

CZU: 371.13:159.947.5

CADRUL METODOLOGIC DE DEZVOLTARE A MOTIVAȚIEI PENTRU AUTOFORMARE LA CADRELE DIDACTICE

Ana EREMEI-BEREZOVSKI

Universitatea de Stat din Moldova

Implementarea de schimbări în sistemul educațional, în acord cu documentele europene, care definesc competența ca rezultat al învățării, reprezintă noi provocări pentru cariera didactică. Prin determinarea de noi atribuții și noi competențe în proiectarea și desfășurarea activităților de predare-învățare-evaluare, cadrele didactice solicită satisfacerea anumitor necesități dezvoltând astfel motivația pentru autoformare.

Cadrul metodologic al dezvoltării motivației pentru autoformare la cadrele didactice conduce la dezvoltarea unor noi abordări în ceea ce privește competențele în predare, abordări care se concentrează pe cunoștințele și competențele necesare pentru a face față schimbărilor în sistemul educațional.

Cuvinte-cheie: *motivație, autoformare, competență, performanțe, dezvoltare independentă, autonomie în dezvoltare.*

METHODOLOGICAL FRAMEWORK FOR DEVELOPING MOTIVATION FOR SELF-TRAINING IN TEACHING FRAMEWORK

Implementing changes in the educational system, in accordance with European documents, which define the competence as a result of learning represents challenges for the teaching career. By determining the new attributions and new competences in projection and conducting teaching-learning-evaluation activities, the teachers ask to meet certain needs and thus develop the motivation for self-training.

The methodological framework of developing motivation for self-training of teachers leads to the development of new approaches regarding teaching competences, in teaching approaches that focus on the knowledge and skills needed to cope with changes in the educational system.

Keywords: *motivation, self-training, competence, performance, independent development, autonomy in development.*

Introducere

Rolul dezvoltării motivației pentru autoformare este astăzi redimensionat prin accentul pus pe nevoia de profesionalizare a cadrelor didactice, care presupune asumarea responsabilității pentru activitatea didactică în propria dezvoltare profesională, prin perspectiva învățării permanente. Din punctul de vedere al finalităților, motivația pentru autoformare a cadrului didactic prevede dezvoltarea profesională, care manifestă un efect benefic asupra calității, prin raționalizarea activității, perfecționarea tehnologiilor de predare, organizarea perfectă a lucrului, semnificarea alternativelor și deciziilor, evaluarea critică a propriei practici etc.

Autoformarea are la bază o rețea de procese de producere a unor componente care regenerează continuu prin transformările interne și care constituie o readaptare permanentă a tacticilor de învățare la noi exigențe impuse de exterioritatea naturală și socială. Autoformarea, înțeleasă ca „autopoiesis”, este acea autoformare interioară cu scop adaptiv, perfecționare a mecanismelor de valorizare practică a experienței individuale și sociale. Obiectivul prioritar al practicii formării trebuie să-l constituie autoformarea. Rolul profesorului în această acțiune se schimbă. În cadrul unui dispozitiv de autoformare asistată, cadrul didactic are mai multe obligații: de a face demonstrații, de a gestiona timpul, de a-i pune pe elevi în situația de autoevaluare, de a face sinteze etc. [1].

M.Armstrong menționează că dezvoltarea personală reprezintă creșterea abilității unui individ și valorificarea potențialului acestuia prin parcurgerea unor experiențe de învățare și educație. Astfel, dezvoltarea personală reprezintă procesul multiaspectual de schimbări intraperceptive, interactivitate prin parcurgerea unor experiențe de învățare și educație [2].

În general, dezvoltarea motivației pentru autoformare la cadrele didactice este legată de un șir de declanșatori ce se modifică și interacționează permanent. De aceea, dezvoltarea motivației nu constituie, pur și simplu, amplificarea atitudinii pozitive sau negative față de autoformare, dar complicarea structurii sferei motivaționale, aflate în spatele acestui proces, a declanșatorilor incluși în sfera motivațională, apariția unor relații noi, mai complexe, uneori chiar contradictorii între acești declanșatori. În procesul de autoformare, axat pe valorificarea

motivației de dezvoltare profesională, nu este suficient să cunoști doar motivele-scop. Nu mai puțin importantă este cunoașterea motivelor-stimul, care la cadrele didactice, de exemplu, comportă valențe emotive-afective, dar și valențe cognitive.

