

Managementul stresului și prevenirea epuizării profesionale a cadrelor didactice

Maria Pleșca, dr., conf. univ.

Summary

Professional stress represents one of the most important stress categories concerning the job place from the adaptation point of view. The yield and personal efficiency are parameters that influence directly self-esteem and the person's functionality. One of the most important actions of preventing the settlement of chronic tiredness and stress is represented by the application of stress management strategies.

Cercetările recente asupra consecințelor stresului cronic au impus în literatură un nou concept, și anume, sindromul de extenuare (burnout) caracterizat prin: epuizarea emoțională; epuizarea fizică; epuizarea mentală.

Epuizarea se exprimă în: aplatizare afectivă, depersonalizare, scăderea realizărilor personale. Sindromul de extenuare rezultă dintr-o implicare de lungă durată în activități profesionale cu oamenii și este, în general, specific cadrelor didactice, medicale și a celor din domeniul legislativ-juridic. Maslach și Jackson (1981) propun următoarea definiție ale burnout-ului: un sindrom de epuizare emoțională, de depersonalizare și de reducere a realizării profesionale apărut la indivizii implicați profesional alături de alții (M. Zlate, 2007).

Analizate comparativ, noțiunile stres – burnout au arii de cuprindere și conținuturi asemănătoare, dar și diferite. Stresul are o extensie mai mare, el fiind întâlnit atât în sfera vieții profesionale, cât și în cea a vieții private, extraprofesionale, pe când burnout-ul este specific sferei vieții profesionale. Stresul este rezultatul unei tensiuni temporare, burnout-ul al unei tensiuni continue, permanente. Stresul este un termen generic care se referă la procesele de adaptare temporare acompaniate de simptome mentale fizice, în contrast, burnout-ul poate fi considerat stadiul final al unei rupturi de adaptare care rezultă dintr-un dezechilibru pe termen lung între exigențe, resurse, deci al unui stres profesional prelungit (M. Zlate, 2007). Așadar, dacă stresul are un caracter episodic, burnout-ul se caracterizează prin permanență. Stresul este mai psihologizat, burnout-ul conține mai multe aspecte obiective, sociale. În stres, nu atât stimulul stresant, ci atare contează, ci și perceperea lui de către individ ca fiind stresant. În burnout caracteristicile și constrângerile reale ale vieții profesionale trec în prim-plan. Burnout-ul apare atunci când individul nu mai face față constrângerilor profesionale, resimțind „investițiile” lui relaționale inițiale.

Stresul există independent de burnout, pe când acesta din urmă este indispensabil legat de stres. Stresul bine gestionat poate fi depășit, în schimb, stresul incorect sau prost gestionat se poate converti în burnout.

Termenul de burnout (a arde complet) denumește sindromul stresului cronic la locul de muncă. Este descris ca un proces ce se dezvoltă lent, fără simptome și care duce la epuizare emoțională și retragere socială. Este o stare de epuizare fizică, emoțională și mentală cauzată de implicarea pe termen lung în situații solicitante emoționale.

O prezentare a sindromului burnout a fost făcută de Maslach și Jackson (1986), identificând 3 dimensiuni: a) depersonalizarea - persoana se distanțează de celelalte persoane; b) reducerea realizărilor personale; c) epuizarea emoțională - persoana se simte golită de resurse emoționale personale și devine foarte vulnerabilă la factori generatori de stres.

Burnout reprezintă o stare de tensiune extremă și specifică, declanșat de stresul ocupațional de durată, având manifestări negative în plan comportamental, psihologic, psihofiziologic. Sindromul burnout este o noțiune nouă, utilizată tocmai pentru a insista asupra acelor situații în

care individual apare consumat, slăbit de munca sa, fiind vorba de o stare de epuizare, atât fizică, cât și psihică, caracterizată prin prezența următoarelor simptome:

- oboseala intensă cu dureri difuze și tulburări de somn;
- un sentiment de „dezumanizare” care se traduce printr-o detașare emoțională din ce în ce mai evidentă, mergând chiar până la absența emoțiilor față de alții, dacă nu chiar o totală indiferență la suferința lor;
- decepție față de profesie și sentimentul de inutilitate legat de activitatea respectivă, impresia de incapacitate de a-i ajuta pe alții.

