STRATEGII MANAGERIALE DE PREÎNTÂMPINARE A ARDERII PROFESIONALE LA CADRELE DIDACTICE

Ludmila SARACUȚA, Facultatea de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei

Personality traits may predispose the teacher to emotional and physical exhaustion or block professional burnout syndrome. Determining the role of the institutional context in managerial training program for preventing and decreasing teacher burnoutsyndrom. Detection of any of pedagogical mechanisms of management intervention which is to achieve continuous professional development, professional motivation development and learning stress reduction techniques.

Învăţământul este un domeniu cu un nivel înalt al stresului şi al arderii profesionale, care se datorează consumului nervos în procesul de învățare și educare a tinerei generaţii. Tot mai multe şi 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. Serviciul devine a doua casă şi persoana este supusă unei munci îndelungate cu înaltă intensitate. Toate acestea nu rămân fără urme. Consecința cea mai teribilă este declanșarea arderii profesionale, adică dezvoltarea sindromului burnout.

Acest sindrom de *ardere profesională* îi afectează mai ales pe aceia care au ales să-şi ajute semenul (profesori, personal medical, educatori), care se dăruiesc pe sine mai mult decât să aştepte recompensa muncii lor. Cadrele didactice sunt persoane care lucrează în sistemul „om–om” și problema arderii profesionale trebuie recunoscută ca prezentă în instituțiile noastre de învățământ preuniversitar.

De asemenea, are loc ştergerea hotarului dintre muncă şi viaţa personală: omul nu poate să se rupă de la problemele de serviciu nici chiar în sânul familiei, gândurile lui sunt permanent legate de activitatea profesională, el nu mai poate să se relaxeze.

Arderea profesională, odată apărută, poate avea consecințe grave atât pentru cariera profesorului, cât și pentru rezultatele şcolare ale elevilor. Printre cauzele declanşatoare ale arderii profesionale se numără: cerinţele excesive faţă de munca profesorilor; sarcinile de

muncă care depăşesc capacităţile şi resursele persoanei; strategiile de conducere neuniforme; responsabilitatea de luare a deciziilor în lipsa împuternicirilor corespunzătoare; creşterea sentimentului de insatisfacţie în muncă; expectanţe foarte ridicate de la muncă; insuficienţa sau lipsa colaborării dintre colegi; fluctuaţia înaltă de cadre etc. De asemenea, putem menţiona şi alţi factori printre care: vârsta, genul, stagiul profesional.

Comunicarea permanentă la locul de muncă, nivelul înalt de sensibilitate şi empatie, înţelegere şi susţinere a discipolilor, hiperresponsabilitatea, perfecţionismul personalului didactic sunt câţiva factori care pot provoca declanşarea arderii profesionale. În această situaţie rolul managerului şi ale directorilor-adjuncţi este de a preveni şi diminua simptomele arderii profesionale la personalul didactic cu menţinerea unui climat moral-psihologic favorabil pentru dezvoltarea personală şi profesională armonioasă a persoanei.

Problema arderii profesionale a fost propusă ca subiect de cercetare de către H.J. Freudenberger. Printre cei care au definit esenţa, particularităţile şi simptomele sindromului burnout în raport cu alte sindroame psihosomatice sunt: C.Maslach, M.P.Leiter, C.L.Cooper. Factorii care favorizează apariţia arderii emoţionale şi consecinţele acestui fenomen au fost studiate de W.Schaufeli, D.Enzmann, C. Maslach. În sfera educaţională fenomenul arderii profesionale a fost cercetat de I. Friedman, E. Greenglass, M. Huberman, S. Blandford, L.M. Mitina.

