

DEZVOLTAREA PERSONALĂ A CADRULUI DIDACTIC – CONDIȚIE A SCHIMBĂRILOR

DOI: 10.5281/zenodo.3567665
CZU: 37.091

Doctor în psihologie, lector universitar, **Violeta VRABII**
Institutul de Științe ale Educației

PERSONAL DEVELOPMENT OF THE TEACHER- CONDITION OF CHANGES

Abstract: *There are generalized the ideas of the authors about personal development and there are synthesizes the perspectives of personal development of the teacher at the opinion level. It emphasizes the importance of personal development in modern society, which represents an effective strategy in preparing teachers to adapt and overcome the phenomena of change. Designing change is an individual experience that causes attachment and determines the personal competences of the teachers to develop strategies / development modalities in accordance with social expectations.*

Keywords: *motivation, individuality, change, personal development, change of attitude, teachers.*

Rezumat: *În lucrare sunt generalizate ideile autorilor referitoare la perspectivele dezvoltării personale ale cadrului didactic. Se precizează importanța unei strategii eficiente în pregătirea cadrelor didactice de a se adapta și depăși fenomenele schimbărilor. Proiectarea schimbării fiind o experiență individuală ce provoacă atașament și determină competențele personale ale profesorilor de a realiza modalități de evoluare în concordanță cu așteptările sociale.*

Cuvinte-cheie: *motivație, individualitate, schimbare, dezvoltare personală, schimbarea atitudinii, cadre didactice.*

Mileniul trei a prevestit „megatendințele” apărute încă în ultimele decenii ale mileniului doi, intrarea în societatea cunoașterii. Denumirea este incitatoare, provocatoare și entuziasmată, deoarece cunoașterea înseamnă co-naștere, deci trăim într-o societate prin care vom renaște la nivelul multidimensional al cunoaștinței. Cu alte cuvinte, într-un prezent caracterizat prin progresul tehnologiei înalte, al informatizării și globalizării, al întâlnirii culturilor și comunicării inter și multiculturală, expectanțele față de formarea oamenilor cresc prin solicitări imprevizibile și nebanuite în deceniile anterioare. Orice profesionist în domeniul sociouman trebuie să posede, dezvoltată la nivel de competență, dacă nu megaabilitatea, sensibilitatea la probleme, provocări și oportunități [1, p.72].

În același context, Naisbitt J. preciza: „Ceea ce nu vor obține oamenii de știință este cheia pentru sufletele noastre pentru natura noastră spirituală. Marea întrebare a acestui secol este formulată

de spiritul trecutului, deși i se adaugă un sentiment inedit al urgenței: Ce înseamnă să fii om?” [apud 1, p.73].

De aceea, propunem ca specialiștii din domeniul educației să contureze viziuni legate de dezvoltarea personală, strategii și metodologii de implicare pentru a realiza schimbările și efectele așteptate la nivelul individual, social.

Astfel, menționa C. Crețu schimbarea este un proces, nu un eveniment. Schimbarea este desăvârșită de indivizi, nu de instituții. Schimbarea este o experiență individuală de profunzime, iar proiectarea schimbării provoacă atașament și determină competențe tot mai mari relative la chiar procesul respectiv de schimbare [2, p.200].

Deseori, ideea de schimbare, în limbajul cotidian, se identifică cu schimbarea atitudinii, iar dezvoltarea unei atitudini, a unei funcții este parte a procesului de viață, a adaptării noastre la lume, imprimându-i pecetea noastră. Societatea așteaptă și se înțelege că trebuie să aștepte ca fiecare

să joace rolul distribuit. Oamenii care neglijează dezvoltarea persoanei, tind să fie lipsiți de tact, îi ofensează pe ceilalți și au dificultăți în fixarea lor în lume [ibidem 2, p.83].

Orice schimbare este receptată diferit de grupuri de populație, punând problem de adaptare socială. Chiar și cadrul didactic, cel mai fidel învățării pe tot parcursul vieții, opune rezistența la schimbare.

Astfel, autorul A. Neculau nota că orice schimbare presupune o comparare între un „înainte” și un „după”. Comparația atinge și identifică circumstanțele care au favorizat procesul, cauzelor ce le-au produs, precizează autorul, iar timpul, de exemplu, constituie o condiție a schimbării și nu o cauză [8, p.226].

