MOTIVAȚIA PENTRU CARIERA DIDACTICĂ

Victoria STRATAN,
doctor în științe ale educației,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău,
Republica Moldova
E-mail: stratan.victoria@upsc.md

Rezumat: *Articolul elucidează problema motivării cadrelor didactice, din perspectiva formării inițiale în domeniul științe ale educației și a formării continue. Sunt reflectați factorii implicați în procesul luării deciziei, resursele cognitive și energetice corelativ motivației pentru cariera didactică. Figurativ se prezintă exemple de indicatori motivaționali și tipurile de motivație în contextul domeniului științe ale educației. Pentru dezvoltarea motivației în câmpul educațional și a încrederii interpersonale sunt listate recomandări judicioase.*

Cuvinte-cheie: *motivație, motivație de dezvoltare, motivație de adaptare, emoție, competență, carieră didactică.*

MOTIVATION FOR THE TEACHING CAREER

Abstract: *The article elucidates the problem of teacher motivation, from the perspective of initial training in the field of educational sciences and continuing education. The factors involved in the decision-making process, the cognitive and energy resources relative to the motivation for the teaching career are reflected. Figuratively, examples of motivational indicators and types of motivation are presented in the context of the field of educational sciences. For the development of motivation in the educational field and interpersonal confidence, judicious recommendations are listed.*

Keywords*: motivation, development motivation, adaptation motivation, emotion, competence, teaching career.*

Calitatea pregătirii inițiale în domeniul *științe ale educației* și a formării continue a cadrelor didactice este, uneori, contestată sau se dovedește deficitară, realitate care se cere a fi asumată și depășită. Atestăm mai multe cauze ale deficitului menționat: organizarea defectuoasă a sistemului de pregătire a cadrelor didactice (deficit instituțional), slaba conștientizare a importanței pregătirii psihopedagogice la cei care-și asumă cariera respectivă (deficit deontologic), relativul declin al statutului profesorului în ierarhia socioprofesională (deficit motivațional), insuficiența pregătirii corpului academic de specialitate (deficit uman) etc.

În cele ce urmează ne vom opri asupra deficitului de ordin *motivațional*. Or, ***motivația*** determină inițierea unei activități și persistența în realizarea unei sarcini sau abandonarea ei, fiind unul dintre factorii principali care influențează performanța și calitatea în cariera didactică. În cele mai multe cazuri, motivația pentru realizarea comportamentelor umane rezultă din interacțiunea unor seturi complexe de motive. În general, ceea ce motivează oamenii pentru realizarea comportamentelor sunt:

a) nevoia de a menține echilibrul de funcționare fizică și psihică (de exemplu, fiziologice, de securitate și stimă de sine).

b) nevoia de a se adapta la mediu (de exemplu, nevoia de exprimare și relaționare, de autocontrol și influența asupra mediului).

c) nevoia de dezvoltare personală (de exemplu, nevoia de cunoaștere, autonomie, competență, autorealizare) [5].

Cercetând acest fenomen, observăm că și *Standardele de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general* au drept scop: ***motivarea cadrelor didactice*** pentru învățare pe tot parcursul vieții. Cu referire la motivare conceptorii evidențiază că „standardele reprezintă cerințele de bază pe care trebuie să le demonstreze cadrul didactic, mereu deschis și ***motivat*** spre dezvoltare profesională și atingerea de performanțe superioare” [6, p. 3]. Așadar, o educație de calitate este realizată de profesori buni, bine pregătiți și motivați pentru o astfel de meserie.

În aceeași logică, cercetătorul I. Jinga corelativ competenței profesionale a cadrelor didactice, punctează că reprezintă „un ansamblu de capacități cognitive, afective, ***motivaționale*** și manageriale, care interacționează cu trăsăturile de personalitate, conferindu-i acestuia calitățile necesare efectuării unei prestații didactice care să asigure îndeplinirea obiectivelor proiectate, iar performanțele obținute să se situeze aproape de nivelul maxim al potențialului intelectual al fiecăruia” [4].

