

IDENTITATEA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE ÎN CONDIȚIILE EVOLUȚIEI TRANSFORMĂRII SOCIALE

BÎTCA Lucia,

drd. psihologie socială, master în psihologie clinică și consiliere psihologică

Chișinău, Republica Moldova, ORCID: 0000-0002-2801-4039; e-mail:

luciabitca@gmail.com

Rezumat. *Actualele exigențe, determinate de schimbările rapide ale societății, care se exercită asupra cadrelor didactice, constituie surse ale dezbatelor legate de politicile educaționale în contextul eficientizării procesului de formare a cadrelor didactice ca actori-cheie ai strategiilor de stimulare a dezvoltării sociale și economice a oricărei țări. Calificarea la nivel superior, bazată pe definirea standardelor de calitate și competențelor subsumate, corect și unitar definite și creșterea motivației profesionale a membrilor profesiei didactice sunt fundamentale pentru asigurarea unei educații eficiente. Prin urmare, autopromovarea cadrului didactic este vitală pentru a ieși în evidență față de concurența abundentă.*

Cuvinte-cheie: *identitatea profesională, autopromovare, construcție socială, managementul impresiei, prezentare personală, creșterea profesională, autoeficiența.*

Abstract. *The current demands, determined by the rapid changes of society, which are exerted on teachers, constitute sources of debates related to educational policies in the context of the efficiency of the teacher training process as key actors in the strategies to stimulate the social and economic development of any country. Higher level qualification, based on the definition of quality standards and subsumed competences, correctly and unitarily defined and increasing the professional motivation of the members of the teaching profession are fundamental for ensuring an effective education. Therefore, teacher self-promotion is vital to stand out from the abundant competition.*

Keywords: *professional identity, self-promotion, social construction, impression management, personal presentation, professional growth, self-efficacy.*

În epoca tehnologizării intense a societății postmoderniste, cadrele didactice își păstrează statutul de mentori ai tinerei generații. Nevoia de a avea cadre didactice de calificare înaltă este mai actuală ca niciodată, iar calitatea și competența profesională se cer a fi cultivate încă din faza incipientă a activității didactice. Profesorii debutanți își încep cariera didactică cu mult entuziasm și cu mari așteptări de la ei înșiși și de la sistemul educațional, convinși că prin ideile și influența lor pot face o schimbare în societate [2; 17]. Cu cât mai mari sunt așteptările lor, cu atât mai mare este decepția, dat fiind faptul că, imediat după angajare, li se cere să demonstreze rezultate didactice impresionante, asemeni profesorilor cu experiență, înainte ca identitatea lor profesională să se fi format [7; 15]. Conflictul dintre convingerile, optimismul și entuziasmul lor pe de-o parte, și

realitatea din domeniu, pe de altă parte, provoacă o stare de tensiune, de epuizare emoțională și de frustrare, care conduc la istovirea lor, chiar la începutul carierei didactice, și la o rată de abandon de până la 50% în primii cinci ani de activitate [14]. Atât dificultățile de adaptare la sistemul educațional, precum și dificultățile pedagogice epuizează profesorii debutanți, astfel încât mulți dintre ei nu rezistă presiunilor și abandonează cariera didactică în primii ani de activitate [10].

Referindu-se la dificultățile profesorilor debutanți la începutul carierei didactice, cercetătorul I. Friedman descrie așteptările acestora sub trei aspecte: *social, organizațional și psihologic* [11]. Sub *aspect social*, profesorii debutanți speră ca managerii instituției să manifeste o atitudine pozitivă, față de ei, să le acorde sprijinul necesar și să fie acceptați ca lideri de către discipolii lor; sub *aspect organizatoric*, ei se așteaptă la o cultură organizațională clară și favorabilă activității didactice, reglementări transparente, colaborare și consecvență; sub *aspect psihologic*, profesorii debutanți sunt în așteptarea unui climat favorabil *autorealizării, dezvoltării profesionale și stimei de sine*.

