană de serie, spre exemplu, *coping-ul* reprezintă o descriere *a ce trebuie de făcut pentru a menține traiul la un nivel de satisfacții rezonabil de înalt*. În acest sens, *coping-ul* implică o serie de *gînduri, emoții și acțiuni* [4].

1.1. Definiții și comentarii. Deși fenomenul de *coping* este vechi de cînd lumea, cercetătorii și-au propus studierea (implicit denomina-

rea) acestui proces relativ recent. Termenul de *coping* a fost folosit pentru prima dată de L.Murphy în 1962, în timp ce studia modul în care copiii răspundeau cerințelor apărute pe fundalul unor crize de vîrstă [3]. Ceva mai tîrziu R.S.Lazarus propune și o definiție științifică a fenomenului. Numele de referință în domeniu, el a fost acela care în 1984, împreună cu colaboratoarele sa S.Folkman, abordează *coping*-ul ca fiind „ansamblul eforturilor cognitive și comportamentale destinate controlării, reducerii sau tolerării exigentelor, cerințelor externe și/sau interne care amenință sau depășesc resursele unui individ” [2, p.210]. Alți cercetători au încercat și ei să propună definițiile lor. C.R.Snyder, spre exemplu, reușește să înglobeze mai multe puncte de vedere desemnînd *coping*-ul ca o formă de răspuns ce include diminuarea poverii fizice, emoționale și psihice legată de evenimente stresante ale vieții și neplăceri cotidiene. E de menționat intenția lui C.R.Snyder de a accentua partea naturală, de zi cu zi, a acestui proces, care de fapt este “*inima vieților noastre pe parcursul întregii noastre existențe*” [5, p. 5].

În urma studiilor aprofundate pe durata ultimilor două decenii, *coping*-ul a devenit o construcție complexă. O serie de cercetători susțin că emoțiile, gîndurile și acțiunile de *coping* prezintă două caracteristici importante: a) *ele implică acțiuni conștincioase, avînd un scop bine definit* și b) *ele apar ca răspuns la evenimente “importante”, adică evenimente care zdruncină sentimentele obișnuite de stabilitate sau care riscă să dezechilibreze activitatea uzuală a indivizilor*. *Coping*-ul apare, de obicei, sub forma unui ansamblu de răspunsuri, inițiate și repetate atît cît e nevoie pentru a controla stresorul. În legătură cu numărul factorilor care influențează *coping*-ul, părerile cercetătorilor diferă. Unii insistă asupra faptului că un singur factor e decisiv în operațiile de *coping*: fie personalitatea, fie factorii situaționali [4]. În acest sens, S.Kobassa, de exemplu, afirmă că există o categorie de oameni care se percep ca fiind stăpîni ai destinului lor și stăpîni peste o mare parte din evenimentele care apar în viața lor, atribuindu-le calificativul de “*hardy copers*”, adică “*geambași rezistenți*”. Ei au valori și scopuri bine definite. Cu alte cuvinte, știu cine sînt și ce vor. Ei își asumă toată responsabilitatea pentru acțiunile sale și nu dau vina pe alții pentru problemele ce apar în viața lor [6]. Cu alte cuvinte, după părerea lui S.Kobassa, anume personalitatea acestor oameni influențează modul lor de a face față problemelor. S.K.Nartova-Boceaver însă susține că “*situația stabilește în mare parte logica comportamentală a omului și gradul de responsabilitate pentru faptele sale*” [7, p.20]. În cele din urmă, C.R.Snyder precizează că atît personalitatea, cît și factorii situaționali sînt implicați în *coping*. Tot el afirmă că modul în care oamenii evaluează stresorii se dovedește a fi cru-

cial în încercarea de a deriva o înțelegere mai precisă a procesului de *coping* [4]. J.E.Singer și L.M.Davidson menționează că oamenii pot interpreta diferit o situație de stres. Ei o pot percepe ca o amenințare la adresa bunăstării lor fizice și/sau emoționale sau ca o cerință de moment. Dacă evenimentul este interpretat ca pericol, individul va recurge neapărat la *coping*. Celelalte situații pot implica și un alt răspuns [8]. Potrivit teoriei lui R.S.Lazarus și S.Folkman, individul trece prin două etape de evaluare. Mai întâi, își analizează resursele, încercând să găsească răspuns la întrebarea “De ce dispun pentru a depăși această situație?”, apoi evaluează eventualele acțiuni și încearcă să intuiască reacțiile de răspuns ale mediului, întrebându-se: “Ce pot să fac? Care sînt strategiile mele de combatere? Cum va reacționa mediul la acțiunile mele?” Alegerea strategiilor de *coping* va depinde, respectiv, de răspunsul la aceste întrebări. R.S.Lazarus și S.Folkman insistă în repetate rînduri asupra faptului că evaluarea cognitivă, care este parte integrală a stării emoționale, joacă un rol cheie în procesul de *coping* [1, 2].

2. *Coping-ul. Optică dublă.* În cadrul studierii fenomenului de *coping* este foarte importantă prisma prin care este urmărit acest proces. *Coping-ul* ar putea fi cercetat din perspectiva persoanei care-l aplică, iar această abordare lăuntrică va produce o înțelegere diferită de cea oferită de perspectiva din afară, aceasta fiind perspectiva celor care urmăresc sau cercetează *coping-ul*. Văzută din interior, natura stresorilor poate fi diferită de ceea ce se vede din afară, precizează C.R.Snyder [5].

Gradul de eficiență a *coping-ului* depinde de alegerea corectă a strategiilor de *coping*, care reprezintă, de fapt, *totalitatea mijloacelor care ne ajută să înfruntăm o problemă*. R.S.Lazarus și S.Folkman deosebesc două tipuri de strategii de *coping* și anume: strategiile focusate pe problemă (*problem-focused*) și cele orientate emoțional (*emotional-focused*). În primul caz, individul încearcă să găsească soluții pentru a rezolva direct problema, căutînd modalitățile de eliminare rapidă a ei. În cazul strategiilor de tipul doi, este vorba despre acțiuni și idei/gînduri care au drept scop diminuarea încărcăturii fizice și psihice cauzate de stres [1, 2]. C.Carver, spre exemplu, a menționat în acest context că cele mai operaționale și adaptabile se dovedesc a fi strategiile focusate pe problemă [9].

3. *Este coping-ul întotdeauna un proces conștient?* Unii cercetători, cum ar fi, bunăoară, L.Murphy, susțin că răspunsurile pentru a fi calificate drept *coping* trebuie să fie conștiente [3]. Spre deosebire de el, C.R.Snyder califică această delimitare ca fiind prea restrictivă, pe motiv că uneori putem reacționa la un stresor care are tendința de a se repeta fără a ne mai da seama [5]. R.S.Lazarus și S.Folkman aduc o argumentare științifică acestui tip de *coping* „automat” și menționează importanța

delimitării între eforturile automate și cele voluntare, conștiente în depășirea unei probleme [1]. Cu toate acestea, majoritatea cazurilor de *coping* implică un răspuns conștient [5].

4. *Teoretizări „avant la lettre”*. Originile *coping*-ului în psihologie pot fi trasate după modelul psihodinamic promulgat de S. Freud și discipolii săi. În acest bine cunoscut model, *coping*-ul apare sub forma unui mecanism de apărare, care îi oferă individului puterea de a rezolva conflictele sexuale și agresive subconștiente. Se știe că gândurile și trăirile pe care conștientul vrea să le ignore trec în subconștient (o concluzie la care S.Freud a ajuns foarte devreme în cercetarea sa). Prin urmare, termenul de “apărare” poate fi atribuit unora din primele lucrări ale lui S.Freud, cum ar fi „*Les psychonévroses de défense*” (1894). A trebuit să treacă vreo 30 de ani pentru ca S.Freud să aplice termenul de “apărare” pentru a doua oară în anii 1920. Totuși când vorbea de “apărări”, S.Freud accentua rolul lor de a schimba percepția în circumstanțe de stres, care apar așa cum sînt ele din unghiul *intern* de vedere al individului. Acest accent al lui S.Freud asupra mediului *intern*, atunci când se referea la apărare a prevestit, într-o măsură oarecare, înțelegerea actuală a rolului evaluării în *coping* [10]. Este de menționat în acest context diferența de opinie pe care S.Freud a avut-o cu unul din studenții săi A.Adler. În dezacord cu profesorul său, A.Adler a conceptualizat apărărilor ca “protecții”, afirmînd că acestea servesc la protejarea sinelui de *pericolele înconjurătoare, externe*. S.Freud considera însă că ele protejează eu-l de *forțele instinctuale, interne* [12]. Începînd cu 1930, definițiile termenului de apărare au început să includă cu preferință perspectiva adleriana, susținînd că apărărilor sînt acele mecanisme pe care indivizii le aplică pentru a controla pericolele externe pentru sine. Schimbarea de accent survine în 1936 odată cu emiterea conceptului „conciliator” al Annei Freud, conform căruia apărărilor, cu certitudine, au menirea de a proteja individual atît de pericole *interne* (confirmînd teoria tatălui său), cît și de pericole *externe* (dîndu-i dreptate și lui A.Adler). Ulterior, cercetătorii fenomenului de apărare au adoptat mecanismul dual, legat de pericolele interne și externe [5]. Anna Freud este cea care a contribuit considerabil la elaborarea unei viziuni complexe asupra entității fenomenului de *coping*. Anume ea a fost cea care a rezumat succint cele 10 mecanisme de apărare, descrise inițial de tatăl său în lucrările sale: *represiunea, regresia, izolarea, formarea reacției, desfacerea, interiorizarea, inversarea proiectării, sublimarea și întoarcerea împotriva sinei* [10]. Totodată Anna Freud a adăugat mecanisme noi, la fel de importante, cum ar fi: *intelectualizarea, restricția eu-lui, identificarea cu agresorul, negarea*. În fine, tot ea a fost cea care a subliniat faptul că orice persoană dispune doar de un singur „subset de mecanisme de apă-

rare” preferate, un punct de vedere care este, de obicei, adoptat de către cercetătorii *coping*-ului odată cu trecerea în secolul 21 [5].

5. *Note conclusive*. Din cele prezentate mai sus, s-ar putea crea impresia că mecanismele de apărare sînt foarte asemănătoare *coping*-ului. Lucrurile nu stau deloc așa. Din contra, există un dezacord foarte important în această privință. Spre exemplu, psihologul N.Haan, la care face frecvente referiri C.R.Snyder, consideră că există distincții importante între aceste două concepte. Mecanismele de apărare ar avea mult mai multe proprietăți negative în comparație cu mecanismele de *coping*. N.Haan își argumentează ideea prin faptul că mecanismele de apărare sînt inerent de probleme din trecut, că ele sînt rigide în modul lor de operare, inconștient, și că ele deformează realitatea [5]. Modul de abordare a fenomenului de apărare de către N.Haan este analizat și de autorii cărții *Mecanismele de apărare. Teorie și aspecte clinice*, care susțin că „pentru Haan, mecanismele de apărare sînt în mod necesar patologice” [13, p.117]. De aceea, N.Haan pledează în viziunea sa „constructivistă” pentru „*coping*, care pare a fi îndreptat spre viitor, flexibil, din plin conștient, atent la realitate.

Deși cuvîntul *coping* a ajuns să comporte o „conotație pozitivă”, G. Evans, profesor la Universitatea Cornell, e de părerea că „uneori *coping*-ul poate aduce și lucruri mai puțin bune”. Încercările de a face față problemelor cotidiene pot deveni nocive atunci cînd apare tendința de a generaliza în exces sau cînd strategiile de *coping* sînt aplicate acolo unde nu mai e nevoie de ele [11]. Prin urmare, este bine să facem față problemelor, dar cel mai bine ar fi să le eliminăm.

Referințe bibliografice

1. Folkman, S.; Lazarus, R.S. *Coping and emotion*. **In:** A. Monat; R.S.Lazarus. *Stress and Coping*. New York, 1991, p. 207-227.
2. Lazarus, R. S.; Folkman, S. *The concept of coping*: **In:** A. Monat; S. Lazarus. *Stress and Coping*. New York, 1991, p. 189-200.
3. Murphy, L. *Coping vulnerability and residence in childhood. Coping and adaptation*. New York, 1974.
4. Snyder, C.R. *Coping with stress: effective people and processes*. New York: Oxford University Press, 2001. P. 4-6.
5. Snyder, C.R. *Coping: the psychology of what works*. **In:** Clarendon Press, 2004, nr. 5, p. 3-20.
6. Kobassa, S. *Stressful events, personality and health: An inquiry into hardiness*. **In:** Journal of Personality and Social Psychology, 1979, nr. 37, p. 1-11.
7. Нартова-Бочавер, С.К. «*Coping behavior*» в системе понятий психологии личности. **In:** Психологический журнал, 1997, Т.18, nr.5, p. 20-30.
8. Singer, J.E.; Davidson, L.M. *Specificity and stress research*. **In:** A.Monat; R.S.Lazarus. *Stress and Coping*. New-York, 1991, p. 36-47.

9. Carver, C.S.; Scheier, M.F.; Weintraub, J.K. *Assessing coping strategies: a theoretically based approach*. In: Journal of Personality and Social Psychology, 1989, Vol.56, p. 267-283.
10. Hilsenroth, M.J.; Segal, D.L.; Hersen, M. *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment, Personality Assessment*. In: Psychology, 2004, nr. 466.
11. *The Cost of Coping*// <http://www.psychologytoday.com/>
12. Wolfe, W.B.; Alfred, Adler: *The Pattern of Life*. Chicago: Alfred Adler Institute of Chicago, 2nd edition, 1982, p. 148-169.
13. Ionescu Ș.; Jacquet M.-M.; Lhote C. *Mecanismele de apărare. Teorie și aspecte clinice*. Trad. din lb. franceză de A.P.Corescu. Iași: Polirom, 2002.

Managementul stresului la nivel de organizație

*Maria PERETEATCU, dr. în pedagogie, conf. univ.,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Larisa ZORILLO, dr. în pedagogie, conf. univ.,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

In this article there was analysed the stress and the influence of stress factors upon the members of an organisation. Taking into consideration the work involvement of university teachers, and determining the stress factors of importance for the majority of teachers I elaborated strategies of reducing/eliminating stress at organisation level, on the basis of studied manuals. There were as well emphasized some suggestions on reducing stress at personal level.

Stresul a fost numit epidemia secolului XXI.

Stresul provoacă pierderi financiare majore prin absentism, scăderea productivității, fluctuație de personal, cheltuieli medicale, cheltuieli juridice. Stresul joacă un rol critic în afecțiunile cardiace, neurologice, emoționale, perturbând sistemul imunitar.

Sensurile etimologice ale cuvântului *stres*, provenite din limbile engleză și franceză, sunt: solicitare, presiune, forță, agresiune (se referă la acțiunea factorilor), dificultate, încordare, tensiune, necaz, suferință, uzură, boală (se referă la stările organismelor). Termenul de stres este folosit și în tehnică în sensul de uzură a uneltelor, angrenajelor, mașinilor. Stresul are ca efecte deteriorarea obiectelor fizice, periclitarea vieții și sănătății organismelor (vegetale, animale, umane). Având în vedere efectele, stresul este un examen al capacității de adaptare a organismelor, este un proces adaptativ „în intenție”, un mod de a reacționa nespecific, tensional la stimulii cu anumite însușiri ce amenință și agresează echilibrul biopsihic al viețuitoarelor, ai omului în special. Afectează toate verigile integrative ale organismului. Poate produce tulburări (unele reversibile, altele ireversibile). Stresul este procesul reacțional fiziologic și psihic indus de factorii amenințători - stresori.

În concepția clasică a lui Hans Seiyee, stresul este ansamblul răspunsurilor nespecifice care se evidențiază în simptome cuprinse în sindromul general de adaptare - S.G.A. Cercetătorul și savantul american (canadian) a descris trei stadii:

- de alarmă,
- de rezistență și
- de epuizare.

În *stadiul de alarmă*, stresul este trăit ca un șoc și se manifestă prin modificări fiziologice (ale tensiunii arteriale, ale temperaturii), prin agitație fizică și psihică. Contra-șoc, organismul dă răspunsuri endocrine prin secreția de hormoni numiți „hormoni de stres” (adrenalina, noradrenalina, adrenocorticotropi - ACTH ș.a.). Sunt solícitate, chiar supra-solícitate glandele suprarenale, pancreasul, tiroida, hipofiza. Intră în alertă ficatul, rinichii, sistemul circulator și, bineînțeles, creierul. Organismul este avertizat de acțiunea stimulilor și se apără după puterile și rezervele lui. Echilibrul lui este perturbat, organismul este amenințat.

În *stadiul de rezistență*, modificările semnalate în primul stadiu se mențin, organismul își creează și își consolidează armele de apărare și se adaptează acestor solícități. Reacțiile neuroendocrine (se eliberează hormonii de stres care influențează funcțiile interne ale organismului) și vegetative (modificări termice, de presiune, circulatorii, excretorii) apără organismul de epuizare. Dacă limitele de rezistență sunt depășite, fie din cauza forței stimulilor, fie din cauza vulnerabilității biopsihice, se ajunge în stadiul următor, de epuizare.

În *stadiul de epuizare*, organismul este învins. Glandele suprarenale sunt hipertrofiate, hipofiza își accelerează funcțiile, pancreasul eliberează insulina. Sunt suprasolícitate organele interne: ficatul, rinichii, inima. Cele mai frecvente afecțiuni datorate acțiunii prelungite a stresului sau a acțiunii ce depășește limita de suportabilitate sunt: dischineziile biliare, ulcerațiile digestive, tulburările cardiovasculare, tulburările de dinamică sexuală. Se ating grade diferite de uzură organică-somatică și psihică (dificultăți de concentrare a atenției, dereglări mnemice, mentale, derute decizionale, labilitate afectivă, tendințe spre agresivitate și autoagresivitate etc). În starea încordată de stres, organismul este dezechilibrat și vulnerabil la îmbolnăviri (viroze, gripe), individul este inefficient în activitate, este confuz, își consumă inutil energia, are manifestări de dezadaptare și de inadaptare profesională și socială, trăiește stări conflictuale și întreține conflicte.

După *teoriile răspunsului*, stresul este starea de mobilizare a resurselor de apărare ale organismului pentru a se opune perturbărilor și agresiunilor. Organismele reacționează la agenți nocivi și amenințatori –

amenințarea poate fi reală sau închipuită. Se reacționează nu numai la evenimentele în sine, ci mai cu seamă la semnificația lor, semnificație amplificată de modul de a gândi și trăi afectiv. Concepția lui Selye este inclusă în această categorie de teorii explicative ale fenomenului stresului.

După *teoriile ambientaliste* (Schotch, Henri Pieron, Maichair), stresul este identic cu stimulii potențial dăunători, amenințători. Aceștia agresează organismele și induc reacții fiziologice și psihice.

După *teoriile interacționiste* (Lazarus, Mc Grath, Sels, Caplan), stresul este dezechilibrul intens, perceput subiectiv, dintre solicitările impuse organismului și capacitățile de răspuns. Organismul mediază relația dintre stimul și răspuns ca în schema $S >O> R$ (S - stimul; O - organism; R - răspuns).

Tot lui Hans Selye i se datorează conturarea a două accepțiuni ale stresului: eustres și distres. *Eustresul* este răspunsul nespecific, relativ moderat, uneori foarte intens, la stimuli pozitivi: vești de reușită și succes, surprize plăcute neașteptate, bucurii, stări de excitație sexuală intensă, dragoste împărtășită, fericire exaltată, faptul îndrăgostirii (coup de foudre), câștiguri neașteptate etc. Asemenea evenimente și întâmplări sunt generatoare de trăiri palpitate, șocuri afective. Efectele evenimentelor așteptate și dorite sunt, în mod obișnuit: stimularea memoriei, mobilizare voinței în depășirea obstacolelor, creșterea nivelului de performanță, bucuria, trăirea satisfacției și a împlinirii. În asemenea situații, omul este darnic, generos, concesiv, comunicativ, extrem de prietenos. Organismul eliberează adrenalină și endorfine cerebrale. Dar, trăirea intensă ce depășește capacitățile individului poate avea efecte paradoxale. O bucurie foarte mare poate fi șocantă, o reușită, după serii de eșecuri și obstacole ce păreau de netrecut, poate crea blocaje comportamentale, stări de stupeoare. *Distresul* este răspunsul nespecific la subsolicitări sau la suprasolicitări intense și prelungite ce depășesc capacitățile fiziologice și psihice și care au semnificații de amenințare și pericol. El acoperă sensul cunoscut al stresului cu efecte psihosomatice complexe ce dezechilibrează organismul și-l pune în gardă. Acesta este factor de risc în îmbolnăvire, în patogeneză, favorizează îmbolnăvirea, o agravează, devine el însuși boală. Nu întotdeauna se poate delimita eustresul de distres, probabil din cauza modului paradoxal al individului de a răspunde. Ceea ce pentru un individ este factor negativ, pentru altul poate fi pozitiv.