Din perspectiva formării inițiale a cadrelor didactice, o dimensiune importantă privind motivația este alegerea carierei. Empiric vorbind, consilierea pentru carieră reprezintă potrivirea om-profesie. Fr. Parsons a dezvoltat o modalitate sistematică de a-i ajuta pe oameni să-și găsească locul de muncă potrivit. Autorul susține că există o serie de factori implicați în procesul luării deciziei, cu efecte directe asupra menținerii motivației pentru profesia îmbrățișată (profesor):

- O înțelegere clară a sinelui, incluzând aptitudinile, abilitățile, interesele, dar și limitele oamenilor.
- O bună cunoaștere a cerințelor, avantajelor, dezavantajelor, perspectivelor unei profesii.
- Abilitatea de a face corelații între fapte și situații [apud 3, p. 255].

Cu siguranță, intrarea în viața profesională începe printr-o stagiatură, ceea ce înseamnă, de fapt, adaptare. Tânărul cadru didactic trebuie să se obișnuiască cu noul program, cu noile condiții de muncă cu sistemul de organizare și cu noul stil de viață. Apare integrarea în colectiv și obișnuirea cu ierarhia profesională. Aspectele respective ridică,

însă o serie de probleme ca apariția la tineri a unui fenomen denumit „șocul realității” la contactul cu profesia didactică. Integrarea în muncă este plină de surprize și dominată de un anumit grad de anxietate. Viața profesională o influențează pe cea socioculturală a tinerilor în măsura în care aceștia sunt nevoiți să se adapteze colectivului, să interacționeze cu acesta, să se supună normelor și regulilor interne și să-și însușească anumite comportamente ce corespund etichetei profesionale didactice [3].

În acest sens, motivația este un factor important al adaptării și performanței în activitate, atât pentru tânărul specialist, dar și pentru cadrele didactice cu experință. Având aceleași abilități, două persoane pot să obțină performanțe diferite în funcție de gradul de motivare, de competența de a-și gestiona eficient emoțiile și implicare în sarcină.

Cu alte cuvinte, emoțiile sunt componente motivaționale care au rolul de a media între intenția de acțiune și implicarea în acțiune, respectiv nivelul de performanță la care se ajunge.

Ele pot amplifica, diminua sau bloca accesul la resursele cognitive și energetice:

- *Emoțiile pozitive* (bucurie, speranță) favorizează în general concentrarea și creativitatea, capacitatea de memorare și de calcul, implicarea în activități, rezistența la frustrare, efort îndelungat și ambiguitate. Acestea cresc motivația persoanei de a se implica într-o activitate, precum și șansele obținerii unor performanțe superioare.
- *Emoțiile negative* (anxietate, tristețe, supărare, teamă) blochează, de regulă, capacitatea de concentrare, de memorare și de rezolvare a problemelor, conducând la comportamente de evitare, neimplicare în activități. Acestea favorizează motivații de evitare a activităților, determinând în timp scăderea performanței.

Intensitatea emoțiilor, de asemenea, are un rol important:

- *Intensitatea scăzută* va determina o stare de relaxare, nefavorabilă implicării și susținerii energetice a activităților, conducând, astfel, la performanțe scăzute.
- *Intensitatea ridicată* determină de cele mai multe ori o mobilizare energetică excesivă, cu efect de dezorganizare asupra comportamentului și a capacității de concentrare și poate conduce, de asemenea, la obținerea unor performanțe scăzute.
- *Intensitatea moderată*, ușor peste nivelul mediu, este cea mai adecvată pentru mobilizarea energetică și utilizarea eficientă a cunoștințelor și abilităților [5].

