

## EFICIENȚA CADRELOR DIDACTICE DIN INSTITUȚIILE DE EDUCAȚIE TIMPURIE

### EFFICIENCY OF TEACHERS IN THE INSTITUTIONS OF EARLY EDUCATION

*Natalia Carabet, dr., conferențiar universitar,  
UPS „Ion Creangă” din Chișinău*

*Natalia Carabet, PhD, associate professor,  
„Ion Creangă” SPU, Chisinau  
ORCID: 0000-0002-9096-0587*

**CZU: 373.2.091**

**DOI: 10.46728/c.v2.25-03-2022.p145-149**

#### **Abstract**

The article addresses the issue of teacher efficiency in general but also the effectiveness of teachers in early education, its key elements, the role of personal qualities, but also professional skills to increase the efficiency of teachers. Some key elements of teacher efficiency are proposed, by arguing the relationship: personal efficiency-professional efficiency.

**Key-words:** Teachers, education, efficiency, performance, quality, key elements.

Conceptul de autoeficiența a fost lansat și fundamentat de Albert Bandura [3,4,5] și reprezintă o structură cu rol important în explicarea diversității oamenilor în ceea ce privește adaptarea. O serie de probleme emoționale sau comportamentale, cum ar fi depresia, anxietatea, fobiile sau dependențele de anumite substanțe, se leagă de un nivel scăzut al încrederii în eficiența proprie. În aceste cazuri, 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 [3,4,5].

În dicționarul [\*The Oxford Dictionary of Sports Science & Medicine\*](#), autoeficiența este definită ca *o formă specifică de încredere în sine (apud [12])* La general, autoeficiența se referă la convingerea unei persoane de a avea succes sau de a obține un anumit rezultat (așteptat) [8,13,15,16].

Cercetătorul D. Vasiliu (apud [14]) menționează că autoeficiența *se referă la modul în care cineva își percepe capacitatea de a se mobiliza pentru a depăși dificultățile întâmpinate în rezolvarea sarcinilor*. Persoanele cu o autoeficiență crescută își stabilesc obiective înalte și prezintă o rezistență crescută în fața dificultăților întâmpinate. În cazul unui eșec- își revin mai ușor și atribuie eșecul mai degrabă lipsei de cunoștințe sau aptitudini, decât unor eventuale deficite în capacitățile personale.

În cazul persoanelor cu autoeficiență scăzută, accentul cade pe deficiențele personale, obstacolele întâlnite fiind mai greu de depășit și rata de eșec 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.

Unii cercetători din România - Neculau A. Aniței M., Airinei C., Cristea S. [1,2,7,9] au studiat comparativ 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- ***Eficiență + Eficacitate = Excelența!***

Nicolescu O. și Neculau A. definesc 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* [10].

Verboncu I. definește eficacitatea ca un „proces de realizare a obiectivelor și exercitarea sarcinilor manageriale în condiții temporale și calitative prestabilite” [13], 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” [13].

Eficiența economico-socială este definită și caracterizată de autor prin ansamblul efectelor economico sociale utile înregistrate la toate nivelurile societății, în raport cauzal cu eforturile depuse pentru obținerea lor [13].

Vasilescu I. 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 [11].

Certan S. 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 [6].

În viziunea lui Certan S., deci, Eficiența reprezintă astfel o măsură, a cât bine sau cât de productiv au fost folosite resursele organizației pentru atingerea obiectivelor [6].

Cercetătorul francez Jean-François Decker (apud[12]) menționează că pentru obținerea eficienței personale, trebuie să fie implicate trei resurse psihice, cum ar fi motivația, convingerea și voința.



**Figura 1.1. Calea de obținere a eficienței personale**

(după Jean-François Decker) (apud[12])

Iliciuc C.[8], la fel susține ideea dezvoltării personalității prin **motivație (motive)**, care de fapt caracterizează integru o personalitate. Motivele *determină scopul personalității, comportamentul, deciziile, soluțiile acceptabile, etc.* Motivele sunt *elementele care coordonează sau fac să se schimbe comportamentul persoanei.*

Felidștein D. [16] a analizat chiar unele tipuri de motive ce orientează persoana spre dezvoltare, printre care atitudinea pozitivă față de sine, atitudine pozitivă față de comunitate (la nivel social dar și profesional- elevi, părinți, membrii comunității). În același context autorul identifică unele caracteristici concrete ale motivelor ce impulsionează dezvoltarea persoanei [16].

În acest fel, cercetătorul se referă și la convingerile persoanei, deoarece, pentru a înțelege adevăratele motive, obiective, efecte pozitive și negative care însoțesc luarea unei

decizii sau soluționarea unei probleme, omul are nevoie de un spațiu reflexiv, o critică constructivă și de libertatea de a alege.

