

Ion Moise

Cariera didactică între motivație și performanță

Editura Sfântul Ierarh Nicolae
2010

ISBN 978-606-8129-73-0

Lucrare publicată în Sala de Lectură a
Editurii Sfântul Ierarh Nicolae,
la adresa <http://lectura.bibliotecadigitala.ro>

CUPRINS

Introducere2
<u>Capitolul I.</u>	
<i>Delimitări conceptuale:motivație-carieră didactică-performanță</i>3
<u>Capitolul II.</u>	
<i>Tipuri și structuri motivaționale</i>8
<i>Succesul profesional în cariera didactică</i>10
<u>Capitolul III.- Metodologie</u>	
A. <u>Ancheta</u>	
✓ <i>1. Obiectivul</i>18
✓ <i>2.Ipoteza</i>19
✓ <i>3.Design investigativ</i>19
✓ <i>4.Prelucrarea datelor obținute</i>22
✓ <i>5.Interpretarea rezultatelor</i>28
B. <u>Studiu de caz</u>	
✓ <i>1.Prezentarea cazului</i>29
✓ <i>2.Obiectivele studiului de caz</i>30
✓ <i>3.Analiza cazului</i>30
✓ <i>4.Concluzia studiului</i>35
<u>Concluzii</u>36
<u>Bibliografie</u>37
<u>Anexe</u>38

Introducere

Alegerea lucrării derivă dintr-o motivație intrinsecă și cognitivă.

Deoarece împărtășesc cariera didactică, am dorit să analizez care este relația între motivație și performanță în această meserie, precum și factorii care stau la baza etichetării unui profesor ca fiind “competent”.

Am structurat lucrarea în trei capitole, și anume:

În primul capitol am delimitat conceptual termenii: motivație, performanță, carieră didactică, vizând astfel motivele ce stau la baza alegerii carierei didactice, precum și criteriile de evaluare a performanțelor unui dascăl.

În cel de-al doilea capitol m-am referit la tipurile și structurile motivaționale, precum și modul în care acestea condiționează succesul profesional în cariera didactică.

Cel de-al treilea capitol reprezintă, de fapt, secțiunea aplicativă a lucrării. Aceasta cuprinde la rândul ei două capitole. Primul reprezintă o anchetă, pornind de la ipoteza că există o diferență semnificativă între componenta profesional- didactică percepută de elevii ciclului inferior liceal (clasele IX-X) și cei ai nivelului superior liceal (clasele XI- XII). În al doilea capitol al părții aplicative am realizat un studiu de caz în care am arătat care sunt factorii ce determină etichetarea pozitivă a unui profesor de către elevi, cadre didactice și echipa managerială a școlii.

Am ales această ipoteză a anchetei deoarece consider competența profesional- didactică o noțiune dependentă de percepția elevilor despre profesor.

Am aplicat ancheta pe un lot de subiecți format din 400 de elevi urmărind modul în care competențele didactice: cognitive- informaționale, psiho- morale, psiho- pedagogice, psiho- sociale sunt percepute de către elevi.

În privința studiului de caz, am analizat factorii care stau la baza competențelor profesionale ale cadrului didactic etichetat pozitiv, precum și elementele ce determină această etichetare pozitivă la cele trei niveluri (elevi, cadre didactice și echipa managerială).

CAPITOLUL I.

Delimitări conceptuale: motivație- performanță- carieră didactică

Carierea este ansamblul rolurilor profesionale performante de-a lungul vieții active a căror succesiune poate urma traiectorii diferite în timp.

Traectoria în carieră depinde nu numai de resursele acționare ale persoanei la începutul carierei și pe parcursul ei, ci și de oportunitățile și mai ales de modul în care individul are obiective de carieră clară și e capabil să se folosească de aceste oportunități pentru a le atinge.

Profesia reprezintă specialitatea (calificarea) pe care o persoană o dobândește prin studii.

Ocupația este activitatea pe care o desfășoară efectiv o persoană într-o unitate economico- socială și care reprezintă pentru aceasta sursa de existență.

Motivația constituie ansamblul motivelor unei persoane. Motivul este o structură ce provoacă orientarea, inițierea și reglementarea acțiunilor în direcția unui scop mai mult sau mai puțin precizat. Motivele constituie cauzele interne ale comportamentului. La baza motivației stau cerințele vitale: trebuințele de hrană, căldură, aer curat etc. În afara acestora , exista și impulsuri ereditare, cum sunt curiozitatea, tendința de manipulare a obiectelor, de a modifica, a transforma mediul încojurător.

Trebuințele conștiente de obiectul lor sunt numite dorințe, iar impulsurile ce izvorăsc din ele sunt tendințele (începuturi schițate de mișcări care, dacă nu întâlnesc obstacole, se transformă în mișcări). Trebuințele, dorințele, tendințele sunt puternic influențate de mediu, de experiența socială, diversificându-se foarte mult.

Când o dorință vizează un model a cărui realizare constituie un progres, vorbim de o aspirație. Nivelul de aspirație se referă la așteptările, scopurile ori pretențiile unei persoane privind realizarea sa viitoare într-o sarcină dată.

Nivelul de aspirație diferă foarte mult de la o persoană la alta: cineva dorește să devină muncitor într-o uzină, un altul aspiră să devină maestru, altcineva dorește să devină inginer. Nivelul de aspirație este în funcție de aptitudinile și de voința fiecăruia.

Dar și ambianța socială joacă un rol important. O influență o au și succesele sau insuccesele în școală. Succesele duc la creșterea nivelului de aspirație, eșecurile la scăderea lui. Școala are menirea să contribuie la ridicarea nivelului aspirațiilor elevilor în direcția unor idealuri superioare.

Stările afective sunt trăiri ce exprimă modul de concordanță sau neconcordanță dintre un obiect sau o situație și tendințele noastre (“obiect” – reprezintă ceea ce noi cunoaștem, poate fi obiect sau ființă). Ele sunt indisolubil legate de trebuințele, tendințele, dorințele noastre și oglindesc relațiile lor cu situația prezentă și cu rezultatele conduitei noastre.

Stările afective sunt statice când nu inițiază o activitate susținută. Așa sunt: agreabilul și dezagreabilul, dispozițiile, emoțiile. Stările afective dinamice sunt motive principale ale activității noastre, dinamizându-se luni și ani de zile: sentimentele și pasiunile. Diferența dintre ele este mai mult de intensitate – pasiunile sunt mai puternice, tiranice, acaparatoare.

Sentimentele dirijează măsura, conduita, fiind principalul factor motivațional. Ele organizează impulsurile, dorințele, influențează mereu atitudinile și interesele noastre, în funcție de situație, sunt puternic influențate de mediul social, de familie și de ambianța școlară. Este o obligație a profesorilor de a contribui la dezvoltarea sentimentelor superioare, valoroase din punct de vedere social.

Nerealizarea obiectivelor de bază a cadrelor didactice conduce la o proastă evaluare a performanțelor. Evaluarea performanțelor este o activitate de bază a managementului resurselor umane desfășurată în vederea determinării gradului în care angajații unei organizații îndeplinesc eficient sarcinile sau responsabilitățile care le revin.

Evaluarea performanței are și o componentă emoțională și psihologică deosebită, deoarece în procesul de evaluare individual trebuie să se raporteze atât la el însuși, cât și la ceilalți membri ai instituției în care își desfășoară activitatea. Totodată, această încărcătură emoțională a procesului de evaluare poate afecta semnificativ comportamentul cadrelor didactice față de instituția de învățământ angajatoare, dar și față de ei înșiși.

Evaluarea performanțelor cadrelor didactice se dovedește a avea o influență deosebită asupra activității didactice, sociale și a climatului organizațional din cadrul

instituției cu repercursiuni nemijlocite asupra creșterii eficienței în general și a calității procesului de învățământ în special.

Managementul performanței reprezintă o modalitate de a obține rezultate individuale și organizaționale mult mai bune prin înțelegerea și conducerea performanței într-un cadru unitar și contextual al învățământului în general sau al obiectivelor și standardelor în prealabil, precum și de condițiile integrării europene în special. Aceasta înseamnă că abordarea sau concepția managementului performanței are la baza filosofia managementului prin obiective. Abordarea evaluării performanței ca parte componentă a sistemului managementului performanței presupune luarea în considerare a următoarelor probleme esențiale: necesitatea creării unei culturi a performanței pentru a se preveni încurajarea performanțelor individuale în detrimentul performanței organizaționale; implicarea managerilor de nivel superior în procesul de evaluare poate satisface atât necesitățile individuale, cât și pe cele organizaționale.

