

Autoeficiența cadrelor didactice din perspectiva dezvoltării gândirii științifice a elevilor

Teachers' self-efficiency from the perspective of scientific thinking development in students

CARABET Natalia, *dr., conf. univ*
Universitatea Pedagogică „Ion Creangă”, din Chișinău

CARABET Natalia, PhD, associate professor,
„Ion Creangă”, State University of Chisinau
E-mail: carabet.natalia@upsc.md
ORCID iD: 0000-0002-9096-0587
DOI: [10.46728/c.18-06-2021.p29-35](https://doi.org/10.46728/c.18-06-2021.p29-35)
CZU:371.13/14

Rezumat: *Articolul abordează problema autoeficienței cadrelor didactice, necesitatea grijii permanente pentru eficiența personală și profesională ale cadrelor didactice, prin prisma cercetărilor specialiștilor teoreticieni, dar și celor care au elaborat și aplicat strategii de sporire a eficienței personale cu reflecție asupra carierei.*

Cuvinte-cheie: *autoeficiență, carieră, gândire științifică*

Abstract: *The article addresses the issue of teachers' self-efficiency, their need for permanent care for their both personal and professional efficiency, through the research of theoretical specialists, but also of those who have developed and applied strategies to increase personal efficiency with reflection on career.*

Key-words: *self-efficiency, didactic career, scientific thinking*

Conceptul de autoeficiența a fost fundamentat științific de Albert Bandura [1, 2, 3, 4], și reprezintă o structură cu rol important în explicarea diversității oamenilor în ceea ce privește adaptarea. Cercetătorul analizează autoeficiența printr-o serie de probleme emoționale sau comportamentale, cum ar fi depresia, anxietatea, fobiile sau dependențele de substanțe, se leagă de un nivel scăzut al încrederii în eficiența proprie. În aceste cazuri, menționează cercetătorul, adaptarea psihologică este dificilă și chiar imposibilă, deoarece lipsesc convingerile persoanei cu privire la posibilitatea de a controla comportamentele proprii și factorii de mediu cu care interacționează.

În dicționarul *The Oxford Dictionary of Sports Science & Medicine* [13], autoeficiența este definită ca o formă specifică de încredere în sine. La general, autoeficiența se referă la convingerea unei persoane de a avea succes sau de a obține un anumit rezultat (așteptat).

Ce ține de termenii de referință, propunem să analizăm conceptele de eficiență și eficacitate.

Dicționarul Explicativ al limbii române menționează, că eficiența se referă la: a produce un efect (așteptat), pe când eficacitatea – este calitatea de a produce efectul (pozitiv) așteptat. În acest sens vom veni cu unele concretizări.

Cercetătorul Nicolescu, O., în lucrarea *Fundamentele managementului organizației*, definește eficacitatea ca *dimensionarea, structurarea și combinarea tuturor proceselor și relațiilor manageriale*, pe când eficiența este *aximizarea efectelor social-economice cuantificabile și necuantificabile ale organizației în vederea asigurării unei competitivități ridicate*. Noi observăm că cercetătorul, analizând eficiența și eficacitatea, se referă la efecte asupra rezultatelor concrete, efecte ce pot fi măsurate și apreciate, dar au în vedere rezultatele organizației în general.

Savantul Verboncu, I., în cartea Eficacitatea și eficiența sistemului metodologico-managerial: capitolul IV, identifică eficacitatea ca un proces de realizare a obiectivelor și sarcinilor ce revin managementului în condițiile temporale și calitative prestabilite. Ce ține de eficiență- autorul presupune existența unor efecte, în raport causal, cu eforturile depuse pentru obținerea lor (rezultatelor). Considerăm că orientarea autorului către procesul de management dar și relația: Management- eficiență este justificată prin completarea reciprocă a acestora, de fapt considerăm că managementul educațional în esență trebuie să orieze angajații la eficiență și performanță prin calitate.