Fiecare dintre noi, în timpul unui dialog social, sau chiar în lipsa acestuia, ne angajăm în *prezentarea de sine*. Vrem să ne asigurăm că ne arătăm într-un mod care nu numai că ne face să arătăm bine, dar ne face să ne simțim bine cu noi înșine [12]. Importante în elaborarea și comunicarea unei anumite imagini de sine sunt și *stilurile de autoprezentare*, care ar putea fi dissociate în stiluri conștiente și ofensive, respectiv inconștiente și defensive [16].

Principala modalitate ce derivă din aceste rezultate sunt faptul însăși cultura școlii ca organizație de învățământ ce contribuie la dezvoltarea cadrelor didactice ca identitate profesională în manieră continuă prin intermediul comunităților de învățare, precum și abordarea învățării pe parcursul vieții începând cu stagiile de instruire inițiale urmând parcursul condițiilor evoluției transformării sociale.

Identitatea este o parte integrantă a psihologiei personalității, fiind definită ca un sistem complex de trăsături psihologice, care influențează tiparele de comportament caracteristice individului în situații diferite și pe parcursul timpului [16]. O trecere în revistă a literaturii de specialitate face lumină asupra conceptelor de identitate, în general, și identitate profesională, în particular. Tabelul 1. prezintă o sinteză a teoriilor despre personalitate și ideile pe care le promovează.

Tabelul 1. Teorii ale dezvoltării personalității

Autori	Teorii
S. Freud	Personalitatea umană integrează trei componente: (1) Sinele (id)- partea inconștientă a personalității, care există de la naștere, implică trebuințele fundamentale (foame, sete), pulsionile sexuale și tendințele agresive. (2) Eul (ego) este acea parte a personalității care este în contact cu realitatea și încearcă să satisfacă dorințele

	<p>sinelui, luând în considerare și situația externă. Eul funcționează pe baza principiului realității și reprezintă viața psihică conștientă și subconștientă. (3) Supraeul este inconștient ca și Sinele și are rolul de a aprecia faptele ca fiind bune sau rele. Supraeul se formează prin interiorizarea normelor morale și a sistemului de valori caracteristice familiei [3, p.149], [14].</p>
G. Alport	<p>Conform teoriei cercetătorului G. Alport, trăsăturile sunt baza personalității și sursa de unicitate a unui individ. Trăsăturile corelează și unifică reacțiile individuale și diversitatea de stimuli, modelând comportamentul și servind, astfel, ca variabile mediatore [3, p. 19]. G. Alport a identificat trei tipuri de trăsături: (1) trăsături cardinale, în jurul căreia o persoană își organizează viața; (2) trăsături centrale, caracteristicile generale ale persoanei; (3) trăsături secundare, caracteristicile specifice care anticipă comportamentul persoanei.</p>
C. Jung	<p>Teoria lui C. Jung privind tipurile de personalitate prezintă diferite modele de comportament și atitudine. Potrivit lui Jung, există două atitudini ce se exclud reciproc – extraversie și introversiune. Fiecare persoană pare a fi energizată fie de lumea exterioară (extrovertire) sau de lumea interioară (introversiune).</p>
A. Adler	<p>A. Adler consideră că sentimentele de inferioritate reprezintă un model de bază al comportamentului uman. Sentimentul de inferioritate este specific tuturor oamenilor și nu reprezintă un semn de slăbiciune. Dezvoltarea și progresul ființei umane are la bază tendința de a compensa o inferioritate reală sau imaginară [3, p. 699].</p>
E.Erikson	<p>Cercetătorul E. Erikson considera că fiecare etapă de dezvoltare este caracterizată de evenimente, conflicte și activități specifice pe care copilul și, mai târziu, adolescentul, adultul trebuie să le parcurgă și să le soluționeze adecvat pentru fiecare vârstă sau etapă specifică. Personalitatea individului este un produs al modului cum au fost soluționate aceste crize sau conflicte. De aceea, aceste stadii de dezvoltare au mai fost numite și crize de dezvoltare (ieșirea din criză se poate face în mod pozitiv sau negativ). Individul care va fi incapabil să facă față crizei într-un mod acceptabil va avea probleme în parcurgerea următoarelor stadii, iar dezvoltarea ulterioară va avea de suferit.</p>
J. White	<p>J. White a continuat dezvoltarea psihologiei sinelui și a fost primul care a subliniat conceptul de „competență” ca motiv central în dorința omului de a se simți eficient pentru a face față mediului și a-l influența. El s-a referit la competență ca bază a motivației și a subliniat faptul că nevoia de competență nu provine din privare sau din încercarea de a atenua sentimentele de anxietate sau frică, ci dintr-un impuls către sentimente pozitive de creștere, care sunt create printr-o acțiune eficientă [3, p.165]. J. White a folosit teoria psihanalitică behavioristă, care accentuează că oamenii sunt motivați intern și competența este, prin urmare, un concept motivațional, parte integrantă a bunăstării mintale și a funcționării umane.</p>
P. Lecky	<p>P. Lecky definește persoana umană ca un continuum de concepte unice aranjate într-o manieră ierarhică, în jurul unui grup de concepte legate de autoconsistență. El a propus o structură asociată individului, care menține și modifică structura</p>