De asemenea, după unii specialiști în domeniul resurselor umane, aprecierile personalului pot fi: aprecieri sistematice sau nesistematice, în cadrul cărora se realizau evaluări complexe pe baza unor criterii stabilite în prealabil sau alegerea criteriilor revine evaluatorilor; aprecieri periodice sau impuse, realizate la anumite intervale de timp și cerute de anumite împrejurări sau situații; aprecieri globale sau analitice, în cadrul cărora criteriile avute în vedere vor fi evaluate global sau în detaliu; aprecieri individuale sau colective; aprecieri cantitative sau calitative, în cadrul cărora sunt stabilite și folosite criterii cantitative sau calitative diferențiate pe posturi în funcție de specificul acestora; aprecieri formale sau informale, după cum există sau nu o metoda oficială, aplicată uniform, sau un contact oficial între evaluatori și evaluați.

Cercetările și practica managerială în domeniu dovedesc că organizațiile mici preferă în general un sistem informal de evaluare a performanțelor, funcționând destul de bine cu acesta. În România, evaluarea performanțelor profesionale ale personalului didactic se face în conformitate cu Hotărârea Guvernului României nr. 238/ 2000.

Profesorul Emil Păun face următoarele referiri cu privire la fenomenul profesionalizării carierei didactice: “ un proces de formare a unui ansamblu de capacități și competențe într-un domeniu dat pe baza asimilării unui sistem de cunoștințe teoretice și practice, proces controlat deductiv de un model al profesiei respective”.

Noile abordări interdisciplinare au impus cerințe de profesionalizare tot mai mari. Profesionalizarea realizată în condițiile nonspecializării devine un proces și mai complex. Date fiind condițiile de evaluare rapidă a societății, formarea inițială trebuie să lase loc posibilităților de reconversie profesională, individul are nevoie, pe lângă deprinderile (competențele) specifice profesiei didactice, și de experiențe colaterale care să-i dea posibilitatea să facă față cerințelor sociale tot mai diverse.

Profesorul Toader Pălășan (2003) de la Universitatea “Transilvania” din Brașov arată că una dintre întrebările fundamentale asociate profesionalizării carierei didactice este “dacă a învăța (pe cineva), a preda (o materie) este o profesie”. Sintagma hibrid, rezultă din combinarea celor două abordări”. Conținutul acestei sintagme “este dat de necesitatea ca profesorul să pună în operă politica educațională aflată într-o rapidă evoluție, ceea ce-l solicită foarte mult pentru că trebuie să se arate deschis la împrejurări, progresele cercetării, la munca în echipă cu colegii, cu managerii, cu administrația, și în același timp trebuie să fie reprezentat al unui domeniu profesional.

Marquerite Altet definește în lucrarea sa “Les styles d’enseignement” stilul “profesionistului” în jurul a trei componente de bază: „a fi“, care se referă la stilul personal, „a intra în relații”- stilul relațional al individului, și “a preda”- stilul didactic. Stilul didactic se construiește din emergența celor trei componente. Ceea ce “predai” este influențat de “ce știi” și “cum transmiți”, cum intri în relații. Toate demersurile de profesionalizare au ca scop formarea unei personalități apte de a se adapta la cerințele deosebite ale procesului didactic. În plan pedagogic, comportamentul educațional este reflectarea externă a trăsăturilor interne de personalitate.

În conceptul de cultură profesională, “a fi educator nu înseamnă a exercita o meserie , înseamnă a îndeplini o misiune, a face un apostolat”.

În repertoriul de profesii , profesiunea de cadru didactic și-a câștigat un loc de frunte, mai ales în societatea contemporană, dat fiind rolul educației pentru societate.

Caracterizată drept o clasă de activități specifice, profesiunea este menită să reflecte: cunoștințe teoretice înalt specializate, de un nivel elevat și o metodologie caracteristică de instrumentalizare în practică, din această perspectivă solicitându-se inițiativa și creativitatea; formare specializată, de nivel universitar, cu dominanță științifică, dar și cu o componentă practică însemnată; caracter “altruist adecvat nevoilor și intereselor unor

ținte clar identificate (indivizi, grupuri, organizații)”; un statut social bine definit-recunoașterea socială în domeniul respectiv; un sistem propriu de valori, transmis prin formarea specializată și respectarea codului deontologic specific; integrarea practicii în profesii cu cercetarea și formarea; inserția socială prin intermediul asociațiilor și organizațiilor profesionale- garantarea statusului social; solidaritate de grup profesional-formarea comună, aderența la teorii, doctrine și metodologii comune.

Dezvoltarea culturii profesionale autentice este dependentă, în mare măsură în cadrul organizațional. “Diamantul are valoare atunci când îl extragi, când îl vinzi, când îl pierzi, când îl găsești, când împodobește o frunte la o sărbătoare. Diamantul purtat zi de zi nu este decât o biată piatră“ (Antoine de Saint –Exupery).

Din acest motiv, profesiunea didactică conferă perspective unei perpetue transformări a individului, în raport cu cerințele social –istorice și individuale; o căutare permanentă și descoperirea resurselor care generează satisfacția profesională. Această dorință de evoluție profesională, ca și cea de exercitare a unei profesii este în strânsă legătură cu aptitudinile și competențele individului.

Un bun profesionist transformă o profesie într-un apostolat. De aceea este important ca în alegerea profesiei să ținem cont de compatibilitatea între aptitudinile personale și cerințele profesiei pe care dorim să o exercităm.

CAPITOLUL II

Tipuri și structuri motivaționale; succesul profesional în cariera didactică

Statutul de profesor, în societatea contemporană, pare să fie statutul clasei mijlocii. Meseria de profesor nu se află printre meseriile cele mai solicitate, dar nici printre cele evitate. Profesiunea intelectuală, respectată nu conferă deținătorului putere, influență sau venituri suplimentare. Dar conferă prestigiu și satisfacții, vocația fiind unul dintre motivele de bază în alegerea acestei profesiuni. Se pare că în România cei ce aleg această profesie provin din familii în care profesiile intelectuale sunt prețuite.

În majoritatea țărilor dezvoltate, această meserie este căutată îndeosebi de femei, România nefăcând excepție. Stereotipul ar fi că meseria de profesor este una feminină. Multe cercetări evidențiază faptul că această meserie pare să convină mai mult femeilor, capabile să accentueze dimensiunea expresivă și afectivă.

Exercitarea profesiunii de profesor presupune însușirea a trei competențe specifice: competență profesională, reprezentând cultura tehnică specifică și o componentă interumană care-i permite să lucreze totdeauna cu un public (clasa de elevi) și să coopereze cu ceilalți profesori. Capacitatea de a organiza și componenta etică completează acest tablou. O altă însușire este capacitatea de a întreține raporturi satisfăcătoare cu eșaloanele ierarhiei superioare, și anume cu directorii, inspectorii. Profesorii sunt evaluați cu regularitate, avansarea nu este posibilă fără o probă practică în fața unor comisii. Nu în ultimul rând, regăsim competența de a dezvolta bune relații cu așa numiții “beneficiari”: elevi, părinți, comunitate. Profesorul nu lucrează cu “clienți” individuali, ci cu grupe de elevi. Aceștia, la rândul lor, sunt asistați și supravegheați de părinți și comunitate.

Profesorul îndeplinește, în școală, următoarele funcții: organizator al procesului de învățământ, educator, partener al educației, membru al corpului profesoral.

Ca organizator al învățării, profesorul îmbină aspectele obiectiv- logice ale transmiterii cunoștințelor cu aspectele psihologice. În vederea organizării învățământului, profesorul trebuie să se orienteze către dezvoltarea gândirii elevilor și a aptitudinilor de obținere independentă a informațiilor. Profesorul nu este doar un transmițător de informații, care se rezumă la a da indicații elevilor în privința modului de învățare și a manierelor pe care trebuie să le învețe, ci și un antrenor care, prin întrebări analitice, stimulează gândirea elevilor. A organiza învățarea înseamnă a găsi metodele cele mai adecvate pentru a trezi interesul elevilor și a stimula performanțele.

Funcția didactică a profesorului se exprimă prin îndeplinirea statutului de model, partener, sfătuitor. Ea se îndeplinește prin crearea unei atmosfere generale de securitate și încredere în clasă, prin încurajarea succeselor fiecărui elev, prin crearea unui flux de simpatie între profesor și elevi.

A educa înseamnă pentru profesor: folosirea unor metode care să formeze elevilor atenția pentru munca independentă, să întărească elevilor încrederea în propria valoare, ajutându-i să-și găsească identitatea.