La nivel organizațional, s-a constatat că anual, 4% din orele de muncă se pierd datorită absenteismului provocat de stres, costurile erorilor de muncă, reducerea productivității etc. Costurile rezultate din scăderea calității vieții, însumate cu costurile economice reale, oferă o imagine asupra gravității problemei stresului ocupațional. De aceea, din ce

în ce mai multe organizații încearcă să implementeze diferite soluții pentru reducerea stresului ocupațional.

Efectele stresului la locul de muncă se pot manifesta în plan comportamental, fiziologic și psihologic.

Reacții comportamentale: sunt activități practicate deschis, pe care individul stresat le folosește în încercarea de a face față stresului. Ele includ: atitudini de rezolvare a problemei, de retragere și de folosire a substanțelor care provoacă dependența.

Reacțiile psihologice: implică în primul rând procesele emoționale și cerebrale. Reacția psihologică cel mai des întâlnită este utilizarea mecanismelor de apărare (eforturi psihologice de a reduce anxietatea asociată cu stresul).

Reacții fiziologice la stres: există dovezi că stresul la locul de muncă se asociază cu funcționarea neregulată a inimii, hipertensiune, puls accelerat, creșterea colesterolului. Stresul a mai fost asociat și cu declanșarea unor boli cum ar fi cele respiratorii și infecțiile bacteriene.

Atunci când se face referire la stresul care afectează viața profesională, termenul consacrat este cel de stres ocupațional (SO), înțeles ca și răspuns adaptativ moderat de diferențele individuale, care este consecința oricărei acțiuni, situații sau evenimente speciale (stresori) care solicită resurse și eforturi de adaptare din partea angajatului.

Indicatorii de stres în cadrul organizației

Stresul poate conduce la:

- niveluri ridicate de îmbolnăvire și absenteism;
- scăderea productivității și incapacitatea de atingere a obiectivelor impuse;
- creșterea ratei accidentelor și a celei de eroare;
- număr crescut de conflicte interne între angajați;
- rată exagerată a fluctuației de personal.

Costurile provocate organizației ar putea fi substanțiale, deci conducerea superioară are tot interesul să implementeze măsuri destinate să reducă nivelul de stres, pentru ca organizația în întregul ei să funcționeze corespunzător. Măsurile pe care conducerea le poate lua pentru a reduce stresul în rândurile forței de muncă, ar putea fie împărțite în două mari categorii:

A. măsuri de prevenire a stresului;

B. măsuri de reducere a stresului.

Primele au ca scop eliminarea potențialului de situații stresante, în timp ce ultimele încearcă să mențină stresul între limite rezonabile, atunci când se constată apariția lui. Ambele categorii de măsuri sunt puse în practică mai degrabă la nivel organizațional decât individual.

A) Prevenirea stresului de către organizație

Prevenirea stresului este greu de atins, pentru orice organizație sănătoasă și activă. Există însă unele măsuri ce pot fi luate pentru a furniza angajaților stimulentele necesare, fără a provoca o acumulare cronică de stres. Iată câteva exemple:

- definirea posturilor într-o manieră care să permită un grad maxim de exercitare a competențelor și discernământului propriu de către deținătorul postului, incorporând sarcini suficient de variate și de dificile pentru a-i menține interesul treaz;
- conceperea activității astfel încât deținătorul postului să aibă un anumit grad de responsabilitate, oferindu-i-se suficientă autoritate și permițându-i-se să ia parte la deciziile care îi influențează activitatea;
- încurajarea cadrelor superioare în a adopta stiluri participative de conducere;
- încurajarea spiritului de echipă;
- încurajarea comunicării între departamente - sectoare, precum și pe verticală, de-a lungul lanțului ierarhic managerial, precum și asigurarea unui feedback constructiv către fiecare individ (privind rezultatele muncii, evaluarea de personal etc.);
- delegarea autorității de decizie în așa fel încât la fiecare nivel al organizației oamenii să poată lua parte la deciziile care le influențează munca și posibilitățile de promovare;
- dezvoltarea unei culturi organizaționale în care atitudinea față de angajați este una pozitivă,

B) Măsuri de reducere a stresului

- reducerea numărului de schimbări impuse fiecărui individ sau fiecărei echipe;
- limitarea complexității procedurale și de altă natură în executarea sarcinilor;
- asigurarea posibilității ca angajații să-și poată exprima opiniile în fața cuiva – șef, colegi, consilieri calificați;
- asigurarea de facilități sociale și sportive;
- asigurarea de facilități materiale, cum ar fi masa la cantină și grupuri sanitare adecvate.

Referințe bibliografice

1. Adirondack, Sandy. Managementul pur și simplu?. București, Ed. F.D.S.C., 1999.
2. Bogathy, Zoltan. Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2004.

3. Johns, Gary. Comportament organizațional. New York. Avenel: Gramercy Books, 1998.
4. Johns, Garry Comportamentul organizațional. București, Ed. Economică, 1998.
5. Mircea, Miclea. Stres și aparare psihică. Cluj-Napoca: Ed. Presa Univ. Cluj-jană, 1997.
6. Moise, Annemari. Realități organizaționale: vârsta și stresul. Iași: Ed. Lumen, 2006.
7. Selye, H. Stiința și viața. București: Ed. Politică, 1974.

Supervizarea ca modalitate de prevenire a stresului și epuizării profesionale la asistenți sociali

*Svetlana RÎJICOVA, dr. în psihologie, conf. univ.,
Universitatea de Stat "Alecru Russo" din Bălți*

The article is describing one of the functions of professional supervision in the field of social assistance, which consists in the provision of peer professional support and counselling with the view to prevent social assistants' stress and professional burnout. It is stressed that the role of supervisor does not mean staff supervision only; on the contrary, it also means control of the team and one's self. An efficient supervisor must identify and use adequate sources of information about supervision and master methods and techniques of self-protection.

Asistența socială este un domeniu de activitate orientat spre a oferi suport diferitor grupuri de persoane aflate în dificultate și în situații de criză. În acest context, asistența socială reprezintă o profesiune asociată cu influențe de ordin stresogen care pot să condiționeze, la rîndul lor, apariția stresului și epuizării profesionale.

Printre asistenți sociali există profesioniști care se îngrijesc atent de propria persoană, atît în viața profesională cît și în cea personală. Ei învătă modalități utile de management a stresului și nu se lasă copleșiți de tensiunile la care sunt supuși.

Alții își controlează și ei bine stresul dar, din cînd în cînd, tot resimt efectele epuizării. Aceste persoane nu au informațiile și abilitățile necesare gestionării unui nivel superior de stres și se instalează epuizarea.

În sfîrșit, există și cea de a treia categorie de asistenți sociali care par într-o continuă stare de stres accentuat și de epuizare, care se plîng că se simt copleșiți și neajutorați. Aceste persoane nu sunt capabile să-și gestioneze stresul și au o frecventă senzație de epuizare.

În acest context, una din funcțiile importante a supervizării constă în oferirea de suport profesional și consiliere colegială în vederea prevenirii stresului și epuizării profesionale ce pot fi oferite în forme diferite (în cadrul ședințelor individuale și în grup, formale și informale).

Rolul de supervizor nu se reduce doar la supervizarea personalului, dar prevede și controlul echipei și pe sine însuși. Eficiența supervizării este determinată de capacitatea și energia necesare pentru controlul tuturor acestor domenii. În acest sens, supervizorul este obligat să identifice și să utilizeze suporturi adecvate de supervizare și să învețe strategii de auto-protecție.

Stresul și epuizarea în cadrul asistenței sociale pot fi cauzate diferit:

- pot fi produse de interacțiunea dintre resursele cu care asistentul social contribuie la o anumită situație și factorii de stres care caracterizează situația respectivă;
- incompetența sau lipsa de experiență pot duce la epuizarea asistenților sociali cu puțină experiență sau cei nou angajați;
- în cazul în care stresul specific muncii de asistență socială este deosebit de pronunțat, atunci munca în sine constituie cauza epuizării;
- implicarea emoțională excesivă în problema beneficiarului. Asistenții sociali cei mai devotați și care au pus cea mai mare energie în sprijinul beneficiarilor riscă cel mai mult să se epuizeze emoțional.

Stresul profesional negativ este ceva destul de obișnuit și puțini asistenți sociali pot fi considerați protejați de această problemă. Specificul profesiei de asistență socială, legată de context problematic, condiții de lucru neadecvate standardelor, deficit de resurse (financiare, umane, informaționale), generează epuizarea resurselor fizice și psihice ale asistentului social, datorată efortului excesiv de realizare a sarcinilor funcționale.

În acest context, este foarte important pentru supervizorul asistenților sociali să cunoască și să identifice simptomele stresului și epuizării profesionale, modalitățile de combatere și depășire a acestor stări, precum și identificarea semnelor care avertizează că persoana se află deja pe cale de a intra într-o perioadă de epuizare.

Avertismente minore de epuizare profesională legate de activitatea de asistență socială:

- sentimente de frustrare/îngrijorare, implicare în problemele beneficiarilor și dincolo de limitele serviciului;
- izbucniri emoționale, cinism sau plângeri repetate;
- reticență/sentiment de vinovăție față de calitatea serviciilor sociale oferite sau incapacitatea de a le oferi din lipsă de resurse necesare;
- probleme de sănătate cum ar fi durerile de cap, tensiune ridicată, extenuare;
- alienare, izolare emoțională și fizică față de colegi și prieteni;
- incapacitatea de a lua decizii legate de sarcinile de serviciu;

- performanță sub standarde;
- furie/resentiment, uneori neadecvate;
- vulnerabilitate crescută la accidente;
- consum crescut de medicamente și alcool.

Printre simptomele de epuizare, câteva din cele mai des întâlnite, sunt: emoții negative, probleme interpersonale, probleme de sănătate, performanță în scădere, abuz de medicamente și alcool sentimentul inutilității.

Una din sursele de apariție a stresului profesional ține de condițiile de muncă de care dispune asistentul social, în special, acela care activează la nivel de comunitate. În vederea diminuării efectelor negative ale acestor influențe, se recomandă ca supervisorul, în comun cu asistenții sociali supervizați, să analizeze potențialul de epuizare profesională cauzat de condițiile și specificul activității de muncă (lipsa sau insuficiența de resurse, relații conflictuale, lipsa sau insuficiența de informații, suprasolicitarea, plictiseală, lipsa reacțiilor de răspuns și a aprecierilor, sancțiunile, conflict de valori, precum și tensiuni cauzate de lipsa rezultatelor așteptate de la unele grupuri de beneficiari).

Factorul „lipsă sau insuficiență de putere” creează asistentului social sentimentul de incapacitate de a soluționa problemele beneficiarilor, de a lua decizii din lipsa/insuficiența alternativelor pentru soluționarea problemelor, modificarea permanentă a priorităților în activitate condiționată de schimbări sociale.

Factorul „lipsă sau insuficiență de informații” ține de necunoașterea sau neclaritatea responsabilităților de serviciu, insuficiența informațiilor necesare pentru desfășurarea activității profesionale, necunoașterea de către beneficiari a ajutorului pe care le poate oferi asistentul social.

Factorul „suprasolicitare” este condiționat de exces de sarcini și insuficiență de timp, necesitatea de a lucra și în afara orelor de muncă, volumul mare de lucru care poate să afecteze calitatea rezultatelor atinse. Ca rezultat, asistentul social începe să simtă că serviciul îi influențează viața personală, afectează sensibilitatea față de interesele și problemele familiale, relațiile interpersonale din cadrul familiei proprii.

Factorul „plictiseală” conduce la pierderea interesului față de activitatea profesională ceea, ce la rîndul său, va contribui la acumularea stresului profesional la asistent social. Sentimentul de plictiseală poate fi cauzat de pierderea timpului la ședințele neproductive, prea puține sarcini de realizat, calificarea asistentului social superioară sarcinilor de serviciu, impresia de realizare a unei munci neinteresante, utilizarea timpului în marea parte pentru activități de rutină.

Factorul „lipsa condiționării de cauză și efect, precum și lipsa de feedback” conduce la situația că asistentul social nu știe pe ce bază se

evaluatează activitatea sa, creează impresia că nu există nici o legătură între performanța lui profesională și felul în care este tratat, calitatea performanței lui profesionale este lipsită de importanță, nu are formate așteptări legate de viitorul profesional și planuri de carieră. Ca efect, asistentul social nu știe ce face bine și ce nu, la fel, nu cunoaște părerea supervizorului despre performanța profesională proprie.

Factorul „sanctiuni” ține, în special, de relația asistent social – supervizor. Asistentul social poate să-și formeze păreri că supervizorul îl critică, că rezultatele bune trec neobservate, activitatea asistentului social nu este apreciată adecvat, colegii cu care lucrează nu-l acceptă, dezvoltarea lui profesională nu este în acord cu potențialul personal, că altcineva a fost avansat în locul lui, etc.

Factorul „conflict de valori” ține de apariția contradicțiilor între valorile personale ale asistentului social formate preponderent în perioada premergătoare activității profesionale sau în afara mediului profesional, și posibilitățile de urmare și realizare a valorilor în cadrul activității de asistență socială. Acestea sunt situațiile când asistentul social este obligat să facă lucruri care sunt împotriva judecății proprii, trebuie să facă compromisuri de valori, la fel și situațiile când prietenii/familia nu sunt de acord cu ceea ce face asistentul social.

Factorul „alienare” reflectă particularitățile relațiilor din cadrul instituției/organizației: „sunt izolat de ceilalți, nu am încredere în supervizor/manager, organizația este insensibilă la personalitatea mea, sunt „diferit” de ceilalți și nu mă simt eu însumi la serviciu, realizările mele profesionale sunt lipsite de sens”.

În acest context, supervizorul are sarcina de a preveni și contribui la soluționarea conflictelor, care pot să apară în comunitatea asistenților sociali. Conflictelor pot fi generate de înțelegerea insuficientă de către asistentul social a obligațiilor funcționale, perceperea lor ca fiind contradictorii, dezacordul cu colegii de serviciu sau cu supervizorul, incomoditățile generate de locul de muncă și resursele disponibile pentru desfășurarea activității profesionale.

În vederea prevenirii și depășirii problemelor sus-menționate, supervizorul trebuie să însușească și să aplice strategii și tehnici de management al stresului și epuizării profesionale în activitatea proprie și în procesul de supervizare a asistenților sociali, precum: „Gândește pozitiv”, „Îngrijește-te de forma ta fizică prin alimentație sănătoasă și exerciții fizice regulate”, „Exerciții de relaxare și de meditație”, „Nu uita să faci în fiecare zi ceva care te bucură”, „Acceptă situațiile pe care nu le poți controla”, „Dacă e necesar, apelează la un specialist”, etc.

Orice instituție/organizație care prestează servicii sociale trebuie să creeze cultura supervizării profesionale în vederea consolidării com-

petențelor profesionale și asigurării calității serviciilor oferite. În acest scop pot fi utilizate diferite suporturi de supervizare:

- Suporturi externe - înseamnă găsirea și primirea de sprijin din afara organizației și intrarea într-o rețea de persoane cu roluri similare din alte organizații de asistență socială. Colegii din alte organizații au probleme foarte asemănătoare și pot constitui o resursă de suport valoroasă.
- Suporturi organizaționale – este tipul de suport oferit de mijloace tangibile care ne ajută să ne menținem organizați și structurați în propriul rol de supervisor. Acest tip de suport poate lua forma procedurilor și acordurilor de management atât în interiorul cât și în afara organizației. Mai pot exista și structuri sau sisteme instituite care sprijină personalul să realizeze anumite sarcini, să respecte termenele lunare sau să verifice realizarea la timp și eficient a anumitor sarcini profesionale. Acest tip de suport se referă, în mod special, la managementul timpului și prevede analiza instrumentelor și căilor care ajută la realizarea sarcinilor de supervizare în cel mai eficient mod posibil.

Stabilirea ritmului – este tipul de suport care ajută la stabilirea propriului ritm în rolul de supervisor. Stabilirea ritmului permite supervisorului să manevreze și să controleze concomitent diferite sarcini, fără a “pierde controlul” asupra situației. Stabilirea ritmului înseamnă capacitatea supervisorului de a controla eficace și eficient diferite aspecte ale activității asistentului social supervizat și de a stabili priorități și obiective, pe care trebuie să le urmărească consecvent.

Totodată, supervizarea profesională prevede elaborarea strategiilor individuale pentru a fi eficient, pentru a-ți controla emoțiile, pentru a depăși situațiile problemă și greșelile comise.

O modalitate eficientă de control al stresului în activitatea de asistență socială ține de competența de stabilire a cercului de control - ce poți și ce nu poți controla în activitatea profesională. În activitatea practică, se întâmplă câteodată că asistentul social consumă energie îngrijorându-se pentru lucruri care scapă total de controlul lui, în loc să-și concentreze eforturile asupra lucrurilor pe care le poate controla.

O cale prin care se poate măsura gradul de control este ca supervisorul să reflecte la cercul propriu de influență:

- a. aspecte ale situației pe care le putem controla (propriile noastre acțiuni și gânduri, creativitatea noastră etc.);
- b. lucruri pe care nu le putem controla, dar pe care le putem influența. Spre exemplu, nu putem controla acțiunile concrete ale unui asistent social pe care îl supervizăm, dar îi putem influența activitatea asigurându-i sprijin și îndrumare de calitate;

- c. lucruri pe care nu le putem controla. Nu întotdeauna putem controla ce fac sau nu fac persoanele supervizate. Nu putem controla deciziile pe care le ia managerul superior. Nu avem control asupra politicilor și procedurilor specifice sistemului de protecție socială.

Ne stă însă în putere să ne gândim cum putem influența activitatea de supervizare și să ne concentrăm asupra lucrurilor pe care le putem controla (cum lucrăm cu asistenții sociali supervizați; cum tratăm beneficiarii sistemului de asistență socială; cum ne îngrijim ca să avem energia necesară pe care s-o dăm beneficiarilor, etc.).

Referințe bibliografice

1. Alderson, J.; Jarvis, S. *Introduction to Supervision for Child Welfare Services*. Chapel Hill. NC: University of North Carolina at Chapel Hill School of Social Work, 1999.
2. Haynes, M. *Stepping Up to Supervisor* (Revised Edition). California: Crisp Publications, 1991.
3. Munson, C. *Clinical Social Work Supervision* (2nd Ed.). New York: Haworth Press. Inc. 1993.
4. Potter, B. *Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures into Productivity*. California: Crisp Publications, 1987.
5. Smith, K. L. Jordan Institute for Families, School of Social Work, UNC. Chapel Hill, 2001.
6. Sudler, El.; Haynes, M. *Survival Skills for the Workplace*. New York: Children of Alcoholics Foundation, Inc, 1995.
7. Sudler; Weinstein *Survival Skills for the Workplace: Unit Two: Stress Management*. New York: Children of Alcoholics Foundation, Inc, 1995.

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 dobândire 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 dobândite. 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.

Психолого-педагогические условия снижения тревожности у младших школьников

ПЕРЕТЯТКУ Мария Ивановна,

кандидат педагогических наук, доцент,

Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо

ЗОРИЛО Лариса Ивановна,

кандидат педагогических наук, доцент,

Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо

БАЛАНКО Татьяна, студентка II курса,

Факультета Педагогики, Психологии и Социальной работы,

Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо

The psychological-pedagogic conditions in overcoming schoolchild's anxiety are discussed in the article. The system of work by research work's principles is suggested and includes the special studies, pupils' outside regular hours' activities, cooperate partnerships between teacher and parents in this work solving. The experiment is described of using special methods aimed to pupils' ability to develop emotional stability. The authors of the article examine the anxiety's overcoming as a factor which has a bad influence on pupil's mental state of health.

Школьная тревожность – это одна из типичных проблем, с которыми сталкивается школьный психолог. Особое внимание она привлекает потому, что выступает ярчайшим признаком школьной дезадаптации ребёнка, отрицательно влияя на все сферы его жизнедеятельности: не только на учёбу, но и на общение, в том числе и за пределами школы, на здоровье и общий уровень психологического благополучия.

Данная проблема осложняется тем, что довольно часто в практике школьной жизни дети с выраженной тревожностью считаются наиболее «удобными» для учителей и родителей: они всегда готовят уроки, стремятся выполнять все требования педагогов, не нарушают правила поведения в школе. С другой стороны, это не единственная форма проявления высокой школьной тревожности; зачастую это проблема и наиболее «трудных» детей, которые оцениваются родителями и учителями как «неуправляемые», «невнимательные», «невоспитанные», «наглые». Такое разнообразие проявления высокой школьной тревожности обусловлено неоднородностью причин, приводящих к школьной дезадаптации. Вместе с тем, не смотря на очевидность различий поведенческих проявлений, в их основе лежит единый синдром – школьная тревожность, которую не всегда бывает просто распознать.

На основе анализа психолого-педагогической литературы мы выдвинули предположение о том, что тревожность, как фактор внутреннего развития ребёнка оказывает влияние на становление личности младшего школьника, результаты его учебной деятельности.

Тревожность младшего школьника может быть значительно снижена при своевременной диагностике этого феномена; оказании поддержки ребёнку со стороны педагога и родителей; соблюдении определённой последовательности при работе с уровнем повышенной тревожности у детей; включении в программу коррекционной работы моментов актуализации тревоги, её разрядку и выработку новых стратегий поведения.

