

**SCOALA GIMNAZIALĂ "GEORGE EMIL PALADE"  
PLOIEȘTI, PRAHOVA**

**Coordonatori:**

**Prof. AURELIA BURLAN**

**Prof. înv. primar RAMONA FURTUNĂ**

**Prof. înv. primar FLORENTINA VIȘOIU**

**LUCRĂRILE SIMPOZIONULUI JUDEȚEAN**

# **STAREA DE BINE ÎN ȘCOALĂ**

**Strategii de diminuare a epuizării profesionale**

**Articole de specialitate**

**EDITURA CASA CORPULUI DIDACTIC PRAHOVA**

**ISBN 978-606-047-230-8**

**PLOIEȘTI, 2024**

**Carte în format electronic**  
**”STAREA DE BINE ÎN ȘCOALĂ**  
**STRATEGII DE DIMINUARE A EPUIZĂRII PROFESIONALE”**  
**ISBN: 978-606-047-230-8**

**AUTORII ÎȘI ASUMĂ ÎNTREAGA RESPONSABILITATE PENTRU CONȚINUTUL**  
**MATERIALULUI PUBLICAT**

## Strategii de diminuare a epuizării profesionale

Prof.pt.înv.preșolar: Dîrlea Raluca  
Prof.pt.înv.preșolar:Soporan Cornelia  
Grădinița cu p.p.Nr. 2, Aiud

Cadrele didactice sunt atât de obișnuite să aibă grijă de ceilalți, încât adesea uită să aibă grijă de ei înșiși. În timp ce prevenirea și gestionarea sentimentelor de epuizare poate fi considerată o altă responsabilitate, în realitate, îngrijirea propriei personae vă ajută să vă susțineți mai bine elevii, preșcolarii și întreaga comunitate școlară.

Prevenirea epuizării cadrelor didactice:

- ✓ Prioritizează îngrijirea propriei persoane de . Îngrijirea de sine arată diferit pentru fiecare dar, în esență, orice faci oare te ajută să-ți îmbunătățești bunăstarea? Poate fi foarte simplu dacă îți creezi o rutină bună de somn, o alimentație hrănitoare, puțin sport în mod regulat .De asemenea poți să te implici în activități precum meditația, jurnalul sau întâlnirea cu prietenii.
- ✓ Stabiliți și păstrați limite clare de lucru . De exemplu, spuneți-le elevilor, preșcolariilor și familiilor lor că veți răspunde la telefon sau la e-mailuri numai în timpul orelor de lucru și într-un interval de timp , cu excepția cazului în care problema este urgentă. De asemenea, ți-ai putea acorda un timp stabilit pentru a nu mai lucra în afara orelor de școală în fiecare seară și pentru a-l respecta. Amintiți-vă, este în regulă să spuneți „nu”.
- ✓ Identificați semnele de avertizare timpurie . Conștientizarea și înțelegerea stării de epuizare, a stresului și a propriei sănătăți mintale te poate ajuta să faci un pas înapoi, să faci un bilanț al situației tale și să acționezi din timp
- ✓ Căutați conexiuni . Conexiunile cu oamenii cu care lucrați vă poate ajuta să vă protejați împotriva stresului și a epuizării. Având în vedere cât de comun este epuizarea, este probabil ca unii dintre ei să fi avut experiențe similare. Alocarea timpului pentru a construi relații profesor-elev vă poate ajuta, de asemenea, să vă creșteți bunăstarea.

Gestionarea epuizării cadrelor didactice:

- ✓ Fii bland cu tine insuti . În primul rând, este important să-ți reamintești că predarea este o muncă dificilă! Compasiunea de sine poate contribui în mare măsură la creșterea sentimentului general de bunăstare.

- ✓ Vorbește . Dacă vă simțiți confortabil, discutați cu managerul, cu un coleg, cu prietenii sau cu cei dragi despre simptomele pe care le întâmpinați. Să apelezi la cineva în care ai încredere poate fi o acțiune practică care să te ajute să înțelegi prin ce treci, să te simți mai întemeiat și să lucrezi împreună la pașii următori.
- ✓ Evaluează-ți opțiunile . Dacă aveți preocupări sau nevoi specifice, școala dvs. ar trebui să vă susțină în punerea în aplicare a strategiilor care să vă ajute în această perioadă dificilă, cum ar fi reducerea volumului de muncă, stabilirea unui aranjament de co-predare sau oferirea concediului medical acolo unde este necesar.
- ✓ Căutați sprijin oficial . Dacă aveți nevoie de ajutor suplimentar, este important să solicitați ajutor din timp. Discuția cu medicul dumneavoastră de familie sau serviciul de sănătate este un prim pas bun.

Școlile ar trebui să investească și în abilitățile de management al clasei. Căutarea ajutorului profesional și a sprijinului de la egal la egal sunt esențiale pentru a depăși epuizarea. Crearea unei culturi școlare pozitive necesită așteptări mari, relații puternice, sisteme de sprijin și auto-reflecție. Pe scurt, este esențial ca toate părțile interesate să recunoască și să abordeze epuizarea profesorilor pentru a asigura un mediu educațional prosper. Acest lucru avantajează atât personalul, cât și studenții

#### Bibliografie:

- ✓ <https://www.schooleducationgateway.eu/ro/pub/latest/practices/well-being-ideas-forhealthie.html>
- ✓ „Starea de bine a profesorilor și elevilor: resurse, impact și idei practice”

# STRATEGII DE ABORDARE A BURNOUT-ULUI LA CADRELE DIDACTICE

**Profesor educator Ioviță Daniela**  
**Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă „Miron Ionescu”**  
**Cluj-Napoca**

Profesorii români au mai puțin timp pentru a pregăti lecțiile, a colabora cu colegii și a evalua munca elevilor decât educatorii din alte țări. În loc de un echilibru între timpul petrecut cu elevii și activitățile pregătitoare, educatorii români au timp relativ limitat pentru a se angaja în munca cheie pentru succesul predării. Volumul de predare impune profesorilor să petreacă mai mult timp cu elevii decât petrec profesorii din alte țări. Această distribuție neregulată a timpului pune o presiune extraordinară asupra profesorilor. Timpul insuficient pentru a îndeplini sarcinile care fac parte din predarea de succes și o serie de alte condiții stresante duc adesea la epuizare. În prezent, numeroși profesori, mai cu seamă profesorii tineri, aflați în primii ani de activitate, iau în considerare renunțarea și orientarea spre o carieră nondidactică, numind stresul drept unul dintre motivele principale. Pentru a aborda această criză, liderii din educație trebuie să găsească strategii de combatere a epuizării cadrelor didactice și de a construi medii de predare favorabile.

## *Definirea conceptului de epuizare profesională (burnout)*

Profesorii se confruntă de multă vreme cu provocări semnificative. Ei trebuie să adapteze curricula la o gamă largă de stiluri de învățare, să gestioneze politicile educaționale în schimbare, să se ocupe de elevii cu nevoi speciale și să jongleze cu munca administrativă. În plus, multe dintre cele mai mari boli ale noastre sociale apar în sălile de clasă.

Mulți profesori se confruntă, așadar, cu epuizarea profesională, atingând limita în a face față provocărilor zilnice ale muncii lor. Aceasta apare după expunerea prelungită la stresul emoțional și interpersonal prost gestionat.

## *Consecințele epuizării profesionale*

În timp, epuizarea profesională poate duce la o varietate de reacții. Organizația Mondială a Sănătății descrie burnout-ul ca fiind un fenomen ocupațional caracterizat prin trei atribute principale:

1. *Epuizare* – când profesorii se confruntă cu epuizarea, se pot simți storși de energie și prea obosiți pentru a-și continua munca.

2. *Cinismul* – profesorii care au ajuns într-o stare de epuizare pot începe să se simtă detașați mental de locurile lor de muncă. Sentimentele lor despre profesie pot deveni negative și cinice.
3. *Ineficacitatea* – epuizarea profesorilor duce, de asemenea, la sentimente de incompetență sau ineficacitate.

#### *Cauzele epuizării profesionale*

Profesorii se confruntă cu experiențe descurajatoare care pot duce la oboseală, anxietate și depresie. Lăsate negestionate, aceste simptome pot duce la burnout. Unele dintre cauzele epuizării profesorilor includ:

- Finanțare insuficientă - multe școli, mai ales în mediul rural, nu dispun de fonduri suficiente pentru materiale, tehnologie și personal calificat. Acest lucru pune o povară uriașă asupra profesorilor, care trebuie să se descurce cu cărți și rechizite insuficiente, gestionând în același timp raporturi delicate profesor-elev. De-a lungul timpului, această povară îi poate lăsa pe profesori să se simtă lipsiți de speranță și prost echipați pentru a aborda decalajele de performanță și a satisface nevoile elevilor. Liderii educației trebuie să pledeze pentru o finanțare mai bună a școlilor și, între timp, să găsească modalități de a reduce risipa și de a-și gestiona bugetele, astfel încât școlile să fie cât mai bine aprovizionate și dotate cu personal.
- Cerințe emoționale ridicate - Pe lângă educarea elevilor, profesorii trebuie să aibă grijă de nevoile emoționale ale acestora, ceea ce poate fi solicitant din punct de vedere emoțional. Profesorii simt adesea că viitorul unei generații stă pe umerii lor. Dacă unui mediu de lucru îi lipsește sprijinul necesar pentru a-și îndeplini această responsabilitate, profesorii se pot simți depășiți. În plus, profesorii trebuie să sprijine elevii care au suferit diverse traume. De exemplu, este posibil ca profesorii să fie printre primii care observă semne de abuz asupra elevilor lor. Astfel de experiențe și altele în care profesorii nu au control asupra evenimentelor tragice din viața de familie a elevilor lor se pot dovedi apăsătoare. În cele din urmă, profesorii pot experimenta traume secundare atunci când îi ajută pe elevi să treacă prin momente dificile. Liderii educației trebuie să ofere profesorilor instrumentele necesare pentru a suporta povara cerințelor emoționale ale elevilor lor. De exemplu, ei pot iniția sesiuni de formare care să ofere instrucțiuni oficiale despre dezvoltarea abilităților emoționale, precum: recunoaștere emoțională exactă, înțelegerea cauzelor și consecințelor emoțiilor cuiva, exprimarea confortabilă a emoțiilor, reglarea eficientă a emoțiilor – cercetările efectuate în alte state (spre exemplu Yale

Center for Emotional Intelligence) au arătat că profesorii cu abilități emoționale dezvoltate se confruntă cu mai puțin epuizare.

- *Pregătirea insuficientă pe anumite paliere* - Uneori profesorii sunt puși în situații pe care nu sunt pregătiți corespunzător să le gestioneze - de exemplu, pentru completarea normei didactice, aceștia pot fi nevoiți să predea în afara domeniului lor de studiu sau sunt puși să gestioneze comportamentele și problemele elevilor cu CES, ei neavând pregătirea necesară pentru a le satisface nevoile. Astfel de scenarii nu numai că îi împiedică pe elevi să învețe, ci îi împiedică și pe profesori să se simtă împliniți, ceea ce poate provoca epuizare. Liderii educației trebuie să se asigure că profesorii obțin o dezvoltare profesională corespunzătoare, pentru a putea face față problemelor de comportament, noilor politici educaționale, tehnologiei educaționale și altor obstacole. În plus, școlile trebuie să atribuie cu atenție responsabilități care se aliniază cu pregătirea și experiența unui profesor.
- *Situații de predare provocatoare* - Dascălii se confruntă cu situații de predare din ce în ce mai dificile care pot duce la burnout. Aceste provocări variază de la politici care leagă evaluările profesorilor la examene standardizate care nu reflectă cu acuratețe învățarea elevilor, până la tranziția la învățământul la distanță în timpul pandemiei. De exemplu, cu învățarea virtuală, mulți profesori au fost bombardați cu e-mailuri și telefoane ale părinților, încercând, de asemenea, să-i îndrume pe elevii care nu puteau naviga pe platformele de învățare online. Drept urmare, profesorii se simt adesea obligați să lucreze toată ziua și multe ore din noapte, luptând să găsească un echilibru sănătos între viața profesională și viața privată. În plus, comportamentul provocator al elevilor a devenit mai sever și mai frecvent, lăsând profesorii să gestioneze situațiile dificile. Liderii educației trebuie să ia în considerare modul în care politicile privind evaluările profesorilor și examenele standardizate îi afectează pe profesori și, de asemenea, să pledeze pentru programe care cresc moralul educatorilor. Aceștia pot sprijini profesorii prin stabilirea unor limite oficiale, cum ar fi comunicând în mod clar părinților care sunt orele de lucru ale profesorilor și punând limite în ceea ce privește obligațiile acestora. De asemenea, liderii pot continua să ofere sesiuni de formare specifică care să pregătească profesorii să răspundă provocărilor individuale pe măsură ce acestea apar.

#### *Semne de epuizare a profesorilor*

Adesea, profesorii nu recunosc că sunt pe cale de epuizare înainte de a atinge un prag critic. Cu toate acestea, identificarea timpurie a următoarelor simptome, pe care le pot

experimenta în diferite grade, poate ajuta liderii educației să implementeze strategii de intervenție într-un moment în care acestea vor fi cele mai eficiente.

*Oboseala constantă* - Volumul de muncă excesiv și efortul emoțional pot duce la oboseală. Weekend-urile de trei zile și vacanțele sezoniere pot ajuta la reînnoirea energiei. Din păcate, pentru profesorii suprasolicitați, oboseala poate rămâne o constantă. Poate conduce la insomnie, poate provoca iritabilitate și chiar poate afecta obiceiurile alimentare.

*Îndoiala de sine* - Profesorii se pot întreba despre eficiența unei lecții sau își pot autocritica munca. Aceasta face parte din procesul de creștere și cheia dezvoltării. Cu toate acestea, profesorii care se îndreaptă spre epuizare pot începe să se întrebe dacă sunt pregătiți pentru predare. Ei s-ar putea nu numai să se îndoiască de calitatea unei lecții, dar și să se întrebe dacă ceea ce fac are vreo valoare.

- *Retragere* - Când se simt copleșiți de munca lor, profesorii se pot retrage în mai multe moduri. De exemplu, aceștia se pot izola de colegi. De asemenea, își pot lua zile de concediu de boală mai des. Burnout-ul poate determina profesorii să nu mai colaboreze cu colegii lor. Profesorii epuizați se simt adesea lipsiți de inspirație pentru a împărtăși lecții și a colabora cu colegii. Când comunică cu colegii lor, scopul este de obicei să se plângă de elevi, părinți, sistemul de educație în general.
- *Pierderea inspirației* - Majoritatea profesorilor își încep cariera plini de inspirație, . sunt încrezători în capacitatea lor de a face schimbări și se simt motivați să se predea. Burnout-ul blochează această inspirație, acest impuls. În loc să se simtă entuziasmați să cunoască noi elevi la începutul anului, profesorii epuizați se tem de lucrurile care ar putea merge prost. În loc să se simtă încrezători în capacitatea lor de a forma elevi, ei pot simți că duc o bătălie fără speranță.

#### *Cum poate fi prevenit burnout-ul*

Rezolvarea problemei burnout-ului la profesori nu poate fi redusă la apeluri la reziliența acestora sau la încurajarea îngrijirii de sine. Astfel de răspunsuri par să sugereze că dascălii care se confruntă cu epuizare nu au puterea de a persevera. În realitate, nimic nu este mai departe de adevăr pentru marea majoritate a profesorilor. Lipsirea profesorilor de autonomie, precum și impunerea standardizării examenelor, pot conduce la scăderea eficienței predării. Liderii educației trebuie să examineze aceste probleme și să găsească modalități de prevenire a burnout-ului la profesori. În loc să privească epuizarea acestora ca o problemă individuală, liderii din educație trebuie să privească burnout-ul ca pe o problemă sistemică, instituțională sau bazată pe politici.



Deși profesorii din școlile mai puțin dotate, mai cu seamă din mediul rural, au profesori epuizați și educatorii din școlile cu performanțe ridicate se pot simți și demoralizați. Ei raportează o frustrare și confuzie serioasă în ceea ce privește munca administrativă, care deseori ocupă foarte mult timp și resurse individuale, care ar putea orintate în alte direcții și gestionate mai bine.

*Communicarea instituțională eficientă* - În timp ce schimbările de politică pot îmbunătăți climatul în care lucrează profesorii, școlile pot face mișcări importante pentru a aborda și a preveni burnout-ul. Directorii de școli pot răspunde cu mai multă flexibilitate și pot comunica mai eficient cu profesorii în privința problemelor care îi împiedică să-și atingă obiectivele de predare.

*Dezvoltați abilităților de adaptare ale profesorilor* - Liderii educației îi pot ajuta pe profesori să-și gestioneze stresul. Cu sprijinul și îndrumarea potrivită, profesorii pot evita deznădejdea și epuizarea emoțională. Școlile pot îndruma profesorii să își modifice răspunsurile la provocările cu care se confruntă. Adesea, profesorii intră în domeniu plini de entuziasm și energie. Când se confruntă cu realitățile dure ale predării, ei pot cădea cu ușurință în disperare. Cu toate acestea, cu mecanismele adaptative potrivite, profesorii pot ajusta răspunsurile care alimentează sentimentele negative. Workshop-urile, consilierea și sesiunile de formare pot îndruma profesorii să adopte strategii care să le permită să facă față acestei probleme. Această abordare poate face veni în sprijinul evitării epuizării profesorilor.

*Abordarea simptomelor de burnout* - Epuizarea profesorilor nu apare peste noapte. Aceasta înseamnă că liderii educației pot institui programe care abordează simptomele care duc la aceasta și pot, de asemenea, să susțină profesorii înainte ca aceștia să atingă punctul critic de epuizare. În primul rând, profesorii trebuie să aibă încredere că administrația școlii va lua măsuri pentru a le trata simptomele, iar dacă aceștia nu văd nicio dovadă de ajutor – sau chiar mai rău, dacă bănuiesc că raportarea simptomelor lor va avea ca rezultat mai puțină autonomie sau o încredere diminuată în abilitățile lor – nu vor avea niciun motiv să-și împărtășească luptele.

*Modalități de abordare eficientă a simptomelor care duc la epuizare:*

- Implementarea unor politici receptive la epuizarea profesorilor - școlile pot oferi politici și proceduri clare cu privire la raportarea burnout-ului.
- *Menținerea liniilor de comunicare deschise* - profesorii care se confruntă cu simptome care duc la burnout ar trebui să primească atenție din partea școlii și a persoanelor abilitate să ia măsuri directe ca răspuns; oferirea de opțiuni în ceea ce privește îngrijirea

profesorilor pentru epuizare – profesorii își cunosc cel mai bine circumstanțele, directorii școlilor ar trebui să le ofere opțiuni în ceea ce privește îngrijirea pe care o primesc.

- *Vigilență* - directorii școlilor ar trebui să fie atenți la simptomele care duc la epuizare în rândul angajaților lor – această conștientizare le poate permite să intervină la timp pentru a rezolva problema.

#### *Efectul burnout-ului profesorilor asupra elevilor*

Când profesorii își pierd scopul, se simt epuizați și se retrag din munca lor, elevii, la rândul lor, vor simți cu siguranță efectul. Deloc surprinzător, cercetările arată că epuizarea profesorilor are un impact profund negativ asupra elevilor.

În primul rând, epuizarea profesorilor și uzura merg mână în mână. Conform studiilor efectuate, pierderea unui profesor în timpul anului școlar este ca și cum ai pierde până la 72 de zile de instruire - aproape jumătate din anul școlar. Această experiență îi face pe elevi să rămână în urmă și perturbă semnificativ învățarea.

Mai multe studii au constatat că fluctuația profesorilor nu afectează numai elevii la nivel individual. Cercetările au arătat în mod repetat că fluctuația mare profesorilor afectează performanța tuturor elevilor dintr-o școală. Chiar și atunci când profesorii care se confruntă cu burnout rămân, elevii plătesc prețul. Profesorii copleșiți de stres folosesc strategii de predare mai puțin eficiente, mai puțin stimulatoare.

#### Bibliografie

DiGregorio, N., & Liston, D. D., *Experiencing technical difficulties: Teacher self-efficacy and instructional technology*. In *Self-efficacy in instructional technology contexts*. Berlin, Germany: Springer, 2018

Gold, Y., & Roth, R. A., *Teachers managing stress & preventing burnout*, London, England: Routledge, 2013

Goleman, D., McKee, A., Boyatzis, R., *Inteligența emoțională în leadership*, București, Curtea Veche, 2007

Ionescu, Ș., Jacquet, M-M., Lhote, C., *Mecanismele de apărare. Teorie și aspecte clinice*, Iași, Polirom, 2002

Marek, T., Schaufeli, W. B., & Maslach, C., *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, London, England: Routledge, 2017

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*, Cluj Napoca, Eikon, 2006

## **Pe drumul cel bun în protejarea naturii. Educația ecologică la preșcolari**

*Ed. Nedelcu Ioana  
Școala Gimnazială „Anastasia Fătu”  
Localitatea Berezeni*

„Educația pentru protecția mediului a devenit în multe țări ,o nouă dimensiune a curriculumului,cu scopul de a iniția și promova o atitudine responsabilă față de mediu,de a-i face pe tineri să conștientizeze pericolele unei degradări accentuate a mediului . Un obiectiv transdisciplinar regăsit la nivelul politicilor curriculare din aproape toate țările este cel privitor la educație pentru mediu” (Ciolan ,2006)

Prin activitățile desfășurate – preșcolarii trebuie să realizeze că problemele mediului înconjurător sunt ale lumii întregi, ale fiecăruia dintre noi, iar fiecare acțiune negativă a noastră, oricât de insignifiantă ar fi ,poate să afecteze în mod distructiv, natura. Un mediu sănătos ne face o viață frumoasă, ne oferă un aer proaspăt, de respirat, o atmosferă plăcută pentru petrecerea timpului liber, o viață de calitate, o viață cu sănătate.

Primul pas poate fi realizat prin perceperea și observarea naturii. Ieșirile în natură, excursiile, taberele, oferă posibilitatea perceperii aspectelor din mediu înconjurător – cerul senin, priveliștea frumoasă, păduri, straturi de flori, livezi, vii, firele de iarbă, susurul unei ape. De asemenea copiii observă beneficiile unui mediu curat, sănătos, apartenența noastră la sistemele naturale de viață și comunicarea existentă între noi și mediul natural.

Copilul înțelege că el trebuie să se implice în acțiuni de înfrumusețare a mediului, și-și asumă responsabilități.

În acest sens copiii au organizat activități de înfrumusețare a spațiului din curtea grădiniței, au plantat copăcei – au semănat flori , am strâns hârtiile din curtea grădiniței, iar în sala de grupă,au îngrijit florile - poezia „Pomișorii” de Nicolae Naste - „În grădină, printre flori, / Am sădit doi pomișorii. / Pomișorii-acum, vezi bine, /Sunt mai mici și decât mine. Dar în fiecare zi , / Eu cu drag i-oi îngriji. /Altfel cum ai vrea să crească,/Și la vara,să roadească? ”

Curiozitatea copiilor conduce la acumularea de cunoștințe despre mediul înconjurător,despre protecția lui,ceea ce contribuie la dezvoltarea capacităților copiilor de a gândi logic și de a interpreta corect aspecte din jurul lor .

Copiii prin versuri,află că Mama Natură – mediul ne oferă flori pentru ceaiuri.

Minunată ești,Natură,  
Ai o mie de culori,  
Tu ești ca o zână bună,  
Cu ale tale ceaiuri flori.

Azi învăț să fiu bun doctor,  
Din natură să prepar,  
Leacuri bune fără E-uri,  
Să le scriu în rețetar.

Firavul fir de busuioc / Dacă-l faci infuzie – este sănătate vie

Când ai o răceală pregătește un ceai de mușețel .

„Au mă doare – acum burtica,

Vai ce crampe,ce dureri,

Chimen și anason ,de bei,

Sau un ceai de mentă vrei,

Dacă nu ,de sunătoare,

Și-ți va trece-n grabă mare.”

„De ai negi sau bube dulci , Unguent bun,sunt acuși – Spume Rostopasca

Din peline și gălbenele pregătești / un ceai amar , Dureri de stomac de ai .

„Dacă tare amețești ,verzică ai să gătești ,Zilnic să bei , Ceai o cană , Făcut din frunza năzdrăvană .

„Voi copii să nu ezitați,

Natura să protejați.

Plantele sunt sănătate,

Pentru trup si suflet,toate.

Din poezia „ Sănătate de la toate” copiii află de unde iau multe vitamine :

De la mere / Iau putere / De la cele căpșunele /Se fac dulci buzele mele. / De la mierzul de harbuz, / Iau avânt și cresc în sus / /Ei ,dor poama,/ Îmi dau seama, / Că e dulce ca și mama . / Mâncăm,fructe și legume / Nu-i nimic mai bun ,pe lume/ / O știu bine,O știu bine / Că au multe vitamine .Vitaminele măi frate /Îmi dau multă sănătate.”

Adu-ți aminte de natură și cinstește-o ,spune a patra poruncă a ecologiei – pentru a asigura un mediu sănătos și o viață de calitate .

## Fenomenul Burnout în rândul profesorilor

Prof. înv. primar Gheorghe Diana  
Școala Gimnazială „George Emil Palade”, Ploiești

Sindromul *Burnout* sau sindromul *epuizării profesionale* reprezintă o stare de epuizare, atât fizică cât și psihică, care apare în special la persoanele a căror profesie implică o responsabilitate deosebită și interacțiuni frecvente cu oamenii.

Cauzele ce pot conduce la fenomenul Burnout sunt:

- **anumite trăsături de personalitate** pot predispuce către burnout, cum ar fi:
  - ai tendințe perfecționiste;
  - exigența cu tine însuși sau pesimismul;
  - ai nevoie să deții controlul;
  - ești extrem de ambițios și nu ai încredere să îți împarți responsabilitățile cu alte persoane sau să delegi pe altcineva pentru unele dintre acestea.
  
- **Stilul de viață propriu** poate, de asemenea, să ducă la burnout:
  - muncești prea mult, dar nu ai timp de socializare și de relaxare;
  - îți lipsesc relațiile apropiate,
  - responsabilități multe fără a fi ajutat;
  - nu există un echilibru între timpul investit în viața profesională și cel investit în viața personală;
  - nu dormi suficient.
  
- **persoanele suprasolicitate** care se simt neapreciate sau nu au mai avut o vacanță de foarte mult timp
  
- **locul de muncă** poate fi un factor declanșator al simptomelor de burnout atunci când începi să simți că nu ai control asupra muncii tale, în absența recompenselor sau a recunoașterii meritelor sau dacă cerințele sunt incerte, vagi, munca este monotonă sau mediul de lucru este unul haotic.
  
- persoane care **nu are un loc de muncă** dar are grijă de casă, copiii sau de părinți bătrâni și bolnavi.

Bornout-ul nu apare brusc, trupul și mintea noastră ne dau avertismente, trebuie doar să recunoaștem primele semne îngrijorătoare. Acestea pot fi:

### – simptome fizice

- oboseală și extenuare constante;
  - imunitate scăzută, te îmbolnăvești des;
  - dureri de cap frecvente;
  - dureri musculare frecvente;
  - schimbări în apetit și în rutina de somn.
- ### – simptome emoționale
- încredere scăzută în capacitățile proprii;

- sentiment de ratare, neajutorare;
  - sentimentul că nu ești înțeles, că ești singur;
  - pierderea motivației;
  - atitudine negativă și cinică;
  - scăderea satisfacției profesionale;
  - scăderea calității muncii prestate.
- **simptome comportamentale**
- evitarea responsabilităților;
  - izolare față de ceilalți, de colegi, de colectiv;
  - amânarea activităților, scăderea eficienței;
  - refugiu în alimentație, alcool, stupefiante;
  - răbufnire și exprimare nesănătoasă a frustrărilor;
  - nerespectarea programului de muncă.

Fenomenul epuizării emoționale apare frecvent la persoanele care profesază în învățământ. Meseria de profesor implică timp și efort intelectual susținut de o pregătire corespunzătoare pentru orele de curs (ore de studiu a articolelor și lucrărilor de specialitate, elaborarea unei strategii de abordare a lecțiilor, pregătirea materialelor didactice necesare, a instrumentelor de evaluare și de analiză, aprecierea elevilor și a produselor activităților acestora. Pe lângă toate aceste activități, profesorul are și responsabilități administrative în cadrul instituției școlare, precum: participarea la cursuri de perfecționare, conferințe, simpozioane, întocmirea multitudinilor de documente aferente unor comisii metodice existente în școală. Zilnic trebuie să interacționeze cu elevii și părinții acestora, cu managerii instituției, cu colegii, toate aceste relații consumând energie mentală și emoțională. Alți factori de stress pentru cadru didactic poate constitui reforma continua din învățământ, nesiguranța și schimbările permanente.

Ca orice demers orientat către o finalitate, activitatea extrașcolară/extracurriculară presupune o anume structurare și organizare, asigurate de corelarea activităților de proiectare, implementare și evaluare. Activitățile extrașcolare/extracurriculare sunt consumatoare de energie și timp. Dacă la disciplinele școlare există manuale care vin în sprijinul profesorului, pentru activitățile extrașcolare acesta trebuie să caute sau să realizeze materiale adecvate temelor respective. Cu toate acestea, educația prin astfel de activități urmărește identificarea și cultivarea corespondenței optime dintre aptitudini, talente, cultivarea unui stil de viață civilizat, precum și stimularea comportamentului creativ în diferite domenii. Profesorul are, prin acest tip de activități, posibilitatea să-și cunoască elevii, să-i dirijeze și să le influențeze dezvoltarea.

„Școala altfel” și „Săptămâna verde” sunt 2 programe naționale care contribuie la dezvoltarea competenței de învățare și a abilităților socio-emoționale în rândul elevilor. Profesorul creează contexte de învățare transdisciplinare unde elevii sunt încurajați să-și manifeste creativitatea, să facă legături cu viața reală. În același timp este o ocazie de a se întări relația profesor-elev, de a cunoaște trăirile copiilor. Si în aceste cazuri, cadrul didactic consumă timp, energie în elaborarea materialelor necesare unei bune desfășurări ale activităților pentru ca elevul să devină „personajul principal” al acțiunii, adică să-și imagineze, să construiască, să cerceteze, să creeze și să transpună în practică cunoștințele dobândite în activitățile școlare.

Educația este un drept fundamental al fiecărui copil, iar accentul este pus pe egalitatea de șanse atât la nivel internațional, cât și național. De aceea, elevii cu cerințe educative speciale, sunt integrați în școala de masă, cu scopul oferirii unui climat cât mai echilibrat și favorabil dezvoltării armonioase a acestora. În lucrul cu acești elevi, atât în școala de masă, cât și în școala incluzivă este nevoie de muncă în echipă, deoarece pentru un singur cadru didactic munca ar fi una foarte mare, cu un consum mare de energie, existând posibilitatea ca valorificarea abilităților copilului să nu fie atinse la maximum, iar rezultatele s-ar putea să se lase așteptate, și la final cadrul didactic să se simtă copleșit de situație.