Conceptul de partener al educației se referă la raporturile profesorului cu alți factori educativi, îndeosebi cu părinții. Școala este a doua instanță de socializare, după familie, iar profesorul trebuie să coopereze cu toți factorii educativi, să armonizeze educația formală cu cea nonformală și informală. El poate juca rolul de consultant al părinților, el împarte răspunderea formării copiilor cu familia.

Ca membru al corpului profesoral, profesorul se găsește într-o strânsă interdependență cu colegii, cu directorii și alți educatori.

Există, bineînțeles și situații conflictuale în care se poate găsi profesorul în raporturile cu părinții și cu instituția. Stările tensionale sunt inevitabile. Soluția este organizarea unui “învățământ educativ” articulând cele două tendințe: educația fără instrucție este imposibilă, componenta educativă stimulează și motivează instruirea.

Am vorbit despre funcția didactică a profesorului și nu putem merge mai departe fără a descrie care sunt motivațiile ce se stau la baza acestei profesii.

În acest sens putem începe prin a afirma că orice individ poate fi motivat cunoscându-i varietatea necesităților personale și acordându-i posibilitatea satisfacerii

lor, pe măsură ce obiectivele organizației sunt atinse. Orice relație manager- angajat afectează motivația. Putem analiza motivația, caracterizând pe scurt care ar fi aceasta.

Astfel, motivația pozitivă are în vedere creșterea efortului și contribuției personalului didactic la realizarea obiectivelor organizației (școlii). Motivația pozitivă contribuie la instaurarea unui moral ridicat și la dezvoltarea individuală a profesorului.

Motivația negativă vizează sporirea eforturilor și contribuției personalului didactic la îndeplinirea obiectivelor sale pe baza diminuării satisfacțiilor în procesul muncii sau a amenințării cu reducerea lor. Are la bază trăsături precum: folosirea predominantă a motivației generatoare de diminuări ale satisfacțiilor (reduceri de personal, amenințări verbale, muștrări), sarcinile și performanțele de realizat la nivel de salariați sunt insuficient de explicit realizate, generând pe parcurs o stare de tensiune. Motivația negativă contribuie la un moral scăzut al cadrelor didactice, la inhibarea lor și la instaurarea unui climat organizațional tensionat.

Motivația intrinsecă, numită și internă sau directă constă în determinarea profesorului să se implice, să obțină rezultate în cadrul școlii, întrucât din aceste motive obține satisfacții ce țin de eul său. Această motivație este centrată pe individ, fiind o relație între așteptările, percepțiile și simțămintele sale, pe de o parte și conținutul concret al muncii și comportamentului lui, pe de altă parte.

Motivația extrinsecă, externă sau indirectă constă în determinarea angajatului să se implice, să depună efort și să obțină rezultate în organizație pentru că acestea vor genera din partea organizației anumite reacții formale și informale, economice ce-i vor aduce satisfacții. Motivația extrinsecă reprezintă o relație individ- organizație, având drept conținut satisfacerea așteptărilor salariatului față de reacțiile salariatului vis- a -vis de el.

Motivația cognitivă are în vedere latura, dimensiunea inteligentă a salariatului, axându-se pe satisfacerea nevoilor individuale de a fi informat, a cunoaște, a învăța, de a “controla” mediul în care își desfășoară activitatea. Pentru a realiza motivarea cognitivă managerii apelează la întreaga gamă de motivații atât formale cât și informale.

Motivația afectivă este foarte importantă în cariera didactică. Motivația afectivă, strict umană a profesorului, concentrându-se asupra satisfacerii nevoilor sale de ordin sentimental în cadrul școlii. Cu alte cuvinte, motivarea afectivă are în vedere ca salariatul (profesorul) să se simtă bine la locul de muncă și în cadrul organizației, să fie apreciat și simpatizat de colegi, șefi și elevi, să se manifeste față de el simpatie și considerație și să se bucure de prestigiu. Această motivație se realizează utilizând în special motivațiile moral- spirituale. Mulțumirile, laudele, titlurile, diplomele au un rol precumpănitor.

A fi profesor înseamnă un risc asumat. Să-i înveți pe alții cum să învețe este o operă care implică răbdare, incertitudine, multe ore de studiu, emoție, descurajare, surâs...Mai mult de atât, rezultatul muncii unui profesor, nu se poate măsura calitativ și cantitativ, imediat. Profesorul nu este doar persoana care propune conținuturi, dă sarcini, cere conduite. El stimulează și întreține curiozitatea copiilor pentru lucruri noi, le modelează comportamentele sociale, le întărește încrederea în forțele proprii, îi ajută să-și desăvârșească identitatea.

Așa cum aprecia autorul M. A. Bloch în 1968 “arta pedagogică , ce este înainte de toate arta de a te pune la dispoziția copiilor, de a simpatiza cu ei, de a le înțelege universul, de a le sesiza interesele care îi animă, se întemeiază în mare măsură pe un dar: vocația pedagogică”.

În prezent, există numeroase descrieri tipologice ale stilurilor didactice.Cea mai cunoscută tipologie, propusă de K. Lewin și colaboratorii săi este descrisă sub denumirea de tipul autoritar și cel democratic. Cele două stiluri pot fi caracterizate prin comportamentele adoptate de conducători în relațiile lor cu subalternii. Astfel , stilul autoritar se manifestă prin câteva caracteristici de bază obiectivele generale ale grupului (elevilor) sunt stabilite de profesor; modalitățile de lucru și etapele activității sunt stabilite sau decise de către profesor, astfel încât elevii nu vor cunoaște ce urmează să realizeze, profesorul este cel care decide și impune fiecăruia sarcina de realizat și colaboratorii cu care va desfășura activitatea.

Stilul democratic poate fi caracterizat astfel: obiectivele și politicile generale ale grupului sunt discutate de către profesor cu elevii, profesorul încurajând participarea activă a tuturor membrilor (elevilor), desfășurarea activităților (metodele și

procedeele) sunt, de asemenea, discutate între profesor și elevi. Profesorul îi sprijină pe membrii grupului, oferind mai multe variante și soluții. De asemenea, repartizarea sarcinilor este decisă la nivel de grup, iar alegerea colaboratorilor se face în mod liber. Liderul (profesorul) încearcă să se comporte ca un membru obișnuit și egal cu ceilalți membri ai grupului (elevii), să fie apropiat, dar în același timp obiectiv în aprecierile și criticile sale.

Stilul autoritar generează egoism și individualism, ostilitate și agresivitate, dirijate adesea împotriva unor “țapi ispașitori” din grup. De asemenea, indicele de insatisfacție, ascunsă sau nu, este foarte ridicat. Dimpotrivă, stilul democrat generează un climat cald, bazat pe relații amicale, sincere, iar spiritual de echipă este foarte dezvoltat.

Pornind de la același criteriu (modul de folosire a puterii de către profesor), K. Davis clasifică stilurile în autocratic și participativ.

Profesorul autocratic (care nu este neapărat rău, ci răspunde nevoii unor subordonați de a fi conduși ferm) se caracterizează pe faptul că centralizează puterea și luarea deciziilor și structurează situațiile de lucru pentru elevi. Principalul avantaj al acestui stil didactic constă în aceea că oferă o motivație puternică și recompense pentru profesor și permite decizii rapide. Dezavantajele sunt acelea că elevii sunt puțin motivați pentru activitate, predomină stări de teamă, frustrare, insatisfacție, conflicte.

În privința **stilului participativ**, există mai multe variante: consultativ: “Avem o problemă și eu sunt responsabil să mă ocup de ea. Înainte de a decide, vă solicit să formulați sugestii sau opinii privind această problemă”; democratic: “Avem o problemă și întregul grup trebuie să se ocupe de rezolvarea ei”.

Concluzionând, am putea caracteriza cele două stiluri de bază- autoritar și democrat- prin câteva dimensiuni esențiale. Astfel, stilul autoritar se caracterizează prin: respectul normelor și al ierarhiilor, sublinierea diferențelor de poziție și grad, realizarea formală a activităților în lipsa de motivație a elevilor, încurajarea competiției, a individualismului și, în consecință, a unui climat tensional și conflictual- stări de nemulțumire, stagnare, rezistență, suspiciune, control autoritar însoțit de sancțiuni. Principalele metode de conducere sunt: metoda normativ

autoritară ce presupune diviziunea responsabilităților, reguli precise, ordine, comunicarea eficientă, recompense, pedepse și metoda implicativă ce presupune: conducere autoritară cu o relativă deschidere spre implicarea elevilor.

Stilul democratic se caracterizează prin: participarea și stimularea inițiativei și a creativității elevilor, încredere în angajați, încurajare și suport pentru aceștia, cooperare, spirit de echipă și asumarea responsabilității elevilor, climat de muncă pozitiv, bazat pe încredere și respect reciproc între profesor și elevi, un grad înalt de motivare a elevilor prin încurajarea participării la decizii, dar și prin recunoașterea meritelor fiecăruia, reducerea barierelor între profesor și elevi. Principalele metode de conducere folosite sunt metoda participativă și cea consultativă.