În vederea dezvoltării motivației pentru autoformare la cadrele didactice, se impune definirea metodologiei pe care se poate sprijini acest obiectiv. Este importantă elaborarea unui profil clar, care să definească ceea ce cadrele didactice trebuie să cunoască și să știe să facă. Acest profil să fie utilizat ca și model-cadru pentru orientarea formării/autoformării pentru dezvoltarea cadrelor didactice.

Repere teoretice în dezvoltarea motivației pentru autoformare la cadrele didactice

Una dintre teoriile de bază ale motivației cadrului didactic pentru autoformare o considerăm cea formulată de F.Herzberg, numită „teoria celor doi factori” sau teoria bifactorială. Cercetătorul a studiat două categorii de factori: factorii de menținere sau factori igienici, precum politica și procedurile instituției (modul în care sunt percepute acestea de angajați), supervizarea (cum percep angajații modul de conducere și coordonare), relațiile personale (relațiile cu colegii), mediul de lucru, remunerarea etc. și factorii de dezvoltare sau factorii motivaționali, de motivare, care produc satisfacții în muncă prin: responsabilitatea asociată muncii; realizarea profesională; recunoașterea rezultatelor muncii; avansarea în carieră. În rândul factorilor de menținere autorul include salariul, statutul deținut, securitatea postului, condițiile de lucru, politicile organizației și relațiile interpersonale. Factorii de dezvoltare acționează ca motivatori: natura muncii în sine, realizările, recunoașterea, responsabilitatea, dezvoltarea personală, avansarea. Autorul conchide că factorii de menținere nu conduc la motivare în sine, ci servesc drept suport pentru a evita apariția insatisfacției, iar factorii de dezvoltare conduc spre motivare și satisfacție [3].

Aspecte psihologice și pedagogice ale autoformării

Dezvoltarea profesională reprezintă un efort îndreptat spre concilierea și armonizarea diverselor aspecte ale autoformării, astfel ca fiecare cadru didactic să nu se afle în opoziție cu el însuși. Autoformarea este mai necesară în anumite momente, care se ivesc în experiența fiecărui cadru didactic, când el are nevoie de soluții urgente, absolut necesare pentru situații apărute. Pentru ca acest moment să capete semnificație, pentru ca el să nu fie un moment de regres, este nevoie să se depună un efort deosebit de fiecare dată. Dezvoltarea este parte conștientă și obligatorie a autoformării.

Autoformarea apare astfel ca o consecință a sistemului de formare (inițială – continuă), expresie a transformărilor inovatoare promovate în cadrul procesului de învățământ, a cercetărilor pedagogice finalizate la nivelul practicii didactice, a normelor sociale care instituie în școală „o adevărată cultură a autonomiei pedagogice”.

S-a stabilit că oamenii motivați depun un efort mai mare pentru a fi performanți decât cei care nu sunt motivați. Motivația pentru autoformare reprezintă starea internă a angajatului care orientează și dirijează comportamentul acestuia prin satisfacerea anumitor necesități. Motivația pentru autoformare poate fi exprimată și prin valorile de comportament. Ea diferă de la o persoană la alta sau chiar la aceeași persoană se poate manifesta diferit la diverse etape ale existenței sale.

Privind aptitudinea pedagogică drept o modalitate relațională, care trebuie să devină un „bun circulant” între profesor și elev, structura psihologică a aptitudinilor pedagogice implică mai multe componente de competențe cu o strânsă interdependență existentă, după cum urmează:

- În primul rând, competența morală care e favorizată de ansamblul de calități ce asigură o bună funcționalitate a conduitei etico-morale a profesorului.
- Un al doilea tip de competență, cea profesional-științifică, e asigurat de ansamblul de capacități necesare cunoașterii unui anumit obiect.
- A treia competență – psihopedagogică – care asigură ansamblul de capacități necesare pentru „construirea” diferitelor componente ale personalității elevilor [4].
- A patra competență – psihosocială – este asigurată de ansamblul de capacități necesare organizării relaționării interumane.