	conceptelor. Persoana manifestă opoziție față de evenimentele de mediu, interpersonale sau psihologice, care sunt percepute ca fiind incompatibile cu conceptele de autoconsistență. Asimilarea implică reconcilierea dintre contradicțiile de percepție și conceptele noi sau existente, ceea ce duce la transpoziția conceptelor. Condițiile care permit asimilarea sunt preferabile condițiilor care se opun, deoarece ele permit soluționarea incoerenței și dezvoltarea capacității de adaptare a personalității.
E. Deci și R. Ryan	Teoria autodeterminării susține că omul are trei nevoi psihologice: competența, autonomia și interconectarea. Aceste nevoi psihologice, pe măsura evoluției speciei umane (cea care face azi saltul de la Homo Sapiens la Homo Empathicus), devin tot mai puternice, adevărate forțe de edificare a vieții omului și de structurare a comunităților lui. Suntem cu toții motivați intrinsec: de pasiune, de dorința de a evolua și a ne interconecta într-un mod care să ne pună în valoare [8].

Noțiunea de *identitate profesională* a cadrului didactic face referință la două aspecte interconexe [9]. Primul se referă la modul în care un profesor se percepe în calitate de cadru didactic și ține de aspectul psihologic - identificarea profesorului cu munca sa, modul în care percepe trăsăturile, aptitudinile, valorile sale profesionale și interacțiunea cu discipolii, colegii, managerii și alte persoane pe care le întâlnește în activitatea sa; al doilea se raportează la modul în care profesorul este perceput de alții în calitate de cadru didactic: de către elevi, colegi, părinți, și societate în general, și ține de aspectul profesional- imaginea sa profesională și aprecierea socială în calitate de profesionist.

Cadrul noii gândiri cu privire la consolidarea identității profesionale a cadrelor didactice prin creșterea profesională indică învățarea pe tot parcursul vieții prin dezvoltarea profesională constantă ca fiind o modalitate propice și adecvată pentru realizarea acesteia. Acest spațiu ar trebui să cuprindă toți factorii care afectează percepția identității profesionale. Un cadru de re-gândire cu referire la creșterea profesională care contribuie la consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale este benefic pentru sprijinirea profesorilor și poate avea un puternic impact în cadrul școlii. Impactul se referă la percepția profesorilor cu privire la *autoeficiență* și *identitate profesională*.