Studiul realizat pe un lot de 350 cadre didactice (264 profesoare, 86 profesori) ne-a permis să evidențiem următoarele categorii de stresori din mediul școlar, care i-am evaluat după frecvența resimțită de profesori:

1. Restricții financiare privind salarizarea.
2. Dificultăți de predare datorită curriculumului prea încărcat.
3. Dificultăți în gestionarea timpului.
4. Politici educaționale și regulamente fluctuante.
5. Neîmplinirea expectanțelor profesionale.
6. Numărul de elevi în clasă.
7. Indisciplina unor elevi.
8. Evaluarea elevilor.
9. Climatul școlar.
10. Relațiile cu părinții unor elevi.
11. Restricții financiare privind resursele materiale ale școlii.
12. Conducerea autocrată a școlii.
13. Violența verbală a unor elevi.
14. Violența materială a unor elevi.
15. Violența fizică a unor elevi.

Aplicând chestionarul Maslach Burnout Inventory (MBI), am obținut următoarea repartitie a profesorilor după gradul epuizării emoționale: profesoarele – crescut - 34,19%, moderat - 41,93%, scăzut - 23,88%; profesorii - crescut - 18,51% , moderat - 56,25%, scăzut - 25,24%. Repartitia profesorilor după gradul depersonalizării: profesoarele – crescut - 39,35%, moderat - 31,61%, scăzut - 29,04%; profesorii - crescut - 23,29% , moderat - 30,92%, scăzut - 45,79%. Repartitia profesorilor după gradul sentimentului implicării/împlinirii profesionale: profesoarele – crescut - 30,32%, moderat - 43,22%, scăzut - 26,46%; profesorii - crescut - 43,20%, moderat - 29,62%, scăzut - 27,18%.

În urma realizării studiului am constatat că gradul epuizării emoționale și al dezumanizării relațiilor interpersonale este mult mai frecvent la profesoare decât la profesori. În schimb, atât în cazul profesorilor, cât și în cazul profesoarelor epuizarea emoțională și depersonalizarea relațiilor nu influențează foarte mult, în sens negativ, sentimentul de implicare și de împlinire profesională. Astfel, doar 27,18 % dintre profesori și 26,46 % dintre profesoare afirmă că au un sentiment scăzut în ceea ce privește implicarea și împlinirea profesională, acest sentiment fiind, în schimb, crescut la 43 % dintre profesori și profesoare. Deci, în pofida manifestării epuizării emoționale, doar la circa ¼ dintre cadrele didactice se manifestă o demotivare și o scădere a gradului de implicare profesională.

Modul în care cadrele didactice gestionează stresul este un aspect important atât pentru ajustarea psihologică a acestora, cât și în privința prevenirii apariției unor consecințe indozirabile pentru viața școlară.

Până în prezent, prevenirea stresului și a simptomelor de epuizare profesională la cadrele didactice s-a bazat cu prioritate, mai ales, pe aplicarea unor măsuri de dezvoltare a competențelor individuale. Dar aceste intervenții s-au dovedit insuficiente, deoarece ele trebuie asociate cu măsuri și acțiuni de optimizare a mediului și a climatului de muncă. Tocmai de aceea, propunem să se aplice în instituțiile școlare programul de intervenție pentru creșterea rezilienței, bazat pe două modalități: a) dezvoltarea strategiilor personale de gestionare a stresului organizațional prin tehnici cognitiv-comportamentale; b) strategii și modalități de dezvoltare a rezilienței prin managementul stresului la nivel organizațional, al instituțiilor din sfera educației. Pe baza resurselor de coping se dezvoltă abilitățile personale de rezolvare a problemelor, iar la nivel social-organizațional – se optimizează relațiile suportive și oportunitățile de a participa și de a influența procesele de luare a deciziilor în cadrul școlii, toate acestea influențând pozitiv reziliența.

Un management adecvat al stresului, respectiv gestionarea și controlul emoțiilor, reacțiilor în situații percepute ca dificile, generatoare de stres, ar presupune câteva aspecte esențiale:

- informarea cu privire la situații, surse care pot deveni factori stresori, facilitând anticiparea unor posibile strategii de înfruntare a situațiilor dificile;
- dezvoltarea, consolidarea stimei de sine, prin stabilirea unor scopuri realiste, posibil de atins, motivația pentru implicarea în rezolvarea sarcinilor;
- dobândirea (învățarea) unor abilități, metode și tehnici de luare a deciziilor optime și de rezolvare a problemelor, dobândirea unor tehnici de rezolvare a conflictelor, de colaborare pozitivă cu ceilalți menite să asigure succesul în activitate;
- suport social adecvat, prin gestionarea unor relații de parteneriat profesional cu persoane competente ce pot oferi sprijin, ajutor, consultanță.