În procesul autoformării, cadrul didactic își conturează idei și tehnici noi în domeniul de activitate, dar își redescoperă trăsăturile sale autentice racordate la individualitatea sa, sinele personal. În acest sens, afirmându-și sinele prin individualizare, persoana ajunge la o stare de autoîmbogățire a totalității psihice.

Autorul E.Stan definește motivația ca fiind o pârgie importantă în procesul autoreglării persoanei, o forță motrice a întregii sale dezvoltări umane. Aceasta înseamnă că selectarea și asimilarea, ca și sedimentarea influențelor externe, se produc dependent de structurile motivaționale ale persoanei [5].

Coordonata socioprofesională a motivației pentru autoformare la cadrele didactice

Motivația reprezintă componenta energetică-direcțională a potențialului de dezvoltare al persoanei, alcătuită din motive, interese, disponibilități de efort voluntar și calități ale voinței, având conexiuni cu formațiunile complexe ale personalității. Între capacitatea potențială și capacitatea disponibilă de autoformare a cadrului didactic se intercalează filtrul subiectivității și autonomia pe care factorul motivațional o imprimă comportamentului său în raport cu solicitările procesului de autoformare [6].

Motivația inițiază, energizează, stimulează, direcționează, canalizează, susține și menține comportamentul cadrelor didactice. În felul acesta, motivul de realizare profesională este foarte puternic, iar cadrele didactice angajate în acest proces încearcă să atingă standardele de excelență, chiar dacă nu vor avea și o recompensă. Principalul este recunoașterea. Obținerea succesului și evitarea eșecului sunt factori determinanți în motivația de realizare, ca o componentă a procesului de profesionalizare a fiecărui cadru didactic, urmând cariere provocatoare, complexe. Astfel, putem menționa că motivația este „responsabilă” de modul în care acționăm cu ajutorul unor forțe ce există în interioritatea noastră. Comportamentul generat de motivație este orientat spre satisfacerea unor nevoi.

În procesul de autoformare nevoile de realizare au un rol aparte, deoarece profesorii motivați de această trebuință încearcă să atingă standarde de excelență, indiferent dacă va exista o recunoaștere, laude, nevoia respectivă fiind puternic susținută intrinsec. Profesorii conștient depun un efort maximal pentru a obține cele mai bune rezultate în direcția succesului.

Existența socială și organizațională a omului s-a aflat dintotdeauna sub influența unor nevoi și factori motivaționali.

Pentru a contribui la dezvoltarea profesională, *motivația pentru autoformare* este în permanență supusă unor influențe, cum ar fi:

- Trebuințele – sunt un generator de motivație intrinsecă. sunt structuri motivaționale bazale și fundamentale, forțe motrice, forțe puternice (ex.: primare – biologice, fiziologice și secundare – materiale, sociale, spirituale). Trebuințele se prezintă ca un ansamblu organizat de mobiluri de diferite forme și niveluri, între care există relații de sub- și supraordonare și care se raportează la activități complexe, în cadrul cărora mobilul fiecărei acțiuni dobândește semnificație prin raportarea la motivația de ansamblu a activității. Este sursa primară a acțiunii.
- Motivele – sunt reactualizări și transpuneri în plan subiectiv a stărilor de necesitate.
- Interesele – sunt orientări relativ stabile, selective, active și durabile ale persoanei spre anumite obiective, fenomene, domenii, forme de activitate. Se disting mai multe tipuri de interese: profesionale, științifice, culturale, artistice, materiale etc.
- Idealul – reprezintă scopul vieții, modelul de viață ca imagine ideală anticipată a rezultatelor unei activități sau activitate generată de transformarea unui motiv într-un obiectiv. Idealul, ca forma cea mai înaltă a motivației, cristalizată într-un sistem de valori, constituie scopul final al acțiunilor, motivul central și suprem.
- Convingerile – idei adânc implantate în structura personalității. Impulsionează persoana spre acțiune. Convingerea, numită și deducere, se manifestă prin crearea și consolidarea mesajelor interne (idei, reprezentări). Convingerile se bazează pe niște idei preconcepute, logice sau ipotetic adevărate. Convingerile limitative provin din mesaje reluate din trecut și din fraze negative (nu sunt capabil, nu voi reuși niciodată etc.). Acestea sunt convingeri negative și este important să le identificăm, pentru a le influența și a le transforma în gânduri pozitive și în resurse. Această formă de motivație pune în valoare efectele laudei și ale recompenselor față de cele ale dojenirii și amenințării.
- Aspirația, ca sinteză superioară a intereselor și scopurilor finalizate valoric sub forma unei tendințe puternice de depășire a condițiilor existențiale și de atingere a unui ideal.

