

2. Bortes, A. Cinci tehnici de comunicare eficientă cu părinții. www.kidizi.ro
3. Cremene, U.; Stoica, R. Sfatul psihologului: cum trebuie să fie comunicarea dintre un părinte și educator. 2016. <https://www.qbebe.ro/psihologie/educatie>
4. Ghidul Cadrelor Didactice pentru Educația Timpurie și Preșcolară. MECC, UNICEF, 2008.
5. Dima, A.; Pelivan, V. Curriculum de educație parentală și metodologia de organizare și realizare a programelor de educație parentală. Chișinău, 2018, 38p.
6. Dumbrava, I. Comunicarea cu părinții. www.slideshaer.net
7. Кильдюшова, Е.В. Эффективные приемы общения с родителями. <https://go.mail.ru/redirect>

CZU: 37.015.3+159.922.7

MOTIVE ȘI CONSECINȚE ALE FENOMENULUI BURNOUT LA PEDAGOGI

PAVLENKO Lilia, dr., conf.univ.,
Universitatea de Stat din Tiraspol, Republica Moldova
CERNOLEV Mariana, masterandă,
programul de studii Psihologie socială și a familiei,
Universitatea de Stat din Tiraspol, Republica Moldova

Rezumat. *Regimul încărcat, numărul mare de sarcini, lipsa timpului liber deseori duc la un dezechilibru personal al pedagogilor cu solicitările înaintate, fapt ce se soldează cu arderea profesională a acestora. Cunoscută sub denumirea de fenomenul burnout, arderea profesională are un impact negativ asupra stării psihice, relațiilor cu familia, cu colegii, cât și asupra calității muncii.*

Conținutul articolului reflectă una dintre cele mai majore probleme cu care se confruntă pedagogii astăzi, și anume, suprasolicitările la locul de muncă. Înțelegerea motivelor și consecințelor fenomenului dat în rândul pedagogilor va diminua impactul acestuia asupra stării de bine, calității muncii, climatului organizational.

Cuvinte - cheie: *ardere emoțională, fenomenul burnout, stres profesional, pedagogi, epuizare.*

Abstract. *The busy regime, the large number of tasks, the lack of free time often lead to a personal imbalance of the pedagogues with the submitted requests, which results in their professional burning. Known as the burnout phenomenon, burnout has a negative impact on the mental state, relationships with family, colleagues, and the quality of work.*

The content of the article reflects one of the biggest problems facing educators today, namely, overwork at work. Understanding the reasons and consequences of this phenomenon among educators will reduce its impact on well-being, quality of work, organizational climate.

Keywords: *emotional burnout, burnout, professional stress, teachers, burnout.*

Fenomenul arderii emoționale la angajați, numit și *sindromul burnout* se află în atenția specialiștilor de mai bine de 40 de ani, însă cu trecerea timpului, această temă preocupă tot mai mulți psihologi, sociologi, manageri etc.

După, cum menționează specialiștii din domeniu, provocările lumii contemporane, generate de rapiditatea schimbărilor sociale, solicită un efort continuu din partea actorilor sociali în tentativa lor de a le face față. Orice efort adițional solicită resurse suplimentare, identificarea și gestionarea cu grijă a cărora devine un imperativ al timpului. Aprecierea efortului depus de angajat fortifică sentimentul echității sociale, contribuie la creșterea implicării și satisfacției în muncă, consolidează spiritul apartenenței organizaționale. Dezechilibrul dintre potențialul personal și solicitările în muncă provoacă erodarea treptată a resurselor cu riscul epuizării lor totale. Acest mecanism de erodare a resurselor este cunoscut ca sindrom burnout, fenomen diametral opus stării de vigoare, entuziasm și implicare în muncă. Sectorul educațional, unul dintre cele mai complexe și decizionale pentru viitorul societății, este în continuă reformare, fapt explicabil prin complexitatea societății moderne, care încontinuu înaintea cerințe educaționale noi [1].