În spațiul social, formarea impresiei pozitive joacă un rol important, iar identitatea profesională a cadrului didactică necesită a fi percepută într-o lumină admirativă. Când un individ apare în prezența altora, vor exista întotdeauna motive ca acesta să-și mobilizeze resursele spre a le crea celorlalți o impresie cât mai bună [4]. Comunicând, indivizii selectează informația despre ei înșiși, transmitând celorlalți doar informația relevantă situației în dependență de tipul de relație cu celălalt, de scopurile individului și de tipul audienței.

Autopromovarea este strategia care presupune etalarea abilităților de către indivizi în așa mod, încât să fie percepuți ca fiind competenți. Acestea pot fi realizate prin revendicarea responsabilității pentru evenimente cotate pozitiv sau a unor evenimente care sunt prezentate mult mai favorabil decât sunt în realitate pentru care un individ se face responsabil [4].

Studiile din ultimele decenii s-au axat pe studiul relației dintre machiavelism și autoprezentare [13], a relației dintre factorii de personalitate și înclinația spre monitorizare de sine [19], evidențiindu-se faptul că persoanele înclinate spre autopromovare de sine sunt prietenoase, amabile și extravertite, oricând fac cunoștință cu cineva și sunt înclinate spre autodezvăluiri [9]. Individul poate promova imagini că este competent prin utilizarea unor enunțuri specifice de autopromovare, asumarea rezultatelor pozitive, valorificarea sau depășirea obstacolelor – toate în ansamblu fiind subcategorii ale autopromovării.

Conceptul de *autopromovare* a fost introdus de M. Snyder și a devenit cel mai cunoscut concept din domeniul diferențelor individuale în ceea ce privește *managementul impresiei* [22]. Indivizii caracterizați într-o mare măsură de acest parametru au o sensibilitate crescută la indicii din situație care semnaleză oportunitatea unui comportament și au abilitatea de a folosi acești indici pentru a-și regla *autoprezentarea* [22]. Potrivit lui M. Snyder, astfel de indivizi sunt participanți sociali foarte eficienți, care știu să-și adapteze comportamentul la expectanțele sociale, dar care dau dovadă de inconsistență comportamentală trans-situatională.

Teoria evaluării reflectate, denumită și „*oglinza care te reflectă*” sau „*cunoașterea prin reflectare*”, afirmă că reacțiile și evaluările celorlalți constituie un set de informații pe care oamenii îl folosesc pentru a se cunoaște pe sine. De aceea, dacă cei din jur tratează o persoană într-o manieră respectuoasă, aceasta va ajunge să se autoevalueze în mod pozitiv. Astfel, cu cât mai multe cogniții pozitive vom adăuga despre propria persoană, cu atât mai mult ne va crește stima de sine [21].

Înainte de 1980, autoprezentarea a fost asociată cu încercarea de a maximiza aprobarea socială și foloasele materiale ale individului. În cercetările contemporane, motivele considerate ca aflându-se la baza ei pot fi invocate pentru a explica orice comportament social. Ideea că indivizii caută să-și amplifice stima de sine este inclusă în multe teorii asupra comportamentului social. Ea a fost în mod frecvent citată ca un motiv fundamental ce marchează conținutul *autoprezentării*. Iluziile de auto-glorificare nu numai că facilitează bună-dispoziție și confortul psihic al indivizilor, dar determină adaptarea psihologică și sănătatea mentală [4]. Indivizii încearcă să prezinte partenerilor de interacțiune eurile lor ideale sau eurile posibile preferate în legătură cu menținerea și întărirea *stimei de sine* ca principală motivație pentru autopromovare [2].

B.R. Schlenker și M.R. Leary (1982) au sugerat că anxietatea socială apare atunci când persona este motivată să creeze o anumită impresie celorlalți, dar se îndoiește că poate s-o facă [19]. În aceste condiții, persoana devine conștientă de sine: ea acționează depunând mult efort, în mod

foarte elaborat, dar are sentimentul inferiorității. Anxietatea socială este asociată cu răspunsuri nervoase, dificultăți de comunicare, tendința de a ocoli participarea socială, un stil de autoprezentare protectiv [20]. Toate acestea creează o impresie proastă și determină respingerea persoanei. Performanța indivizilor anxioși este slabă din cauza preocupării excesive de a face o impresie bună. Cei ce sunt foarte preocupați de felul în care sunt evaluați de alții au o foarte slabă participare la interacțiunile sociale.