Analizând aceste influențe foarte complexe, logica conduce spre faptul că corelația dintre activitatea profesională și motivația pentru autoformare este dinamică, evoluând odată cu dezvoltarea calitativă a tehnologiilor, cu dezvoltarea socială și creșterea gradului de civilizație.

Forme ale motivației

Formele motivației grupează circumstanțele, modalitățile și mijloacele de natură diversă prin care se orientează cadrele didactice în autoformare. Pentru a releva, prin contrast, valențele fiecărui tip de motivație, studiul teoretic le grupează în perechi cu componente opuse.

În funcție de sursa generatoare a energiei interioare a angajatului, distingem două tipuri de motivație la locul de muncă: motivația extrinsecă, în care angajatul urmărește, prin activitățile realizate: prestigiu, notorietate, faimă, bani, statut, poziție etc. și motivația intrinsecă, în care angajatul urmărește o activitate (sau chiar mai multe) strict cognitivă, când acțiunile întreprinse sunt pentru sine: muncă plăcută, dezvoltare și perfecționare profesională etc.

Motivația intrinsecă, care vine din interior, este sentimentul de satisfacție ce nu depinde de influențele din exterior, fiind rezultatul unui impuls interior, în acord cu propriile valori (ex.: nevoia de recunoaștere, creșterea stimei de sine, nevoia de statut etc.). Motivația intrinsecă se caracterizează prin doi factori importanți: curiozitatea de a descoperi și autodeterminarea individului care își selectează comportamentul. Tot ce este perceput ca presiune, constrângere sau control reduce autodeterminarea și diminuează motivația intrinsecă. Și, din contra, motivația intrinsecă sporește atunci când persoana are posibilitatea de a-și alege sarcinile și are obiective determinate.

În funcție de mecanismele psihice în care își are originea, deosebim motivația cognitivă și motivația afectivă.

În funcție de stimulenții care acționează, deosebim motivația pozitivă și motivația negativă, fiecare dintre ele putând asigura în egală măsură succesul profesional. Lipsa trăirilor afective – pozitive sau negative – poate conduce la scăderi dramatice ale performanței.

Marea diversitate a structurilor psihointelectuale umane face ca satisfacția să fie percepută diferit de la individ la individ. Satisfacția depinde de felul de a fi, a gândi, a concepe rostul și valorile vieții de fiecare în parte.

Motivația cognitivă și cea afectivă sunt forme ale motivației legate de unele trebuințe imediate ale indivizilor. Motivația cognitivă este legată de nevoia de a ști, de a cunoaște, de a fi stimulat senzorial. Se manifestă sub forma curiozității față de nou, de inedit, de complexitate, precum și prin toleranță ridicată față de risc. Denumirea de cognitivă este dată de preponderența proceselor de cunoaștere și înțelegere. Prin mecanismele percepției, gândirii, memoriei și imaginației au loc, progresiv: explorarea, reproducerea, înțelegerea anumitor fenomene și dorința de a crea ceva nou. Motivația cognitivă își gasește satisfacția în a explica și a rezolva scopuri în sine. Motivația afectivă este determinată de nevoia omului de a obține recunoașterea celorlalți și de a se simți bine în compania lor [7].

