

2. DOOL, E.A., *The Essential of an Inclusive Concept of Mental Deficiency*. Vol. XLVI, No. 2, Oct. 1941, pp. 214-219. <https://doi.org/10.1177/001440296102700904>
3. NEAMȚU C., GHERGUȚ A., *Psihopedagogie specială. Ghid practice pentru învățământul deschis la distanță*. Polirom, 2000, ISBN: 973-683-391-7
4. NICOLA, I., *Tratat de pedagogie școlară*. București: Ed. Aramis, 2002, ISBN: 973-8473-64-0
5. *Afectivitate și procese cognitive*, 1980, p. 168, [cit. 23.11.2020]. Disponibil la: <https://www.scribub.com/sociologie/psihologie/Afectivitate-si-procesele-voli3124101418.php>
6. ROȘCA M., *Psihologia deficiențelor mintale*. E.D.P. București. 1967.
7. ROZOREA, ANCA, STERIAN, MIHAELA, *Testul arborelui*. București: Ed. Paideia, 2000, ISBN: 973-8064-03-1
8. WILLIAM H.U. *Testul Omulețului-Catalogul de analiză și interpretare a desenului persoanei și broșură de protocol a desenului persoanei: Ed. WPS*.

## STRESUL PROFESIONAL ȘI EFECTE SALE ASUPRA LOGOPEZILOR ȘCOLARI

**Ciobanu Adriana**,  
dr. conf. univ.,  
UPSC „Ion Creangă”  
**Popovici Marcela**,  
masterandă an. II,  
UPSC „Ion Creangă”

### Rezumat

*În acest articol sunt abordate unele aspecte teoretice și practice legate de problematica stresului profesional. Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă se numără printre cele mai mari provocări în materie de securitate și sănătate în muncă. Acestea au un impact semnificativ asupra sănătății oamenilor, organizațiilor și economiilor naționale.*

*Efectele stresului la locul de muncă se răsfrâng asupra sănătății psihologice și fizice. Combaterea acestui stres se poate realiza atât de către noi, prin prisma lucrurilor pe care le facem (organizare, gestionarea timpului, relaxare și inteligență emoțională), dar și de compania, instituția, organizația în care lucrăm (care ne poate oferi suport și înțelegere, alături de o comunicare clară și traininguri). Cunoașterea și practicarea unor tehnici va asigura eficiență în activitatea profesională și cea personală.*

### Summary

*This article discusses some theoretical and practical aspects related to the issue of professional stress. Psychosocial risks and stress at work are among the biggest challenges in occupational safety and health. They have a significant impact on the health of people, organizations and national economies.*

*The effects of stress at work are reflected in psychological and physical health. Combating this stress can be achieved both by us, in terms of the things we do (organization, time management, relaxation and emotional intelligence), but also by the company, institution, organization in which we work (which can provide support and understanding, along with clear communication and trainings). Knowing and practicing techniques will ensure efficiency in your professional and personal work.*

Societatea modernă ne oferă o gamă largă de avantaje, lucruri de care nu ne putem lipsi, însă tot ea ne oferă foarte multe surse de stres, care mai devreme sau mai târziu își vor arăta efectele negative, transformându-ne în *persoane stresate*. Stresul și oboseala profesională, numite și bolile secolului, sunt cele mai grave disfuncționalități care apar în cadrul muncii.

*Stresul* reprezintă un fenomen al realității socioprofesionale cu o diversitate de semnificații la nivel personal, interpersonal, organizațional și social [1, p.7].

Ideea de stres este veche, originea: omul preistoric își dădea seama de senzațiile de descurajare și extenuare care îl cuprindeau după o muncă grea, în urma stărilor de frică sau a unor îndelungate perioade de boală. Deși, nu conștientiza că apăreau reacții similare, când ceva era peste puterea lui, acest sentiment îi atrăgea instinctiv atenția asupra faptului că limitele propriei sale capacități erau depășite [6, p.15].

Noțiunea de stres a fost definită pentru prima dată de către H. Selye (1936), pentru desemnarea stării în care se află organismul individului amenințat de dezichilibru sub acțiunea unor agenți ce pun în pericol mecanismele sale homeostatice [7, p.26].