Termenul de ardere emoțională este des utilizat atunci când se încearcă să se explice starea de stres cronic la persoanele care activează într-un domeniu ce presupune interacțiunea cu alți oameni, cum ar fi, învățământul. Datele obținute de cercetătorii străini arată că, în Europa de Est și în cea de Vest, practic, doua treimi dintre profesori sunt afectați de stresul profesional, iar o treime din ei de ardere emoțională. După Winefield ș.a. (2003), cadrele didactice universitare înregistrează niveluri de stres mai crescute decât alte categorii profesionale, precum inginerii, profesorii din învățământul preuniversitar, angajații din transport sau chiar față de alți angajați ai universităților cum ar fi personalul auxiliar [1]. Nivelul înalt al stresului și al sindromului burnout în rândul cadrelor didactice universitare se datorează faptului că aceasta presupune alocarea unui volum mare de timp pregătirii corespunzătoare și nu numai [4, p.9].

Cadrul didactic de azi, în multe cazuri, nu face față imperativului zilei de optimă eficiență în muncă și oscilează între două extreme – performanță în realizarea sarcinilor cu riscul epuizării și dezvoltării sindromului burnout sau conservarea resursele personale în condițiile unei activități mediocre. [1, p.4]

Învățământul este un domeniu cu un nivel înalt al stresului și al arderii profesionale care se datorează consumului nervos în procesul de învățare și educare a tinerii generații. Tot mai multe și mai multe persoane devin stresate, inapte de muncă, se plâng de surmenaj, insomnie, epuizare, pierderea interesului față de muncă și, respectiv, nemulțumire de succesele lor [1, p.211].

În 1969, Loretta Bradley a fost prima cercetătoare care a precizat faptul că epuizarea profesională (burnout-ul) este un proces de stres particular, legat de exigențele muncii și de

condițiile de muncă. Termenul burnout a fost preluat în 1974 de H.J. Freudenberger și de C. Maslach în 1976, în studiile lor referitoare la manifestările de uzură profesională. [6]

În opinia lui Maslach (2001), epuizarea profesională, *burnout* este un sindrom de epuizare fizică și emoțională care implică dezvoltarea unei stime de sine negative și a unei atitudini profesionale negative, ducând la o pierdere a implicării și a sentimentelor pozitive. Burnout-ul este un sindrom de epuizare emoțională, de depersonalizare și de reducere a implicării în dezvoltare sau în desăvârșirea profesională (Susan Jackson, Michael Leiter, Christina Maslach). Așadar, epuizarea profesională este un rezultat al stresului cronic și al trăirii la locul de muncă a sentimentului că există o disproporție între posibilitățile individuale și realitatea condițiilor de muncă [7, p.31].

În încercarea de a explica acest fenomen, psihologii au abordat o multitudine de factori, condiții și simptome, începând cu gripa și terminând cu depresia. După Freudenberger și Richelson (1980) „arderea emoțională este o stare de epuizare fizică și emoțională care rezultă din condițiile de muncă și din tendința de a realiza unele așteptări nerealiste, impuse de sine sau de valorile societății”. După Edelwich și Brodsky (1980), „sindromul burnout este o pierdere progresivă a idealismului, a energiei și a scopului, situație cu care se confruntă angajații din profesiile sociale, ca urmare a condițiilor de muncă”. Pentru Beverly A. Potter (1997), „burnout este depresia cauzată de muncă”. Matheny, Gfroerer și Harris (2000) au descris sindromul arderii emoționale „...ca o pierdere de idealism și entuziasm pentru muncă”. Cherniss (1995) a înțeles burnout-ul „ca proces în care un profesionist angajat anterior se dezangajează de munca sa, ca răspuns la stresul sau la tensiunea resimțită” [4, p.23].

Burnout-ul reprezintă un proces cumulativ debutând cu mici semnale de avertizare care, ignorate, pot genera până și o teamă intensă de a merge la locul de muncă. Burnout-ul nu este o condiție permanentă. Schimbarea anumitor factori de la locul de muncă, mediul de lucru suportiv sau dezvoltarea anumitor abilități de adaptare, determină de multe ori „dispersarea” epuizării. În stadiile incipiente, simptomele burnout-ului includ cefalee, oboseală, sentiment redus de realizare, reziliență scăzută, labilitate dispozițional - afectivă și conflicte interpersonale. Dacă aceste semne și simptome nu sunt recunoscute și, ulterior, „tratate”, sindromul de epuizare profesională trece treptat într-un stadiu avansat caracterizat prin prezența simptomelor somatice, retragere socială, depersonalizare, epuizare, iritabilitate, astenie, senzație de subapreciat și suprasolicitat [3, p.14].

