

TRASEUL CARIEREI DIDACTICE ȘI PARTICULARITĂȚILE EVOLUȚIEI PROFESIONALE

Otilia DANDARA

Universitatea de Stat din Moldova

Evoluția în cariera didactică și dezvoltarea profesională în acest domeniu este marcată de condiții specifice exercitării profesiei: societatea nu apreciază la justa valoare munca specialiștilor în domeniul educației, iar înșiși specialiștii în domeniul educației consideră că munca lor are multiple inconveniențe.

Pornind de la această situație, am lansat ipoteza, că cei care au reușit să avanseze ierarhic în cariera educațională sunt mai motivați pentru predare și pentru a rămâne în sistem. Cercetarea realizată prin metoda chestionarului a scos în evidență că profesorii, cei care realizează o evoluție în carieră conform modelului orizontal, sunt motivați să facă predare, fiindcă le place această muncă. Managerii școlari, care au făcut o carieră conform traseului vertical, sunt predispuși să fie în continuare manageri, însă s-au îndepărtat de predare. Concluzionăm, deci, că nu modelul traseului evoluției în carieră este determinant pentru dezvoltarea profesională, ci particularitățile individuale și reprezentările persoanei despre progres și succes.

Cuvinte-cheie: *carieră, dezvoltare profesională, evoluție în carieră, motivație, traseu profesional.*

TEACHING CAREER PATH AND EVOLUTION CHARACTERISTICS OF PROFESSIONAL

Career path evolution and professional development in the area are marked by some conditions which are specific for the job: the society does not appreciate too much the job of professionals in education, which in their opinion still has many difficulties. This situation supports our hypothesis that the people who have been able to advance in their educational career are more motivated to teach and to stay in the system. The questionnaire method of our research revealed that teachers who achieved a success in their careers according to the horizontal model are more motivated to teach and enjoy doing it. School managers who have made a career according to the vertical model are more likely to be managers than teachers. We conclude that individual characteristics and opinions about progress and success are more important for professional development than the career path evolution.

Keywords: *career, professional development, career evolution, motivation, professional line.*

Introducere

Problema motivației pentru cariera didactică este una actuală, actualitatea acesteia fiind condiționată de diminuarea interesului tinerilor pentru a face studii în domeniul educației, de motivația scăzută pentru angajarea și menținerea în sistemul educațional.

Scopul articolului este de a identifica și promova motivația pozitivă a profesorilor și managerilor școlari pentru cariera didactică.

Obiectivele cercetării: determinarea relației dintre evoluția în carieră și motivația pentru activitatea profesională, configurația traseului profesional și dorința de a se menține în sistemul educațional.

Cercetarea are la bază teoria despre modelele traseelor profesionale, raportate la progres și succes.

Demersul investigațional este realizat prin analiza reperelor teoretice, aplicarea chestionarelor și interpretarea cantitativă și calitativă a datelor.

Considerăm că evoluția ierarhică în carieră motivează pentru activitatea profesională în domeniul educațional și consolidează convingerea cadrelor didactice de a rămâne în sistem.

Abordarea demersului științific

Decizia pentru carieră și motivația de dezvoltare profesională într-un anumit domeniu de activitate au la bază diverse reperi. Identificăm criteriile de alegere a profesiei: prestigiul, avantajele, compatibilitatea persoanei cu domeniul de activitate profesională. Evident că aceste criterii nu se exclud reciproc, dar există anumite priorități, determinate de particularitățile de personalitate, sistemul de valori, circumstanțele de viață. Apreciem în acest context importanța teoriei ancorelor a lui E.Schein, care scoate în evidență influența priorităților de viață asupra evoluției în carieră [1, p.12]. În contextul discuției privind „ancora carierei”, autorul accentuează importanța considerării unei cariere, atât prin prisma evoluției sau progresului persoanei într-o ocupație/organizație (cariera externă), cât și prin cea a percepțiilor persoanei privind viața sa de muncă (cariera internă) [2].