Efectele burnout-ului pot fi prevenite prin adoptarea unor tehnici:

- organizarea zilei, a programului de lucru, menținerea ordinii, prioritizarea sarcinilor,
- exercițiul fizic sau mai multă atenție activităților de relaxare,
- alimentația sănătoasă contribuie la menținerea stării de bine,
- un număr suficient de ore de odihnă,
- fixarea unor limite clare și bine definite conduce la organizarea eficientă a sarcinilor de lucru,
- pauzele luate la un interval de muncă,
- persoane de încredere care pot veni în ajutor.

Profesorii sunt conștienți de consumul mare de energie și emoții care zilnic se exercită asupra lor și care-i poate afecta sănătatea. De aceea, e important practicarea unor activități la nivel de școală pentru menținerea stării de bine a dascălului ceea ce va conduce, implicit, la o bună desfășurare a activității didactice.

#### Bibliografie

- Druncea, Simona (2014). De la stres la sindrom burnout. Simptome și soluții.
- Preda, Vasile Radu (2010). Efecte ale stresului și strategii de coping la cadre didactice și la elevi. Babeș Bolyai
- Bocoș, Mușata, 2002, Instruirea interactivă, Presa Universitară Clujeană;
- Ciolan, Lucian, 2008, Invatarea integrata, Editura Polirom, Iași.
- *Învățământul special*, accesat la data de 03.04.2021 – <https://www.edu.ro/invatamant-special>

## **Epuizarea profesională a cadrelor didactice. Cauze și modalități de diminuare**

Burlan Aurelia

Școala Gimnazială "George Emil Palade" Ploiești

În 1969, Loretta Bradley a fost prima cercetătoare care a precizat faptul că epuizarea profesională (burnoutul) este un proces de stres particular, legat de exigențele muncii și de condițiile de muncă. Termenul burnout a fost reluat în 1974 de H.J. Freudenberger și de C. Maslach în 1976, în studiile lor referitoare la manifestările de uzură profesională. Prezentăm câteva dintre definițiile date burnoutului. Burnoutul este o stare de epuizare emoțională, de depersonalizare și de diminuare a performanțelor, susceptibilă să apară la persoanele care lucrează cu alte persoane (Christina Maslach, Susan Jackson, 1986). 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. Burnoutul este un sindrom de epuizare emoțională, de depersonalizare și de reducere a implicării în dezvoltarea 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.

Frecvența fenomenului burnout în organizațiile moderne, precum și consecințele foarte severe atât pentru individ (tulburări ale sănătății fizice și psihice), cât și pentru organizație (scăderea productivității, absenteismul, fluctuația mare, accidentele de muncă) justifică atenția acordată acestui fenomen în ultimii ani nu numai la nivel științific, ci și la nivelul simțului comun.

Considerat a fi o importantă problemă socială și individuală (Maslach, 1993), acest fenomen necesită, pe lângă abordarea teoretică, și o serie de cercetări practice realizate pe cadre didactice din învățământul preuniversitar în vederea prevenirii sau reducerii frecvenței și intensității lui. Cuvinte-cheie: sindromul „burnout”, epuizare profesională, depersonalizare, reducerea resurselor personale, cadre didactice.

În contextul actual al vieții sociale mondiale, al reformelor, al schimbărilor și al transformărilor într-un ritm alert, care au loc iminent, s-a înregistrat apariția a ceea ce se numește sindrom burnout, iar manifestările care apar, la nivel individual sau organizațional, au determinat studierea și cercetarea tot mai intensă a acestui fenomen, întrucât „constituie o



adevărată problemă socială” în viața de zi cu zi. Frecvența fenomenului burnout în organizațiile moderne, precum și consecințele foarte severe atât pentru individ (tulburări ale sănătății fizice și psihice), cât și pentru organizație (scăderea productivității, absenteismul, fluctuația mare, accidentele de muncă) justifică atenția care i se acordă în ultimii ani, nu doar la nivel științific, ci și la nivelul simțului comun.

Considerat a fi o importantă problemă socială și individuală (Maslach,1993), acest fenomen necesită, pe lângă o abordare teoretică, și o serie de cercetări practice realizate pe cadre didactice din învățământul preuniversitar în vederea prevenirii sau reducerii frecvenței și intensității lui. „Burnout-ul este o stare de tensiune (străină) extremă, intensă și specifică, ce apare din cauza stresului ocupațional de durată, cu manifestări negative în plan psihologic, fiziologic și comportamental” (Greenberg,1998). Epuizarea profesională la angajați, ca fenomen, se află în atenția specialiștilor de mai bine de 40 de ani, odată cu trecerea timpului, această temă preocupă tot mai mulți cercetători din diferite domenii (psihologi, sociologi, manageri etc.). De actualitate este faptul că problema sindromului burnout o reprezintă oamenii, un factor ce nu poate fi nici neglijat, nici exclus. Până în prezent, au fost elaborate numeroase modele explicative pentru fenomenul de burnout. Burke și Richardsen (1993) le-au clasificat în trei modele distinct

Prima definiție, oferită de Freudenberger și Richelson (1980), prezintă acest fenomen în termeni de oboseală cronică, depresie, frustrare. Acest model unidimensional încorporează elemente ce țin doar de extenuarea emoțională, confundând termenul de burnout cu cel de depresie și oboseală cronică . Cercetătorii olandezi Burke și Richardsen (1993) propun un model bidimensional pentru explicarea fenomenului de burnout, acesta având următoarele componente: extenuare emoțională și depersonalizare. Unul dintre cele mai cunoscute modele este cel elaborat de Maslach și Jackson (1981). Conform acestei abordări, sindromul burnout, este explicat prin următoarele dimensiuni: *Extenuarea emoțională* – irosire a energiei emoționale și perceperea inadecvării emoțiilor proprii cu situația creată. Este dimensiunea de bază, ce se manifestă printr-un tonus emoțional scăzut, indiferență sau suprasaturare emoțională.

*Depersonalizarea* se referă la dereglarea relațiilor cu ceilalți. Se poate manifesta fie prin dependența celor din jur, fie prin negativism și atitudine civică.

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. Numeroasele cercetări (Cox și colaboratorii, 1985; Corten și colaboratorii, 2007) indică faptul că o mare parte dintre cadrele didactice pe care s-au experimentat epuizarea profesională, se manifestă *subtil, strict la nivel psihic, mai ales în primele faze ale acesteia.* Apariția epuizării profesionale este progresivă, iar evoluția se întinde pe o perioadă lungă de timp, având consecințe negative, ducând la mari influențe psihologice asupra individului. Practic, există o incapacitate de concentrare, acea senzație extrem de chinuitoare văzută și simțită de om, de *mers al creierului în gol.* E vorba de tulburări de memorie în sensul în care datele există acolo, dar un creier suprasolicitat nu reușește să proceseze aceste date așa cum ar trebui să o facă. Astfel, s-a observat că munca în exces provoacă pierderi financiare pe termen lung.

Din cercetările efectuate în decursul timpului, cadrele didactice de sex feminin sunt mai predispuse la epuizare emoțională în stresul perceput peste nivelul mediu, iar depersonalizarea se manifestă și în relațiile interpersonale. Termenul *ardere emoțională* este des utilizat atunci când se încearcă să se explice starea persoanelor care activează într-un domeniu ce presupune interacțiunea cu alți oameni, cum ar fi domeniul învățământului, în cazul nostru. În datele obținute de cercetătorii străini se arată că, în Europa de Est, două treimi dintre profesori sunt afectați de epuizarea profesională, iar o treime prezintă simptome evidente de ardere emoțională (după Winefield ș.a., 2003), din această categorie facând parte și profesorii din învățământul preuniversitar. Sindromul burnout în rândul cadrelor didactice preuniversitare se datorează muncii zilnice cu oameni, în cazul nostru, cu elevi cu CES, în care volumul de muncă și epuizarea ajung la un nivel înalt.

Cercetătorii M. Burisch, M. P. Leiter (1991); C. Maslach, (2003); Bakker, Demerouti, Euwema (2005) au convenit asupra faptului că sindromul burnout nu apare „peste noapte”. El este un proces lent, prelungit care poate ține și câțiva ani. Nu apare în urma unor traume sau evenimente șocante, ci doar ca urmare a unor factori stresogeni cronici, ce țin de locul de muncă. În literatura de specialitate nu există o unanimitate de păreri referitoare la modul în care se dezvoltă sindromul burnout și la stadiile pe care le parcurge. Chiar dacă majoritatea cercetătorilor cad de acord asupra faptului că burnout urmează un proces stadial, aproape fiecare autor propune o ordine diferită a stadiilor. Excesul schimbărilor în societate a reușit să lase amprenta peste tot, devenind substrat în dezvoltarea unor disfuncții. Actualmente, se afirmă că epuizarea profesională accentuează sensul vieții, creând un dezechilibru. Dar în același timp, burnout-ul este una dintre bolile societății postmoderne, care este o societate

activă, dinamică, foarte solicitată și productivă, iar munca are potențial formator major, dar este considerată și sursă de epuizare, cu costuri resimțite atât de persoană, cât și de organizația în care activează.

De rușine ori din frica de a nu-și pierde statutul social sau situația financiară, foarte puțini angajați își permit să ia o pauză de recuperare de câteva luni. Conform studiilor efectuate de cercetătorii Z. Bogathy (2004), M. Aniței (2007), cele mai afectate organizații cu epuizare profesională sunt acelea care oferă servicii sau cele care au suferit restructurări. Ca activitate profesională, activitatea educațională se regăsește în organizațiile ce oferă servicii .

În acest context, sunt necesare cercetări mult mai aprofundate referitor la epuizarea profesională a cadrelor didactice și la identificarea măsurilor concrete de prevenire și adaptare la acest tip de epuizare. Profesorii sunt expuși unor factori de risc pentru sănătate, despre care se vorbește public prea puțin sau deloc. Munca didactică ține, evident, de vocație și adesea acesta este singurul aspect care îi motivează pe cei ce și-au luat asupra lor misiunea nobilă de a-i educa pe copii și pe tineri. Din păcate însă, statutul profesorilor în societatea noastră este în cădere. Prost remunerați, desconsiderați uneori chiar de la nivelul cel mai de sus al statului, majoritatea continuă să-și facă datoria pe drumul unui fel de apostolat care ar merita mai mult sprijin din partea tuturor. Deși nu există diferențe semnificative în privința riscului de afectare a sănătății mentale față de alte categorii profesionale – cu excepția observării unei prevalențe mai mari a tulburărilor de anxietate pe întreaga durată a vieții, sindromul „burnout” rămâne cu cele mai frecvente probleme de sănătate ale profesorilor. România are o situație particulară și în această privință. Astfel, un studiu realizat între anii 2007 și 2009, pe un eșantion de 178 de cadre didactice din județul Iași a arătat, în legătură cu epuizarea emoțională și depersonalizarea, un scor mult mai înalt în comparație cu grupuri similare din restul Europei. Aceasta deschide, din punctul nostru de vedere, perspectiva unor întrebări de cercetare noi, care să ia în considerare condițiile specifice de muncă ale cadrelor didactice. Același studiu a arătat, de asemenea, că vechimea (care presupune, teoretic, o mai bună adaptare la situațiile diverse din procesul de învățământ) nu îi protejează pe profesori de epuizarea afectiv-emoțională, de depersonalizare și de scăderea eficienței în muncă (reducerea realizărilor personale). Dimpotrivă (și paradoxal la prima vedere), există în timp un cumul în acest sens, care se reflectă în starea de sănătatea cadrului didactic. Pornind de la studierea în detaliu a tuturor factorilor de risc pentru cadrele didactice, s-ar impune, credem, un program național de prevenire a îmbolnăvirilor profesionale ale cadrelor didactice, prin îmbunătățirea relațiilor profesionale în spațiul școlilor și prin reconsiderarea importanței și dificultăților unei munci

fără de care nicio țară nu poate vorbi despre viitor. Evitarea sau ascunderea fenomenului de epuizare profesională a cadrelor didactice din țara noastră este generată de faptul că foarte mult timp sindromul burnout a fost considerat o problemă individuală, și nu una colectivă, iar, ca urmare, fiecare era liber să-și rezolve problema. Astfel că actualitatea temei este confirmată de constatarea unui număr oarecum mic de studii cu referire la epuizarea profesională a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar. Lipsa unor rezultate concrete provenite din cercetări creează dificultăți în conturarea unor analize eficiente care să vizeze problematica epuizării profesionale a angajaților din educație, respectiv, din învățământul preuniversitar. În consecință, prevenirea și/sau diminuarea sindromului burnout în rândul cadrelor didactice devine destul de anevoioasă.

Cauzele sindromului burnout pot fi grupate în trei categorii:

1. Cauze legate de locul de muncă: volumul de lucru excesiv și presiunea timpului; conflictul de rol și ambiguitatea rolului; lipsa siguranței locului de muncă; lipsa recunoașterii și recompensării muncii prestate; senzația de lipsă de control asupra propriilor activități; așteptări nerealiste sau neclare din partea angajatorului; desfășurarea unor activități monotone, repetitive și care nu oferă satisfacții profesionale; lucrul sub presiune constantă sau într-un mediu haotic.

2. Cauze legate de stilul de viață: dezechilibru între viața profesională și cea personală; persoanele apropiate celei cu sindrom burnout au așteptări ridicate de la ea și pun permanent presiune pe aceasta; asumarea unui număr prea mare de responsabilități, fără ajutor din partea celorlalți; somn insuficient; prea puțin timp dedicat relaxării și socializării; lipsa unor relații apropiate, a unor persoane care să ofere suport emoțional.

3. Cauze legate de tipul de personalitate: tendințe perfecționiste, concepția că nimic nu este suficient de bine făcut sau bun; viziune pesimistă asupra perspectivelor sinelui și asupra lumii în general; nevoia permanentă de a deține controlul; reticența de a delega.

Printre cauzele care țin de mediul profesional, legate de suprasolicitare și de volumul mare de muncă, se mai înscriu presiunea timpului și programul de lucru prelungit, evenimentele cu impact emoțional negativ, lipsa de apreciere, mediul de lucru ostil și relațiile nesatisfăcătoare cu colegii. La cauze care țin de personalitate, legate de perfecționism și de nevoia excesivă de a deține controlul, se numără așteptarea de recompense imediate, entuziasmul și așteptările exagerate la începutul carierei, stabilitatea emoțională scăzută,

capacitatea slabă de adaptare și de rezistență la stres, neîncrederea în sine. Când ne referim la cauze care țin de stilul de viață putem vorbi de insuficiența timpului liber, insuficiența implicării în activități relaxante și în activități sociale, lipsa suportului social și familial, nerespectarea timpului necesar de somn.

Sindromul burnout, boala muncii în exces, afectează tot mai mulți români. Este una dintre cele mai recente afecțiuni răspândite în masă la nivelul populației globale. O boală a societății moderne. Este un flagel ale cărui consecințe sociale, psihice și economice sunt devastatoare. Un sindrom care consumă din interior, până la epuizare, aproape jumătate din populația activă a planetei. Acest sindrom pare a fi mai mult un fenomen social decât unul individual. Factorii individuali prezintă un rol mai scăzut în dezvoltarea sindromului decât, de exemplu, volumul mare de lucru. Totuși unele persoane sunt mai predispuse la burnout decât altele. Cei predispuși de a dezvolta un astfel de sindrom sunt cei care au anumite caracteristici de personalitate: idealism, supraangajare în profesie, dorință de performanță, nevoie crescută de aprobare din partea celorlalți, un respect de sine scăzut, vulnerabilitate în fața excesului de cereri, incapacitatea de a refuza, sentimentul de vină față de îndeplinirea propriilor nevoi, nerăbdare, grabă.

Există conexiuni între sindromul burnout și variabile demografice, cum sunt: sexul, vârsta și vechimea în muncă. Diverse cercetări (Pedrabissi, Rolland și Santinello, 1993) au scos în evidență că sexul feminin, vârsta medie și cea înaintată, precum și diversitatea activității profesionale (cei care suplinesc posturi ce necesită diferite calificări) au influență asupra formelor de manifestare a fenomenului. Consecințele sindromului burnout sunt destul de grave. El afectează atât individul, cât și organizația/instituția.

Efectele negative la nivelul organizației includ: performanța de muncă redusă, un angajament organizațional diminuat, satisfacție diminuată a muncii, creșterea ratei demisionărilor.

La nivelul individului, efectele negative se accentuează treptat și includ:

a) Simptome fizice: stare de oboseală cronică, însoțită de senzația de epuizare extremă cu incapacitatea fizică de a mai continua; episoade dureroase acute de tip migrene, dorsi, tulburări digestive, tulburări ale calității somnului, tulburări gastrointestinale.

b) Simptome emoționale: iritabilitatea față de cei apropiați; neajutorare, coplesire; detașarea de ceilalți oameni și de lume în general; pierderea motivației, o abordare negativistă

și cinică; imposibilitatea de a fi satisfăcut; sentimentul de singurătate; dezorientare; sentimente depresive, anxietate.

c) Simptome atitudinal-cognitive: atitudini de neîncredere, senzație de eșec și lipsă de încredere în sine; apatie, cinism, ironie față de clienții organizației, ostilitate, suspiciune, comunicare scăzută în cadrul interacțiunilor, idei suicidale, incapacitate de concentrare; un sentiment de „blocare”.

d) Simptome comportamentale: hiperactivitate; consum exagerat de cafeină, tutun, droguri; renunțarea la activități recreative; înclinația pentru un comportament violent și agresiv, atitudini negative față de viață în general, diminuarea calității vieții, creșterea numărului de probleme de cuplu, familiale și a relațiilor sociale din afara vieții profesionale a subiectului.

e) Simptome motivaționale: dezamăgirea, pierderea credinței în idealuri; pierderea motivației pentru muncă; resemnarea, plictiseala.

Burnout-ul generat de solicitările psihofizice poate fi redus prin asigurarea unui nivel optim al raportului activitate – odihnă. Repartizarea corectă a sarcinilor, în funcție de gradul de dificultate și în corespundere cu capacitățile rezolutive, poate reprezenta o altă modalitate de reducere a incidenței epuizării profesionale, individul având siguranță și încredere în forțele sale și în soluționarea sarcinilor ce îi revin. Informarea, în prealabil, asupra tipului de epuizare și asupra momentului în care acesta va acționa are ca efect diminuarea reacției de epuizare profesională. De cele mai multe ori, pentru a-și reduce din epuizare, omul recurge simultan la mijloace cognitive, biologice și comportamentale de care dispune și pe care le poate folosi. Utilizarea unui tip de mecanisme le antrenează, în mai mică sau mai mare măsură, și pe celelalte.

Gradul de eficiență depinde de alegerea corectă a mijloacelor ce ajută la înfruntarea unei probleme. Gestionarea epuizării profesionale în mediul învățământului preuniversitar constituie piatra de temelie pentru sistemul de educație, deoarece prin concentrarea eforturilor comune ale cadrelor didactice pot fi prevenite, neutralizate și contracarate efectele distructurante ale factorilor ce duc la epuizare. O temeinică cunoaștere teoretică și o bună pregătire practică în gestionarea epuizării profesionale constituie elementele importante ale formării, dezvoltării și menținerii moralului cadrelor didactice preuniversitare.

Abordarea preventivă a acestui fenomen la nivel organizațional presupune respectarea unui șir întreg de reguli, și anume:

- Descrierea postului de muncă;
- Organizarea și gestionarea adecvată a resurselor materiale și umane;
- Informarea și formarea angajaților cu privire la introducerea schimbărilor în metodologia de lucru;
- Dezvoltarea politicilor privind stabilitatea în muncă și salarizarea corectă;
- Dezvoltarea unor politici de descentralizare, flexibilitate și comunicare din partea conducerii unității școlare;
- Dezvoltarea de programe adecvate de formare continuă.

Profilaxia la nivel individual a burnout-ului presupune: alegerea profesiei în baza unor înclinații personale; abordarea sarcinilor profesionale pe baza unui algoritm care să implice: ierarhizarea obiectivelor, a termenilor și defalcarea în etape a sarcinilor de lucru; antrenarea în dezvoltarea abilităților sociale; antrenarea în tehnici de soluționare a problemelor; antrenarea în tehnici de comunicare eficientă; programe de management al timpului; crearea unui climat psihologic de lucru care să-i asigure angajatului posibilitatea de a comunica cu alți colegi, lucru necesar pentru reacția emoțională imediată.

#### Bibliografie

1. Aniței, M. Stresul și agresivitatea în organizații. În: Revista de psihologie organizațională. 2007.
2. Bogathy, Z. Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2004.
3. Gonpil, G., Seyle, H., Înțelepciunea stresului (traducere de Madeline Karacarian), București, Coresi, 1993

## Cauze ale comportamentului problematic al copilului

Prof. Uțoiu Magdalena, Școala Gimnazială “Anton Pann”, Municipiul Ploiești

Copilul are nevoie să fie învățat cum să rezolve problemele și să facă alegeri comportamentale bune, de aceea e necesar să ne gândim la ce anume constituie rădăcina comportamentului greșit. Câteva din cele mai frecvente cauze ale comportamentului provocator vor fi prezentate mai jos.

- **Nevoile fizice**

Condiția fizică influențează comportamentul, în special, al copilului mic, însă și la copiii mai mari trebuie luată în considerare latura fizică. Lipsa somnului, foamea, boala, alergiile, căldura excesivă sau frigul pot fi factori care stau la baza comportamentului negativ.

Profesorul care remarcă faptul că factorul fizic este cauza problemei unui copil, trebuie să împlinească nevoia fizică pe cât posibil. Astfel, poate propune pauza de masă, poate discuta cu părinții elevului dacă suspectează o alergie sau o boală. Dacă sunt împlinite nevoile fizice ale copilului, problemele comportamentale probabil vor dispărea.

- **Factorii de mediu și de orar**

E posibil ca un copil să nu cunoască regulile sau poate se plictisește în clasă. E posibil ca mobilierul să fie prea mare sau prea mic. Se poate ca activitățile să nu fie adevrate. Dacă profesorul suspectează că problema are la bază factori pe care îi poate controla, poate schimba orarul sau mediul clasei și să decidă dacă aceasta rezolvă situația problematică. Înțelegerea problemei de comportament nu înseamnă aprobarea răului, ci doar a fi mai în măsură să găsești o soluție adecvată în menținerea limitelor.

- **Nevoia de a fi lider**

Copiii care au potențial de lider vor să conducă. Ei doresc putere și le este uneori greu să accepte să fie sub autoritate. În astfel de situație, profesorul nu trebuie să considere comportamentul copilului ca pe un afront personal. Profesorul trebuie să se focalizeze pe reguli. Afișarea regulilor în sala de clasă va fi de ajutor, precum și repetarea de către copil a regulii aplicabile în situația respectivă. Profesorul trebuie să fie calm, dar ferm. Îi poate comunica elevului că un lider trebuie în primul rând să învețe să asculte, să se supună autorității. De asemenea, e important să i se dea elevului șansa de a conduce, ca de exemplu, de a conduce un cântec, de a împărți materialele didactice, de a conduce un joc etc. Dacă însă comportamentul oponent continuă, se poate lua în calcul aplicarea de sancțiuni.

- **Nevoia de atenție**

Dr. Ross Campbell spune: “Principala cauză a problemelor de comportament este rezervorul emoțional gol.” Din nefericire, atunci când un copil nu primește atenție plină de dragoste, se mulțumește cu orice fel de atenție. De aceea acest copil poate veni la ore și să enerveze colegii și profesorul.

În acest caz, e recomandat ca profesorul să ignore comportamentul enervant dacă este nevoie, apoi să ofere copilului atenție încărcată de dragoste în situațiile care se ivesc.

- **Nevoia de deprinderi relaționale**

Sunt copii care vor să se joace, dar nu știu cum să se joace. De aceea lovesc, ciupesc sau îi împing pe ceilalți. Sau sunt copii care vor un anumit obiect (lipiciul, foarfecel), dar un alt copil nu îi dă drumul. Nu știe cum să ia obiectul și atunci recurge la agresivitate.



În astfel de situații, copiii nu au deprinderi relaționale ca să își satisfacă nevoile, iar profesorul va putea să intervină și să mențină siguranța copiilor. Apoi prima dată merge la victim și îi acordă atenția de care are nevoie. Ulterior vorbește cu agresorul calm, dar ferm.

Un lucru este important și de luat în seamă: manifestând înțelegere față de problema de comportament nu înseamnă că agreezi comportamentul copilului, ci înseamnă doar că ești mai în măsură să rezolvi cu bine și corect problema, manifestând dragoste și arătând că îți pasă de copil, păstrând limitele. Dacă un copil are dificultăți în a respecta limitele și în a-și aminti regulile, poate fi necesar să se aplice consecințe, pedepse.

- **Frustrarea**

Când un copil nu reușește să termine la timp un exercițiu sau să răspundă așteptărilor se poate să reacționeze agresiv, trântind sau lovind. Într-o astfel de situație, profesorul trebuie să rămână calm. Accesul de furie al copilului este frustrarea cauzată de incapacitatea de a controla situația. Lucrurile nu funcționează așa cum vrea copilul. Cel mai adesea, noi credem că accesul de furie este de natură fizică. Dar accesul de furie poate fi și verbal. În astfel de situație, nu e de niciun ajutor să argumentezi cu cineva care se aruncă pe jos sau zburdă. Lucrul cel mai bun de făcut este să ajutăm accesul de furie să se domolească arătând empatie copilului supărat. Să lăsăm accesul de furie să se domolească. Apoi putem face elevul să înțeleagă motivul care a stat la baza frustrării, ce nevoie are, apoi trebuie să înțeleagă limita pe care a încălcat-o și cum ar fi trebuit să reacționeze.

În toate aceste probleme de comportament este nevoie ca profesorul să manifeste dragoste și înțelegere, dar să fie ferm și să îi explice copilului că este slujba sa ca profesor să mențină siguranța fiecărui elev și că nu o să permit nimănui să îl rănească pe el sau pe altcineva.

Dacă încercăm să învățăm un copil cât putem de bine, dar comportamentul problematic persistă, s-ar putea să fie nevoie să îngăduim copilului să experimenteze consecințele manifestării continue a acelui comportament greșit. Și aceasta face parte din disciplină.

#### Bibliografie:

Henley, Karyn, *Predarea adaptată copilului*, publicată de Asociația Internațională a Școlilor Creștine, ACSI Europa

# EXEMPLE DE BUNE PRACTICI ÎN CADRUL ORELOR DE MATEMATICĂ

*Prof. Drăgoi Sebastian Narcis  
Școala Gimnazială „Anastasia Fătu”  
Localitatea Berezeni*

Albert Einstein afirma că „arta supremă a profesorului este de a trezi bucuria exprimării creatoare și bucuria cunoașterii”, iar Aristotel sublinia că „educația este cea mai bună provizie pe care o poți face pentru bătrânețe”.

Teoria învățării ne spune că în achiziționarea de noi cunoștințe este esențial să susținem eforturile elevilor în monitorizarea propriei înțelegeri. Cei care învață sau citesc în mod eficient își monitorizează propria înțelegere când întâlnesc informații noi.

Predarea și învățarea școlară sunt două procese corelative și coevolutive, care se află în raport de interdependență. Predarea angajează un tip de comunicare pedagogică specială care implică: definirea conceptelor fundamentale și operaționale, expunerea conținutului în mod articulat și coerent, în cadrul unei teorii științifice, explicarea conținutului prin diferite corelații și aplicații.

Proiectarea, în cheia învățării centrate pe elev, în viziunea lui Josiah Willard Gibbs, este procesul ce oferă mai multă autonomie și control asupra alegerii obiectivelor de studiu, a metodelor, a mijloacelor didactice și a ritmului de învățare.

De asemenea, printr-o proiectare didactică rațională, adaptată la contextul de instruire, centrată pe calitate și pe cel care învață, preocupat de funcționalitatea celor studiate și de necesitatea de a folosi tehnologiile informaționale moderne, devine deosebit de relevant *Crezul instruirii* (după Kees Both): „Ce aud, uit. / Ce aud și văd, îmi amintesc puțin. / Ce aud, văd și întreb sau discut cu cineva, încep să înțeleg. / Ce aud, văd, discut și fac, însușesc și deprind. / Ce redau altcuiva, învăț cu adevărat. / Ceea ce pun în practică, mă transformă.”

Etimologic termenul metodă provine din grecescul „methodos” care înseamnă „drum spre”. Metoda reprezintă instrumentul de prim rang în mâna profesorului, este calea eficientă de organizare și conducere a învățării, un mod comun de a proceda, care reunește într-un tot familiar eforturile cadrului didactic și ale copiilor.

Prin "metodă de învățământ" se înțelege, așadar, o modalitate comună de acțiune a cadrului didactic și a elevilor în vederea realizării obiectivelor pedagogice.

În didactica modernă „metoda de învățământ este înțeleasă ca un anumit mod de a proceda care tinde să plaseze elevul într-o situație de învățare, mai mult sau mai puțin dirijată care să se apropie până la identificare cu una de cercetare științifică, de urmărire și descoperire a adevărului și de legare a lui de aspectele practice ale vieții”.

Elevii prezintă particularități psihoindividuale așa că se impune utilizarea unei game cât mai ample de metode care să le valorifice potențialul.

Se pleacă de la premisa că un profesor bine pregătit trebuie să fie capabil să se adapteze în permanență schimbărilor și să dea dovadă de flexibilitate pedagogică

Metodele și mijloacele de învățământ tradiționale, precum: conversația, explicația, expunerea didactică, conversația didactică, demonstrația, lucrul cu manualul, exercițiul reprezintă baza sistemului de învățământ, au un rol bine definit ce nu trebuie neglijat și este absolut necesar să fie păstrate cu condiția reconsiderării și adaptării lor la exigențele învățământului modern.

Metode moderne trec învățarea înaintea predării, concomitent cu ridicarea exigențelor față de predare, sunt centrate pe acțiune, pe explorare, rezervă profesorului un rol de organizator al condițiilor de învățare, de îndrumător și animator, ce catalizează energiile celor care învață.

Rolul metodelor didactice moderne este acela de a crea un context situațional, astfel încât cel care învață să fie angajat și să participe în mod activ la realizarea obiectivelor predării, să asigure transformarea lui în subiect al propriei formări, aceste metode se caracterizează printr-o permanentă deschidere la înnoire, la inovație.

Este foarte important în predarea matematicii ca elevii să conștientizeze faptul că această știință are aplicații practice. Pentru a dezvolta gândirea critică, creativitatea acestora profesorul trebuie să folosească cât mai des metode interactive, diverse.

*Metoda Turnirului între echipe/ „Teams- Games- Tournament”* reprezintă una dintre metodele activ-participative care poate fi aplicată cu succes mai ales la recapitularea cunoștințelor. Această metodă implică absolut toți elevii clasei prin natura regulilor jocului.

Clasa se împarte în trei – patru echipe, cât mai echitabil. La fiecare „masă de joc” se va afla câte un reprezentant al fiecărei echipe, de același nivel (un criteriu ar putea fi media obținută la obiectul respectiv). De asemenea sunt necesare, pentru fiecare masă de joc: fișă cu întrebări; fișă cu răspunsuri; cartonașe numerotate, numărul lor fiind același cu numărul întrebărilor de pe fișă.