În condiții de normalitate, oamenii trebuie să găsească modalități de adaptare în fața unor situații noi. Stresul nu este neapărat un fenomen negativ, perceput la nivel moderat, el poate fi chiar un important factor motivațional sau poate fi un instrument în dobândirea unei adaptări dinamice la noi situații. În cazul în care stresul este intens, continuu sau repetat, atunci acesta poate deveni un fenomen negativ ce poate conduce la îmbolnăvire fizică, ori tulburări de natură psihologică.

Se impune sporirea preocupărilor privind prevenirea stresului din mediul școlar, apelându-se la măsuri preventive centrate pe climatul și managementul activității profesionale, la măsuri orientate spre angajați și, mai ales, la măsuri combinate. Este important să se desfășoare programe de formare profesională destinate prevenirii și gestionării stresului, respectiv, pentru utilizarea strategiilor eficiente de coping (strategii de coping preventiv, strategii de coping centrate pe problemă). Câteva soluții ale depășirii, prevenirii, înlăturării surselor, efectelor stresului ocupațional pot fi: învățarea unor metode de relaxare, învățarea unor metode de rezolvare a problemelor și luare de decizii, dezvoltarea unor strategii de identificare și rezolvare a situațiilor conflictuale, menținerea echilibrului emoțional: dezvoltarea unei relații satisfăcătoare cu cei din jur, stabilirea și menținerea unui suport social adecvat, menținerea unei imagini de sine pozitive – dezvoltarea stimei de sine, valorizarea performanțelor, gândire pozitivă, dezvoltarea unui stil de viață sănătos (menținerea unei greutate normale, practicarea regulată a exercițiilor fizice, renunțarea la consumul de alcool și a tutunului), învățarea unor strategii de adaptare la stres, de gestionare eficientă a acestuia prin:

- reducerea condițiilor stresante din mediu;
- informarea privind posibile surse de stres;
- conștientizarea reacțiilor la stres;
- tehnici de dezvoltare a toleranței la stres.

De asemenea, dezvoltarea asertivității cadrelor didactice, comunicării pozitive cu ceilalți elimină semnificativ factorii de stres în școală, și nu numai. Comunicarea asertivă, ca sursa a adecvării sociale, s-a dezvoltat ca o modalitate de adaptare eficientă la situații conflictuale interpersonale. Asertivitatea, prin schimbarea atitudinii comportamentale are, ca și consecințe pe termen lung, îmbunătățirea relațiilor sociale, dezvoltarea încrederii în sine, respectarea drepturilor personale, formarea unui stil de viață sănătos, îmbunătățirea abilităților de luare de decizii responsabile. Exprimarea emoțiilor, utilizând o comunicare directă, deschisă și onestă, determină creșterea încrederii în sine, în ceilalți, la câștigarea respectului semenilor, de exprimare a emoțiilor și gândurilor într-un mod plăcut, nederanjant, împărtășirea opiniilor și experiențelor cu ceilalți, a trăirilor pozitive, negative fără cenzură și fără a deranja sau a fi deranjat sunt tot atâtea condiții ale unei comunicări asertive și deci a unui management eficient al stresului.

Formarea inițială și formarea continuă a cadrelor didactice, prin renovarea curriculum-ului pe baze constructiviste, joacă un rol important în structurarea stenică a mediului școlar, în construirea identității profesionale, în dezvoltarea personală, în autoeficacitate, în imaginea de sine și stima de sine a cadrelor didactice.

Bibliografie

1. Goleman, D., McKee, A., Boyatzis, R., Inteligența emoțională în leadership, Editura Curtea veche, București, 2007.
2. Ionescu, Ș., Jacquet, M-M., Lhote, C., Mecanismele de apărare. Teorie și aspecte clinice, Polirom, Iași, 2002.
3. Maslach, C., Schaufeli, W., B., Leiter, M.,P., Job burnout, Annual Review of Psychology, 2001.
4. Preda, V., R., Modele explicative și metode de investigare a mecanismelor de gestionare a stresului, în: M. Ionescu (coord.), Abordări conceptuale și praxiologice în științele educației, Editura Eikon, Cluj-Napoca, 2006.
5. Vlasniceanu, M., Managementul carierei, Comunicare ro., București, 2002.
6. Zlate, M., Tratat de psihologie organizațional-managerială, Polirom, Iași, 2007.