Mai mult, cunoașterea subtilităților comunicării oferă un sentiment puternic de încredere și forță personală, căci prin utilizarea cât mai completă a modalităților de transmitere și recepționare a informației reușim să ne facem mai bine înțeleși, să fim mai convingători și mai persuasivi în relații cu alții, să „*ne vindem eficient imaginea*” [18]. Managementul impresiei joacă, astfel, un rol extrem de important în cadrul procesului de autoprezentare [4], reprezentând acel control sistematic al informațiilor despre propriul eu în vederea obținerii de beneficii (sociale, psihologice sau materiale) în cadrul interacțiunilor sociale [12].

Autopromovarea cadrului didactic semnifică și utilizarea unor instrumente precum rețelele sociale, marketing-ul și branding-ul pentru a vă face serviciile, expertiza, interesele, abilitățile, punctele forte și talentele să fie ușor cunoscute potențialilor clienți noi. Strategiile eficiente de autopromovare se referă la găsirea echilibrului între a demonstra abilitățile și a le expune [19]. Astfel, dezvoltarea profesională, eficacitatea creșterii profesionale și contribuția personală, precum și motivația cadrelor didactice de a învăța în schemele de creștere profesională, ar fi menită să influențeze consolidarea identității profesionale și în același timp, preluarea celor mai bune practici dezvoltate pentru asigurarea continuității în procesul de creare, implementare și modernizare a abilităților interpersonale și intrapersonale care joacă un rol cheie în dezvoltarea și consolidarea competențelor profesionale.

Bibliografie:

1. ALDERFER, C.P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. In: *Organizational Behaviour and Human Performance*, May 1969, v 4, no 2, p. 142-175.
2. BARTELL, C. A. The challenges facing beginning teachers. In: *Cultivating high-quality teaching through induction and mentoring*. Thousand Oaks, Calif.: Corwin Press, 2005. p. 1-19.
3. BATE-MAROM, R. et al. *Personality: Theory and research: An Introduction, terms and definitions, dynamical theories*. Israel: Open University, 1992
4. BÎTCA, L., RUSNAC, S. Comunicarea nonverbală ca o condiție de bază a managementului impresiei. In: *Revista științifică EcoSoEn*. ULIM, Nr.4, ISSN 2587-344X, 2019; pp.167-186. (Categorie B).
5. COJOCARU, V. Gh. *Calitatea în educație. Managementul calității*, Chișinău, 2007, 268 p.