Для проверки этой гипотезы, нами, в рамках работы проблемной группы, была предпринята попытка разработки коррекционно-развивающей программы. Её цели: помощь младшему школьнику в адаптации к новому, школьному окружению, обеспечение максимально возможного комфортного контакта с окружающим миром и помощь в углублении этого контакта; формирование механизмов эмоциональной адаптации нового (более высокого) уровня регуляции.

Разработанная нами программа была построена не как тренировка отдельных умений и навыков, а как элемент целостной, осмысленной деятельности ребёнка, органически вписывающейся в систему повседневных жизненных отношений.

Не исключая важности и значения индивидуальной работы с детьми, реализуя задачи названной программы, мы предпочли групповую форму занятий, исходя из того, что психологические проблемы ребёнка наиболее ярко себя обнаруживают в процессе общения со сверстниками.

Мы учли, что тревожные дети отличаются, прежде всего, характерными особенностями эмоциональных состояний, самооценки, уровня притязаний и самоконтроля, поэтому специфический тип их ориентации в мире отражается и на характере их социальных контактов. Саморегуляция поведения обеспечивает контроль над соблюдением норм общения в соответствии с требованиями морали. На пороге школьного обучения становление сферы саморегуляции имеет особое значение.

Работа по разработанной нами программе была начата в 2007 году в общеобразовательной школе № 3 г. Бэлць. Программой были охвачены все второклассники школы в течение всего учебного года.

Главная задача программы – повышение у учащихся второго года обучения уровня школьной мотивации, снижение школьной тревожности, повышение уверенности в себе.

Нами использовались следующие методы: имитационные и ролевые игры; психогимнастика; рисуночные методы; элементы групповой дискуссии; техники и приёмы саморегуляции; метод специальных упражнений.

Использованные методы направлены на формирование у детей навыков эмоциональной регуляции поведения, что в итоге ведёт к снижению тревожности.

Отработка навыков проходила три этапа: 1 – получение информации о содержании того или иного навыка, 2 – применение полученных знаний в конкретных ситуациях, 3 – перенос навыков, освоенных на занятиях, в повседневную жизнь ребёнка.

Нами были сформированы общие правила проведения занятий:

Перед началом работы по программе проводились беседы с учителем, консультации, встречи с родителями детей и воспитателями группы продлённого дня. Занятия включали в себя элементы социально-психологического тренинга, поэтому проводились в специальном помещении, в котором дети могли свободно располагаться и передвигаться. Продолжительность занятия не превышала 40 минут (время школьного урока). Оптимальная периодичность встреч участников программы – 1-2 раза в неделю. Программа рассчитана на работу в группе из 10-12 человек (это дети с повышенным чувством тревожности). Учитель специально работал над созданием доверительной обстановки во время занятий, чтобы каждый ребёнок имел возможность проявить себя, быть открытым и не бояться ошибок.

Тематика и планы занятий менялись в зависимости от задач и проблем конкретной группы детей. Проблемы выявлялись не только по запросам учителей и родителей, но и по результатам обследований.

Темы для занятий разрабатывались нами заранее. В ходе занятий рассказы обсуждались и обыгрывались с детьми.

Сюжеты и истории рассказов объединял игровой персонаж. Дети «преодолевали» возникающие проблемы и «усваивали» приёмы саморегуляции вместе с ним. Способы подачи материалов менялись в зависимости от состава и особенностей каждой группы детей.

Мы старались сделать занятия очень близкими миру детей – игровыми, т.к. игра ещё очень близка детям, особенно на начальной ступени обучения. Каждому ребёнку давалась возможность «пообщаться» с игрушкой (дракончиком), включиться в игровую ситуацию, чтобы почувствовать себя свободнее.

При обсуждении, мы просили детей «помочь» герою рассказов, тем самым привлекая детей к поиску выхода из различных сложных ситуаций, очень близких детям по их повседневной жизни.

На занятиях было важно подвести ребят к выводам о том, что жизненные ситуации могут быть различными, но не всё зависит от нашего желания, однако, мы можем изменять свои мысли, а, значит, и своё настроение и состояние. Для того, чтобы детям было легче понять достаточно сложную для учащихся начальной школы, установку на саморегуляцию, мы использовали наглядно-образные опоры. Например, объяснение по выбору позитивных мыслей дополняли правилом: мысли нужно выбирать, как цветы – только хорошие (красивые).

Закреплялись такие навыки придумыванием плакатов совместно с детьми или просто рисунками по предложенной теме. Чтобы навыки, полученные на занятиях, использовались детьми в повседневной жизни, детям задавались домашние задания. Они заключались в том, чтобы последить за своими мыслями в разных ситуациях, попробовать дома или на уроках изменять свои мысли (при помощи полученных навыков), когда этого потребует ситуация.

Фиксировать свои успехи детям предлагалось фишками: после каждого случая, когда им удаётся справиться с проблемой, можно бросить фишку в баночку с надписью: «Я справился». На занятиях ребята делились своими успехами, рассказывали, как они справляются с проблемами, сколько у них фишек в баночке.

Полученные знания отрабатывались на занятиях-тренингах, где дети самостоятельно обыгрывали различные, предложенные педагогом ситуации. На тренингах учащиеся не только получали практические знания о том, как важно регулировать свои эмоции, но и упражнялись в способности проявлять эмоции в поведении (через мимику, интонации и жесты), упражнялись регулировать свои эмоциональные состояния.

Общаясь с игровым персонажем, ребята задавали ему вопросы, давали свои советы, рассуждали о добре и зле.

В процессе проведения занятий постепенно дети учились не только отвечать на вопросы, но и самостоятельно делать выводы, обобщать и анализировать, логически рассуждать.

Мы закрепляли знания детей и отработывали навыки управления своим настроением, обучали приёмам рефлексии – анализа своих мыслей.

Поощрения повышали самооценку детей, особенно тревожных, поэтому оценка ответов, действий, поступков ребят в основном была позитивной. Мы старались не сравнивать результаты, которых добивались дети, выполняя те или иные задания, отмечая достижения каждого ребёнка. За период работы по нашей программе все дети побывали в роли «ведущего» и получили наклейки-поощрения по той или иной теме. Каждая тема отработывалась столько, сколько требовалось для конкретной группы детей. При необходимости, мы беседовали с родителями детей, которым требовалась дополнительная помощь, и работали в тесном контакте с педагогами.

Литература

1. Битянова, М. Р. Диагностика и коррекция тревожности в школьном возрасте. М., 1993. 201 с.
2. Богатырёва, Т. Л. Практическому психологу: цикл занятий с подростками. М.: Пед. Об-во России, 2007. 144 с.
3. Гинзбург, М. Р. Личностная тревожность, как психологическая проблема. **В: Вопросы психологии** 2006, № 3.
4. Курпатов, А. В. От депрессии к радости. СПб, 2006. 224 с.
5. mpereteatcu@rambler.ru

Профилактика конфликтов в межличностных отношениях в системе «учитель – родители»

Г. П. ПЕТКУ,

кандидат педагогических наук, доцент,

Бэлцкий государственный университет им. Алеку Руссо

Н. Ф. ГУЦУ,

школьный психолог I категории, преподаватель,

The present article deals with the peculiarities of the relationship of the teacher with parents. Definite practical advice to deal with stress is being presented in this research. Also, the meaning of preventive measures to avoid stress is revealed herein.

The most effective methods of stress prevention can be: constructive dialogue, relaxing exercises and psycho technical games for relationship optimization.

Профессия учителя требует большой эмоциональной отдачи. Эмоциональные педагоги обладают большим преимуществом по сравнению с неэмоциональными учителями, потому что им подвластно зажигать детские сердца, а также они могут легко найти общий язык с родителями своих учеников, общаться с ними легко и непринужденно.

Данные учителя, как правило, популярны и любимы, но, к сожалению, существует и обратная сторона медали. Часто эмоции учителей дают о себе знать в самый неподходящий момент, например, тогда, когда необходимы сдержанность и хладнокровие. Умение управлять своими эмоциями – важное профессиональное качество, которое необходимо вырабатывать любому педагогу.

Поскольку профессия педагога предусматривает большое количество контактов, а вместе с тем и большую эмоциональную нагрузку, случается, что в процессе работы с родителями учитель проявляет излишне эмоциональную позицию. Безусловно, каждый учитель имеет право на проявление собственных эмоций, однако он должен осознавать, относятся ли они к конкретной ситуации, не решает ли он в данный момент свои личные проблемы за счет «подвернувшихся по руку» мам и пап.

По мнению Г.Б. Мониной, научившись понимать и анализировать свои эмоции, учителям легче будет признать и право родителей на эмоциональные проявления, научиться понимать и не реагировать так остро на вспышки партнеров по общению, которым необходимо «выпустить пар» [2, с. 55].

Психолого-педагогическое влияние только тогда будет успешным, когда педагог сумеет понять по реакции детей и родителей, как они воспринимают и оценивают его личность. В этом случае, он будет пользоваться уважением и доверием со стороны ученика и родителя, будет готов сотрудничать с ними на основе равноправного диалога, и тем самым, будет совершенствоваться как личность и профессионал [5, с.52].

Каждый учитель знает, как нелегко вести беседу с вызванными в школу родителями учащихся, общение с которыми часто сопряжено с большим количеством стресса. Стрессовые ситуации, в данном случае, могут возникать в любое время и в любых условиях:

- ✓ Если родители реализуют оборонительную позицию и стремятся оправдать собственное невмешательство в воспитание своего ребенка, они формулируют следующие аргументы: «Мы заняты на работе, у нас нет времени, чтобы

воспитывать своего ребенка», «Мы перепробовали все меры, ни чего не получается»;

- ✓ Часто в школу приходят родители, выражающие наступательную позицию: «Школа должна воспитывать, а не мы!», «Школа виновата в том, что наш ребенок такой невоспитанный»;
- ✓ Иногда приходят родители с желанием получить помощь: «Ребенок нас не слушает, помогите нам!», «Мы растеряны, не знаем, что делать».

В любом из этих случаев учитель должен стремиться к конструктивному разговору с родителем.

Исследования Д.Фонтана, проведенные на выборке учителей начальных классов английских школ, показали, что более 72% учителей испытывали в своей работе стресс средней степени и 23% учителей – испытывают сильный стресс [2, с. 60].

По мнению психологов, стрессогенность различных событий определяется их предсказуемостью (не предсказуемостью) и возможностью (не возможностью) контролировать ситуацию. Однако важны не сами события, а то, насколько они затронули нас.

Поскольку стрессы – это неотъемлемая часть нашей жизни, то их не всегда удастся избежать. Поэтому наряду с проведением профилактических мер по предотвращению стресса стоит научиться справляться с собой в ситуациях, которые неизбежны [2, с. 61].

Д.Фонтана дает пять советов учителям по управлению стрессом.

Совет первый. Определите, относитесь ли вы к группе риска. Если да, то в любой экстремальной ситуации научитесь решать, что вы можете сделать, а что просто не в ваших силах или компетенции. Научитесь смеяться над собой в тех ситуациях, где вы допустили небольшую оплошность. Чувство юмора всегда помогает снизить напряжение. А умение посмеяться над собой безо всякого смущения свойственно людям, которые умеют ценить себя и которые свободны от внутреннего конфликта. Конечно, они стараются изменить вещи в желаемом направлении, если это возможно, но в то же время они способны быть гибкими.

Совет второй. Учитесь наблюдать за собой и осознавать, почему определенные события вызывают в нас напряжение, печаль или раздражают. Попробуйте составить список подобных ситуаций. Каждый учитель может заранее смоделировать ответную реакцию на возможное, предполагаемое стрессовое воздействие, что, безусловно, облегчит его жизнь.

Совет третий. Иногда люди принимают слова и действия других на свой счет, хотя для этого нет никаких веских оснований.

Будьте более реалистичны, и прежде чем обидеться или рассердиться на кого-то, разберитесь, действительно ли люди хотели обидеть вас.

Совет четвертый. В стрессовых ситуациях старайтесь сконцентрировать свое внимание на проблеме, а не «застрывать» на собственных отрицательных эмоциях. Попытайтесь найти альтернативные способы решения и выберите из них то, что считаете более приемлемым.

Совет пятый. Занимайтесь профилактикой стрессовых состояний: читайте книги, выполняйте простые релаксационные упражнения. А если вы находитесь в состоянии стресса, то не копите отрицательные эмоции, поделитесь проблемами с коллегами, близкими людьми [2, с.62-63].

Перечисленные выше советы относятся к тем ситуациям, когда необходимо устранить последствия стресса. В связи с этим перво-степенное значение имеет профилактическая работа с учителями по предупреждению стрессовых ситуаций в общении с родителями, так как, всем хорошо известно, что проблему легче предупредить, чем устранить.

На наш взгляд, наиболее эффективными методами и приемами профилактики стресса во взаимодействии учителя с родителями являются:

- ✓ Конструктивный диалог учителя с родителями;
- ✓ Релаксационные упражнения для снятия эмоционального и мышечного напряжения;
- ✓ Психотехнические игровые упражнения, направленные на оптимизацию взаимодействия учителя с родителями.

Основная цель общения учителя с родителями состоит в не оправдывающихся или агрессивно-оборонительных действиях учителя, и в принятии на себя всей тяжести воспитательной коррекции поведения, но в объединении усилий учителей и родителей в деле исправления ученика, которое может быть осуществлено в конструктивном диалоге.

Существует определенная методика ведения конструктивного диалога, разработанная американскими специалистами. Она включает следующие основные правила:

1. Не стремитесь, во что бы ни стало, отстоять собственную позицию. Главное – диалог, отношения.
2. Обсуждайте проблему, а не личные качества (ученика, собеседника).
3. Учитывайте личные интересы собеседника (его увлечения, стиль жизни).
4. Ищите варианты.
5. «Не верьте генетике» (какие родители, такие дети).

6. Мы вместе против проблемы, а не против друг друга [1, с.205].

Другим эффективным методом предупреждения стресса являются релаксационные упражнения.

Г.С. Беляев, В.С.Лобзин, И.А. Копылова рекомендуют для снятия эмоционального напряжения стремиться к снижению мышечного напряжения. Они отмечают, что мышечная деятельность связана с эмоциональной сферой и мышечное напряжение является внешним проявлением неприятных эмоций (страха, гнева и др.). Соответственно, расслабление мышц – это внешний показатель положительных эмоций, состояния общего покоя, уравновешенности, удовлетворенности [2, с.64].

Чтобы релаксационные упражнения были более эффективными, следует выполнять три основных правила:

1. Перед тем как почувствовать расслабление, необходимо напрячь мышцы.
2. Напряжение следует выполнять плавно, постепенно, а расслабление – быстро, чтобы лучше почувствовать контраст.
3. Напряжение следует осуществлять на вдохе, а расслабление – на выдохе.

Таким образом, алгоритм релаксации мышц может быть следующим:

- Вдох – медленное напряжение мышц;
- Небольшая задержка дыхания – максимальный уровень напряжения;
- Выдох – расслабление мышцы или группы мышц.

Психотехнические игровые упражнения для учителей, по мнению Н.В Самоукиной, направлены на достижение двух основных целей.

Во-первых, они способствуют гармонизации внутреннего мира педагога, ослаблению его психической напряженности, то, есть имеют сугубо терапевтические цели.

Во-вторых, и это очень важно, психотехнические игровые упражнения нацелены на развитие внутренних психических сил учителя, расширение его профессионального самосознания [4, с.5].

Регулярное выполнение психотехнических игровых упражнений поможет ему правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать их и эффективно управлять собой для сохранения и укрепления собственного психического здоровья и, как следствие этого, достижение успеха в профессиональной деятельности при сравнительно небольших затратах нервно-психической энергии.

Например, игровое упражнение «Нейтрализация», которое направлено на улучшение взаимодействия в ходе беседы с родителями, демонстрирующими наступательную позицию растерянности, беспомощности. Данное упражнение нацелено на то, чтобы учитель не попал под влияние родителя.

На первой фазе общения с родителем учитель реализует действие «сопротивления» его эмоциональному воздействию. Для этого следует обрести нейтральное состояние «резервуара» - пустой формы, не наполняемой психическим содержанием собеседника (родителя). Учитель не должен включаться эмоционально в ситуацию разговора, отстранится от нее, поддерживать в себе спокойный и охлажденный нейтралитет.

Опыт показывает, что необходимо будет «продержаться» примерно 10 – 15 минут, в течении которых родитель в форме монолога будет либо высказывать свои претензии к школе и лично учителю, либо жаловаться на свою беспомощность в воспитании.

Почувствовав нейтральную позицию и эмоциональную отстраненность. Родитель начнет «остывать», его эмоции станут иссякать и гаснуть. В конце концов, он успокоится, в нем будет формироваться психологическая готовность к конструктивному разговору с педагогом [4].

Если в результате применения данных методов профилактики стрессовых ситуаций во взаимодействии учителя с родителями, учителю удалось избежать противостояния и конфронтации с родителями, смог удержаться сам и удержать родителей от взаимных упреков и обвинений, смогли совместно решить воспитательную проблему, значит, учителю удалось успешно решить проблему с минимальными эмоциональными затратами.

Библиография

1. Демидова, И. Ф. *Педагогическая психология*: Учеб. пособие. М.: Акад. Проект, 2006. 224с.
2. Моница, Г. Б. *Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)*. СПб: Изд-во «Речь», 2005. – 224 с.
3. *Педагогическая психология*. Под ред. Н. В. Ключевой. М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. 400 с.
4. Самоукина, Н. В. *Игры в школе и дома: Психотехнические упражнения и коррекционные программы*. М.: Новая школа, 1995. 144 с.
5. Синягина, Н. Ю. *Психолого-педагогическая коррекция детско-родительских отношений*. М.: ВЛАДОС, 2001. 96с.

Nocivitatea stresului în sarcină

*Stanislav BRICEAG, doctor, rezident (obstetrică, ginecologie),
Spitalul "Dr. I. Cantacuzino", București, România.*

The article deals with the problem of correlation between the pregnant women's stress and its impact on her future child's health.

The effect of stress on human organism, especially how it is reflected on children's life and health, is studied for years on end. The studies have revealed that the mother's stress increases the embryo's exposition to allergic substances on the immune system and critical psychological problems

The children of the mothers who have suffered from a high degree of stress during the pregnancy can be more vulnerable to anxiety.

The high levels of stress hormones may cross over the placenta and affect the baby even into the uterus, a fact which has a long time effect.

Maternitatea este expresia supremă a împlinirii unei femei. Dorința de a fi mamă se împletește firesc cu dragostea față de copii. Pentru femeile ce așteaptă primul copil (sau pentru cele care au experiențe neplăcute legate de sarcină și de naștere), această perioadă este stresantă, anxioasă. Dacă sarcina nu este dorită, stresul este deosebit de puternic. Sarcina, fiind un eveniment fiziologic deosebit în viața unei femei, antrenează modificări neurovegetative, hormonale și metabolice, ce se asociază, la rândul lor, cu modificări de dispoziție afectivă. Se semnalează o mai mare labilitate emoțională (schimbări de tonus afectiv: de exemplu, treceri bruște de la bucurie la tristețe, de la exaltare la pesimism), anxietate (griji, temeri), iritabilitate, toleranță scăzută la frustrare, creșterea agresivității, hipersensibilitate. Aceste modificări sunt, mai mult sau mai puțin, intense și observabile. Ele pot apărea cu intermitențe sau însoțesc constant graviditatea. Sigur că echipamentul ereditar este cel care influențează răspunsul emoțional particular la influența unor stimuli, chiar psihotraume. Maternitatea – "Starea de grație" – a unei femei implică o fragilizare somato-psihică, determinată, în mare măsură, de interacțiunea factorilor endocrini și psihosociali. Factorii psihomorali sunt cel mai des invocați în provocarea unor traume psihice decât alte cauze.

De ani de zile se studiază efectele stresului asupra organismului uman, dar mai ales cum se reflectă el în viața și sănătatea copiilor. Studiile efectuate au relevat faptul că stresul suportat de mamă amplifică efectele expunerii la alergeni asupra sistemului imunitar al embrionului aflat în dezvoltare, la fel cum el poate fi cauza unor probleme psihologice grave ale copilului.

Copiii ai căror mame au suferit un grad ridicat de stres pe durata sarcinii pot fi mai vulnerabili la anxietate.

Nivelele mari de hormon de stres pot traversa placenta și afecta bebelușul în uter, fapt ce are implicații de lungă durată.

Un studiu a arătat că anxietatea asociată sarcinilor târzii are legătură cu nivelul mare de cortizol la copiii în vârstă de 10 ani. Copiii care prezintă un nivel ridicat de cortizol în salivă au mame ce au suferit de stres accentuat în timpul sarcinii, iar nivelul ridicat de cortizol este asociat cu posibilitatea apariției de probleme psihologice, în special depresie și anxietate.

Descoperirea indică existența unui mecanism conform căruia stresul prenatal sau anxietatea pot prezice existența acestor tulburări în adolescență și chiar la maturitate.