1. Competența tehnică funcțională
2. Competența managerială generală
3. Autonomie/independență
4. Securitate/stabilitate
5. Creativitatea antreprenorială
6. Servire/dedicare unei cauze
7. Provocare pură
8. Stil de viață.

E.Schein propune trei repere în baza cărora persoana își evaluează cariera: transformarea carierei, progresul și succesul. Aceste repere la fel au o conotație subiectivă, fiind determinate de felul de a fi al persoanei, astfel încât autorul accentuează că „definirea subiectivă a succesului reflectă în mare măsură ancora carierei unei persoane sau definirea carierei interne” [3, p.40].

Progresul și succesul pot fi măsurate de-a lungul a trei dimensiuni de bază care corespund „deplasării” în cadrul unei organizații sau ocupații.

1. *Deplasarea orizontală transfuncțională: dezvoltarea abilităților și deprinderilor*

Pe măsură ce oamenii înaintează în carieră se produc schimbări cu privire la ceea ce pot face și cât de bine pot face. O astfel de dezvoltare poate fi rezultatul propriilor eforturi sau poate fi legată de instruirea specifică sau dezvoltarea oportunităților oferite de profesie sau patron.

2. *Deplasarea ierarhică transversală: spre vârful ierarhiei*

Fiecare ocupație sau organizație menține un anumit tip de ierarhie sau un sistem de ranguri și titluri prin care ocupantul își poate analiza progresul. Succesul este evaluat prin prisma depășirii nivelului la care aspiră o persoană. Evaluările unor persoane pot fi diferite de evaluările altor persoane.

3. *Deplasarea spre obținerea influenței și a puterii*

Un criteriu important folosit la judecarea succesului se referă la măsura în care o persoană simte că a străpuns cercul intern al unei organizații sau ocupații. O astfel de pătrundere poate fi corelată cu deplasarea ierarhică, dar poate fi obținută și independent de aceasta.

Rezumând, dezvoltarea carierei poate fi văzută ca producându-se de-a lungul unor axe orizontale, laterale și verticale, iar traseele carierei pot fi văzute ca interacțiuni complexe ale acestor trei tipuri de deplasări. „Oamenii sunt extrem de sensibili la tipul de deplasare implicat de schimbarea poziției, datorită aspirațiilor și imaginațiilor de sine diferite” [4, p.43].

Făcându-se referință la *reprezentările persoanei despre succes*, merită să fie abordată evoluția în carieră și ghidarea în carieră. Pornind de la faptul că o carieră este un succes, prezentăm teoria lui S.Coopersmith despre cele patru categorii ale succesului: succesul-putere (a influența și a controla pe alții); succesul-importanță (acceptarea, atenția, afecțiunea altora); succesul-virtute (adeziunea la standardele etice) și succesul-competență (performanță de succes în raport cu cerințele profesionale) [5, p.122].

Analiza și prelucrarea datelor studiului

Luând la bază aceste repere despre evoluția în carieră și dezvoltarea profesională, abordăm problema motivației profesorilor pentru cariera didactică. Din analiza datelor unui studiu, efectuat acum doi ani pe un eșantion de circa 700 de elevi de liceu și 700 de studenți de la facultățile cu profil pedagogic, am dedus slaba motivație a tinerilor pentru cariera didactică.

Participanții la studiu au invocat:

- motivele de ordin social, precum: lipsa aprecierii efortului profesional din partea elevilor, părinților și societății, lipsa prestigiului social al profesiei de cadru didactic;
- motivele de ordin financiar și material: salarii mici, lipsa unui pachet social atractiv, condiții precare de muncă, utilaj învechit în școli;
- motive de ordin psihologic: suprasolicitare emoțională, multiple situații de stres, suprasolicitare la locul de muncă, prin implicarea în rezolvarea problemelor de școlarizare, multiple activități birocratice (completarea formularelor, registrele etc.), compensarea influenței educative a părinților plecați la muncă peste hotare etc.;
- motive de ordin pedagogic: necesitatea modernizării continue a tehnologiilor de predare, necesitatea adaptării prevederilor curriculare la necesitățile elevilor, inclusiv ale celor cu CES, etc.