În general, sindromul arderii profesionale se înțelege a fi un proces de adaptare la stresul cronic de la serviciu, atunci când toate strategiile de apărare au dat greș. Este frecvent întâlnit în mediul sanitar, în cel al educației, dar și în alte profesii dedicate relațiilor interpersonale. Considerând acest sindrom un proces, presupunem o interacțiune între variabile cognitive, cum ar fi cazul lipsei realizării profesionale (relaționată cu auto încrederea și propriile așteptări) sau cazul oboselii emoționale. Dintr-o singură perspectivă nu se poate da o explicație completă și

satisfăcătoare acestui sindrom, deși majoritatea cercetărilor subliniază că arderea profesională se găsește în strânsă legătură cu interacțiunile personale [2, p.69].

Cercetările efectuate în rândul cadrelor didactice relevă faptul că arderea emoțională este asociată cu un număr de variabile, incluzându-le pe cele intrinseci profesiei, pe cele care se referă la particularitățile individuale și pe cele legate de mediul de activitate, de instituție. După, M. Cojocaru-Borozan (2010) „...cauzele apariției sindromului arderii emoționale la profesori ar fi incompatibilitatea dintre așteptările personale de la profesia aleasă și realitatea profesională, specificul activităților în sfera socială ce implică diverse relații interpersonale marcate de nivel eterogen de educație, desconsiderarea propriei valori, probleme tipice de autoorganizare (insuficiența autonomiei, conflicte de rol, feed-bak neadecvat sau insuficient), sentimentul nerealizării personale și dispariția adevăratului sens, insuccesul profesional, fon general de extenuare profundă și exigențe crescânde, pasivitate și dispariția activismului vital, reflecții filosofice distructive, activitate profesională cu valoare motivațională uzată, insatisfacție profesională, ratare profesională, stres ocupațional generat de devalorizarea sistemului individual de valori, deficit al energiei psihice, dificultăți de autorealizare și pierderea ritmului vieții profesionale, neîmpăcarea cu sine în raport cu calitatea activității profesionale, deficitul relațional, excitabilitate sporită (depresia extenuării), accentuarea pragmatismului existențial, orientări vitale consumiste” [4, p.28].

O serie de cercetări vizează problematica stresului în mediul universitar. Astfel, în Statele Unite și în Europa de Vest, învățământul universitar era perceput, în mod tradițional, ca fiind un mediu cu un nivel scăzut de stres; deși nu la fel de bine plătiți ca și angajații din sectorul economic, cadrele academice au fost invidiate pentru stabilitatea posturilor lor, pentru încărcarea redusă cu sarcini de la locul de muncă, pentru flexibilitate, pentru frecvența mare a călătoriilor în străinătate la studiu sau conferințe și pentru libertatea de a-și urmări propriile interese de cercetare. Fisher (1994), referindu-se la Marea Britanie, SUA, Australia și Noua Zeelandă, susține că lucrurile s-au schimbat în ultimii 20 de ani, deoarece salariile universitarilor s-au diminuat, stabilitatea posturilor a scăzut, s-a ridicat numărul normelor cu durată temporală determinată, a crescut încărcarea cu sarcini și a sporit presiunea spre atragerea de fonduri ca urmare a reducerii subvențiilor de la stat pentru învățământul universitar a restructurărilor, combinate cu ridicarea spectaculoasă a numărului de studenți (apud Gillespie, Walsh, Winefield, Dua, Stough, 2001). Boyd și Wylie (1994) au ajuns la concluzia că încărcarea cu sarcini și stresul ocupațional au ca efecte asupra cadrelor academice scăderea timpului petrecut pentru cercetare, publicare și dezvoltare personală, scăderea standardelor de predare și cercetare, creșterea nivelului conflictului în relațiile interpersonale [6, p.3].