Etapele folosirii metodei „Teams- Games- Tournament”:

1. La început, fiecare jucător trage câte un cartonaș numerotat. Cel care trage cartonașul cu numărul cel mai mare va fi primul care primește fișa cu întrebări. Apoi cartonașele se pun la loc. În tot acest timp fișa cu răspunsuri este cu fața în jos.
2. Elevul care este primul primește foaia cu întrebări, iar cel din dreapta lui foaia cu răspunsuri (tot cu fața în jos). Primul elev trage un cartonaș și citește întrebarea cu numărul respectiv de pe fișa cu întrebări. Tot el dă și primul răspuns. Apoi, în sensul acelor de ceas, fiecare elev dă obligatoriu răspunsul la aceeași întrebare, ultimul fiind elevul care are foaia cu răspunsuri.

3. Ultimul elev care a răspuns întoarce foaia cu răspunsuri și verifică răspunsul corect. Dacă cel care a fost primul a răspuns corect, el păstrează cartonașul. Dacă nu, cartonașul este câștigat de cel care a dat primul răspuns corect.
4. Cel din stânga elevului care a început jocul devine acum primul și primește foaia cu întrebări. Cel care a fost în prima tură primul devine acum ultimul, cel care deține foaia cu răspunsuri (evident, din nou cu fața în jos). Jocul se reia în același mod: se trage un cartonaș, fiecare jucător răspunde la întrebarea corespunzătoare, ultimul verifică răspunsul corect, se acordă cartonașul primului care a răspuns corect.
5. La fiecare masă de joc se continuă în acest mod până la terminarea cartonașelor. Se numără cartonașele câștigate de fiecare jucător și se face un clasament al mesei de joc. Pentru fiecare poziție în clasamentul mesei de joc se acordă un punctaj clar, inclusiv pentru situațiile de egalitate
6. Fiecare dintre cele patru (trei) echipe participante la „turnir” își adună punctele realizate la fiecare masă de joc de către membrii ei.
7. Profesorul declară echipa câștigătoare a turnirului.

Avantajele metodei „Turnirului între echipe”: recapitularea devine mult mai captivantă, elevii vor pune întrebări profesorului în legătură cu itemii din fișă care nu au fost pe deplin clarificați, elevii își exersează cu această ocazie capacitatea de comunicare.

În ceea ce privește analiza rezultatelor care s-au obținut este elementar de precizat că toți profesorii au aplicat la clasă cel puțin o dată o metodă modernă. Majoritatea au plecat de la premisa pe care o are și matematicianul Ignacio Estrada, respectiv „Dacă un copil nu se poate adapta metodelor noastre de predare, poate ar trebui să ne adaptăm noi cerințelor lui.”

De-a lungul timpului, după ce aceștia au încercat numeroase tehnici, au constatat că alternarea lor, și mai ales o atenție deosebită la modul de lucru și de înțelegere a elevului, a făcut ca rezultatele învățării și implicarea elevilor să fie mult mai mare. Rezultatele sunt favorabile și satisfacții există atât de partea profesorului, deoarece elevul înțelege, se implică, reține și se ridică la un nivel superior, dar și de partea elevului care știe ce are de făcut, este mulțumit de el, îl stimulează să continue, prinde încredere și curaj pentru lecțiile viitoare, și nu numai.

Pentru utilizarea eficientă a metodelor, în practica didactică, este necesară cunoașterea teoretică, o minimă experiență în utilizarea acestora și integrarea corespunzătoare în proiectul didactic, în interrelație cu metodele tradiționale.

A aplica metode moderne de predare- evaluare nu înseamnă renunțarea la predarea sistematică a cunoștințelor. În perioada de reșezare a învățământului românesc pe baze noi, trebuie să se găsească o linie de mijloc între suprasaturarea informațională din vechiul sistem și deficitul

informațional în care se poate aluneca. Ambele situații sunt la fel de nocive pentru spiritul creator și inventivitate.

Cadrul didactic trebuie să asigure un echilibru în folosirea metodelor și să diversifice cât mai mult. Este impetuos necesară abordarea diversă dar în același timp și complexă.

Pentru a putea verifica impactul pe care l-a avut o metodă folosită la clasa există mai multe posibilități de evaluare, printre care: în etapa lecției „Obținerea performanței” se analizează modul în care și-au însușit elevii cunoștințele, în etapa de „Feedback” a lecției elevilor li se oferă un chestionar și sunt invitați să-și exprime punctul de vedere asupra desfășurării procesului instructiv-educativ sau profesorul poate completa o fișă de evaluare a metodei ținând cont de mai multe aspecte. Un criteriu de apreciere a eficienței metodelor îl reprezintă și valențele formative ale acestora, impactul lor asupra dezvoltării personalității elevilor.

Din punctul meu de vedere, metodele moderne de învățământ reprezintă o melodie extrem de frumoasă și armonioasă ce ar trebui ascultată în mai importantă etapă a proiectării didactice, respectiv „Captarea atenției” și elevii, alături de profesori pot dansa pe ea, pentru a ieși o coregrafie de excepție și pentru ca ea să rămână întipărită mult timp în mintea elevului, de care să-și amintească mereu cu plăcere, în mod evident, alături de conținuturile aferente.

Dacă vrem ca elevul să primească cu brațele deschise învățăturile noastre trebuie să-l păstrăm într-o stare de spirit plăcută. Îi putem imprima un caracter frumos și armonios, doar fiind atent la el, la nevoile lui, la particularitățile și cerințele speciale, specifice pe care le are.

## BIBLIOGRAFIE

1. Ardelean L., Secelean N. – *Didactica matematicii – managementul, proiectarea și evaluarea activităților didactice*, Editura Universității "Lucian Blaga", Sibiu, 2007
2. Cerghit I. - *Metode de învățământ*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1980
3. Dumitru I. – *Dezvoltarea gândirii critice și învățarea eficientă*, Editura de Vest, Timișoara, 2000
4. Ionescu M., Radu I. - *Didactica modernă*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, 2001
5. Marcu V. , Filimon L. - *Psihopedagogie pentru formarea profesorilor*, Editura Universității din Oradea, 2003
6. Sarivan L. . – *Predarea interactivă centrată pe elev*, Educația 2000+, București, 2005
7. Stanciu M. - *Didactica postmodernă. Fundamente teoretice*, Editura Universității Suceava, 2003

## STRATEGII DE PREDARE-EVALUARE INTERACTIVĂ

PROF. ÎNV.PREȘC. HUSARIU ANDREEA,  
GRĂDINIȚA CU PROGRAM PRELUNGIT NR. 25, LOC. IAȘI, JUD. IAȘI

Un învățământ modern, bine conceput permite inițiativa, spontaneitatea și creativitatea copiilor, dar și dirijarea, îndrumarea lor, rolul profesorului căpătând noi valențe, depășind optica tradițională prin care era un furnizor de informații. În organizarea unui învățământ centrat pe copil, profesorul devine un coparticipant alături de elev la activitățile desfășurate. El însoțește și încadrează copilul pe drumul spre cunoaștere. Utilizarea metodelor interactive de predare – învățare în activitatea didactică contribuie la îmbunătățirea calității procesului instructiv - educativ, având un caracter activ – participativ și o reală valoare activ – formativă asupra personalității elevului. Metodele interactive de grup sunt modalități moderne de stimulare a învățării și dezvoltării personale încă de la vârstele timpurii, sunt instrumente didactice care favorizează interschimbul de idei, de experiențe, de cunoștințe.

Interactivitatea presupune o învățare prin comunicare, prin colaborare, produce o confruntare de idei, opinii și argumente, crează situații de învățare centrate pe disponibilitatea și dorința de cooperare a copiilor, pe implicarea lor directă și activă, pe influența reciprocă din interiorul microgrupurilor și interacțiunea socială a membrilor unui grup. Implementarea acestor instrumente didactice moderne presupune un cumul de calități și disponibilități din partea cadrului didactic: receptivitate la nou, adaptarea stilului didactic, mobilizare, dorință de autoperfecționare, gândire reflexivă și modernă, creativitate, inteligența de a accepta noul și o mare flexibilitate în concepții. În cadrul activității didactice am sesizat ceea ce înseamnă pentru elevi aplicarea metodelor activ-interactive. Acestea îmbină munca individuală cu munca în echipă și în colectiv, dezvoltă copiilor o motivație intrinsecă, implică întreg colectivul, elevul devine obiect și subiect al actului de instruire și educare, îmbină armonios învățarea individuală cu învățarea socială, stabilesc relații de colaborare și comunicare între membrii unui grup.

Maria Montessori numește copilul ca fiind „*punctul cel mai fraged al vieții, în care totul se poate încă hotărî, în care totul se poate încă înnoi*”, căci acolo, „*totul palpită arzând de viață, acolo sunt ascunse tainele sufletului, acolo se plămădește creațiunea omului*”. În cadrul învățării școlare trebuie să se urmărească valorificarea plenară a potențialului uman prin

antrenarea pe toate planurile a forțelor energetice ale elevului, declanșarea și dirijarea mecanismelor învățării, cu acordarea treptată a unei libertăți crescânde până la autoinstruire și autoînvățare.

Metodele de învățământ reprezintă căile de transformare în practică a idealului educațional, de dezvoltare multilaterală a personalității elevilor, căile prin care aceștia se instruiesc și se formează sub îndrumarea cadrelor didactice. În activitatea de predare, profesorul, aplicând principiile moderne ale psihologiei contemporane, urmărește obținerea de rezultate cât mai bune cu mijloace cât mai adecvate și potrivite scopului urmărit.

Strategiile didactice urmăresc formarea și stabilizarea relațiilor optime între activitatea de predare a profesorului și cea de învățare a elevului, în strânsă legătură cu particularitățile psihologice de vârstă și individuale ale elevilor, precum și cu condițiile concrete în care se desfășoară activitatea didactică. Alegerea strategiilor didactice trebuie să țină cont de dezvoltarea psihică a elevului, de faptul că adolescentul are gândirea predominant abstractă, logică, înțelege esența fenomenelor, este la vârsta redescoperirii teoriilor științifice prin efort propriu și se poate mobiliza cu succes pentru realizarea unui scop. Ținând cont de dezvoltarea psihică a elevului, de conținutul informațional, de particularitățile individuale, profesorul, urmărind multiple scopuri instructive și educative, alege și folosește diferite strategii didactice, urmărind să asigure o învățare independentă, creatoare care determină o eficiență sporită procesului de asimilare a cunoștințelor, priceperilor și deprinderilor.

Orice strategie este rezultatul interacțiunii mai multor metode și procedee. În mod obișnuit, profesorul folosește pentru predarea unei lecții mai multe metode de învățământ. Alegerea metodelor se face ținând cont de realizarea scopului urmărit, de dezvoltarea elevilor, specificul lecției respective precum și de mijloacele de învățământ care-i sunt la dispoziție. Specific metodelor interactive de grup este faptul ca ele promovează interacțiunea dintre mințile participanților, dintre personalitățile lor, ducând la o învățare mai activă și cu rezultate evidente.

În cadrul învățării, copilul își asumă rolul de subiect, de agent al propriei formări, iar noi, cadrele didactice vom fi ghidul în demersurile întreprinse. *Învățarea interactiv-creativă* este necesară pentru a crea omul creativ, un constructor de idei. Acest tip de învățare pune accent pe învățarea prin cercetare-descoperire, pe învățarea prin efort propriu, independent sau dirijat; pune accent pe echipamentul intelectual operatoriu, pe gândire și imaginație creatoare.

Interactivitatea presupune atât *cooperarea*, cât și *competiția*, ambele implicând un anumit grad de interacțiune.

Consider că utilizarea alternativelor metodologice moderne în activitatea didactică contribuie la îmbunătățirea calității procesului instructiv-educativ, având cu adevărat un caracter activ-participativ și o reală valoare educativ-formativă asupra personalității elevilor.

Un învățământ modern, bine conceput, va permite inițiativa și spontaneitatea, creativitatea elevului, dar și dirijarea, îndrumarea sa, existența unor relații de cooperare între profesor și elev. Acesta este elementul esențial al învățământului modern.

#### Bibliografie:

1. Bocoș, M., *Instruire interactivă*, Ed. Press Universitară Clujeană, Cluj-Napoca, 2002;
2. Ionescu, M., Radu, I., *Didactica modernă*, Cluj-Napoca, Ed. Dacia, 1995;
3. Breben, S., Gongea, E., *Metode interactive de grup*, Editura Arves, Craiova, 2002.



## ÎNVĂȚAREA PRIN COOPERARE

Prof. înv. primar **COZMA MIHAELA**  
Școala Gimnazială „George Emil Palade”, Ploiești

Ce este învățarea?

Nu se poate da un răspuns unic la întrebarea „Ce este învățarea?”, pe care oamenii de cultură din întreaga lume încearcă de mult timp să o lămurească.

Învățarea este un proces formativ, prin care se asigură dobândirea cunoștințelor și fixarea deprinderilor de muncă ale copiilor, odată cu modelarea personalității armonioase a viitorului tânăr.

Învățarea îi permite omului să se dezvolte, să-și dobândească odată cu societatea în care trăiește cunoștințele necesare pentru a face față situațiilor și riscurilor pe care le va întâlni în viitor, în decursul vieții sale.

Folosirea metodelor alternative în procesul instructiv-educativ a devenit o necesitate ca urmare a exploziei de informații pe care copilul le găsește în diverse surse, dar din care nu le preia într-un mod sistematizat. De aceea se impune ca profesorul să organizeze procesul instructiv-educativ într-o formă cât mai accesibilă, cât mai atractivă și cât mai eficientă pentru dezvoltarea personalității copilului.

Se folosesc azi metode și tehnici noi de predare-învățare-evaluare, metode interactive cu multiple valențe formative care, practic, fuzionează adesea pe parcursul unei ore. Una dintre aceste practici este învățarea prin cooperare.

Învățarea prin cooperare reprezintă utilizarea, ca metodă instrucțională, a grupurilor mici de elevi, astfel încât aceștia să poată lucra împreună, urmând ca fiecare membru al grupului să-și îmbunătățească performanțele proprii și să contribuie la creșterea performanțelor celorlalți membri ai grupului.

Cercetătorii au dezvoltat trei teorii ale învățării prin cooperare. Modelul care m-a inspirat în practica învățării prin cooperare a fost cel elaborat de frații D. și R. Johnson, în care definirea grupului se bazează pe cinci elemente: interdependența pozitivă, responsabilitatea individuală și de grup, interacțiunea promotorie nemijlocită (interacțiunea față în față), dezvoltarea deprinderilor interpersonale în cadrul grupurilor mici, analiza activității de grup.

Învățarea prin cooperare ajută copiii să învețe mai profund, cultivând relațiile bazate pe respect reciproc și colaborare constructivă. Tehnicile de învățare prin cooperare prezintă o serie de strategii de atribuire a unor roluri active copiilor, pentru ca aceștia să se sprijine reciproc în învățare. Nu mai este suficient să li se prezinte copiilor date intuitive sau verbale, pentru ca ei să le înregistreze și să le

interiorizeze, pentru a fi redată în mod fidel; este nevoie de interacțiuni cognitive, sociale, prin care, învățarea, oferă copiilor posibilitatea de a cunoaște rezultatele procesului de învățare, dar și a proceselor mentale din cadrul învățării.

Am folosit învățarea prin cooperare în special în ora de Științe ale naturii, clasa a III-a. Elevii au fost împărțiți în patru grupe de câte șase, grupe eterogene din punct de vedere al abilităților și al capacităților intelectuale. Lecțiile despre anotimpuri s-au desfășurat prin cooperare în cadrul unui proiect intitulat „Anotimpurile”. Tema proiectului le-a fost sugerată, iar fiecare grup a reprezentat câte un anotimp, în funcție de preferințele majoritare ale grupului.

Proiectul a avut următoarele:

✓ *obiective cognitive:*

- să înțeleagă fenomenul de formare a anotimpurilor;
- să cunoască cele patru anotimpuri;
- să prezinte caracteristicile naturale ale fiecărui anotimp;
- să precizeze elemente de adaptare a viețuitoarelor în funcție de anotimp.

✓ *obiective formative:*

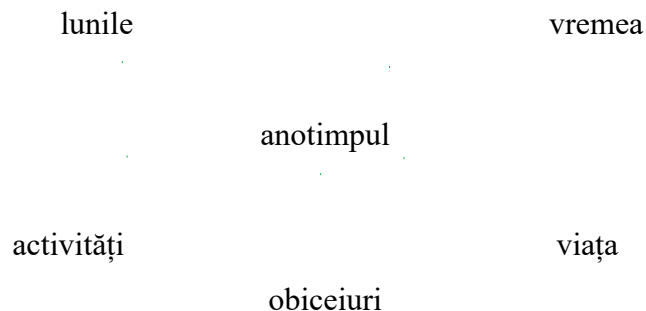
- să coopereze optim cu membrii grupului;
- să participe efectiv și afectiv la realizarea sarcinii primite;
- să prelucreze datele culese și să le prezinte grupei;
- să argumenteze în fața clasei materialele prezentate.

Pentru documentare, le-am pus la dispoziție materiale informative despre fiecare lună, precum și imagini cu diferite activități și aspecte ale fiecărui anotimp. La acestea au adăugat și resurse pe care și le-au procurat din surse de pe internet.

Sarcinile au fost aceleași pentru toți:

- precizarea lunilor anotimpului și denumirea lor populară;
- starea vremii;
- viața plantelor și a animalelor;
- activitățile oamenilor;
- obiceiuri, tradiții, sărbători din fiecare anotimp.

Membrii fiecărui grup au cules informațiile, le-au discutat în comun, le-au ales pe cele mai adecvate sarcinilor primite și au realizat un poster după următoarea schemă:



Posterele au fost expuse, s-a făcut un „tur al galeriilor” – prilej cu care ei și-au împărtășit cunoștințele și au făcut observații și completări.

Cu această ocazie s-a făcut și analiza activității de grup, iar în funcție de materialul prezentat, ei au dovedit cât de bine au relaționat unii cu alții și cât de bine și-au atins obiectivele propuse.

De la fiecare grup au fost selectate materiale pentru un poster al clasei.

Chiar dacă la început elevii au fost reticenți în a coopera unii cu alții, tinzând spre munca individuală, pe parcurs ei au înțeles oportunitatea cooperării, a relaționării, a ajutorului reciproc, lucru în stare să ducă la satisfacție față de performanța fiecărui membru al grupului.

În organizarea învățării prin cooperare profesorul devine un coparticipant, alături de elev la activitățile desfășurate. El însoțește și încadrează elevul pe drumul către cunoaștere. Dimensiunile procesului de învățământ (predarea-învățarea-evaluarea) capătă, în cazul strategiilor de lucru în echipă, valențe formative și formatoare, încurajând progresul individual și colectiv, personal și social.

### **Bibliografie:**

Cristea, Gabriela, (2002), *Pedagogie generală*, Ed. Didactică și Pedagogică, București.  
 Ionescu, Miron, (2003), *Instrucție și educație*, Ed. Universității, Cluj Napoca,  
 Flueraș, Vasile - *Teoria și practica învățării prin cooperare*, Ed. Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca, 2005.

## NOI PROVOCĂRI ÎN ASIGURAREA STĂRII DE BINE ÎN ȘCOALĂ

Prof. Lavric Mariana, Școala Gimnazială Sanatorială, Bușteni, jud. Prahova

Literatura de specialitate a evidențiat, de-a lungul timpului, fără echivoc, faptul că profesia de cadru didactic implică numeroase provocări, prin nivelul ridicat de stres și fenomenul de epuizare sau burnout, care sunt foarte frecvente în rândul profesorilor. Dacă, însă, studiile anterioare puneau accent mai ales pe aceste aspect negative, actualmente, mai ales în contextul psihologiei pozitive, se insistă asupra stării de bine a profesorilor. Aceasta nu se referă la absența stării de rău sau a îmbolnăvirii la locul de muncă, ci mai degrabă la funcționarea eficientă, sănătoasă, încununată de succes, la găsirea de către cadrele didactice a unui echilibru dinamic între resursele de care dispun și provocările de orice natură cu care se confruntă în activitatea didactică. Starea de bine a profesorilor constă într-o stare emoțională pozitivă ce rezultă din interacțiunea propriilor nevoi și expectanțe cu cele ale elevilor.

Indexul stării de bine a profesorilor publicat în 2019, indica faptul că mai bine de 57% dintre cadrele didactice chestionate și-au exprimat dorința de a părăsi sistemul de învățământ datorită stresului, ceea ce este nu doar îngrijorător, dar și dureros, având în vedere că starea de bine a cadrelor didactice și rezultatele pozitive ale elevilor sunt intrinsec legate, iar unul dintre principalele motive pentru care majoritatea celor care își doresc o carieră didactică este credința lor în impactul pozitiv pe care îl vor avea asupra vieții elevilor.

Pandemia Covid-19 a adăugat mult la nivelul de stres și așa mai ridicat în rândul profesorilor comparativ cu alte categorii profesionale. Astfel, un raport recent publicat de Teacher Support relevă faptul că 52% dintre profesorii chestionați declară că starea lor de sănătate mentală s-a deteriorat semnificativ în contextul pandemiei, cauzele principale fiind trecerea abruptă la predarea online cu toate neajunsurile sale, printre care degradarea stării de sănătate mentală și a stării de bine a elevilor, lipsa echipamentelor tehnice și dificultatea gestionării lor, creșterea volumului de muncă și a numărului de ore necesare pregătirii lecțiilor, nesiguranța legată de stabilitatea locului de muncă și a remunerării, etc.

Vecinătatea războiului și apariția unor focare de conflict care generează, la rândul lor, migrația masivă a populațiilor afectate spre țări mai pașnice cum este și a noastră implică adaptarea rapidă a profesorilor la o diversificare a populației școlare. În acest context se pune problema comunicării în alte limbi decât cea oficială, fenomen descris de conceptul mai nou de *language sensitive teachers*.

Evoluția rapidă a tehnologiei, implicarea acesteia nu doar în proiectarea și desfășurarea activităților didactice, dar și în supravegherea permanentă a activității acestora

sunt, de asemenea provocări pe care profesorii de orice nivel trebuie să le gestioneze rapid. Toate aceste fenomene impactează nivelul de stres al profesorilor și, pe cale de consecință, starea lor de bine.

Literatura de specialitate identifică mai multe laturi sau fațete ale stării de bine care se aplică, desigur, și stării de bine a profesorilor, și anume:

- starea de bine fizică-constând în starea de sănătate fizică și siguranța/ securitate de acasă și de la locul de muncă
- emoțională- constând în conștientizarea și auto-reglarea emoțională care se reflectă în modul în care facem față provocărilor zilnice, inclusiv celor de la locul de muncă
- socială- constând în capacitatea de a stabili și menține relații pozitive și de a empatiza cu ceilalți
- cognitivă- constând în modul în care procesăm informațiile în viața de zi cu zi și la locul de muncă și în capacitatea de a dobândi noi cunoștințe și de a înțelege
- spirituală- constând în sensul pe care îl dăm vieții, care poate fi legat de comunitate, religie, cultură

Datorită complexității și multitudinii aspectelor implicate, starea de bine a profesorilor depinde de mulți factori, printre care:

**Cultura organizațională** a școlii/ mediul școlar este un factor care afectează semnificativ starea de bine a profesorilor, de aceea este esențial să li se ofere acestora condițiile în care să-și desfășoare optim activitatea. Aceasta se referă atât la resursele de timp și spațiu, cât și la climatul afectiv, relațional din școală. O cultură organizațională colaborativă implică sprijin mutual, posibilitatea de a participa activ la deciziile organizației, încredere reciprocă și împărtășirea acelorași valori. Totodată presupune un climat ce promovează recunoașterea, autonomia, încurajarea, colegialitatea, încrederea, imparțialitatea și colaborarea. Personalitatea și stilul de conducere al directorilor de școli are, de asemenea, un impact major asupra stării de bine a profesorilor.

**Profesionalismul**, nivelul de pregătire este un alt factor care impactează semnificativ starea de bine a profesorilor. Cercetările relevă o legătură semnificativă între statutul perceput, propria eficiență și starea de bine a profesorilor. Pregătirea profesională inițială are un rol important în determinarea stării de bine a profesorilor, care este întărită prin formarea continuă în cadrul programelor de mentorat, cât și a cursurilor de perfecționare. Deoarece ele implică investirea unor resurse semnificative de timp și energie din partea profesorilor, ele

trebuie cu atenție selectate, astfel încât să ofere un maxim de eficacitate, fără să adauge la povara supraîncărcării cu sarcini a cadrelor didactice.

**Relațiile pozitive** între profesori și elevi constituie o condiție preliminară nu doar pentru succesul elevilor, dar și pentru starea de bine a profesorilor. Relațiile pozitive profesor-elevi susțin motivația intrinsecă a profesorilor, intensificându-le dorința de a rămâne în sistem și de a-și mobiliza toate resursele pentru a face o diferență în viețile elevilor lor.

Conștientizarea de către sistemele educaționale precum și de către factorii decidenți în materie de politici educaționale a impactului major pe care asigurarea stării de bine a profesorilor o are asupra eficienței procesului educațional și, în consecință, asupra rezultatelor elevilor, sub multiplele lor aspecte, a condus la elaborarea și punerea în aplicare a unor strategii durabile care să îmbunătățească starea de bine a cadrelor didactice, precum:

- Asigurarea de oportunități pentru profesori prin care aceștia să se reconecteze, să se sprijine reciproc și să se simtă sprijiniți și în siguranța, să se vindece. Stabilirea, atât între profesori și elevi, dar și între profesori și colegii lor, de relații pozitive, bazate pe încredere și respect reciproc, dar mai ales pe deschiderea de a-și împărtăși vulnerabilitățile și de a fi suportivi unii față de alții, s-au dovedit a fi mai mult decât eficiente în acest proces de vindecare emoțională, mai ales în contextul stresului și anxietății care au atins cote alarmante pe parcursul pandemiei. Modelul activităților de tipul cluburilor sau cercurilor, derulate fie înformat fizic, fie în format online atunci când condițiile o impun, care permit împărtășirea experiențelor și oferirea de sprijin reciproc este deja promovat în școli din întreaga lume.
- Oferirea de modalități prin care profesorii să-și poată auto-evalua starea de bine și să învețe/dezvolte strategii de auto-îngrijire. În afară de factorii care țin de cultura organizațională sau de sistem, dintre care unii nu sunt direct controlabili de către profesori, asigurarea stării de bine este și o responsabilitate personală, astfel încât cadrele didactice pot accesa diferite strategii prin care să-și optimizeze starea de bine precum: relaxarea, meditația, mindfulness-ul, dezvoltarea personală. Gestionarea emoțiilor și relațiilor este un proces complex ce se învață pe parcursul vieții și care nu se încheie în adolescență, așa cum mulți dintre noi ne închipuim. Dezvoltarea socio-emoțională reprezintă cu adevărat o soluție durabilă pentru asigurarea stării de bine. Din păcate, atât la nivel global, dar mai ales în țara noastră, atenția în ceea ce privește dezvoltarea competențelor socio-emoționale s-a focusat mai ales asupra vârstei copilăriei și cel mult adolescenței și prea puțin asupra vârstei adulte și bătrâneții. Or viața, cu urcușurile, dar mai ales coborâșurile ei ne învață că avem nevoie să revenim asupra modului în care gestionăm trăirile, reacțiile, comportamentul și relațiile noastre la orice vârstă, deoarece la fiecare vârstă ele îmbracă un nou specific căruia avem nevoie să ne

adaptăm. Accesarea unor programe de dezvoltare personală, cu accent pe dimensiunea socio-emoțională poate fi mult prea costisitoare pentru cadrele didactice, fapt pentru care instituțiile de învățământ ar trebui să aloce resurse pentru derularea unor astfel de programe chiar în școală, ceea ce ar duce și la întărirea unei culturi organizaționale centrate pe stare de bine atât a elevilor cât și a proesorilor.

- Asigurarea posibilității de formare și perfecționare profesională prin cursuri și programe de formare gratuite, de calitate, care prin caracterul lor practic, aplicativ, să ofere profesorilor instrumente reale care să conducă, prin eficientizarea actului educativ, la un mai bun management al resurselor de timp și nu la o supraîncărcare cu sarcini care să provoace încă și mai mult stres.
- Asigurarea unui cadru care să ofere recunoaștere și apreciere atât din partea conducerii, cât și a colegilor, elevilor și părinților reprezintă un instrument puternic de optimizare a stării de bine a profesorilor, atâta vreme cât aceasta se face cu sinceritate și deschidere.

În țara noastră primul studiu științific privind starea de bine a profesorilor s-a derulat abia foarte recent, în primăvara anului 2021, prin programul ”Profesori Fericiți pentru România” din cadrul Fundației Transylvania College, în colaborare cu dr. Gilda Scarfe, psiholog și fondator Positive Ed., în parteneriat cu Didactic.ro, Merito, SuperTeach, RBL și Clusterul de Educație C-EDU, dar încep să apară și alte inițiative în acest sens, atât la nivelul unor organizații și asociații de profil, cât și în cadrul sistemului educațional, în școli, mai ales prin programele și proiectele extracurriculare, precum cel de față.

Ne exprimăm speranța că experiența acumulată în plan internațional, dar și național, din această perspectivă, va fi valorificată și în sistemul nostru educațional, în elaborarea unor politici educaționale care să promoveze și să faciliteze crearea în școală a unei culturi organizaționale centrată pe starea de bine atât a elevilor cât și a profesorilor, dată fiind legătura intrinsecă dintre acestea.

### **Bibliografie:**

- Benevene, P.; De Stasio, S.; Fiorilli, C. (2020). *Well-Being of School Teachers in Their Work Environment*  
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.01239/full>
- Patzer, R. (2021). *Sustainable solutions for improved teacher wellbeing*  
<https://blog.irisconnect.com/uk/sustainable-teacher-wellbeing>
- Scalan, D.; Saville Smith, C. (2021). *Teacher wellbeing Index 2021*  
<https://www.educationsupport.org.uk/resources/for-organisations/research/teacher-wellbeing-index/>
- Vasileiou, N.; Crosier, D. (2021). *Focus on: Is remote teaching affecting teachers' wellbeing?*

[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/focus-remote-teaching-affecting-teachers%E2%80%99-wellbeing\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/focus-remote-teaching-affecting-teachers%E2%80%99-wellbeing_en)



## STAREA DE BINE A PROFESORILOR ÎN ȘCOALĂ

Prof. înv. primar Low Delia Simona  
Școala Gimnazială Crăciunelu de Jos  
Loc. Crăciunelu de Jos

Se întâmplă de multe ori ca noi, profesorii, să ne simțim copleșiți de multitudinea sarcinilor pe care le avem de rezolvat într-o zi. De la managementul clasei de elevi, până la documentele de care trebuie să ne ocupăm zilnic, de la pregătirea temeinică a lecțiilor, până la modalități de predare creativă și interactivă pe care simțim că e nevoie să le inserăm în strategia didactică a fiecărei zile. Astfel, se întâmplă să avem zile în care pur și simplu simțim că e prea mult sau prea greu.