Actualmente, constatăm că unele cadre didactice au pierdut profunzimea motivației lor profesionale. Alții nici n-au avut vreodată acces la un asemenea nivel motivațional (nici înaintea facultății, atunci când au optat pentru această profesie, nici pe parcursul studiilor universitare, nici după absolvirea acestora). Pe mulți nu-i susține nimic altceva decât sentimentul securității sau un oarecare simțământ al puterii [1].

În această ordine de idei, cei mai buni indicatori ai motivației sunt reacțiile și conduitele pe care le declanșează cadrele didactice. Acestea pot fi de apropiere față de o anumită activitate didactică sau de evitare a ei. Iată câțiva dintre acești indicatori:

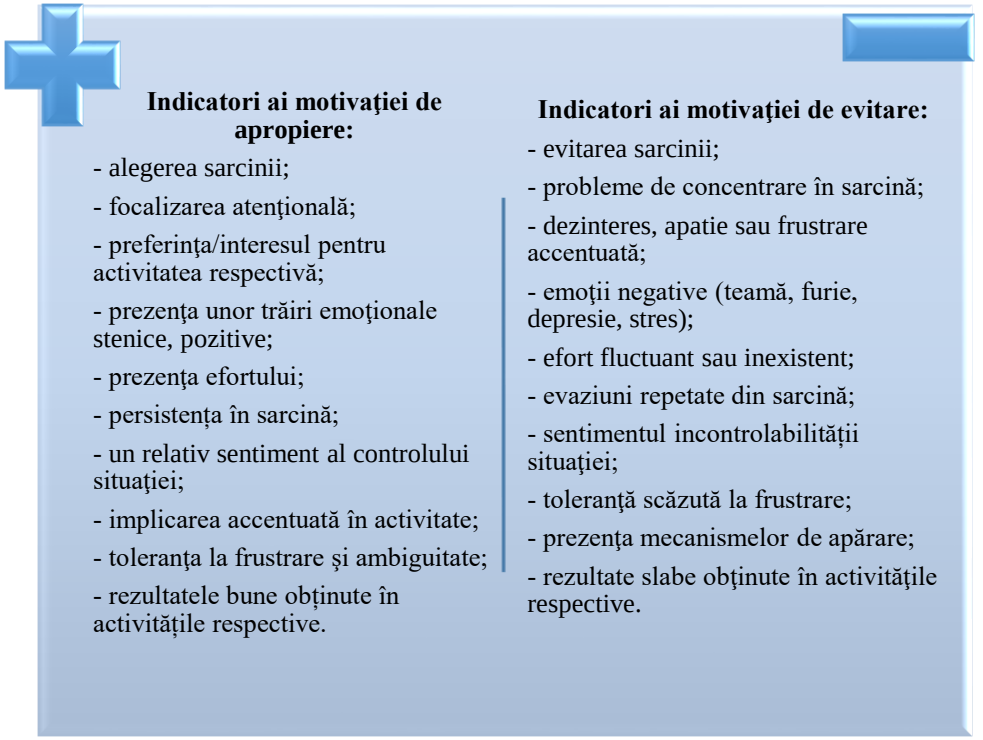


Figura 1. Exemple de indicatori motivaționali

Adesea, este ușor să se declanșeze o stare motivațională (la începutul carierei didactice), dar foarte greu să se mențină pentru o perioadă mai îndelungată de timp. Respectiv, este recomandabil valorificarea unor strategii de susținere motivațională a cadrelor didactice, axate pe:

- *Asigurarea confortului fizic și psihic bazal.* Dacă echilibrul fizic și psihic bazal nu este asigurat, organismul va aloca foarte multe resurse energetice și cognitive spre rezolvarea acestor deficite. Prin urmare, motivațiile de restabilire a echilibrului funcțional vor fi prioritare față de cele de dezvoltare profesională.
- *Creșterea sentimentului eficacității personale și al stimei de sine.* Credințele despre propria eficacitate profesională este esențială în declanșarea și susținerea motivației [5]. Motivațiile de dezvoltare se declanșează în general în cazurile în care nevoile de echilibru funcțional și de adaptare la mediu sunt asigurate, fiind considerate mai complexe în raport cu cele din urmă:

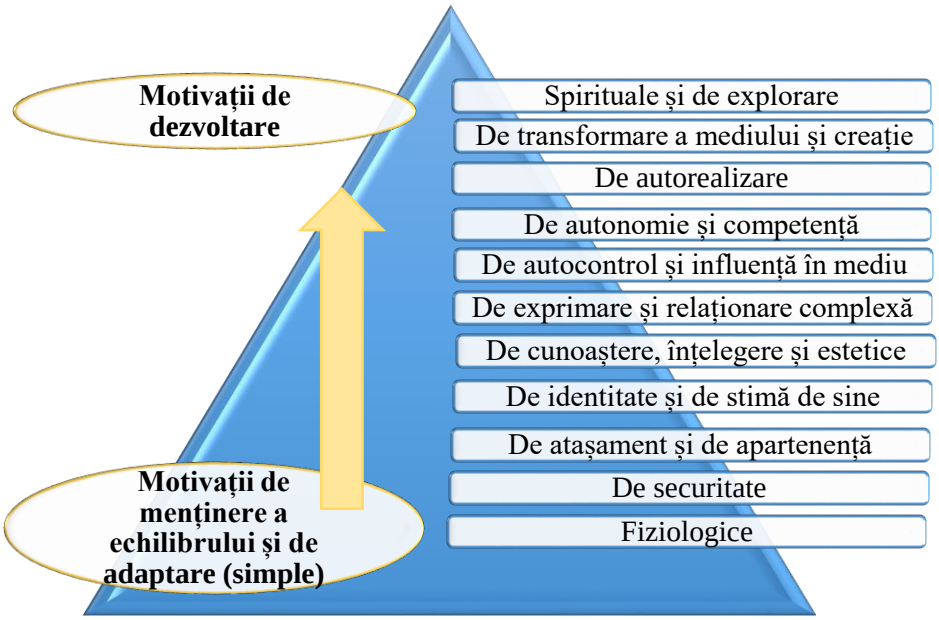


Figura 2. Tipuri de motivații

O condiție importantă în menținerea motivației la locul de muncă este stabilirea relațiilor colegiale, comunicare eficientă, bazată pe încredere și sprijin reciproc. Cerința de a ne deschide către celălalt, pe care o presupune relația de încredere, combină - precum știm - confortul cu neliniștea. Relevarea de sine reciprocă se combină cu nevoia de reciprocitate și de sprijin (emoțional, moral) mutual. Așadar, angoasa și frustrarea se reunesc cu nevoia de încredere în celălalt, în calitatea sa de furnizor de atenție și de ajutor. La rândul ei, încrederea se câștigă prin deschidere, prin autodezvăluire (reciproce), dar și prin respect, integritate, loialitate, generozitate. În felul acesta, satisfacem (și vom satisface) o trebuință fundamentală a fiecăruia dintre noi: aceea de a fi recunoscuți, de a fi considerați demni de investiție umană în noi.

Cercetătorul G. Albu susține că pentru dezvoltarea și consolidarea încrederii interpersonale, cu efecte asupra motivației intrinseci și extrinseci, este recomandabil:

- Să căutăm (sau să nu ratăm) posibilitățile de a lăuda (sincer, onest) faptele și realizările colegilor, cărui i se poate remarca performanța profesională. Vom găsi mereu motive (reale) de a felicita și de a încuraja pe alții. Și nu numai când sunt de față, ci și în lipsa lor.