O analiză tipologică foarte interesantă este realizată de un grup de specialiști francezi, care descriu stilurile de conducere ca o galerie de portrete, rezultată din situațiile practice (J. M. Miramon, D. Conet, J. B. Paturet). Tipologia lor nu are pretenția unui model euristic, prin intermediul căruia să analizăm comportamentul managerial, ci dimpotrivă, încearcă să prezinte faptele așa cum sunt ele. Autorii menționați identifică și descriu următoarele “portrete”: “guru” (terapeutul, militantul, neangajatul, dirijistul) și “le plumitif” (tipul birocratului).

Atitudinile obișnuite manifestate de “guru” sunt seducția, personalizarea și ideologizarea funcției, omniprezență. În privința consecințelor instituționale, cea mai importantă este climatul tensionat de competiție între elevi de a fi în grațiile profesorului.

Terapeutul se caracterizează printr-o dominantă paternalistă și prin tendința de se retrage în spatele grupului. Adoptarea deciziilor se face prin consens și transparență, starile conflictuale sunt rare, apare delegarea de responsabilități. Este un umanist prin excelență, nu agreează noile tehnici de gestiune și management.

Militantul este foarte activ, agitat chiar, rareori rămâne la catedra lui, supervizează tot, bun profesionist, dispune de calități reale de exercitare a funcției de conducere pe baza unor valori umaniste și morale puternic structurate.

Neangajatul se caracterizează prin blazare, automulțumire, absența preocupărilor pe termen lung, o anumită uzură și tendința de izolare de ceilalți, comportamente

rutiere. Climatul este mai degrabă închis și morocănos, întrucât profesorul intervine foarte puțin în viața clasei.

Dirijistul este eminent un comandant. Este rigid, are o viziune mai degrabă pesimistă despre copii și posibilitățile lor, pune în evidență mai mult aspectele negative și eșecurile decât succesele. Nu încurajează și nu stimulează participarea elevilor, nu este adeptul negocierilor, ci al deciziilor personale, rezervându-și dreptul la viziunea de ansamblu asupra instituției. Climatul este tensionat, mocnind de conflicte.

Tipul “le plumitif” este tipul birocratului, care practică un stil de conducere bazat pe reglementări și pe respectarea lor strictă. Climatul este “fără suflet”, relațiile interpersonale nefiind încurajate sau agreate.

Așa cum constatăm, descrierile de mai sus nu constituie stiluri de conducere ce pot fi considerate modele, ci sunt “stiluri” sau comportamente de conducere ad-hoc, situaționale, așa cum le putem întâlni în realitatea cotidiană.

În consecință, stilurile de “conducere” a unei clase trebuie să se adapteze situațiilor reale și să țină seama de capacitățile elevilor. Combinând cele două comportamente, se obțin patru stiluri de conducere: dirijare (fără sprijin), pregătire (dirijare+sprijin), sprijin (cu foarte puțină dirijare), dirijare (dirijare limitată și sprijin moderat). Prin combinarea stilului de conducere cu capacitățile elevilor se asigură atât o dezvoltare permanentă a acestor capacități, cât și o democratizare a conducerii.

“ Interacțiunile sociale condiționează dezvoltarea intelectuală a elevului, atitudinile sale cu privire la obiectivele educative ale școlii și rezultatele sale: relațiile lui cu colegii și profesorul influențează foarte mult evoluția atitudinilor, a conduitelor și a cunoștințelor învățate”, afirma în 1978 autorul francez Wittmer J. în lucrarea “Pour une révolution pédagogique”.

Am caracterizat pe scurt care ar fi caracteristicile manageriale ale unui profesor. În continuare aș vrea să subliniez care sunt aptitudinile pedagogice ale unui dascăl. În primul rând să definim ce înseamnă aptitudinile. Acestea constituie latura instrumental- operațională a personalității individului. Ele desemnează acel potențial instrumental- operațional care permite individului să realizeze performanțe superioare mediei comune, în unul sau mai multe domenii de activitate recunoscute oficial.

În sens larg, aptitudinea reprezintă o expresie a potențialului adaptativ general al individului uman, pe baza căruia el reușește să răspundă solicitărilor externe, diverselor situații ale existenței și să-și satisfacă stările de necesitate.

În cadrul fiecărei categorii de aptitudini caracteristice cadrelor didactice, se evidențiază cele cu grad mai mare de specializare. Astfel se conturează calitățile aptitudinale speciale, anume: **talentul, vocația și geniul**. Talentul este o treaptă superioară a unei aptitudini, asociindu-se cu originalitatea și este efectul interacțiunii, intermodelării unor aptitudini diferite și eterogene. Vocația desemnează chemarea către o anumită activitate sau misiune socială prin care subiectul simte că își valorifică propriile aptitudini, valorizându-le la maxim.

“A dăruii cultură înseamnă a dăruii sete de cultură. Restul vine de la sine. Așa cum dragostea cere dragoste și cultura cere cultură. Cultura se află chiar în setea de cultură” (Antoine de Saint- Exupery).

Geniul desemnează o persoană cu o excepțională dotare și calități, care duc la realizări de importanță istorică. Spre deosebire de talent, unde performanțele sunt în coordonatele valorice ale epocii, performanțele geniului creează o epocă nouă, un nou mod de gândire, un stil nou.

Este important de reținut că: una și aceeași aptitudine poate fi implicată în mai multe activități. Astfel, un profesor, ca și un medic trebuie să aibe un spirit de observație dezvoltat.

Profesiunea de educator implică raportarea și confruntarea continuă cu alții, de aceea anumite calități aptitudinale sunt indispensabile aceluia care își alege și prestează această profesiune. Aptitudinile pedagogice, solicitate profesorului în acțiune se manifestă în activitatea de educație și pot fi evidențiate pe baza performanțelor realizate.

Sistemele de clasificare a aptitudinilor pedagogice diferă de la un autor la altul, în funcție de natura, conținutul și laturile activității pedagogice. Astfel, se pot distinge: aptitudini didactice- referitoare la activitatea de instruire și aptitudini educative- privitoare la activitatea de modelare a personalității umane. Fiecare din aceste categorii include apoi aptitudini legate de realizarea unei sarcini concrete:

aptitudini metodice, aptitudini de evaluare și aptitudini educative în domeniul educației morale, estetice, de mediu, de sănătate etc.

În funcție de particularitățile proceselor psihice, care fac parte din conținutul psihic al aptitudinilor pedagogice, se pot menționa următoarele categorii de aptitudini: aptitudini ce asigură calitatea gândirii- capacitatea de analiză și sinteză, flexibilitatea, originalitatea; aptitudini ce asigură calitatea limbajului- capacitatea de a folosi în mod adecvat acest instrument de comunicare este prezentă în toate aptitudinile pedagogice: inteligibilitatea, claritatea, plasticitatea, expresivitatea, fluentă; aptitudini ce garantează calitatea atenției- concentrarea, intensitatea, distributivitatea, comutativitatea; aptitudini ce determină calitatea memoriei- rapiditatea memoriei, trăinicia păstrării și promptitudinea recunoașterii și reproducerii.

Ținând cont de structura psihică internă a aptitudinilor pedagogice, se poate aprecia și existența unor aptitudini pedagogice speciale, cum ar fi: aptitudinea de a cunoaște și înțelege psihicul celui supus acțiunii educative, aptitudinea empatică, aptitudini organizatorice, spiritual de observație, tactul pedagogic. Doresc să mă opresc asupra acestuia din urmă, subliniind că, tactul pedagogic reprezintă capacitatea de a găsi, la momentul oportun, forma cea mai adecvată de atitudine și tratare a elevilor. Se poate aprecia că tactul este capacitatea profesorului de a-și menține și consolida stările psihice pozitive și de a le domina și inhiba pe cele negative, oferind astfel răspunsuri și soluții prompte tuturor solicitărilor procesului instructiv- educativ.

În privința măiestriei pedagogice, putem afirma ca aceasta nu se confundă cu tactica pedagogică. Un profesor care posedă măiestrie pedagogică este mai mult decât un profesionist, este un artist în meseria sa.

“ Nicio profesiune nu cere posesorului ei atâta competență, dăruire și umanism ca cea de educator, pentru că în nici una nu se lucrează cu un material mai prețios, mai complicat și mai sensibil decât este omul în devenire... ancorat în prezent, întrezărind viitorul și sondând dimensiunile posibile ale personalității, educatorul instruieste, educă, îndeamnă, dirijează, cultivă și organizează, corectează, perfecționează și evaluează neîncetat procesul formării și desăvârșirii calităților necesare omului de mâine”.