Profesorii reprezintă una dintre acele categorii profesionale care manifestă cel mai ridicat nivel de stres și epuizare. Acest fenomen este prezent în multe țări. Cercetările arată că mai mult de 50% dintre profesorii începători părăsesc profesia în primii 5 ani de predare. Procesul educațional este unul foarte solicitant. Adesea, dificultățile meseriei împing profesorii dedicați în situații sociale și emoționale dificile și, în cele din urmă, duc la epuizare. Iar epuizarea fizică și emoțională, în combinație cu presiunea ridicată constantă a procesului educațional, pot fi costisitoare pentru sistemul educațional, atât din punct de vedere academic, cât și financiar.

„Promovarea stării de bine în școală” este o temă care stârnește tot mai mult interes în spațiul public, îndeosebi între cei interesați de promovarea unui act educațional de calitate, un învățământ care pune în prim plan oamenii și relațiile dintre dânsii, dar și utilizarea unor resurse bogate în conținut interactiv, punând accent în mod evident pe comunicare, creativitate și flexibilitate în gândire.

Cercetările arată că starea de bine este o resursă interioară importantă, care permite unei persoane să își folosească la maximum potențialul, să lucreze productiv, să facă față stresului și provocărilor vieții, să contribuie la comunitate și să creeze o viață plină de sens, aliniată cu propriile valori. Starea de bine este fundamentul pentru sănătatea fizică, emoțională, mentală și socială. Importanța bunăstării este în creștere în cercurile politice și dezbateri publice. Cu toate acestea, sistemul de învățământ nu se concentrează puternic pe furnizarea de

oameni cu abilități care pot ajuta în mod direct, pentru a spori și susține starea de bine.

Actul didactic în sine are nevoie de o transformare, de o reformă care să pornească de la realitățile lumii contemporane. Referindu-ne la contextul educației, tot mai frecvent apare sintagma de starea de bine sau wellbeing, sensul căreia se referă la „calitatea vieții unei persoane în termeni de sănătate, stare materială, accesul la educație sau servicii sociale de calitate” .

Printre aspectele subiective ale stării de bine se enumeră - gradul de satisfacție al persoanelor față de viața lor, potențialul de dezvoltare, sănătatea mentală a acestora, calitatea relațiilor sociale. De regulă, discuțiile despre starea de bine se referă la elevi și mai puțin la cadrele didactice. Respectiv, e nevoie ca însăși cadrele didactice să se îngrijească de această stare de bine, să fie conștiente de valoarea pe care o au în fața elevilor, să găsească instrumente ce le va ajuta să gestioneze nivelul de stres în mod eficient, să-și extindă creativitatea, să-și îmbunătățească abilitățile de comunicare, să-și crească conștiința de sine ce se referă la valori, nevoi, emoții, gânduri și modele de comportament.

Sursele nivelului ridicat de stres al profesorilor se referă la volumul excesiv de muncă (orele de lucru), condițiile de muncă (inclusiv, clima), precum și așteptările; comportamentul elevilor (lipsa de motivare și efort, lipsă de respect, violență, autoritate provocatoare); climatul școlar; agresiune din partea elevilor și a părinților. Alte motive prevăd presiunile obiectivelor de evaluare și ale inspecțiilor; conflictele cu conducerea și colegii; adaptarea și implementarea noului curriculum; predarea eficientă și achiziționarea de noi competențe; stima de sine scăzută și percepțiile false ale profesorilor; lipsa de oportunități profesionale; lipsa implicării la nivelul de luare a deciziilor, reformele educaționale etc.

Starea de bine a cadrelor didactice nu este doar o problemă profundă a acestora; ea are, de asemenea, un impact major asupra rezultatelor la învățatură ale elevilor, a dezvoltării copiilor. Starea de bine a profesorilor are un impact semnificativ nu numai asupra rezultatelor examenelor elevilor, dar, de asemenea, are un efect asupra propriei bunăstări sociale și emoționale a copiilor, creând un mediu de studiu negativ, ceea ce duce la deteriorarea calității relațiilor dintre profesori și elevi.

Dar cum se poate îmbunătăți starea de bine a profesorilor? Multe soluții, fără îndoială, se află în cadrul sistemului educațional, cum ar fi prin crearea de așteptări corecte și adecvate în jurul volumului de lucru pentru profesori, reducerea presiunilor cu care se confruntă școlile. Există, în același timp, multe strategii de care școlile sau profesorii se pot folosi pentru a

îmbunătăți starea de bine a cadrelor didactice. În primul rând, la nivelul școlilor, trebuie să se vorbească despre starea de bine a profesorilor.

Directorii de școli trebuie să ofere canale adecvate în cadrul cărora profesorii pot vorbi cu sinceritate despre starea lor. De multe ori, investirea de timp și bani pentru sprijinirea stării de bine a cadrelor didactice poate însemna mai mult decât acoperirea costurilor asociate cu absența profesorilor pe motive legate de stres.

Școlile și profesorii trebuie să găsească timp pentru a se sprijini reciproc, pentru că într-adevăr acest lucru este foarte important. Cercetările amintite mai sus au arătat că, atunci când profesorii percep școala ca pe un loc unde este promovat un nivel ridicat de compasiune, nivelul de stres este redus, iar satisfacția de la locul de muncă este în creștere, odată cu angajamentul cadrelor didactice față de viața școlară. O abordare la nivelul întregii școli pentru sănătate emoțională își propune să creeze o cultură școlară pozitivă, cu relații de susținere, empatică între personal, elevi și părinți.

### **Bibliografie**

1. Kinman G. Bunăstarea profesorului: cum să se pregătească mintal pentru un nou an școlar. Gardianul, 2014.
2. <http://sipcs.ro/cui-ii-pasa-de-starea-de-bine-a-profesorilor/>
3. <https://www.scribd.com/.../Relatii-dintre-ardere-profesionala>

# MOTIVAȚIA PROFESORULUI- CONDIȚIE ESENȚIALĂ PENTRU STAREA DE BINE ÎN ȘCOALĂ

HUDIȚĂ NICOLETA ROXANA, GRĂDINIȚA NR. 10, PLOIEȘTI, PRAHOVA

În sistemul social de educație și învățământ, profesorii trebuie să se raporteze la cei pe care îi educă, să stabilească relații de cooperare cu părinții acestora și cu alți factori interesați ai societății. Ei nu educă numai la catedră, în clasă, ci prin fiecare contact relațional cu copiii și părinții desfășoară o muncă de creștere și dezvoltare, de conducere și direcționare. Activitatea cadrelor didactice se desfășoară în fața unor individualități psihice umane în formare. De aici derivă necesitatea unei maxime responsabilități față de comportamentele și intervențiile educatorului. Aceasta este, deci, perspectiva care le conferă cadrelor didactice o poziție oarecum specială, unică. Ei sunt, de obicei, adulți, singurii adulți într-un grup de copii. În fața lor educatorii devin reprezentanții lumii adulților, lumea pentru care îi pregătesc pe aceștia.

Starea de bine a profesorului este dată de plăcerea cu care își desfășoară activitatea, de rezultatele pe care acesta le obține în munca cu elevii/ preșcolarii. Obținând rezultate bune, profesorul se simte motivat pentru a continua și a- și îmbunătăți metodele de predare.

Motivația, ca și proces psihic, reprezintă ansamblul factorilor care declanșează activitatea individului, o orientează către anumite scopuri și o susține energetic. Motivația are rolul de activizare și de orientare, de direcționare a conduitei în anumit sens, în cazul de față, în sensul pregătirii materialelor didactice, a proiectării cât mai atractive a lecțiilor, a implicării în actul educațional, cu scopul obținerii de rezultate vizibile. Motivația profesorului se construiește și pe baza feedback- ului pe care îl obține de la elevi, chiar din timpul predării. Dacă elevii reacționează pozitiv la actul educațional, profesorul este motivat să continue sau să îmbunătățească calitatea predării, pe când, dacă elevii nu transmit, nu reacționează în niciun fel la predare, profesorul își pierde din energie, canalizându- și energia spre captarea atenției elevilor mai mult decât spre predarea în sine.

Procesul de a preda sau de a- i învăța pe alții, nu este un proces static, mereu există ceva de învățat. Profesorul este nevoit să se adapteze constant la grupul de elevi/ preșcolari pe care- i instruieste. Grupurile de elevi, de asemenea, se transformă de la an la an, în funcție de evoluția și

specificul societății, astfel încât, profesorul trebuie să țină pasul cu transformările sociale și să învețe să abordeze elevii “pe limba lor”. Din acest punct de vedere, în relația dintre profesor și elevi trebuie găsită “calea de mijloc” pentru comunicare, „cea care cere ca fiecare să învețe (pentru sine) și să învețe (pe celălalt), realizând un echilibru între ceea ce primește și ceea ce dăruiește, între eul individual și cel social”. (Damian, 2020, pag. 231) Astfel, nu numai profesorul trebuie să se adapteze pentru a se construi o comunicare didactică eficientă, și elevii trebuie să fie receptivi la strădaniile profesorului.

Elevii au nevoie de modele puternice, în persoana profesorului, pentru a învăța eficient. Ei cer sinceritate din partea celui care le vorbește și nu doar cuvinte lipsite de sens. Capacitatea lor de a evalua profesorul se rezumă la gradul de compatibilitate cu modul acestuia de a preda și este semnificativă și definitorie pentru capacitatea lor de a înțelege noțiunile predate. Elevul simte dincolo de imaginea pe care o propune profesorul. Dacă imaginea este doar o mască abordată doar în timpul orelor iar în spatele său se află doar o realitate disonantă, elevul va simți acest lucru, mai devreme sau mai târziu. Elevul, de cele mai multe ori, are dorința de a învăța de la un om- model, iar când această dorință este realizată, niciun impediment nu mai apare în calea învățării.

Astfel, pentru a fi un om- model, pentru a fi un profesor bun, cu rezultate reale, din partea copiilor, un cadru didactic trebuie să fie motivat, în primul rând, prin feedback- ul celor din urmă.

BIBLIOGRAFIE :

Damian, Miron- Alexandru, *Introducere în pedagogie*, Editura Universitară, București, 2020

Iucu, Romita, *Managementul clasei de elevi*, Polirom, Iași 2000

Schulman Kolumbus, Elinor, *Didactica prescolara* (traducere de Magdalena Dumitrana), V&I Integral, Bucuresti, 2008

## **Starea de bine în școală, de la dorință la realizare**

**Prof.Înv.Preșc.Ghimpu Petronela Cerasela**

**Școala Gimnazială „G.călinescu”**

**Grădinița cu P.N. Nr.11 Onești / Bacău**

Atunci când vorbim despre climatul școlar, trebuie să avem în vedere că este un concept complex, care presupune mai multe aspecte. Relațiile dintre elevi și profesori, profesori-profesori și profesori-părinți evidențiază măsura în care se poate face o distincție clară între binele individual și cel colectiv.

Conceptul de “ stare de bine” deși utilizat destul de frecvent, nu este totuși destul de bine definit. Literatura de specialitate arată că nu este o definiție a stării de bine universal acceptată; pentru că a fost studiată pe comunități, culturi, grupe de vârstă, pe discipline, a rezultat o mare varietate de definiții, iar alăturarea acestora și compararea acestora este destul de dificilă. Totuși o concluzie unanimă există, anume că, starea de bine în mediul școlar are o natură multidimensională, care cuprinde aspecte sociale, cognitive, emoționale, spirituale dar și fizice.

Relațiile pozitive și conexiunea cu cei din jur, empatia față de ceilalți și comportamentul pro-social reflectă starea de bine. De asemeni, starea de sănătate și energia fizică aduc starea de bine, cum la fel de bine o aduce și bunăstarea spirituală incluzând cultura, religia, convingerile și valorile morale și etice.

Starea de bine în învățământ s-ar putea măsura dacă sunt luate în considerare două componente principale: rata de participare și nivelul de realizare, componente care pot oferi un ghid de măsură atât din vedere cantitativ cât și calitativ .

Toți participanții implicați în educație trebuie să fie conștienți de importanța acestui concept care nu este deloc nou. În mediul școlar, care este într-o continuă schimbare, absența stării de bine poate afecta procesul de învățare și succesul elevilor. Aceste schimbări vor aduce starea de bine și pentru educatori nu doar pentru elevi.

Instituția de învățământ, procesul de predare-învățare se vor bucura de succes dacă profesorii se vor putea bucura de starea de bine, stare care va avea consecințe pozitive și asupra elevilor, studenților, dar și asupra membrilor familiei, lucru deloc neglijabil.

Epuizarea profesională este opusul stării de bine. Este caracterizată de imposibilitatea de adaptare la schimbări, de negativitate. Profesorii de acest sindrom cunosc simptomatologia epuizării profesionale, în același timp cunosc și strategii de prevenire, ca această stare să poată fi evitată .

Pentru recunoașterea stării de burnout, pentru prevenirea dar și pentru gestionarea acestei situații există mai multe programe de instruire și moduri de abordare, măsuri care pot fi luate la nivel instituțional, dar și la nivel personal sau individual.

Dacă managerii unităților de învățământ pun pe primul loc valorile umane și se focusează pe cunoașterea fiecărui angajat să-i poată înțelege nevoile și să înțeleagă nevoile, să cunoască capacitatea fiecăruia de a împlini un anumit volum de lucru și să împartă sarcinile în așa fel încât nici un profesor să nu fie obosit și nici plictisit de munca îndeplinită .

Angajamentul față de muncă trebuie să fie fortificat pentru că atunci când apar probleme, epuizarea profesională este foarte greu de tolerat. În acest sens, trebuie gândit și respectat un plan care să ajute în acest sens:

- cadrele didactice trebuie să identifice sursele de stres care aduc această stare de burnout . Ele ar trebui să analizeze și când descopere factorii de stres, să ceară ajutor și să propună soluții, dacă le au;
- după ce au fost analizate cauzele, cadrele didactice, voluntar, ar trebui să planifice schimbarea care ar putea duce la eliminarea acestor cauze;
- cu răbdare și perseverență și bine-nțeleles alocând timp pentru ca aceste schimbări să poată fi implementate, se vor vedea și rezultatele;
- din când în când, chiar dacă rezultatele sunt cele dorite, este necesară o nouă evaluare pentru a reseta nivelul de stres.

Planul de înlăturare a epuizării profesionale va avea și mai mult succes dacă, punctual, sunt rezolvate situațiile problemă. Cu răbdare și tact, virtuți sau trăsături înnăscute dar și dobândite în urma competențelor sociale cultivate, profesorii zâmbind, negociază stările de conflict cu familia, cu elevii și astfel



este înlăturat unul dintre factorii care ar putea duce la epuizare profesională. De asemenea, o organizare eficientă a timpului va duce la realizări multiple și ca aduce cu sine starea de bine.

Nici un plan de înlăturare a burnout-ului nu va funcționa dacă starea de sănătate a profesorului nu este una bună. Din acest motiv, fiecare profesor trebuie să fie preocupat să-și mențină o stare de sănătate propice desfășurării unei vieți active printr-o alimentație corectă, prin planificarea unor activități care nu țin de școală.

Profesorii pot fi de folos și colegilor care trec prin situații mai dificile cum ar fi: probleme financiare, de cuplu, de sănătate, etc. Orice faptă bună aduce o stare specială binefăcătorului iar celui ajutat un ușor confort. De asemenea, fiecare profesor trebuie să fie preocupat de coeziunea grupului din care face parte; să găsească idei pentru activități care îi vor ajuta să se cunoască mai bine.

Conștienți că lumea aceasta se află într-o continuă schimbare și odată cu ea și domeniul învățământului, profesorii trebuie să fie deschiși la aceste schimbări. Experiența anterioară și o minte deschisă spre nou vor crea un climat favorabil care va aduce după sine starea de bine.

Utilizând strategii de reducere a energiilor negative, solicitând consiliere atunci când este nevoie, profesorii trebuie să gestioneze situațiile cu un nivel ridicat de stres, pentru a putea evita epuizarea profesională. De asemenea formarea inițială în domeniul psihopedagogiei trebuie să fie consolidată prin sisteme de formare, putându-se gestiona astfel stările de conflict și de indisciplină .

1. André C., Cum ne exprimăm sentimentele, Buc., Ed. Trei, 2008.
2. Brock, B.L., Grandy, M.L., Avoiding Burnout: A. Principal's Guide to Keeping the Fire Alive, California, Corein Press, INC., 2000.

# PLAN DE INTERVENȚIE PERSONALIZAT LA COPIL CU TSA

PROF. ÎNV. PREȘCOLAR: KOZMA ORSOLYA

ȘCOALA GIM. „ION CHINEZU”

SÂNTANA DE MUREȘ

## Autism (Tulburare de spectru autism)

Tulburarea de spectru autist (TSA) este o dizabilitate complexă de dezvoltare a creierului care afectează 3 arii principale ale funcționării unui copil: comunicarea, interacțiunea socială și comportamentul. Deși aspectul copiilor cu autism nu îi deosebește de ceilalți, aceștia comunică, interacționează, se comportă și învață în moduri diferite față de majoritatea celorlalți copii.

În prezent, diagnosticul tulburărilor din spectrul autist include anumite afecțiuni care erau în trecut diagnosticate separat: tulburarea autistă, tulburarea pervazivă de dezvoltare nespecificată și sindromul Asperger.

Simptomele devin evidente în copilăria timpurie, frecvent între 12-24 luni. Termenul de „spectru” se referă la faptul că există grade foarte variate de afectare, de la un copil la altul și la același copil, de-a lungul timpului.

Persoanele cu tulburare de spectru autist au dificultate în interpretarea limbajului verbal și non-verbal, cum ar fi gesturile sau tonul vocii. Unii copii nu vorbesc sau au un limbaj limitat, în timp ce alții au abilitați lingvistice foarte bune, dar nu reușesc să înțeleagă sarcasmul sau tonul vocii. Astfel de provocări de comunicare includ:

- Nu înțeleg conceptele abstracte (glume, ironiile celorlalți, exprimarea metaforică...)
- Nu pot susține o conversație
- Au nevoie de timp suplimentar pentru a procesa informațiile sau pentru a răspunde la întrebări
- Repetă cuvinte sau fraze într-un mod care pare scos din context
- Vorbesc folosind un ton sau un ritm anormal și pot folosi o voce cântată sau vorbesc asemănător unui robot
- Folosesc sunete, semne, gesturi sau imagini pentru a comunica în locul cuvintelor rostite
- Nu se uită la obiecte când altcineva arată către ele

- Par că nu înțeleg întrebări sau indicații simple

Persoanele cu autism au adesea dificultate în a-i „citi” pe ceilalți - în recunoașterea sau înțelegerea sentimentelor și intențiilor celorlalți - și în exprimarea propriilor emoții. Acest lucru poate face foarte dificilă prezența lor în viața socială. Persoanele cu autism:

- Nu privesc în ochi interlocutorul și vor să fie singuri
- Nu înțeleg expresiile faciale, posturile corpului sau tonul vocii
- Par că nu aud dacă sunt strigați, dar răspund la alte sunete
- Nu observă dacă intră sau iese cineva din camera
- Par indiferenți la tot ce este în jur, insensibili, reci, distanți
- Par ca vor să se joace singuri sau lângă ceilalți copii, decât cu aceștia
- Simt disconfort în situații complexe sociale aglomerate, vor să se retragă departe de ceilalți
- Nu caută confort din partea altor persoane, nu simt nevoia să fie mângăiați și alinați (sau acceptă asta doar când vor ei)
- Par să se comporte „ciudat” sau într-un mod considerat a fi inadecvat din punct de vedere social
- Le este greu să își facă prieteni

**Numele și prenumele preșcolarului: F.T.I.**

**Domiciliul: Sântana de Mureș, Județul Mureș**

**Unitatea școlară: GRĂDINIȚA CU P.P. SÂNTANA DE MUREȘ**

**Grupa : Mare**

**Educatoare: KOZMA ORSOLYA**

### **Informații educaționale:**

Preșcolarul F.T.I. este o fetiță de 6 ani, care prezintă tulburare din spectrul autist, deficit de atenție și întârziere în dezvoltarea limbajului expresiv, conform Scrisorii medicale eliberate de medicul neuropsihiatru.

Programele destinate copiilor autiști trebuie să țină seama de câteva caracteristici esențiale:

- Autismul este o tulburare complexă caracterizată printr-o dezvoltare și un comportament atipic.

- Nu există un tipar unic al copilului autist. Fiecare persoană autistă este unică în felul său și cu nevoi educaționale strict individualizate.
- Majoritatea copiilor cu autism (75 %) sunt afectați în multiple arii ale psihicului: comunicare, gândire, motricitate, percepție.
- Un obiectiv important al educației și recuperării acestor copii este dezvoltarea autonomiei personale și dezvoltarea unor comportamente adaptative la medii din ce în ce mai puțin restrictive.
- Programele de educație pentru autiști sunt deosebit de complexe, strategiile educaționale și curriculum-ul trebuie să aibă ca obiectiv prioritar funcționarea independentă a copilului.
- Obiectivele esențiale ale programelor educaționale trebuie să vizeze:
  - facilitarea dezvoltării sociale;
  - facilitarea dezvoltării limbajului și a comunicării;- diminuarea comportamentelor indezirabile;
  - dezvoltarea unor abilități necesare pentru funcționarea independentă a copilului autist;
  - sprijinirea familiei.

**Planul de intervenție** se adresează psihopedagogilor, dar cuprinde și sugestii pentru cadrul didactic de la clasă/grupă, precum și pentru părinți, pentru persoanele din anturajul copilului autist și trebuie individualizat, selectându-se domeniile prioritare, necesare realizării unor progrese în dezvoltare.

Planul de intervenție se axează asupra domeniului comunicării funcționale, în general, al problemelor comportamentale, precum și al autonomiei personale, vizându-se creșterea gradului de independență.

### **Domenii de intervenție:**

Activități specifice învățământului preșcolar.

## Structura programului de intervenție personalizat

Obiective/ Priorități (ce ar trebui să achiziționeze)	Conținuturi	Metode și mijloace de realizare	Dificultăți (ce nu poate face subiectul)	Criterii minimale de apreciere a progreselor ( ce ar trebui să achiziționeze)	Perioada de intervenție
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să participe la activitățile de grup;</li> <li>- Să înțeleagă și să transmit mesaje simple; să reacționeze la acestea;</li> <li>- Să utilizeze efectiv instrumente de scris, stăpânind deprinderile motrice elementare necesare folosirii acestora;</li> <li>- Să utilizeze desene, simboluri pentru a transmite semnificație;</li> <li>- Să recunoască, să denumească și să utilizeze forma geometrică: cerc;</li> <li>- Să aplice norme de comportare specific asigurării sănătății și protecției omului;</li> <li>- Să respecte normele necesare integrării în viața socială, precum și reguli de securitate personală;</li> <li>- Să-și adapteze comportamentul propriu la cerințele grupului</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aspecte fonetice</li> <li>- Aspecte lexicale</li> <li>- Familia și grădinița</li> <li>-Poziții spațiale</li> <li>- Serieri de obiecte (ordonarea obiectelor)</li> <li>- Forme geometrice</li> <li>-Reguli de igienă</li> <li>- Elemente de activitate casnică (autoservire, ordine și curățenie, comportament civilizat)</li> <li>-Desen – punctul, linia, forma (spontană, decorativă);</li> <li>- Tehnici de pictură: dactilopictură, ștampilare, amprentare;</li> <li>- Modelaj – mișcare circulară, aplatizare, apăsare.</li> </ul>	<p>Conversația Explicația Demonstrația</p> <p>Planșe, imagini, cărți cartonate, jetoane</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să participe la activități de grup și la activitățile de joc în calitate de auditor și de vorbitor;</li> <li>- Să pronunțe corect sunetele, în special consoanele;</li> <li>- Să utilizeze un limbaj oral corect din punct de vedere gramatical;</li> <li>- Să numească relațiile spațiale, să plaseze obiecte în spațiu ori să se plaseze corect el însuși în raport cu un reper dat;</li> <li>- Să denumească elemente componente ale lumii înconjurătoare (obiecte, plante, animale etc).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Să-și spună numele, vârsta; - Să enumere membrii familiei;</li> <li>- Să participe la activitățile de grup;</li> <li>- Să înțeleagă și să transmită mesaje simple; să reacționeze la acestea;</li> <li>- Să cunoască unele elemente componente ale lumii înconjurătoare (obiecte, plante, animale etc.)</li> <li>- Să recunoască și să denumească însușiri ale obiectelor: formă, culoare, mărime;</li> <li>- Să capete abilitatea de a intra în relație cu cei din jur, respectând norme de comportament corect;</li> <li>- Să dobândească comportamente și atitudini igienice corecte față de propria persoană și față de ființe și obiecte.</li> </ul>	<p>SEPT. - IUNIE 2023-2024</p>

<p>în care trăiește (familie, grădiniță, grupul de joacă);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Să-și formeze deprinderi practice și gospodărești;</li> <li>- Să exerseze deprinderi tehnice specific modelajului;</li> <li>- Să cunoască și să diferențieze material și instrumente de lucru, să cunoască și să aplice reguli de utilizare a acestora;</li> <li>- Să fie capabil să execute mișcări motrice de bază: mers, alergare, sărituri;</li> <li>- Să-și formeze o ținută corporală corectă;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Audierea unor cântece.</li> <li>- Deprinderi motrice de bază exersate în diferite jocuri, trasee aplicative.</li> </ul>				
---	--	--	--	--	--

### **Bibliografie:**

1. Ministerul Educației Naționale, Curriculum pentru educație timpurie, 2019
2. Ecaterina Vrășmaș, *Educație timpurie*, București 2014, Editura Arlequin;
3. Diana Seach, *Jocul interactiv pentru copii cu autism*, Iași 2011, Editura Fides;
4. Theo Peeters, *Autismul – teorie și intervenție educațională*, Iași 2009, Editura Polirom;
5. Catherine Maurice, *Lasă-mă să-ți aud glasul*, București 2008, Editura Curtea Veche
6. <https://www.reginamaria.ro/utile/dictionar-de-afectiuni/autism-tulburare-de-spectru-autist>

# FACTORI AI PREVENIRII SAU ATENUĂRII BURN-OUT-ULUI

## LA PROFESORI

Prof. Dr. **Psicopedagogie specială Preda Oana**

**Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă „Miron Ionescu” Cluj Napoca**

**Epuizarea profesională** nu poate fi înțeleasă ca fiind doar expresia unei probleme personale, ci trebuie să fie abordată în contextul instituțional respectiv. Deci, este primordială atenția pe care instituția școlară, precum și alte instituții cu care aceasta se află în interrelații, o acordă prevenirii epuizării profesionale a cadrelor didactice.

### **1. Rolul susținerii sociale în prevenirea burn-out-ului**

**Susținerea socială** de care profesorii pot beneficia din partea școlii și altor instituții (inspectorat școlar, familiile elevilor etc.) în cazul elevilor dificili, a celor care manifestă violență, poate constitui un factor de protecție esențial pentru prevenirea epuizării profesionale.

*Susținerea socială* este constituită dintr-o rețea de ajutoare pe care o persoană le poate solicita și primi atunci când este confruntată cu situații profesionale problematice. Susținerea socială are un efect direct asupra sănătății și reduce tensiunile și conflictele, constituind o resursă atunci când persoana trebuie să se confrunte cu situații stresante (Brunet, Savoie, 1999).

**Susținerea socială** reprezintă o *prevenție de tip primar*, fiind destinată profesorilor în vederea protejării de epuizare profesională. Dar trebuie menționat faptul că în unele cazuri susținerea socială nu este un factor de protecție în *prevenția secundară*, adică atunci când profesorii sunt deja în stare de epuizare profesională, deoarece aceste cadre didactice nu sunt întotdeauna în măsură să solicite susținere socială de la persoanele disponibile să le acorde ajutorul. În prevenția secundară competențele de relaționare sunt măsuri individualizate care trebuie să fie puse în lucru (Brunet, 2003).

Investigațiile realizate de Doudin și colaboratorii (2009) evidențiază faptul că profesorii care evaluează în manieră negativă calitatea susținerii sociale primite în situații profesionale complexe și adesea epuizante, așa cum se pot întâlni în clasele cu elevi care prezintă dizabilități, dificultăți de învățare sau tulburări de comportament, prezintă un risc mai crescut de epuizare profesională decât profesorii care evaluează susținerea socială în manieră pozitivă.

În cadrul susținerii sociale se distinge *susținerea emoțională* și *susținerea instrumentală*.

*Susținerea emoțională* rezidă, printre altele, în manifestări de înțelegere și de încredere, de empatie, de bunăvoință – toate acestea întărind și consolidând capacitățile profesorilor de reglare emoțională. *Susținerea instrumentală* vizează asistența “tehnică”, reflecția cu privire la dificultățile posibile din contextul profesional, informațiile pertinente, consilierea etc.

S-a constatat că, în mod predominant, cadrele didactice recurg la susținerea emoțională. Persoanele care furnizează o *susținere emoțională* se dovedesc adesea incapabile să pună în lucru ajutoare care realmente pot rezolva o problemă, în timp ce furnizarea *susținerii instrumentale* poate duce la rezolvarea situațiilor-problemă. Pe de altă parte, adesea, *susținerea emoțională* constituie un factor de protecție pentru reechilibrarea emoțională a persoanei, dar nu și a elevilor. Dar, desigur, această afirmație merită o nuanțare. Susținerea emoțională care ajută la prevenirea burnout-ului favorizează menținerea interacțiunilor între profesori și elevii care respectă etica relațională, reprezentând, astfel, și un factor de protecție pentru elevi.

S-a constatat că o dimensiune importantă o constituie *percepția subiectivă a susținerii sociale* acordate de diferite persoane. Este vorba de sentimentul persoanei că are o suficientă sau o insuficientă susținere socială. Din acest punct de vedere, *susținerea socială* ține mai ales de experiența personală referitoare la disponibilitatea efectivă a rețelei de susținători posibili sau la competența persoanelor solicitate. Stresul, sau mai bine-zis distresul psihologic, poate afecta maniera în care profesorii percep susținerea socială (Doudin, Curchod-Ruedi, Peter, 2009).

În unele circumstanțe, susținerea socială poate fi considerată ca un factor de risc suplimentar. De exemplu, recurgerea la susținere socială poate fi percepută de unii profesori ca o amenințare a stimei de sine, mai ales dacă aceștia consideră că depind în mod excesiv de alte persoane pentru a înfrunța dificultățile profesionale.

Rezultatele unor cercetări au pus în evidență faptul că *susținerea instrumentală* este cel mai frecvent utilizată de cadrele didactice (60 %), urmând *susținerea emoțională* (22 %) și apoi *susținerea mixtă* – instrumentală și emoțională (8 %). Absența susținerii este menționată de 10 % dintre profesori (Doudin, Curchod-Ruedi, Peter, 2009).



S-a constatat că *nu există o relație între tipurile de susținere socială (instrumentală, emoțională, mixtă) și cele trei dimensiuni ale epuizării profesionale*. În schimb, evaluarea subiectivă a susținerii sociale primite evidențiază o legătură semnificativă cu riscul epuizării profesionale. Un nivel scăzut de satisfacție în privința susținerii sociale primite este legată de un înalt nivel la scala de dezumanizare și de un nivel scăzut la scala de implicare și eficiență profesională.