Mamele expuse la un nivel foarte mare de stres în timpul sarcinii au cele mai mari șanse de a naște copii cu nivel înalt de imunoglobulina E sau IgE, ceea ce se poate traduce printr-un nivel ridicat de alergeni. Această concluzie a fost valabilă indiferent de rasa, clasa socială sau nivelul de educație al mamei.

Desigur, și nașterea, care implică o practică medicală particulară, conține un grad de impredictibilitate, dar în scădere marcată, datorită tehnicilor moderne obstetricale folosite; acest lucru constituie un alt factor care face ca evenimentul nașterii să nu mai fie perceput ca unul stresant. Un lucru a fost dovedit cu certitudine: incertitudinea are consecințe mai stresante decât chiar o certitudine pesimistă a iminentei confruntări cu o situație stresantă.

În ce privește afectarea imaginii de sine, în legătură cu sfidarea propriilor limite, este necesară referirea la afectarea sănătății emoționale, stresul fiind privit din perspectiva unei suferințe emoționale, în relație cu contextul nașterii. În legătură cu sfidarea propriilor limite, se poate afirma că, în cazul *viitoarelor mame*, care trebuie să treacă prin experiența nașterii, este vorba de o angajare cu entuziasm și bucurie în această situație – situația care se înscrie în normalitate – (totuși cu potențial stresor, deoarece ea generează multe noi ajustări).

Pe scala evenimentelor de viață, elaborate de cercetătorii Holmes și Rahe (1967) (scala pe care evenimentele de viață sunt eșalonate, de la cele mai stresante pînă la cele mai puțin stresante), sarcina, precum și mărirea familiei cu un nou membru, sînt investite cu un potențial stresant destul de mare, primind valori de 40, respectiv 39.

Tabloul clinic al stresului pre și postnatal este dominat de anxietate (care constituie un indicator al stresului, de altfel); astfel, pacienta vede lucruri care îi produc angoasă, se instalează imaginile obsesive care o determină pe femeie să re trăiască evenimentul traumatizant (ne referim la unele femei multipare) – se relevă importanța contextului nașterii

(ca factor stresogen) în apariția simptomelor de distres datorat nașterii – pentru ca aceasta, nașterea, a fost trăită ca o experiență terifiantă, nedorită a fi repetată, dezvoltându-se un posibil comportament de evitare – în cazuri nefericite – (bună colaborare cu medicul este foarte importantă pentru realizarea unui transfer pozitiv). Perceperea actului nașterii ca pe un eveniment traumatic, situat în afara existenței umane obișnuite, poate constitui o veritabilă sursă de stres, mai ales atunci când sunt depășite cele trei caracteristici importante ale unui factor stresor în general: *controlabilitatea, predictibilitatea și măsura* în care stresorul pune la încercare limitele capacității subiectului (și imaginea lui de sine). Cunoscând aceste predispoziții ale subiecților umani, se poate afirma că nivelul de evaluare a evenimentului (nașterii) este în măsura să influențeze percepția nivelului de stres al aceluia eveniment - Lazarus și Folkman, 1984.

Referindu-ne la *controlabilitate*, este relevanța, în primul rând, importanța educației pentru sănătate și pentru naștere în general; astfel, nivelul de instruire determină percepția femeii gravide asupra controlabilității evenimentului nașterii. Un factor important al controlabilității este convingerea femeii gravide că poate controla acest eveniment, care începe odată cu travaliul, convingere menită să reducă starea de anxietate care s-ar putea instala. Convingerea, de asemenea, are un rol pozitiv important și în automanagementul durerii, fiind în strânsă legătură cu gândirea pozitivă. La femeile primipare este cu atât mai mare importanța educației sanitare despre naștere, cu cât atitudinile, precursore ale gândirii pozitive, reprezintă o cristalizare a experienței anterioare, astfel înțelegerea obiectului atitudinii – a durerii în cazul travaliului nașterii - realizându-se mai rapid, determinând astfel declanșarea unui comportament adecvat, ca reacție la aceasta durere – de altfel, controlul stresorului este o modalitate de reducere a reacției de stres, deci constituie un coping comportamental; acest efect pozitiv nu se înregistrează însă în mod automat și nici în toate cazurile, uneori reacția fiind atipică, în loc să fie tipică; un rol important în acest sens se pare să îl joace feedback-ul. Rămânând în concretețea problemei, ne punem întrebarea dacă atitudinea poate influența realitatea pozitivă, în ce măsură poate ea să reducă durerea travaliului, sau, în caz contrar, o poate exacerba? Experimentele efectuate au dat un răspuns afirmativ acestei întrebări, desigur, excluzând modul magic de înțelegere; explicațiile țin de sugestie și autosugestie, precum și de mecanismele cognitive implicate în cunoașterea de sine și a propriei persoane – în acest sens, femeia nu trebuie să se îngrijoreze în privința durerii, care este normală (dacă așa spune medicul, eliminând orice suspiciuni negative.

În ce privește *predictibilitatea evenimentului stresor*, se poate afirma că procesul pregător, inițiat de către viitoarea mamă în urma re-

ceptării semnalului de avertizare (inițiat de perceperea mișcărilor active fetale și a contracțiilor uterine într-un ritm crescut, ce produc agitație, neliniște, anxietate, mai greu de suportat de gravida nevrotică sau fricoasă, cu caracter progresiv, scăderea presiunii în etajul abdominal superior și creșterea ei în pelvis și, ca un factor foarte important: asigurarea femeii de către cadrul medical că totul decurge în limitele normalității, ca o consecință a unei situații fiziologice), acționează în sensul diminuării credințelor dezadaptative despre durerea din timpul travaliului (aceasta însoțește contracția uterină) și al expulziei.

Conform modelelor moștenite de la bunici sau mame suntem o societate în care se promovează de foarte mulți ani ideea că doar femeia poartă responsabilitatea pentru sănătatea ei și a viitorului copil.

În timpul sarcinii nu se încurajează ideea prezenței soțului când femeia merge la consultație, iar în ceea ce privește participarea acestuia la travaliu și naștere întâlnim încă o foarte mare rezistență. Se poate afirma că probabilitatea apariției unei situații stresante este un parametru luat în considerare de către femeia gravidă în faza evaluării primare, care se finalizează într-un grad de certitudine subiectivă a impactului cu stresorul.

Performanțele sociale de ultima oră impun noi cerințe și în domeniul asistenței psihologice a mamei și copilului.

Datorită acestui fapt a început să se facă simțită și la noi necesitatea abordării sarcinii și nașterii dintr-o perspectivă mult mai largă. Acțiunile femeii gravide în perioada de sarcină se rezumă, de cele mai multe ori, în a merge la medicul de familie sau la obstetrician atât pentru consultațiile periodice cât și pentru eventualele situații mai deosebite care apar.

Perspectiva mai largă de care pomeneam mai sus se referă la necesitatea oferirii unor alternative de abordare sau îngrijire și în acest sens se pot menționa:

- Posibilitatea de participare la programele de pregătire pentru sarcină și naștere a cuplurilor de viitorii părinți;
- Rezolvarea unor probleme de sarcină dintr-o perspectivă cu totul nouă cum ar fi de exemplu homeopatia, aromaterapia, acupunctura etc.

Studiile legate de psihologia cuplului în perioada sarcinii dovedesc cu certitudine că anumite schimbări care afectează în această perioadă femeia gravidă, sub aspect emoțional, de exemplu, se manifestă parțial și la partener.

De asemenea, ele arată că acolo unde există o implicare activă a partenerului se constată că însăși dinamica cuplului este mult mai diferită și îmbunătățită față de cea a unui cuplu unde numai femeia se implică.

Atragerea nu numai a gravidelor ci și a cuplurilor la aceste programe de pregătire, ne-a făcut să constatăm că tot mai mulți bărbați încep

să fie preocupați și își doresc să fie alături de soțiile lor în tot complexul de situații pe care le ridică sarcina și nașterea.

Pentru prevenirea sau atenuarea acestor evenimente neplăcute din cursul travaliului și nașterii, pornindu-se de la premisa că durerea este datorată fricii de necunoscut, tensiunii nervoase și contracției mușchilor angajați, se consideră că psihoprofilaxia are un rol decisiv în formarea atitudinilor pozitive și, prin urmare a unui comportament cooperant, care să asigure o poziție activă a femeii în timpul nașterii; Cu toate acestea, scopul final al conduitei medicale este acela de a cruța mama de efort excesiv, de a scurta travaliul, calmînd astfel excesul de durere, precum și hipoxia fătului.

În fapt este nevoie de o schimbare a tuturor acestor mentalități atît din partea obstetricienilor și psihologilor, cît și din partea cuplurilor de viitorii părinți, umanizarea nașterii fiind un proces care trebuie să survină din ambele părți.

Nevoia de informație este foarte mare chiar în contextul în care la ora actuală există tot mai multe oportunități de informare, cum ar fi reviste, ghiduri, casete video și nu în ultimul rînd site-URL de pe Internet. De ce acest fapt? Pentru că prin contactul uman direct, calitatea informației este mult mai explicită și mai umană, ea putîndu-se structura nu numai în subiecte privind aspectele generale ale sarcinii și nașterii, ci și în subiecte și abordări adaptate nevoilor specifice unui grup de cupluri sau chiar a unui anumit cuplu.

În acest context se pot avea în vedere, în funcție de cerințe, atît programele de pregătire care să cuprindă pachete de informații de bază, cît și alternative, care să cuprindă programe de gimnastică pre și postnatală, gimnastică activatică, homeopatie, aromaterapie, acupunctura, meloterapia, terapia rîsului etc.

Calitatea informațiilor pe care le-ar cuprinde asemenea programe de pregătire ca și deschiderea și interesul pe care ele le-ar putea trezi depind atît de eficiența lor practică cît și de ingeniozitatea celor care le concep, modul în care informațiile sînt oferite fiind parte integrantă a unei originalități personale.

Oricum, dincolo de toate aceste aspecte, este clar că programele de pregătire pentru sarcină și naștere sînt o cerință a vremurilor în care trăim, ele fiind cele care oferă cuplurilor de viitorii părinți șansa de a trăi împreună momentul venirii pe lume a copilului lor.

Bibliografie

1. Băban, A. Stres și personalitate. Cluj-Napoca: Ed. Dacia, 1998, 237 p.
2. Coculescu, M.; Iamandescu, I.B. Stresul cronic – factor de risc în patogeneză // Bul. Acad. Șt. Med. București, 1990.

3. Cungi, Charly. Cum putem scăpa de stres / Trad. de M. Pricop. Iași: Polirom, 2000, 215 p.
4. Cungi, Charly; Limousin, Serge. Metode și tehnici de relaxare: Noțiuni – cheie. Iași: Polirom, 2004, 194 p.
5. Derevenco, P. Un bilanț de cercetări internaționale despre stres (1936-1986) // Revista de Psihologie, 1987, nr.4, p.327-334.
6. Iamandescu, Ioan-Brad. Stresul psihic: din perspectiva psihologică și psihosomatică. București: Infomedica, 2002, 252 p.
7. Iamandescu, Iona-Brad. Stresul psihic și bolile interne. București: Ed. ALL, 1993, 286 p.

Posibilitățile de depășire a stărilor de stres la studenții practicanți în procesul practicii pedagogice

*Vasile CARAZANU, dr. în pedagogie, lector superior,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

The present article deals with the psychological problems that final – year students encounter during their first probation period at school and with optimizing their psychoemotional state during this period. It also dwells on the impact of the student's level of aspiration as a cause of tension, which also influences the results of the student's activity in the probation period. It has been proved that student's responsibility is one of the conditions of tension occurrence.

Practica pedagogică, alături de pregătirea teoretică, constituie o pîrghie importantă în sistemul pregătiri profesionale a cadrelor didactice. Ea oferă cele mai favorabile posibilități de familiarizare cu adevărat a studentului cu esența procesului pedagogic, cu metodele și procedeele eficiente de organizare a lui. Aici el se antrenează în trecerea de la teorie la aplicarea cunoștințelor în practică, de la cunoștințe învățate pentru sine la transmiterea lor. Anume practica pedagogică îl introduce pe student în realitatea școlară, în programul școlar cu ordinea și disciplina care-i sunt caracteristice.

În literatura psihologico–pedagogică problemei rolului practicii pedagogice în pregătirea viitorului specialist și studierii personalității studentului i se acordă o atenție deosebită [2]. Dar, practica pedagogică reprezintă o activitate complexă de mare responsabilitate, aici studentul se confruntă cu un spectru larg de probleme noi și dificile, necunoscute și neîntîlnite pînă acum. Condițiile noi de activitate a studentului corelate cu realizarea unor multitudini de sarcini și funcții, inevitabil, duc la apariția unor greutăți obiective și subiective, care, natural, vor provoca puternice stări emoționale. Studiarea stărilor psihice, stările de stres a studentului – practicant, influența lor asupra rezultativității activității

sale în cadrul școlii și cu atât mai mult, depășirea lor, sunt probleme cărora li s-a acordat mai puțină atenție în literatura de specialitate. Această problemă a devenit obiectul cercetării noastre, în care au fost cuprinși 45 de studenți – practicanți din cursurile superioare ale facultății de filologie și biologie-chimie a Universității de Stat „A. Russo” din Bălți.

Sarcinile de bază ale studentului nostru au fost următoarele:

- a) Urmărirea procesului de „intrare” a studentului practicant în rolul de profesor.
- b) Diagnosticul particularităților stărilor psihice ale studentului – practicant în procesul executării funcțiilor sale profesionale.
- c) Studiarea influenței stărilor de stres asupra eficacității activității profesionale.
- d) Elaborarea recomandărilor privitor la reglarea și autoreglarea psihică a acțiunilor și comportamentului studentului-practicant.

În scopul soluționării acestor sarcini s-au utilizat așa metode ca observarea, interviul, analiza avizelor metodiștilor din școală despre practicanți, chestionarul. S-a constatat că reușita studentului în procesul practicii pedagogice se datorează nu numai cunoștințelor și deprinderilor acumulate la Universitate, dar ia depinde esențial și de starea psihologică, de capacitatea lui de a-și controla comportamentul, acțiunile. Fiind pe post de profesor și confruntat cu diverse greutăți, starea psihică a studenților este supusă unor modificări esențiale. La o parte din studenți s-au observat stări de înaltă excitabilitate emoțională, care conduceau la încătușarea mișcărilor și acțiunilor, la clătinarea stabilității lor emoționale. Dintre alte influențe negative menționăm blocarea proceselor psihice cognitive, ca gândirea, memoria, atenția. La o altă parte de studenți starea de stres a provocat deprimarea, dezorganizarea acțiunilor, comportamentului. Astfel, cu complicarea activității, au sporit exigențele față de resursele neuro-psihice ale studentului-practicant, care inevitabil, favorizează apariția unor stări psihice de mare încordare, stări de stres. Stresul este caracterizat în psihologie drept o stare psihică de încordare psihologică puternică și îndelungată, care apare la om în condițiile suprasolicității emoționale a organismului și avînd de regulă, o influență negativă, semnificativă asupra activității, dezorganizînd-o și tulburînd-o.

Rezultatele prezentului studiu demonstrează, că prima practică pedagogică activă a studenților constituie pentru majoritatea din ei o situație de stres, e ca un experiment, ca o încercare a forțelor și capacităților lor. Starea tensionată deja era simțită în ajunul practicii, ca fiind provocată de așteptarea evenimentului: „noul rol, pe care trebuie să-l iau”, „nu voi face față cerințelor”, „un tărîm necunoscut”, „elevi foarte agresivi, care nu se pregătesc de ore”.

E de menționat că greutățile pe care și le imaginau unii studenți în perioada prepractică, erau corelate cu particularitățile personalității lor, cu propria imagine despre sine, „îmi era frică cum vor decurge orele pentru că sunt o persoană timidă, liniștită, nu prea vorbește”.

Pregătirea calitativă de ore, cum arată studiul dat, contribuie la depășirea stărilor emoționale încordate, la stabilizarea încrederii în forțele sale, la eliminarea complexării.

Reglarea și autoreglarea psihică a comportamentului studentului – practicant se realiza prin utilizarea procedurii de conștientizare a faptului că „elevii simt starea psihică a profesorului”, „trebuie să-mi rețin emoțiile și să le fac neobservate pentru cei din jur”, „să nu mă gândesc la emoțiile, care mă copleșeau”. Deci este important și util controlul interior, „fuga psihologică” ca instrument de descărcare și autoreglare a reacțiilor emoționale.

O constatare oarecum neașteptată, incredibilă la prima vedere, dar realmente justificată, apărută din actualul studiu, a fost manifestarea simțului responsabilității în calitate de factor stresant: „la școală responsabilitatea este mai mare decât la Universitate pentru că aici trebuie să luminezi 35 de „suflete”, pe când la universitate răspunzi numai de propria personalitate”, „dacă elevii nu vin pregătiți și nu voi putea realiza cele planificate, ce mă fac?”, „ce impresie își vor forma elevii despre personalitatea mea?”. Astfel, responsabilitatea ca însușire a personalității proprii studentului – practicant, a constituit un factor puternic în apariția stresului psihic.

Lipsa de experiență pedagogică din partea studenților-practicanți generează comiterea greșelilor și apariția insuccesului în activitate, care, de asemenea, constituie un factor stresant. În situații de insucces studenții practicanți apelau și ei la raționalizare ca mecanism de apărare (Z.Freud), căutând diferite argumente, explicații chibzuite și logice ale acțiunilor sale incorecte metodice sau psihologice în vederea justificării lor și depășirii mustrărilor de conștiință. Sarcina pedagogului-mentor, care efectuează analiza lecțiilor și comentează cazurile de insucces este de a trece rapid peste ele, a le ocoli pentru a nu adânci starea lor emoțională și așa tensionată. La analiza unor asemenea cazuri se va reveni mai târziu, când argumentele studentului se vor mai stinge, iar emoțiile vor scădea din intensitate.

Apariția stărilor psihice tensionate este adesea cauzată de nivelul de aspirații neadecvat, caracteristic studentului. Rezultatele interviului nostru au arătat că studentul vine la școală cu un anumit nivel de aspirații, unii avîntîndu-se să obțină succese maximale (competiție), alții să-și ia revanșa pentru rezultatele mai slabe la învățătură de la Universitate,

etc. Dar, din cauza că nivelul lor de aspirații nu totdeauna este suficient de ajustat, racordat la cunoștințele și capacitățile reale aceste scopuri, aspirații nu se soldează cu succesul așteptat, provocând apariția stărilor emoționale negative, disconfortului psihic, care diminuează, la rândul lor, soluționarea cu succes a sarcinilor pedagogice. Prin urmare, acestei direcții din pregătirea psihologică a studentului către practica pedagogică trebuie să i se acorde o atenție aparte, ea presupune formarea unei autoaprecieri corecte la studenți, capacității de autoanaliză a propriilor capacități, armonizarea nivelului de aspirații cu cunoștințele și deprinderile sale reale. Orele de psihologie de la Universitate vor aduce o mare contribuție în această chestiune.

Referințe bibliografice

1. Davitz, J.R.; Ball, S. *Psihologia procesului educațional*. București, 1987.
2. *Психическая саморегуляция в педагогическом процессе*. Пермь, 1997.

Conștiința de sine, autodeterminarea profesională și stresul profesional

Oxana PALADI, cercetător științific IȘE, doctorandă, Universitatea de Stat din Moldova

This article reflects the problem concerning implication of self-consciousness and professional self-determination with the purpose to reduce professional distress. There are mentioned the factors which caused appearance of professional stress. The different variants of correct orientation are offered here for reducing of distress. Professional self-consciousness changes during whole professionalizing process. In the article on the basis of conclusions are offered different ways to prevent professional distress at the young people.

Activitatea profesională, ca modalitate esențială a existenței umane, ce se desfășoară în baza unor criterii riguroase, ca durată și mod de organizare, la care nu se poate renunța în mod arbitrar, generează în societatea contemporană cele mai multe situații stresante. Studiul stresului profesional prezintă o importanță deosebită pentru psihologi, fiziologi, sociologi, managerii mediului educațional ș.a. în vederea creării condițiilor optime de muncă și a realizării unui randament maxim cu păstrarea echilibrului psihofiziologic al omului.

La condiționarea stresului din cursul activității profesionale concură factori multipli, dependenți de ambianța fizică, particularitățile intrinseci ale activității și caracteristicile psihofiziologice ale omului. Toate acestea constituie, într-o corelație specifică profesiei sau chiar locului de muncă, sursele de stres profesional.

În ceea ce privește manifestările psihologice, o relație strânsă s-a stabilit între durata și încărcarea prin muncă, condițiile în care se lucrează, insecuritatea și gradul de neparticipare la decizii, pe de o parte, și scăderea încrederii în sine, reducerea senzației de bunăstare, cu accentuarea stării de depresie și insatisfacție, pe de altă parte.