Rolul profesorului poate fi analizat și din perspective relației profesor –elev. Având în vedere valorile societății contemporane (libertate, responsabilitate, toleranță, cooperare) se impune o nouă abordare a relației profesor- elev: asumarea de către profesor și elevi, a unei responsabilități morale comune în cadrul relației educaționale, conducând la angajarea afectivă și efectivă în procesul educațional; recunoașterea reciprocă a “dreptului de a fi altfel și valorizarea fiecărei ființe umane de a progresa”; recunoașterea faptului că toți elevii și profesorii sunt parteneri sociali cu funcții complementare, dar cu responsabilități comune; considerarea școlii ca mediu de construcție culturală; renunțarea la principiul căii optime unice și conștientizarea faptului că majoritatea problemelor sociale și umane au mai multe soluții echi-finale și echi-valente; promovarea autenticității și sincerității- a fi tu însuși este mai important decât a avea dreptate.

În privința portretului profesorului ideal, există numeroase aprecieri referitoare la calitățile impuse sau dorite a reflecta dimensiunea profesiei didactice. Am ales din literatura de specialitate modelul propus de Ion și Mirela Albușescu, având ca generic “Comandamentele profesorului ideal”: caută să comunici clar; caută să fii cât mai plăcut și să trezești mereu curiozitatea; încearcă să-ți ascuți cu adevărat elevii, respectă spiritual obiectivelor disciplinei pe care o predai.

“ Un bun profesor trebuie să dovedească un nivel dezirabil de competențe în toate domeniile, pentru a reuși să transforme un grup de soliști într-o orchestră”.

CAPITOLUL III.

Metodologie

A. Ancheta

1. Obiectivul

Prin studiul întreprins am încercat să evidențiez care este percepția elevilor asupra profesorului de succes, mai precis care sunt factorii aptitudinali, deprinderile și calitățile profesorului, care îl fac pe elev să-l eticheteze drept “bun”.

Se știe că, de multe ori eticheta acordată unei persoane îi determină acestuia anumite patternuri comportamentale conform etichetei. Un profesor etichetat ca fiind “bun”, “competent”, manifestă în plan acțional, faptic competența; acest lucru datorându-se etichetării.

Am dorit să observ dacă există corelație între aptitudinile și competențele profesorului și etichetarea pozitivă sau negativă a acestuia de către elevi.

Ancheta urmărește următoarele obiective:

- să identifice aptitudinile și calitățile pe baza cărora un profesor e etichetat drept competent;
- să identifice caracteristicile dezirabile și indezirabile în comportamentul cadrului didactic;
- să diferențieze modul de percepere al competenței profesionale didactice la elevii ciclului inferior liceal (clasele a IX a și a X a) și cel superior liceal (clasele a XI a și a XII a);
- să analizeze comparativ competențele cognitiv- informaționale, competențele psiho-morale, psiho- pedagogice, competențele psiho- sociale.

2. Ipoteza

Ipoteza de la care am plecat este că există o diferență semnificativă între competența profesional –didactică percepută de elevii ciclului inferior liceal și cei ai ciclului superior liceal .

În percepția elevilor din ciclul inferior liceal competențele ce stau la baza evaluării unui profesor competent sunt cele psiho- sociale (afective): atitudinea deschisă, caldă, capacitatea de-a fi un bun ascultător.

În percepția elevilor din ciclul superior liceal (17- 18 ani) calitățile profesorului competent au la bază competențe profesionale, cognitive, științifice: transmiterea corectă a științei, cunoașterea obiectului de învățământ.

3. Design investigativ

Pentru a evidenția aptitudinile, deprinderile și calitățile profesorului competent din perspective elevilor, am utilizat metoda chestionarului.

Chestionarul este o tehnică, respectiv un instrument de investigare constând dintr-un ansamblu de întrebări scrise, eventual și imagini grafice, ordonate logic și psihologic care, prin administrarea de către operatorii de anchetă sau autoadministrare determină din partea persoanei anchetate răspunsuri ce urmează a fi înregistrate în scris. În chestionar, întrebările și imaginile grafice au funcție de indicatori. Există elemente care influențează răspunsul la chestionar: personalitatea celui anchetat, situația de desfășurare a anchetei, tema chestionarului, tipul când are loc chestionarea, structura chestionarului, personalitatea operatorului de interviu.

Chestionarul folosit este un chestionar de opinie, ce colectează date despre opinii, motivații, nevoi, aspirații, atitudini, comportamente, având întrebări deschise.

Chestionarul a ținut cont, în primul rand, de particularitățile cognitive și de vârstă ale subiecților chestionați, și anume elevii.

În chestionar elevii au avut sarcina să identifice:

1. să identifice calitățile profesorului pe care le doresc manifestate permanent;
2. să identifice calitățile profesorului manifestate ocazional;
3. să identifice calități ale profesorului care nu sunt obligatorii pentru a-l eticheta drept competent.

De asemenea, elevii au avut ca sarcină să întocmească un top al aspectelor legate de comportamentul profesorului, care-i dezavantajează pe elevi, deci trăsăturile indizerabile în comportamentul cadrului didactic.

La calitățile profesorului competent au fost menționate următoarele competențe:

- a) competența cognitiv- informațional (calitatea informațiilor, ansamblul de competențe necesare cunoașterii unui anumit obiect de învățământ);
- b) competența psiho- morală care este asigurată de ansamblul de componente ce conferă o bună funcționalitate conduitei etico-morale a cadrului didactic;
- c) competența psiho- pedagogică asigurată de ansamblul de componente necesare pentru construcția diferitelor subsisteme ale personalității elevilor;
- d) competența psiho-socială asigurată de ansamblul de componente necesare optimizării relaționării interumane.

Voi prezenta în continuare calitățile corespunzătoare fiecărui tip de competență descrisă mai sus:

- a) competența cognitive- informațională:
 - cunoașterea obiectivului de învățământ predate/ disciplinei predate;
 - calitatea explicațiilor;
 - realizarea corelațiilor corecte cu alte discipline de studiu;
 - promptitudinea și calitatea răspunsurilor acordate în urma întrebărilor elevilor;
 - stimularea elevilor de a formula întrebări cu un conținut pur cognitiv.
- b) competența psiho- morală :
 - loialitatea profesională;
 - capacitatea de-a cultiva relații corecte cu elevii;
 - toleranță;
 - capacitatea de-a trata egal elevii proveniți din medii social- educaționale diferite;
 - comportament adoptat normelor instituționale;
 - capacitate de evaluare corectă a comportamentelor elevilor;
 - comportament adaptat unor valori morale și sociale: respect pentru elev, demnitate, altruism.

c) competența psiho- pedagogică:

- realizarea unor lecții interactive;
- accesibilizarea conținutului informațional și adaptarea acestuia la particularitățile cognitive și de vârstă ale elevilor;
- folosirea unor metode și strategii didactice adaptate conținutului informațional și nivelului cognitiv de clasă;
- stilul de predare;
- creativitate;
- stimularea creativității elevului în procesul instructiv- educativ;
- dezvoltarea motivației cognitive și intrinsecii în asimilarea seturilor motivaționale (conceptuale) în disciplina predată;
- capacitatea de-a fi un bun evaluator;
- stimularea curiozității pentru nou;
- empatie;
- crearea unui climat afectiv cald, favorabil noilor acumulări informaționale;
- stimularea elevilor pentru a participa la olimpiadele și concursurilor școlare;
- admiterea la studii liceale, universitare.

d) competența psiho- socială:

- calmitate și răbdare;
- dragostea față de copii;
- capacitatea de-a cultiva relații calde, pozitive cu elevii;
- capacitatea de-a fi un bun ascultător;
- interesul pentru problemele personale ale elevilor;
- dorința de-a rezolva problemele personale ale elevilor într-un mod amiabil;
- cultivarea relațiilor pozitive între elevi;
- stăpânirea de sine;
- capacitatea de-a fi un bun lider.

Lotul de subiecți

Cercetarea a fost aplicată pe un eșantion de 400 de elevi din ciclul inferior liceal și superior liceal ai unui colegiu din Buzău. Elevii au fost împărțiți în două grupe:

- 15-16 ani reprezentând clasele IX- X;
- 17- 18 ani reprezentând clasele XI- XII.

Elevii implicați în anchetă au fost selectați aleator, încercând să eliminabile precum: rezultatele școlare, relaționarea cu profesorii, mediul socio- educativ din care elevul provine.