6. COJOCARU-BOROZAN, M. Metodologia cercetării culturii emoționale, Chișinău, 2012, 208p.
7. DAUWALDER, J. P. *Quality in educational and vocational guidance at the beginning of the 21st century: Some introductory statements*. In: J. P. Dauwalder, R. Kunz, & J. Renz (Eds.), *Quality development in vocational counselling and training*. Zürich, Switzerland: SVB, 2003. pp. 22-25.
8. DECI, E. L., RYAN, R. M. Self-determination theory. In: P. Van Lange, A. W. Kruglanski, and E. T. Higgins (Eds.) *Handbook of theories of social psychology*. LA: Sage, 2012. p. 416-437.
9. FAIRSTEIN, E., SILISTRARU, N., BUREA, S., In: *Mentoratul ca factor esențial în dezvoltarea identității profesionale a unui cadru didactic tânăr*, Simpozion Internațional Ediția a VI-a, Responsabilitate publică în educație, 2014, p.233-238.
10. FOX, A., WILSON, E. Support our networking and help us belong. In: *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 2009, no 15, p. 701-718.
11. FRIEDMAN, I. The novice teacher's organizational expectations. In: *Megamot 2005*, nr 44, p. 162-173.
12. JONES, E.E., PITTMAN, T.S., JONES, E.S. *Toward a General Theory of Strategic Self-Presentation*. In: Suls, J., Ed., *Psychological Perspectives on the Self*, Vol. 1, Erlbaum, Hillsdale, 1982. pp. 231-262.
13. LEARY, M.R. *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. In: Madison, WI: Brown & Benchmark, 1995.
14. LEARY, M.R., ROBERTSON, R.B., BARNES, B.D., MILLER, R.S. *Self-presentations of small group leaders as a function of role requirements and leadership orientation*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1986. pp. 742–748.
15. PATRICK, F. et al. The importance of collegiality and reciprocal learning in the professional development of beginning teachers. In: *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 2010, no 36, p. 277-289.
16. RODGERS, C., SCOTT, K. H. The development of the personal self and professional identity in learning to teach. In: *Handbook of research on teacher education*. New York: Routledge, 2008. p. 732-746.
17. ROTS, I., KELCHTERMANS, G., AELTERMAN, A. Learning (not) to become a teacher: A qualitative analysis of the job entrance issue. In: *Teaching and Teacher Education*, 2012, no. 28, p. 1-10.
18. RUSNAC, S.; BÎTCA, L.; KHORY, Joh; MELENTIEVA, A.; MUSIENCO, N.; STROGOTEAN, S.; ZMUNCILA, L. *Psihologia socială despre problemele secolului XXI*. In:

Psihologia socială în secolul XXI: provocări, tendințe, perspective. Chișinău: Universitatea Liberă Internațională din Moldova, 2017, pp. 6-31. ISBN 978-9975-3168-4-2.

19. SCHLENKER, B.R., LEARY, M. *Social anxiety and self presentation: A conceptualization and model*. In: Psychological Bulletin, 1982, Nr. 92, pp. 641-669.
20. SCHLENKER, B.R. *Self-presentation: Managing the impression of consistency when reality interferes with self-enhancement*. In: Journal of Personality and Social Psychology, 32, 1975. pp. 1030 –1037.
21. SCHNEIDER, D.J. *Tactical self-representations toward a broader conception*. In: J. Tedeschi (Eds.), *Impression Management Theory and Social Psychological Research*, New York: Academic Press, 1981, pp. 23-40.
22. SNYDER, M. *Self-monitoring of expressive behavior*. In: Journal of Personality and Social Psychology, Nr. 30, 1974. pp. 37.

CZU: 37.016:37.013.42/.43+37.042.2:373.3

DOI: 10.46727/c.v2.1-2-10-2022.p20-26

STRATEGII DIDACTICE DE PREDARE-ÎNVĂȚARE ÎN CLASELE PRIMARE A CONȚINUTURILOR REFERITOARE LA SĂRBĂTORILE CALENDARISTICE DIN COMUNITATE ÎN CADRUL DISCIPLINEI „EDUCAȚIA MORAL-SPIRITUALĂ”

BULAT Ana,

asistent universitar,

Catedra Pedagogia Învățământului Primar, UPS „I. Creangă”,

ORCID: 0000-0002-5723-0195, e-mail: ana.bulat@upsc.md

Rezumat. *Articolul dat prefigurează abordările teoretico-metodologice, legislative și normative naționale, cu referire la valorificarea strategiilor didactice constructive în cadrul disciplinei școlare Educația moral-spirituală, cl. I-IV.*

Cuvinte-cheie: *competențe sociale, competențe social-morale, paradigmă constructivistă, strategii didactice de învățare, nivel de școlaritate primar, disciplina curriculară Educația moral-spirituală.*

Abstract. *This article foreshadows the national theoretical, methodological, legislative and normative approaches, with reference to the capitalization of constructive didactic strategies within the school discipline "Moral spiritual education" cl. I-IV.*

Keywords: *social competences, social-moral competences, constructivist paradigm, didactic learning strategies, primary schooling level, curricular discipline on "Moral-spiritual education".*