Pe lângă reperetele teoretice invocate privind alegerea, implicarea și menținerea în domeniul profesional, un motiv plauzibil pentru activitatea profesională este posibilitatea creșterii, evoluției în carieră. Din cele menționate anterior, constatăm că există trei traiectorii de creștere profesională. Aceste traiectorii se raportează la percepția persoanei despre progres și succes. Cu toate că diferite persoane se simt confortabil în context profesional în mod diferit, la nivel cotidian creșterea în carieră este mai lesne percepută ca mișcare pe verticală, atunci când există posibilitatea avansării ierarhice, ocuparea unor funcții. Din câte cunoaștem, sistemul educațional, ca segment al pieței muncii, oferă, mai degrabă, o traiectorie orizontală de creștere în carieră, cu accent pe acumulare de experiență și competență profesională, diapazonul pozițiilor profesionale fiind mai redus în comparație cu alte segmente ale pieței muncii.

Plecând de la acest motiv, am lansat ipoteza că angajații din educație sunt mai motivați pentru dezvoltarea profesională, dacă au avansat în carieră, prin ocuparea unor funcții ierarhice superioare, au obținut posturi în instituții amplasate în segmentele mai superioare ale sistemului educațional. Pentru a verifica această ipoteză, am aplicat un chestionar managerilor educaționali: directorilor și directorilor-adjuncți ai direcțiilor raionale de învățământ (25 de manageri) și un alt chestionar profesorilor școlari (40 de profesori).

Chestionarul a fost elaborat punându-se accent pe trei variabile principale: atitudinea față de predare și activitatea didactică; motivația pentru predare și activitatea didactică; viziunile privind creșterea și avansarea în carieră. Metodologia de constatare a rezultatelor s-a bazat pe o scală de apreciere cu șase gradații, în care 1 a însemnat niciodată/ dezacord total, iar 6 a însemnat întotdeauna/acord total.

În scopul determinării atitudinii față de predare, am introdus în cercetare variabila: Dificultatea activității de predare. Am constatat următoarele rezultate prezentate în Figura 1.

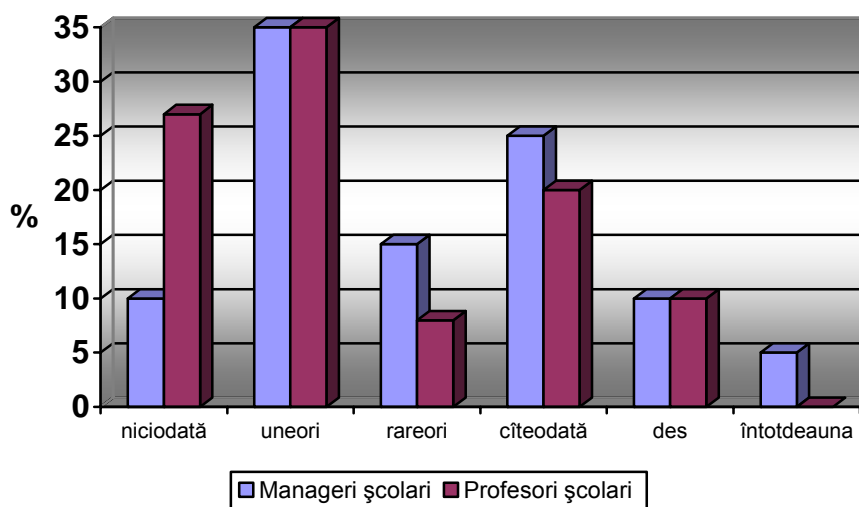


Fig.1. Predarea este un lucru dificil.