Definiția propusă de DEX concretizează sensul termenului, stresul fiind „nume dat oricărui factor (sau ansamblu de factori) de mediu care provoacă organismului uman o reacție anormală”. Din explicațiile propuse în dicționare, deducem că stresul este procesul integrat în variate manifestări ale psihicului, spre exemplu emoțiile: acolo unde este stres, sunt și emoții și invers, acolo unde există emoții, chiar și pozitive, există, de regulă, și stress [9].

Știința modernă definește stresul ca fiind orice tip de modificare cauzatoare de presiune fizică, emoțională sau psihologică. Stresul este felul în care reacționezi atunci când nu îți sunt satisfăcute nevoile. Toate animalele au o reacție la stres, care are potențialul de a le salva viața, aceasta de fapt și reprezintă *eustresul*. Dar stresul repetat sau constant poate provoca daune atât fizice, cât și mentale aceasta este *distresul*.

Stresul poate lua cinci forme de bază, prezentate în tabelul 1.1.

Tabelul 1.1. Formele stresului după Davidje [2, p.26].

<b>Stresul benefic</b> (cunoscut sub denumirea de eustres)	O formă de stres pe termen scurt, care se produce atunci când considerăm că un factor de stres constituie o provocare pozitivă, și nu o amenințare negativă. Exemplele includ practicarea unui sport, încercarea de a finaliza un proiect, îndeplinirea unei intenții sau urmărirea unui vis de o viață. Eustresul apare atunci când interpretăm stresul ca având potențialul de a ne îmbunătăți viața.
<b>Stresul zilnic</b>	Presiunea pe care o simțim zilnic, acasă, la muncă, la masă și între mese etc. Este legat de presiunile de la muncă, din familie și alte responsabilități zilnice. În mod ideal, stresul cauzat de toate acestea se reduce la câteva momente după petrecerea evenimentului, dacă nu se întâmplă acest lucru, devine un stres cronic.
<b>Stresul acut</b> (pe termen scurt)	O experiență care dă naștere unei surprize neplăcute ce necesită o reacție rapidă, ca de exemplu: o cană de cafea vărsată pe bluză, pierderea unui zbor, uitarea fierului de călcat în priză, etc. Dar poate lua naștere și dintr-o schimbare majoră în viață, cum ar fi pierderea a ceva la care ținem – o slujbă, pe cineva drag, o căsătorie, o relație amoroasă sau chiar sănătatea. Felul în care primim informația și cum o gestionăm pe termen scurt reprezintă reacția noastră la stresul de tip acut.

<b>Stresul cronic</b> (pe termen lung)	Se referă la tipul de stres care pare continuu, fără sfârșit și imposibil de evitat. Acesta include realitățile pe termen mai lung și încercările de a le face față – greutățile legate de pierdere, moarte, carieră și dragoste; încercările zilnice, cum ar fi un diagnostic medical, pierderea slujbei, un secret ținut mult timp, sentimentul de a fi prins în capcana unei relații nesănătoase sau munca într-un post extrem de solicitant etc.
<b>Stresul traumatic</b>	Este rezultatul unui accident, act de violență, atac sau a unui eveniment devastator care se întipărește atât de adânc în acel eveniment, încât după diminuarea amenințării, toată suferința fiziologică și emoțională rămâne vie în noi. Stresul traumatic ne afectează non-stop, exprimându-se ca stres cronic sau fiind declanșat aleatoriu de amintiri senzoriale, cum ar fi sunetele, aromele, imaginile și chiar senzațiile tactile.

Este demonstrat faptul că profesia, ca origine a identității, element al carierei și al veniturilor, poate deveni un generator de stres negativ, dar și pozitiv. Stresul prezent la locul de muncă se manifestă ca rezultat al unor resurse psihice insuficiente pentru a face față solicitărilor și exigențelor profesionale. În acest context cercetătorii vorbesc de un tip aparte de stres numit în termeni diferiți: *stres ocupațional*, *stres profesional*, sau *stres în activitatea profesională*, care acoperă una și aceeași entitate.