4. Prelucrarea datelor obținute.

A. Elevii din prima grupă (15-16 ani) au considerat importante următoarele competențe profesionale în comportamentul de succes al cadrului didactic:

Tipuri de răspunsuri	Competențe	Frecvență
1. Dragostea față de copii	Psiho- socială	74%
2. Capacitatea de-a fi un bun ascultător	Psiho- socială	74%
3. Cunoașterea obiectului de învățământ/ disciplinei predate	Cognitive- informațională	73%
4. Toleranța	Psiho- socială	72%
5. Capacitatea de-a trata egal elevii proveniți din medii social-educative diferite	Psiho- morală	72%
6. Creativitatea	Psiho- pedagogică	63%
7. Stilul de predare	Psiho- pedagogică	61%
8. Empatie	Psiho- pedagogică	59%
9. Realizarea unor lecții interactive	Psiho- pedagogică	59%

10. Calitatea explicațiilor	Cognitiv- informațională	58%
11. Dezvoltarea motivației la elevi	Psiho- pedagogică	56%
12. Capacitatea de- fi un bun evaluator	Psiho-pedagogică	56%
13. Comportament adaptat normelor instituționale	Psiho- morală	55%
14 Implicarea în activități extrașcolare, extracurriculare	Psiho- pedagogică	51%
15. Stimularea curiozității pentru nou	Psiho- pedagogică	51%
16. Capacitatea de-a fi un bun lider	Psiho- socială	51%
17. Stimularea creativității elevilor în procesul instructive- educativ	Psiho- pedagogică	50%
18. Realizarea corelațiilor cu alte discipline de studiu	Cognitiv- informațională	44%
19. Promptitudinea și claritatea răspunsurilor acordate în urma întrebărilor elevilor	Cognitiv- informațională	42%
20. Folosirea unor metode și strategii didactice adaptate conținutului informațional și nivelului cognitive al clasei	Psiho- pedagogică	34%
21. Stimularea elevilor în a formula întrebări cu	Psiho- pedagogică	22%

conținut cognitiv		
22. Admiterea la studii liceale/ universitare	Psiho- pedagogică	20%
23. Stimularea elevilor pentru a participa la olimpiade și concursuri școlare	Psiho- pedagogică	18%

B. Elevii din cea de-a doua grupă (17-18 ani) au considerat importante următoarele competențe profesionale în comportamentul de success al cadrului didactic:

Tipuri de răspunsuri	Competențe	Frecvență
1. Cunoașterea obiectului învățării/ disciplinei predate	Cognitiv- informațională	85%
2. Stilul de predare	Psiho- pedagogică	81%
3. Capacitatea de-a fi un bun evaluator	Psiho- pedagogică	81%
4. Comportament adaptat normelor instituționale	Psiho- morală	78%
5. Toleranță	Psiho- socială	77%
6. Realizarea corelațiilor cu alte discipline de studiu	Cognitiv- informațională	74%
7. Capacitatea de-a trata egal elevii proveniți din medii social- educative diferite	Psiho- morală	72%
8. Folosirea unor metode și strategii didactice adaptate	Psiho- pedagogică	72%

conținutului informațional și nivelului cognitiv al clasei		
9. Empatie	Psiho- pedagogică	72%
10. Dragoste față de copii	Psiho- morală	70%
11. Admiterea la studiile liceale/ universitare	Psiho- pedagogică	66%
12. Stimularea elevilor în a formula întrebări cu un conținut cognitiv	Psiho- pedagogică	65%
13. Stimularea elevilor pentru a participa la olimpiade și concursuri școlare	Psiho- pedagogica	65%
14. Promptitudinea și calitatea răspunsurilor acordate în urma întrebărilor elevilor	Cognitiv- informațională	60%
15. Creativitatea	Psiho- pedagogică	60%
16. Stimularea creativității elevilor în procesul instructiv- educativ	Psiho- pedagogică	58%
17. Stimularea curiozității pentru nou	Psiho- pedagogică	57%
18. Calitatea explicațiilor	Cognitiv- informațională	50%
19. Capacitatea de-a fi un bun ascultător	Psiho- socială	50%
20. Implicarea în activități extrașcolare, extracurriculare	Psiho- pedagogică	34%
21. Dezvoltarea motivației	Psiho- pedagogice	34%

la elevi		
22. Realizarea unor lecții interactive	Psiho- pedagogică	32%

În ceea ce privește topul celor 10 calități ale profesorului ideal, prima grupă de elevi, cei de clasele IX-X, a considerat importante:

1. Atitudinea deschisă, caldă față de elevi, prietenoasă;
2. Capacitatea de-a evalua corect elevii (apreciere);
3. Calmitate și răbdare;
4. Corectitudine în comportament (față de elevi, celelalte cadre didactice, personalul auxiliar, părinți);
5. Stăpânirea la un nivel înalt a disciplinei predate;
6. Creativitate, spiritul de inițiativă în activități;
7. Calitatea de a fi un bun lider;
8. Toleranță față de anumite situații problematice apărute inevitabil în procesul instructiv-educativ și aplicarea unor modalități rezolutive adecvate;
9. Stimularea elevilor să se autodepășească în actul educativ de predare- învățare, cultivarea unei motivații cognitive și intrinseci pentru învățare;
10. Implicarea și conducerea performantă a unor acțiuni extrașcolare/ extracurriculare (vizită la muzee, teatre, excursii, tabere, proiecte).

Cea de-a doua grupă implicată în cercetare (elevii claselor XI- XII) realizează următorul portret al profesorului ideal, competent:

1. Predarea eficientă, prin adaptarea conținutului informației la particularitățile cognitive și de vârstă ale elevilor;
2. Evaluarea corectă a performanțelor școlare, precum și nediferențierea elevilor veniți din medii socio- culturale diferite;
3. Implicarea elevilor în actul de predare- învățare- evaluare, deci, considerarea elevului ca un agent activ în procesul instructiv- educativ;
4. Stăpânire de sine și autocontrol;

5. Rezultatele performante obținute la examenul de admitere în învățământul universitar;
6. Empatia;
7. Capacitatea de-a cultiva relații calde, pozitive cu elevii;
8. Creativitatea și spiritul de inițiativă în procesul instructiv- educativ;
9. Adoptarea unui comportament moral, etic adecvat normelor instituționale (ținută, comportament, relaționare);
10. Implicarea în conducerea unor activități extrașcolare, extracurriculare (vizite la muzeu, excursii).

- Calitățile indezirabile în comportamentul profesorului sunt pentru prima grupă chestionata următoarele:

1. Evaluarea incorectă;
2. Ton ridicat, uneori agresivitate verbală;
3. Trecerea bruscă de la un subiect la altul;
4. Incoerența în prezentarea noului conținut informativ;
5. Crearea unui climat afectiv rece, tensionat în timpul orelor (teama de-a fi evaluat incorect , de-a fi ascultat, disconfortul psihic în relaționarea cu profesorii);
6. Nerespectarea programului școlar (elevii sunt ținuți în pauză deoarece profesorul nu se încadrează în timp și nu a epuizat obiectivele operaționale stabilite la începutul lecției);
7. Inconsecvența în comportament, tratarea diferențială, preferențială a unor elevi, acest lucru influențând și evaluarea;
8. Impulsivitate, adoptarea unor decizii pripite;
9. Conversația telefonică în timpul orelor;
10. Întârziererea la ore.

- Al doilea grup de elevi,(clasele XI- XII), stabilește următoarele comportamente indezirabile ale profesorului:

1. Stăpânirea precară (deficitară) a conținuturilor informaționale din obiectivul de învățare- predare;

2. Severitatea nejustificată (neadecvarea între conținutul informației predate în cadrul orelor și sarcinile, cerințele educative);
3. Impulsivitatea, adoptarea unor decizii pripite, inclusiv evaluarea inadecvată sub impulsul momentului, jignirile, disconfortul psihic creat elevului;
4. Tratarea diferențială , preferențială a unor elevi (inclusiv evaluarea, dozarea necorespunzătoare a sarcinilor de învățare);
5. Evaluarea incorectă (inclusiv pe criterii comportamentale);
6. Starea de indispoziție manifestată de profesori în timpul orei;
7. Nerespectarea programului (elevii sunt ținuți în pauză sau în timpul orei);
8. Ton ridicat, agresivitate verbală, utilizarea unei motivații negative produsă de stimuli aversivi (jigniri, blamări, amenințări, pedepsiri, etichetare negativă), folosirea unui ton ridicat în mod nejustificat;
9. Incoerența în prezentarea noului conținut informațional, devierea în mod repetat de la subiectul lecției;
10. Neimplicarea afectivă în actul de predare- învățare- evaluare, adoptarea unei conduite reci, distante, ce se reduce la o simplă transmitere și receptare informațională.

