CZU: 316.628:005.966:37 https://doi.org/10.59295/drgl2025.41

DIMENSIUNEA AXIOLOGICĂ A DEZVOLTĂRII MOTIVATIEI PENTRU CARIERA ÎN DOMENIUL EDUCAȚIONAL

AXIOLOGICAL DIMENSION OF THE DEVELOPMENT OF CAREER MOTIVATION IN THE EDUCATIONAL FIELD

Tatiana ORNOVEȚCHII

profesoară de limba engleză, grad didactic II
Instituția Publică Liceul Teoretic „Liviu Rebreanu”, Chișinău, RM
***ORCID*:** https://orcid.org/0000-0002-0638-6712

Abstract: ***Choosing a professional field is a complex and complicated process influenced by numerous factors, such as a person's values, skills, or preferences. The educational field is complex, vast, and crucial in shaping an individual's personality both personally and professionally. A career in this field impacts social and global dynamics, relying on the values of societies in the process of knowledge acquisition. The axiology of education directly influences the intellectual pursuits of society, and any educational activity inherently involves a set of transmittable values that are adopted and promoted. Motivation for a career in the educational field is essential for training true professionals capable of transmitting common global values.***

Keywords: *values, education, motivation, educational field, axiology.*

Dimensiunea axiologică reprezintă un domeniu mereu actual pentru toate ariile științifice grație interesului continuu al umanității de a pătrunde în esența reală a valorilor, care însoțesc orice generație, națiune sau comunitate globală. Apariția continuă a diverselor cercetări științifice care abordează varii aspecte ale noțiunii de valoare, dovedește preocuparea neîntreruptă a oamenilor de știință față de interpretări, abordări, clasificări ale noțiunii menționate. Noțiunea de valoare a cunoscut și continuă să fie cercetată din diverse perspective, filozofice, psihologice, pedagogice, etc., pentru a elucida adevărata sa esență și mecanismele sale de influență asupra deciziilor umane.

O. Reboul susține că nu există educație fără valori [9]. Noțiunea de valoare este omniprezentă. În orice domeniu științific, în orice arie de cercetare, în orice aspect și etapă a vieții umane, atestăm prezența valorilor și influența lor nemijlocită asupra acțiunilor umane. În același context, Reboul menționează că ,,educația este ansamblul de procese și procedee care permit oricărui individ accesul progresiv la cultură, acesta fiind ceea ce distinge omul de animal’’[9]. Educația este fundamentul definitoriu și distinctiv pentru rasa umană, este conexiunea dintre *tabula rasa* și inteligență, este aspectul cel mai relevant pentru diferențierea homo *sapiens-ului* de alte forme de existență. Relația dintre educație și valori este indubitabilă, or însăși educație nu există fără valori, iar aceastea, la rândul lor nu pote fi transmise decât prin anumite activități și acțiuni educaționale.

C.Cucoș definește valorile ca elemente ale educaţiei morale, ca elemente ale culturii interioare a personalităţii, care se manifestă prin calităţi personale şi determină atitudi-

nea acesteia faţă de societate, natură şi faţă de sine însăşi [3]. Astfel, educaţia, valorile, cultura reprezintă aspecte definitorii ale oricărei societăţi inteligente şi progresive. În aceeaşi ordine de idei menţionăm sintagma de *axiologie a educaţiei*, care, după cum afirmă S Cristea reprezintă o disciplină integrată în domeniul ştiinţelor pedagogice/educaţiei cu un obiect specific de cerecetare: valorile pedagogice fundamentale (binele moral, adevărul ştiinţei, ştiinţa aplicată, frumosul, sănătatea) stabile din punct de vedere psihosocial, care stau la baza activităţii de formare/dezvoltare permanentă a personalităţii umane [2]. ,,Implicit sau explicit, orice activitate educaţională implică în traseul său un set de valori''[1]. La rândul său, aceste valori influenţează comportamentul educabililor şi educatorilor.

Educaţia este un domeniu complex care implică diverse procese, activităţi, instituţii şi nu se limitează doar la procesul de predare-învăţare, fiind un fenomen universal, un proces social şi pedagogic. Educaţia este un proces psihologic de formare a personalităţii prin valorificarea propriilor resurse şi ca produs social determinat de condiţiile culturale, economice, politice, naţionale etc. Domeniul educaţional reprezintă domeniul matrice pentru formarea competenţelor şi valorilor pentru viaţă, este fundamentul pentru reuşita personală, profesională şi socială a celui ce învaţă. Educaţia este o prioritate a Uniunii Europene, care denotă un interes relevant pentru crearea unei comunităţi bazate pe cunoaştere. Obiectivul ambiţios al Uniunii Europene este de a permite tuturor cetăţenilor săi să beneficieze de cea mai bună educaţie şi formare [13].