Schimbarea, în viziunea lui A. Neculau, înseamnă un proces de gândire, o stare de spirit, alegerea unui model, o decizie. Actorul social acționează ca reprezentant al unui sistem (organizație) pentru cooperare, pentru situații de interacțiune, iar câmpul social nu este, deci, neutru, ci organizat având coerență [ibidem, p.228].

Astfel, schimbarea înseamnă transformări profunde ale structurilor sociale, modificând total contextul vieții psihosociale. Actorul social „personalizează” câmpul socio-cultural, el își restructurează relațiile cu altul, rețeaua interpersonală, transformând apoi rețelele sociale la care participă, contribuind la schimbarea scenariilor culturale.

„Șocul schimbării”, afirmă autorul, poate bloca inițiativele, paraliza acțiunile, deforma percepția corectă a evenimentelor în care individual este plasat, deoarece noțiunile, aspirațiile, dorințele, temerile, scopurile, modelele acționale nu intră în joc într-un mod articulate, coerent. Astfel, numai după o acumulare masivă de informații se schimbă atitudinile și se declanșează apoi modele comportamentale adecvate [ibidem, p.230].

Viața de zi cu zi ne implică într-un proces de schimbare a atitudinilor, iar persuasiunea ca proces de schimbare a atitudinilor face parte din viața noastră, afirma I. Dafinoiu. Astfel, atitudinea este considerată o combinație tridimensională de reacții: afective, cognitive, comportamentale față de un obiect.

Perspectiva tridimensională a atitudinii oferă un cadru teoretic mult mai productiv pentru cer-

cetarea științifică întrucât permite evidențierea proceselor și mecanismelor psihologice ce intervin în formarea și schimbarea atitudinii [3, p.297].

Bernard remarca faptul că o atitudine este un proces de adaptare al comportamentului în mod complet sau potențial; este o dispoziție a organismului față de obiecte sau situații. Când adaptarea este făcută, atitudinea dispare fiind reținută în memorie sau în dispoziția habituală a organismului [apud 4, p.212].

Pentru a schimba mijloacele de acțiune, pentru a transforma câmpul construit, actorul - cadrul didactic - va dispune de o masă de libertăți pe care le va utiliza, iar efectul schimbării poate fi dezvoltarea totală a unor calități noi, o ruptură, o contradicție până la instalarea unui nou echilibru. Practic, orice schimbare afectează personalitatea fiecărui om, iar prestigiul social și profesional nu este doar o emanație a acesteia, ce reprezintă capacitățile adaptive ale fiecărui.

Conchidem, din cele expuse de autori, schimbarea nu este un proces total, coerent, compact, ci, în funcție de situații, contexte psihosociale, percepția procesului de către diferite grupuri de indivizi - o desfășurare asincronă, uneori, contradictorie. Prin urmare, profesia didactică este prin excelență sa una ce conține un continuu *proces de învățare*, de *autoinstruire*, de autodezvoltare. Iar autoperfecționarea se realizează prin receptarea promptă a oricărui gen de informare relevantă pentru domeniul de activitate.

Ab. Maslow preciza: „Oamenii cu sinele actualizat au capacitate minunată a aprecia iarăși și iarăși, în mod proaspăt și naiv, lucrurile bune din viață cu venerație, plăcere, mirare, chiar extaz, indiferent cât de răsuflete pot fi aceste experiențe pentru alți oameni”.

În același context, teoria lui Herzberg include în rândul factorilor igienici: salariul, statutul deținut, securitatea postului, condițiile de lucru, nivelul și calitatea controlului, politica și procedurile companiei și relațiile interpersonale. Autorul consideră că acești factori nu conduc la motivare în sine, ci servesc drept suport pentru a evita apariția insatisfacției. La rândul lor, factorii de dezvoltare, ce conduc la motivare și satisfacție, sunt: natura muncii în sine, realizările, recunoașterea, responsabilitatea, dezvoltarea personală.