5. Interpretarea rezultatelor pe ipoteze

În urma anchetei, ipoteza formulată anterior se confirmă, și anume că există o diferență semnificativă între competențele profesional- didactice percepute de elevii ciclului inferior liceal și cele percepute de elevii ciclului superior liceal.

Se observă că elevii din prima grupă chestionată pun accent pe competența psiho-socială a profesorului. Calități precum dragostea pentru copii, adoptarea unei atitudini calde, deschise, favorabile comunicării și interacțiunii profesor- elev, capacitatea de-a fi un bun ascultător și un bun sfătuitor sunt cele care îi dau profesorului eticheta de “competent”, “bun”.

Competențele cognitiv- informaționale și cele psiho- morale ocupă un rol important în etichetare, însă, nu decisive.

Al doilea grup chestionat corelează semnificativ competența profesională cu competențele cognitive, profesionale, științifice ale profesorului.

Liceeni consideră profesorul o autoritate epistemică a cărei principală calitate este împărtășirea corectă a științei, cunoșterea obiectului de învățământ și transmiterea seturilor cognitiv- informaționale elevilor.

Competențele psiho- pedagogice ale profesorului reprezintă pentru liceeni un criteriu de etichetare pozitivă . Stilul de predare, realizarea unor lecții interactive, stimularea motivației cognitive care ia forma curiozității pentru nou, reprezintă indicatori ai performanței cadrului didactic.

Admiterea la studiile universitare prin obținerea unor note bune la tezele cu subiect unic, examenul de bacalaureat și examenul de admitere în învățământul universitar reprezintă un indicator al performanței profesorului, al profesionalismului acestuia.

B. Studiu de caz

1. Prezentarea cazului

A.B este profesor într-un colegiu din Buzău, colegiu etichetat ca fiind unul dintre cele mai bune din oraș.

A.B este considerat de către elevii colegiului în care lucrează drept un profesor: “corect”, “bun”, “competent”. Cu elevii interacționează optim, încurajându-i constant și stimulându-i spre autodepășirea nivelului cognitiv actual.

De asemenea, are relații optime cu ceilalți colegi, fiind etichetat de către aceștia drept: “competent”, “altruist”, “bun coleg”.

Echipa managerială a colegiului îl descrie ca fiind “un om pe care te poți baza”, “un profesor valoros și competent”.

Se observă că la toate cele trei niveluri ierarhice din organizația școlară (elevi, cadre didactice, echipă managerială) profesorul A.B este etichetat drept competent.

2. Obiectivele studiului de caz

În studiul de caz efectuat am urmărit:

- să analizez factorii ce stau la baza competențelor profesionale ale profesorului A.B;
- să identific elementele care determină etichetarea pozitivă a profesorului A.B.

3. Analiza cazului

Analizând activitatea didactică aflată la un alt nivel performanțial, pot menționa următoarele componente ale competenței:

I. Particularitățile proceselor psihice care fac parte din conținutul psihic al aptitudinilor pedagogice:

A. Particularități ale gândirii:

- capacitatea de analiză și sinteză;
- flexibilitatea gândirii, în sensul de modificarea promptă a unghiului de abordare a unei situații problematice;
- fluiditatea – densitatea ideilor, a opiniilor și soluțiilor în unitatea de timp;
- originalitatea – gradul de noutate și ineditul produselor și strategiilor didactice;
- elaborarea- gradul de completitudine și de elaborare a produselor gândirii;
- capacități euristice- existența mai multor căi posibile de rezolvare a unor situații problematice, analiza comparativă a acestora și gândirea unor soluții creative

B. Particularități ale limbajului

- capacitatea de a folosi mod adecvat, eficient, optim limbajul: inteligibilitatea, claritatea, plasticitatea, expresivitatea, fluența limbajului.

C. Particularitățile atenției

- concentrarea atenției, capacitatea racordării atenției la un stimul din perspectiva intensității;
- distributivitatea- capacitatea persoanei de a-și concentra simultan atenția asupra a doi sau mai mulți stimuli;
- stabilitatea- capacitatea de-a menține racordată atenția la un stimul o perioadă mai mare de timp;
- mobilitatea reprezintă ușurința comutării atenției de la un stimul la altul, de la o activitate la alta;

D. Particularități ale memoriei

- rapiditatea memorării- memorarea informațională se realizează repede, cu mare economie de efort și de repetiții;
- elasticitatea, suplețea memoriei- capacitatea de-a acumula cunoștințe mereu noi, de-a le organiza și reorganiza pe cele vechi, de-a le depăși sau uita pe cele necorespunzătoare;
- trăinicia păstrării, exprimă faptul că cele memorate sunt conservate corect, într-o formă acceptabilă pentru o perioadă îndelungată de timp;
- promptitudinea reactualizării- realizarea rapidă , promptă a recunoașterii și reproducerii imediat după stimulare;
- fidelitatea reactualizării celor memorate- indică gradul de precizie, de corectitudine și acuratețe a recunoașterii și reproducerii.

E. Particularitățile imaginației

- capacitatea de a folosi adecvat procedeele imaginative ajungând la rezultate performante calitativ și cantitativ;
- capacități empatice- capacitatea de transpunere imaginară în planul perceptiv, intelectual, afectiv al elevului.

II. Particularități ale sistemului de personalitate:

- capacități de comunicare optimă cu elevii, colegii, echipa managerială;
- creativitate- obținerea unui produs original de evaluare;

- cunoaștere de sine- o evaluare realistă a propriilor capacități și o încredere în sine întemeiată;
- autocontrolul- coordonarea stărilor emoționale astfel încât să favorizeze îndeplinirea obiectivelor didactice/ educative și nicidecum să le stânjenească sau să le blocheze;
- capacitatea de relaționare optimă cu elevii, colegii, echipa managerială, capacitatea de-a se descurca cu aceste relații din punct de vedere relațional;
- capacitatea de-a se raporta distinct și specific la diferitele fațete ale realității didactice sau la una și aceeași fațetă în contexte diferite;
- capacitatea de-a face față diferitelor situații problematice noi, imprevizibile apărute inevitabil în activitatea didactică;
- capacitatea de-a restructura și adecva din mers desfășurarea comportamentelor, respectiv a acțiunilor didactice, la logica desfășurării evenimentelor în plan obiectiv intern;
- existența unor trăsături caracteriale precum: sinceritate, altruism, comunicativitate, deschidere către nou, control.

III. Particularitățile activității didactice:

- caracterul puternic interactiv al lecțiilor și accesibilizarea conținuturilor informaționale prin adaptarea acestora la particularitățile cognitive și de vârstă ale elevilor;
- cunoașterea la nivel performanțial a obiectului de învățământ predat/ disciplinei predate;
- realizarea corelațiilor interdisciplinare în cadrul lecțiilor, precum și promptitudinea și calitatea răspunsurilor;
- stimularea creativității elevilor în procesul de învățare;
- capacitate de evaluare corectă, capacitatea de-a trata egal elevi proveniți din medii social- educative diferite, de-a conștientiza decalajele culturale și a le depăși;
- comportament adecvat al normelor instituționale și adoptat unor valori morale și sociale (respect pentru elevi, altruism, demnitate, empatie, înțelegere, toleranță);

În ceea ce privește factorii care determină etichetarea pozitivă a profesorului A.B, pot fi identificați următorii:

a) Factorii care determină etichetarea pozitivă din partea elevilor cuprind:

- stăpânirea la nivel performanțial a obiectului de învățământ / disciplinei predate;
- calitatea explicațiilor și stimularea elevilor în actul de predare- învățare-evaluare;
- capacitatea de evaluare corectă;
- stilul de predare bazat pe interacțiunea optimă între elev- profesor în cadrul lecției;
- admiterea elevilor la studii universitare, precum și performanțele obținute la examenul de bacalaureat;
- capacitatea de-a fi un bun ascultător, de-a cultiva relații calde, pozitive cu elevii;
- stăpânire de sine;
- capacitatea de-a fi un bun organizator, un bun lider;

b) Factorii care determină etichetarea pozitivă din partea celorlalte cadre didactice cuprind:

- existența unor competențe cognitiv- informaționale înalte: calități informaționale, ansamblul de competențe necesare cunoașterii unui anumit obiect de învățământ;
- stimularea elevilor pentru a participa la olimpiadele și concursurile școlare, precum și rezultatele foarte bune obținute de aceștia;
- capacitatea de-a cultiva relații calde, pozitive cu cadrele didactice, de-a fi un bun scultător;
- capacități empatic;

- calitatea activităților extracurriculare;
- realizarea performanțială a statutului de diriginte;
- rezultatele optime obținute la examenul de bacalaureat și de admitere în învățământul universitar;
- stimularea creativității elevilor, a curiozității pentru nou .

e) **Factorii care determină etichetarea pozitivă din partea echipei manageriale:**

- rezultatele optime obținute la concursurile și olimpiadele școlare, precum și la examenul de bacalaureat și admiterea la facultate;
- stăpânirea performanțială a materiei/ disciplinei predate;
- calitatea predării, stil de predare înalt, performant;
- promptitudinea răspunsurilor și comportamentului la solicitările echipei manageriale;
- capacitatea de evaluare corectă a sistemelor informaționale și operaționale la elevi, precum și a comportamentului acestora;
- capacitatea de-a cultiva relații optime cu elevii, cadrele didactice, echipa managerială, părinți, personal auxiliar;
- participarea la seminarii, simpozioane, cursuri de formare, emisiuni radio-tv;
- existența unor competențe psiho- morale dezvoltate performanțial, adică ansamblul de componente ce conferă o bună funcționalitate conduitei etico-morale a cadrului didactic, comportament adaptat normelor instituționale, loialitate profesională, respect pentru elev, demnitate, altruism;
- capacitatea de-a fi un bun lider, un bun organizator ;
- calitatea acțiunilor extracurriculare.

