

Concluzionând, putem afirma că etnopedagogia este domeniu care posedă vaste valențe de soluționare a problemelor ce țin de obiectivele școlii contemporane, prin valorificarea tradițiilor locale în ceea ce privește educația, care pot completa conținuturile curriculei școlare. Etnopedagogia, ca știință aparte, orientează pedagogia populară și propune modalități de aplicare ale ei în condițiile societății contemporane.

În general, în formarea personalității din perspectiva etnopedagogiei, prioritate au interacțiunea om-societate, deprinderile de ordine, deprinderile de comportare civilizată în viața socială, îngrijirea bunurilor proprii și a celor comune, vorbirea cultă, participarea la activitatea grupului din care face parte individul. Întărirea relației copilului cu acest univers valoric se realizează prin procesul interiorizării ca rezultat al simbiozei dintre cognitiv, afectiv și volițional și are ca finalitate diminuarea comportamentelor negative, comunicarea și relaționarea.

Nu este permis să uităm niciodată că datinile, povestirile, muzica, dansul și poezia sunt arhivele poporului român, cu ele se poate reconstitui trecutul lui îndepărtat și se poate asigura un viitor în care să predomine comportamentele pozitive, toleranța, comunicarea, relaționarea și siguranța.

BIBLIOGRAFIE

1. AVRAM, I., *Etnopedagogie aplicată. Formarea orientărilor axiologice la preșcolarii mari*, Editura Eurodidactic, Cluj-Napoca, 2006, 51 p , 79 p.
2. BACIU, S. *Perspective curriculare etnopedagogice în căutarea valorilor uitate*, Editura Univers pedagogic, Chișinău, 2007, 19 p.
3. CIBOTARU, T. T., *Istoria învățământului și a gândirii pedagogice în Moldova*, Lumina, Chișinău, 1991, 14 p.
4. HAZARD, Paul, *Les livres, les enfants et les hommes*, Edit. Flammarion, Paris, 1932, 8-13 p.
5. MÂNDÂCANU, V. *Profesorul – maestru*, Pontos, Chișinău, 2009, 393 p.
6. NICULESCU-VARONE, G.T. *Jocurile naționale românești*, Editura Ziarului „Universul”, București, 1938, 202 p.
7. SADOVEI, L., BOȚAN, A., „*Ghid de autoformare a culturii comunicării pedagogice.*”, Chișinău: Garamont-Studio, 2013, 140 p.
8. SILISTRARU, N. *Etnopedagogie*, (curs), Ch., Centrul Editorial al USM, 2003, 87 p..
9. SILISTRARU, N., „*Studierea și aplicarea pedagogiei populare*”, în *Pedagogie și Psihologie*, nr. 9-10, Chișinău, 1992, 64 p.
10. STOIAN S., PETRE Al. *Pedagogie și folclor*. București: EDP, 1978, 235 p.

CONSIDERAȚII TEORETICE PRIVIND MOTIVAȚIA PENTRU CARIERĂ DIDACTICĂ LA STUDENȚI⁴

THEORETICAL CONSIDERATIONS OF STUDENTS' MOTIVATION FOR A TEACHING CAREER

Irina Simcenco, dr., lect. univ.

⁴ Articolul este publicat în cadrul Proiectului *Fundamentarea paradigmei de profesionalizare a cadrelor didactice în contextul provocărilor societale*, cifrul proiectului: 20.80009.0807.45, din Programul de Stat 2020-2023, Proiectarea Strategică IV. Provocări societale, administrat de către Agenția Națională pentru Cercetare și Dezvoltare din Republica Moldova.

CZU 371.13

Abstract

The article emphasizes a current problem for contemporary society and for education system. Stimulating and motivation organizing is an important feature in training of experts in education. The students' motivation for a successful teaching career is based on a variety of factors: pragmatic, social, intrinsic, subjective, etc. It's important for students to develop and keep the professional skills requested by a teaching career, they should receive a qualitative initial and continuous training, guidance and mentoring, involvement in professional communities.

Key-words: motivation, teaching career, students, motivational factors, learning.

Cercetătorul, D. Salade, afirmă că nici o 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 [9]. Cele menționate de autor ne-a determinat să analizăm în acest articol aspectele motivaționale pentru care studenții optează astăzi pentru o carieră didactică, perspectivele și importanța acestei profesii.