Calea proprie a evoluării unei persoane presupune două componente, afirma C. Jung, motivația cauzală - nevoia și decizia moral conștientă. Dacă ar lipsi prima, nevoia, atunci dezvoltarea ar fi o acrobație a voinței, dacă ar lipsi decizia moral conștientă, atunci dezvoltarea ar fi un automatism inconștient. De aceea, natura, chiar și cea umană, e pusă în mișcare numai de constrângerea care acționează cauzal. Fără să fie nevoie nu se schimbă nimic. Astfel, dezvoltarea persoanei nu ascultă de nicio dorință, de nicio poruncă, judecată, ci numai de *nevoia atribuită motivațional* destinului interior sau exterior [apud 4].

Cadrul didactic este cel care necesită evoluție permanentă, iar „arta de a învăța se odihnește pe comunicarea și proiectarea unei experiențe esențialmente personale”, spunea Ștern, făcând o comparație între profesor și pictor, adică, exprimarea sinelui în relația pedagogică pare să devină ceea ce se înțelege prin arta pedagogică. În același context, Bloh afirma că această artă de a învăța ar fi un privilegiu unor profesori înnăscuți, credem, că vechea expresie care spune că există o artă de a învăța – acoperă realitatea permanentă prin care acest dar nu poate fi suplinit în întregime, prin nicio comunicare de cunoștințe psihologice sau rețele pedagogice.

Doar o bună formare poate ajuta acest dar să se dezvolte, dacă există și, mai ales, acolo unde din păcate nu există, această formare poate să atenueze catastrofa, sau să-i facă mai puțin nocivi, un pic mai puțin inadaptați la sarcină pe tinerii angajați dintr-o eroare într-o profesie pentru care nu sunt făcuți” [apud 5, p.14].

Prin urmare, Zlate M. observa, - dar parcă niciunde grija pentru sporirea eficienței personalității, pentru creșterea și dezvoltarea ei, nu s-a manifestat cu mai multă pregnanță decât în psihologia umanistă. Ab. Maslow, în lucrarea *Motivație și personalitate* și C. Rogers în majoritatea studiilor sale, dar cu deosebire în două dintre ele *Terapia centrată pe client* și *Dezvoltarea persoanei*, stăruiau cu precădere asupra necesității punerii în valoare a întregului potențial uman pentru creșterea forțelor personalității, ameliorarea relațiilor interumane și optimizarea vieții de grup [apud 11, p.229].

Prin exteriorizarea sentimentelor, utilizarea constructivă și critică a potențialităților sănătoa-

se de care dispun, remarca M. Zlate, descoperirea și utilizarea de evoluție în conformitate cu natura și esența sa, eliberarea de forme comportamentale vechi, inerțiale, ca și prin adaptarea unor comportamente noi, flexibile – omul își poate mări extrem de mult eficiența, înscriindu-se activ și plenar în fluxul existențial [ibidem, p.230].

Propriile căutări, concepții, alegeri și asumarea acestora ajută persoana, în a deveni, după C. Rogers, acel sine care e adevărat. În calea devenirii, persoana începe să renunțe la măști și la existențe doar pentru a trăi conform așteptărilor celorlalți, dar îndepărtarea unei măști, despre care credeai că face parte din adevăratul tău sine poate fi o experiență profund tulburătoare. Important este și scenariul pe care ni-l asumăm.

Sintagma „a deveni o persoană”, propusă de C. Rogers, este determinată de cinci dimensiuni calitative: prima dimensiune valorică desemnează preferința pentru o participare la viața responsabilă, morală, cu înfruntare de sine, cu aprecierea faptelor omului. A doua dimensiune pune accent pe bucuria de a acționa pentru depășirea obstacolelor. Ea presupune acceptarea schimbărilor, fie în rezolvarea problemelor personale și sociale, fie în depășirea obstacolelor din lumea înconjurătoare. Dimensiunea a treia orientează persoanele spre valoarea unei vieți interioare independente, cu o conștiință de sine bogată și amplificată.