4. Concluzia studiului

Se observă că elevii, cât și cadrele didactice și echipa managerială au menționat următorii factori ce determină etichetarea pozitivă a profesorului A.B:

1. Factorii cognitiv- informaționali determinați de calitățile informaționale oferite, de cunoașterea performanțională a obiectului de învățare- predare, de stimularea elevilor în actul instructiv- educativ;
2. Factorii psiho- morali determinați de ansamblul comportamentelor etico- morale ai profesorului A.B, loialitatea profesorului, relaționarea corectă, toleranță, comportament adaptat valorilor instituționale;
3. Factorii psiho- pedagogici ce reunesc ansamblul componentelor necesare pentru construirea diferitelor subsisteme ale personalității elevilor, stilul de predare adecvat, accesibilizarea conținutului informațional și adaptarea acestuia la particularitățile cognitive și de vârstă ale elevilor, folosirea de metode și strategii didactice performante;
4. Factorii psiho- sociali determinați de ansamblul de componente necesare optimizării , relaționării interumane, cultivarea unor relații calde, pozitive cu elevii, cadrele didactice și echipa managerială.

Concluzii

Plecând de la ideea că profesorul trebuie să se raporteze la cei pe care îi educă, să stabilească relații de cooperare cu elevii, cadrele didactice, echipa managerială și părinții, am încercat în prima parte să analizez care sunt motivele și criteriile de evaluare ce stau la baza carierei unui dascăl.

Plecând de la titlul ales, “Motivație și performanța în cariera didactică”, am ales să demonstrez cu ajutorul celor două metode folosite, ancheta și studiul de caz, care sunt cu adevărat competențele ce stau la baza carierei unui dascăl considerat drept “competent”, atât de elevi, cât și de cadrele didactice și echipa managerială. Aceste studii reprezentând fenomenul ecranat al temei alese. Nu putem cataloga un profesor drept “bun”, dacă acest lucru nu este perceput în primul rând de elevii (aici găsim “fructul muncii” dascălului) celelalte cadre didactice și, nu în ultimul rând, de către echipa managerială.

În cazul anchetei, am plecat de la ipoteza că există o diferență semnificativă între competențele profesional- didactice percepute de elevii din ciclul inferior liceal și cei ai ciclului superior liceal. Această ipoteză s-a confirmat, în sensul că prima grupă de elevi pune accent pe calități precum: dragostea față de copii, atitudinea caldă, favorabilă comunicării, capacitatea de-a fi un bun ascultător. În schimb, elevii de liceu superior sunt interesați de stilul de predare, realizarea unor lecții interactive, stimularea curiozității pentru nou.

De asemenea, am realizat un studiu de caz, obiectul cercetării fiind un profesor dintr-un colegiu buzoian. Am urmărit care sunt particularitățile proceselor psihice, ale sistemului de personalitate și ale activității didactice, precum și factorii ce-au determinat etichetarea pozitivă a profesorului de către elevi, cadre didactice și echipa managerială ai colegiului respectiv.

“ Arta pedagogică este înainte de toate arta de a te pune la dispoziția copiilor, de a simpatiza cu ei, de a le înțelege universul, de a le sesiza interesele care îi animă, se întemeiază în mare măsură pe un dar, vocația pedagogică”. (M. A. Bloch)

Bibliografie:

1. Bontaș Ioan, *Pedagogie*, București, Editura All, 1994
2. Cucuș Constantin (coordonator) și colectiv, *Psihopedagogie*, Iași, Editura Polirom, 1998.
3. Gherguț Alois, *Managementul general și strategic în educație*, Iași, Editura Polirom, 2007
4. Iucu Romiță, *Formarea cadrelor didactice*, București, Editura Humanitas Educațional, 2004
5. Iucu Romiță, *Managementul clasei de elevi*, proiect pentru învățământ rural, București, 2005
6. Negreț- Dobridor Ion și Pânișoară Ion- Ovidiu, *Știința învățării*, Iași, Editura Polirom, 2005
7. Păun Emil, *Școala, abordare sociopedagogică*, Iași, Editura Polirom, 1998
8. Pânișoară Ion- Ovidiu, *Comunicarea eficientă*, ediția a III- a, Iași, Editura Polirom, 2006
9. Shapiro Daniel, *Conflictele și comunicarea. Un ghid prin labirintul artei de a face față conflictelor*, București, Editura Arc, 1998
10. Stoica Adrian (coordonator) și colectiv, *Evaluarea curentă și examenele*, București, Editura Pro Gnosis, 2001.

Anexa I

Chestionar 1 – grupa 1

Care dintre următoarele calități sunt considerate de tine ca aparținând unui profesor de succes? Bifează- le pe cele considerate importante:

	DA	NU
Cunoașterea disciplinei predate		
Calitatea explicațiilor date în clasă		
Corelațiile cu alte discipline de studiu în cadrul predării lecțiilor		
Promptitudinea răspunsurilor acordate elevilor în cadrul lecțiilor		
Toleranță		
Corectitudinea în relațiile cu elevii		
Stabilirea de relații corecte cu elevii		
Evaluarea corectă a elevilor		
Comportament corect în școală		
Predare pe înțelesul elevilor		
Modul de predare		
Stimularea curiozității pentru nou la elev		
Creearea unei atmosfere calde, plăcute în clasă		
Convingerea elevilor pentru a participa la olimpiade și concursuri școlare		
Rezultatele obținute de elevi la tezele naționale		
Apacitatea de- a fi un bun ascultător		
Doriința de-a rezolva problemele elevilor într-un mod amiabil		
Calmitate și răbdare		
Stăpânire de sine		
Dragoste față de copil		

Anexa II

Chestionar 2- grupa 2

Identificați:

1. Calitățile pe care le doriți manifestate permanent la un profesor;
2. Calitățile pe care le doriți manifestate ocazional la un profesor;
3. Calitățile care nu sunt obligatorii pentru a-l eticheta drept competent pe un profesor.

Puneți cifra corespunzătoare fiecărei competențe menționate în tabelul de mai jos:

	1	2	3
Cunoașterea disciplinei predate			
Calitatea explicațiilor date în clasă			
Corelațiile cu alte discipline de studiu în cadrul predării lecțiilor			
Promptitudinea răspunsurilor acordate elevilor în cadrul lecțiilor			
Toleranță			
Corectitudinea în relațiile cu elevii			
Stabilirea de relații corecte cu elevii			
Evaluarea corectă a elevilor			
Comportament corect în școală			
Predarea pe înțelesul elevilor			
Modul de predare			
Stimularea curiozității pentru nou la elevi			
Creearea unei atmosfere calde, plăcute în clasă			
Convingerea elevilor pentru a participa la olimpiade și concursuri școlare			
Rezultatele obținute de elevi la examenul de bacalaureat/ admitere în învățământul superior			
Capacitatea de-a fi un bun ascultător			
Dorința de-a rezolva problemele elevilor într-un mod amiabil			
Calmitate și răbdare			
Stăpânire de sine			
Dragoste față de copil			

Anexa III

Chestionar 3 – grupele 1 și 2

I. Specificați trei calități ale unui profesor considerat bun:

- 1.
- 2.
- 3.

II. Menționați trei caracteristici ale unui profesor care-i dezavantajează pe elevi:

- 1.
- 2.
- 3.

III. Care sunt caracteristicile pe care nu le-ați dori manifestate în comportamentul unui profesor:

- 1.
- 2.
- 3.