Din cele prezentate deducem că mai mulți profesori decât manageri consideră munca de predare mai puțin dificilă. Acest lucru poate fi argumentat și prin faptul că profesorii sunt preocupați doar de munca de predare. Este vocația lor. Managerii școlari au o normă didactică mică, funcțiile de serviciu generează alte preocupări și priorități decât cele de predare. Ei văd predarea și dificultățile procesului prin prisma managementului. Această argumentare se consolidează și prin imaginea profesională de sine: profesorii mai mult decât managerii identifică succesul profesional cu activitatea de predare. Cu toate că rezultatele obținute au cote relativ apropiate, oricum profesorii sunt mai categorici atunci când li se cere să-și exprime aprecierea față de posibilitățile de autorealizare prin activitatea de predare. Ei consideră că au succes profesional și evoluează în carieră prin munca pe care o fac.

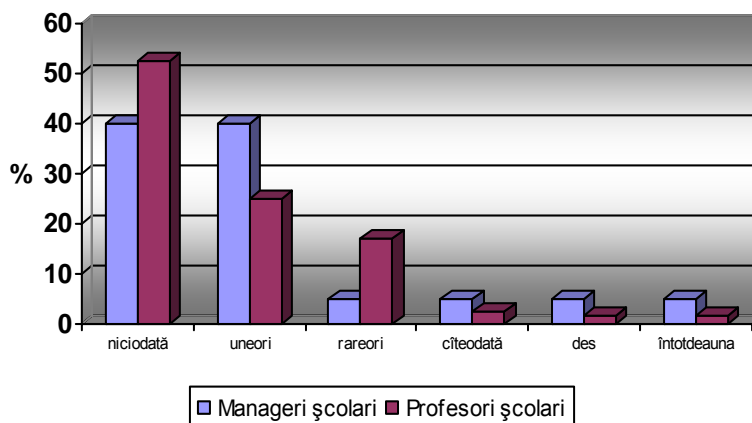


Fig.2. Simt că nu mă realizez prin predare.

Majoritatea profesorilor și managerilor chestionați consideră că nu este bine să-și utilizeze aptitudinile în alt domeniu. Și în raport cu această variabilă profesorii sunt mai categorici decât managerii. Figura de mai jos demonstrează grafic acest lucru.

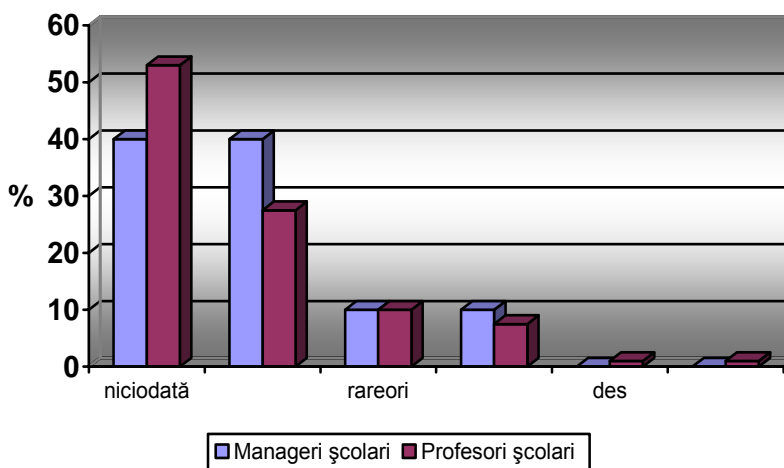


Fig.3. Mai bine aș folosi abilitățile în alt domeniu.

În schimb, constatăm că predarea îi obosește mai mult pe manageri decât pe profesori, cu toate că normele didactice ale managerilor sunt mai mici decât ale profesorilor. De obicei, profesorii au în sarcină mai mult decât o normă, însă această situație este considerată una normală.