Vasilescu, I., în cartea Managementul investițiilor menționează, că eficiența se calculează ca raport între mărimea efectelor și a eforturilor sau între mărimea eforturilor și a efectelor. Chiar dacă la prima vedere pare un „joc de cuvinte”, considerăm că raportul: efect-efort trebuie să fie măsurabil, deoarece doar rezultatele (efectul) poate mărturisi despre calitatea și eficiența efortului depus, prin rezultat putem aprecia (prin analiză) binevenirea efortului depus. Certan, S. (Management: modalități de eficientizare), stipulează că eficiența – presupune a face lucrurile bine (cum trebuie) și se referă la relația dintre inputuri și outputuri. Eficiența reprezintă astfel o măsură a cât bine sau cât de productiv au fost folosite resursele organizației, pe când eficacitatea este parte a eficienței. Nivelul eficienței este cu atât mai ridicat cu cât este mai mare efectul util pe unitate de efort cheltuit sau cu cât este mai mic efortul consumat raportat la o unitate de efect util. Observăm că cercetătorul pune accent pe resursele comune- ale organizației, accesul cadrelor didactice (echitabil) la resurse, calitatea folosiri resurselor. Apreciem că savantul accentuează unele principii (în baza valorilor) de utilizare a valorilor, principia care pun în valoare resursa umană, relațiile corecte, echitabile din colectiv- organizație.

Pe lângă cercetătorii menționați, și alți pedagogi au fost preocupați de problematica autoeficienței cadrelor didactice. Pedagogul *Șalva Amonaşvili*, preocupat de dimensiunea dezvoltării personale și autoeficienței cadrelor didactice, a propus textul *Jurământului Pedagogului* (analogic jurământului lui Hipocrate). În acest jurământ Amonaşvili a transferat accentele din profesie pe personalitatea cadrelor didactice dar și pe copil: *Jur să descopăr în fiecare elev bogăția sufletului său, să contribui la dezvoltarea copiilor prin încrederea și sprijinul lor. Jur să rămân optimist în orice situație educațională, cât de complicată nu ar fi. Jur să lupt pentru fiecare discipol, să fiu răbdător în așteptarea rezultatelor pe măsura efortului depus. Jur să contribui la dezvoltarea profesională prin implementarea în activitatea practică a rezultatelor investigațiilor teoretice și bunelor practice ale colegilor!*

În cazul persoanelor cu autoeficiență scăzută, accentul cade pe deficiențele personale, obstacolele întâlnite fiind mai greu de depășit, și rata de eșec fiind în creștere. Persoanele cu autoeficiența scăzută își revin mai greu, în cazul unui eșec prezintă un nivel ridicat de stres și rate ridicate de depresie.

Cercetătorul Igor Leadschii (scriitor, cercetător în domeniul geneticii, trainer, doctor în filozofie), studiind diverse aspecte ale autoeficienței personale (AEP) ale omului, menționa că AEP poate fi măsurată cu viteza de realizare (îndeplinire) de către persoană a sarcinilor și obligațiilor existențiale. Noi, pe de o parte, înțelegem și susținem această idee, cu privire la viteza de implicare și soluționare a problemelor, dar și responsabilităților cotidiene, dar, pe de altă parte, considerăm că calitatea soluțiilor, acțiunilor umane, caracterizează în măsură mai mare AEP. Igor Leadschii pornea de la ideea că viteza (de realizare) este direct proporțională cu EP, și nu era vorba numai de viața privată. Cercetătorul menționa acest lucru și cu referire la serviciu, carieră, recunoașterea competențelor profesionale de către colegi, creșterile salariale, locul în societate- toate acestea, fiind însumate, formează (în opinia cercetătorului) calitatea vieții asigurată de AEP.

Fiecare din noi alege direcțiile, domeniile în care dorește să se realizeze, să se afirme (despre aceste lucruri a scris Abraham Maslow), cineva pune accent pe familie (rolul de soț/soție, părinte), altcineva se orientează spre realizarea unei cariere de succes în profesie, apreciind mai mult poziția socială, succesul profesional. Pentru a treia categorie de persoane dezvoltarea personală, descoperirea sinelui, armonia cu mediul (natural, social), bucuria fiecărei clipe

(dimineața, răsăritul soarelui, întâlnirea cu persoana dragă,...) sunt mai valoroase decât aprecierile membrilor comunității, de aceea persoana consideră că descoperirea și dezvoltarea sinelui este AEP. Noi credem că alegerea și prioritățile personale influențează metodele selectate pentru dezvoltarea AEP și atingerea succesului. În aceste condiții, rămâne oare timpul (managementul timpului) un criteriu important în aprecierea AEP?