Investigațiile lui M. Frone și D. McFarlin relevă importanța în stresul ocupațional a unui factor subiectiv - nivelul conștiinței de sine, care presupune capacitatea persoanei de a-și percepe adecvat reacțiile sale la diferite influențe ale mediului, detectând consecințele negative. Rezultatele investigației arată că persoanele cu un nivel înalt de conștientizare a propriilor reacții reacționează mai rapid la devierile echilibrului emoțional, orientându-se spre detectarea stresorilor și ajustarea la ei. Autorii consideră că eficiența în stres a unui nivel înalt al conștiinței de sine care e influențată mult de expectanța pozitivă sau cea negativă a persoanei față de rezultatele ajustării, în cazul expectanței pozitive conștientizarea înaltă a propriilor reacții contribuie la ajustarea eficientă și stabilirea echilibrului emoțional al subiectului, pe când expectanța nefavorabilă accentuează distresul emoțional perceput de către persoană.

Davidson și Cooper susțin că efectul dăunător al stresului asupra performanței este dependent de personalitatea individului, de gradul stresului la care este supus și de nivelul pregătirii fizice și profesionale.

P.Cnen și P.Spector afirmă că afectivitatea negativă (predispoziția de a trăi emoții negative, precum tensiunea și nervozitatea, tristețea, sentimentul de vină, insatisfacția de sine) este un mediator al relației dintre stresori și „strain”-ul fizic (consecințele negative ale stresului asupra sănătății), însă nu corelează cu „strain”-ul afectiv.

Orientarea profesională este una din cele mai importante laturi de care trebuie să ținem cont în scopul diminuării distresului profesional. Autodeterminarea profesională trebuie să treacă prin prisma „Eului” personal. În foarte multe cazuri influența celor din jur ne face să ne orientăm asupra a ceea ce nu corespunde „Eului” fiecăruia. Astfel această neconcordanță, la rîndul ei, face să apară distresul profesional.

Confruntarea repetată a individului cu situații stresante poate totuși reduce vulnerabilitatea la stres prin sporirea posibilităților de a stăpîni amenințarea și de a-și câștiga o obișnuință pozitivă bazată pe succesul înregistrat în dominarea și antrenarea stresului. Experiența câștigată în lupta cu stresul deține astfel un rol important în ajustarea și adaptarea optimă la muncă. Experiența în muncă, succesele obținute, buna cunoaștere a modalităților de îndeplinire a activităților profesionale sunt factori care dau individului încredere în sine și posibilități sporite în a se adapta la muncă și a stăpîni situațiile stresante. În multe studii

privind stresul profesional sunt evidențiate unele particularități ale personalității cu semnificație în adaptare la stres.

Mecanismele de coping, cu toate componentele lor, sunt menite să confere persoanei modalitățile și instrumentele necesare de a gestiona adecvat stresul, în sensul diminuării distresului și al potențării eustresului, astfel încât aceasta să trăiască stări de confort psihologic, automulțumire, satisfacție, fericire.

Reziliența este o trăsătură dispozițională de personalitate care sintetizează într-un mod specific stabilitatea emoțională, autoeficacitatea, internalismul și stima de sine. Aceste caracteristici determină și asigură funcționalitatea optimă a persoanei atât în situații cotidiene de viață, cât și în situații de stres major (distres). Reziliența este un predictor al adaptabilității, al reușitei în activitate, al succesului persoanei.

Reușita în activitatea profesională este strâns legată de încrederea pe care ne-o acordăm nouă, dar și celorlalți, atunci când relaționăm. Încrederea în sine presupune cunoașterea propriilor resurse, exprimarea clară a nevoilor și dorințelor, acceptarea limitelor și formularea corectă a scopurilor. Conștientizarea acestor elemente ne permite să acționăm adecvat în situațiile importante din activitatea profesională. Multe persoane par a fi pline de încredere, dar de multe ori în spatele acestor măști dezvoltate în timp se ascund frici care influențează direct performanța profesională.

Problema autodeterminării profesionale pe parcursul multor ani trezește tot mai frecvent interesul specialiștilor. Acest fapt este condiționat de anumite schimbări social-economice din țară, care au atras după sine modificarea sistemului de valori și atitudini ale cetățenilor, inclusiv atitudinea față de diferite profesii. Formarea personalității profesionistului se efectuează cu succes numai în cazul când în procesul instruirii se formează o autoconștiință profesională adecvată.

Profesionalizarea ca proces de formare a subiectului activității, influențează asupra tuturor nivelelor conștiinței de sine. Autoconștiința profesională alcătuiește unul din cele mai importante componente a conștiinței de sine a omului, ca subiect al activității. Formarea conștiinței profesionale are loc pe fonul experienței sociale a persoanei cu includerea acestuia în „Eul profesional”.

Există câteva abordări ale conștiinței de sine profesionale. Б.Д.Порыгин definește autoconștiința profesională – conștientizarea apartenenței persoanei la un anumit grup profesional. В.Д.Брагина în autoconștiința profesională pune accentul de bază asupra cunoașterii și autoaprecierii calităților profesionale și atitudinea către acestea. П.А.Шавир interpretează acest concept ca fiind activitate de alegere a autoconștiinței persoanei, supusă problemei de autodeterminare profesională; cunoaștere

de sine ca subiect a activității profesionale. Astfel de interpretări a termenului de „autoconștiință profesională” nu se contrazic, ci din contra se completează reciproc, reflectînd diverse aspecte a acestui spectru larg.

A.K.Маркова consideră că autoconștiința profesională include:

- înțelegerea de către persoană a normelor, regulilor, modelelor profesiei sale drept etaloane a conștientizării calităților personale;
- conștientizarea acestor calități la alte persoane, compararea propriei persoane cu o oarecare persoană abstractă sau cu un coleg real;
- autoaprecierea aspectelor în parte a personalității - înțelegerea sinelui, a comportamentului său profesional, precum și atitudinea personală, aprecierea propriei persoane. Autoconștiința profesională se bazează în acest caz pe autoaprecierea profesională – retrospectivă, actuală, potențială, ideală;
- aprecierea pozitivă a sinelui în ansamblu, determinarea calităților personale pozitive, alcătuiesc perspectiva ce duce la o „concepție a Eului” pozitivă.

Profesionalul ce posedă o astfel de autoconștiință are de nivel înalt a încrederii în sine, primește satisfacție de la profesia sa, crește tendința către autorealizare.

Cu toate acestea, A.K.Маркова evidențiază faptul că în procesul profesionalizării se schimbă și conștiința de sine profesională. Aceasta se lărgeste, se schimbă însăși criteriile de apreciere a posibilităților profesionale personale.

Majoritatea cercetărilor ne demonstrează că în structura conștiinței de sine drept componentă primară este dependența conștiinței de sine de activitatea dominantă a perioadei anterioare; de apariția reflexiei, înțelegerea individualității sale, descoperirea „Eului”; de autodeterminarea profesională.

În unele lucrări se menționează faptul că autodeterminarea profesională se leagă cu dezvoltarea multilaterală a personalității și cu activitatea socială a acesteia. Alegerea profesiei în sine nu este doar o consecință, ci și activează procesul dezvoltării personalității.

Pe parcursul valorificării profesiei crește nivelul de informare, diversitatea, autocaracterizarea amplă a activității subiectului în plan pozitiv și va scădea informarea autocaracteristicii în plan negativ. Auto-determinarea profesională este analizată în dinamica de vîrstă și individuală. Ea evidențiază că cel mai valoros în alegerea profesiei este a determina care din părțile calitative ale profesiei pentru fiecare este mai dorită, posibilă.

Scopul esențial al orientării profesionale se deduce la formarea treptată la școlar a pregătirii interioare conștientizate, către alcătuirea,

îndreptarea și realizarea perspectivelor de dezvoltare personală (profesională, de viață și personală), pregătirii de a se vedea pe sine dezvoltându-se în timp și să găsească independent sensuri importante personalității în activități profesionale concrete.

Prevenirea stresului (distres) profesional la tineri, poate fi realizată prin urmărirea atentă a perfecționării lor profesionale și, respectiv prin adoptarea tuturor măsurilor antistres ce se iau în condiții de activitate.

Evidențiem faptul că în procesul educației trebuie să ne axăm pe dezvoltarea conștiinței de sine a persoanei, să influențăm asupra conștiinței de masă, pentru a avea o educație centrată pe elev, student, în acest mod favorizând orientarea profesională de succes și evitând distresul profesional în managementul educațional.

Referințe bibliografice

1. Briceag, S. Stresul în mediul didactic. Chișinău, 2007.
2. Dumitru, I. Al. Consiliere psihopedagogică. Iași, 2008.
3. Mielu Zlate, Eul și personalitatea. București: Ed. Trei, 2002.
4. Iamandescu, I.B. Stresul psihic: din perspectiva psihologică și psihosomatică. București, 2002.
5. Маркова, А.К. Психология профессионализма. М., 1996.
6. Психология самосознания. Хрестоматия. Самара, 2003.

O provocare a vieții noastre: cum să facem din stres un prieten

*Silvia BRICEAG, dr. în psihologie, conf. univ.,
Universitatea de Stat "Alec Russo" din Bălți*

This article relates about the phenomenon called professional stress and strategies of transformation of the stress in to a friend. Studies have demonstrated that the positive attitude represents a remarkable remedy for health fortification.

People with positive attitude have more friends and it helps them stay away from stress and solve the problems easier than those who have negative attitude.

A positive attitude begins with a healthy self-image. If we like the way we are and we are satisfied and conceited, we will make people around us feel the same.

Nu demult întâlneam la Liviu Rebreanu o expresie care m-a impresionat. El zicea despre civilizație că ea stârnește în sufletul omului numai întrebări, dar nu este în stare să ofere nici un răspuns, și că fiecare cucerire a civilizației a dărâmat câte o bucățică din fericirea omului. Lucru straniu... ar fi de așteptat să fie altfel, să ne aducă civilizația existentă mai facilă, însă de fiecare dată ne convingem că adevărata împăcare sufletească, despre care pomenea același Liviu

Rebreanu, nu poate fi comparată nici cu 10 mii de ani de civilizație. Am ajuns la situația când putem spune că, pe lângă toate facilitățile aduse, anume civilizația este aceea care ne-a pus față în față cu inamicul numărul unu - stresul. Omniprezența sa în viața de zi cu zi, duce la o diminuare a percepției noastre despre pericolele la care sîntem expuși.

Da, trebuie să recunoaștem, că fără stres viața ar fi destul de plictisitoare. Stresul este acel element care adaugă provocare, savoare, șansa vieții noastre. Dar tot el, în doze mari, ne poate afecta serios starea noastră de bine fizic și psihic. Statisticile oficiale demonstrează că stresul profesional ignorat, provoacă anual, în țările dezvoltate, o pierdere echivalentă cu 10 la sută din produsul intern brut. Un studiu al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) arată că în țările Uniunii Europene, stresul angajaților produce pierderi de circa 20 de miliarde de euro. Suma reprezintă doar costurile de sănătate, la care, spun specialiștii, ar trebui adăugate și pierderile de productivitate. În SUA, peste un milion de angajați au concedii medicale din cauza problemelor cauzate de stresul profesional. Studiul arată că stresul profesional provoacă în economia americană pierderi de 300 de milioane de dolari anual prin absentism, scăderea productivității, înlocuirea angajaților, accidente, cheltuieli medicale directe, cheltuieli cu asigurările medicale și compensații pentru angajați.

Studiile asupra stresului profesional arată că, în ceea ce îi privește pe angajați, creșterea stresului profesional provoacă scăderea capacității intuitive și intelectuale, epuizare, anxietate, comportament antisocial și, în cele din urmă, pierderea locului de muncă fără posibilitatea de reangajare. Comportamentul nesănătos al angajaților, provocat de incapacitatea acestora de a face față situațiilor stresante, este cauza a aproape 80 la sută din decesele la locul de muncă. Pentru angajatori, stresul duce la scăderea productivității, reducerea profitului și creșterea îngrijorătoare a cheltuielilor de înlocuire a angajaților. 50 - 60% din absentismul la locul de muncă este corelat cu stresul profesional. 16 la sută din bărbații și 22 la sută din femeile din Uniunea Europeană au boli cardiovasculare datorate stresului profesional. În America, peste 95 la sută din consultațiile la medicul de familie sunt legate de afecțiunile provocate de stres, iar peste 80 la sută din afecțiunile celor internați în spitale au la origine stresul.

Deci ce observăm? Nu drogurile sau armele, ori virușii și bacteriile, ci stresul este cel ce face ravagii printre angajați.

Ei bine, stresul este acel fenomen declanșat de reacțiile minții și trupului nostru față de situații reale sau imaginare cu care ne confruntăm. Nici o ființă umană aflată în viață nu este scutită de stres. Acesta apare în viața cotidiană a oricărei persoane. Gradul de stres pe care o

persoană îl acumulează depinde, în egală măsură, de factori interni (personalitatea și starea psihică a persoanei) și externi (mediul de acasă și de la locul de muncă). De asemenea, în funcție de natura stimulului care l-a produs, stresul se împarte în două categorii: eustres (stres produs de evenimente pozitive) și distres (stres produs de stimuli negativi).

Cei mai mulți oameni sunt convinși că stresul este numai rezultatul unor factori externi, mai ales atunci când ai o ocupație care implică lucrul cu oamenii. Într-adevăr, există foarte mulți stimuli din exterior care pot produce stres în viața unui cadru didactic. Acești factori noi am încercat să-i clasificăm în felul următor:

Pe prima poziție am regăsit agenții stresori cu referință la stilul de conducere din instituția de învățământ. Ei denotă prezența unor așa dificultăți care au condus la stres cum ar fi: lipsa susținerii din partea direcției școlii, nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă, slaba comunicare și lipsa de informare în cadrul școlii, lipsa unor obiective clare, neconsultarea și neimplicarea în schimbările de la locul de muncă.

Pe poziția 2 se evidențiază așa factori cum ar fi: ore de lucru suplimentare, neplanificate, program de lucru inflexibil, apariția imprevizibilă a unei suprasolicitări în cadrul instituției, lucru suplimentar excesiv.

Poziția a 3 este ocupată de următorii factori: slaba participare la luarea deciziilor în colectiv, lipsa controlului asupra propriei munci, relații frustrante la locul de muncă (pe verticală), relații frustrante la locul de muncă (pe orizontală), izolare socială în colectivul de muncă, relații slabe cu direcția școlii, lipsa de comunicare, conflicte interpersonale (pe orizontală), conflicte interpersonale (pe verticală), diferite tipuri de hărțuire (agresivitate verbală, hărțuire sexuală).

O importanță mai puțin semnificativă o au așa factori cum ar fi cei de **pe poziția 4**: sarcini de muncă repetitive, riscuri sporite de îmbolnăviri la locul de muncă, lipsa de competență, lipsa controlului asupra ritmului de muncă, ritm de muncă inadecvat stilului, sarcini de muncă supraîncărcate. E de menționat faptul că nici un pedagog nu s-a plîns de sarcini de muncă subîncărcate.

Cea mai mică semnificație o au următorii factori: incertitudine în evoluția carierei, frustrări semnificative în dezvoltarea carierei, lipsa recunoașterii din partea direcției, a colegilor sau părinților, insuficiența programelor de instruire (stagii de perfecționare etc.), modificarea statutului în cadrul școlii (avansare în post sau invers).

Cu toate acestea, angajații din mediul didactic pot fi supuși și unor puternici factori de stres interni, cum ar fi: dorința puternică de a atinge obiectivele, dorința de a fi "cel mai bun", așteptările mari de la propria persoană etc. Nici nu este de mirare că factorii interni cauzatori de stres

sunt mulți și puternici în cazul unora dintre pedagogi, avînd în vedere că majoritatea pedagogilor de succes sunt persoane orientate către autodepășire și competiție cu ceilalți.

Eustresul și distresul în mediul didactic

Stresul este cel mai adesea conștientizat atunci cînd este determinat de factori negativi: o situație tensionată la serviciu, un deadline care se apropie, un volum de obiective pe care te temi că nu îl poți atinge, etc. Stresul cauzat de factori pozitivi este aproape întotdeauna neglijat. Cu toate acestea, faptul de a fi cîștigat un proiect important poate fi la fel de stresant ca și insuccesul profesional, nereușita unor elevi etc.

Indiferent dacă a fost cauzat de un factor pozitiv sau unul negativ, stresul se acumulează, conducînd pe termen lung la consecințe din cele mai variate. Necătînd la faptul că deseori putem auzi expresia “Încă nimeni nu a murit de stres”, pe termen lung stresul poate contribui la apariția unor boli de inimă, la creșterea tensiunii arteriale, la apariția atacurilor, la declanșarea de afecțiuni ale aparatului digestiv, la manifestarea unor probleme psihice etc. Mai mult chiar, unul dintre cele mai uimitoare fenomene care se manifesta în Japonia –karoshi (sau decesul cauzat de epuizare) – se pare ca ar consta în infarct sau atac cerebral cauzat de nivelul ridicat de stres. Anual, în Japonia, peste 30.000 de persoane cad victimă a acestui fenomen (*conform datelor publicate de revista Entrepreneur*). Stresul ne face negativiști în atitudinile noastre și în reacțiile emoționale față de ceilalți. Ne face să ne pierdem răbdarea, să ne înfuriem. Stresul este unul dintre cele mai autodistructive fenomene prezente în mediul de viață modern și, dacă nu învățăm să facem față stresului și efectelor sale, nimic din ceea ce întreprindem nu ne va aduce plăcere și satisfacție.

Vestea bună, domnilor pedagogi, este că nu trebuie să se ajungă la afecțiuni atît de grave pentru a putea lua măsuri împotriva stresului. Iată cîteva simptome care ar trebui să ne facă să ne întrebăm dacă nu cumva suntem stresați:

*Simptome fizice**

1. durerile de cap;
2. amețeala;
3. pupilele dilatate;
4. tensiune în ceafa și în umeri;
5. respirație superficială și rapidă;
6. greață;
7. transpirație;
8. gura uscată;

*Simptome psihice**

1. dereglări ale somnului și/sau coșmaruri;
2. dificultatea de concentrare;
3. lipsa de memorie;
4. anxietate;
5. tensiune sau alertă emoțională;
6. impulsivitatea;
7. moralul scăzut;
8. senzația de epuizare (care poate fi însoțită de apatie, lipsa de energie, iritabilitate, greșeli, tendința de a ne plînge, întîrzieri,

- | | |
|----------------------------------|---|
| 9. nod în gât; | absente, scăderea gradului de motivare, |
| 10. bătaii puternice ale inimii; | abuzul de medicamente); |
| 11. mâini reci și umede; | 9. ris nervos și ascuțit; |
| 12. genunchi moi; | 10. insatisfacție; |
| 13. arsurile de stomac. | 11. predispoziție la accidente; |
| | 12. impuls coplesitor de a fugi, a plînge sau a te ascunde; |
| | 13. tendința de a fi ușor speriat. |

**Aceste simptome au fost evidențiate de Dr. Ed Boenisch și Dr. C. Michele Haney – specialiști în combaterea stresului – în lucrarea lor "Mauzul Suferindului de Stres" (Editura Vremea XXI, București, 2004).*

Apare întrebarea: "Și dacă am stabilit că am un serviciu care mă stresează, ce fac?"

Aici vrem să vă zicem să luați aminte:

- Stresul nu poate fi evitat: stimuli care îl produc există oriunde într-o cantitate mai mare sau mai mică.
- Așa cum am arătat, stresul poate fi cauzat de factori interni. În consecință, s-ar putea că ceea ce vă stresează să nu țină de serviciu în sine sau de mediul în care lucrați, ci de modul în care abordați activitatea profesională și mediul respectiv.

O provocare a vieții noastre este cum să facem din stres un prieten, dacă oricum nu-l putem evita?

Aici putem porni de la ideea că gândurile noastre ne pot servi ca remediu împotriva stresului. E știut faptul că gândurile fiecăruia din noi sunt foarte puternice. Ele ne afectează atitudinea generală. Atitudinea pe care o avem se reflectă în aparența noastră, doar bineînțeles dacă suntem mari actori.

Tipul de atitudine depinde de noi înșine. Poate fi pozitivă sau negativă.

Gândurile pozitive au un efect de împlinire. Ele sunt, în mod automat, înviorătoare. Plus, oamenii care stau în preajma persoanei cu gânduri pozitive sunt, de obicei, energizați de acest tip de atitudine.

Pe de altă parte, gândurile negative au un efect distructiv. Atitudinea pozitivă atrage oamenii, în timp ce atitudinea negativă îi abroghează. Oamenii, de obicei, încearcă să se țină departe de cei care au o atitudine negativă.

Real că avem mai multe de câștigat dintr-o atitudine pozitivă. Studiiile au demonstrat că pentru unii, atitudinea pozitivă reprezintă un remediu formidabil de fortificare a sănătății. Persoanele cu așa tip de atitudine au mai mulți prieteni, proiectând o atitudine pozitivă care îi ajută să stea departe de stres și să rezolve problemele mai bine decât cei care au o atitudine negativă. O atitudine pozitivă începe cu o autoima-

gine sănătoasă. Dacă iubim felul în care suntem și suntem satisfăcuți și încrezători, îi vom face și pe cei din jurul nostru să se simtă la fel.

Pe de altă parte, o atitudine negativă are un efect contrar. Deci când cineva are o atitudine negativă are două dezavantaje: se simte prost și îi va face și pe cei din jurul său să se simtă la fel.