În procesul de autoformare un rol aparte au motivele de realizare a standardelor de excelență. Reieșind din teoria celor doi factori, constatăm că anume factorii de dezvoltare acționează ca motivatori.

Un motivator puternic al cadrelor didactice este performanța, succesul și, de asemenea, utilitatea. Reușita profesională nu seacă ambiția, ci din contra. Ea crește cu stima de sine și relansează dorința de a reuși și de a depune eforturi pentru a ajunge la aceasta. Stimulii sunt forțe generatoare de procese organizate, devenite potențialități motivatoare. Factorii motivaționali se referă îndeosebi la ultimele două categorii de necesități din scara lui Maslow.

O altă fază este aceea a forțelor care acționează asupra dezvoltării motivației pentru autoformare la cadrele didactice [8]. Constantin Ticu susține că majoritatea analiștilor motivației sunt de acord cu faptul că motivația se referă la un ansamblu de forțe care provoacă sau mobilizează individul în a se angaja într-un comportament dat, forțe interne (de personalitate sau intrinseci) sau externe (de mediu sau extrinseci). Există numeroase teorii ale motivației, credibile, de notorietate și consistente sub aspectul susținerii teoretice sau dovezilor empirice, care converg spre cele descrise mai sus și spre analiza implicării motivaționale sau a ceea ce se numește orientarea motivațională sau direcția angajamentului motivațional. Puțini analiști ai motivației propun modele teoretice și probe de evaluare a dezvoltării motivației capabile să surprindă componente esențiale, cum ar fi efortul – care reprezintă forța sau energia furnizată de un individ în urmărirea obiectivelor sale și persistența – care face trimitere la noțiunea de perseverență și constanță în adoptarea unui comportament sau a actului motivațional. Atât experiența cotidiană, cât și cercetarea științifică confirmă faptul că implicarea motivațională (a fi atras de /a intenționa atingerea unor obiective) și persistența motivațională (a persevera comportamental și motivațional în efortul spre atingerea unor obiective ambițioase) sunt două module distincte, între care există o relație slabă de interdependență.

Rezultă că persistența motivațională formează nucleul dur al motivației individuale, orientarea/implicarea motivațională asigurând doar componenta calitativă și periferică a motivației. De exemplu, persistența motivațională pentru obținerea gradului didactic este un factor de progres, este o conștientizare a importanței propriului mod de „a exista” în profesie, dar și de dezvoltare profesională. Autoformarea prin grade didactice abordează cariera didactică din trei perspective:

- ✓ la nivel funcțional – stimulează capacitățile pedagogice și sociale de convertire practică a finalităților de sistem (idealuri, scopuri ale educației) în obiective angajate în cadrul procesului de învățământ, în mediul școlar și extrașcolar;
- ✓ la nivel structural – stimulează capacitățile pedagogice și sociale de valorificare deplină a tuturor resurselor pedagogice (informaționale, umane, didactico - materiale, financiare) existente la nivel de sistem și de proces;
- ✓ la nivel operațional – stimulează capacitățile pedagogice și sociale de proiectare, realizare, dezvoltare și finalizare a activităților specifice procesului de învățământ, respectiv lecții, cursuri, seminarii, lucrări practice, ore de dirigenție; activități extrașcolare, manageriale, metodice, de asistență psihopedagogică și socială, de orientare școlară și profesională, de consiliere etc.