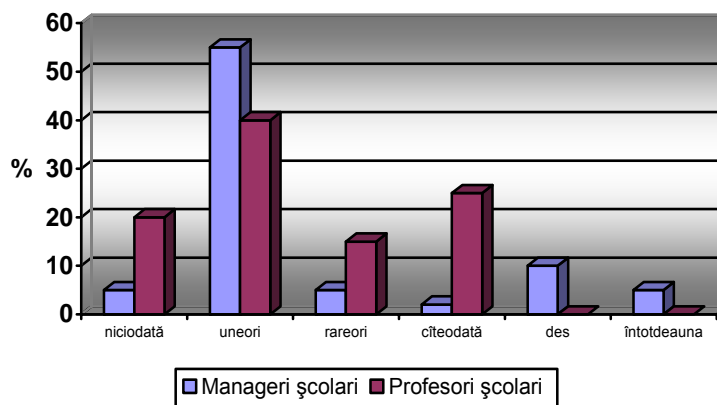


Fig.4. Predarea mă obosește.

Profesorii sunt mai predispuși să facă o carieră din predare în comparație cu managerii (30% la 20%), dar și ponderea răspunsurilor cu caracter negativ este la fel mai mare la profesori decât la manageri, fapt ce indică asupra unei polarizări a populației profesionale respective.

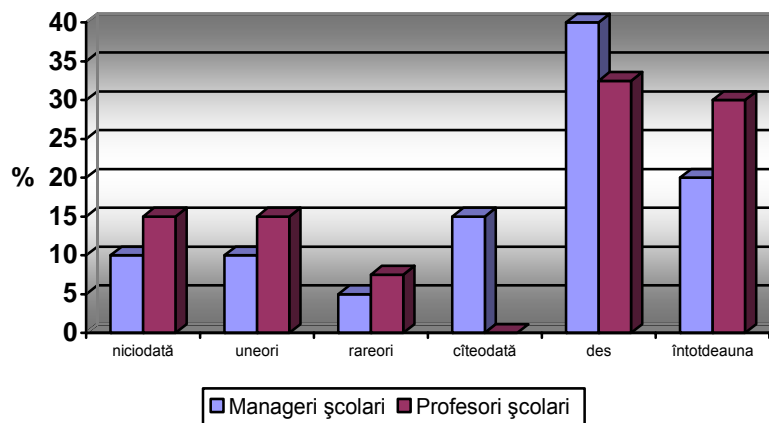


Fig.5. Aș alege predarea de câte ori aș avea oportunitatea.

O situație interesantă se conturează în raport cu aprecierea socială a profesiei de cadru didactic. Cu toate că se autorealizează prin predare, profesorii apreciază realist imaginea socială a profesiei. Ei o consideră mai puțin prestigioasă decât managerii. Acest lucru este influențat, credem, de contextul de relaționare profesională a profesorului cu mediul socioeconomic, de perceperea realistă a statutului profesiei în ierarhia valorilor sociale și de reprezentările societății față de persoanele care realizează această muncă. În baza analizei datelor obținute, constatăm, de fapt, o repartizare relativ uniformă și echilibrată a diverselor aprecieri vizavi de prestigiul profesiei de profesor. Posibil că asupra acestei imagini influențează mediul concret de viață și succesele personale ale profesorilor în relaționarea cu alte categorii sociale și socioprofesionale.

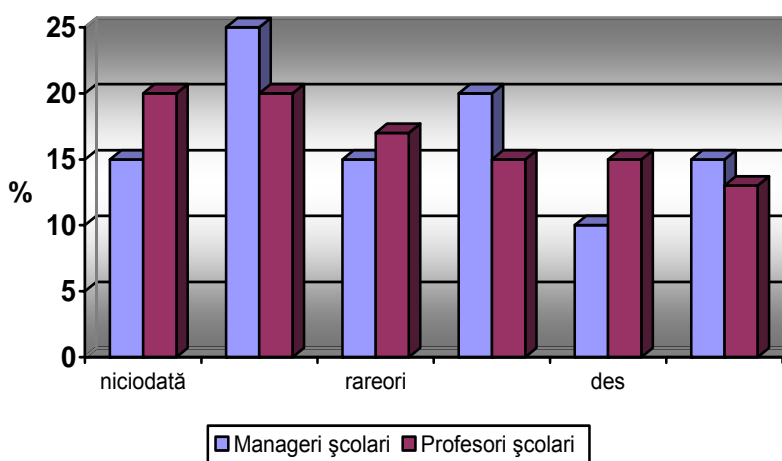


Fig.6. Profesia este prestigioasă.