Dacă vrem să avem o atitudine pozitivă trebuie să ne păstrăm gândurile bune. Acest lucru este foarte greu de realizat în zilele noastre din moment ce mediul ne oferă destul de multe lucruri negative. Deși este imposibil să stăm departe de lucrurile negative care ne înconjoară, putem avea o atitudine pozitivă axându-ne doar pe lucrurile bune, pozitive din viață. Nu avem nimic de pierdut adoptând o atitudine pozitivă și sănătoasă. Studiile arată că această atitudine combate îmbătrânirea, ne face mai sănătoși, luptă eficient cu stresul și plus la toate, are un efect benefic asupra celor din jur. Pentru început vă propunem câteva strategii pe care dacă le urmați a-ți și început a vă forma atitudinii pozitive, altfel spus ați și început a lupta cu stresul:

- Nu așteptați să vă încurajeze cineva! Faceți-o chiar singuri!
- Mînia poate fi "diluată" dacă numeri pînă la 10.
- Nu te rușina a fi distrat în unele momente ale vieții tale. Detașează-te și lasă-ți gîndul să-ți zboare aiurea.
- Trimite-ți gîndurile în vacanță.
- Ar fi excelent dacă te-ai dezice de negații.

Bibliografie

1. Cungi, Charly. Cum putem scăpa de stres. Trad. Cezar Petrilă. Iași: Polirom, 2000. 215 p.
2. Cungi, Charly. Metode și tehnici de relaxare. Iași: Polirom, 2004. 196 p.
3. Duțu, Adelina. Stresul ocupațional. *In: Revista română de Dreptul muncii*, 2008, nr. 1, p. 131-137.
4. Пауэлл, Т. Психотренинг по методу Хосе Сильвы (Silva mind mastery. СПб: 2000. 192 p.

Particularitățile reglării și autoreglării tensiunii psihice la sportivi în actul competițional la judo

*Vasile CARAZANU, dr. în pedagogie, lector superior,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Alexandru TURCU, lector universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți*

The present article dwells upon the issue of psychological control and self-control in the conditions of judo competitions, which presents a permanent source of stress. The research has proved the efficiency of the sportsman's evolution according to his psychological self-control skills. A set of self-control means during sports competitions has been suggested.

Activitatea sportivă, de rînd cu alte genuri de activitate, solicită din partea sportivului atît un nivel înalt de pregătire fizică, tehnică și tactică a lui, cît și o bună pregătire psihologică. Datele experimentale, cît și practica sportivă demonstrează, că oricît de bine nu ar fi pregătit sportivul pe primele trei aspecte menționate de el, de regulă, nu va obține rezultate înalte, de performanță, dacă starea lui psihică nu va corespunde solicitărilor competiției la care va participa [5].

Orice activitate sportivă se caracterizează prin prezența unui nivel înalt de încordare psihică permanentă, reprezintă o sursă de stres pentru participanții la ea. Iar în actul competițional, ca o formă a activității sportive, stările de stres se manifestă și mai pregnant întrucît competiția se caracterizează printr-o luptă fără compromis dintre participanții la ea, dură, acerbă legată de tendința de a învinge, a repurta victorie asupra adversarului, a obține rezultate maxime.

Încordarea psihică în actul competițional este legată, în primul rînd, de responsabilitatea sarcinilor puse în fața sportivului, de însăși atmosfera încordată a competiției la care adesea participă sportivi de diferită pregătire fizică și, respectiv, de o calificare posibil mult mai înaltă. De asemenea, contează și influențează noutatea împrejurărilor, lipsa informației despre pregătirea fizică a adversarilor, necunoașterea calităților lor emoțional-volitivă, la care se mai adăugă presiunea, reacția furtunoasă a publicului divizat, de regulă, în tabere, opozant, țipete și strigăte descurajatoare. Nu poate fi exclus din această caracteristică nici factorul imprezibilității, deficitul de timp. Toți acești factori confirmă, că în actul competițional asupra sportivului cade o mare încărcătură emoțională, care influențează asupra stării sale psihice, provocînd încordare și neliniște. De cele mai dese ori, după cum arată rezultatele cercetărilor experimentale, această influență este cu sens negativ: se blochează percepția și gîndirea, memoria și atenția sportivului, se reduce acuitatea gîndirii tactice, acțiunile devin stingherite, încătușate, sportivul e cuprins de „inertie emoțională”, se clatină încrederea în forțele sale, se pierde cu firea.

Bineînțeles că în asemenea situații succesul sportivului, buna lui evoluare va depinde de faptul în ce măsură va fi el capabil să-și controleze starea sa psihică în momentul critic al duelului propriu-zis, să-și mențină ritmul și echilibrul psihic, viteza și exactitatea mișcărilor, să-și organizeze comportamentul în conformitate cu solicitările situației. E vorba deci de reglarea psihică a activității și comportamentului sportivului care include așa componente ca acceptarea scopului formulat și înaintat de antrenor, capacitatea de a prognoza intențiile adversarului, a revedea

programul său de acțiune reieșind din acțiunile și comportamentul impus de adversar (flexibilitatea gândirii), autosugestia privind păstrarea în continuare a echilibrului psihologic, a tendințelor și emoțiilor pozitive.

E de menționat rolul antrenorului în susținerea echilibrului psihic, în formarea „locus” controlului intern (I. Rotter), care presupune fixarea sportivului pe ideea precum că rezultatele sale în activitate (luptă) depind de el însuși, adică succesul, starea de lucruri se află în mâinile sale studiile experimentale demonstrează elocvent că dacă un asemenea locus control intern este format la individ, adică a devenit o trăsătură de personalitate, atunci persoana dată manifestă mai multă perseverență în atingerea scopului, în special dacă anterior a ieșit de mai multe ori învingătoare, a obținut succese.

Cele menționate au servit ca bază în formarea ipotezei noastre, conform căreia fixarea în conștiința sportivului (luptătorului) a reprezentărilor despre potențialul său, calitățile și tehnica sa, a faptului că stăpîn pe stările sale psihice este numai el însuși va determina reușita sa în actul competițional. Ipoteza formulată nu vine în contradicție cu faptul, că odată cu schimbarea accentului în diada antrenor-discipol, rolul antrenorului se micșorează. Contribuția acestuia nu scade, nu se diminuează, ea, indiscutabil, se păstrează și joacă un rol enorm, numai că ea se referă la „locusul” controlului din afară, de la o parte, la „dirijarea exterioară” [4].

Obiectul investigației noastre l-a constituit studierea valorii procedeele de reglare și autoreglare la lupta judo. Aceste gen de sport decurge în condiții extrem de tensionate și necesită din partea sportivului-luptător o bună stăpînire a stărilor sale psihice. Timp de doi ani de zile sportivi de ambele sexe, de diferite vârste (elevi, studenți) și calificare sportivă (novici și cu o experiență mai bogată de luptă judo) au fost supuși cercetării, în total 22 de sportivi. Printre procedeele utilizate și recomandate de noi în scopul învingerii manifestărilor exterioare ale stărilor de stres se enumără următoarele: reproducerea verbală voluntară a stării de calmare, insuflarea încrederii în obținerea reușitei în situația competițională, concentrarea atenției asupra acțiunilor, care vor fi executate. Toate aceste procedee vor fi evocate prin autoordine, autosugestierea calmării („să fiu calm, calm”, „sunt în stare, sunt în stare, eu pot, eu știu”).

Influență pozitivă rezultativă asupra stării emoționale au avut-o și așa procedee de autoreglare și psihoprofilactică ca relaxarea mușchilor, diminuarea încordării lor involuntare pentru a învinge imobilizarea, efectuarea a 2-3 inspirații adânci cu expirația ulterioară deplină. Dacă aceste procedee de autoreglare a stărilor de încordare vor fi aduse pînă la deprinderi și obișnuințe ele vor permite ca rapid de influențat asupra

stării sale emoționale – a reduce voluntar frământările excesive și urmările lor dezavantajoase asupra activității sportive ulterioare.

Remarcăm, totodată, că principalul promotor al acestor procedee de autoreglare este și rămîne să-l aibă antrenorul, care în comparație cu psihologul, are posibilitatea de a instrui sportivul-luptător nu numai în decursul antrenamentelor de zi cu zi, dar și să controleze executarea lor în fază competițiilor.

Nu este de neglijat în planul expus mai sus interrelația antrenor-discipol, întrucît ultimul în reglarea stărilor sale psihice, se conduce și se sprijină mai mult pe exemplul antrenorului, decît pe sine. În investigația noastră problema s-a pus ca sportivul să găsească suport în sine, să-și controleze și să-și regleze el personal stările și acțiunile sale, conștientizînd că acest lucru e foarte dificil.

Rezultatele studiului nostru demonstrează că antrenorul trăiește aceleași stări din prestart (pregătirea de luptă, starea de înfrigurare, de apatie) ca și discipolul și ele influențează substanțial starea psihică a sportivului. Din această cauză, considerăm și recomandăm că e foarte important ca antrenorul mai întîi să-și regleze starea sa psihică și numai după aceea să treacă la reglarea stării sportivului. Abilitatea de a regla cu starea sa psihică și mai apoi a conduce cu starea emoțională a discipolilor săi constituie, în opinia noastră, o calitate de mare valoare a antrenorului.

Bibliografia

1. Bordesă, C. Pregătirea tehnică prin perfecțiunea funcției de echilibru: Iași, 2000.
2. Lașcu, V. Judo competițional. București, 1980.
3. Manolachi, V. Sportul de luptă : Teorie și metodică. Chișinău 2003.
4. Аболин, Л. Психологические механизмы эмоциональной устойчивости человека. К., 1987.
5. Стресс и тревога в спорте. М., 1983.

Biblioteca universitară în mediul învățămîntului și cercetării științifice

Elena HARCONIȚA,
directoarea Bibliotecii Științifice

Atmosfera vieții universitare actuale este determinată de o atitudine creativă, aplicarea noilor tehnologii și a metodelor netradiționale, care lasă în urmă problemele și stereotipurile depășite. Formarea unei personalități cu un intelect înalt nu se poate produce fără aportul bibliotecarului și al bibliotecii, care într-o instituție de învățămînt sînt sufletul

și oglinda proceselor de instruire și cercetare. Nu în zadar, în multe țări din Occident Biblioteca este inclusă în protocolul vizitelor, căci după modul lor de organizare se judecă despre activitatea întregii unități de instruire. În ultimii ani bibliotecarii manifestă tot mai multă creativitate, inițiativă, comunicabilitate, siguranță și credibilitate. Activînd în sisteme deschise și democratice, bibliotecarii aplică, printre primii, noi tehnologii informaționale și comunicaționale în calitate de instrumente inerente de lucru și modalități de a face cunoscute colecțiile, serviciile, produsele bibliotecare.

Biblioteca Științifică a Universității de Stat „A. Russo” din mun. Bălți se află printre bibliotecile de succes ale Republicii Moldova, plasată de Guvern la categoria superioară. Realizează funcțiunile de Centru Biblioteconomic, Bibliotecă Depozitară Regională a Băncii Mondiale. În structura Bibliotecii sînt integrate Centrul de Documentare a Organizației Națiunilor Unite (din anul 2001), Filiala Institutului Goethe – București (a. 2003); Punctul de Informare al Biroului Consiliului Europei (a. 2007). De o valoare incontestabilă sunt: *Fondul Depozitului Legal Național*, *Fondul Wilhelmi*, *Fondul AGEPI*, *Fondul Pro Basarabia și Bucovina*, *Filiala „C. Negri” din Galați*, *Fondul Revistelor Științifice ale Proiectului JDP- New- York*, *Fondul Universității Fresno*, *Carolina de Nord* ș.a., care adaugă o importantă plusvaloare ofertei informaționale.

Biblioteca este membru al Consorțiului EBSCO – eIFL Direct – Electronic Information For Libraries Direct – informație electronică pentru bibliotecii” împreună cu 17 mari biblioteci din Republica Moldova, asigurînd accesul la 18 000 titluri de documente științifice pe suport electronic. Accesul la infrastructura informațională globală s-a deschis din anul 2001 odată cu implementarea proiectului *Extinderea accesului la Informație* și procurarea bazei de date Legislația R. Moldova. Biblioteca participă activ la realizarea Proiectului Național – Sistemul Informațional Integrat al Bibliotecilor din Moldova (SIBIMOL), Proiectul *Memoria Moldovei*, Proiectul *Cartea Moldovei*.

Situl Bibliotecii, lansat în mai multe versiuni, a devenit o nouă carte de vizită în lumea globală și o cale sigură de acordare a serviciilor electronice utilizatorilor ei. Sînt propuse informații despre Bibliotecă, colecțiile, serviciile ei, modalitățile și condițiile de acces, catalogul online, Biblioteca Digitală, produsele activității de cercetare bibliografică / biblioteconomică și editorială cu full-textele integrale, linkuri utile și alte oferte necesare utilizatorului de net.

Se afirmă că valoarea bibliotecii este determinată de valoarea celui care o slujește cu respect față de carte și supunere față de profesie în fața provocărilor actuale care sînt: majorarea numărului de studenți,

creșterea exigențelor utilizatorilor, schimbarea de atitudine, modificarea programelor de studiu, diversificarea resurselor și complexitatea solicitărilor informaționale și documentare, implementarea noilor tehnologii informaționale. Bibliotecarii BȘU „A. Russo” modifică și revizuiesc principiile, criteriile și modalitățile activității profesionale. Informatizarea și automatizarea Bibliotecii a necesitat în primul rând cunoștințe și implicații profesionale deosebite din partea lor. Astăzi toți salariații posedă cunoștințe și abilități de operare a Modulelor softului integrat TinLib, metode de căutare și regăsire a informațiilor din bazele de date naționale și globale, printare a informațiilor solicitate, inclusiv tipărirea listei tematice și a buletinelor de cerere, acestea din urmă făcându-se numai la Bălți. Bibliotecarii acordă asistență la evaluarea calității surselor informaționale, anual mai bine 80% din referințele oferite s-au produs în regim automatizat. Adevărate motoare de căutare, abili informațional, bibliotecarii economisesc timpul cititorilor pentru a avea succes la facultate, la serviciu, în viață.

Activitatea de cercetare științifică se încununază anual cu lucrări editate și participare la reuniuni profesionale naționale (20-25 referate per an). De fiecare dată, în cadrul Anului Bibliologic, manifestare națională de totalizare și apreciere a muncii bibliotecarilor din Moldova, Asociația Bibliotecarilor menționează Biblioteca universității bălțene ca o instituție de succes, acordându-i Diplome și premii de prestigiu. Din numărul total de lucrători ai Bibliotecii 61%, ori 44 de bibliotecari, sînt deținători de grade de calificare profesională: superior, gradul I și II. Aportul bibliotecarilor în învățămînt și cercetare științifică este apreciat la nivel național de către Guvern, Ministerul Culturii și Turismului, Asociația Bibliotecarilor din RM, conducerea municipiului, rectorat și administrația Bibliotecii.

Bibliotecarii rămîn să fie „inspiratorii și sprijinatorii atîtor drumuri de cunoaștere, călăuzele atîtor pași șovăelnici, oamenii celei mai ignorate profesii intelectuale ...”(Ion Stoica), care adună cărți, deschid noi căi pentru fluxurile informaționale, stochează informații și întocmesc excelente instrumente bibliografice pentru cercetători, profesori, studenți, pentru toți cei care se caută și se regăsesc pe ei înșiși în labirinturile vieții.

Creată în anul 1945, pe lîngă Institutul Învățătoresc, Biblioteca a pornit la drum cu doar 101 cărți și reviste, 36 m² și cîteva locuri pentru lectură. Pînă în anul 1986, colecțiile și spațiile de lectură erau adăpostite în localuri adaptate din diferite blocuri de învățămînt, sediul central fiind considerat parterul și subsolul actualului bloc nr.2 al Facultății Tehnică, Fizică, Matematică, Informatică. Condițiile inadecvate, insufi-

ciința spațiilor și creșterea continuă a colecțiilor, au determinat-o pe fosta directoare, om cu o deosebită capacitate de muncă, Faina Tlehuci (anii de lucru 1962 – 2001) să se avînte cu toată forța și încrederea în proiectarea și construirea unei clădiri speciale cu o unică destinație – pentru Biblioteca Științifică, calificativ obținut în anul 1978 printr-o exemplară și profundă muncă a predecesorilor bibliotecarilor de astăzi. Împlinirea visului a durat 17 ani, după care la 1 septembrie 1986, în urma unui enorm efort al bibliotecarilor, ajutați de studenți și cadrele didactice de atunci, bunurile au fost transferate în noul sediu al Bibliotecii, care a fost deschis în prezența autorităților de nivel local și național. De atunci au trecut 23 de ani și numai acum 2 ani Republica a asistat din nou la inaugurarea unei biblioteci, un local nou (dar numai prima clădire) pentru Biblioteca Științifică „Andrei Lupan” a Academiei de Științe din Moldova.

Nici în perioada sovietică, nici astăzi nu se alocă bani pentru construcția ori renovarea bibliotecilor. Resursele pentru dezvoltarea colecțiilor sînt foarte austere, iar dotarea tehnică a multor biblioteci din Moldova este departe de a fi la nivelul cerințelor de astăzi.

Informatizarea Bibliotecii universitare bălțene a început în anul 1989 cu un singur calculator, astăzi intrat în Muzeul Bibliotecii, dar care a fost exploatat și explorat în așa măsură, încît în anul 1998 Biblioteca cîștigă un Proiect de la Fundația SOROS , datorită căruia a fost procurat hardul și softul cu care s-a realizat adevărata informatizare a Bibliotecii. La acel moment Fundația SOROS a jucat un rol determinant în deschiderea unei noi etape în dezvoltarea bibliotecilor din Republica Moldova. 42 mii de dolari au fost investite de această instituție pentru ca utilizatorii de astăzi să beneficieze de acces la o bază de date, care depășește 250 000 informații, în care se reflectă peste 52 % din toate titlurile deținute ale celor peste 1 mln de documente, pe care le numără colecția *uneia dintre cele mai mari biblioteci din Europa de Est* (Revista ONU în Moldova, 2001, nr.4(9)).

Diverse și multiple sînt căile și sursele de proveniență a documentelor supuse organizării, sintetizării științifice și diseminării miilor de studenți și cadre didactice. Surse primare, surse secundare, surse terțiare – toate urmăresc același scop – de a-l ajuta pe beneficiar să se instruiască, să se formeze ca specialist, să se informeze și să accepte învățarea pe parcursul întregii vieți. Un element esențial al progresului a devenit informația, implicarea căreia în economia țării este deosebit de importantă. Astăzi cu toată certitudinea se susține că *information is money* și nu *time is money*, cum afirmau englezii la începutul secolului trecut. Integrați în Intranetul universitar, bibliotecarii oferă acces la catalog on-line fiecărei catedre, fiecărui doritor de-a afla ce colecții deține Biblioteca din

orice punct de accesare. Pe această cale se difuzează e-buletinele informative întocmite odată la 2 luni pe domenii, la fel și informațiile personalizate pentru cercetările științifice ale profesorilor universitari. S-au încetățenit astfel de manifestări științifice ca *Zilele Catedrelor*, unde se prezintă noile intrări în colecții pe domeniile de interes ale cadrelor didactice, se promovează serviciile electronice – accesul la catalogul electronic și conținuturile integrale prin Biblioteca Digitală, inclusiv la publicațiile periodice științifice, (*Artă și educație artistică; Confluențe bibliologice, Fizică și Tehnică, SEMN; Confluențe bibliologice*), monografiile, manuale, cursuri, programe, editate de cadre didactice și bibliotecari. De pe acest site cercetătorii sînt direcționați spre alte situri și baze de date cu informație științifică care poate fi accesată din spațiile Bibliotecii, de la catedră ori de la domiciliu. Sînt prezentate și programele aplicative locale: *Sumar scanat* și *Opere muzicale în format MP3*, care suplimentează oferta informațională a Bibliotecii. Pe pagina web sînt plasate regulat 3 tipuri de expoziții: *Intrări noi, Publicații ale profesorilor intrate în anul 2007-2008, expoziții tematice*. Pagina este actualizată mereu, relatînd (text, foto) despre evenimentele și manifestările ce se desfășoară în Bibliotecă.

Pentru multe biblioteci din Republica Moldova activitatea editorială s-a aflat dintotdeauna printre cele prioritare, cu atît mai mult cînd noile tehnologii informaționale, începînd cu anii nouăzeci ai secolului trecut, au devenit familiare bibliotecarilor și se utilizează cu mult succes și inventivitate de către păstrătorii înțelepciunii milenare. Intrarea în mileniul trei a fost marcată prin inițierea colecțiilor *Personalități universitare bălțene, Universitari bălțeni, Scriitori universitari bălțeni, Promotori ai Culturii, Bibliographia Universitas, Vestigia semper adora, Doctor Honoris Causa, Cultura Informațională, Bibliotecarul*, în cadrul cărora au fost editate circa 40 de lucrări. Din anul celei de-a 60 aniversări a Bibliotecii apare revista în domeniul biblioteconomiei și științei informării: *Confluențe Bibliologice* și care alături de alte publicații bibliotecare poate fi citită on-line la adresa: <http://libruniv.usb.md>.