Educaţia în secolul nostru a depăşit toate limitele şi toate orizonturile pentru a promova ideile că suntem toţi cetăţeni ai unei *comunităţi globale* [7] şi aspirăm spre o educaţie în vederea unei *dezvoltări durabile* [8]. Directorul general al UNESCO, I.G. Bokova, afirma că ,,începând cu anul 2009 am fost determinată să fac din acţiunea în favoarea dezvoltării educaţiei o **prioritate absolută** a organizaţiei, pentru că educaţia este un drept fundamental al omului şi pilonul unei dezvoltări mai durabile, mai incluzive şi mai echitabile''[15]. Resursele umane constituie cea mai preţioasă valoare existentă, iar educaţia în contextul actual, a devenit o mişcare globală, un vector relevant pentru realizarea obiectivelor umanităţii. Anume educaţia este elementul esenţial, prin intermediul căruia individul poate să-şi valorifice potenţialul, creativitatea, poate găsi soluţii pentru varii situaţii, poate aspira spre o societate globală armonioasă şi paşnică. O.Reboul susţine că ,,Nu există nici o diplomă a umanităţii care să pună capăt educaţiei'', [9] afirmaţie care evidenţiază perfect aspectul *infinit şi nelimitat* al *educaţiei,* care presupune o continuitate spre progres şi dezvoltare. R.H. Dave menţiona că permanenţa educaţiei presupune un sistem complet, coerent şi integrat, oferind mijloace proprii de a răspunde aspiraţiilor de natură educativă şi culturală ale fiecărui individ, potrivit disponibilităţilor sale: ea este un proces de perfecţionare a dezvoltării personale, sociale şi profesionale pe durata întregii vieţi a indivizilor, în scopul îmbunătăţirii calităţii vieţii indivizilor, precum şi a colectivităţii lor [6].

O. Dandara menţionează pe bună dreptate că ,,totul poate fi apreciat drept o ocazie de a învăţa într-o societate percepută ca fiind educativă, instructivă, cognitivă'' [4]. Uniunea Europeană promovează ideile continuităţii educaţiei şi educaţiei pe tot parcursul vieţii. Prin obiectivele de realizat până în anul 2030, stabilite de UE, se urmăreşte schimbarea şi transformarea vieţilor prin educaţie. Astfel, comunitatea globală a recu-

noscut adevărata valoare a domeniului educațional în progresul multilateral al omenirii, adoptând legi naționale şi internaționale pentru promovarea valorilor educaționale. În acest context, cariera în domeniul educațional reprezintă un pilon de bază pentru realizarea obiectivelor propuse la nivel global. Cariera în acest domeniu implică competențe, experiență, pasiune, emoții, atitudine, inițiativă, implicare, evoluție și dezvoltare continuă, etc., spre binele omenirii. Domeniul educațional este unul complex și dinamic, incluzând o multitudine de activități, procese, instituții și se extinde la nivel global. Anume domeniul educațional reprezintă coloana vertebrală pentru evoluția societății și traseul pentru îmbrățișarea oricărei cariere, incluzând în același timp dezvoltarea motivației profesionale. Alegerea oricărei cariere, implică o motivație intrinsecă și extrinsecă. Multiplele teorii ale alegerii domeniului de activitate vizează anumiți factori care influențează decizia persoanei de a se dedica unei profesii, în dependență de tipul de personalitate, experiență, valori, mediul social, interesele personale, aspirații, tendințe etc.

