

**MANAGEMENTUL DEZVOLTĂRII PERSONALE  
A CADRULUI DIDACTIC DEBUTANT ÎN INSTITUȚIE**

Nina GUȚU

CZU: 159.923.2:378.126

[nina.gutu@bk.ru](mailto:nina.gutu@bk.ru)

*The article addresses the relevance of the subject is determined by the fact that, increasingly, continuing education is perceived as the development of skills to face the competition in the global market where one of the fundamental pillars is learning to be, and the major objective involves the development of personal and social skills necessary to coexist with others. Currently, the educational changes of models, namely: the transition from the gnosological model to the anthropological model of training/training, require not only knowledge, but also social, personal development of the teaching staff.*

Cadrele didactice din Republica Moldova parcurg în prezent o traiectorie mai dificilă în construcția identității personale, deoarece sunt tot mai des influențate de schimbările ce au loc pe plan politic, economic și profesional. În acest context, documentele de politici educaționale direcționează continuu oportunități pentru dezvoltarea competențelor personale și profesionale ale cadrelor didactice, îndeosebi debutante în instituție. Considerăm că raportarea continuă a procesului de dezvoltare personală la diversele niveluri de manifestare a trăsăturilor validate ca factori interni ai competenței cadrului didactic constituie o cale eficientă de dezvoltare a conduitei didactice, o traiectorie individuală de dezvoltare fiind atât de necesare și actuale profesiei de învățător.

Profesorul este o parte integrantă a spațiului educațional. Pentru a face față noilor provocări, de nivelul său de pregătire, într-o mare măsură, depinde și realizarea cu succes a acestora. La nivelul conștiinței cadrului didactic din școală, centrarea pe personalitatea copilului este interpretată ca o comandă socială directă și obligatorie a societății moderne față de școală. Competența profesională reprezintă capacitatea de a aplica, transfera și combina cunoștințe și deprinderi în situații și medii de muncă diverse, pentru a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul calitativ specificat în standard. Competența profesională înseamnă îmbinarea și utilizarea armonioasă a cunoștințelor,

deprinderilor și atitudinilor în vederea obținerii rezultatelor așteptate la locul de muncă. A fi competent într-un domeniu profesional înseamnă: a aplica cunoștințe de specialitate, a folosi deprinderi specifice, a analiza și a lua decizii, a fi creativ, a lucra cu alții ca membru al unei echipe, a comunica eficient, a te adapta la mediul de muncă specific, a face față stresului personal și profesional și situațiilor neprevăzute [4].

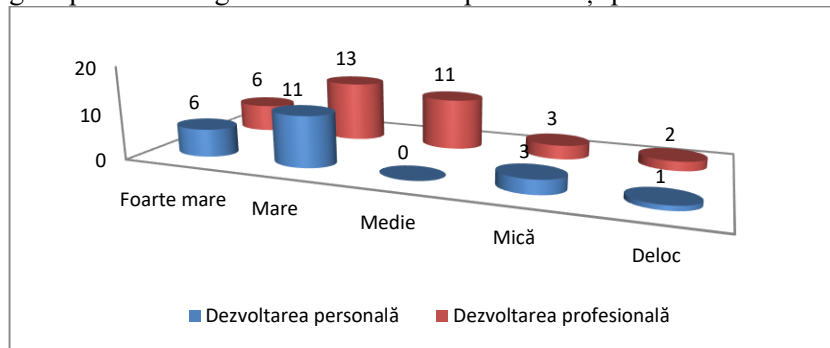
*Dezvoltarea personală* reprezintă însumarea mai multor nevoi pe care le avem fiecare dintre noi, printre ele aflându-se atât cele ce privesc viața personală, dar și pe cea profesională. M. Caluschi, afirmă că dezvoltarea personală în societatea cunoașterii reprezintă o strategie eficientă și performantă în pregătirea oamenilor pentru a se adapta și depăși fenomenele și tendințele viitorului extrem, este proiectarea programelor de dezvoltare personală, susținute pentru populație de eforturile conjugate ale psihologilor de familie, terapeuților, clinicienilor, psihologilor școlari etc. [2].