Afirmările privind dispariția cărților și a bibliotecilor, chiar dacă și s-au dovedit efemere, au amplificat demersurile, în **primul rînd cele științifice, ale bibliotecarilor, mai puțin vizibile și cu regret, nerecunoscute adesea de societate**. Este bine cunoscut faptul că în procesul de utilizare și difuzare a informației științifice un rol important îl are biblioteca, care este parte integrantă a procesului de comunicare, de acces la totalitatea infrastructurii informaționale. Acest fapt este confirmat și de *Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova* Nr.259-XV din 15.07.2004, art.131 *Tipurile și structura organizațiilor*

din sfera științei și inovării, unde alături de alte structuri se regăsește **biblioteca științifică**. Prin cercetările și publicațiile editate pe suport hârtie ori electronic, Biblioteca asigură efectuarea cercetărilor în spații geografice, temporale, instituționale, domeniiale.

Vitregiile timpului de orice fel (calamități naturale și sociale) ar putea distruge cărțile și CDurile, hackerii ar putea sparge și nimici baze de date, dar întotdeauna undeva se vor păstra cataloagele elaborate de bibliotecari, bio și bibliografiile care prezintă profunzimea profesională a specialiștilor din bibliotecile noastre, care sînt mărturiile ale domeniilor de interes, ale evoluției strategiilor și direcțiilor de cercetare efectuate de academicieni, universitari, specialiști, studenți. Ele reprezintă evoluția a însăși societății.

Începînd cu Gabriel Naude, bibliotecarul lui Richelieu și Mazarin din Franța secolului al XVII-lea, care pentru prima dată a folosit acest termen, bibliografia a devenit etapă primordială în realizarea oricărei cercetări științifice, iar odată cu creșterea impetuoasă a numărului de publicații pe diverși purtători, bibliotecile sînt impuse să organizeze cu mai multă acribie informațiile și documentele acumulate. Astăzi cînd lumea se află în permanentă schimbare, în Societatea Informațională și a Cunoașterii, nimeni nu-și poate permite să rămînă în afara informației ori să fie insuficient informat. Dorința omului de-a înțelege noul în conexiunile sale teoretice și practice devine tot mai evidentă, iar schimbul de informații devine un factor important în dezvoltarea colaborării dintre cercetătorii din lume.

Noile tehnologii informaționale și experiența colegilor din țările avansate, ne vor ajuta să participăm la dezvoltarea în Republica Moldova a Programelor de Acces Deschis și a Inițiativelor de creare a arhivelor deschise - repozitorii, care le vor permite oamenilor de știință să aibă acces la informații, să-și expună propriile lucrări, să eficientizeze activitățile lor de cercetare la nivel național și global, să utilizeze resursele și oportunitățile pentru schimbul de informații.

„Corpul bibliotecii” în toate timpurile l-a constituit colecțiile, care numără azi mai bine de 1 mln 18 mii de documente pe diverse suporturi informaționale. Anual se înscriu circa 13-14 000 de noi documente, sînt abonate 500 titluri de publicații periodice din Moldova, România, Rusia, Ucraina, SUA, Franța și Germania. 70-90% din intrările anilor 2006-2009 le constituie donațiile. Printre cei mai generoși donatori, care au investit în evoluția instituției bălțene se înscriu Fundația SOROS – Moldova, Asociația Pro-Basarabia și Bucovina, Filiala „Costachi Negri” din Galați, Concernul KNAUF din Germania, UNDP, Institutul Goethe – București, Banca Mondială, Ambasadele SUA, României, Po-

loniei, Elveției, Rusiei, Chinei în Moldova, Universitatea Fresno din California. Printre persoanele particulare, care se preocupă de îmbogățirea colecțiilor noastre, de îmbunătățirea echipamentului tehnic de care beneficiază utilizatorii, cu deosebită grațitudine îi numim pe secretarul Asociației Pro Basarabia și Bucovina, Filiala „Costachi Negri”, inginerul Radu Moțoc din Galați – România și dr. Thomas Wilhelmi din Elveția, profesor la una din cele mai recunoscute și vechi universități din lume – Heidelberg. Dl inginer Radu Moțoc a contribuit, într-o măsură foarte mare, la redresarea raportului de carte în limba română și rusă. La începutul anilor 90 ai secolului trecut, cărțile în limba română constituiau doar 5% , astăzi această colecție numără mai bine de 25%, ea fiind constituită în mare parte din donații. Primele donații de carte românească ne-au venit din orașul de pe malul Dunării, de la Președintele Filialei Pro Basarabia și Bucovina, pămînteanul nostru, regretatul preot Igor Jechiu și au format *Fondul de carte Galați*, apoi, prin intermedierea neobositului secretar ing. Radu Moțoc a urmat *Donația editurii Humanitas*, *Donația românilor din Australia*, constituită din inițiativa dnei Veronica Gonța, soția regretatului istoric Alexandru Gonța și a lui Victor Jechiu, fiul marelui iubitor de carte, preotul Igor Jechiu. *Donația Bibliotecii V. A. Urechia* care a sprijinit interesele studenților și profesorilor în vederea studierii istoriei și limbii române, *Donația Universității Dunării de Jos* destinată instruirii studenților la distanță.

O valoroasă colecție de patrimoniu, cuprinsă în peste 25 000 de cărți și reviste, a realizat în acești ani dl Radu Moțoc. De curînd am primit o donație de peste 2 000 cărți în valoare de 63 000 lei, care cuprinde documente de la Biblioteca Națională a României, Institutul Cultural Român, colecția Familiei Zavulovici.

Prin relațiile de schimb interbibliotecar se aduc valoroase documente de la bibliotecile mari din Moldova și din România: Biblioteca Centrală Universitară din București, Biblioteca Națională, Biblioteca Națională Pedagogică, BCU Cluj, Timișoara, Craiova, Galați, Suceava. Pentru profesorii și studenții bălțeni Biblioteca Națională și Biblioteca Centrală Universitară din București, cu care avem semnate Convenții de colaborare, abonează anual 12 și 45 titluri de publicații periodice.

Succesele Universității și ale discipolilor ei, remarcate de-a lungul timpului, cu siguranță se pot atribui și bibliotecarilor, care cu competență, modestie și hărnicie nu numai au constituit colecții bogate și variate în 42 de limbi, dar le-au structurat, oglindit și le-au stocat în instrumente terțiare de lucru – cataloage tradiționale și electronice, au deschis acces la rețelele de informare globală, au desfășurat o *veghe documentară* care a anticipat solicitările și a acoperit în mod adecvat cerințele

exigente ale proceselor universitare aliniate la standardele europene, la Procesul de la Bologna.

Alături de utilizarea softului integrat de bibliotecă, informaticienii bălțeni au reușit să elaboreze mai multe programe aplicative, care facilitează procesele bibliotecare, înlesnesc comunicarea managerială și eficientizează munca Bibliotecii în întregime: Programul convertor Admiterea – TINLIB, Permis, Barcode, Barcode – retro, Intrări noi, Digitizarea materialelor didactice, înregistrarea operelor muzicale de pe discurile de vinil în format MP3, Cadre, Anuar, Statistica.

Cea mai de preț valoare a bibliotecii universitare bălțene este “performanța serviciilor pe care le oferă beneficiarilor săi, exemplu benefic pentru țară...” (susține Acad. Gh. Duca. Președintele Academiei de Științe din Moldova în *Cartea oaspeților de Onoare*). Ceea ce poate face azi Biblioteca și bibliotecarul pentru utilizatori și ceea ce așteaptă comunitatea sunt două lucruri total diferite față de așteptările de acum un deceniu.

“O bibliotecă își are, aș putea spune, personalitatea ei, atmosfera ei, ca o făptură vie“, spune N. Balotă, iar Biblioteca instituției bălțene îmbina cu succes serviciile tradiționale, eterne, inerente unei instituții a cărții, cu posibilitatea de acces la orice informație, indiferent de forma de prezentare a acesteia și suportul ei. Tacticile și instrumentele de lucru oferă o mai mare flexibilitate, iar odată cu tehnologia care a adus surse importante și variate de informare, însăși acțiunea de cercetare și consultare devine mai puțin complicată și mult mai productivă.

Aflată în inima campusului universitar, Biblioteca posedă un grad sporit de accesibilitate, este flexibilă, supunându-se ușor schimbărilor sub impactul factorilor interni și externi. Începînd cu anul 2001 a fost modificată structura organizațional-funcțională, înscriind noi subdiviziuni, printre care Mediateca, Sala de referințe bibliografice, Serviciul Documentare - Informare Bibliografică, Cultura Informațională și Marketing. De la Serviciul de referințe, începe drumul utilizatorului în celelalte spații ale Bibliotecii, tot aici fiind și unul din locurile de desfășurare a cursului de Cultură a informației, curs recomandat pentru promovare de către Colegiul Ministerului Educației în volum de 30 de ore. Tradiția și experiența, acumulată încă din anul 1966 de cînd au început aceste cursuri în Biblioteca bălțeană, condițiile materiale, resursele tehnologice/informaționale și, desigur, resursele umane disponibile, aprecierea, delegarea și asumarea de către bibliotecari a responsabilităților, au permis integrarea lui în planurile didactice universitare. Astăzi Bazele Culturii Informaționale constituie primul modul din cursul universitar *Tehnologii informaționale și comunicaționale*, promovat de

bibliotecari în 12 ore de contact direct, fiind elaborat curriculumul și manualul respectiv.

Dezvoltarea creativității studenților urmărește scopul potențării capacităților profesionale și perfecționării instrumentelor de activitate intelectuală, ceea ce se și produce cu implicarea deplină a specialiștilor – bibliotecari și în spațiile Mediatecii, dotată cu 30 de calculatoare performante. Audiții la căști, vizionări ale programelor internaționale prin antena-satelit, însușirea limbilor străine cu mijloace multimedia – acestea sunt oportunitățile Mediatecii din Bibliotecă.

Prin anii 80-90 ai secolului trecut Biblioteca își asigura securitatea colecțiilor prin îngrădirea accesului direct la raftul cu cărți, avându-l în calitate de intermediar pe bibliotecar. Metodele biblioteconomice avansate de muncă întotdeauna au fost proprii bibliotecarilor universitari bălțeni, de aceea astăzi studenții și profesorii din nou se pot bucura de posibilitatea de a face opțiuni pentru bibliografia căutată în sălile de lectură direct la raft.

Noile tehnologii informaționale se înscriu cu succes în orice spațiu al Bibliotecii, sporindu-i eficacitatea și oportunitatea de autoinstruire. Biblioteca este compactă, pe cele 6000 m² subdiviziunile sînt așezate în așa mod că îndeplinirea solicitării beneficiarilor rar cînd depășește un sfert de oră, timp în care utilizatorii pot intra în posesia documentului căutat. Accesibilitatea Bibliotecii se confirmă prin programul zilnic de 11 ore și 62 ore pe săptămînă. Estetica și concepția clădirii sînt mereu în dezvoltare. Curățenia și ambianța plăcută, ordinea și sobrietatea o fac atractivă pentru cititori, care zilnic (peste 2500) îi pășesc pragul, împrumutînd mai bine de 4 000-5000 de documente și efectuînd peste 1 000 accesări la Internet și baze de date. În Bibliotecă sînt 117 PC, 67 din ele avînd acces la Internet. Arhitectura favorizează punerea în valoare a colecțiilor și a serviciilor oferite. O structură ușor de conceput și cu mari facilități de utilizare.

La intrarea în Bibliotecă utilizatorul este întîmpinat de teleinformațiile diverse despre Universitate și Bibliotecă, despre datele remarcabile ale anului, manifestările culturale preconizate și promovate, precum și alte informații utile care îl introduc pe beneficiar în spațiul cultural și științific național și global. Spațiile sălilor de lectură, holurile de la fiecare nivel sînt folosite pentru organizarea a peste 300 de expoziții documentare și vernisarea lucrărilor de artă.

Biblioteca „impresionează prin structura sa judicioasă..., condițiile superbe create pentru instruirea studenților și activitatea științifică a profesorilor”, susține dr. prof. M. Nicola de la Universitatea Pedagogică de Stat din Moscova. Structură organizațională modernă, bine definită,

prin care se asigură serviciile de referință, informare, documentare, se comunică colecțiile în dependență de domeniul de știință, tipul și limba publicațiilor și se asigură un deosebit confort. Spațiile luminoase, mobilierul curat și recondiționat, rafturile înmprospătate, designul holurilor și a spațiilor de lectură constituie valorile unei Biblioteci care se respectă și sunt în mare parte meritul fondatorului – Rectoratului Universității și a harnicilor bibliotecari care dintotdeauna și-au dorit spații energizate pozitiv și care predispun la tot felul de lecturi.

De-a lungul anilor Biblioteca Științifică s-a pus în valoare printr-o atitudine proactivă față de utilizatorii de informații, înscriindu-se într-o logică a eficienței gestionării resurselor documentare și tehnologice. Făcînd totală abstracție de pasivitate, bibliotecarii mereu întreprind măsuri active pentru o organizare excelentă, amenajarea spațiilor de lectură adecvate, pentru acumularea fondurilor documentare valoroase și utilizarea noilor tehnologii informaționale / comunicaționale în vederea interconectării, cooperării și partajării resurselor / activităților cu structuri similare naționale și internaționale.

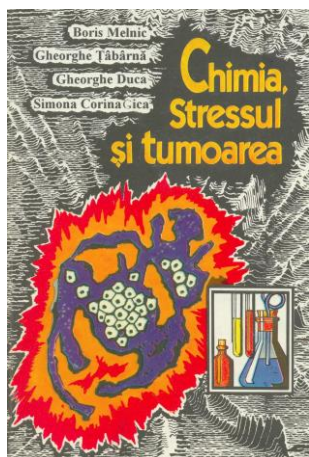
Diversificarea ofertei informaționale, cunoașterea și satisfacerea nevoilor de informare ale utilizatorilor noștri, promovarea creativității și inovării, dezvoltarea competenței profesionale și aplicarea conceptului calității și eficienței sînt realități active în viața Bibliotecii, cu un impact pozitiv în comunitatea academică prin asigurarea celor mai bune condiții pentru informare, cercetare, educație și recreare.

Biblioteca Științifică a Universității “Alec Russo” propune o bibliografie selectivă despre stres

Stresul la ora actuală nu este doar o problemă individuală, ci una socială.

În ultimii 50 de ani sute de cercetători din lumea întreagă studiază fenomenul stresului, încearcă să-i înțeleagă mecanismele, expunându-și rezultatele investigațiilor în monografii, articole, comunicări.

Propunem câteva cărți despre stres însoțite de adnotări, care pot fi consultate în BȘU “A. Russo” din Bălți și pot ajuta în depășirea situațiilor de stres.



Chimia, stresul și tumoarea / Boris Melnic, Gheorghe Țibîrnă, Gheorghe Duca, Simona Corina Gica. – Ch.: Universul, 1997. – 237 p.

ISBN 9975-944-01-9

61/C44

Cartea este rezultatul unei colaborări eficiente între medici, fiziologi, chimiști. Este concentrată asupra relației: mediul ambiant – viața cotidiană – poluare – stres – cancer. Evidențiază principalii factori cancerogeni din mediul ambiant, factorii sociali care influențează comportamentul de fiecare zi a omului.

Stresul este o realitate a zilelor noastre și nu-l putem evita. Esențial este ca fiecare cititor să știe că există o limită a rezistenței organismului și că posibilitatea de luptă împotriva agenților cancerogeni rezidă în gradul de autocunoaștere și mobilizare a forțelor interioare.

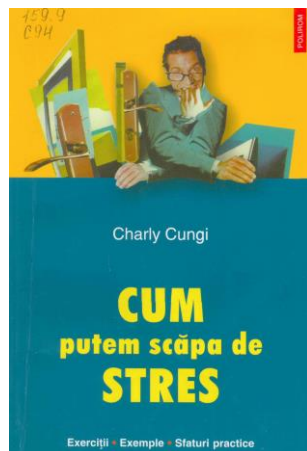
Cititorul va găsi sfaturi prețioase referitor la manifestările generale ale stresului asupra organismului uman, la mecanismele homeostazei și adaptării la starea de stres.

Cungi, Charly. Cum putem scăpa de stres / C. Cungi; trad. Cezar Petrilă. – Iași: Polirom, 2000. - 215 p. – (Hexagon).

ISBN 973-683-512-X

159.9 / C94

Autorul, medic-psihiatru, ține cursuri de gestiune a stresului cadrelor medicale, funcționarilor din diverse întreprinderi. Și-a sistema-



tizat materialul în patru capitole cu statut autonom:

- *Cum acționează stresul.* În primul capitol vom găsi răspuns la următoarele întrebări: la ce servește stresul, care sînt condițiile stresului, consecințele și avantajele stresului, inconveniențele și riscurile. Sînt sugerate unele modalități de analiză și evaluare a propriului stres;

- *Cum acționăm asupra stresului?* Emoțiile și judecățile: obișnuințele emoționale și modificarea lor; obișnuințele de gîndire; pozitivarea; Cititorul va găsi răspuns la întrebările ce țin de administrarea timpului și de metodele de rezolvare a diverselor probleme;

- *Cum să duci o viață fără stres.* Viața fără stres solicită o alimentație bine ponderată, adoptarea unei filosofii gîndite a vieții.

Este o carte practică, care nu cere din partea beneficiarilor o documentare teoretică. Exemplele, exercițiile, rezumatele de la sfîrșitul fiecărui capitol facilitează înțelegerea și învățarea metodelor.



Cungi, Charly. Metode și tehnici de relaxare / C. Cungi. – Iași: Polirom, 2004. – 196 p.

ISBN 973-681-780-6

61 / C94

Relaxarea este o artă de a trăi. Ea favorizează aptitudinea de a ne bucura de clipa prezentă și a ne pregăti mai bine viitorul. Relaxarea conduce spre spații mai vaste și favorizează o gîndire mult mai bună în cercetarea științifică, spirituală, artistică.

Ghidul sus-numit este de natură practică și oferă informații utile și metode eficiente de relaxare.

Capitolul I prezintă explicațiile noționale cu referire la relaxare, stres.

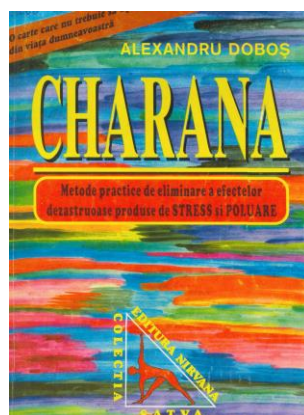
Capitolul II propune cîteva metode de relaxare pasivă sau activă: metode bazate pe respirație, metode de destindere musculară, metode de concentrare asupra percepțiilor senzoriale, metode de relaxare prin gîndire și imagerie mentală.

Capitolul III conține indicații practice pentru relaxare, descrie mai multe modalități de îmbunătățire a procesului de refacere care vor permite de a face și antrenament în dependență de interesele și nevoile fiecăruia.

Doboș, Alexandru. Charana: Metode practice de eliminare a efectelor dezastruoase produse de stress și poluare. – București: Ed. Nirvana, 1994. – 60 p.

ISBN 973-96733-0-9

61 / D 60



Pentru consolidarea și armonizarea proceselor fiziologice omul are nevoie de contact cu natura. Contactul cu natura, exercițiile Yoga sînt singurele care pot readuce omul pe făgașul ce unește Pămîntul cu Cerul, trupul cu sufletul, destinul terestru cu cel nirvanic.

Frămîntările, tensiunile, stresul cauzate de supraîndustrializare au produs o ruptură regretabilă a omului de spațiul ariei naturale. Au fost generate grave consecințe ale încălcării Armoniei conviețuirii omului pe Pămînt.

Autorul propune seturi de metode practice de echilibrare a corpului, exerciții de fortificare a corpului, reguli ale alimentației corecte pentru evitarea stresului.

Ene Sorin. Cum reacționăm la stres:
Tulburări psihice somatoforme și dissociative /
S. Ene. – Iași: Polirom, 2005. – 178 p.

ISBN 973-46-0159-8

159.9 / E 53

Stresul vieții cotidiene poate provoca tulburări grave de comportament, la care omul nu știe cum să reacționeze. De multe ori o situație de stres nerezolvată duce la urmări nedorite.

Cartea *Cum să reacționăm la stres* oferă mai multe soluții de rezolvare a problemelor ce țin de stres, de tulburările fizice și psihice, utilizînd exemple din viața cotidiană.

În primul capitol autorul prezintă într-un limbaj accesibil tabloul tuturor tulburărilor (somatoforme, conversive, hipocondriace, de distonie corporală, de depersonalizare...) ce se pot întîmpla, conturînd cauzele apariției lor. Sînt descrise și posibilitățile de tratament.

În partea a doua sînt reflectate o serie întregă de tulburări, care netratate se soldează cu descompunerea psihică a persoanei.