Din cele menționate rezultă două concluzii: a) o evaluare pozitivă a susținerii sociale primite de profesori pare a constitui un *factor de protecție* în privința epuizării profesionale; b) o evaluare negativă a susținerii sociale poate constitui un *factor de risc* privind epuizarea profesională. Dar aceste aspecte trebuie nuanțate. Astfel, atunci când persoana suferă deja de epuizare profesională, ea poate avea dificultăți în a solicita o susținere socială și/sau să o perceapă ca satisfăcătoare (Valentiner, Holahan, Moos, 1994).

Într-adevăr, recurgerea la susținere socială presupune abilități relaționale care sunt dificil de a se pune în funcție atunci când există o dezumanizare a relațiilor psihosociale (Schwarzer, Knoll, Rieckmann, 2003). Profesorii care au cea mai mare nevoie de susținere socială sunt cei care de fapt o solicită cel mai rar și care o percep ca fiind cel mai puțin eficientă. În plus, susținerea socială oferită de instituția școlară poate fi insuficient de vizibilă sau prea complexă pentru a-i mobiliza pe profesorii aflați în situații delicate și care sunt deja vulnerabili.

De asemenea, s-a constatat că în cea mai mare parte a instituțiilor școlare în care există *persoane-resursă* (consilieri școlari, psihologi) sau *rețelele de ajutor* care intervin în situații critice acestea sunt susceptibile să furnizeze o susținere emoțională și instrumentală care poate fi eficientă, ducând la optimizarea climatului școlar și la atenuarea stresului profesional al cadrelor didactice, inclusiv al directorilor de școli (Thoits, 1986; Preda, 2010).

## **2. Implicațiile stresului profesional al directorilor asupra declanșării burnout-ului**

Diferite cercetări arată că stresul profesional al directorilor este în strânsă relație cu cel suferit de cadrele didactice din respectivele instituții școlare, iar demoralizarea directorilor merge paralel cu deteriorarea climatului școlar (Dorman, 2003). Lipsa susținerii din partea inspectoratului școlar, din partea consiliului de administrație și a unor cadre didactice duce la perceperea unui stres profesional și scade moralul directorilor de școli. Tensiunile resimțite de directori datorate constrângerilor venite de la organismele superioare (de la minister, inspectoratul școlar etc.) sunt transferate adesea

profesorilor, creindu-se situații disconfortante. De asemenea, tensiunile resimțite de profesori în contact cu unele dintre familiile elevilor se propagă și asupra directorilor. Insuficiențele resurse materiale ale școlii și/sau lipsa de motivație și de implicare a unor cadre didactice influențează, de asemenea, moralul directorilor.

Funcțiile de conducere sunt stresante mai ales dacă respectivele persoane simt că se cumulează supraîncărcarea muncii, lipsa susținerii din partea organelor superioare și lipsa autonomiei. De asemenea, moralul scăzut al directorilor, ca și al celorlalte cadre didactice, este dat și de insuficienta recunoaștere a valorii sociale a muncii prestate, respectiv a statutului lor social.

Instituția școlară este un sistem în care comportamentele și temerile fiecărui membru se interconectează, influențând și starea psihică a directorilor. La rândul ei, starea psihică a directorilor se repercutează asupra comportamentului acestora în relațiile cu cadrele didactice din instituția școlară. Atât directorii, cât și profesorii trebuie să utilizeze strategii de coping eficiente, precum și la tehnici cognitiv-comportamentale (Reichert, 1999; Ribes, 2005).

Numeroase activități desfășurate de cadrele didactice cu funcții de conducere, sunt stresante, ele resimțind o supraîncărcare a muncii, în condițiile unei insuficiente autonomii și a lipsei susținerii din partea organelor superioare. Lipsa susținerii din partea inspectoratului școlar, din partea consiliului de administrație sau chiar a unor cadre didactice duce la perceperea unui stres profesional și scade moralul cadrelor didactice supuse diferiților stresori.

Dezechilibrul dintre *responsabilități și eforturi*, pe de o parte, și *recompense* pe de altă parte (remunerare, recunoașterea valorii reale a muncii și a statutului social) diminuează moralul cadrelor didactice și al directorilor, provocând un distress care poate duce declanșarea sau cronicizarea burnout-ului.

## BIBLIOGRAFIE

**Brunet, L. (2003)**, Stres et climat de travail chez les enseignants, *Revue Exercer*, nr. 68.

**Brunet, L, Savoie, A. (1999)**, Le climat de travail, Montreal, Ed. Logique.

**Chabrol, H., Callahan, S. (2004)**, Mécanismes de défense et coping, Paris, Dunod.

**Charlesworth, E, A., Nathan R. (1985)**. *Stress Management*, New York, Ballantine Edition.

**Châteaux, V., Seiler, E., Spitz, E. (2004),** *Violence perçue et stress chez chez les enseignants*, Congrès international “Hommes et organisations: la santé au coeur des enjeux de l’entreprise”, Nancy, Metz, p. 18-21.

**Doudin, P.-A., Curchod-Ruedi, D., Peter, V. (2009).** Le soutien social comme facteur de protection du burnout des enseignants. *Prismes / Revue Pédagogique HEP*, 10: 55 – 58.

**Preda, V.R. (2010).** *Perceperea climatului școlar, sentimentul de apartenență la instituție și problematica epuizării profesionale.* În: V. Preda (coord.). *Dinamica educației speciale*, Cluj-Napoca, Presa Universitară Clujeană, p. 67-82.

**Reichert, M. (1999).** *Comment gérer le stress. Le concept des règles cognitivo-comportementales.* Fribourg. Editions Universitaires.

**Ribes, G. (2005),** *Coping et strategies d’adaptation*, Université Lumière Lyon 2, Laboratoire de la Santé et du Développement.

**Schwarzer, R., Knoll, N., Rieckmann, N. (2003).** Social support. În: A. Kaptein, J. Weinman (Eds.). *Introduction to health psychology.* Oxford. England: Blackwell.

**Terry, D.J. (1994),** Determinants of coping: The role of stable and situational factors, *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, p. 895-910.

**Thoits, P.A. (1986),** Social support as coping assistance, *Journal of Consulting ans Clinical Psychology*, 5: 416-423

**Valentiner, D.P., Holahan, C.J., Moos, R.H. (1994),** Social support, appraisal of event controllability, and coping: an integrative model, *Journal of personality and Social Psychology*, 66, 6, p. 1094-1102.

# MANIFESTAREA SIMPTOMELOR BURN-OUT-ULUI

## LA CADRELE DIDACTICE

**Prof. Dr. Psihopedagogie specială Preda Radu**

**Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă „Miron Ionescu” Cluj Napoca**

**Burn-out-ul** este o expresie a **epuizării profesionale**, ale cărei simptome sunt: epuizarea emoțională, a depersonalizarea și concretizată prin dezumanizarea relațiilor interpersonale, acestea având ca efect scăderea gradului de implicare profesională.

### 1. Dimensiunile și simptomele burnout-ului

Maslach și Jackson (1981) consideră **burn-out-ul (epuizarea profesională)** ca o variabilă continuă, exprimând un grad care se poate înscrie în trei categorii: manifestare slabă; manifestare moderată și manifestare intensă (crescută). Autoarele nu au definit și nu au precizat însă un prag clinic al epuizării profesionale. Astfel, de exemplu, un scor crescut la sub-scalele epuizare emoțională și depersonalizare pot merge cu un scor scăzut al implicării profesionale și al îndeplinirii sarcinilor, reprezentând, totuși, un anumit grad de epuizare profesională.

Maslach (1996) propune următoarea valoare a scorurilor semnificative și următoarea **ierarhie clinică a stadiilor de evoluție ale burnout-ului**: în stadiul 0 – nici un scor nu este semnificativ; în stadiile de la 1 la 3 – unul dintre scorurile intensității este semnificativ dar nu și ca frecvență; pentru stadiile de la 4 la 6 una dintre dimensiuni este semnificativă atât în frecvență cât și în intensitate, ceea ce înseamnă că burn-out-ul este deja instalat. În stadiul 7 dimensiunile sunt semnificative atât ca intensitate cât și ca frecvență, ceea ce înseamnă că burn-out-ul se manifestă pe scară largă. În sfârșit, în stadiul 8 cele trei dimensiuni sunt în mod semnificativ manifeste atât ca intensitate, cât și ca frecvență.

<http://www.masef.com/scores/burnoutsyndromeechellembi.htm>

Sunt considerate ca **semnificative următoarele scoruri**:

- a) **epuizarea emoțională** >29 pentru frecvență și >39 pentru intensitate;
- b) **depersonalizarea/dezumanizarea relațiilor interpersonale (“cinism”)** >11 pentru frecvență și >14 pentru intensitate;

c) **scăderea implicării profesionale, a îndeplinirii sarcinilor profesionale** <33 în frecvență și <37 în intensitate (scorurile mai mici semnifică demotivare, scăderea implicării profesionale și a îndeplinirii sarcinilor profesionale).

**Epuizarea emoțională** ocupă un loc important în procesul **de epuizare profesională (burnout-ului)**, fapt evidențiat în cercetări, precum cele realizate de Maslach și Jackson (1986) sau de Dion și Tresier (1994).

**Epuizarea emoțională** se referă la un sentiment de “golire afectivă”, de tristețe, de oboseala extremă și la sentimentul individului că nu mai poate fi ca înainte, că nu mai poate avea emoții și sentimente pozitive ca înainte. *Depersonalizarea* se referă la atitudinea negativă față de alte persoane (elevi, colegi etc.), dar și față de muncă, față de studii, față de viață în general. *Slabul sentiment de îndeplinire a sarcinilor profesionale, de împlinire profesională și de dezvoltare personală* este caracterizat printr-o incapacitate a individului de a-și recunoaște valoarea reală, prin sentimentul că nu mai poate contribui la bunul mers al lucrurilor, precum și prin impresia că acțiunile sale nu mai produc rezultate pozitive, individul ajungând la scăderea motivației și a implicării în sarcinile profesionale (Maslach, Jackson, 1981).

Trebuie menționat faptul că cele trei dimensiuni ale burnout-ului nu sunt elemente ale unei triade diagnostice. Prezența lor simultană nu necesită neapărat un diagnostic din sfera unei anumite patologii. Analiza datelor la MBI trebuie realizată ținând seama de **aspectul dinamic al burnout-ului**. Într-un stadiu timpuriu, epuizarea emoțională este adesea importantă, dezumanizarea relațiilor interpersonale este moderată, iar implicarea personală în activitățile profesionale este ridicată. Într-un alt stadiu, individul utilizează mecanisme de apărare/mecanisme de coping prin “dezumanizarea” relațiilor interpersonale, prin retragerea din contactele interpersonale.

## 2. **Rezultate ale unor cercetări privind burnout-ul la cadrele didactice**

Sintetizăm în cele ce urmează principalele simptome ale burn-out-ului constatate la cadrele didactice de mai mulți cercetători (Dion și Tresier, 1994; Genoud, Brodard și Reicherts, 2009; Preda, 2010).

**Epuizarea emoțională** este influențată în primul rând de stresul trăit de cadrele didactice în activitățile cotidiene școlare, stres datorat în mare măsură

*deteriorării relațiilor interpersonale* cu elevii nemotivați, indisciplinați sau cu cei care manifestă diferite forme de violență școlară, dar și deteriorării relațiilor interpersonale cu unii colegi, cu direcțiunea școlii sau cu părinții unor elevi.

**Epuizarea profesională la cadrele didactice** se manifestă în modalități diferite în ceea ce privește *epuizarea emoțională, depersonalizarea și pierderea sentimentului de îndeplinire a sarcinilor profesionale, de împlinire profesională și de dezvoltare personală*, fapt constatat și de Maslach și colaboratorii(1981, 1999, 2001), care au găsit corelații pozitive între aceste dimensiuni.

**a) Dimensiunile epuizare emoțională și depersonalizare a relațiilor interpersonale** atât profesorii cât și profesoarele au scoruri de nivel mediu. Profesoarele au un scor de nivel peste medie, fiind mai motivate și implicându-se mai activ în activitatea instructiv-educativă desfășurată cu elevii.

Analiza datelor obținute la lotul de profesori, după criteriul vârstă ne arată existența unei asocieri între **nivelul epuizării emoționale și gradul depersonalizării relațiilor interpersonale**, mai ales la grupele de vârstă 23 – 30 ani și 31 – 40 ani .

**b) 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 (Dion și Tresier, 1994).

La unele cadre didactice, prin MBI se poate evidenția un scor ridicat la subscala dezumanizare, dar un scor moderat la epuizare emoțională și la implicare personală în activitățile profesionale, manifestându-se demotivarea.

**c) S-a constatat că nu există o asociere semnificativă statistic între depersonalizare și gradul neimplicării profesionale** în funcție de nivelurile de

vârstă. *Putem considera că nivelul neimplicării profesionale a profesoarelor, ca de altfel și a profesorilor, are o determinare multifactorială cumulativă.*

Există o puternică asocierie între depersonalizare și gradul neimplicării profesionale a profesorilor doar la nivelurile de vârstă 23-30 ani și 51-60 ani. Din datele obținute pe grupe de vârstă, rezultă că în cazul profesoarelor cu vârsta cuprinsă între 23 și 50 ani, gradul de asocierie între epuizarea emoțională și nivelul neimplicării profesionale este semnificativ.

Atât profesorii, cât și profesoarele care au un nivel crescut al epuizării emoționale, în marea majoritate a cazurilor au un nivel scăzut al implicării în activitate, pe fondul unei *demotivări accentuate*.

### **3.Contexte și situații stresante ale activității profesionale a cadrelor didactice care pot declanșa burnout-ul**

Din datele obținute prin investigațiile realizate de unii cercetători (Genoud, Brodard și Reicherts (2009), rezultă că diferite contexte și situații stresante ale activității profesionale a cadrelor didactice pot produce emoții negative datorate comportamentului elevilor, sentimentului de inechitate în privința recunoașterii valorii sociale a profesiunii, a salarizării scăzute, supraîncărcării muncii datorate curriculumului supraîncărcat, constrângerilor temporale, climatului școlar neadecvat, lipsei susținerii organizaționale. Acestor factori stresanți li se pot adăuga și alții, precum:

- confuzii în delimitarea rolurilor unor persoane care intervin în câmpul social al școlii;

- cerințe paradoxale venite din partea societății, care emite critici uneori foarte violente la adresa școlii, impunându-i cerințe nerealiste, ca și când instituția școlară ar putea regla singură toate problemele instructiv-educative ale tuturor elevilor.

Pe lângă comportamentele indezirabile, stresogene ale elevilor în producerea sau amplificarea stresului și a epuizării emoționale sau în atenuarea stresului resimțit un rol important îl joacă așteptările profesorilor față de performanțele școlare ale elevilor și față de climatul școlar.

Nivelul așteptărilor față de randamentul școlar, față de disciplina elevilor și de climatul instituțional școlar în ansamblu depinde de atât de personalitatea profesorilor cât și de gradul epuizării profesionale a acestora

La aceste așteptări, care joacă un rol important în procesul de epuizare profesională, se adaugă și maniera în care profesorii fac față stresului perceput, prin intermediul strategiilor de gestionare a stresului.

Având în vedere cele menționate mai sus, există pericolul părăsirii carierei didactice de către numeroși profesori, ceea ce ne face să ne gândim la remarca lui Huberman (1989), care a arătat că motivațiile de părăsire a carierei didactice de către cadrele didactice sunt multiple, dar relativ diferite pe parcursul vieții profesionale.

Toate situațiile menționate influențează climatul școlar și stresul profesional perceput de cadrele didactice, cu efecte negative în privința moralului și motivației acestora, favorizând epuizarea profesională a persoanelor cu reziliență scăzută, care nu pun în lucru strategii eficiente de gestionare a stresului.

Datele obținute prin diverse investigații arată că profesorii recurg mai frecvent decât profesoarele la *copingul activ* (“vigilent”, centrat pe problemă), iar profesoarele recurg mult mai frecvent la exprimarea emoțiilor, deci la *copingul centrat pe emoții*. La celelalte forme de coping frecvența utilizării acestora de către profesoare și de către profesori este apropiată ca rang (Chabrol, Callahan, 2004).

În general, se consideră că decât să nu se recurgă la nicio strategie, cadrele didactice este mai bine și mai funcțional să recurgă la oricare dintre *strategiile de coping* “vigilente”, centrate pe emoții sau “evitante”. Pentru gestionarea stresului, este bine dacă strategiile disponibile sunt variate și flexibile, racordate la tipul stresorilor.

## BIBLIOGRAFIE

**Chabrol, H., Callahan, S. (2004)**, *Mécanismes de défense et coping*, Paris, Dunod.

**Dionne-Prouix, J. (1995)**, Le stress aux travail et ses conséquences potentielles à long terme: le cas des enseignants québécois, *Revue Canadienne de l'Éducation*, 20, 2. p. 146-155.

**Dion, G., Tessier, R. (1994)**, Validation de la traduction de l'inventaire d'épuisement professionnel de Malsach et Jackson, *Revue Canadienne de Sciences Comportamentales*, 26, p. 210-227.



**Dionne-Proulx, J. (1995)**, Le stress aux travail et ses conséquences potentielles à long terme: le cas des enseignants québécois, *Revue Canadienne de l'Éducation*, 20, 2: 146-155.

**Genoud, A.P., Brodard, F., Reicherts, M. (2009)**, Facteurs de stress et burnout chez les enseignants de l'école primaire, *Revue européenne de psychologie appliquée*, 59:37-45.

**Hubermann, M. (1989)**, *La vie des enseignants: évolution et bilan d'une porofession*, Neuchâtel, Delachaux et Niestlé.

**Maslach, C., Jackson, E.S. (1981)**. The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 2: 99-113.

**Maslach, C., Jackson, E.S. (1981)**. Burnout and engagement in the workplace, *Advance in Motivation and Achievement*, 11: 275-302.

**Maslach, C., Schaufeli, W.B. Leiter, M.P. (2001)**. Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.

\*\*\* **Burn out syndrome: échelle Maslach Burn Out Inventory (MBI)**,  
<http://www.masef.com/scores/burnoutsyndromeechellembi.htm> (accesat în 04.09.2023).

## DEZVOLTAREA PERSONALĂ ÎN FORMAREA VIITORULUI ADULT

**Prihoi Ana Lucreția**  
**Colegiul Național „I.M.Clain” Blaj-Alba**

Dezvoltarea pe plan personal trebuie să fie o preocupare fundamentală a școlii, începând de la cei mai mici copii și continuând cu elevii de școală, indiferent de ciclul de învățământ. Școala trebuie să le ofere genul de educație care să îi pregătească pe copii pentru o viață în permanentă schimbare.

**Dezvoltarea personală** reprezintă o disciplină de studiu ce include activități și experiențe care au scopul:

- să susțină elevii în procesul de autocunoaștere, relaționare corectă cu familia, colegii și mediul din care face parte,

- să dezvolte abilitățile de comunicare eficientă și management eficient al emoțiilor,

- să îmbunătățească starea de conștientizare a propriului potențial,

- să dezvolte talentele și abilitățile personale, orientate spre îmbunătățirea calității vieții prin aderarea la valorile societății contemporane, prin contribuirea la realizarea aspirațiilor și visurilor personale într-un mediu de viață sănătos și sigur.

Disciplina vizează formarea comportamentelor care permit elevului să-și exploreze trăsăturile de personalitate și abilitățile sale specifice, să-și asume responsabilitatea pentru comportamentul personal, pentru dezvoltarea atitudinii pozitive față de sine și a modului de interacțiune eficientă cu ceilalți pe tot parcursul vieții. e, spre deosebire de alte grupuri sociale, este un grup prin excelență educațional.

Datoria noastră este aceea de a oferi copiilor instrumente de a se cunoaște, de a privi viitorul cu încredere, de a se înțelege și poziționa ca indivizi, să-i învățăm cum să fie responsabili, să-și poarte de grijă lor și altora, să-și exprime liber gândurile și sentimentele fără teama de a rămâne neînțeleși.

Atunci când copiii au ocazia de a experimenta idei în diferite situații și cu o varietate de resurse, ei descoperă conexiuni și ajung la o înțelegere nouă, mai bună și la alte modalități de a face lucrurile. Acest lucru le dezvoltă abilitatea de a gândi critic și, în final, de a pune întrebări și de a găsi soluții creative.

Trebuie sa ne preocupe ca încă de mici, copiii să fie expuși la cât mai multe situații reale, care sa îi ajute să își formeze o impresie corectă și echilibrată despre viață și despre lume. De aceea, activitățile de la clasă trebuie sa fie completate de un program de activități care să le dezvolte o conștiință socială, abilități de a interacționa și o înțelegere a normelor instituționale și comunitare.

În această categorie intră activități precum vizite, excursii, proiecte în care sunt implicați copiii și părinții împreună, spectacole și expoziții, parteneriate.

În cadrul școlii, dezvoltarea personală reprezintă o arie de dezvoltare bine definită, pentru care profesorii de la clasă planifică activități în mod constant sau o includ drept componentă atitudinală în alte activități. Părinții sunt informați despre aceste activități și sunt încurajați să completeze consecvent demersul școlii acasă.

Orice problemă devine mai ușoară dacă este discutată și analizată cu cineva. Copiii trebuie să știe că nu sunt singuri și că pot solicita sfatul profesorului, părintelui sau unui specialist/consilier.

Iată câteva sfaturi pentru a-i crește, îngriji și educa mai bine pe copiii noștri:

- să le oferim dreptul de a fi sprijiniți când trec prin momente mai dificile;
- să ne gândim că oricât de cuminte și de bun este un copil, tot apar probleme;
- să fim sinceri cu noi înșine și vom găsi împreună soluții;
- să nu-i răpim timpul liber;
- să nu-i imităm pe alții în ceea ce privește petrecerea timpului liber;
- să oferim dragoste, sinceritate și sprijin necondiționat.

Majoritatea comportamentelor, mai ales modul în care comunicăm, le-am învățat cu toții în copilărie, prin imitarea persoanelor pe care le-am considerat modele. Primele modele au fost părinții, apoi profesorii. La fel ca și noi, elevii învață să comunice observându-i pe cei din jur. Noi, educatorii, reprezentăm modele pentru mulți dintre elevii noștri.

Există o serie de modalități, pe care le folosim în mod spontan, prin care ne putem face mai bine înțeleși de către elevi și îi putem ajuta să se deschidă mai mult față de noi sau să comunice mai eficient între ei, înlăturând conflictele cu colegii.

Unele probleme pe care le are elevul se pot rezolva la nivelul ascultării, deoarece fiind ascultat, copilul are ocazia să-și exprime dificultatea, s-o conștientizeze mai bine, s-o analizeze și, în felul acesta, uneori, ajunge singur la o soluție.

Strategiile didactice recomandate pentru orele de **Dezvoltare personală** sunt cele activparticipative:

- brainstorming-ul valorifică ideile creative și experiențele anterioare ale elevilor.

- jocul de rol și simularea (dramatizare, marionete, teatru) pregătesc copilul pentru situații reale de viață și facilitează dezvoltarea comunicării verbale și nonverbale, a empatiei, a toleranței.

- lucrul în echipă antrenează strategiile de rezolvare a conflictelor și modalitățile de comunicare eficientă

- problematizarea oferă oportunitatea de a căuta soluții pentru diferite situații de tip investigativ și de a stimula curiozitatea naturală elevilor.

- exercițiile și jocurile vor combina mișcarea, verbalizarea, manipularea unor obiecte

- conversația euristică, dezbaterea și discuțiile de grup permit elevilor să se raporteze, să învețe și să valorizeze atât experiența personală, cât și experiența colegilor.

- tehnicile specifice dezvoltării gândirii critice (de exemplu: turul galeriei, ciorchinele, jurnalul cu dublă intrare, pălăriile gânditoare etc.) asigură exprimarea propriilor opinii și creează premisele dezvoltării asertivității.

În ceea ce privește contextele nonverbale și informale de realizare a activităților de dezvoltare personală, sunt recomandate: vizite în diferite organizații publice sau private (bibliotecă, muzee, companii/ firme, fabrici, magazine, cabinete, primării, alte școli, poliție etc.), participarea la spectacole de teatru, film, invitarea la clasă a unor personalități de succes din comunitate (actori, sportivi, profesori, pompieri, medici etc.) sau „întâlniri” cu personaje din desene animate/filme preferate. Atunci când este posibil, activitățile vor fi realizate într-un spațiu neconvențional, cum ar fi: parcuri, în curtea școlii, locații din cadrul excursiilor/ taberelor organizate, locuri de muncă ale părinților, ONG/companii/firme. Sub îndrumarea cadrului didactic, copiii vor fi încurajați să organizeze și să participe la evenimente educaționale: expoziții, festivaluri, târguri, ateliere de lucru etc., care să valorifice rezultatele activităților lor.

Sunt recomandate parteneriatele cu alte clase din școală sau din alte școli, acțiunile de voluntariat și caritabile cu ocazia diferitelor sărbători.

Activitățile de dezvoltare personală presupun o serie de acțiuni de învățare care au ca scop dezvoltarea capacității elevului de a se autocunoaște și de a-și exprima într-o manieră pozitivă interesele, aptitudinile, trăirile personale, abilitățile de relaționare și comunicare, reflecțiile cu privire la învățare.”

#### EXPERIENȚE PROPRII:

##### JOC DIDACTIC: „**Inima mea este un puzzle**”

Scop: autocunoaștere și atitudine pozitivă față de sine și față de ceilalți

Sarcină: Copiii vor primi o inimă împărțită în bucăți. Aceasta se îmbină ca un puzzle. Prima sarcină este aceea de a completa fiecare piesă cu un cuvânt-propoziție-vers dintr-un cântec- desen care să-l reprezinte și să fie una din piesele care îl formează ca persoană. A doua sarcină – personalizarea acestui puzzle. Fiecare își va lăsa imaginația și personalitatea să-și finalizeze lucrarea despre el. A treia sarcină- decuparea inimii, bucățelele vor fi puse într-un plic, strânse de către învățător și împărțite în clasă. Astfel, fiecare copil va avea de asamblat inima altui copil și să descopere a cărui coleg aparține

JOC DIDACTIC: „**Copilul și oglinda**”. Copiii vor forma perechi, luând rolul copilului sau al oglinzii. Copilul va mima o emoție (bucurie, tristețe, furie, frică etc) iar oglinda va imita, apoi va denumi emoția și se schimbă rolurile.

JOC DIDACTIC: „**Mimă**”. Copiii vor forma perechi, un copil va expune o situație în care s-a simțit trist sau vesel, iar celălalt trebuie să mimeze starea în fața clasei. Copilul ne va povesti situația care l-a făcut să simtă acea stare.

## Sindromul de epuizare profesională la cadrele didactice-

diminuarea prin activități de tip team building

Prof. pentru învățământ primar Vișoiu Florentina

Încă din 1969, Loretta Bradley a fost prima cercetătoare care a precizat faptul că epuizarea profesională (burnoutul) este un proces de stres particular, legat de exigențele muncii și de condițiile de muncă.

Burnoutul este o stare de epuizare emoțională, de depersonalizare care duce la diminuarea performanțelor profesionale, lucru care apare la persoanele care lucrează cu alte persoane. Aceasta duce la dezvoltarea unei stime de sine negative, a sentimentului că există o disproporție între posibilitățile individuale și realitatea condițiilor de muncă. Epuizarea apare progresiv și se întinde pe o perioadă lungă de timp.

În cazul profesorilor cauzele epuizării profesionale pot fi: comportamentele neadecvate ale elevilor, sentimentul nerecunoașterii valorii profesionale a cadrului didactic, salarii scăzute, supraîncărcarea muncii, climatul școlar neadecvat, lipsa susținerii organizatorice, cerințele paradoxale venite din partea societății, constrângerile temporale etc.

Și pentru că una din cauzele instalării burnoutului o reprezintă și climatul școlar, relațiile pe care cadrul didactic le are cu ceilalți colegi, cu conducerea școlii, (existența susținerii din partea acestora fiind o cauză a diminuării acestui factor) este foarte important ca întregul colectiv de cadre didactice ce sunt încadrate la o anumită unitate de învățământ să funcționeze ca o echipă. O modalitate de sudare a unei echipe o reprezintă și derularea de activități de tipul team building-ului. Aceste activități se dovedesc a fi eficiente în cadrul marilor corporații și consider că modelul lor ar trebui împrumutat.

Team building-ul reprezintă un **proces** prin care trece **grupul** pentru a ajunge la stadiul de **echipă**. Un proces de **coeziune, comunicare și descoperire a punctelor tari**, totul într-un cadru non formal.

Un team building nu se rezumă doar la distracție. E adevărat că se folosește jocul în team building ,dar trebuie să facem o diferență între joc și joacă. Activitățile de team building trebuie gândite în așa fel încât să scoată participanții din zona de confort și să-i facă să conștientizeze importanța schimbării și a colaborării cu ceilalți.

De la un team building nu te poți aștepta la minuni. Nu poți să rezolvi probleme vechi sau să treci la rezultate imediate. Poți crea niște premise pe care apoi să le dezvolți în cadrul instituției.

Team building ce inseama? Pot spune că e mai mult o competență presărată cu multă abilitate. **Team** (echipă) + **building** (construcție) = **Succes, Reușită, Performanță, Lucru** în echipă, **Eficiență, Familie**. Important este să descoperim drumul care duce o echipă la unitate și sudură.

De aceea, **obiectivul team building-ului este extrem de important**. În funcție de el poți stabili anumite activități potrivite care să îmbunătățească situația cu care te confrunți. Locația desfășurării acestei activități nu trebuie să fie departe de domiciliul participanților, dar trebuie ales un mediu plăcut, de preferabil în natură, care să ofere și condițiile desfășurării activităților propuse.

Există mai multe tipuri de activități ce pot fi realizate, activități propuse de organizatorii de astfel de activități, de exemplu:

### 1.Cercul aprecierii

Unii colegi se simt izolați într-o echipă, aceste sentimente sunt mai acute în cazul unor colegi mai introvertiți. De aceea, e o idee bună ca în team building să creezi un cerc al aprecierii, în care fiecare coleg spune ce apreciază cel mai mult la o altă persoană din echipă. Astfel se creează un mediu de lucru fericit și coeziv. Aprecierea ajută oamenii să se reconecteze.

### 2.Arată și povestește

Poți continua cercul aprecierii cu o sesiune în care oamenii să vorbească despre cele mai mari realizări ale lor, despre ceea ce au învățat în ultimul timp, despre ce au citit, pot chiar prezenta o carte care le-a plăcut. Astfel se cunosc mai bine și intră într-o competiție sănătoasă.

### **3.Vânătoarea de comori**

Poate fi o activitate distractivă și de cunoaștere în team building. Pentru a o organiza ia lucruri de la serviciu, accesorii amuzante: de ex. căni cu mesaje, fotografiile sau chiar gustări. Poți adresa întrebări despre școală, scrise pe post it-uri sau indicii amuzante pe baza cărora colegii să găsească următoarea comoară. Astfel vei încuraja oamenii din echipă să învețe mai multe detalii despre școla unde funcționează și despre interesele colegilor.