**Stresul profesional** reprezintă starea generată de situația de muncă, referindu-se la muncile cu mare responsabilitate, cu risc înalt, activitățile ce *suprasolicită* sau *subsolicită* [1, p.9]. Stresul profesional ca oricare proces parcurge câteva etape (faze), stabilite de către P. Legeon (2001) [3, p.35]:

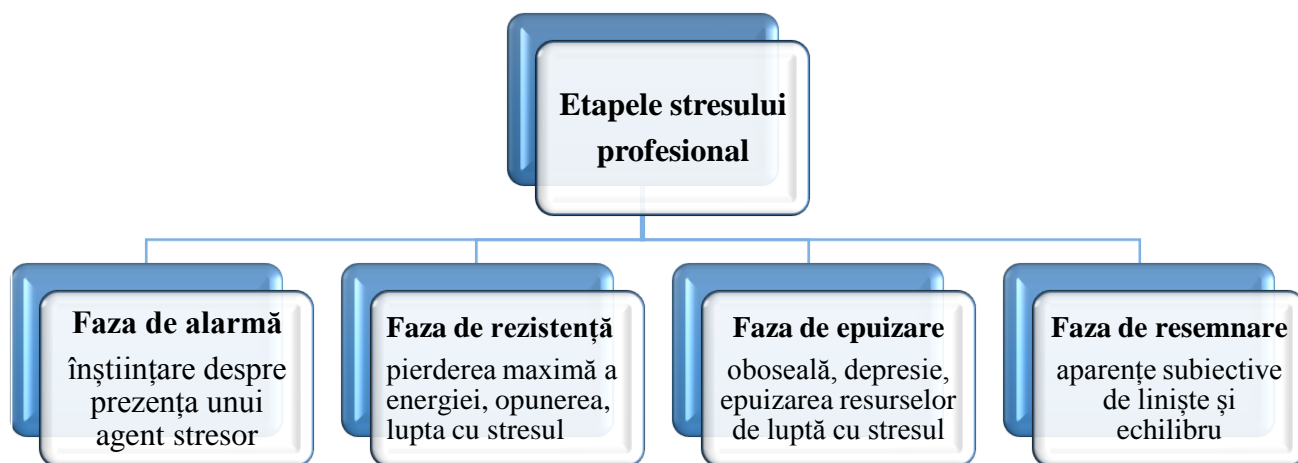


Fig.1.1 Etapele stresului profesional (P. Legeon, 2001)

În esență stresul se manifestă în variate moduri: unii au dureri de cap, alții suferă de insomnia, manifestă furie, au indigestii, își rod unghiile, dezvoltă tot felul de dependențe; alții se închid în sine și devin deprimați, izolați, nervoși, nerăbdători sau copleșiți, aceasta demonstrează cât de diferiți suntem noi și cât de diferit percepem stresul [2, p.27].

Desfășurată în condiții favorabile, munca devine un factor antistres. În condițiile în care activitatea periclitează integritatea psihofizică, devine o cauză a stresului. Z. Bogathy evidențiază *factorii de stres la locul de muncă* [5, p.34]:

- *stilul de conducere* (lipsa obiectivelor clare, comunicarea insuficientă și lipsa de informare în organizație, neconsultarea angajaților în schimbările la locul de muncă, lipsa sprijinului);
- *statutul, rolul în organizație* (statut neclar în organizație, obiective și priorități contradictorii, nivel înalt de responsabilitate la locul de muncă);
- *cariera* (incertitudine în evoluția carierei, frustrări în dezvoltarea carierei, nesiguranța locului de muncă, modificarea statutului în cadrul organizației);
- *decizia și controlul* (slaba participare la luarea deciziilor, lipsa controlului asupra propriei munci);
- *relațiile la locul de muncă* (izolarea fizică sau socială, legături slabe cu superiorii, lipsa de comunicare, conflicte interpersonale, diferite tipuri de hărțuire: agresivitate verbală, hărțuire sexuală etc.);
- *proiectarea locului de muncă* (sarcini de lucru repetitive și monotone, riscuri semnificative de accidentare și îmbolnăvire, teama de tehnologie în raport cu responsabilitatea, lipsa de competențe);
- *sarcina de muncă și ritmul de muncă* (lipsa controlului asupra ritmului de muncă, sarcini de muncă supra- sau subîncărcate);
- *programul de lucru* (scăderea performanțelor de muncă, greșeli, lipsa de decizie, semne de oboseală, iritabilitate, ore suplimentare excesive);
- *neimplicare* (pierderea interesului pentru muncă, întârzieri, pasivitate, absentism, lipsa de implicare);
- *comportament agresiv* (critica celorlalți, abuzuri verbale, hărțuire, vandalism);
- *comportament imatur* (nervozitate, reacții și răspunsuri emoționale necontrolate, certuri, ton necorespunzător);
- *comportament negativ* (refuzul de a asculta sfaturile și sugestiile celor din jur, repetarea acelorași argumente, agresivitate);
- *alți factori stresori la locul de muncă* (volumul de muncă, cultul performanței, absența greșelilor, timpul, întreruperile, schimbările).