În ultimii ani problema motivării pentru cariera didactică a devenit o condiție obligatorie atât pentru dezvoltarea sistemului de învățământ cât și cel social. Educația modernă și rolul în continuă schimbare al profesorilor stabilește noi perspective asupra carierelor acestora. Profesorii se perfecționează continuu, grație unui proces de profesionalizare și creație colectivă, programe de formare continuă, alături de colegi. Astăzi, în condițiile digitalizării și tehnologizării, profesia didactică devine tot mai dinamică și creativă. Toate acestea contribuie la creșterea gradului de atractivitate al perspectivei de a deveni și a rămâne pedagog.

În opinia lui I. O. Pânișoară problema motivării pentru cariera didactică este una de mare actualitate pentru societatea contemporană. Există numeroase studii la nivel național și internațional dezvoltate în acest sens, însă departe de a fi suficiente, existând o nevoie crescândă de noi justificări care să intre în contact cu schimbările accelerate ale lumii contemporane [6; 7].

În literatura de specialitate [1; 2; 7; 11; 13 etc.] motivația cunoaște o diversitate de definiții. Originea termenului este din latinescul *movere*, care semnifică *mișcare*. Motivația întrunește o caracteristică esențială precum *flexibilitatea*. Acest fapt explică că pe parcursul activităților profesionale, motivația unui cadru didactic se modifică, în funcție de necesitățile și interesele sale (stabilitatea, aprecierea, apartenența la un grup, realizarea personală, profesională etc.). Motivația diferă, prin urmare, de alte stări afective precum pasiunea sau interesul pentru o activitate, deoarece acestea din urmă se manifestă spontan, în timp ce motivația implică alegerea deliberată de a se angaja pentru a atinge un anumit scop.

Alte trei caracteristici principale ale motivației sunt: orientarea, efortul și persistența.

• *Orientarea* definește ceea ce canalizează atenția și interesul motivațional al unei persoane, ceea spre ce tinde acea persoană, tipul de recompensă sau de satisfacție care îl interesează și îl implică personal.

• *Efortul* constituie forța sau energia unui individ în urmărirea și atingerea obiectivelor sale. Nu este suficient ca o persoană să aleagă o anumită direcție, ci este nevoie să investească efort, energie emoțională și fizică și să inițieze comportamente potrivite cu acea orientare. Efortul este influențat atât de caracteristici înnăscute, cât și de caracteristici ale contextului.

• *Persistența* face trimitere la noțiunile de perseverență și constanță în adoptarea unui comportament sau în realizarea sarcinii. Persoana are nevoie de capacitatea de a rezista pe termen lung în acea opțiune motivațională, în ciuda rutinei, obstacolelor, oboselii sau deziluziilor. Persistența motivațională presupune și capacitatea de a rămâne motivat pe termen lung, de a găsi interes și satisfacție chiar și atunci când realizarea sarcinii nu mai este o noutate și nu mai aduce aceeași satisfacție ca la început [9].

Conform lui N. Sillamy motivația reunește ansamblul factorilor dinamici, care determină conduita unui individ sau totalitatea mobilurilor interne ale conduitei, fie că sunt înnăscute sau dobândite, conștientizate sau neconștientizate, simple trebuințe fiziologice sau idealuri abstracte. Deci, motivația se restructurează și se ajustează continuu, în concordanță cu funcția psihică pe care o servește, incluzând în componența sa o multitudine de variabile fiziologice, psihologice și socio-culturale. Având în vedere acestea, motivația apare ca factor integrator și explicativ al celor mai variate fenomene psihosociale: stataturi și roluri, aspirații și performanțe, relații interpersonale, a diverselor fenomene de grup (coeziunea, conformismul, autoritatea, influența, prestigiul, etc. [apud 7].

Forma cea mai înaltă a motivației este motivația internă, care apare atunci când rolul profesional cu care interacționează subiectul devine el însuși o necesitate. O astfel de motivație condensează în sine trebuința de activitate a subiectului, valorizarea socială pozitivă a activității acestuia și conștientizarea importanței sociale a activității desfășurate [2].

În literatura de specialitate deosebim mai multe paradigme și teorii de notorietate și consistente despre motivație printre care enumerăm: Teoria instinctului (William James, William McDougall), Teoria lui Henry Murray ce se referă la categoria motivelor sociale, Teoria lui A. Maslow, Teoria lui F. Herzberg, Teoria lui C. Alderfer, Teoria lui V. Vroom, Teoria echității după Festinger, Teoria stimulării (McConell,) Teoria recompenselor (Landy), Teoria atribuirii (B. Weiner), Teoria autoeficacității (Bandura A.), Teoria autodeterminării (Edward Deci, Richard Ryan) etc. Acestea abordează și explică ce anume îi motivează pe oameni într-o acțiune sau alta și ce stă la baza comportamentului lor motivat.