Autorii au arătat că arderea profesională reprezintă o reacţie a organismului la mediul, la condiţiile şi cerinţele faţă de muncă. Ea afectează în mod special profesiile ce presupun interacţiunea cu alţi oameni şi se referă la fenomenele de deformare personală, ce apare ca rezultat al acumulării interne a emoţiilor negative, fără posibilitatea de a le exterioriza sau a le elibera. Sub aspect social-psihologic, arderea profesională se prezintă ca o stare de oboseală psihică, de decepţionare şi apare la oamenii cu aşa-numitele profesii auxiliare. Sub aspect organizatoric, sindromul burnout este văzut ca un proces în care un profesionist angajat anterior se dezangajează de munca sa, ca răspuns la stresul sau la tensiunea resimţită. Este reacţia la supraoboseala cronică emoţională, provocată de comunicarea excesivă cu alte persoane, mai ales dacă acestea au anumite probleme sau neplăceri.

Există o serie de **simptome** a căror apariţie ne comunică dezvoltarea arderii profesionale: semne de nivel individual, interpersonal şi organizaţional. Ele pot fi grupate în patru categorii: afective, cognitive, motivaţionale şi comportamentale.

Sindromul arderii profesionale poate fi explicat prin următoarele trei dimensiuni:

1) ***Extenuarea emoţională*** reprezintă irosirea energiei emoţionale şi perceperea inadecvării emoţiilor proprii cu situaţia creată. Este dimensiunea de bază, ce se manifestă printr-un tonus emoţional scăzut, indiferenţă sau suprasaturare emoţională.

2) ***Depersonalizarea*** se referă la dereglarea relaţiilor cu ceilalţi. Se poate manifesta fie prin dependenţa de cei din jur, fie prin negativism şi atitudine cinică.

3) ***Reducerea realizărilor personale*** se poate manifesta fie prin tendinţa de autoapreciere negativă a capacităţilor, realizărilor, succesului profesional, fie prin limitarea propriilor posibilităţi, obligaţii faţă de ceilalţi. În consecinţă, individul se percepe incompetent profesional şi incapabil de a-şi atinge scopurile propuse.

În condiţiile societăţii moderne se impune elaborarea unor strategii manageriale în vederea prevenirii şi diminuării arderii profesionale în instituţiile de învăţământ preuniversitar. Datorită faptului că principala resursă umană sunt cadrele didactice, această funcţie revine managementului resurselor umane.

Managerial, sunt necesare următoarele acţiuni practice:

- A investiga sistematic gradul de dezvoltare a arderii profesionale la cadrele didactice şi a organiza activităţi de dezvoltare profesională în baza instituţiei de învăţământ;
- A acorda asistenţă metodică şi psihologică tinerilor specialişti, în scopul prevenirii dezvoltării arderii profesionale prin organizarea şedinţelor formative de grup sau consultaţii individuale;
- A susţine formarea continuă a cadrelor didactice, dezvoltarea profesională a subordonaţilor.

Pines, Aronson, Kafry (1981) au propus patru strategii de bază cum să fie învinsă arderea profesională: conştientizarea faptului că problema dată există, acceptarea responsabilităţii pentru realizarea unor acţiuni legate nemijlocit de problemă, realizarea unei clarităţi cognitive, dezvoltarea noilor metode ce permit de a învinge sindromul „arderii”. De asemenea, pentru preîntâmpinarea arderii

profesionale se recomandă învățarea tehnicilor şi a metodelor de eliberare de stres şi de comutare a atenţiei (metode de relaxare), a metodelor de autoreglare emoțională etc., de a combina munca şi odihna; de a face sport; de a nu amesteca problemele profesionale cu cele personale ș.a.

Bibliografie:

1. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane, manual practic*. Bucureşti: Codecs, 2003.
2. BĂBAN, A. *Stres şi personalitate.* Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană, 1998. 230 p.
3. CONSTANTIN, T., STOICA-CONSTANTIN, A. *Managementul resurselor umane.* Iaşi: Ed. Institutul European, 2002. 248 p.
4. COROI,O. *Impactul reglajului emoţional asupra activităţii de succes a educatorului* /Autoref. tezei de doctor în psihologie, Chișinău, 2009. 21p.