Fenomenul stresului profesional este determinat de nevoile socio-economice, morale, culturale, și politice și apar în următoarele legități, care sunt rezultatul influenței unor probleme pe care le specificăm în continuare [5, p.49]:

*A. Interdependența stres profesional - sănătate* (tensiune arterială, înroșirea pielii, tremurul membrilor, incoerența discursului logopedic);

*B. Interdependența stres profesional* - decizie (incapacitatea de a selecta din variante de decizii, comiterea erorilor deontologice, prezența simțului vinei, lipsa controlului asupra succesului/insuccesului școlar);

*C. Interdependența stres profesional* – management al grupului de elevi (practicarea stilului autoritar, anxietate, activitate centrată pe obiect și nu pe subiectul educațional);

*D. Interdependența stres profesional* – performanță (scăderea intensității motivației, incapacitatea de (auto)formare profesională, dezinteres față de inovațiile logopedice, focalizare pe comportamente profesionale negative, diminuarea prestigiului și a imaginii instituției de învățământ);

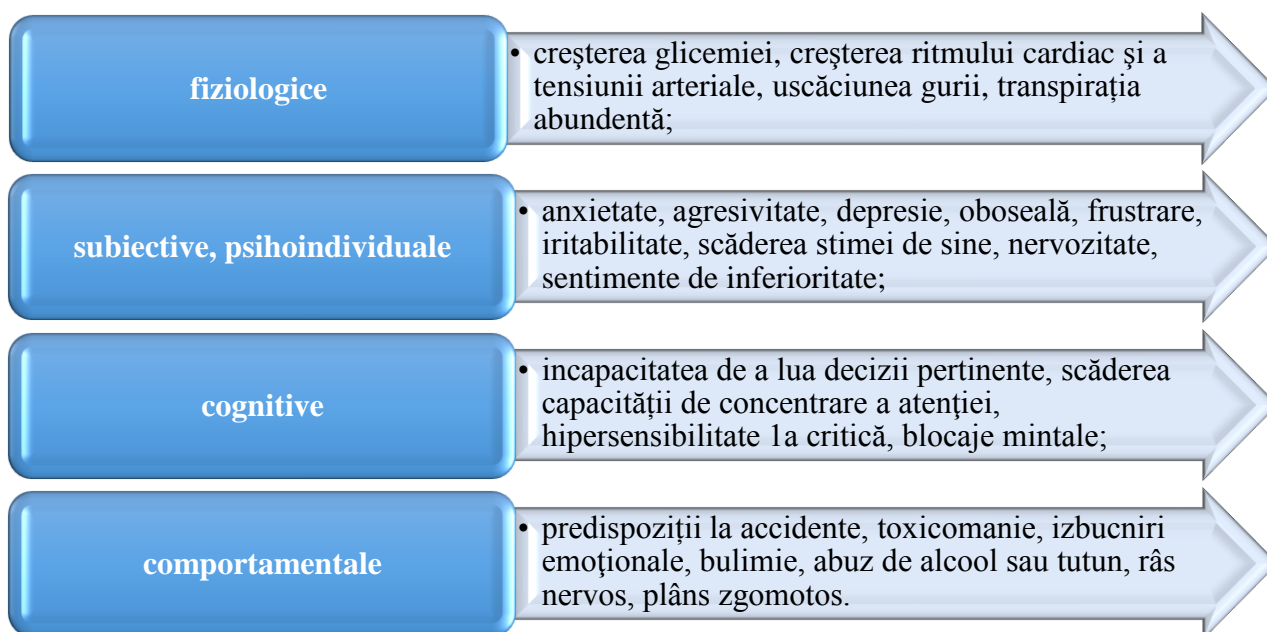
*E. Interdependența stres profesional* – evaluare/ autoevaluare (incapacitatea de apreciere a situației educative, supraaprecierea/ subaprecierea posibilităților, exigențe în evaluare, categorisirea celor evaluați);