### **4.Pătratul Orb**

Activitatea începe prin așezarea unei frânghii pe sol, iar echipele stau într-un cerc în jurul frânghiei. Colegii vor fi legați la ochi și vor avea misiunea să creeze un pătrat perfect cu frânghia. Este o activitate grozavă de team building pentru a încuraja comunicarea și lucrul în echipă, dar și pentru a sparge „gheața” când oamenii din echipă nu prea interacționează în cadrul instituției.

### **5.Jocuri de cuvinte**

Alte modalități simple de a „sparge” gheața sunt jocurile simple de cuvinte, precum Scrabble sau Words with Friends. Se vor înțelege mai bine între ei printr-un joc distractiv.

Statisticile arată că acest tip de activitate îmbunătățește comunicare dintre membrii echipei cu peste 50%, se asigură o conexiune carismatică între participanți, familiarizarea cu echipa îmbunătățește performanța colegilor, camaraderia promovează loialitatea și dedicarea față de muncă.

### **Bibliografie:**

1. 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*, Cluj Napoca, Eikon, 2006.
2. Internet



# ROLUL COMPETENȚELOR SOCIO-EMOȚIONALE ÎN SPRIJINIREA ELEVILOR ȘI A PROFESORILOR PENTRU DEZVOLTAREA UNUI CLIMAT EDUCAȚIONAL POZITIV ÎN ȘCOALĂ

Prof. înv. primar **Stan Daniela**  
Școala Gimnazială „Eroilor” Lipănești, Prahova

Provocările actuale ale educației pot fi surprinse în întrebările:

- **Cum ajungem la inimile copiilor?**
- **Cum îi putem ajuta pe copii ...**
  - să fie motivați și pregătiți pentru viață?
  - să aleagă doar comportamentele benefice pentru ei și pentru ceilalți?
  - să vadă dincolo de ei și să aprecieze nevoile celorlalți?
- **De ce sunt emoțiile atât de importante?**
- **De ce avem nevoie de susținere și pe plan emoțional?**

Școala are rolul și datoria de a-i pregăti pe copii să devină adulți înțelepți, responsabili și empatici. Atât cadrele didactice, cât și părinții observă cu tristețe diferite fenomene în rândul celor mici precum lipsa motivației, anxietate ridicată și chiar comportament agresiv. Schimbarea rutinei zilnice, sporirea nivelului de nesiguranță, distanțarea socială, creează numeroase transformări în viața elevilor și a familiilor lor. Li determină atât pe adulți, cât și pe tineri să se simtă stresați, anxioși, temători și nesiguri.

Promovarea învățării socio-emoționale în școli, prezintă o serie de **beneficii** precum: îmbunătățirea rezultatelor școlare, crearea unui climat educațional pozitiv, promovarea unui stil de viață sănătos, pregătirea pentru piața muncii, reducerea bullying-ului și cyberbullying-ului, creșterea încrederii în sine, reducerea problemelor comportamentale, reducerea stresului emoțional, reducerea comportamentelor infracționale, dezvoltarea unor relații familiale și profesionale pozitive.

Cele cinci componente de bază ale învățării socio-emoționale: **cunoașterea de sine, auto-administrarea, conștientizarea socială, abilități de relaționare și luarea unor decizii responsabile** sunt mai importante ca niciodată pentru procesul de învățare. Ele au rolul de a ne ajuta să „navigăm” prin schimbare, nesiguranță, stress.

1. **Cunoașterea de sine presupune: identificarea emoțiilor, recunoașterea punctelor forte, construirea încrederii în sine, auto-eficacitatea.**

- **CONȘTIENȚIZAȚI ÎNTREBĂRILE ELEVILOR, PREOCUPĂRILE ȘI TEMERILE LOR** Încurajați elevii să-și exprime temerile, supărarea și alte sentimente puternice, susținându-și propriile păreri
- **CONECTAȚI-VĂ CU ELEVII ȘI AFLAȚI CE GÂNDESC ȘI CE SIMT.** Interesați-vă cu blândețe despre ce se petrece în viața elevilor dumneavoastră. Invitați-i să își împărtășească gândurile și sentimentele și să își spună propriile povești. Unii elevi vor fi deschiși, alții vor trebui să fie încurajați să vorbească. Încurajați-vă elevii să recunoască, să numească și să-și exprime gândurile și sentimentele pentru că astfel le pot gestiona mai ușor.
- **DEMONSTRAȚI PREZENȚA CONȘTIENȚĂ.** Când nivelul de stres, anxietate, teamă și furie crește, **elevii trebuie să știe** că profesorii din viața lor sunt prezenți, disponibili și gata să le ofere informații exacte și sprijin atunci când aceștia au nevoie. Adoptarea unei atitudini iubitoare, non-judicative, interesate și calme are un impact pozitiv. Când ești un ascultător empatic, răbdător, prezent, grijuliu, curios, interesat cu adevărat, elevii vor simți că dorești să te implicii și se vor simți în siguranță să se destăinuie.
- **ASCULTAȚI ȘI REFLECTAȚI** Recunoașteți gândurile și sentimentele elevilor dumneavoastră. Având reacții similare le asigurăm o stare de bine deoarece suntem cu toții în aceeași barcă.

## 2. Managementul propriilor resurse presupune: controlul impulsurilor, managementul stresului, auto-reglementarea, stabilirea obiectivelor.

- **FIȚI PREGĂTIT PENTRU RĂSPUNSURI NEAȘTEPTATE.** Când elevii sunt stresați și anxioși, ei spun și fac lucruri din impuls. Amintiți-vă să nu luați nimic din toate acestea în mod personal.
- **FACEȚI-I PE ELEVII SĂ CONȘTIENȚIZEZE IMPORTANȚA RESPIRAȚIEI.** Elevii au nevoie de strategii care să îi ajute să se calmeze și să se concentreze asupra procesului de învățare. Putem folosi **Tehnicile de respirație**, care sunt o modalitate de calmare dovedită științific. Elevii pot folosi tehnicile de respirație pentru a-și reduce ritmul cardiac și pentru a-și calma sistemul nervos când au emoții puternice și sunt afectați de evenimente stresante, putându-se astfel concentra asupra procesului de învățare.

- **FOLOSIȚI PRACTICI DE CONȘTIENTIZARE.** Acestea reprezintă o modalitate de a-i ajuta pe elevi să-și gestioneze gândurile și emoțiile pentru a optimiza procesul de învățare. Elevii învață să gestioneze factorii stresanți, gândurile negative și îngrijorările, acordând atenție momentului prezent.
- **DĂ-I DRUMUL!** Rugați-i pe elevi să-și imagineze că pot pune un gând de-al lor într-un balon și îl pot urmări cum zboară.

### 3. Conștientizarea socială presupune: empatia și respectul pentru ceilalți.

- **Modelați și promovați empatia.** Elevii trebuie să simtă că cineva înțelege ceea ce simt și experimentează.
- **Discutați despre ceea ce înseamnă să fiți empatic.**
- **Arătați empatie,** ascultând cu interes și fără să judecați.
- **Acordați-le timp** elevilor dumneavoastră pentru a vă asigura că **ați înțeles ce au dorit să spună și acordați-le șansa de a explica** din nou ceea ce au avut de spus dacă nu ați înțeles. Astfel, veți crea o **legătură bazată pe încredere și siguranță** emoțională cu elevii dumneavoastră.
- **Remediați comportamentul care rănește.**
- **Luați atitudine împotriva limbajului și a comportamentului prejudiciat, distorsionat, evaziv, care rănește,** ori de câte ori observați o astfel de situație .
- **Discutați despre diferența dintre fapte și opinii.**

### 4. Abilitățile de relaționare presupun: comunicarea, angajamentul social, construirea relațiilor și munca în echipă.

- **CREAȚI OPORTUNITĂȚI PENTRU INTERACȚIUNE SOCIALĂ.** Elevii doresc să interacționeze din punct de vedere social cu profesorii și colegii lor. Platformele pentru conferințe le permit elevilor să folosească mijloace audio-video pentru a interacționa cu dumneavoastră și cu ceilalți.
- **DISCUȚIILE ONLINE-** Prin intermediul discuțiilor online, implicați elevii în conversații care facilitează interacțiunea socială. Folosiți funcția chat/mesajele sau forumul de discuții pentru a le oferi elevilor sentimentul conexiunii și al angajamentului.
- **REFLECȚIA**

## **Modele de reflecție:**

**CE?** Aceste întrebări îi invită pe elevi să prezinte tot ceea ce s-a întâmplat în mod obiectiv și non-judicativ.

**ȘI CE DACĂ?** Aceste întrebări le permit elevilor să analizeze experiențele lor în profunzime pentru a afla ce a fost, de fapt, important și cum pot raporta toate aceste aspecte la viața lor.

**ȘI ACUM CE FACEM?** Aceste întrebări le oferă elevilor șansa de a aplica ceea ce au învățat și de a înțelege cum vor acționa și gândi în mod diferit.

- **EVIDENȚIAȚI IMPORTANȚA NEVOILOR DE COMUNICARE CU MAI MULTĂ GRIJĂ.** Din cauza presiunii este esențial să transmitem nevoile și sentimentele noastre cu mai multă grijă, astfel încât elevii să observe acest lucru. Modelați-vă elevii folosind mesajele **ce, când, de ce și cum atunci când** le cereți ceva și încurajați-i să le folosească și ei. De exemplu, puteți spune: *Mă simt nesigur pentru că tehnologia este ceva nou pentru mine și, uneori, mă simt frustrat.*
- 5. **Luarea unor decizii responsabile presupune: identificarea și rezolvarea problemelor, evaluarea, reflecția, responsabilitatea etică.**

Este responsabilitatea profesorilor să ofere informații precise, să discute deschis despre sentimente, să remedieze comportamentul părintilor și evaziv și să îi sprijine pe elevi pentru ca aceștia să poată accepta mai ușor aceste fapte

Un mediu adecvat bazat pe competențe socio-emoționale îi sprijină pe profesori și pe elevi să își însușească abilitățile necesare pentru a-și gestiona emoțiile, pentru a fi empatici, pentru a stabili legături și chiar pentru a se dezvolta în aceste circumstanțe.

## **Bibliografie**

- Academia ABC, *Școala online – între necesitate și progres*, 2020

- Asociația Europeană a Profesioniștilor în Educație EDUMI, *Starea de bine a profesorilor și elevilor: resurse, impact și idei practice*, București, 2021
- Botnariuc Petre și Cucos Constantin, *Școala online- Elemente pentru inovarea educației*, Editura Universității din București, București, 2020
- Opre Adrian, *Dezvoltare socială și emoțională. Ghid pentru universități*, București, 2020

## STAREA DE BINE ÎN VIAȚA DE ZI CU ZI

PROF. ÎNV. PRIMAR GOȘEA MIHAELA

LICEUL MĂTĂSARI, GORJ

În contextul actual, starea de bine este o temă des întâlnită, observându-se o preocupare crescută pentru bunăstarea oamenilor. Într-o lume într-o continuă mișcare, unde timpul pare că se comprimă, suntem atrași să acordăm mai mult timp activităților cotidiene, rutinelor, familiei, serviciului și pierdem exact ce este mai important – prezentul.

Acordarea unei atenții sporite momentului prezent ne poate ajuta la îmbunătățirea bunăstării mentale, incluzând aici gândurile, sentimentele, atenția la noi și la cei din jurul nostru. Starea de bine înseamnă să fim sănătoși, fericiți și prosperi, cu alte cuvinte, starea de bine înseamnă să te simți bine cu tine însuși.

Voi enumera câteva activități menite să ajute în găsirea unui echilibru:

- din punct de vedere fizic este util un somn odihnitor, o plimbare în aer liber, mâncarea sănătoasă și exerciții fizice;
- emoțional, conștientizarea emoțiilor, bunătatea, managementul stresului;
- din punct de vedere social, oamenii de calitate, comunicarea, timpul petrecut împreună, stabilirea unor limite și puterea de a cere ajutor ne pot fi de folos;
- spiritual – practicarea meditației, exerciții de mindfulness, completarea unui jurnal, plimbările în natură;
- pe plan personal starea de bine este dată practicarea hobbyurilor, a pasiunilor;
- la locul de muncă un mediu plăcut, o colaborare frumoasă între colegi, învățarea continuă ne pot conferi echilibrul necesar.

Când spun „stare de bine” mă gândesc la siguranță, sănătate, rezultate, mișcare, respect, responsabilitate, incluziune socială. A fi activ nu este excelent doar pentru sănătatea fizică și fitness. Dovezile arată, de asemenea, că vă poate îmbunătăți și bunăstarea mentală ridicându-ți stima de sine, ajutându-vă să vă stabiliți obiective sau provocări și să le atingeți, provocând modificări chimice în creier, care vă pot ajuta să vă schimbați pozitiv starea de spirit.

Cercetările arată că învățarea de cunoștințe noi ne poate îmbunătăți și bunăstarea mentală prin: creșterea încrederii în sine și creșterea stimei de sine, ajută la construirea un sentiment de scop, ajută la conectarea cu ceilalți. Uneori, chiar dacă simțim că nu avem suficient timp sau poate că nu trebuie să învățăm lucruri noi, există o mulțime de moduri diferite de a aduce învățarea în viața noastră.

Conștientizarea emoțiilor este utilă. Sunt atentă la ceea ce simt. Îmi conștientizez emoțiile ca pe ceva foarte prețios. Le diferențiez și le analizez. Emoții diferite vor fi gestionate diferit. Acceptarea emoțiilor exact așa cum sunt. Reflecție asupra emoțiilor și asupra apariției lor. Gestionarea emoțiilor mele, iar apoi ale celorlalți. Elementul-cheie pentru obținerea echilibrului emoțional este conectarea cu natura. Expunerea la razele solare are capacitatea de a mări secreția neurotransmițătorului serotonină- factor important în buna funcționare a creierului. Timpul petrecut cu familia, prietenii, sau cu animalele de companie,

cresc starea de bine în mod semnificativ. Relațiile bune sunt importante pentru bunăstarea mentală. Ele pot să vă ajute să construiți un sentiment de apartenență și valoare de sine, oferă posibilitatea de a împărtăși experiențe pozitive, oferiți sprijin emoțional și vă permite să îi sprijiniți pe ceilalți. Atitudinea față de artă și frumusețe sunt esențiale pentru atingerea stării de echilibru emoțional. Iertarea este una dintre cheile fericirii.

Neuroștiința demonstrează că starea de bine stimulează procesul cognitiv și afectează succesul în viața de adult, iar angajatorii apreciază atitudinea pozitivă, calitățile și comportamentele specifice (dimensiunea subiectivă a stării de bine) la fel de mult ca și competențele profesionale.

#### Bibliografie:

- Moraru, M. G. (2019). ȘCOALA CA ORGANIZAȚIE CARE ÎNVAȚĂ. CLIMATUL ȘCOLAR ÎN SOCIETATEA DIGITALIZATĂ. Revista de Pedagogie, 67(1), 41-55.
- Pavlenko, L. (2019). Asigurarea stării de bine a cadrelor didactice—condiție a calității activității profesionale. In Materialele Conferinței Republicane a Cadrelor Didactice (Vol. 4, pp. 95-102).
- Vlădescu, I. (2007). Relația profesor–elev, relație de simpatie și empatie. Studia Universitatis (Seria Științe ale Educației), (9), 81-84.

# FENOMENUL EPUIZĂRII PROFESIONALE

## MODALITĂȚI DE GESTIONARE A STRESSULUI

Simion Păuna, Școala Gimnazială Nr. 178

Fenomenul epuizării profesionale este întâlnit tot mai frecvent în rândul specialiștilor care activează în sistemul de învățământ, fapt accentuat de diversitatea și complexitatea solicitărilor mediului educațional supus unor transformări continue, radicale și rapide, a prezenței stresului profesional, a accentuării insatisfacției profesionale, ceea ce conduce la diminuarea calității activității profesionale.

Potrivit Dicționarului Praxiologic de Pedagogie, *epuizarea profesională (burnout)* reprezintă sindromul de epuizare fizică, psihică/mentală și emoțională, care implică dezvoltarea unei stime de sine negative și a unei atitudini profesionale negative, ducând la o pierdere a implicării în activitate, a sentimentelor și a stărilor pozitive (C. Maslach, W.B. Schaufeli, M.P. Leiter, 2001); rezultantă a stresului profesional, derivat din produsul eforturilor disproporționate în privința factorului timp, al emoțiilor și al implicării/angajării în sarcini profesionale (pe de o parte) și a unei satisfacții scăzute (pe de altă parte).

Domeniul educației este un domeniu solicitant deoarece se lucrează cu oameni. Oamenii au așteptări, reacții și ritmuri de lucru diferite, fapt care solicită maximal atenția și răbdarea cadrului didactic.

În ultimii ani o atenție deosebită se acordă mijloacelor de combatere a stresului produs într-o societate industrializată, în care mediul profesional este deseori suprasolicitant, în care locul de muncă este nesigur iar bolile cauzate de stress sunt tot mai frecvente.

Progresul economic induce frecvent o neadaptare a individului la noile cerințe socioprofesionale. O intensă preocupare de îmbunătățire a condițiilor de viață devine astfel măsura etică a progresului social și o dimensiune prețioasă a oricărei societăți civilizate.

Ultimii 50 de ani au fost marcați de extraordinar de multe cercetări referitoare la stres și literatura de specialitate este pe măsura importanței problemei.

Stressul profesional este cunoscut de multă vreme, nu a fost studiat în profunzime decât după cel de al doilea război mondial. Importanța lui este mult mai mare astăzi, consecințele lui sunt mult mai grave în această epocă a vitezei, deoarece unui angajat din zilele noastre i se solicită mult mai multe sarcini comparativ cu cele cerute unui angajat din trecut, în aceeași perioadă de timp.



Anxietatea accentuată poate genera tulburări psihice precum depresii, psihostenii, aproape toate tipurile de nevroze. Poate genera instabilitate motorie și tulburări ale somnului. Când este prezentă într-o proporție mai redusă, deci generalizată poate fi considerată fenomen normal cu valențe motivaționale și chiar cu rol declanșator în procesul creativității.

Mediul existențial al omului e de așa natură încât nu pot fi evitate, eliminate cu totul sursele de stress, anxietate și de conflicte.

Asistența socio – psihologică și medicală trebuie să-și propună ca obiectiv doar ținerea sub control a acestor surse, raționalizarea lor pentru ca acțiunea pe care o execută să nu ajungă să depășească potențialul și resursele adaptative reglatorii ale personalității.

Oricare stimul are o natură și o semnificație. Odată decodificată natura lui (în plan cognitiv) rezultă o rezonanță în plan afectiv conferindu-i stimulului o semnificație pozitivă, negativă sau neutră.

Programul New Start de combatere a stressului la nivel de colectivitate, ce include recomandări de viață:

**N**utrition- hrana să fie vegetală, bogată în vitamine, grăsimile puține – 3 mese, 2 gustări

**E**xercise- efort fizic zilnic, mersul, gimnastică dimineața

**W**ater-un pahar de apă pe stomacul gol dimineața pentru că spală rezidurile nocturne și băi dese

**S**un-băi de soare până la ora 11 dimineața

**T**emperance- cumpătare – scăderea monotoniei, luarea de pauze

**A**ir-ieșiri în aer liber

**R**est-odihnă (poate fi și activă)

**T**rue-credință în ceva, în ceea ce faci, în anumite modele, în valori.

Psihanaliza de orientare antropologică, elaborată de Horney și Fromm, consideră că nu presiunile confruntate cu conștiința morală generează conflicte, ci relația individ – mediu social e generatoare de conflict.

### **Bibliografie:**

1. Dicționar Praxiologic de Pedagogie. Coord. M.-D. Bocoș. Vol. II: E-H. Pitești: Paralela 45, 2016. ISBN 978-973-47-2313-3.
2. Ștefan C.A., Kallay, E. (2007), Ghid practic pentru educatori, Editura ASCR, Cluj-Napoca;
3. Zlate, M. (1996), Introducere în psihologie, București, Casa de Editură și Presă-Sansa, S.R.L.

## Strategii didactice pentru o stare de bine în timpul orelor

Mușat Ioana Cristina

Școala Gimnazială 'Sfântul Vasile', Ploiești

În meseria de profesor, este foarte important să menținem un echilibru între efortul depus pentru pregătirea și desfășurarea orelor și momentele absolut necesare de relaxare și recuperare psihică. De asemenea, este esențial să integrăm scurte momente de respire în timpul orelor, care să fie benefice atât pentru elevi cât și pentru cadrul didactic, și care să conducă la un randament mai bun al predării, respectiv asimilării cunoștințelor predate.

Astfel, aș dori prin intermediul acestui articol să propun câteva metode de relaxare care pot induce o stare de bine în timpul orelor și care, evident, funcționează și ca mijloace în scopul diminuării epuizării profesionale:

1. **Joculețe (Spiele) sau momente de respiro (Ruhepausen)** la începutul, în timpul sau la sfârșitul orelor, în funcție de specificul fiecărei orei. De exemplu, la începutul orelor de germană pot fi aplicate următoarele joculețe: o minge care circulă de la un elev la altul, fiecare spunând un cuvânt nou învățat în lecția trecută sau o noțiune de gramatică; exerciții de respirație; imitarea unor personaje, de exemplu Charlie Chaplin (chiar dacă nu este un personaj din spațiul german, imitarea acestuia creează o stare de veselie care poate influența în bine parcursul întregii ore de curs); imitarea unor animale sau zgomote de avion, tren etc.

2. **Personalizarea lecțiilor.** De fiecare dată când predau o noțiune nouă la germană, dau câteva exemple. Inițial am folosit nume neutre, de exemplu nume germane precum Thomas sau Karin, dar apoi mi-am dat seama că mă apropii mult mai mult de elevi dacă folosesc numele lor în diverse contexte. De exemplu scriu la tablă: *Alex M. hat gestern ein Buch gelesen. – Alex M. a citit ieri o carte*, pentru a ilustra folosirea trecutului. Atunci elevul respectiv ajunge în prim-plan (prim-planul nu mai este pe mine, cadrul didactic), și toată clasa se amuză cu întrebări sau comentarii de genul: *Chiar ai citit ieri o carte?* sau *Lăsați, doamna, că el nu citește*. Evident că se va stârni un val de amuzament, iar în acest moment este important să știm să ne întoarcem la starea de liniște și să continuăm lecția de predare. De multe ori îi întreb pe elevi dinainte ce se potrivește în cazul lor sau dacă am deja destule exemple îi las pe ei să scrie despre colegi, pornind de la ideea că ei se cunosc destul de bine în clasă, mai bine decât îi cunosc eu.

Tot la capitolul personalizare intră și mini-proiectele pe care le au de făcut, în special cele video, de exemplu pentru ilustrarea vocabularului specific rezolvării treburilor casnice, elevii de clasa a VI-a, nivel A1.2, au avut de pregătit un video în care să arate și să spună în același timp cum fac ei ordine sau curățenie prin casă. Este foarte important ca toate aceste video-uri să fie proiectate pentru întreaga clasă, astfel putând fiecare să vadă ceva specific din lumea colegilor, de exemplu camera lor, culoarea lenjeriei patului, amenajarea bucătăriei, eventuale animale de companie etc. În acest mod elevii au subiecte de discuție inclusiv în afara orelor și își vor aminti cu drag de activitatea respectivă, pe care apoi o corelează cu materia respectivă, ceea ce face să le crească interesul și implicarea în oră.

3. **Video Time sau Funny Video** – moment de relaxare la finalul orei, 3-5 minute în care elevii urmăresc un video scurt, de obicei amuzant sau cel puțin relaxant, de exemplu filmulețe cu Charlie Chaplin (elevii mă roagă mereu să le pun la finalul orei). Chiar dacă nu au legătură cu materia respectivă, simplul fapt că îi amuză ceva care face parte din oră îi face mai receptivi și ajung să își dea mai mult interesul, chiar și pentru exercițiile mai complicate, care la germană încep să apară de la nivelul A1.2 în sus. Mai folosesc ca amuzament de final de oră și diverse videoclipuri muzicale, de exemplu cântecul *Schokolade*, al celor de la *Deine Freunde*, o trupă germană de tineri, în care apar aceștia urmăriți de legume și fructe, găsim până la urmă consolare la bunica care are raftul plin de ciocolată. Este un video extrem de amuzant pe care copiii își doresc să îl revadă cu fiecare ocazie, cel puțin clasele de primar și gimnaziu. Evident că ne interesează și versurile, dar accentul la final de oră este pus pe starea de bine a elevilor, care va induce și cadrului didactic o stare la fel de bună.

4. **Autonomie sporită oferită elevilor.** – În procesul de predare, elevii sunt în general constrânși să execute sarcinile primite de la profesor fără să comenteze prea mult și fără să existe o alternativă: deschideți pagina X, faceți exercițiul Y, scrieți ce este pe tablă etc. Elevii execută de multe ori mecanic toate aceste sarcini, fără a fi atenți efectiv la conținut. Dacă am reuși să îi integrăm și pe ei în procesul de alegere a formei în care se va desfășura lecția, sunt convinsă că am reuși să îi atragem mai mult. De exemplu, am trimis elevilor de la o clasă pe what's app un sondaj cu privire la ora care urma să înceapă. *Ce doriți să facem astăzi?* Și le-am oferit variante: 1. *Continuăm predarea de ora trecută.* 2. *Lucrăm exerciții de aprofundare la tablă.* 3. *Lucrăm exerciții de aprofundare individual, urmate de autoevaluare.* 3. *Scriem un text scurt pe tema lecției.* În acest caz majoritatea au votat varianta 3. La germană elevii evită în general orice fel de

'compunere' pentru că nu au încredere în ei că se pot exprima prea bine, în special la nivel începător. Astfel au ales varianta exercițiilor cu autoevaluare, pentru a nu se expune în fața clasei în caz că nu se descurcă. Autoevaluarea este întotdeauna benefică stării de bine a elevilor, deoarece rămâne secretul lor cum s-au descurcat, în special dacă nu au încredere în ei.

5. **Desenat simboluri** – Recent am predat mijloacele de transport în limba germană și pornind de la un video din manual mi-a venit ideea să îi pun să deseneze simbolurile pentru *Deutsche Bahn* (echivalentul CFR-ului român), *U-Bahn* (metrou), *S-Bahn* (tren de suprafață), *Lufthansa* (compania aeriană de stat germană) și alte entități cunoscute la nivel național în Germania sau chiar internațional. Ora respectivă, deși nu a fost încărcată de informații, a fost foarte relaxantă atât pentru ei cât și pentru mine, deoarece s-a produs o conexiune reală cu viața de zi cu zi din Germania, iar oricare dintre ei va merge acolo în vizită va recunoaște aceste simboluri, cunoștințele respective fiind parte integrată din cultura lor generală care este atât de valoroasă, în special când te afli într-o țară străină.

6. **Prezentare de 5 minute pe o anumită temă** – Orele de curs sunt de cele mai multe ori prea scurte pentru materia stufoasă și nu permit concentrarea îndelungată pe anumite activități care consumă minute bune din oră, cum sunt de exemplu prezentările. Totuși, acestea nu ar trebui să lipsească, deoarece pe lângă prelucrarea informațiilor și expunerea lor într-o manieră succintă, susținerea unui mic speech, a unei prezentări este foarte importantă în dezvoltarea abilităților de comunicare ale elevilor, care au nevoie de antrenament pentru a se obișnui să vorbească în fața unui public. O astfel de prezentare scurtă le oferă această oportunitate. La începutul clasei a V-a de exemplu îi rugam pe elevi să își aleagă un oraș din Germania/Austria/Elveția sau un oraș din Transilvania în care au existat sași și să îl prezinte pe scurt, eventual și cu poze sau cu ajutorul unei prezentări Power Point. Accentul era pus totuși pe vorbitul liber, în limba română, cu anumite cuvinte care erau în germană. Activitatea a fost foarte apreciată de către elevi și le-a arătat unde se vorbește (sau se vorbea, în cazul așezărilor săsești din Transilvania) limba germană și de ce este ea utilă. La această vârstă este greu pentru ei să conștientizeze că învață de fapt pentru viitor, pentru a avea o cultură generală satisfăcătoare și pentru a se descurca și în afara granițelor țării cu persoane care nu vorbesc limba română.

Cu siguranță există și alte strategii prin care se poate realiza o atmosferă plăcută în timpul orelor, cu momente de respiro atât pentru elev, cât și pentru profesor. Eu am enumerat câteva pe care le-am aplicat deja și care au funcționat la clasele mele.

## STAREA DE BINE A CADRELOR DIDACTICE

Prof.înv.preșc. Braha Ioana Adriana  
Grădinița cu P.P. și P.N. „Crai Nou”, Mun. Ploiești

Profesorii reprezintă coloana vertebrală a sistemului educațional, având un impact semnificativ asupra vieților elevilor și asupra societății în ansamblu. Cu toate acestea, profesia lor este adesea asociată cu niveluri ridicate de stres și epuizare profesională, ceea ce poate afecta negativ nu doar sănătatea și bunăstarea personală a profesorilor, ci și calitatea educației oferite elevilor. În această lucrare, vom explora modalitățile prin care se poate construi starea de bine a profesorilor și se poate reduce epuizarea profesională, contribuind astfel la îmbunătățirea calității educației și a satisfacției în muncă.

Profesorii se confruntă cu o gamă variată de factori de stres în cadrul activității lor profesionale. Acești factori pot include volumul ridicat de muncă și sarcinile administrative, presiunea pentru performanță și rezultate academice, comportamentul dificil al elevilor, lipsa resurselor și sprijinului adecvat din partea administrației școlare, precum și influențele externe, cum ar fi presiunea socială și așteptările din partea părinților și comunității.

Pentru a construi starea de bine a profesorilor și a reduce epuizarea profesională, este crucial să li se ofere resurse și suport adecvat pentru a face față cerințelor și presiunilor profesionale. Aceste resurse pot include programe de formare în gestionarea stresului și a conflictelor, consiliere și sprijin emoțional, precum și acces la resurse materiale și tehnologice care să faciliteze procesul educațional.

O cultură organizațională pozitivă este esențială pentru starea de bine a profesorilor. Aceasta implică promovarea unui mediu de lucru colaborativ și de sprijin reciproc, recunoașterea și aprecierea eforturilor profesorilor, promovarea unei comunicări deschise și transparente și crearea unui echilibru între viața profesională și cea personală.

O altă modalitate eficientă de a construi starea de bine a profesorilor este de a le oferi sprijin și oportunități pentru dezvoltarea profesională și pentru promovarea autonomiei în procesul de predare. Acest lucru poate include participarea la programe de formare și dezvoltare profesională, promovarea cercetării și inovației în practica educațională, precum și oferirea de oportunități pentru exprimarea creativității și a individualității în cadrul activității didactice.

Profesorii ar trebui încurajați să își acorde prioritate sănătății lor fizice și mentale. Promovarea unui stil de viață sănătos, care include exerciții fizice regulate, odihnă adecvată,

alimentație echilibrată și practici de relaxare, poate contribui semnificativ la reducerea nivelului de stres și epuizare profesională.