Încercând să identificăm criteriile, în baza cărora nu doar putem determina eficiența personală, dar și să o dezvoltăm, în cele ce urmează le vom analiza [4,5,7,8]:

Tabelul 1. Criteriile AEP, ce pot fi determinate ca:

1. Scop	13. Zona de confort
2. Planificare și managementul timpului	14. Instrumente și strategii
3. Activitate (activism, implicare, inițiativă)	15. Sport
4. Control	16. Dragoste
5. Dorință	17. Motivație
6. Vizualizare	18. Dispoziție
7. Convingerile	19. Atitudinea
8. Filozofie	20. Dezvoltare
9. Mediul	21. Frici (temeri)
10. Apărare (securitate, protecție)	22. Sinceritate (cinste)
11. Emoțiile	23. Simțul umorului.
12. Alimentația	

Un alt cercetător, Colotilișekova, care a identificat componentele autoeficienței cadrelor didactice, a menționat, ca elemente obligatorii, un șir de capacități, atitudini și cunoștințe, ce sporesc autoeficiența profesională:

Capacități:

- didactice
- academice
- perceptive
- de comunicare
- organizatorice
- autoritare
- pedagogice
- de repartizare a atenției.

Aptitudini

- de proiectare- planificare
- manageriale (managementul clasei/ grupului)
- gnosilogice
- fizice (starea de bine fizică).

Aparte specialiștii au subliniat **cunoștințele achiziționate**, utile, necesare cadrelor didactice-

- teoretice
- practice
- metodologice.

Ce ține de măsurarea nivelului de autoeficiență a cadrelor didactice, literatura descrie mai multe mecanisme, din care noi mai jos propunem scalele Likert și Madducs:

Tabelul 2. Metode de apreciere a EP ale cadrelor didactice în baza chestionarului

Metode de apreciere a EP ale cadrelor didactice în baza chestionarului	
Scala lui Rensis Likert Scale Likert	Diagnoza EP în baza metodei lui Madducș și Sheer

Cea mai reușită metodă de evidență a autoeficienței este Scala lui Likert, care, a propus aprecierea nivelului prin 10 puncte, fiind sigur că în diapazonul de 10 puncte fiecare cadru didactic va putea autoidentifica nivelul său obiectiv.

Între timp, Scala lui Likert a suportat modificări, azi se aplică 5 sau chiar 3 puncte de apreciere.

Modernizarea sistemului educațional este un proces complex, care, la etapa de față, pornește de la cadrele didactice, dar și este axat total pe personalitatea cadrelor didactice, deoarece accentele azi se pun pe necesitatea de a identifica rolul personalității cadrului didactic într-o societate a informației, într-un sistem educațional digitalizat și informatizat. Indirect, necesitatea de a moderniza sistemul educațional a identificat unele lacune (cu referire la competențele digitale ale cadrelor didactice, sistemele informaționale - ca parte a managementului educațional instituțional, din domeniul parteneriatelor comunitare și cu familia, de completare cu cadre (tinere, eficiente) a organizațiilor școlare, etc., desigur, lesne de îmbunătățit prin atitudinea responsabilă a managerilor și cadrelor didactice din sistemul educațional. Lacunele depistate impun noi modalități de selectare, recrutare, angajare a cadrelor didactice, în special tinere, revizuirea oportunităților de salarizare dar și motivare, inclusiv materială, cu accent pe motivația socială a cadrelor angajate în sistem. Totodată, se lucrează mult „pe interior”, - avem în vedere campaniile lansate care au ca scop promovarea profesiei de pedagog, consolidarea strategiilor de marketing educațional, de asigurare a calității și performanței cadrelor didactice și a elevilor, de promovare a imaginii pozitive a instituției de educație.

În această ordine de idei, problematica autoeficienței și profesionalizării cadrelor didactice în procesul formării continue, cu scopul dezvoltării eficienței personale a cadrelor didactice, se înscrie în mai multe procese conexe ce corespund obiectivelor descrise mai sus, or, fără cadre didactice eficiente, nu putem vorbi de calitatea procesului educațional, de rezultatele conectate la așteptările părinților și angajatorilor.