Cu referire la cadrele didactice din educația timpurie, menționăm că sunt evidențiate mai multe criterii ce argumentează sporirea eficienței personale și profesionale, din acestea fiind menționate:

1. Capacitatea (competența) de a stabili un **scop** concret, acest lucru fiind incomplet dacă nu trasăm perioade concrete de timp, nu evaluăm resursele disponibile- personale, motivaționale, financiare, temporale, materiale, etc. Scop

2. **Planificare.** Odată fiind trasat scopul, este foarte important să planificăm pași concreți pentru a realiza scopul. Pașii sau algoritmul poate fi pe perioade de timp scurte sau mai lungi, în cadrul algoritmului (pașilor) se va ține cont de resurse, motivația individului pentru evoluție și schimbare.

3. **Activitate (activism, implicare, inițiativă).** Cadrele didactice, în mare parte, sunt persoane active, cu diverse inițiative, ce schimbă (modifică) viața, cariera personală, dar și cea profesională. Inițiativele, credem, sunt un rezultat al schimbărilor ce se produc cu cadrele didactice- este vorba despre schimbarea modului de a gândi, a percepe realitatea, din alte unghiuri de vedere, de a identifica soluții- tradiționale potrivite sau originale- creative. Inițiativa cadrelor didactice este observată, urmărită de copii și părinți, colegi, fiind preluată- ca model comportamental, ca mentalitate, etc.

4. **Control.** Putem menționa că un cadru didactic este frecvent observat- părinții cunosc starea de lucruri în IET și în grupul de copii, noutățile din sistemul educațional timpuriu dar și dificultățile educatorilor, în procesul de educație a copiilor. Cu toate aceste opinii cadrelor didactice față de procesul de control sunt diverse- de la acceptare, supărare, indignare- lipsa încrederii, uneori controlul este acceptat sau confundat cu tutelarea. Este important, credem noi, să fie realizată această funcție- de control, dar cu respectarea normelor legale și etice, astfel, ca cadrele didactice să perceapă acest proces inevitabil ca unul benefic profesiei, ce valorifică competențele profesionale, sporește eficiența cadrelor didactice.

5. **Dorință.** Cu referire la dorința cadrelor didactice, unii pedagogi consideră că dorința nu este (sau este) importantă. Dorința de a activa în domeniul educației noi o considerăm importantă, pentru că această profesie nobilă este însoțită de crize, stres, multe (uneori- prea multe) așteptări din partea părinților și membrilor societății, de aceea dorința- de a iubi copiii, de a fi eficient, de a pregăti cu adevărat copilul pentru școală și viață este acel motivator, ce face cadrele didactice să devină eficiente.

6. **Convingerile** sunt personale, dare aceste influențează enorm activitatea profesională, modifică comportamentul cadrelor didactice. Dacă este să vorbim despre convingeri, principii, atunci cadrele didactice prin acestea, valorifică experiența acumulată, prin ea devenind mai buni, mai eficienți.

7. **Filozofia vieții** este ceea ce ne reprezintă, pe de o parte, dar și poate fi observată de ceilalți- pe de altă parte. Filosofia vieții, sau existențială, în opinia D. Profesor universitar Cuznețov Larisa, înserează și perceperea vieții, și principiile de care ne ghidăm în viață, și modul de viață ales și promovat, și modul de gândire, percepere a vieții, reacția la schimbare și stres, suprasolicitare, dar, ce considerăm mai important, impresia despre sine, atitudinea față de sine, încrederea în forțele proprii.

8. **Mediul**, care este și fizic (clădire, spațiile puse la dispoziție, calitatea și comoditatea mobilierului, accesarea gadgeturilor, tehnologiile disponibile pentru realizarea procesului educațional), dar și psihologic- atmosfera creată în grupul de copii, ambianța zilnică, modul de comunicare- relaționare, atitudinea față de copii și educatori- au impact direct pentru calitatea procesului educațional. Noi considerăm că mediul poate fi creat, aici educatorul are multă experiență, se valorifică dorința acestuia de a asigura un mediu prietenos copilului dar care facilitează educație. Totodată, calitatea mediului poate fi îmbunătățită de educatori, cu ajutorul și susținerea familiei- și nu vorbim doar de mediul fizic, mai mult ne axăm pe mediul psihologic din grupă, deoarece copiii trec prin perioade de adaptare la grădiniță, de aceea susținerea, înțelegerea, acceptarea necondiționată a copilului contează.