Dezvoltarea abilităților de gestionare a timpului poate ajuta profesorii să își gestioneze sarcinile și responsabilitățile într-un mod eficient, reducând astfel nivelul de stres și epuizare profesională. Alocarea eficientă a timpului și prioritizarea sarcinilor pot contribui la creșterea eficienței și productivității în activitatea didactică.

În concluzie, construirea stării de bine a profesorilor și reducerea epuizării profesionale sunt elemente esențiale în asigurarea unui mediu de lucru sănătos și productiv în instituțiile de învățământ. Prin promovarea resurselor și suportului, cultivarea unei culturi organizaționale pozitive, sprijinirea dezvoltării profesionale și a autonomiei, promovarea auto-îngrijirii și a stilului de viață sănătos, precum și implementarea strategiilor de gestionare a timpului, putem contribui la îmbunătățirea stării de bine a profesorilor și la creșterea satisfacției în muncă, având un impact pozitiv asupra calității educației și a rezultatelor elevilor.

#### Bibliografie:

HENDREȘ, D. Starea subiectivă de bine. Iași, Editura Universității „Al. Ioan Cuza, 2009

ZLATE, M. Tratat de psihologie organizațional-managerială. Vol. I. Iași. Editura Polirom, 2004.

# STAREA DE BINE ÎN ȘCOALĂ

## STRATEGII DE DIMINUARE A EPUIZĂRII PROFESIONALE

Prof. învă. Preșcolar: Nemeș Rozalia/Mulea Ramona

Grădinița cu Program Prolungit Nr. 2, Aiud

*„Zâmbetul este fericirea care se află chiar sub nasul tău!” – Tom Wilson*



Ce înseamnă „stare de bine„? O stare pe care și-o dorește fiecare dintre noi indiferent de vârstă. O stare pe care o avem cel mai adesea atunci când mergem în vacanță, alături de prieteni, alături de oamenii dragi, vizităm locuri plăcute sufletului nostru.

În procesul educațional este important că educatorul să înțeleagă:

- potențialul pe care starea de bine îl poate avea pentru o schimbare pozitivă;
- ce este necesar pentru a promova starea de bine;
- cum poate deveni starea de bine o forță puternică în procesul de învățare și dezvoltare a preșcolarilor.

În termeni foarte generali, starea de bine poate fi descrisă drept calitatea vieții unei persoane, incluzând aspecte cognitive, emoționale, sociale, fizice și spirituale. Ea poate fi modelată printr-o serie de influențe generale, inclusiv gradul în care există o posibilitatea de alegere, atingerea obiectivelor semnificative, relații pozitive, bucurie, creștere și dezvoltare personală, sănătate și siguranță. Pentru că preșcolarii își petrec o bună parte din timp în grădiniță, aceasta trebuie să fie un loc propice pentru conturarea stării lor generale de bine, cu toate

aspectele sociale, fizice și emoționale. Relația copil-copil și relația copil-adult, precum și calitatea mediului de învățare, influențează atât progresul școlar cât și rata abandonului școlar.

Iată câteva căi prin care mediul școlar poate îmbunătăți starea de bine socială, emoțională și capacitatea de învățare:

- să fie cald, prietenos și să recompenseze învățarea;
- să promoveze în special cooperarea și mai puțin competiția;
- să ofere susținere și să faciliteze comunicarea deschisă;
- să încurajeze activitățile creative și recreative;

Grădinița, ca instituție, trebuie să caute idei simple, cu costuri reduse, cum ar fi utilizarea de borduri, gărdulețe, marcaje colorate pentru delimitarea unor locuri pentru diverse jocuri, ce pot fi deopotrivă distractive și eficiente în acest scop.

Dacă vorbim despre învățământul preșcolar, avem multe posibilități pentru obținerea „stării de bine”. Jocurile în aer liber sunt foarte apreciate de copiii preșcolari. Jocurile care implică mișcare și atribuire de roluri îi atrag pe copii. Sunt grădinițe care au organizat în curte așa zisa „mud kitchen” (bucătăria de noroi), acel spațiu în care copiii se joacă de-a gătitul, de-a bucătăria, utilizând veselă și tacâmuri, cu aragaz și chiuvetă din materiale reciclate (paleți, de exemplu). Se spune că un copil cu cât se murdărește mai mult cu atât învață mai mult. Jocurile cu plastilină, cu apă, cu noroi, cu spumă sunt cele care îi bucură cel mai mult pe copii. Învățarea este eficientă atunci când se împletește cu bucuria, cu voia bună, cu muzica și cu mișcarea. Muzica se poate preda cu ajutorul mișcărilor, cu ajutorul percuției corporale sau cu diverse obiecte care scot sunete: foi de hârtie, bețe, săculeți umpluți cu pietricele, role de hârtie umplute cu diferite semințe, bile etc.. Faptul că se alege un mod neconvențional de lucru îi face pe copii mult mai receptivi. Învățarea se face în joacă. Când copiilor li se dă posibilitatea de alegere și oportunități de a participa la activități care sunt de interes și valoare pentru ei, bunăstarea lor este ameliorată. Realizarea contribuie în mod pozitiv la bunăstarea unui copil, la încrederea și stima de sine. Aceasta poate contribui la întărirea auto-disciplinei și încurajarea copiilor să își asume riscuri în procesul de învățare. Realizarea favorizează emoțiile pozitive, care pot sta la baza implicării și a eforturilor suplimentare. Relațiile pozitive asigură conectarea și sentimentele de apartenență și sunt esențiale pentru starea de bine, crescând stima de sine. Aceste relații sunt caracterizate prin interacțiuni constructive. Ele sunt importante deoarece ajută la dezvoltarea aptitudinilor sociale și emoționale și stau la baza altor relații pozitive, de respect și grijă față de colegi. Bucuria sau prezența emoțiilor pozitive eficientizează învățarea și poate ameliora starea de bine a preșcolarului. Bucuria unui copil mărește capacitatea de gândire creativă și inovatoare pentru o rezolvare mai eficientă a problemelor, pentru o mai mare satisfacție și mai multă încredere.

Starea de bine a profesorului este în legătură strânsă cu starea de bine a elevului. Cele două nu se pot dezvolta separat. Se influențează reciproc. Dacă creștem copiii fericiți, acest lucru nu poate decât să ne facă și pe noi fericiți iar crearea unui climat care să faciliteze obținerea stării de bine, a fericirii stă în puterea și creativitatea noastră a tuturor.



BIBLIOGRAFIE:

- <https://insp.gov.ro/sites/cnepss/wp-content/uploads/2014/12/Sinteza-stare-de-bine-in-scoala2019.pdf>
- <https://www.schooleducationgateway.eu/ro/pub/latest/practices/well-being-ideas-forhealthie.html>

„Starea de bine a profesorilor și elevilor: resurse, impact și idei practice”

Asociația Europeană a Profesioniștilor în Educație EDUMI [www.edumi.ro](http://www.edumi.ro) București  
2021

## STAREA DE BINE ÎN ȘCOALĂ

Veliciu Silvia Raluca, Grădinița cu program normal

Loc. Crăciunelu de Jos, jud. Alba

Când profesorii și elevii sunt într-o stare de bine, ei pot studia, crește și se pot angaja într-un joc creativ.



În special, bunăstarea în școală presupune a avea un sentiment de apartenență la clasă și la școală, a se simți în siguranță, apreciat și respectat, participând activ și semnificativ la activități sociale și academice, având un sentiment pozitiv de valoare de sine, autoeficacitate, și autonomie și având relații de sprijin cu profesorii și colegii.

În ultimele câteva decenii, s-a înregistrat o creștere

semnificativă a concediilor medicale și a demisiilor la locul de muncă în rândul profesorilor din întreaga lume, atrăgând atenția asupra bunăstării profesorilor. După cum se știe pe scară largă din literatura de specialitate, predarea este o carieră dificilă și solicitantă, cu o rată mare de rotație și un risc de stres și epuizare. Deși mai recent, în conformitate cu curentul principal al psihologiei pozitive, s-a acordat o atenție mai mare bunăstării profesorilor, majoritatea studiilor s-au concentrat pe markerii negativi ai funcționării profesorilor. A fi sănătos depășește pur și simplu fapt să nu te îmbolnăvești la locul de muncă. În schimb, vorbește despre munca productivă și funcțională pe care o fac profesorii. În realitate, bunăstarea se referă mai mult la capacitatea profesorilor de a crea un echilibru pozitiv, dar dinamic, între resurse și provocările/cerințele lor (de mediu, sociale, individuale, fizice, mentale și psihologice).

S-a descoperit că relațiile pozitive cu colegii de clasă, colegii de muncă și familiile, precum și performanța academică îmbunătățită sunt asociate cu bunăstarea elevilor. Conceptul de bunăstare este complex și include nu doar aspecte fizice și mentale, ci și aspecte cognitive și afective. De asemenea, ia în considerare elementele de mediu, organizaționale, personale și dispoziționale. Prin abordarea variabilelor de protecție, cineva poate fi capabil să dezvolte reziliență și să găsească strategii mai eficiente pentru a atenua efectele aspectelor negative ale profesiei didactice. Astfel, acest subiect de cercetare și-a propus să promoveze perspective noi asupra bunăstării profesorilor din puncte de vedere psihologice multidisciplinare.

## 5 sfaturi pentru a evita epuizarea profesională în cazul profesorilor

### 1. Restabiliți obiectivele dumneavoastră

Faceți efort să desfășurați o activitate pe săptămână care să vă readuce motivația inițială pentru a deveni profesor. Pentru a vă ajuta să vă amintiți impactul pe care îl aveți asupra vieții elevilor dumneavoastră., utilizați o tehnică de predare pe care atât dumneavoastră, cât și elevii o găsiți plăcută.

### 2. Organizează-ți predarea cu o mentalitate de creștere, progres.

Asumarea riscurilor și privirea eșecurilor în momentele de predare au beneficii enorme. Recunoașterea faptului că învățăm pe tot parcursul vieții, la fel ca și elevii, și alocarea timpului pentru a gândi concepte noi, a analiza ceea ce am învățat și a identifica domeniile pe care le găsim dificile poate fi benefic.

### 3. Acordați atenție mulțumirii și compasiunii

O faptă de recunoștință sau compasiune favorizează o bunăstare mai bună, legături sociale mai profunde și sentimente fericite. Gândiți-vă la metode simple de a încorpora compasiunea și recunoștința în viața de zi cu zi. Gândește-te la trei lucruri pozitive care au avut loc în timpul zilei.

### 4. Stabiliți linii distincte între casă și școală

Hotărâți un moment potrivit pentru a pleca de la școală în fiecare zi, apoi păstrați-l. Pentru a vă ajuta să vă relaxați când veniți acasă, încercați să găsiți modalități de a vă opri mentalitatea de predare. Creați un „ritual” la sfârșitul zilei pentru a vă ajuta să vă schimbați perspectiva. Ai putea să te îmbraci când te întorci acasă, să mergi la o plimbare după-amiaza sau să stai cu cei dragi. În plus, depuneți eforturi pentru a aduce acasă cât mai puține teme posibile.

### 5. Dezvoltați partea emoțională

Luați în considerare strategii proactive pentru a gestiona stresul din viața ta. Organizați întâlniri regulate cu cei dragi, angajați-vă în hobby-uri plăcute, citiți sau vizionați materiale pline de umor și încorporați practici de eliberare a stresului testate în timp, cum ar fi yoga, meditația sau exerciții de respirație profundă în programul de zi cu zi.

### Bibliografie

1. <https://rodawell.fpse.unibuc.ro/wp-content/uploads/2019/04/RODAWELL.pdf>
2. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8825852/>
3. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b52f6d11-en/index.html?itemId=/content/component/b52f6d11-en>

## **STAREA DE BINE- STRATEGII DE DIMINUARE A EPUIZĂRII PROFESIONALE**

*Sălăvăstru Mihaela  
Școala Gimnazială “ Anastasie Fătu”  
Com Berezeni, Jud. Vaslui*

Alegerea carierei potrivite este o provocare cu care se confruntă toți oamenii, cel puțin o dată în viața. Tipul de personalitate, interesele, aptitudinile și valorile au o mare influență asupra noastră și a deciziilor pe care le facem. Aceste caracteristici personale joacă un rol semnificativ, deoarece dictează cele mai importante criterii care asigură succesul. Cariera profesională se dezvoltă în timp, indiferent dacă este planificată sau lasată la voia întâmplării. Cu toate acestea prin planificarea oportunităților pe care le dorim și prin identificarea pregătirii necesare vom putea să obținem o viziune clară asupra drumului pe care vrem să-l urmăm.

Cariera didactică este un drum pe care îl alege acel absolvent de facultate care își dorește ca, prin ceea ce va face, să schimbe cursul vieții elevilor săi. Nu este ușor să alegi acest drum și să-ți asumi această mare responsabilitate. Știm cu toții că succesul activității didactice se bazează pe relația care se stabilește între omul de la catedră și sufletele inocente care așteaptă de la acesta răspuns la toate întrebările lor.

Mulți ani profesia a fost considerată nobilă. Imaginea dascălului devotat, respectabil, pătruns de misiunea sa, rămâne un vestigiu al trecutului. Este o carieră pe care o aleg doar cei motivați și dornici să rămână la catedră în ciuda greutăților ivite de-a lungul timpului.

Statisticile din întreaga lume raportează în fiecare an evoluția fenomenului de abandon al profesiei didactice. De la un an la altul, un număr din ce în ce mai mare de cadre didactice din întreaga lume abandonează cariera în primii 3 ani.

Acest fenomen își are rădăcinile în reprezentarea socială a educatorului, care se alterează și crește exponențial, într-un context economic fragil, amenințat de instabilitate. Sistemul de educație s-a dovedit a fi greoi, rigid, iar în unele situații, incapabil de a anticipa schimbările, a le pregăti, pentru a moderniza procesul de învățământ.

Stresul rămâne mereu o problemă actuală, deși este studiat în ultimii 100 de ani. Cercetările realizate în acest domeniu demonstrează că stresul la locul de muncă este un fenomen care afectează aproape toate profesiile. Cele mai afectate de stres sunt organizațiile care oferă servicii, inclusiv domeniul educațional.

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

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.

Educația este o profesie de îngrijire. Și îngrijirea implică adesea preluarea problemelor și așteptărilor legate nu numai de predare, ci și de elevi, bunăstarea lor, dificultățile lor, dezvoltarea lor. În această relație de îngrijire este plasat riscul de burnout, un sindrom care combină lipsa de toleranță față de povara emoțională și relațională inerentă profesiei cu teama de a nu reuși și nevoia de a se detașa emoțional de persoanele cu care funcționează, de dezinteres pentru relațiile în sine.

Burnout-ul reduce simțul stimei de sine, satisfacția cuiva, capacitatea de a regla emoțiile și comportamentele în interiorul și în afara școlii. Apoi se declanșează un mecanism circular: cu cât primesc mai multe solicitări emoționale și relaționale, cu atât se simt mai puțin capabil să gestionez încărcătura emoțională, cu atât vor răspunde mai neregulat solicitărilor de muncă și relaționale, pe care le vor percepe ca fiind din ce în ce mai puțin „gestionabile” solicitării.

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 indezirabile pentru viața școlară.

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.

Climatul școlar a fost identificat ca una dintre cele mai importante trăsături ale unei școli. Când atmosfera din școală este neprietenoasă, îngrijirea nu este atentă, lipsește încurajarea și recompensarea, sănătatea mentală, atât a elevilor cât și a profesorilor poate fi afectată în mod advers. Impactul unei atmosfere neprietenoase este în mod particular dăunător dacă persistă o perioadă mai lungă de timp.

Copiii au o capacitate înnăscută de a învăța, dar această capacitate poate fi compromisă și, uneori, distrusă. O școală prietenoasă recunoaște, încurajează și sprijină capacitățile în creștere ale copiilor care învață. Școala trebuie să reprezinte un mediu prietenos și sigur de muncă și joacă. Rolul profesorului include grija pentru bunăstarea psihică a elevilor.

Având în vedere faptul că elevii și profesorii petrec o bună parte din zi la școală – între 4 și 6 ore zilnic, climatul școlar poate fi îmbunătățit printr-o serie de măsuri și activități care, dacă sunt desfășurate susținut, pe o perioadă mai îndelungată de timp, pot avea efecte vizibile asupra stării de bine. Aceasta poate fi modelată printr-o serie de influențe generale, inclusiv gradul în care există o posibilitatea de alegere, atingerea obiectivelor semnificative, relații pozitive, bucurie, creștere și dezvoltare personală, sănătate și siguranță. Alegerea este importantă deoarece are impact pozitiv asupra învățării și implicării în școlarizare. Aceasta contribuie la o motivare îmbunătățită, interes și angajament pentru îndeplinirea sarcinilor. Asigurarea posibilității de alegere oferă

suport pentru autoreglementare, auto-disciplină și realizare. Când elevii au posibilitatea de alegere și oportunități de a se angaja în activități care sunt de interes și valoare pentru ei, bunăstarea lor este ameliorată.

Starea de bine a profesorului este în legătură strânsă cu starea de bine a elevului. Cele două nu se pot dezvolta separat. Se influențează reciproc. Dacă creștem copii fericiți, acest lucru nu poate decât să ne facă și pe noi fericiți.

#### Netografie

ȘOVA, T. Managementul stresului profesional al cadrelor didactice. Chișinău: Tipografia UPS „Ion Creangă”, 2014. 25 p.

<https://revistaprofesorului.ro/cariera-didactica-un-drum-presarat-cu-suisuri-si-coborasuri/>

<https://www.scribd.com/document/353607599/Meseria-de-Dasc%C4%83I-Aflat>

<https://www.scribd.com/document/353607599/Meseria-de-Dasc%C4%83I-Aflat-%C4%83-In-Topul-Celor-Mai-Stresante-Profesii>

[https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag\\_file/Page266-269.pdf](https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Page266-269.pdf)

<https://www.parintiicerschimbare.ro/ce-rol-joaca-scoala-in-starea-de-bine-a-copilului/>

<https://www.edumi.ro/wp-content/uploads/2021/10/Starea-de-bine.pdf>

<https://cdn4.libris.ro/userdocspdf/1251/Burnout.%20Strategii%20pentru%20prevenirea%20epuizarii%20profesionale%20-%20Jorg%20Fengler.pdf>

## **Starea de bine a profesorilor și elevilor-cheia spre succes**

**Prof. înv. primar Sârb Marinela Lucia**  
**Școala Gimnazială Crăciunelu de Jos**

Ce înseamnă „stare de bine„? O stare pe care și-o dorește fiecare. O stare pe care o avem cel mai adesea în vacanță, alături de prieteni, alături de oamenii dragi. Starea de bine este acea stare pe care o avem când suntem relaxați, fără griji. Un mediu în care cuvântul de ordine este libertatea, poate fi un mediu sănătos, creativ. Dacă știm cum să ne facem mediul ambiant cât mai plăcut, să ne înconjurăm cu obiecte care să ne inspire, să ne ajute să ne menținem mintea activă, dar, în același timp, să fim calmi și să ne simțim total implicați în demersurile noastre, atunci cred că avem toate motivele să spunem că am atins „starea de bine”.

Consider că starea de bine a elevilor începe cu starea de bine a profesorilor. În școli ar trebui introdusă o “oră de fericire” sau “ ora de emoții” în care copii să discute despre sentimentele, gândurile, emoțiile lor, să învețe cum să facă față presiunilor de zi cu zi, cum să relaționeze cu cei din jur, să învețe să fie fericiți, să gândească pozitiv. Directorii școlilor, trebuie să-și adapteze analiza în funcție de prioritățile și contextul privind starea de bine. Comunitățile școlare trebuie să lucreze împreună pentru a dezvolta o viziune pentru starea de bine a elevilor. Școala, alături de familie și comunitate/societate, trebuie să cultive tot ce-i mai bun în oră, să îl învețe să își canalizeze atu-urile și emoțiile pozitive pentru a-și face viața sa și a celor din jurul său mai bună. Mediul fizic și emoțional în care elevii petrec o mare parte din fiecare zi, poate afecta sănătatea lor fizică, emoțională și mentală, starea de bine. Mediul școlar se poate îmbunătăți atunci când este cald, oferă susținere, când încurajează activitățile creative. Consider că avantajele unui mediu școlar pozitiv constau în fericirea și bunăstarea la o mai bună calitate a vieții celor implicați în procesul instructiv-educativ

Dacă reușim să ne adaptăm actul didactic la nevoile elevilor, rezultatele vor fi cele așteptate. Dar acest lucru implică cunoașterea elevilor, o atitudine pozitivă în procesul de predare-învățare-evaluare, o implicare mai mare atât din partea cadrului didactic cât și din partea elevului. În momentul în care se creează o echipă, rezultatele nu vor întârzia să apară. Atunci când cadrul didactic va fi deschis la sugestiile elevului, va înțelege mai bine modul de gândire al acestuia și va putea să realizeze lecții interesante și frumoase. Dacă vorbim despre învățământul primar,



avem multe posibilități pentru obținerea „stării de bine”. Jocurile care implică mișcare și atribuire de roluri îi atrag pe copii. Muzica se poate preda cu ajutorul mișcărilor, cu ajutorul percuției corporale sau cu diverse obiecte care scot sunete: foi de hârtie, bețe, săculeți umpluți cu pietricele, role de hârtie umplute cu diferite semințe, bile etc.. Faptul că se alege un mod neconvențional de lucru îi face pe copii mult mai receptivi. Învățarea se face în joacă.

În sălile de clasă se poate schimba mobilierul cu un mobilier neconvențional, cu fotolii, canapele, cu spații de relaxare. Este interesant faptul că, dacă se schimbă modul de lucru din sala de clasă, dacă se lucrează într-o manieră mai relaxată, rezultatele sunt mult mai bune. Pauzele se pot petrece de cele mai multe ori afară, în aer liber, discutând cu elevii despre orice altceva decât școală, ore, teste sau făcând mișcare . Se pare că exercițiile în aer liber sunt cele care energizează un om/copil. Jocurile în aer liber, jocurile de echipă, pot conduce la obținerea „stării de bine”.

Starea de bine a profesorului este în legătură strânsă cu starea de bine a elevului. Cele două nu se pot dezvolta separat. Se influențează reciproc. Dacă creștem copii fericiți, acest lucru nu poate decât să ne facă și pe noi fericiți.

De aceea, starea de bine ar trebui cultivată în școală nu doar ca antidot împotriva depresiei sau ca modalitate de a crește satisfacția în raport cu viața, ci și pentru a îmbunătăți învățarea și a favoriza gândirea creativă. Însă această focusare pe starea de bine nu se referă la promovarea unor experiențe de tip feel good (care doar ridică tonusul emoțional), ci, prin prisma fundamentării științifice, înarmează indivizii cu strategii și abilități benefice pe termen lung.

### **Modelul stării de bine PERMA**

**PERMA** este acronimul în limba engleză al unui model teoretic descriptiv al stării de bine. A fost dezvoltat de Martin Seligman, un pionier al psihologiei pozitive. Potrivit modelului, există 5 componente care duc la bunăstare psihologică și o viață înfloritoare. Ce crezi că te face fericit? – modelul PERMA. Modelul PERMA elaborat de Seligman, presupune analiza celor 5 domenii ale vieții care duc la o stare psihologică de bine.

**P** vine de la positive emotion sau emoții pozitive, probabil cea mai evidentă componentă conectată la fericire. Ea se referă la emoții precum bucurie, recunoștință, iertare, speranță, optimism și savurarea clipei. Mai mult decât atât, se referă la o viziune pozitivă asupra vieții și la căutarea inspirației în viața cotidiană.

**E** vine de la engagement sau angajamentul în activitățile care ne fac plăcere. Angajarea, sau implicarea deplină în activitățile pe care le facem, ne ajută să învățăm și să ne dezvoltăm frumos. Ideal ar fi să găsim acele activități care ne absorb complet și ne fac să uităm de noi.

**R** vine de la relationships sau relațiile și conexiunile pe care le avem cu ceilalți. Fie partener de viață, copii, rude, prieteni, fie șeful de la serviciu și colegii de lucru. Relațiile sănătoase cu persoanele apropiate ne fac să ne simțim iubiți și sprijiniți în momentele grele. În plus, ajută la sănătatea fizică, prelungindu-ne viața cu câțiva ani. Atenție însă, calitatea lor contează, nu cantitatea.

**M** înseamnă meaning sau sensul în viață. Găsirea scopului vieții noastre este un element crucial al bunăstării. Înțelegând pentru ce trăim, ne face mai dornici să ne atingem scopurile și să facem față greutăților. Și nu oricum, ci cu tot entuziasmul și energia pe care le avem. În plus, putem reflecta la locul nostru pe acest pământ și la faptul că există ceva mai mare ca noi. Așa ne putem bucura de ceea ce ne oferă viața aici și acum.

**A** vine de la accomplishments sau succes. Acele momente când ne-am atins obiectivele și suntem învingători. Și nu ne referim la cucerit lumea sau a fi miliardar. Ci la obiective realiste, mici sau mari, precum a citi o carte într-o săptămână, a construi o casuță în copac sau obiectivul de a fi mai atent când povestești cu prietena ta. Având aceste succese, vom deveni mai motivați și mândri că ne construim viața pe care ne-o dorim.

Cercetările spun că persoanele cu o stare de bine ridicată:

- sunt mai sănătoase fizic și trăiesc mai mult;
- au o performanță bună la lucru;
- au resurse psihologice diverse pentru a face față stresului.

Cele 5 componente descrise în modelul PERMA mai sunt numite și cărămizile ce alcătuiesc bunăstarea unei persoane, însă fiecare persoană își construiește viața așa cum vrea. Unele componente pot fi mai importante ca altele, iar efortul depus în optimizarea lor variază în funcție de importanța acordată.

Starea de bine va duce la o viață înfloritoare.

Conform modelului, acest lucru înseamnă următoarele 5 aspecte:

- că ar fi de dorit să ai o viziune optimistă despre viață;
- să ai grijă de relațiile cu oamenii apropiați;

- implicarea cât mai frecventă în activitățile care îți fac plăcere;
- să îți atingi obiectivele propuse
- și să îți găsești sensul în viață

Având în vedere faptul că elevii și profesorii petrec o bună parte din zi la școală, climatul școlar poate fi îmbunătățit printr-o serie de măsuri și activități care, dacă sunt desfășurate susținut, pe o perioadă mai îndelungată de timp, pot avea efecte vizibile asupra stării de bine. Aceasta poate fi modelată printr-o serie de influențe generale, inclusiv gradul în care există o posibilitatea de alegere, atingerea obiectivelor semnificative, relații pozitive, bucurie, creștere și dezvoltare personală, sănătate și siguranță.

#### Bibliografie:

1. Pavlenko, L. , *Asigurarea stării de bine a cadrelor didactice–condiție a calității activității profesionale*, In Materialele Conferinței Republicane a Cadrelor Didactice , 2019
2. Pânișoară I.O., *Ghidul profesorului de succes* , Editura Polirom, București, 2017
3. Vlădescu, I., *Relația profesor–elev, relație de simpatie și empatie*, Studia Universitatis (Seria Științe ale Educației), 2007

# STRATEGII DE DIMINUARE A EPUIZĂRII PROFESIONALE

P.I.P. MATEI NICOLETA

ȘCOALA GIMNAZIALĂ „IOANA RADU ROSETTI” BRUSTUROASA

Un stil de viață dezechilibrat duce la o presiune continuă și extremă, până la punctul în care se ajunge la epuizare, uneori debusolare sau incapacitatea de a face față sarcinilor zilnice. Stresul la locul de muncă poate provoca, de asemenea, simptome fizice și mintale. Cauzele posibile includ sentimentul fie permanent suprasolicitat, fie provocat de aspecte precum presiunea unor termene limită sau conflictele cu colegii. Angajamentul extrem față de serviciu duce, într-un anumit moment, la neglijarea propriei persoane, prin neglijarea propriilor nevoi.

Sindromul burnout sau sindromul epuizării profesionale reprezintă o stare de epuizare, atât fizică cât și psihică, care apare la persoanele a căror profesie implică o responsabilitate deosebită și/sau interacțiuni frecvente cu oamenii, ducând la scăderea performanțelor la locul de muncă, afectarea relațiilor cu cei din jur, dar și la scăderea calității vieții. Persoanele care suferă de burnout se simt copleșite de presiunea de a răspunde cerințelor profesionale și, în timp, această acumulare constantă de stres conduce la pierderea interesului și a motivației care au stat cândva la baza activităților profesionale.

Ca și manifestări, amintim: tulburări de somn și de digestie, senzația de epuizare și de scădere a randamentului profesional, scăderea capacității de interacțiune cu cei din jur, senzația de goliciune sufletească.

Strategii de prevenire a burnout-ului:

1. Organizarea dimineții
2. Conștientizarea propriului corp și a semnalelor sale

3. Fă mișcare
4. Mănâncă gustos și sănătos
5. Analizează programul zilnic de muncă
6. Creează un mediu plăcut de lucru
7. Fă minipauze
8. Ia-ți vacanță/concediu
9. Savurează pacea din timpul serii
10. Discută cu cineva de încredere
11. Începe un proces therapeutic

Aceste manifestări fizice pot fi simple somatizări ale stării psihice deteriorate și epuizării, dar pot fi chiar afecțiuni organice apărute ca o consecință a acestora. Multe manifestări fizice ale sindromului burnout pot mima sau pot duce la apariția unor boli grave, cum ar fi afecțiuni cardiace (boală cardiacă ischemică până la infarct miocardic, tulburări de ritm cardiac etc), tulburări endocrinologice (afecțiuni tiroidiene, ginecologice etc), tulburări digestive (gastrite, duodenite, ulcere digestive, colon iritabil, afecțiuni autoimune digestive etc), tulburări neurologice, respiratorii etc.

Sindromul burnout poate fi tratat, dacă este identificat din timp, nefiind simplu de abordat din cauza multitudinii și a complexității cauzelor și manifestărilor. Este foarte importantă colaborarea dintre medicii specialiști și psihoterapeuți, un eventual tratament medical necesitând clar o completare cu psihoterapie adecvată. Acest lucru presupune răbdare în identificarea cauzelor și a manifestărilor, empatie față de pacient, deschidere verbală și disponibilitate de ambele părți, prezența dorinței active de vindecare și schimbare a stilului de viață personală și profesională.

În fazele avansate ale instalării sindromului burnout, afecțiunea devine mult mai greu de tratat și poate avea consecințe extrem de grave, putând conduce chiar la deces.

Stilul de viață profesională și personală sănătos, stabilirea unor limite clare ale activității la serviciu, cu pauze de lucru în timpul zilei și completarea cu activități recreative, pot preveni apariția sindromului burnout.

### **Bibliografie:**

1. Jorg Fengler, *Burnout. Strategii pentru prevenirea epuizării profesionale*
2. Dina Glouberman, *The Joy of Burnout - How the end of the world can be a new beginning*
3. *Manual de Burnout. Ediție de buzunar*

[https://bendit-eu.eu/manual/Burnout%20Manual\\_RO.pdf](https://bendit-eu.eu/manual/Burnout%20Manual_RO.pdf)

# STRATEGII DE DIMINUARE A EPUIZĂRII PROFESIONALE

**PROF.ÎNV.PRIMAR MÎNZICU SIMONA VALENTINA  
LICEUL TEORETIC,,ȘERBAN VODĂ” SLĂNIC, PRAHOVA**

În mediul școlar, starea de bine a cadrelor didactice este esențială pentru crearea unui mediu propice învățării și pentru succesul elevilor. Cu toate acestea, profesorii se confruntă adesea cu epuizarea profesională, care poate afecta nu doar performanța lor, ci și bunăstarea lor generală. Este imperativ să se adopte strategii eficiente pentru diminuarea acestei epuizări și pentru promovarea stării de bine în școală.