Cadrele didactice își petrec o bună parte a timpului la locul de muncă, fiind implicate în relații atât cu beneficiarii serviciilor oferite, adică studenții, cât și cu alți colegi de serviciu:

profesori, manageri etc. Toate aceste relații, necesită un mare efort emotiv, psihic, intelectual și chiar fizic. În același timp munca îndeplinită adică activitățile didactice (predare, îndrumare, evaluare) necesită și ele un mare efort. Pregătirea unui curs sau seminar necesită mai multe ore de studiu, iar realizarea activităților de cercetare implică, analiza articolelor, studiilor, lucrărilor de specialitate. Toate aceste activități sunt consumatoare de resurse (de timp, dar și financiare) cadrele didactice renunțând, de multe ori, la propriile necesități pentru a fi „la zi” cu informațiile din domeniu. De facto, am menționa că arderea emoțională în domeniul educațional, capătă un aspect de epidemie. La prima vedere, s-ar părea că ceva nu este în regulă cu oamenii, care au devenit atât de vulnerabili în fața stresului [6].

După Maslach, se desprind trei dimensiuni ale epuizării profesionale:

1. Extenuarea emoțională – irosire a energiei emoționale și perceperea inadecvării emoțiilor proprii la situația creată. Este dimensiunea de bază, ce se manifestă printr-un tonus emoțional scăzut, indiferență sau suprasaturare emoțională.

2. Depersonalizarea se referă la dereglarea relațiilor cu ceilalți. Se poate manifesta fie prin dependența de cei din jur, fie prin negativism și atitudine cinică.

3. Reducerea realizărilor personale se poate manifesta fie prin tendința de autoapreciere negativă a capacităților, realizărilor, succesului profesional, fie prin limitarea propriilor posibilități, obligații față de ceilalți. În consecință, individul se percepe incompetent profesional și incapabil de a-și atinge scopurile propuse [5, p.213].

Și totuși, învățământul este un domeniu cu un spor al stresului și al arderii emoționale foarte ridicat, care se datorează consumului nervos în munca de formare a tinerii generații. Procesul de predare/instruire presupune multă dăruire de sine și implicare afectivă, iar arderea emoțională, odată apărută, poate avea consecințe grave atât pentru cariera didactică a profesorului, cât și pentru rezultatele de însușire ale elevilor/studentilor. Profesorii, care au fost odată entuziaști și dedicați, își pierd interesul pentru munca lor, devin cinici vis a vis de studenți și distanțați față de de colegii de breaslă. Ei apar epuizați, stresați și copleșiți de probleme. Procesul de oboseală cronică se dezvoltă treptat, astfel încât persoana în cauză nici nu observă când studenții săi devin victimele unei predări de calitate proastă. Unii profesori lasă în cele din urmă profesia de cadru didactic, alții, neavând alternative de muncă, continuă să activeze cu productivitate redusă. Sindromul burnout nu are nimic de-a face cu lipsa capacității didactice, sau lipsa dorinței de a fi un profesor bun. De fapt, majoritatea cadrelor didactice care se confruntă cu sindromul burnout au fost cei dedicați și entuziaști atunci când și-au început cariera [4, p.28].

Pines, Aronson, Kafry (1981) au propus patru strategii de bază cum să fie învinsă arderea profesională: conștientizarea faptului că problema dată există, acceptarea responsabilității pentru realizarea unor acțiuni legate nemijlocit de problemă, realizarea unei clarități cognitive, dezvoltarea

noilor metode ce permit de a învinge sindromul „arderii”. La fel, pentru preîntâmpinarea arderii profesionale ei recomandă învățarea tehnicilor și a metodelor de eliberare de stres și de comutare a atenției (metode de relaxare), a metodelor de autoreglare emoțională etc., de a combina munca și odihna; de a face sport; de a nu confunda problemele profesionale cu cele personale [8, p.214].

Urgența studierii acestui fenomen în rândul cadrelor didactice din instituțiile de învățământ superior a fost confirmată, că epuizarea profesională are un impact negativ nu numai asupra personalității profesorului însuși, ci are și un impact negativ asupra calității predării studenților, precum și a relațiilor din mediul profesional în general. Sunt luate în considerare definițiile epuizării emoționale și profesionale și, de asemenea, au identificat principalele simptome și rolul lor în dezvoltarea epuizării. A fost efectuată diferențierea fenomenului de epuizarea emoțională, deformarea ocupațională și alte condiții similare. Sunt luate în considerare diverse puncte de vedere și abordări și se stabilește că nu există diferențe fundamentale între aceste fenomene, ambele stări sunt o manifestare negativă a condițiilor din ce în ce mai complexe și a specificului activității profesionale a profesorului [9].