Considerăm că eforturile depuse cu referire la cadrele didactice, resursele investite sunt justificate. Cadrul didactic a fost și rămâne centrul și sufletul sistemului educațional, modelul, liderul de opinie, îndrumătorul, motivatorul celor implicați în sistem. Considerăm că trebuie să depunem eforturi comune pentru a identifica noi reprezentări cu privire la personalitatea cadrului didactic modern- un erudit, expert universal, flexibil din punct de vedere psihopedagogic, adaptabil, axat pe procesul de formare continuă, un manager adevărat al procesului și al clasei de elevi, deschis pentru schimbare, învățare, inovare dar și activ în sensul noilor relații și experiențe.

Diferite personalități, teoreticieni- pedagogi, pedagogi- clasici au pus mare preț și valoare pe profesiunea didactică [1, 5, 8, 15, 16, 17, 18].

Platon exprima ideea că dacă un cizmar este un specialist de proastă calitate, oamenii din comunitate vor purta încălțăminte de calitate proastă, dar dacă un educator nu va cunoaște responsabilitățile sale și, respectiv, nu va realiza (în lucrul cu copiii) ceea ce trebuie să facă, persistă riscul să crească generații întregi de oameni needucați (fără educație), neinstruiți, nepregătiți pentru viață [10].

Etica caracterului presupune ca persoana să aibă unele principii clare de acțiune, comportament, ca: potențial și încrederea în potențialul personal, cinstea și onestitate, educație, respectul de sine, etc. principiile sunt universale, adică nu sunt „legate de situații concrete”, persoana va respecta aceste principii în orice context social, familial și educațional.

În cartea 7 deprinderi ale persoanelor (foarte) eficiente, Stephen Covey [5, 6, 7] vorbește despre ... a ajunge la eficiență „pe dos,,. Acest lucru presupune ca să pornim din interior, oricine- cu puțin efort- poate deveni eficient, este important să ne formăm deprinderile corecte, care ne vor schimba din interior! Stephen Covey [5, 6, 7] menționează (și noi suntem de acord cu această idee) că caracterul este un aliaj al deprinderilor, deprinderile au rol important în viața omului.

Dacă ne străduim să formăm deprinderile „corecte,, atunci noi vom trece prin unele etape, pe care cercetătorul le consideră inevitabile:

1. Dependența - paradigmă cu care ne naștem, așteptând ca cineva să aibă grijă de noi,
2. Independența - paradigmă, în baza căreia noi singuri putem lua decizii vis-a-vis de viața noastră,
3. Interdependența - paradigma ce pune în valoare parteneriate- pentru că fără colaborare cu ...(experți, persoane cu experiență, cu cunoștințe,...) eu nu pot realiza unele scopuri.

Urmând teoria lansată de Stephen Covey [5, 6, 7], conform căreia deprinderile corecte ne duc spre eficiență, merită totuși să menționăm că primele 3 deprinderi vizează autocontrolul necesar în atingerea scopurilor personale, necesare în tranziția de la dependență spre independență. deci, primele deprinderi necesare, în opinia cercetătorului, sunt:

1. Inițiativa
2. Începe cu începutul
3. Cel mai important este pe primul loc!

Deprinderile 4-5-6 țin de interdependență și ele sunt-

4. Gândește-te la victorie (reușită)
5. La început- înțelege, apoi așteaptă să fii înțeles
6. Sinergie.

Și, la final, deprinderea numărul 7- deprinderea de a mă perfecționa continuu, adică de a dezvolta potențialul personal. Stephen Covey menționa că dezvoltarea potențialului personal este balansa dintre ceea ce fac la moment bine (competențele personale) și îmbunătățirea/ perfecționarea capacităților personale, dar trebuie să fim conștienți că eficiența este un proces ce asigură succes „de durată,, adică se are în vedere și potențialul „de viitor,, al persoanei, de ce va fi capabilă persoana mâine.