Totodată, profesorul universitar C. Bîrzea susține că motivația nu este o chestiune de patrimoniu sau un declanșator automat al proceselor de învățare, așa cum apare pentru mulți, ci un efort sistematic care presupune o știință și un management adecvat, atât în plan personal, cât și instituțional. Din acest motiv, pregătirea pentru *stimularea și organizarea motivației în învățare este o dimensiune principală în formarea tuturor specialiștilor în educație*” [1].

Prin urmare fiind încadrat într-un program de studiu, studentul este obligat să studieze un anumit număr de unități de curs/discipline pentru a acumula numărul necesar de credite și, pentru a obține, în final, diploma de studii superioare. Evident, unitățile de curs incluse într-un program de studiu contribuie la formarea profesională a viitorului specialist. Conștient sau nu, studentul își formează un set de competențe profesionale. Reușita acestui act de învățare academică depinde, în mare măsură, de *motivația individului pentru învățare*.

Prin urmare, în literatura de specialitate se menționează diferite motive care vizează alegerea facultății, instituției de învățământ superior, în general a profesiei, și această alegere

este generată în mare măsură de perspectiva de viitor, de reușita profesională și de viața socio-economică și politică din ultima perioadă a țării. Principalele motive de admitere în învățământul superior pot fi:

- dorința firească de a fi inclus în mediul studentesc;
- stabilirea clară a obiectivelor legate de parcursul academic și profesional;
- importanța psihosocială a carierei didactice;
- sfera largă de aplicare a acesteia;
- în funcție de categorii de variabile psihologice: cunoștințe, reprezentări, așteptări, credințe;
- structurile motivaționale;
- trăsăturile de personalitate;
- plecarea de acasă pentru a se distra, a-și găsi noi prieteni;
- satisfacerea așteptărilor părinților;
- a amâna includerea pe piața muncii, etc. [7]

O viziune interesantă și extinsă asupra problemei date este reflectată în cercetarea *Recruitment and retention: Insight into the motivation of primary trainee teachers in England*. Concluziile studiului arată că principalul motiv pentru a urma cariera didactică presupune impactul pe care această profesie îl are în dinamica socială. Prin urmare au fost stabilite și câteva categorii de factori importanți și determinanți pentru cei care aleg cariera didactică precum:

1. *Factori pragmatici* potrivit cărora profesia didactică oferă o bună securitate a locului de muncă; vacanțele prelungite de care beneficiază cadrele didactice; ușurința cu care se obține acest loc de muncă, odată ce ai calificarea necesară;

2. *Factori sociali* ce explică sprijinul pe care profesia didactică îl oferă la progresul societății; profesia didactică presupune o considerabilă varietate și provocare, pot fi transmise și asimilate o varietate mare de conținuturi;

3. *Factori legați de activitatea cu copiii*. Instituțiile de învățământ sunt locuri de muncă sigure și plăcute; activitatea de predare-învățare-evaluare în sine este un demers captivant și atractiv; dorința de a ajuta elevii să aibă succes; activitățile cu o categorie specifică de vârstă (copiii) implică cunoașterea particularităților de vârstă și individuale;

4. *Factorii extrinseci* se referă la încurajarea provenită de la alte persoane pentru a urma cariera didactică; alegerea profesiei didactice poate fi generată și de percepția subiecților că se află în imposibilitate de a urma o altă profesie;

5. *Factorii subiecțivi* au în vedere experiențele anterioare ca elev și care au generat dorința și motivația de a fi profesor; pasiunea pentru un domeniu sau altul, care urmează să fie predate [Ibidem].

După cum observăm se evidențiază motivele la un nivel înalt: plăcerea de a lucra cu elevii/tinerii; plăcerea de a preda; faptul că pot influența calitativ personalitatea și viața elevilor; faptul că activitatea didactică este un demers stimulativ la nivel intelectual/cognitiv și profesia didactică este una nobilă. La nivel mediu se situează acelea precum: securitatea și stabilitatea locului de muncă; faptul că profesorii reprezintă modele demne de urmat; resimțirea vocației de a fi profesor; statusul ridicat al profesiei didactice și beneficiile financiare. Însă, la nivelul scăzut pot fi vacanțele sau încurajarea oferită de către prieteni ș.a.