- Să manifestăm entuziasm în relațiile noastre cu ceilalți colegi și să le arătăm că suntem bucuroși și încrezători în ei fie prin cuvinte, fie prin strângere de mână, fie prin zâmbet sau privire.
- Să ne arătăm interesul față de ceea ce fac și ce ne propun ceilalți, să-i încurajăm, sprijinim, să le oferim acces la noi.
- Să fim atenți cu ceilalți colegi, să-i întrebăm de preocupările lor, de evenimentele din viața lor profesională, de ceea ce îi preocupă și de ceea ce își doresc sau - pur și simplu - dacă au nevoie de ceva.
- Să apreciem, pe cât putem, just colegii fiindcă ei „jinduiesc” după aprecierea justă a ceea ce sunt și a ceea ce reprezintă.
- Să fim aprobatori, ori de câte ori este cazul, aprobându-le faptele, gândurile, opiniile, opțiunile, îi aprobăm ca oameni, ceea ce reprezintă ei în lume, în grup, în colectiv. Mereu se găsește ceva pozitiv ce putem aproba și admira la ceilalți.
- Să fim autentic afectuoși, degajând o căldură sinceră pentru ceilalți colegi (și vor face și ei - cu o mare probabilitate - același lucru). Afecțiunea îi ajută pe oameni să se relaxeze și să fie ei înșiși. Fortifică relațiile și-i face pe oameni să se simtă mulțumiți de ceea ce sunt, îi motivează să acționeze. Ei se simt în siguranță și își dau seama că pot avea încredere în noi și în ei.
- Să fim îngăduitori, acceptând oamenii așa cum sunt. Să-i lăsăm să fie ei înșiși și să-și exprime/formuleze/dezvăluie liber propriile idei și propriile puncte de vedere, astfel își vor impune ei autocenzuri.
- Să acordăm credit, să fim prietenoși.
- Să fim principiali, darnici și doritori de binele celuilalt coleg [1].

Prin urmare, încrederea și motivarea reciprocă este dimensiunea fundamentală de fond a oricărui dialog motivațional. Ea este baza formării, menținerii și dezvoltării oricărei relații interpersonale la locul de muncă.

Conchidem: Starea motivațională a cadrelor didactice este uneori afectată. Unele cadre didactice consideră că în complexul și mecanismul social - înseamnă foarte puțin. La limită, s-ar putea chiar ca unii să creadă că societatea nici nu mai are nevoie de personal didactic. Sunt, din fericire, și cadre didactice, care nu se lasă copleșiți de această sumbră percepție. Sau care nu fac parte din categoria celor cu un nivel motivațional scăzut. Își doresc să lucreze în sistemul educațional, oricâte lovituri demotivante ar primi. Nu numai că le plac copiii, elevii, copilăria, speranța care se întrevede, spontaneitatea și frăgezimea sufletească, dar au mai înțeles ceva important. Că ei sunt oameni care „contagiază” oameni. Mai precis, sunt oameni care influențează generații de oameni. Este și motivul pentru care considerăm că printre direcțiile esențiale ale reformei sistemului educațional din țara noastră trebuie să se situeze cel puțin două în prim plan:

• (re)valorizarea meseriei de cadru didactic în raport cu importanța ei socială;

• motivarea tinerii generații pentru cariera didactică și menținerea în sistemul educațional prin asigurarea stării de bine și mecanisme eficiente.

Bibliografie:

1. ALBU, G. Educația, profesorul și vremurile. Pitești: Paralela 45, 2009, 286 p. 978-973-47-0754-6.
2. CUCOȘ, C. Pedagogie. Iași: Polirom, 1996, 236 p. ISBN 973-9248-03-9.
3. GOLU, F. Manual de psihologia dezvoltării. Iași: Polirom, 2015, 339 p. ISBN 978-976-46-5627-1.
4. JINGA, I., ISTRATE, E. (coord.). Manual de Pedagogie. București: Editura ALL Educațional, 2008, 568 p. ISBN 978-973-571-632-5.
5. LEMENI, G., MICLEA, M. (coord.) Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră. Cluj-Napoca, Editura: ASCR, 2010, 259 p. ISBN 978-973-7973-90-0.
6. *Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general.* [citat 27.01.2024]