Controlul asupra persoanelor și lucrurilor este respins în favoarea unei înțelegeri profunde, empatice a propriei persoane și a altora; A patra dimensiune determină receptivitatea față de alte persoane și a lumii înconjurătoare. Inspirația este văzută ca venind dintr-o sursă din afară, iar persoana trăiește și se dezvoltă în contextul unei receptivități devotate acestei surse. A cincea dimensiune pune accentul pe plăcerea vieții, pe plăcerea de a fi. Sunt prețuite plăcerile simple ale vieții [7, p. 230].

Punctul de vedere al lui C. Rogers asupra omului este profund umanist, stipulând că nu există un mai bun specialist asupra vieții, altul, decât cel care o trăiește. Dacă în interiorul său persoana poate să fie liberă, ea lesne descoperă modalitatea de comportament și acțiune care s-o ajute să se dezvolte pozitiv – în direcția unei atitudini mature față de viață și sine. Însă, dacă persoana are o imagine falsă despre sine, Eul nu-și poate în-

deplini funcția de orientare corectă a actualizării și, în această situație, nu mai poate fi vorba de o dezvoltare pozitivă, evolutivă. Deci, putem spune că o imagine incorectă despre sine blochează dezvoltarea persoanei.

De aceea, în învățământ nevoia de informare și documentare este constant acută pentru profesori, care au obligație profesională să se mențină mereu în actualitate științifică, pedagogică, culturală anumit proces de re/conformare a spiritului la dezvoltarea generală și profesională, de dimensionare a activității educaționale, obiectivele educaționale, obiectivele individuale, formarea intelectuală a persoanei și formarea ei spirituală [9, p.105].

Pentru a identifica și viziunile cadrelor didactice cu privire la necesitatea promovării dezvoltării personale, în anul 2017-2018, am efectuat o cercetare cu cadrele didactice în cadrul cursurilor de formare continuă de la Institutul de Științe ale Educației.

Scopul chestionării a fost determinarea opiniei cadrelor didactice cu privire la necesitatea dezvoltării personale pentru profesia didactică.

Obiectivele țineau de sistematizarea opiniilor profesorilor referitoare la necesitatea dezvoltării personale, clasificarea nevoilor de dezvoltare, structurarea conținutului programului formativ conform așteptărilor celor vizați.

Eșantionul implicat în cercetare a fost format din **198** de cadre didactice:

1. **A** – cadre didactice din învățământul general cu funcție de conducere – 48 de persoane;
2. **B** – cadre de didactice din învățământul general – 53 de persoane;
3. **C** – cadre didactice din învățământul profesional tehnic – 47 de persoane;
4. **D** – personal științifico-didactic din învățământul superior – 50 de persoane.

Instrumentul utilizat în cercetare a fost chestionarul *Dezvoltarea personală a cadrului didactic*, elaborat în urma sintezei premiselor teoretice, precum și ținând cont de opiniile respondenților privind dezvoltarea personală. Astfel, prin metoda focus, am colectat idei, am determinat motivațiile personale ale profesorilor, considerații experți în validarea formularului. Chestionarul pentru cadrele didactice cuprinde 9 itemi: itemii 1 – 4 au urmărit scopul de identificare a datelor generale personale și profesionale; itemii 5, 6, 7, 8 au sistematizat păreri și motivații personale ale respondenților privind necesitatea dezvoltării personale; itemul 9 a determinat intensitatea eforturilor respondenților privind parcurgerea unui program de dezvoltare personală.

În acest context, propunem unele date generalizate ale analizei statistice a chestionarului pe eșantionul *Cadre didactice*, expus în Tabelul 1.

Tabelul 1. Analiza statistică a rezultatelor chestionării eșantionului *Cadre didactice*

Itemii	grupul A	grupul B	grupul C	Grupul D	Frecvența medie %
6. Modalitățile dezvoltării personale sunt:					
• Citirea cărților, revistelor	37,80%	25,70%	34%	39,60%	33,28%
• Programele specializate de dezvoltare	53,30%	59,70%	33,40%	77,10%	55,88%
• Activitățile de dezvoltare, formare	64,40%	25%	23,40%	31,3%	36,03%
7. Programul de DP ar putea conține subiectele... Ierarhizați după importanța așteptărilor					
• Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive	34,50%	53,30%	55,60%	48,60%	48,25%
• Automotivarea și încrederea în sine	35,90%	37,5%	36,40%	51,20%	40,25%
• Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor	35,10%	18,8%	41,7%	34%	26,65%
• Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă	28,60%	18,80%	25%	29,60%	25,50%
• Eficiențe organizaționale, personale	33,40%	17,40%	37,50%	18,20%	26,63%