Cercetătorii, Malone și Lepper, propun o serie de factori, axați pe facilitarea motivației pentru învățare și anume: *provocarea, curiozitatea, imaginația, competiția, cooperarea, aprecierea*. Acești factori conduc la stimularea motivației intrinseci și la o dezvoltare armonioasă a personalității, la formarea unui specialist competitiv, care își va dezvolta continuu competențele profesionale. Anume motivația intrinsecă îi determină pe oameni să se implice în anumite activități interesante pentru ei, iar satisfacția vine din însăși activitățile pe care le desfășoară, din plăcerea muncii în sine sau din noutatea, provocarea sau interesul trezit de fiecare etapă a sarcinii pe care o realizează. În opoziție cu motivația intrinsecă, motivația extrinsecă determină individul să depună efort și să se implice ca urmare a unei condiționări externe, satisfacția provenind din gratificațiile externe obținute în urma realizării activității (recunoaștere, recompensă, evitarea pedepsei sau a unei consecințe neplăcute) [apud 13].

Alte studii empirice în spațiul francez, care abordează problematica dată reliefează următoarele motive foarte interesante și importante: autonomia muncii oferită de către profesiunea didactică; timpul liber, vacanțele; securitatea locului de muncă; garantarea unui echilibru între viața profesională și viața privată; dorința de a lucra cu copiii; dorința de a preda; considerația socială înaltă de care se bucură această profesiune; exercitarea unei funcții educative; salariul; perspectiva oferită de evoluția în carieră; exercitarea unei meserii în serviciul public [6; 7].

Cercetătorul, K. Lewin [apud 6], considera că motivația acționează ca *un câmp de forțe*, în care atât subiectul cât și obiectul sau activitățile realizate de acesta coexistă și se influențează reciproc. Paradigma educațională postmodernă, induce o nouă viziune asupra copilului în general și a elevului/studentului, în particular în care procesul este centrat pe cel ce învață. Studentul trebuie și poate însuși calitatea de subiect și responsabilitatea pentru procesul de autoedificare. Pedagogia postmodernă transformă studentul în autor al educației, el va schimba poziția de *obiect-actor* al educației pe *subiect-actor* al educației. Cadrele didactice trebuie să mențină o stare de veghe continuă asupra studenților pentru ca aceștia să fie motivați pentru dezvoltare, evitându-se astfel uzura cunoștințelor și a competențelor formate. Menținerea competenței profesionale la un standard ridicat reprezintă o premie esențială în adaptarea imediată la nou, în aplicarea și promovarea lui în activitatea educațională.

Instituțiile pentru pregătirea cadrelor didactice atât din țară cât și de peste hotare și programele traseului de formare inițială și continuă sunt elemente cheie pentru atragerea și recrutarea viitorilor specialiști. Acestea sunt cele care clădesc imaginea profesiei pentru mulți dintre cei care se gândesc să intre în învățământ. Programele de studii trebuie să fie potrivite, relevante și să genereze un grad de emoție și atractivitate, să găsească echilibrul între teorie, cunoaștere, abilități și practică pedagogică etc.

Studii recente demonstrează că odată ce avem în sistem profesori motivați, inteligenți, competenți, dedicați vor transmite prin exemplul propriu și vor promova imaginea pozitivă a acestei meserii. Totodată elevii/discipolii vor fi și ei motivați spre învățare continuă, autodeterminare, autodescoperire, autoanaliză, autoevaluare. Pe de altă parte, lipsa de atractivitate a carierei didactice ar putea conduce la faptul că nu vor mai fi atrase spre această profesiune resursele umane cele mai valoroase, cu vocație.

Așadar, motivația cadrului didactic are un important efect asupra sistemului de învățământ și rezultatele acestuia; este și va rămâne mereu o problemă importantă atât pentru profesori cât și pentru studenți de a găsi instrumente și contexte de menținere. Pentru ca

studentii să dezvolte și să mențină competențele profesionale necesare carierei didactice, trebuie să beneficieze de formare inițială și continuă de calitate, de îndrumare, mentorat și implicarea în comunități profesionale.

Cercetătorul român, I. O. Pânișoară [6; 7], consideră că procesul de motivare pentru cariera didactică poate parcurge trei etape / niveluri, structurate de noi în figura ce urmează.