Până în prezent, nu există o înțelegere clară a legilor care guvernează apariția și dezvoltarea acestui fenomen. Abordările existente în studiul burnout-ului nu ne permit să distingem un singur sistem de determinanți psihologici ai acestui fenomen. Deci, adepții abordării interpersonale consideră că relația interpersonală a unui specialist cu subiecții activității profesionale este principala cauză a epuizării emoționale. Reprezentanții abordării organizaționale identifică factorii mediului de lucru ca fiind motivele epuizării (caracteristicile structurii organizaționale, modul de activitate, natura conducerii etc.) și reprezentanții abordării individuale - caracteristicile sferelor motivaționale și emoționale. a personalității [10].

În concluzie, mai multe studii relevă că fenomenul arderii profesionale (burnout) rămâne un subiect de interes pentru specialiștii din domeniu și necesită intervenții practice pentru a preveni diminuarea calității muncii și stabiliza starea de bine a angajaților.

Bibliografie:

1. Balode, N. Factorii psihosociali ai burnout-ului cadrului didactic școlar. Chișinău, 2019.
2. Cojocari-Luchian, S. Influența sindromului arderii profesionale asupra motivației dezvoltării profesionale. Buletinul științific al Universității de Stat „B.P. Hasdeu” din Cahul. Științe umanistice №. 2 (8), 2018.
3. Clinciu, S. Intervențiile de specialitate la asistenții medicali cu sindrom burnout – un standard important al managementului de spital. Brașov, 2018.
4. Gorincioi, V. Studiul sindromului arderii emoționale la cadrele didactice universitare din perspectiva de gen. Chișinău, 2015.

5. Glavan, A. Evaluarea epuizării profesionale (sindromul burnout) la persoanele cu profesii din domeniul educational. https://revista.ust.md/index.php/acta_educatie/article/download/
6. Pleșca, M. Sindromul de epuizare profesională la cadrele didactice, <https://ibn.idsi.md> ›
7. Saracuța, L. Strategii manageriale de preîntâmpinare a arderii profesionale la cadrele didactice,
8. Богдан, Н.Н.; Самсонова, Е.А. К проблеме профессионального выгорания у преподавателей высшей школы. © 2020. Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т. 9. № 4(33) 870, pp.316-319.
9. Профессиональное выгорание у педагогов с разным типом саморегуляции деятельности. <https://go.mail.ru/redirect?type>

CZU:37.018.26

ROLUL FAMILIEI ÎN PERFORMANȚELE ȘCOLARE ALE ELEVILOR

PERȚA Elena,

profesor, Școala Gimnazială Păstrăveni, ROMÂNIA

Rezumat. *Din perspectivă sociologică, familia este instituția fundamentală în toate societățile. Familia este un "grup social relativ permanent de indivizi legați între ei prin origine, căsătorie sau adopțiune". În societatea românească, suntem familiarizați cu anumite versiuni ale familiei :familia nucleu si familia extinsă. Prin definiție, familia este nucleul elementar realizat prin căsătorie, care unește soții și pe descendenții acestora (copiii) prin raporturi strânse de ordin biologic, economic și spiritual. Familia exercită o influență deosebit de adâncă asupra copiilor. Strategiile educative la care se face apel în familie, mai mult sau mai puțin conștientizate, determină în mare măsură dezvoltarea personalității, precum și rezultatele școlare ale copiilor, comportamentul lor sociomoral.*

Cuvinte-cheie: familie, educație, reușită, învățare, influență, modele.

Abstract. *From a sociological perspective, the family is the fundamental institution in all societies. The family is a "relatively permanent social group of individuals connected by origin, marriage or adoption". In Romanian society, we are familiar with certain versions of the family: the nucleus family and the extended family. By definition, the family is the elementary nucleus achieved through marriage, which unites spouses and their descendants (children) through close biological, economic and spiritual relationships. The family exerts a particularly profound influence on children. The educational strategies used in the family, more or less aware, largely determine the development of personality, as well as the school results of children, their sociomoral behavior.*

Keywords: family, education, success, learning, influence, role models.