9. **Apărare (securitate, protecție)**. Cât nu pare de straniu, dar sentimentele de acceptare, securitate sunt importante pentru cadrele didactice implicate în procesul educației copiilor de vârsta timpurie. De altfel, considerăm că un educator care este sigur pe ziua de mâine, este acceptat și apreciat în colectiv, este calm și eficient, profesionist în organizarea activităților cu copiii în IET. Iată de ce unul din aspectele- cheie ale managementului IET este și managementul resurselor umane, prin politicile și strategiile culturii organizației de educație, a celor de susținere a cadrelor didactice la debutul profesional, dar și pe parcursul carierei.

10. **Zona de confort**, cum a demonstrat chestionarea cadrelor didactice, contează, desigur, pentru prestația profesională a educatorilor. Considerăm că confortul este necesar nu atât educatorilor, cât copiilor, care se află 10 ore în IET. Regimul aflării copiilor în grădiniță presupune participarea acestuia nu doar la activități educaționale, cât și la activități de rutină- alimentație, plimbare, somn, gimnastica matinală, etc. Anume pentru eficiența și calitatea acestor activități este nevoie de un confort minim, creat, prin care educatorul va forma deprinderi cultural- igienice la copii, deprinderile modului sănătos de viață, necesitatea unui regim de activitate motorie, etc.

1. Profesia didactică este nobilă și frumoasă, dar, deseori, necesită **motivație** pentru succes, dezvoltare, schimbare, efort, suprasolicitare, etc. În asemenea cazuri cadrele didactice se motivează- pentru succes, pentru emoții pozitive, răbdare, or, fără motivație nu este rezultat.

2. **Atitudinea** cadrelor didactice pentru profesie, în fond, este pozitivă, deoarece multe cadre didactice au mers mult, dar ferm spre calitatea de educator- un vis din copilărie, o atracție mai specială pentru profesie, dorința de a fi printre copii, dorința de a educa, etc. Atitudinea, în profesia didactică, face educatorul un om pozitiv, care conștientizează că este mereu în fața copiilor, părinților, orice reacție este observată- imediat sau imitată, preluată- de copii sau interpretată, apreciată- de părinți.

3. **Dezvoltare**. Procesul de dezvoltare, fiind unul continuu, trebuie să fie planificat, organizat, analizat critic, deoarece va porni de la un plan concret, care va avea în vedere etape, timp, alte resurse disponibile. Procesul de dezvoltare schimbă- mentalitatea, deciziile, reacțiile umane, principiile, uneori este bine să ne asumăm riscurile, pentru că rezultatele obținute pot să nu coincidă cu rezultatele așteptate.

## BIBLIOGRAFIE

1. AIRINEI, C. Managementul timpului. <https://www.la-psiholog.ro/info/managementul-timpului>

2. ANIȚEI, M. Stresul și agresivitate în organizații, *Revista de Psihologie Organizațională*, 2017; p. 11-20
3. BANDURA, A., A social cognitive theory of personality. În: L.A. Pervin, O.P. John, *Handbook of Personality: Theory and Research*, ed. a II-a, The Guilford Press, New York. 1999
4. BANDURA, A. Guide for constructing self-efficacy scales. În F. Pajares, T. Urdan, *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, Information Age Publishing, Greenwich CT. 2006
5. BANDURA, A. Self-efficacy. The exercise of control, W.H. Freeman and Company, New York. 1997
6. CERTAN, S. *Management: modalități de eficientizare*. Chișinău: CEP USM, 2007, 239 p.
7. CRISTEA, S. Creativitatea pedagogică. În: revista *Didactica Pro*, Nr. 1(53), pp. 51-56, 2009,
8. ILCIUC, C. *Implicații manageriale asupra motivației personalului în organizațiile din Republica Moldova*. Chisinau, 2018, pag. 20
9. NECULAU, A., BONCU, S. *Perspective psihosociale în educație*, Iași: Polirom, 2008
10. NICOLESCU, O. *Fundamentele managementului organizației*. București: Ed. Universitară, 2008, 416 p. 168
11. VASILESCU, I. et al. *Managementul investițiilor*. București: EfiConPress, 2009, 320 p.
12. VASQUEZ- HEILIG, J., JEZ, S., *Teach for America: A Return to the Evidence*. Boulder, CO: National Education Policy Center, University of Colorado, 2014
13. 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>
14. ZLATE, M. *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. Vol. I. Iași: Polirom. 2002. 367 p.
15. КУЗЬМИНА, Н. *Очерки психологии труда учителя*. Л., 2007
16. ФЕЛЬДШТЕЙН Д. *Психология развивающейся личности: избранные психологические труды*. Воронеж: Институт практической психологии: НПО «Модек», 2006, 512 с.