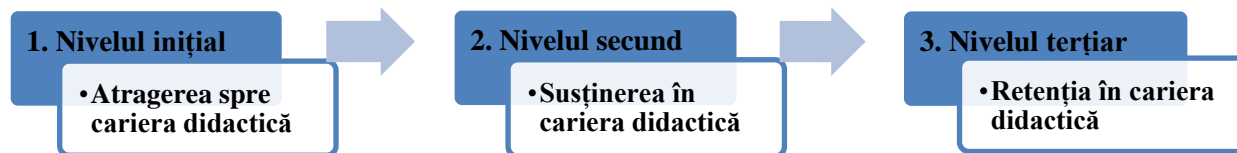


Figura 1. Modelul centrat pe cariera didactică (după I. O. Pânișoară)

În esență, la nivelul 1 acest model pune accent pe o informare corectă a studenților despre meseria de pedagog și identificarea acelor elemente de motivație și atracție pentru o carieră pedagogică, la nivelul 2 se identifică un nivel satisfăcător de motivare intrinsecă și menținerea acestuia, iar pentru nivelul 3 se identifică acele elemente fundamentale care îl definesc ca profesor și folosirea lor drept un justificativ al deciziei de retenție în cariera didactică.

Spre final propunem un exercițiu practic pentru studenții motivați să aleagă o carieră didactică de succes. Acest exercițiu se intitulează *Aleg să fiu Pedagog*, care constă din 3 pași importanți:

1. Indică zece motive care te determină să alegi pentru o carieră didactică de succes!
2. Selectează doar trei motive (din cele 10) pe care crezi că le poți influența, schimba în direcția potrivită pentru cariera ta!
3. Alege doar un motiv din cele trei pe care îl poți schimba astăzi! Descrie succint cum vei

În concluzie menționăm că problematica abordată merită o atenție deosebită din partea tuturor structurilor și o investigație în profunzime a aspectelor ce țin de creșterea atractivității carierei didactice în rândul tinerilor absolvenți, dar și retenția profesională a cadrelor didactice practice cu experiență și vocație.

BIBLIOGRAFIE

1. BÎRZEA, C. Definierea și clasificarea competențelor. Revista de Pedagogie. București: Institutul de Științe ale Educației, 2010, nr. 58 (3) p 7-12. ISSN 0034-8678.
2. GOLU, M. Fundamentele psihologiei, Ed. a V-a, vol I și II, București: Editura Fundației România de Mâine, 2007. 832 p. ISBN 978-973-725-857-1.
3. JOIȚA, E. coord., Pregătirea pedagogică a studenților-sarcini și instrumente de învățare independentă, constructivistă - pedagogie. Managementul clasei de elevi. Editura Universitaria, Tipografia Universității din Craiova, 2006. 178 p. ISBN 973-742-532-4.
4. JOIȚA, E. coord., A deveni profesor constructivist: demersuri constructiviste pentru o personalizare pedagogică inițială, EDP: București, 2008. ISBN 9789736793168.
5. MASLOW, A. Motivația și personalitatea. București: Editura Trei. 2008.
6. PÂNIȘOARĂ, G.; PÂNIȘOARĂ, I.-O. Motivarea eficientă. Ghid practic. Iași: Polirom, 2010. 295 p. ISBN 973-681-969-8.
7. PANIȘOARA, I.-O., PANIȘOARA, G., Motivarea pentru cariera didactică. Editura Universității din București 2010, <https://performante.ro/wp-content/uploads/2012/12/motivarea-pentru-cariera-did-panisoara-1.pdf>. (vizitat 12.03.2021).
8. PATAȘCHE, L. Managementul carierei în învățământ. Note de curs. Constanța, 2017. <https://pdfslide.net/documents/note-de-curs-managementul-carierii-in-invatamant-managementul-carierii.html> (vizitat 02.02.2021).

9. SALADE, D. Educație și personalitate. Cluj: Editura Casa Cărții de Științe, 1995.
10. ȘERBĂNESCU, L. Formarea profesională a cadrelor didactice – repere pentru managementul carierei. Bucuresti: Editura Printech, 2011. ISBN 978-606-521-793-5.
11. SOCOLIUC, N.; COJOCARU V. Formarea competențelor pentru cadrele didactice din învățământul universitar. Chișinău: Editura Cartea Moldovei, 2007. p. 160
12. STARICOV, E. Condiții psihopedagogice de formare a motivației învățării la studenții din domeniul pedagogic. Teză de doctor în pedagogie. Chișinău: Universitatea de Stat din Moldova, 2015. 174 p.
13. ȚICU, C.; MACOVEI, E.; ORZAN, A.; NECHITA, V. Implicarea motivațională, operaționalizare și primele studii de validare a unei scale standardizate. Analele Științifice ale Universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași. Psihologie, Editura Universității,, Al. I. Cuza, Volumul XVII, 2008 p.5-29. ISSN 1453-0775.