*F. Interdependența stres profesional* – integrare profesională (disconfort în activitate, relații interpersonale tensionate, dezechilibru în relații, lipsa satisfacției în muncă, neîncredere, izolare).

Repercursiunile stresorilor asupra logopezilor școlari sunt persistente chiar după încetarea acțiunii lor efective. Cumularea are loc atât în ceea ce privește stresorii periodici, cât și din cumularea diferiților stresori independenți. Schimbarea, ca și crizele vieții, pot produce stres considerabil. Uneori o criză se devoltă dintr-o serie întreagă de evenimente mici, exterioare și interioare, care se acumulează până la un punct, de unde oamenii nu le mai pot face față [3, p.196].

Stresul profesional are diverse *repercursiuni/consecințe*, clasificate de W. Cox în [6, p.87]:

*Fig. 1.2. Consecințele stresului profesional după W. Cox*



O altă consecință a stresului de lungă durată este și *sindromul Burnout*. Acesta reprezintă o stare de epuizare fizică, psihică și emoțională produsă de stresul prelungit, în general la locul de muncă, fiind o consecință a dezichilibrului dintre cerințe, resurse și gradul de satisfacere profesională [8].

Termenul de „Bournout” a fost introdus în anul 1970 de către psihologul american Herbert Freudenberger. Acesta îl definea ca fiind caracteristic pentru angajații din domeniile de lucru cu oamenii, adică medici, profesori, logopezi și asistenți sociali, profesii în care ar fi prezent un sentiment de sacrificiu pentru ceilalți. Se cunosc trei *dimensiuni ale sindromului Burnout* [8]:

*Epuizarea emoțională* - persoana afectată se simte permanent obosită, epuizată, lipsită de energie, simte că activitatea depășește a suprasolicitat-o și a rămas fără resurse;

*Detășarea* - persoanele devin în timp pesimiste, cinice, resimt frustrare în legătură cu activitatea lor, atitudinea lor pare indiferentă, detașată, uneori tind să se izoleze;

*Scăderea performanței* – scade stima de sine, încrederea în propriile capacități și realizări, subiecții simt că ceea ce fac este neapreciat și semnificativ, scade capacitatea de concentrare a atenției, creativitatea și spontaneitatea.

Deși, clasificările internaționale ale maladiilor nu includ sindromul Burnout în categoria afecțiunilor psihice, acesta este recunoscut de experți și foarte răspândit în societatea actuală.

Astfel, cunoașterea legităților apariției și a mecanismelor diminuării stresului ocupațional atât la debutul carierei, cât și pe parcurs capătă valoare deosebită, creând premise pentru dezvoltarea culturii generale și cea profesională. Din punct de vedere praxiologic există variate modalități de susținere a confruntării cu situațiile stresante. A. O. Țabără consideră că cele mai *eficiente modalități de management al stresului profesional* sunt [5, p.73]:

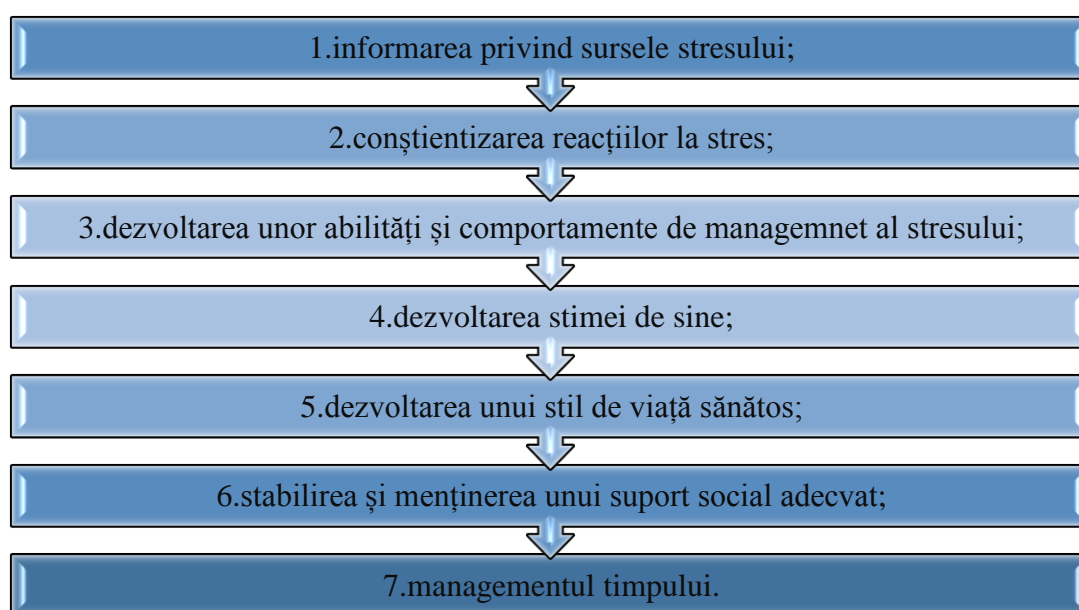


Fig.1.3. Modalități eficiente de management al stresului profesional (A. O. Țabără)

În acest context, un specialist trebuie să își structureze activitățile astfel încât acestea să le dea un sentiment de confort și siguranță. Angajatoul trebuie să aibă o viață activă în afara serviciului și a mediului acestuia. De asemenea, trebuie să-și însușească anumite *principii de conduită antistres* [6, p.92]:

- ✓ formularea obiectivelor cât mai corect;
- ✓ planificarea cât mai bine a timpului;
- ✓ realizarea activităților din plăcere cel puțin o dată pe săptămână;
- ✓ rezervarea unui moment de liniște în fiecare zi;
- ✓ păstrarea unui echilibru între muncă și recreație, între muncă și familie;
- ✓ folosirea procedeeelor de relaxare;
- ✓ oferirea și primirea cu regularitate a afecțiunii;
- ✓ discutarea dificultăților cu ceilalți;
- ✓ utilizarea umorului;
- ✓ gândirea pozitivă;
- ✓ practicarea exercițiilor fizice cel puțin la sfârșit de săptămână și, zilnic, mersul pe jos.
- ✓ un principiu primordial de care toate persoanele angajate trebuie să țină cont, este că, oricine are dreptul să facă greșeli fără a se simți întotdeauna vinovat.

În contextul dat, Z. Bogathy sugerează că angajații sunt mai productivi și mai puțin atinși de stres când următoarele două *variabile există în zona de confort* [5, p.69]:

❖ *Încărcătura muncii*: prea multă sau prea puțină muncă sunt stresante. În general, performanțele cele mai bune le avem când munca este moderată.

❖ *Claritate a descrierii muncii și criterii de evaluare*: cu toate că avem o descriere clară a muncii, ce sporește performanța, nu este bine să avem prea multă rigiditate.

❖ *Variabile fizice*: spațiul de muncă trebuie să asigure o zonă de confort profesorului, luând în calcul temperatura, zgomotul, lumina, poluarea, mărimea etc.

❖ *Statutul profesiei*: un statut extrem de înalt ori extrem de jos tinde să fie mult mai stresant.

❖ *Responsabilitatea*: se referă la cantitatea de control asumată a profesorului. Nici subîncărcarea, nici supraîncărcarea nu sunt benefice.

❖ *Varietatea sarcinilor*: muncile care sunt plicticoase, repetitive și monotone tind să fie mult mai stresante, de aceea utilizarea noilor metode de lucru, materiale instructiv-educative sunt binevenite.