Conceptualizarea dezvoltării motivației pentru autoformare la cadrele didactice

Activitățile metodico-științifice vin în sprijinul cadrelor didactice care aspiră la dezvoltare profesională, întrucât aceasta vizează obiective și conținuturi care au impact nemijlocit asupra procesului de învățământ desfășurat în școală și sunt centrate pe principalele demersuri pedagogice, respectiv: analiza, proiectarea, realizarea, evaluarea și ameliorarea/dezvoltarea procesului. Principalele activități de autoformare a cadrelor didactice vizează: a) analiza nevoilor de educație, generale și specifice, comune și speciale și stabilirea priorităților pe baza cărora se proiectează procesul de învățământ; b) analiza resurselor educaționale și formularea modului în care acestea pot fi distribuite și utilizate la nivelul concret al școlii și al claselor de elevi; c) analiza contextului social și pedagogic specific în care se desfășoară procesul de învățământ; d) analiza claselor de elevi sub aspectul rezultatelor anterioare ale învățării și determinarea condițiilor inițiale de la care se pornește în fiecare etapă a procesului de învățământ, respectiv la început de ciclu, de an școlar, de semestru, la începutul unui capitol nou din programa școlară; e) definirea operațională a obiectivelor educaționale sau/și a competențelor vizate prin procesul de învățământ; f) organizarea, structurarea logică și transpunerea psihopedagogică a conținuturilor predării și învățării, în funcție de particularitățile vârstei psihologice și școlare a elevilor și de particularitățile fiecărei clase de elevi; g) alegerea, analiza și evaluarea strategiilor didactice, a metodelor, tehnicilor și instrumentelor de predare-învățare și aplicarea acestora la particularitățile disciplinelor de învățământ și ale claselor de elevi; h) alegerea, construirea și validarea metodelor și instrumentelor de evaluare formativă și de evaluare sumativă a elevilor și de evaluare a rezultatelor procesului de învățământ; i) stabilirea și aplicarea pârgurilor și mijloacelor de autoreglare și ameliorare a procesului de învățământ în funcție de rezultatele evaluării din fiecare etapă; j) extinderea și aprofundarea cunoștințelor de specialitate și psihopedagogice și integrarea acestora în demersuri de investigare, de evaluare și analiză critică a teoriilor, abordărilor, principiilor privind educația.

În concluzie: Un concept metodologic-cheie în dezvoltarea motivației pentru autoformare este tendința cadrului didactic spre obținerea unui statut al profesorului cu profesionalism înalt: calificat pentru un nivel superior de educație, cu o gamă recunoscută de competențe profesionale, capabil de un grad semnificativ de autonomie și de judecată profesională și de la care se așteaptă să-și asume responsabilitatea pentru propria dezvoltare profesională continuă și să contribuie la dezvoltarea profesiei didactice în ansamblul ei, precum și la dezvoltarea politicii și practicii educaționale. Dezvoltarea motivației pentru autoformare trebuie să stabilească bazele pentru acest statut complet al carierei didactice. În contextul schimbărilor sociale și economice și al reformelor din învățământ, cadrele didactice simt necesitatea unui nou set de competențe puse în relație cu nevoile de dezvoltare a motivației pentru autoformare.

Referințe:

1. CUCOȘ, C. *Pedagogie*. Ediția a III-a revăzută și adăugată. Iași: Polirom, 2014.
2. PALOȘ R., SAVA, S., UNGUREANU, D. *Educația adulților: baze teoretice și repere practice*. Iași: Polirom, 2007.
3. PÂNIȘOARĂ, G., PÂNIȘOARĂ, I.-O. *Motivarea eficientă*. Iași: Polirom, 2005.
4. POPA, O.R., BUCUR, N.F. Competențele profesorului: spre un cadru al definirii. În: *Journal of Pedagogy*, 2017, no(1), p.23-39.
5. STAN, E. *Pedagogia postmodernă*. Iași: Institutul European, 2004. 157 p
6. VOICULESCU, F. *Analiza resurse-nevoi și managementul strategic în învățământ*. București: Aramis, 2004. 414 p.
7. ZLATE, M. *Fundamentele psihologiei*. București: Editura Universitară, 2006. 455 p.

8. TICU, C., IARCUCZEWICZ, I., CONSTANTIN, L., FODOREA, A., CĂLDARE, A. (2007b). Persistența motivațională și operaționalizarea ei în vederea evaluării potențialului motivațional individual. În: *Analele de Psihologie și Științe ale Educației*. Editura Universității „Al I. Cuza”, 2007, nr.1.

Date despre autor:

Ana EREMEI-BEREZOVSKI, doctorandă, Școala doctorală *Psihologie și Științe ale Educației*, Universitatea de Stat din Moldova; Director al Instituției Publice Liceul Teoretic cu Profil de Arte „Mihail Berezovski”.

E-mail: anaeremei@mail.ru