Motivarea și automotivarea pentru profesia didactică a devenit o necesitate primordială, iar realizarea nevoilor/trebuințelor de dezvoltare personală reprezintă o tendință actuală ce ar oferi sens implicării cadrelor didactice în mod activ atât în dezvoltarea lor, cât și în schimbările ce intervin pe plan educațional și social. Dezvoltarea cadrului didactic este direcționată de realizarea nevoii/trebuințelor de dezvoltare personală ale motivației intrinseci. A fi profesor înseamnă un risc asumat, deoarece pregătirea pentru a preda, pentru a-i învăța pe alții cum să învețe este o opera niciodată încheiată și care implică multă răbdare, multe momente de incertitudine, de descurajare și multe ore de studiu, iar rezultatele nu pot fi măsurate nici cantitativ și nici imediat.

Satisfacția în muncă este definită ca o atitudine pe care o au angajații față de munca lor, precum și ca o stare emotivă pozitivă ce rezultă din părerea personală a angajatului vizavi de munca sa sau climatul muncii [1]. Capotescu susține că satisfacția în muncă este o stare de echilibru la care ajunge individul în momentul în care răspunde complet unor nevoi, așteptări conștiente sau inconștiente, fiind și măsura în care aceste așteptări se suprapun cu ceea ce primește cu adevărat în cadrul muncii [3].

Pentru a determina care sunt trăsăturile de caracter pe care vor să le dezvolte tinerii specialiști, care sunt acțiunile ce le vor interprinde, părerea privind dezvoltarea personală și profesională, 35 de cadre didactice debutante din diferite instituții, inclusiv colegi de la programele de masterat USM și din școala în care activăm, au răspuns la un chestionar. Analizând datele, am constatat că cei mai mulți dintre participanți doresc să-și îmbunătățească perseverența, răbdarea, gândirea pozitivă, creativă, logică, încrederea în sine și în cei din jur. Aceste trăsături sunt mai mult specifice pentru tinerii specialiști, întrucât au nevoie de mai mult timp pentru a lucra asupra lor, sunt trăsături ce vin braț la braț cu experiența și cu dezvoltarea personală și profesională.

Printre acțiunile ce urmează a fi interprinse se enumeră: completarea unei agende, planificarea programului zilnic scriind toate sarcinile ce urmează a fi realizate; punerea-n practică a cunoștințelor acumulate în cadrul seminarelor, cursurilor de formare; lectura suplimentară a diferitelor surse informaționale, lectura de specialitate; încadrarea în diferite activități didactice, seminare, traininguri din instituție, dar și-n afară. Cei mai mulți dintre participanți au evidențiat că universitatea i-a pregătit pentru managementul dezvoltării personale și profesionale astfel:



Diagramă. Analiza comparativă a nivelului de pregătire în cadrul universității pentru managementul dezvoltării personale și profesionale

Din analiza chestionarelor, 88,5% (31 de participanți) sunt de acord că planul de dezvoltare profesională are legătură directă cu

dezvoltarea personală, iar 77,1% (27 de persoane) consideră că tinerii specialiști debutanți au condiții de dezvoltare personală și profesională în instituția ce activează. Conchidem că toți cei interogați sunt predispuși spre schimbare, spre autodezvoltare, dezvoltare personală și profesională, întrucât acestea sunt balanțele pentru a menține echilibrul dintre sine și serviciu. Chiar și cei ce au trecut de vârsta debutantă în specialitate ajută, motivează, susțin și încurajează tinerii specialiști, pentru a deveni mai buni, mai performanți.

Demersul formativ a integrat implicarea conștientă, activă a cadrelor didactice, fapt ce a permis realizarea cu succes a programului „Stimularea motivației de dezvoltare personală a cadrului didactic debutant în instituție”. Scopul propus și realizat al demersului formativ a vizat dezvoltarea personală a cadrului didactic prin programul formativ și identificarea modificărilor în elementele constitutive ale dimensiunilor psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic.

**În concluzie**, susținem că dezvoltarea personală și profesională a cadrelor didactice din instituție trebuie sprijinită și promovată la toate nivelurile, asigurându-se un echilibru adecvat între ele.

**Referințe:**

1. BOBOC, I. *Comportamentul organizațional și managerial. Fundamente psihologice și politologice*. București: Editura Economică, 2003
2. CALUSCHI, M. Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem. În: *Psihologie*, 2011, nr.3, p.71.
3. CAPOTESCU, R. *Stresul ocupațional. Teorii, modele, aplicații*. Iași: Lumen, 2006.
4. GORAȘ-POSTICĂ, V. Formarea de competențe profesionale în contextul actual al învățământului superior. În: *Studia Universitatis Moldaviae. Seria „Științe ale educației”*, 2013, nr.5(65), pp. 31-36. ISSN 1857-2103.