<i>INIȚIATIVA</i>	<i>ÎNCEPUTUL (PUNCTUL DE PLECARE)</i>	<i>CE ESTE IMPORTANT</i>
<i>PUTEREA GÂNDULUI- ne gândim la succes</i>	<i>ÎNȚELEG- VOI FI ÎNȚELES</i>	<i>SINERGIA</i>
DEZVOLTAREA PERSONALĂ CONTINUĂ		

Figura 1. Componentele procesului de dezvoltare personală continuă

În cele ce urmează vom descrie unele aspecte propuse de cercetător cu referire la deprinderile ce contribuie la dezvoltarea autoeficienței personale [5].

Deprinderea 1: Inițiativa

Deprinderea 2: Începutul

Deprinderea 3: Cel mai important este pe primul loc!

Deprinderea 4: Gândește-te la victorie (reușită)

Deprinderea 5: La început- înțelege, apoi așteaptă să fii înțeles

Deprinderea 6: Sinergia

Deprinderea 7: Încrederea.

Un alt cercetător, John Maxwell [8, 9], orator, autor de cărți cu privire la dezvoltarea personală, dezvoltarea calităților de lider, teme tangente cu eficiența personal, în 2014 a fost declarat expertul numărul 1 din lume în domeniul leadership-ului și managementului, este cunoscut prin caracterul practic al lucrărilor editate, care vin să promoveze și experiența

personală a autorului. Conform autorului (idei descrise în cartea Cele 15 legi supreme ale dezvoltării personale), există trei tipuri de oameni:

<i>oameni care știu ce ar DORI să facă</i>		
	<i>oameni care știu ce vor sa facă dar NU FAC</i>	
		<i>oameni care știu ce vor sa facă ȘI FAC</i>

Figura 2. Tipuri de personalități (opinia cercetătorului John Maxwell)

Pentru a asigura dezvoltarea personal și eficiența, este nevoie obiectiv să te identifici cu unul din cele 3 tipuri. După care este nevoie de un plan de acțiuni, pentru a deveni mai bun! Și, atenție- nu trebuie să te ocupi doar de muncă, pentru că ea nu garantează succesul! Este nevoie să ne concentrăm asupra obiectivelor (ierarhizate, eșalonate în timp) dar și asupra creșterii- dezvoltării pe termen lung! [8]

Pe de altă parte, autorul promovează ideea conform căreia dacă investești în tine- vei vedea mai multă valoare în tine! Adică urmează să ne descoperim- în plan personal dar și profesional. Un alt sfat demn, în opinia noastră, este de a ne trăi propriul parcurs fără a ne orienta la așteptările altora. Nu este recomandat să ne facem planuri pentru viață sau carieră în dependență de așteptările celorlalți. Multă atenție acorda John Maxwell aspectelor de motivație și dorință- menționând că motivația te face să mergi înainte, dar disciplina te face să te menții în creștere, la același nivel. O altă idee prețioasă ține de posibilitatea și arta de a ne prezenta în public. Autorul menționează: Doar să apari în fața oamenilor face 80% din succesul tău! Deci, trebuie să fim fermi, să avem încredere în forțele proprii, să fim activi!

Mulți cercetători din România au studiat comparative conceptele: eficiență și eficacitate, dar și strategiile de optimizare a eficienței personale și profesionale ale omului. În acest sens menționăm în continuare unele definiții elaborate de savanți în scopul promovării ideilor cu referire la dezvoltarea eficienței dar și atingerea rezultatelor maxime prin formula:

$$\text{Eficiență} + \text{Eficacitate} = \text{Excelență!}$$

Nicolescu O. definește eficacitatea ca: Dimensionarea, structurarea și combinarea tuturor proceselor și relațiilor manageriale, pe când eficiența fiind maximizarea efectelor social-economice cuantificabile și necuantificabile ale organizației în vederea asigurării unei competitivități ridicate [12]. Verboncu I. definește eficacitatea ca un proces de realizare a obiectivelor și exercitarea sarcinilor manageriale în condiții temporale și calitative prestabilite [16], dar și un proces ce constă în realizarea obiectivelor și sarcinilor ce revin managementului în condițiile temporale și calitative prestabilite. Eficiența presupune existența unor efecte, în raport cauzal cu eforturile depuse pentru obținerea lor [16]. Eficiența economico-socială este definită și caracterizată de I. Verboncu prin ansamblul efectelor economicosociale utile înregistrate la toate nivelurile societății, în raport cauzal cu eforturile depuse pentru obținerea lor. Vasilescu I. [16]. a menționat că eficacitatea este un efect (rezultat), în baza căruia se poate determina eficiența, pe când eficiența se calculează ca raportul între mărimea efectelor și a eforturilor sau între mărimea eforturilor și a efectelor. Certan S. [17] indica că eficacitatea este parte a eficienței. Nivelul eficienței este cu atât mai ridicat cu cât este mai mare efectul util pe unitate de efort cheltuit sau cu cât este mai mic efortul consumat raportat la o unitate de efect util, eficiența presupunând- a face lucrurile bine (cum trebuie) și se referă la relația dintre inputuri și outputuri. Eficiența reprezintă astfel o măsură a cât bine sau cât de productiv au fost folosite resursele organizației pentru atingerea obiectivelor.

Concluzii

Preocupările pedagogilor, dar și a psihologilor cu privire la autoeficiența personală și profesională a cadrelor didactice au fost și rămân o problemă de un interes aparte. Dezvoltarea personală, optimismul și încrederea în forțele sale, capacitatea de a învăța, eficientizarea comunicării, dar și marea atenție față de copil, empatia, tactul, autocontrolul, cultura emoțională, eficiența în formarea și dezvoltarea lui - acestea sunt elementele-cheie în aprecierea eficienței cadrelor didactice.

BIBLIOGRAFIE

1. BANDURA, A., A social cognitive theory of personality, L.A. Pervin, O.P. John, Handbook of Personality: Theory and Research, ed. a II-a, The Guilford Press, New York, 1999
2. BANDURA, A., Guide for constructing self-efficacy scales, În F. Pajares, T. Urdan, Self-efficacy Beliefs of Adolescents, Information Age Publishing, Greenwich CT, 2006
3. BANDURA, A., Self-efficacy. The exercise of control. W.H. Freeman and Company, New York. 1997
4. BANDURA, A., Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychologist, 28, 117–148, 1993
5. COVEY, S., 7 deprinderi ale persoanelor (foarte) eficiente,
6. COVEY, S., *Deprinderea numărul 8- de la eficiență la măreție*, 2004, ISBN 0-7432-8793-2
7. СТИБЕН Кови, А. Роджер Меррилл и Ребекка Р. Меррилл, *Первое, что нужно сделать: жить, любить, учиться, оставить наследие*. Нью-Йорк: Саймон и Шустер, 1994, ISBN 0-684-80203-1
8. MAXWELL, J., Cele 15 legi supreme ale dezvoltării personale, <https://florinosoga.ro/book/fara-limite-de-john-maxwell/>
9. MUSCĂ, V., *Introducere în filosofia lui Platon*, București, 2002. ISBN 973-683-854-4
10. NAIK P. și RAMAN K. (2003). ‘Understanding the Impact of Synergy in Multimedia Communications’, în: Journal of Marketing Research, Vol. 40, No. 4, pp. 375-388
11. NICOLESCU, O. Fundamentele managementului organizației. București: Ed. Universitară, 2008, p. 168
12. PELSMOCKER P., M. GEVENS, J. van der Bergh, (2004). Marketing Communication – a European perspective (second edition), Editura Pearson Education Limited
13. The Oxford Dictionary of Sports Science & Medicine
14. VASILESCU, I. et al. Managementul investițiilor. București: EfiConPress, 2009, 320 p.
15. VERBONCU, I. Eficacitatea și eficiența sistemului metodologico-managerial: capitolul IV. În: Nicolescu, Ovidiu. Sisteme, metode și tehnici manageriale ale organizației [on line]. București: ASE, pp. 87-97, Disponibil în PDF: <http://isop.mai.gov.ro/avizier/Manuale%20management/BibliografieNicolescu.pdf>
16. CERTAN, S. Management: modalități de eficientizare. Chișinău: CEP USM, 2007, 239 p.
17. SERDUNI, S. Management: note de curs. Chișinău: ASEM, 2010, 151 p.