Prezența persoanelor în funcția de profesor are la bază multiple motive. Cele mai pronunțate sunt:

- îmi place munca;
- iubesc copiii;
- am studii în domeniu;
- învăț continuu;
- am loc stabil de muncă.

Analizând percepția progresului și succesului, constatăm că profesorii optează pentru schimbarea calitativă a activității, percep avansarea în cariera prin modelul orizontal (plus de competență), recomandă colegilor să rămână în funcția de profesor.

Percepțiile managerilor vizavi de progres și succes diferă de cele ale profesorilor: doresc să rămână în funcții manageriale; poziția profesională i-a făcut mai responsabili, satisfăcuți, utili, realizați, încrezuți, cu deschidere spre elev; recomandă colegilor să persevereze spre funcții manageriale, dar pentru a obține o poziție au nevoie de formare, competență, insistență, creștere profesională. Evoluția în carieră o percep prin modelul vertical.

Din cele prezentate constatăm că modelul orizontal al evoluției în carieră este unul specific pentru cadrele didactice și este acceptat de către acestea. Explicația este că cei care aleg profesia de cadru didactic de la bun început cunosc posibilitățile de realizare prin profesie, sau poate pe parcurs se simt confortabil într-un astfel de context al dezvoltării profesionale. Motivele activității profesionale invocate de către profesori sunt o dovadă în plus a acestor afirmații.

Managerii din sistemul de învățământ se simt mai bine în pozițiile ierarhice și sunt mulțumiți de o carieră care urmează traseul vertical. Ei obosesc de predare, le place mai puțin predarea. Acest fapt are explicații atât de ordin subiectiv: persoanele cu anumite particularități de personalitate percep succesul și progresul prin prisma evoluției verticale în carieră, cât și de ordin contextual: o anumită muncă consolidează un anumit comportament.

Concluzii

Rezultatele obținute în baza cercetării empirice ne orientează spre concluzia că, de fapt, nu modelul traiectoriei evoluției în carieră ne motivează spre activitatea profesională, ci particularitățile de personalitate determină starea de confort profesional. Deci, orice traseu al dezvoltării profesionale poate motiva persoana, dacă acesta este compatibil cu felul de a fi al persoanei. Ipoteza precum că poziția ierarhică superioară motivează pentru activitatea didactică a fost infirmată. Profesorii rămân în sistem în baza motivelor enunțate mai sus.

Cu toate acestea, considerăm că timpul a schimbat fenomenul educațional și odată cu aceasta și munca celor care fac educație. Recomandăm schimbarea percepției despre specialiștii în domeniul educațional, care în contextul actual nu se rezumă doar la munca de predare. Un specialist în domeniul educației are astăzi mult mai multe posibilități ocupaționale. Acest lucru este foarte important pentru tineri, de aceea promovarea termenului *specialist în domeniul educațional* în raport cu termenul *profesor* îi asigură pedagogului de specialitate o percepție socială profesională mult mai reală.

Referințe:

1. VLĂSCEANU, M. *Managementul carierei. Să învățăm să ne construim o carieră*. București: CNSPA, 2002. 113 p.
2. *Ibidem*.
3. *Ibidem*, p.40.
4. *Ibidem*, p.43.
5. LUCA, M.R. *Personalitate și succes profesional*. Brașov: Editura Universității Transilvania, 2004. 275 p.

Prezentat la 16.05.2016