8. Intensitatea nevoii de a parcurge un program de DP

• În mare măsură	62,30%	58,80%	47,80%	66,70%	58,90%
• În măsură satisfăcătoare	33,50%	21,60%	39,20%	27,50%	30,45%
• În mică măsură	0	5,90%	4,30%	0	2,55%
• Nu am decis	4,20%	13,70%	8,70%	6,80%	8,10%

Prin urmare, *itemul 6* determină modalitățile dezvoltării personale, astfel, pe prima poziție, cu 55, 88%, sunt *Programele specializate de dezvoltare*, poziția a doua *Activitățile de dezvoltare, formare*, poziția a treia - *Citirea cărților, revistelor*.

Itemul 7 reprezintă subiectele unui program formativ, astfel conținuturile sunt ierarhizate în felul următor: *Autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive; Automotivarea și încrederea în sine; Autoreglarea afectivă prin prisma inteligențelor; Eficiențe organizaționale, personale; Autoeficacitatea și atitudinea pozitivă.*

Itemul 8 identifică intensitatea nevoii de a parcurge un program de dezvoltare personală. Prin urmare, subiecții chestionați sunt interesați în mare măsură (58,90%) interesați de a urma un program formativ.

Aceste rezultate au oferit posibilitatea de a sistematiza opiniile cadrelor didactice privind necesitatea dezvoltării personale, de a identifica așteptările legate de programul formativ. Astfel, datele acumulate ne-au permis să identificăm relațiile de schimbare personală și relaționare.

Studiul experimental al organizării cognitive prin identificarea opiniilor cadrelor didactice cu privire la necesitatea dezvoltării personale a permis să structurăm un conținut teoretico-aplicativ.

Conținutul legat de conceptul *dezvoltarea personală* este perceput de cadrele didactice ca un proces de creștere a perspectivelor persoanei, înțelepciune practică, dar și ca un obiectiv ce pretinde analiza trăsăturilor proprii în confruntarea cu cerințele învățământului. Opiniile respondenților au tangențe comune, ce se referă la apropierea dintre sensurile atribuite conceptului, dar și diferențe, ce se referă la rangul sensului de valori și nevoi/trebuințe personale și profesionale.

Identificarea nevoilor/trebuințelor personale de dezvoltare a cadrului didactic – claritate, înțelegere și aplicare a dezvoltării personale; comunicare interpersonală cu persoana potrivită; atitu-

dinea pozitivă față de sine și ceilalți; responsabilitatea personală.

Conținut legat de stabilirea subiectelor în realizarea programului formativ și a caracteristicilor psihosociale ale respondenților implicați în cercetare, în funcție de particularitățile de vârstă și profesionale ale persoanei [9, p. 97].

Prin urmare, figura cadrului didactic este analizată ca o structură deschisă de trăsături compensatorii, ce permite *confruntarea continuă* a condițiilor interne cu invarianți externi, se dezvoltă *ca o individualitate* unică și originală asigurând premisa favorizantă pentru o competență didactică cu adevărat personală în cadrul căreia planul social normativ al profesiei se intersectează cu planul emergent al persoanei. Raportarea continuă a procesului la diversele niveluri de manifestare a trăsăturilor validate ca factori interni ai competenței sale profesionale, credem, o profitabilă cale de dezvoltare a conduitei didactice [5, p.173].

Profesorii vor fi în măsură să utilizeze cele mai noi și mai eficiente metode de dezvoltare a unui nou profil intelectual în consonanța cu spiritul epocii dacă vor fi pregătiți sistematic. Conform opiniei lui I. Mânzat, concepem perfecționarea cadrelor didactice ca o activitate complexă și stadializată: după o perioadă de „dezintoxicare” urmată de o remodelare a gândirii lor care să le permită „să vadă” lumea și știința actuală cu alți ochi. Acestea fiind determinate de educația dezvoltării profesionale [6, p.134]

Prin individuare persoana ajunge la o stare de autoîmbogățire a totalității psihice a individului, a interiorului în care inconștient se comportă într-un mod complementar conștiința C. Jung arată că în cadrul complexului proces de individuare se desfășoară o confruntare creatoare a omului cu opusele, până la realizarea lor în Sine. Prin individuare omul își construiește individualitatea și sinele [apud 4, p.136].