Motivaţia profesională este un proces complex cu fluctuaţii involuntare, dependent de valorile şi dezvoltarea personală, de interacţiunea personalităţii cu mediul său şi perceperea acestui mediu în context profesional individual. Persoana optează pentru o anumită carieră în dependență de tipul de personalitate, experiență, mediul social, etc. În acest context menționăm teoriile lui D. Supper, J. Holland și teoria ancorelor lui E. Schein care explică orientarea spre tipul de carieră în dependență de factori interni sau externi. După părerea lui J. Holland alegerea vocațională este o exprimare a personalității şi alegerea carierei este o expresie a propriei personalități, astfel membrii aceleiași ocupaţii au personalități și istorii similare [14]. Holland stabilește patru ipoteze a teoriei sale:

1. Toți indivizii corespund la șase tipuri de personalități - realistic, investigator, artistic, social, întreprinzător, convenţional. Fiecărui tip de personalitate îi corespunde anumite competențe și atitudini. În același timp teoreticianul afirmă că indivizii corespund rar unui singur tip de personalitate, de cele mai multe ori individul fiind o combinaţie din câteva tipuri de personalitate, unde un tip este dominant iar celelalte sunt secundare. Experienţele care provin din mediul familial, social, cultural, etc. duc la formarea anumitor preferinţe, care ulterior se transformă în interese puternice, apoi în competenţe conexe.
2. Mediul corespunde unuia din cele şase tipuri- realistic, investigator, artistic, social, întreprinzător, convenţional. Tipul mediului este determinat de tipul dominant de personalitate.
3. Relaţia persoană- mediu: individul caută medii care îi va permite să-şi exerseze competenţele şi abilităţile, să-şi exprime atitudinile şi valorile.
4. Interacţiunea persoanei şi mediului produce comportamente. Cunoaşterea tipul de personalitate şi de mediu permit realizarea unor predicţii referitor la alegerea vocaţională, la realizări, la satisfacţii, etc.

Holland propune descrierea detaliată a fiecărui tip de personalitate și oferă caracteristicile valorilor, abilităţilor, trăsăturilor de personalitate şi activităţilor tipice de muncă. Holland creează un model hexagonal ale tipurilor de personalitate pentru a determina caracteristicile comune ale fiecărui tip.

D. Super a dezvoltat o teorie a imaginii de sine implicată în comportamentele specifice alegerii profesionale. Super este de părerea că opţiunile unui individ sunt influenţate

de imaginea de sine a acestuia şi de informaţiile pe care le are despre lumea profesiilor. Concepția despre sine a autorului reprezintă credința că identitățile noastre și implicit identitățile noastre în carieră reprezintă produsul modului în care ne percepem pe noi înșine. Acest fapt presupune că dezvoltarea vocaţională este un proces de luare a mai multor decizii, care culminează în alegerea vocaţiei, care la rândul său este o implementare a conceptului de sine [14]. Supper propune cinci etape ale vieţii care influenţează dezvoltarea personală şi profesională şi anume- creşterea, explorarea, instalarea, menţinerea şi pregătirea pentru retragere. Stadiile respective nu sunt rigide după părerea autorului, individul fiind capabil să revină la un stadiu anterior dacă situația necesită acest lucru. Pe parcursul vieții, preferințele legate de anumite profesii și competențele persoanei se schimbă, astfel determinând o serie de alegeri și schimbări. Astfel observăm abilitatea ființei umane de a se adapta unor contexte diferite și de a fluctua între diferite domenii de activitate.

E. Schein introduce sintagma ,,ancorele carierei'' și afirmă că ele reprezintă un mix între valorile personale cu idealul de viață, aspirații, credințele despre competențele și abilitățile proprii. Conform acestei teorii, pe măsură ce o persoană se cunoaşte mai bine şi capătă o identitate ocupaţională mai clară, se conturează un tipar distinct al talentelor, scopurilor, nevoilor şi valorilor proprii. Individul se centrează pe munci conform unor tipuri de activitate, devenind în felul acesta ancorat în cariera respectivă. În acest context, termenul de carieră se referă la modul în care viața profesională a individului se dezvoltă cu timpul și cum acest lucru este perceput de către persoană. [10]. Schein a propus următoarele etape ale carierei în viața profesională:

1. Creşterea, fantezia și explorarea;
2. Educația și instruirea;
3. Intrarea în lumea muncii;
4. Instruirea de bază și socializarea;
5. Obținerea calității de membru;
6. Obținerea mandatului și calității de membru permanent;
7. Criza în mijlocul carierei și reevaluarea;
8. Menținerea impulsului, recâştigarea sau nivelarea lui;
9. Dezangajarea;
10. Pensionarea.

Aceste etapele reflectă două lucruri semnificative în viaţa individului:

1) nevoi individuale, motive și aspirații în ceea ce priveşte locul de muncă;
2) aşteptările sociale ce țin de tipul activităților, recompenselor și statutului profesional.