Una dintre cele mai importante strategii este recunoașterea și conștientizarea semnelor de epuizare profesională. Profesorii trebuie să fie învățați să identifice simptomele precum oboseala cronică, lipsa de motivație, iritabilitatea sau lipsa satisfacției în muncă. Odată ce aceste semne sunt recunoscute, se pot lua măsuri pentru a le gestiona.

O altă strategie eficientă este promovarea echilibrului între viața profesională și cea personală. Cadrele didactice trebuie încurajate să-și stabilească limite clare între timpul petrecut la școală și cel dedicat vieții personale și familiale. Alocarea timpului pentru activități recreative și pentru relaxare este crucială pentru refacerea energiei și menținerea unei perspective sănătoase.

Îmbunătățirea comunicării și a relațiilor în cadrul școlii poate contribui, de asemenea, la starea de bine a profesorilor. Un mediu de lucru în care există sprijin reciproc, înțelegere și colaborare poate reduce nivelul de stres și poate îmbunătăți satisfacția în muncă. În plus, oferirea de programe de mentorat sau consiliere pentru cadrele didactice care se confruntă cu dificultăți poate fi extrem de benefică.

Promovarea dezvoltării personale și profesionale este, de asemenea, esențială pentru menținerea stării de bine în rândul cadrelor didactice. Oferirea de oportunități de formare continuă, participarea la conferințe sau seminarii și încurajarea activităților de cercetare pot contribui la stimularea interesului și pasiunii pentru profesie, ceea ce poate contracara epuizarea profesională.

Câteva idei pentru diminuarea epuizării profesionale și promovarea stării de bine în școală:

✓ Promovarea practicilor de mindfulness și relaxare prin introducerea tehnicilor de respirație, meditație și alte forme de mindfulness poate ajuta cadrele didactice să gestioneze stresul și să-și refacă energia în timpul zilei de lucru sau în pauzele dintre ore.

✓ Sprijinirea unui mediu fizic sănătos prin asigurarea unei infrastructuri adecvate în școală, inclusiv spații de lucru ergonomic amenajate și acces la lumină naturală și aerisire corespunzătoare, poate contribui la confortul și sănătatea fizică a cadrelor didactice.

✓ Promovarea unui stil de viață sănătos prin oferirea de programe sau resurse pentru promovarea sănătății, cum ar fi programe de fitness, sesiuni de nutriție sau susținerea unui echilibru adecvat în alimentație, somn și exercițiu fizic, poate avea un impact pozitiv asupra stării de bine a profesorilor.

✓ Sprijinirea în gestionarea sarcinilor și a timpului prin introducerea de traininguri sau resurse pentru gestionarea eficientă a timpului și a sarcinilor poate ajuta cadrele didactice să se organizeze mai bine, să prioritizeze și să echilibreze sarcinile profesionale.

✓ Cultivarea unui mediu de învățare continuă și colaborare între colegi încurajând schimbului de idei, de resurse și de experiențe între cadrele didactice poate stimula învățarea continuă și poate oferi sprijin emoțional și profesional în fața provocărilor.

✓ Facilitarea interacțiunii cu părinții și comunitatea prin crearea unor oportunități pentru comunicare și colaborare între cadrele didactice, părinți și comunitate poate spori sentimentul de apartenență și susținere în rândul profesorilor, contribuind astfel la starea lor de bine.

✓ Program de mentorat între colegi prin implementarea unui program de mentorat în cadrul școlii, în care profesorii mai experimentați oferă suport și îndrumare celor mai noi în domeniu, poate contribui la dezvoltarea unei culturi de sprijin și colaborare între colegi, reducând izolarea și stresul profesional.

✓ Zile de wellness și activități de team-building prin organizarea periodică a unor zile dedicate wellness-ului, care includ activități recreative sau de team-building, precum drumeții în natură, sesiuni de yoga sau ateliere creative, poate oferi cadrelor didactice o pauză binevenită și o oportunitate de reconectare cu colegii și cu propria persoană.

✓ Sesiuni de consiliere și terapie prin furnizarea de servicii de consiliere și terapie psihologică gratuite sau subvenționate pentru cadrele didactice poate ajuta la gestionarea stresului, anxietății și altor probleme emoționale care pot contribui la epuizare profesională.

✓ Promovarea flexibilității în programul de lucru prin oferirea unor opțiuni flexibile de lucru, precum posibilitatea de a lucra de acasă sau de a opta pentru programe de lucru cu orar redus în anumite perioade, poate ajuta la reducerea presiunii și la creșterea satisfacției profesionale.



✓ Program de recunoaștere și apreciere a contribuțiilor prin implementarea unui program formal de recunoaștere și apreciere a eforturilor și contribuțiilor cadrelor didactice poate încuraja sentimentul de valoare și satisfacție în muncă, reducând astfel epuizarea profesională.

✓ Spații de reflecție și resurse pentru dezvoltarea personală prin crearea unor spații dedicate în școală pentru reflecție și dezvoltare personală, cum ar fi săli de meditație sau biblioteci cu cărți de dezvoltare personală, poate încuraja auto-cunoașterea și creșterea profesională a cadrelor didactice.

Aceste idei oferă alternative inovatoare și complementare celor prezentate anterior, contribuind la promovarea unei stări de bine durabile în rândul cadrelor didactice și la crearea unui mediu de lucru sănătos și susținător în școală.

În concluzie, starea de bine a cadrelor didactice este un element crucial pentru succesul și bunăstarea întregii comunități școlare. Prin implementarea unor strategii eficiente de diminuare a epuizării profesionale, precum recunoașterea și gestionarea simptomelor, promovarea echilibrului între viața profesională și personală, îmbunătățirea comunicării și relațiilor și stimularea dezvoltării personale și profesionale, putem crea un mediu școlar în care profesorii se simt valorizați, motivați și împliniți în munca lor.

# STRATEGII PENTRU DIMINUAREA EPUIZĂRII PROFESIONALE

Prof.înv.preșc. Ion Violeta Andreea

Grădinița cu P.P. și P.N. „Crai Nou”, Mun. Ploiești

În domeniul educației, profesorii joacă un rol crucial în dezvoltarea și îndrumarea tinerilor. Cu toate acestea, profesia lor este adesea marcată de niveluri ridicate de stres și epuizare profesională, afectând nu doar bunăstarea lor personală, ci și calitatea actului educațional. În acest eseu, vom investiga în profunzime factorii care contribuie la epuizarea profesională în învățământ și vom propune strategii eficiente pentru reducerea acestuia.

Epuizarea profesională în învățământ poate fi cauzată de o serie de factori, inclusiv volumul ridicat de muncă, sarcinile administrative, gestionarea comportamentului elevilor, presiunea pentru performanță și rezultate academice, precum și lipsa resurselor și sprijinului adecvat din partea administrației școlare. De asemenea, implicarea excesivă în activități extra-curriculare și responsabilitățile legate de îmbunătățirea continuă a practicii pedagogice pot contribui și ele la epuizare.

Strategii pentru Diminuarea Epuizării Profesionale:

## 1. Promovarea Autonomiei și Flexibilității:

Oferirea de autonomie în ceea ce privește metodele și strategiile de predare poate reduce sentimentul de constrângere și presiune asupra profesorilor. Mai mult, flexibilitatea în planificarea și organizarea sarcinilor poate contribui la creșterea satisfacției profesionale.

## 2. Dezvoltarea Abilităților de Gestionare a Timpului:

Profesorii ar trebui să fie instruiți în tehnici eficiente de gestionare a timpului pentru a-și organiza eficient sarcinile și pentru a evita supraîncărcarea. Prioritizarea sarcinilor și stabilirea limitelor clare între viața profesională și cea personală sunt aspecte cheie în acest sens.

## 3. Promovarea Resurselor și Suportului:

Administrarea școlii ar trebui să ofere profesorilor resursele și suportul necesar pentru a face față cerințelor profesionale. Acestea pot include programe de formare în gestionarea stresului, acces la consiliere și suport emoțional, precum și resurse materiale și tehnologice adecvate.

## 4. Încurajarea Relațiilor Interpersonale Pozitive:

Relațiile interpersonale pozitive și sprijinul social pot reduce sentimentul de izolare și singurătate, contribuind la starea de bine a cadrelor didactice. Promovarea colaborării și a interacțiunilor sociale între colegi poate crea un mediu de lucru mai stimulant și suportiv.

#### 5. Promovarea Stilului de Viață Sănătos:

O atenție deosebită acordată sănătății fizice și mentale a profesorilor poate reduce riscul de epuizare profesională. Incentivarea unui stil de viață sănătos, care include exerciții fizice regulate, alimentație echilibrată și gestionarea stresului, poate contribui la creșterea rezilienței la stres.

Epuizarea profesională în învățământ este o problemă complexă, dar abordabilă. Prin implementarea strategiilor menționate anterior, cum ar fi promovarea autonomiei și flexibilității, dezvoltarea abilităților de gestionare a timpului, oferirea de resurse și suport adecvat, încurajarea relațiilor interpersonale pozitive și promovarea unui stil de viață sănătos, putem reduce nivelul de stres și epuizare profesională în rândul cadrelor didactice. Acest lucru nu numai că va îmbunătăți starea lor de bine personală, ci va avea și un impact pozitiv asupra calității actului educațional și a rezultatelor elevilor.

#### Bibliografie:

ILUȚ, P. Psihologie socială și sociopsihologie. Iași, Editura Polirom, 2009

CÎNDEA, A. Stima de sine și epuizarea profesională în profesia didactică. În: Revistă de științe socioumane, 2021

## Strategii pentru profesori în prevenirea epuizării profesionale

Fătu Ștefania-Andreea, Școala Gimnazială, comuna Poienarii-Burchii

Profesorii, în calitate de ghizi în călătoria educației, se confruntă adesea cu provocări multiple și presiuni constante în mediul școlar. Aceste cerințe ridicate pot aduce cu sine riscul de epuizare profesională, o problemă care nu afectează doar performanța profesională, ci și starea generală de bine a cadrelor didactice.

În primul rând, este esențial să subliniem importanța îngrijirii personale pentru profesori. Acordarea atenției necesare alimentației, exercițiilor fizice regulate și odihnei adecvate sunt pași fundamentali în menținerea echilibrului și gestionarea stresului.

Învățarea și practicarea tehnicilor de gestionare a stresului pot fi deosebit de benefice. De la meditație și respirație conștientă până la yoga sau simpla plimbare în natură, există numeroase modalități prin care profesorii își pot cultiva rezistența la stres și echilibrul emoțional.

Cultivarea unui mediu școlar bazat pe empatie și conștientizare poate contribui la crearea unei rețele de sprijin între colegi. Capacitatea de a împărtăși experiențe și de a oferi și primi sprijin din partea comunității educaționale poate reduce izolarea și poate consolida legăturile între membrii personalului didactic.

Profesorii ar trebui să fie încurajați să stabilească priorități clare în ceea ce privește sarcinile și să-și impună limite în ceea ce privește munca și viața personală. În plus, este important să învețe să spună "nu" atunci când este necesar și să acorde prioritate activităților care aduc cu adevărat satisfacție și împlinire.

Nu în ultimul rând, susținerea profesională și personală este crucială. Participarea la programe de consiliere sau supervizare, precum și implicarea în activități care aduc bucurie și satisfacție în afara mediului școlar, pot fi de mare ajutor în menținerea echilibrului emoțional și a motivației.

În concluzie, epuizarea profesională poate avea consecințe semnificative asupra profesorilor și a calității educației oferite elevilor. Prin promovarea îngrijirii personale, dezvoltarea abilităților de gestionare a stresului, încurajarea empatiei și conștientizării, stabilirea limitelor și prioritizarea activităților și angajarea în susținere profesională și personală, putem crea un mediu școlar sănătos și sustenabil, în care profesorii se pot dezvolta și prospera alături de elevii lor.

## Un profesor fericit are un impact pozitiv asupra fiecărui elev

„Profesori Fericiți pentru România” și „Finnish Teacher Training Centre” este un program prin care inițiatorii își propun să promoveze beneficiile stării de bine a profesorilor. Inițiativa se bazează pe constatarea specialiștilor potrivit căreia sănătatea emoțională și statutul social al cadrului didactic au un impact pozitiv asupra comportamentului și succesului școlar al elevului.

Scopul acestei inițiative este de a împărtăși metode, experiențe și modele de bună practică pentru Starea de Bine a profesorilor și de a:

- încuraja profesorii să aplice noi metode pentru a găsi echilibrul emoțional și comportamental;
- practica exerciții de reducere a nivelului de stres, care explorează tehnici de concentrare și tipare de gândire;
- dezvolta planuri de acțiune individuale pentru a întări motivația și entuziasmul și a diminua stresul;
- organiza comunități, unde vocea autentică a profesorului este auzită, înțeleasă și respectată.

*„Ne dorim ca profesorii să nu se simtă singuri, să știe că pot oricând să întrebe, să ceară ajutorul și să crească împreună. Pentru că un profesor care este bine are un impact infinit mai mare și asupra stării de bine a elevilor din fața lui”,* spune, la rândul ei, potrivit aceleiași surse, Elena Lotrean, fondatoarea Finnish Teacher Training Centre.

„Cred cu tărie că ar trebui să ne concentrăm pe formarea profesorilor. De la ei pornește totul.”

*Gabriela Secoșan –director al programului*

**Misiunea noastră, a profesorilor**, pe drumul profesional pe care l-am ales este de a ne descoperi potențialul personal și profesional, de a preda din inimă și de a genera emoții pozitive oferind un model de atitudine și comportament în clasă.

Am aplicat metode inovative care au la bază cercetarea în domeniul neuroștiinței pe tema practicilor de mindfulness, a rezilienței și a stării de bine. Aceste practici corelează bunătatea și grija de sine cu sănătatea emoțională și comportamentală

# Tehnici de intervenție educațională prin arte expresive

Rodica Zăvoianu

Școala Gimnazială Centrală Mun. Câmpina

MOTTO:

„ Copilul este ca o oglindă care te ametește puțin. Sau ca o fereastră. Totdeauna copilul te intimidează ca și când știe el ce știe. Nu te înșeli, pentru că spiritul lui este puternic, înainte ca tu să-l pipernicești.” - Antoine de Saint Exupery

Capitol 1

Subcapitol 1.1

Astăzi, o zi oarecare din luna mai, am “trăit” împreună cu elevii de clasa a IV-a, o oră de educație civică inedită și extrem de interesantă și de atrăgătoare pentru copii.

După momentul “Consilierea de 5 minute”, pe care-l susținem zilnic, i-am anunțat pe copii că astăzi vom lucra, în cadrul temei “Trăsăturile mele morale”, un exercițiu deosebit. Le-am spus că vom trăi ora într-o poveste. Povestea o vom crea noi, fiind în același timp și personaje. Și, ca să intrăm în poveste, eu voi deveni Spiridușul Vrăjitor. Acesta va transforma toți colegii, dar și pe doamna în niște animăluțe. Le-am comunicat că ei vor avea plăcuta sarcină de a fi desenatorii acestor animăluțe din “*Clasa vrăjită*”.

Le-am citit pe chipuri uimirea, dar și încântarea!

Eu am jucat puțin teatru (pentru că le place mult!) și cu vorbele unui Vrăjitor, i-am transformat în animale, folosind ca baghetă magică arătătorul pentru hartă.

Subcapitol 1.2

Au început să lucreze amuzându-se teribil! Am intrat în jocul lor, bucurându-mă de un moment într-adevăr relaxant.

Doar începe weekendul, nu?

“Doamna, dacă nu-mi iese animalul pot să trag o săgeată să scriu ce animal este? Dacă nu vă dați seama?”....hi, hi, hi !....

Copiii lucrează, puțin mai liniștiți, auzindu-se încă, ici-colo câte un chicotit.

## Capitol 2

În sfârșit, încep să apară lucrările!

Sunt curioasă ce animăluțe mă reprezintă pe mine!

Încep să-i întreb pe rând...

Pe rând, sunt un iepuraș cu jachetă galbenă ( deoarece mie îmi place mult galbenul ), un vultur, un fluture cu aripi galbene , o vulpe , o pisică, o albină , o bufniță (în mai multe desene) , Zâna cea bună și, cel mai drăgălaș, sunt un cangur mare cu un marsupiu plin cu 30 de cangurași ( am 30 de elevi în clasă ).

### Subcapitol 2.1

**Zic :** Acum motivați ! De ce sunt eu, toate acele animăluțe ?

- Sunt iepuraș, ( **Zic :** dar eu nu sunt fricoasă ! ) , “**Nu de-asta!**, - deoarece sunt drăgălașă cu ei.
- Sunt vultur, deoarece nu-mi scapă nimic niciodată , văd tot !
- Sunt un fluture mare, galben și gingaș , deoarece zbor ca un fluture printre bănci, sunt jucăușă , și din nou nu-mi scapă nimic !
- Sunt o vulpe, deoarece sunt șireată și “**niciodată nu știi la ce să te aștepți de la doamna !**” ( **Zice :** sunteți misterioasă și veniți cu provocări ! )
- **Eu:** Ha! Ha! Ha!
- Sunt o pisică , deoarece simt tot , am un simț dezvoltat și sunt jucăușă .
- Sunt o albină , deoarece sunt harnică .
- Sunt o bufniță, deoarece sunt înțeleaptă !
- Sunt Zâna cea bună, deoarece ocrotesc copiii !
- .....și , în sfârșit , sunt un mare cangur purtător de 30 de puiuți !

( AICI SIMT CUM OCHII NU MĂ MAI ASCULTĂ ȘI DOUĂ  
LACRIMI APAR, IAR COPIII VĂD .... )

### Subcapitol 2.2

S-A CAM DUS AMUZAMENTUL!

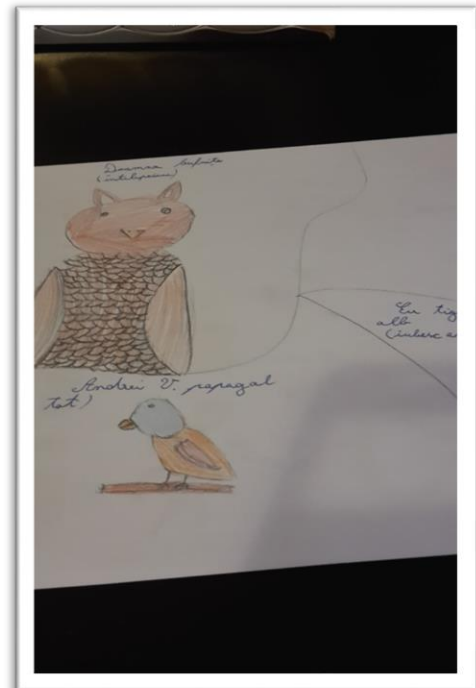
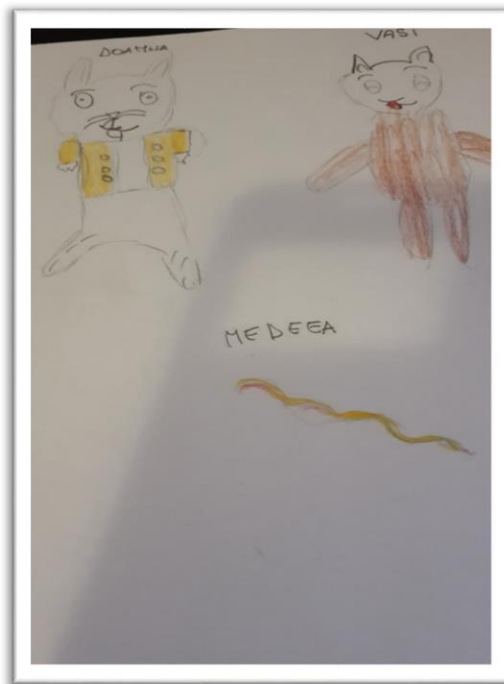
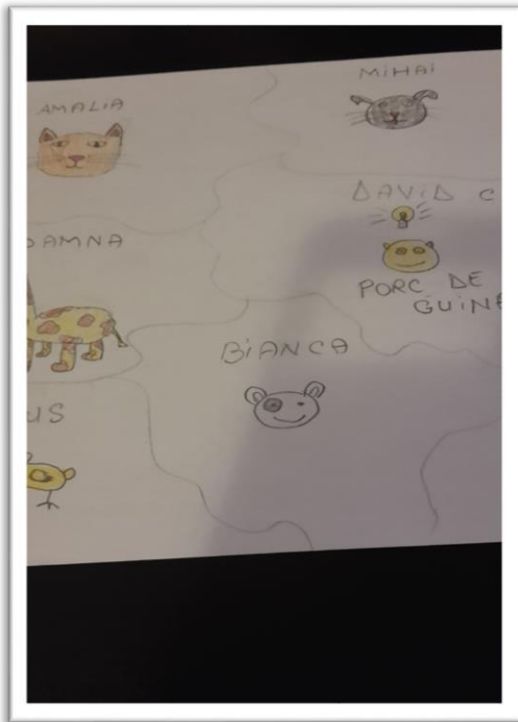
Trăiesc o maximă emoție! **Mulțumesc lui Dumnezeu!**

Am privit apoi , și cum își vedeau ei colegii , minunându-mă de cât de bine surprindeau adevărul, dar, ora s-a terminat .....

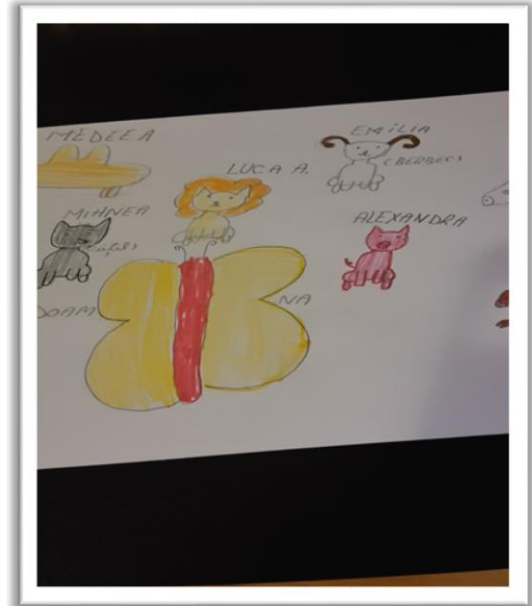
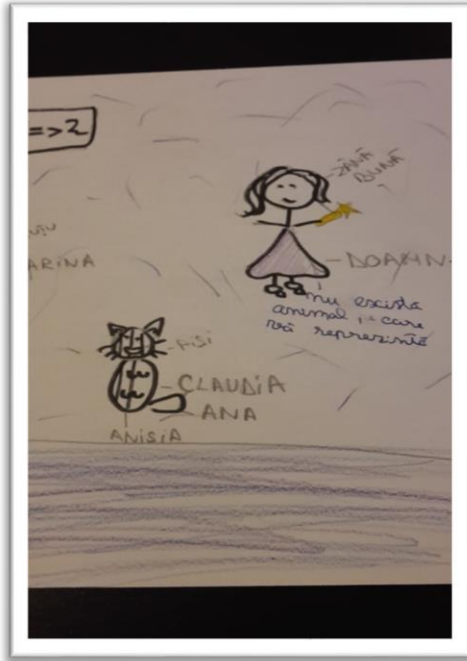
**Câtă bucurie au trăit “cangurașii “mei astăzi ! La maximum! ....**

**.....ȘI CÂT SUNT EU DE MÂNDRĂ DOAMNĂ! ....**

Vă prezint câteva dintre posterele lucrate:







## Metode și procedee didactice utilizate în evaluarea elevului

Burlan Aurelia

Școala Gimnazială "George Emil Palade"

Ploiesti

Testul este o probă complexă cu ajutorul căreia se verifică și se evaluează nivelul asimilării cunoștințelor și al capacităților de a opera cu ele, prin raportarea răspunsurilor la o scară etalon, elaborată în prealabil (I. Nicola, 1994, p. 335).

El este o probă standardizată, care asigură o obiectivitate mai mare în procesul de evaluare. Principalele calități ale unui test sunt: validitatea; fidelitatea; reprezentativitatea; obiectivitatea; aplicabilitatea.

Demersul metodic al unui test are în vedere (M. Stanciu, 2003, p. 301-302):

- Proiectarea testului.
- Aplicarea testului.
- Evaluarea răspunsurilor.
- Analiza rezultatelor testului.
- Valorificarea rezultatelor testului.

Un instrument de evaluare scrisă conține un număr de itemi (sarcini). Itemul reprezintă cea mai mică componentă identificabilă a unui instrument de evaluare și care cuprinde o sarcină de rezolvat în concordanță cu un obiectiv operațional (M. Stanciu, 2003, p. 295). Itemii apar mai ales în testele scrise. Între obiectivele de evaluare și itemi există o legătură foarte strânsă. De aceea, trebuie formulat obiectivul pe care îl testează itemul, înainte de construirea itemului. Teoria și practica evaluării evidențiază mai multe criterii pe baza cărora pot fi clasificați itemii. Unul dintre criteriile cel mai des utilizate este acela al gradului de obiectivitate oferit în corectare. În funcție de acest criteriu, itemii pot fi clasificați în trei mari categorii:

- itemi obiectivi;

- itemi semiobiectivi;
- itemi subiectivi.

Itemii obiectivi (cu răspuns închis) testează un număr mare de elemente de conținut într-un interval relativ scurt, asigurând un grad de obiectivitate ridicat în măsurarea rezultatelor școlare. Din categoria itemilor obiectivi fac parte:

1. itemii cu alegere duală
2. itemii de tip pereche
3. itemii cu alegere multiplă.

Itemii cu alegere duală pun elevul în situația de a selecta răspunsul corect din doar două variante posibile: adevărat / fals, da / nu, corect / incorect, acord / dezacord, varianta 1 / varianta 2 etc. Itemii de tip da / nu, adevărat / fals sunt cel mai frecvent folosiți. Un dezavantaj al acestui tip de item este acela că nu implică cunoașterea de către elev a alternativei adevărate. Eliminarea acestui dezavantaj se poate face prin solicitarea elevului de a modifica varianta falsă sau prin argumentarea variantei alese.

### Test de evaluare finală

#### Disciplina chimie – clasa a VIII-a

Subiectul I ..... 50 p

Găsiți răspunsul corect la următorii itemi.

1. Pentru a separa în laborator componentele unui amestec apă-alcool, metoda de separare folosită și ustensilele necesare sunt:
  - a) *distilarea*: balon cu fund rotund, termometru, refrigerent, pahar Berzelius, spirtieră, suport universal cu clemă;
  - b) *cristalizarea*: balon cu fund plat, termometru, capsulă, spirtieră, trepied;

- c) *distilarea*: balon Wurtz, refrigerent, termometru, pahar Erlenmeyer, spirtieră, suport universal cu clemă.
2. Un izotop utilizat în medicină pentru diagnosticarea unor boli ale creierului are numărul de masa 32 și conține 17 neutroni. Sarcina nucleară a izotopului este:  
a) + 32;      b) + 15;      c) - 15.
3. Elementul care are caracter metalic este:  
a)  ${}_8\text{A}$ ;      b)  ${}_{10}\text{B}$ ;      c)  ${}_{11}\text{C}$ .
4. Configurația electronică  $\text{K} \rightarrow a e^-$ ;  $\text{L} \rightarrow (a + 6) e^-$ ;  $\text{M} \rightarrow (a + 5) e^-$  este a elementului:  
a)  ${}_7\text{X}$ ;      b)  ${}_{11}\text{Y}$ ;      c)  ${}_{17}\text{Z}$ .
5. Elementul E cu  $Z = 16$  ionizează astfel:  
a) cedează 2 electroni și formează ioni  $\text{E}^{2-}$ ;  
b) acceptă 2 electroni și formează ioni  $\text{E}^{2-}$ ;  
c) cedează 2 electroni și formează ioni  $\text{E}^{2+}$ .
6. Se amestează într-un balon 80 g de soluție de sare de bucătărie, de concentrație procentuală 15%, cu 40 g soluție de sare de bucătărie, cu o concentrație procentuală de 20%. Soluția obținută va avea o concentrație de:  
a) 17,5%;      b) 16,66%;      c) 5%.
7. Pentru ca 3 kg de saramură de concentrație 20% să ajungă la o concentrație 25%, trebuie:  
a) să adăugăm 200 g de sare;  
b) să adăugăm 150 g de sare;  
c) să evaporăm 600 g de apă.
8. Conțin  $3,011 \cdot 10^{25}$  atomi de oxigen;  
a) 118,34 g de azotat de aluminiu;  
b) 2,5 mol de molecule de oxigen;  
c) 0,9 L de apă ( $\rho_{\text{apă}} = 1 \text{ g/cm}^3$ ).

9. Suma numerelor de ordine a doua elemente A și B este 24. Numărul electronilor al celui de-al doilea element este dublu numărului protonilor conținuți de primul element:
- cele două elemente formează o combinație cu formula  $BA_2$ ;
  - elementul A este monovalent, iar elementul B este trivalent;
  - atomii celor 2 elemente formează ioni pozitivi.
10. Pentru fertilizarea unui sol este nevoie de 40 kg de azot (N)/hectar. Cantitatea de  $NH_4NO_3$  folosită la un hectare este:
- 114,285 kg;
  - 100 kg;
  - 150 kg.

Subiectul II ..... 40p

Se consider schema de reacții:

- $N_2 + H_2 \rightleftharpoons a$
- $a + HCl \rightarrow b$
- $b + NaOH \rightarrow d + a\uparrow + e$
- $b + H_2SO_4 \rightarrow HCl + f$
- $b + g \rightarrow AgCl\downarrow + h$
- $g \rightarrow Ag\downarrow + O_2\uparrow + NO_2\uparrow$
- $g + d \rightarrow AgCl\downarrow + i$
- $b \rightarrow a\uparrow + HCl$
- $l + e \rightarrow NaOH + H_2\uparrow$
- $m + e \rightarrow H_2SO_4$

Se cere:

- Identificați substanțele notate cu litere, știind că:
  - b se mai numește și țipirig;
  - d substanță cunoscută și sub numele de sare de bucătărie;
  - g substanță numită și piatra iadului.
- Scrieți ecuațiile reacțiilor din schema de transformări;
- Precizați tipul fiecărei reacții chimice din schemă.

Timpul de lucru efectiv: 2 ore

Numere atomice: O – 8; S – 16.

Mase atomice: H -1; N- 14; O – 16; Al – 27;

Numărul lui Avogadro:  $N_A = 6,022 \cdot 10^{23} \text{ mol}^{-1}$

Bibliografie:

M Stanciu - Didactica postmodernă. editura Universitatii Suceava, 2003

Ioan Nicola - Editura, Editura Didactică și Pedagogică, 1994