Deci, întotdeauna când se lucrează asupra competenței profesorului în scopul măsurării,

predicției, ameliorării, se pune problema unui criteriu de eficacitate. Conceptul de criteriu de eficacitate implică valori sociale și educative și prin eficacitatea profesorului se înțelege uzual realizarea unei valori care ia forma unui obiectiv educativ definit în termeni de comportamente dorite, aptitudini, obișnuințe sau caracteristici [apud 5, p.16].

Educația pedagogică modernă actualizează, în prezent, cele mai integrative modalități de dezvoltare a omului, creând astfel oportunități pentru autoperfecționare. Astăzi, ca niciodată, avem nevoie de cadre didactice mobile, constructive, morale capabile pentru colaborare, responsabile pentru viitor.

Deci, afirma M. Caluschi, dezvoltarea personală în societatea cunoașterii reprezintă o strategie eficientă și performantă în pregătirea oamenilor pentru a se adapta și depăși fenomenele și tendințele viitorului extrem, este proiectarea programelor de dezvoltare personală, susținute pentru populație de eforturile conjugate ale psihologilor de familie, terapeuților, clinicienilor, psihologilor școlari etc. [apud 1, p.71].

Deoarece misiunea programelor de dezvoltare

personală ține de creșterea calității vieții prin optimizarea diferitor laturi personale: creșterea nivelului de autocunoaștere; creșterea identității de sine; dezvoltarea potențialului propriu și a competențelor proprii; împlinirea aspirațiilor personale; optimizarea integrării sociale și personale; definirea valorilor, a priorităților și a stilului de viață; dobândirea unei viziuni mai extinse asupra vieții; stabilirea unui echilibru afectiv; starea de bine, satisfacția; șansele fericirii.

Astfel, Mitrofon Iolanda, evidențiază că dezvoltarea personală este un proces aproape continuu, dar repartizat pe cicluri, interese de travaliu optimizator, pe parcursul a mai multor ore și zile, cu posibile reluări ciclice la intervale de luni și ani, la solicitările beneficiarului, în funcție de nevoile și obiectivele de viață [apud 9, p.20].

De aceea, ne propunem să realizăm programe specializate prin care să ajutăm cadrelor didactice să se adapteze creativ, rămânând autentice, să se integreze social prin individualitatea personală, iar schimbările să permită ieșirea din zona de confort.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Caluschi M., *Procesul formativ de formare personală în viitorul extrem*. În: *Psihologie*, 2011, nr.3.
2. Crețu C., *Psihopedagogia succesului*. Iași: Editura Polirom, 1997.
3. Dafinoiu I., *Mecanisme și strategii ale persuasiunii*. În: Neculau A. (coord.) *Psihologia socială. Aspecte contemporane*. Iași: Editura Polirom, 1996.
4. Fordham F., *Introducere în psihologia lui C. G. Jung*, București, Editura IRI, 1998.
5. Marcus C. (coord.), *Competența didactică*, București, Editura ALL Educațional, 1999.
6. Mânzat I., *Competența didactică și dezvoltarea gândirii științifice*. În: *Competență didactică*, București, Editura ALL Educațional, 1999.
7. Rogers C., *A deveni o persoană. Perspectiva unui terapeut*, București, Editura Trei, 2014.
8. Neculau A., *O perspectivă psihologică asupra schimbării*. În: Neculau A. (coord.) *Psihologia socială. Aspecte contemporane*, Iași, Editura Polirom, 1996.
9. Vrabii V., *Criterii ale dezvoltării personale a cadrelor didactice*. În: *Univers Pedagogic*, 2017.
10. Vrabii V., *Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Teza de doctor*, Chișinău, 2019.
11. Zlate M., *Fundamentele psihologiei*, București, Editura Universităţii, 2006.