În contextul teoriei ancorelor carierei, conceptul de sine, pe care persoana îl dezvoltă de-a lungul experienței sale profesionale, se articulează în jurul valorii celor opt ancore distincte și constituie constructul fundamental al carierei. La construcția conceptului de sine, persoana include componente interne, precum sunt nevoile, abilitățile, talentele, motivele și valorile sale. O persoană poate afla care sunt ancorele sale profesionale odată cu exersarea unor sarcini profesionale și poate afla motivele și valorile ancorelor carierei în contextul activității sale profesionale [10]. Astfel autorul descrie opt ancore ale carierei [12]:

- competența funcţional-tehnică;
- competența managerială generală;
- autonomie şi independență;
- securitate/stabilitate;
- servirea/dedicarea unei cauze;
- creativitate antreprenorială;
- stil de viață;
- provocare pură.

Ancora carierei se actualizează de la cinci la zece ani, într-un singur domeniu de activitate. Autorul menționează că prin noțiunea de *ancore ale carierei* se înțelege o componentă formată din trei elemente: motivații, atitudini şi valori care ghidează şi constrâng cariera persoanei, la nivelul talentelor sale [11]. Menționăm astfel, că motivaţia pentru alegerea domeniului profesional este un proces complex şi diversificat, dependent de sistemul de valori personale, abilităţi,preferinţe. O.Dandara afirmă că ,,motivația este nucleul care dirijează atât interesul, intensitatea cât şi eficiența în activitatea profesională''[4].

Concluzionăm că succesul motivației pentru carieră în domeniul educațional depinde nemijlocit de ansamblul de valori care se află la baza oricărei societăți. Valorile carierei sunt caracteristici individuale care influențează persoana să-şi considere activitatea profesională motivantă. Domeniul educațional are un imact determinant în dinamica socială şi globală, iar persoanele care manifestă o predilecție pentru acesta sferă de activitate sunt motivate intrinsec, având un interes lăuntric format pe parcursul unei perioade îndelungate, sau un interes extrinsec, conturat de către apreciere în societate.

Referințe bibliografice

1. BÉCHARD, Jean-Pierre (2017)-*Penser la formation en gestion,* Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 198p.
2. CRISTEA, Sorin (2016)-*Concepte pedagogice fundamentale*, Bucureşti, Didactica Publishing House, 228p.
3. CUCOŞ, Constantin (1995)-*Pedagogie și axiologie*, Bucureşti, Editura Didactică și Pedagogică, 160 p.
4. DANDARA, Otilia (2019)-*Educația pentru carieră, conținut al educației de-a lungul vieții*, În: Conferințele Educația QUO VADIS, Chișinău, PRO DIDACTICA, 2003, p.31.
5. DANDARA Otilia, BOCANCEA, V. (2003) Rolul factorului motivational în formarea profesională a viitorilor profesori, În: Conferințele Educația QUA VADIS, Chișinău, PRO DIDACTICA, 2003 p.31.
6. DAVE, R.H.-*Fundamentele educației permanente*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1991. 429 p.
7. Objectives. Organisation des Nations Unies pour l' éducation, la science et la culture. Printed in France, 2015. 76 p.
8. L' éducation en vue des objectifs de développement durable. Objectifs d' apprentissage. Organisation des Nations Unies pour l' éducation, la science et la culture, (2017), France, 68 p.
9. REBOUL, Olivier (2018)-*La philosophie de l'éducation*, Paris, P.U.F., 127 p
10. SCHEIN, Edgar (1988) - *How „Career Anchors" Hold Executives to Their Career Paths*, În: Managing Professional in Innovative Organizations. 497 p.
11. SCHEIN, Edgar et al. (2009) - *Organizational Therapy: MultIPLE Perspectives*, USA, Alternative Views Publishing, 102 p.

12. SCHEIN, Edgar; MAANEN, John (2013) - *Career Anchors: The Changing Nature of Careers*. *Self Assessment book*. USA, John Willey and Sons Inc., 24 p.
13. Spațiul European al educației, [online] https://www. consilium.europa.eu/ro/policies/education-area/ (consultat: 14.03.2025).
14. SWANSON, Jane; FOUAD, Nadya (2010) - *Career theory and practice*. USA, Sage Publications Inc., 312 p.
15. UNESCO, (2014)-*Education Strategy 2014–2021*, France, 68 p.