❖ *Contactul uman*: unele slujbe cer mai multă interacțiune cu alți oameni (cadrele didactice) decât altele (programist). Stresul este cel mai redus când există o potrivire între interesul salariaților în interacțiunea cu ceilalți și cu cerințele slujbei.

❖ *Probleme fizice*: unele slujbe solicită mai mult efort fizic.

❖ *Probleme psihologice*: prea multe probleme mentale pot conduce la frustrare și epuizare.

Așadar, soluțiile de diminuare a nivelului de stres se găsesc la îndemâna oricui; este importantă menținerea unui stil de viață sănătos; o alimentație echilibrată; odihnă suficientă; efectuarea activităților fizice în mod regulat, fapt demonstrat în creșterea energiei, a rezistenței la stres și a performanțelor profesionale și personale.

De asemenea se recomandă acordarea de timp pentru activitățile plăcute, hobby-uri, pasiuni; pentru dezvoltarea creativității și ieșirea din rutina zilnică. Timpul petrecut cu familia, cu prietenii și activitățile sociale au și ele un efect de „reîncărcare a bateriilor”, și nu trebuie neglijate.

La locul de muncă se recomandă exprimarea nemulțumirilor și sugestiilor de schimbare într-o manieră asertivă. Sunt benefice și activitățile diversificate, căutarea de provocări, ieșirea din rutină. În anumite situații, soluție poate fi și schimbarea locului de muncă sau a domeniului de activitate care ar fi mai interesant pentru noi sau în care vom fi apreciați după adevărata noastră valoare [8].

### **Bibliografie:**

1. BENEĂ, M. Managementul stresului profesional. Deva: Emia, 2000, 76 p.
2. DAVIDJI. Tehnici de relaxare. Ghid practice pentru creștere personală, împlinire durabilă și pace sufletească. București: Niculescu, 2016, 280 p.
3. LEGERON, P. Cum să te aperi de stres. Traduceri de Genoveva Teleki. București: Trei, 2001, 342 p.
4. PERCEK, A. Stresul și relaxarea. București: Teora, 1992, 115 p.
5. ȘOVA, T. Eliminarea factorilor de stres în mediul educațional. Sugestii metodologice studenților stagiați. Ediția a II-a revăzută. Chișinău: S. n. (Tipologia din Bălți), 2015, 93 p.
6. ȘOVA, T., COJOCARU-BOROZAN, M. Stresul ocupațional al cadrelor didactice. Note de curs. Chișinău: S. n. (Tipologia din Bălți), 2014, 151 p.
7. SELYE, H. The Stress Without Distress. London: Corgi Books, 1987, 140 p.
8. Depresiv, informație de la specialiști [online]. [accesat 07.04.2019]. Available from: URL: <https://www.depresiv.ro/sindromul-burnout-epuizarea-emoționala-psihiacă-fizică/>
9. Dicționar [online]. [accesat 07.04.2018]. Available from: URL: <https://dexonline.net/definitie-stres>

---

## **MODELE DE DIAGNOSTIC ȘI PREVENȚIE PRECOCE ÎN DIZABILITĂȚILE AUDITIVE**

**Ciubotaru Natalia,**  
lector univ.,  
UPSC ”Ion Creangă”

**Balanici Valeria,**  
studenta anului II  
Catedra Psihopedagogie Specială  
UPSC ”Ion Creangă”

### **Rezumat**

*Dizabilitatea de auz este un factor contribuitor la fragilizarea psihicului copilului prin impactul asupra dezvoltării lui psihice, imposibilă fără auz. Diagnosticul precoce și prevenția surdității rămâne o problemă actuală în toată lumea. O importanță majoră o are la copii, deoarece auzul stă la baza dezvoltării vorbirii și a capacităților cognitive ale copilului, contribuind la formarea acestuia ca personalitate.*

**Cuvinte cheie:** diagnostic timpuriu, prevenție precoce, dizabilități auditive, recuperare auditivă, examen audiologic, stimul sonor, diapazon de frecvență, prag auditiv.