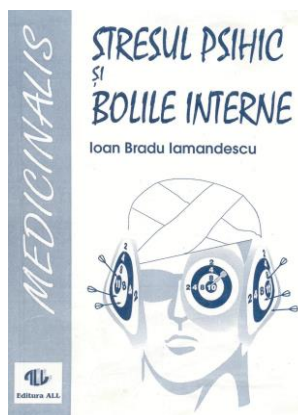
În exemplele ce ilustrează afirmațiile autorului întîlnim oameni obișnuiți cu probleme de sănătate și de viață diferite una de alta.

Iamandescu, Ioan-Brad. Stresul psihic și bolile interne / I.-B. Iamandescu. – București: Ed. All, 1993. – 286 p.

ISBN 973-9156-02-9

61 / I 22

Stresul psihic reprezintă o dimensiune psi-



hologică a lumii contemporane în continuă extensiune. Stresul psihic a fost parte integrantă din viața omului și în societățile anterioare, dar se amplifică în societatea contemporană. Se aprofundează la maxim discrepanța dintre posibilitățile de adaptare a individului și exigențele din partea mediului social și natural.

Cele trei părți ale lucrării tratează următoarele probleme:

- delimitări conceptuale despre stresul psihic: agenții stresori și organismul uman, mecanisme psiho-fiziologice de activare neuro-endocrină în stresul psihic, cadrul prioritar de acțiune a stresului psihic în domeniul patologiei;
- probleme principale privind participarea stresului psihic, ca factor de risc, în geneza și evoluția bolilor interne: influența stresului asupra funcțiilor diferitelor organe și aparate, etiologie psihogenă, boala ca sursă majoră de stresuri psihice, boli psihosomatice;
- intervenția stresului psihic cu rol declanșat și modulator al bolilor interne: stresul psihic și bolile aparatului respirator, stresul psihic și bolile aparatului cardio-vascular.

Lucrarea este destinată, în primul rând, corpului medical, dar nu numai. Pedagogii, psihologii vor găsi informație utilă în subcapitole cu noțiuni de psihologie generală și socială.

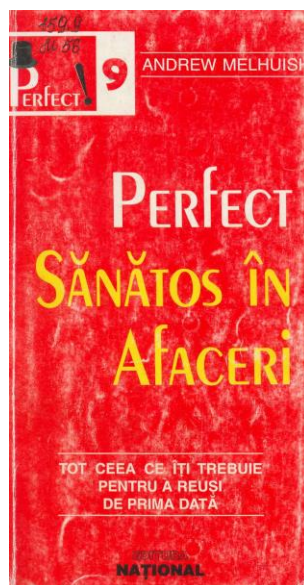
Melhuish, Andrew. Perfect sănătos în afaceri / A. Melhuish. – București: Ed. Național, 1998. – 95 p.

ISBN 973 – 9308 – 67- 8

159.9 / M 56

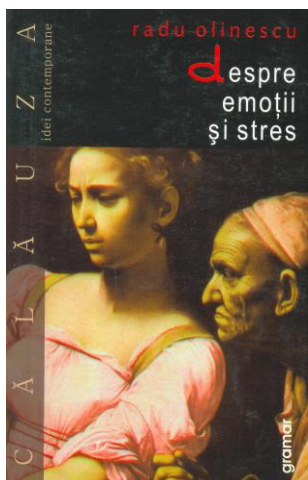
Autorul își dă forța de a examina din cele mai importante lucruri ce țin de sănătatea unui antreprenor, într-un format mic și accesibil. Pune în discuție următoarele întrebări: ce este stresul? are vre-o importanță? cum să ne descurcăm cu stresul? s-au stabilit careva tradiții în menținerea sănătății noastre? care boli afectează pe cei cu funcție de răspundere.

Cartea oferă o lectură practică și stimulativă managerilor care caută un echilibru zilnic dintre serviciu și familie și care tind să facă o muncă mare într-un interval mic de timp, îngrijindu-se de sănătate și călăuzindu-se de cuvintele lui Izaac Walton „Ai grijă de sănătatea ta; și dacă o ai, mulțumește-i lui Dumnezeu și prețuiește-o împreună cu o bună



conștiință: pentru că sănătatea este a doua binecuvântare de care noi, muritorii, avem parte, o binecuvântare pe care banii nu o pot cumpăra”.

Autorul a fost consultant la Medical Henley Management College.



Olinescu, Radu. Despre emoții și stres /
Radu Olinescu. – București: Ed. 100 + 1
GRAMAR, 2004. – 304 p.

ISBN : 973-591-484-0

159.9 / O 43

Emoțiile fac parte din viața fiecăruia din noi, din comportamentul, deciziile și cultura noastră. De multe ori am regretat un comportament neadecvat dictat de emoții. Autorul, biochimist de profesie, în urma cercetărilor moderne ne informează despre mai multe aspecte ale emoțiilor de pe poziții științifice multidisciplinare moderne.

Emoțiile reprezintă un proces biologic complex, în care componenta psihologică constituie doar partea finală, majoritatea reacțiilor organismului fiind de natură neurochimică, endocrinologică, fiziologică, biochimică.

Cititorul va găsi în lucrare aspecte mai puțin cunoscute ale implicării emoțiilor în viață, cultură, artă, fenomene sociale.

Problemele de la locul de muncă sunt incriminate ca factori cauzatori de stres, mai mult chiar decât problemele financiare sau familiale. Studiile arată că un sfert dintre angajați consideră că serviciul este cel mai important stresor din viața lor.

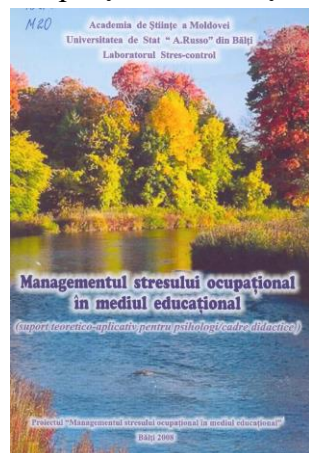
Stresul profesional poate fi definit ca un complex de reacții fizice și emoționale distructive ce apar în cazul unei discrepanțe între cerințele de la locul de muncă și capacitatea profesională a angajatului.

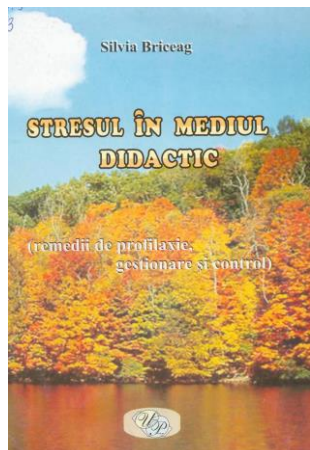
Propunem două lucrări care cercetează problemele stresului profesional în mediul didactic.

Managementul stresului ocupational în mediul educațional (suport teoretico-aplicativ pentru psihologi/cadre didactice / coord. S. Briceag. – Bălți, 2008. – 288 p.

ISBN : 978-9975-931-25-0

159.9 / M 20





Briceag, Silvia. Stresul în mediul didactic (remedii de profilaxie, gestionare și control). – Ch., 2007. – 72 p.

ISBN: 978 – 9975 – 48 – 028 – 4

159.9 / B 83

Cărțile menționate au *menirea de a-i învăța pe pedagogi ce să facă ca să fie liniștiți, satisfăcuți de sine, convinși în acțiunile lor, să influențeze pozitiv elevii, antrenându-i în activități productive și eficiente. Pedagogii vor găsi răspuns la mai multe întrebări: ce este și ce nu este stres; care sunt sursele de stres; care sunt consecințele stresului; stresul*

la locul de muncă, care pot fi strategiile de management al stresului ocupațional; ce putem face ca să ne salvăm de stres. Sînt oferite trainin-guri, exerciții, remedii anti-stres.

Ambele lucrări sunt dotate cu o bogată bibliografie tematică elab-orate de salariații SDIB.

Пауэлл, Т. Психотренинг по методу Хосе Сильвы (Silva mind mastery / Т. Пауэлл, Дж. Пауэлл. – СПб: 2000. – 192 p. – (Серия «Сам себе психолог»).

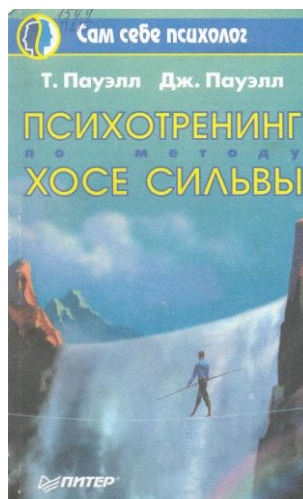
ISBN 5-88782-079-9

159.9 / П 215

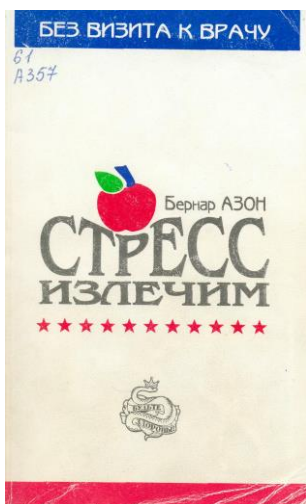
Conține o sinteză a metodei lui Jose Silva, care învață omul cum să descătușeze forțele propriiei minți, să le concentreze nivelului spi-ritual pentru a obține succes, pentru a fi sănă-tos și fericit.

Ce trebuie să știe omul pentru a fi în echi-libru cu energia fizică și cea spirituală?

- să utilizeze intuiția pentru analiza pro-blemelor și găsirea deciziilor optimale;
- să-și țină în mâini emoțiile;
- să poată scăpa de stres în câteva minute;
- să depisteze motivele conduitei în diverse situații;
- să-și amelioreze singur sănătatea



Cartea „Silva mind mastery” pune la dispoziția cititorilor mai multe metode de antrenare orientate spre evitarea și neutralizarea stresului, spre construirea unei existențe armonioase, creative, cu relații de bună înțelegere cu cei din jur.



Азон, Бернар. Стресс излечим (Le stress ça se soigne) / Б. Азон . – М.: «Крон-пресс», 1994. – 187 p.

ISBN 5-8317-0128-X

61 / A 357

În carte sînt sintetizate rezultatele cercetărilor științifice și experiența practică de tratare a stresului, una din cele mai cunoscute maladii a contemporaneității. Se deschide cu un cuvînt introductiv, urmat de cîteva capitole: *25 întrebări despre stres*: care sunt cauzele ce provoacă apariția lor? Cauzează stresul maladii serioase? Consumul de medicamente poate duce la stres? Sunt de folos consultațiile medicilor în prevenirea stresului?...

Capitolul *Stres în fiecare zi* scoate în evidență problemele vieții cotidiene cu care se confruntă omul, generînd stres.

De la naștere și pînă la moarte omul trece prin mai multe încercări, unele din ele și provoacă stresul. Capitolul *Fiecare își are stresul său* examinează stresul la diferite vârste: stresul și copii (simptomele, cauzele), stresul și persoanele mature (simptomele, cauzele).

Ultimul capitol *Reacțiile de răspuns la stres* este consacrat calităților individuale și colective ale individului care pot ține piept stresului. Este evidențiată *munca* – izvor de sănătate și de luptă cu stresul.

Propunem o listă a articolelor despre stres publicate în culegeri, publicații periodice, ce pot fi consultate în sălile de lectură ale Bibliotecii Științifice

Bărbat, Carmen. Stresul și societatea contemporană. Implicații pentru practica de asistență socială / Carmen Bărbat // Revista de asistență socială. - 2004. - Nr 4. - P. 67-72.

Bîrcă, Alic. Abordarea managementului stresului în cadrul organizațiilor / A.Bîrcă, M. Baieșu // Economica: Rev. șt.-didactică. – 2002. – Nr 3-4. - P. 50-54.

Briceag, Silvia. Aspecte ale stresului ocupational în mediul educațional / Slivia Briceag // Pregătirea și perfecționarea cadrelor didactice

în domeniul învățămîntului preșcolar și primar: Materialele conf. șt.-practice Int., ed. a 2-a, 15-16 mai 2008. - Ch., 2008. - P. 167-168.

Carabet, Natalia. Gestiunea timpului și stresul / Natalia Carabet // An. șt. ale doctoranzilor și competitorilor / Univ de Stat "I. Creangă". - Ch., 2006. - Vol.6: Probleme actuale ale științelor umanitare. - P. 23-29.

Costache, Mariana. Antrenamentul autogen / Mariana Costache // Studii și cercetări șt. Ser.: științe socio-umane. - 2006. - Nr 9: Psihologie - Management educațional. - P. 139-147.

Demerji, Ilie. Stresul și oboseala - factori determinanți ai scăderii eficienței în activitate / Ilie Demerji // Economica: Rev. șt.-didactică. - 2005. - Nr 2. - P. 25-32.

Duțu, Adelina. Stresul ocupațional / Adelina Duțu // Revista română de Dreptul muncii. - 2008. - Nr 1. - P. 131-137.

Duțu, Adelina. Studiu analitic privind stresul ocupațional la personalul didactic din învățămîntul universitar / Adelina Duțu // Revista română de Dreptul muncii. - 2008. - Nr 2. - P. 135-139.

Malic, Silvia. Rolul factorilor de personalitate, a stresului psihic și mecanismelor de coping la stres în etiologia și patogeneza afecțiunilor coronariene // Symposia professorum. Seria Psihologie și Pedagogie 2001 /ULIM: Materialele Sesiunii șt. din 4-5 mai 2001. - Ch., 2001. - P. 138-142.

Movileanu, Dumitru. Impactul stresului profesional în munca intelectuală la femei / Dumitru Movileanu, Valentina Ciochină // Mediul ambiant: rev. șt de inf. și cultură ecologică. - 2006. - Nr 3. - P. 19-21.

Neculau, Adrian. Stres ocupațional și reprezentări sociale ale muncii în mediul universitar / Adrian Neculau, Mihai Curelaru // Lettre internationales: rev. trim. - 2007. - Nr 1-2. - P. 49-68.

Niculăieș, A. Modalități de management al stresului cadrelor didactice / A. Niculăieș // Pregătirea și perfecționarea cadrelor didactice în domeniul învățămîntului preșcolar și primar: Materialele conf. șt.-practice Int., ed. a 2-a, 15-16 mai 2008. - Ch., 2008. - P. 116-118.

Niculăeș, A. Repere și delimitări terminologice - stres, eustres, distres / A Niculăeșu // Probleme ale științelor socioumane și modernizării învățămîntului: Conf. șt. an. a Univ. Pedagogice de Stat "Ion Creangă", (14-15 mart. 2007). - Ch., 2007. - Vol.1. - P. 336-341.

Pasecinic, V. Stresul și combaterea acestuia / V. Pasecinic // Profit: rev. lunară economico-financiară. - 1999. - Nr11. - P. 60.

Pitariu, H. Stresul ocupațional la ingineri: o realitate contemporană: Psihologie industrială / H. Pitariu // Psihologia. – 1994. – Nr 1. - P. 2-4.

Rotărescu, I. Stresul psihic în percepția algică / I. Rotărescu // Lettre internationale: rev. trim.. – 1999. - T.45, nr 1-2. - P. 93-118.

Russu, Corduban C. Stresul psihic: Psihologia generală / C. Russu // Psihologia. – 1993. – Nr 6. - P. 20-21.

Scorțan, Dana-Irina. Bazele teoretice, anatomice și psihofiziologice ale stresului / Dana-Irina Scorțan // Revista de psihologie: Ser. nouă. – 2001. – Nr 1-2. - P.123-128.

Tomescu, A. Munca și stresul: simțul controlului / A. Tomescu // Psihologia. – 1995. – Nr 1. - P. 26-27.

Voicu, Constantin. Orientări și perspective în psihofiziologia stresului. Aspecte diferențiale / Constantin Voicu // Lettre internationale: rev. trim.. – 2003. – Nr 3-4. - P. 177-189.

Zeone, C. Stresul ca fenomen social general / C. Zeone // Contemporanul: rev. naț. de cultură, politică și șt. – 1995. - Nr 13. - P. 4.

Балла, Ольга. Метаморфозы стресса: Стресс - это метафора: [Определение стресса] / Ольга Балла // Знание-сила: ежемес. науч.-попул. и науч.-худож. журн. для молодежи. – 2004. – Nr 4. - P. 34-38.

Бодров, Вячеслав Алексеевич. Проблема преодоления стресса. Часть 1. "Coping stress" и теоретические подходы к его изучению / В. А. Бодров // Психол. журн. – 2006. – Nr 1. - P.122-133.

Бодров, Вячеслав Алексеевич. Проблема преодоления стресса. Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса / В. А. Бодров // Психол. журн. – 2006. - Nr 2. - P. 113-123.

Бодров, Вячеслав Алексеевич. Проблема преодоления стресса. Часть 3. Стратегии и стили преодоления стресса / В. А. Бодров // Психол. журн. – 2006. - Nr.3. - P. 106-116.

Громская, Жанна. Не шутите со стрессом. Как избежать "синдрома эмоционального выгорания" / Жанна Громская, Эльвира Линд // Учит. газ.. - 2007. - 23 января (Nr 3). - P. 19.

Джордж, Майк. Что такое стресс и как с ним совладеть / М.Джордж // Вестн. психосоц. и коррекц. – реабилитац. работы. – 2002. - Nr 1. - P. 65-71.

Журавлев, Дмитрий. Аттестационный стресс: причины и последствия / Дмитрий Журавлев // Нар. образование: Рос. обществ.-пед. журн.. – 2005. - № 5. - Р. 96-98.

Иванова, Т. В. Социально-педагогические возможности юмора в преодолении кризиса личностью в трудной жизненной ситуации/ Т. В. Иванова // Высш. образование сегодня: Ежемес. журн.. - 2008. - № 10. - Р. 65-69.

Извекова, О. Антистрессовый запас человека / О. Извекова // Аргументы и факты : еженед. газ. - 1999. – № 2. – Р. 13.

Кронова, И. М. Практикум психологической защиты (Айкидо) от стресса и дистресса / И. М. Кронова // Вестн. психосоц. и коррекц. – реабилитац. работы. - 2007. - № 2. - Р. 10-29; № 2. - Р. 17-31; № 3. - Р. 22-29.

Леонова, Анна Борисовна. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции / А. Б. Леонова // Психол. журн. – 2004. - Т.25, nr 2. - Р. 75-85.

Леонова, Анна Борисовна. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений / А. Б. Леонова, И. А. Мотовилина // Психол. журнал. – 2006. – № 2. - Р. 79-92.

Много будешь знать ...: Стресс - это метафора: [Образование и стресс] // Знание-сила: ежемес. науч.-попул. и науч.-худож. журн. для молодежи. – 2004. - № 4. - Р. 42-43.

Постылякова, Ю. В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности / Ю. В. Постылякова // Психол. журн. – 2005. – № .6. - Р. 35-43.

Родионов, Вадим. Особенности проведения психопрофилактической работы с педагогами и родителями / Вадим Родионов, М. А.Ступницкая // Школьный психолог: Еженед. прил. к газ. "Первое сентября". - 2007. - 1-15 дек. (№ 23). - Р. 38-44.

Смирнова, Е. Стрессы в школе / Е. Смирнова // Воспитание школьников: теорет. и научно-метод. журн.. - 2007. - № 7. - Р. 39-41.

Смирнова, Ольга. Стресс со знаком плюс: [о пользе стресса] / Ольга Смирнова // Здоровье: ежемес. науч.-попул. журн.. - 2006. - № 11. - Р. 20-21.

Советова, Елена Викторовна. Управление стрессом / Елена Советов // Управление школой: Ежегод. прил. к газ. "Первое сентября". - 2008. - 16-31 авг. (№ 16). - Р. 2-3.

Сороков, Д. "Антистрессовая скорая помощь": Тренинг навыков преодоления стресса для участников образовательного процесса / Д.Сороков // Спорт в школе: Метод. газ. для учителей физкультуры: Ежегод. учеб.-метод. прил. к газ. "Первое сентября". - 2005. - №3. - Р. 7-10.

Стресс на работе: О процессе преодоления стрессов // Работа и образование: ежегод. период. изд. - 2003. - № 16. - Р. 6.

Суксанова, Виктория. Как учителю не сгореть на работе. Что нужно знать, чтобы побороть усталость и стресс / Виктория Суксанова // Первое сентября. - 2008. - 12 апр. (№ 7). - Р. 13.

Фомина, Алла. Как не сгореть на работе. Синдром эмоционального выгорания у учителей / Алла Фомина // Классное руководство и воспитание школьников: Метод. газ. для классных рук. - 2008. - 1-15 авг..

Чечилова, Светлана. Наука забывать: [способы избавления от стрессовых ситуаций] / Светлана Чечилова // Здоровье: ежемесяч. науч.-попул. журн.. - 2006. - № 11. - Р. 34-35.

Siteuri:

<http://www.psihologieonline.ro>

<http://azps.ru> - А.Я. Психология

Bază de date

<http://search.ebscohost.com/>

*Elena SCURTU,
șef serviciu, grad de calificare superior,
Biblioteca Științifică
Maria FOTESCU,
bibliograf principal, grad de calificare I,
Biblioteca Științifică*