

CZU: 371.132:378

ASIGURAREA DEZVOLTĂRII EFICIENȚEI PERSONALE A CADRELOR DIDACTICE ÎN DEVENIRE ÎN CADRUL ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR

Natalia CARABET, dr., conferențiar universitar,
UPSC „Ion Creangă”, din Chișinău, RM

Summary. *The article addresses the issue of the importance of developing the personality of teachers, the personal efficiency of teachers, as a guarantor of the quality of professional performance in the educational institution and beyond. It describes the functions but also the competencies of the effective teachers, the stages of their realization.*

Keywords: *Efficiency, quality, function, competence, communication, development.*

Conceptul **Eficiență personală** a fost elaborat de cercetătorul Albert Bandura [2] în contextul teoriei social- cognitive a personalității. La etapa contemporană, dacă ne referim la teoria social- cognitivă a personalității, individul este considerat un element activ, care aplică procesele cognitive pentru a reprezenta și analiza prezentul, a prevedea viitorul, alege direcțiile de activitate și implicare, selecta contactele (relațiile) umane [10].

Dar, să concretizăm semnificația termenilor cheie conexe conceptului eficiență personală- Cercetătorul Verboncu I. interpretează **eficiența** ca *existența unor efecte, în raport cauzal cu eforturile depuse pentru obținerea lor* [6].

Savantul Certan S. menționează 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 pentru atingerea obiectivelor.* [1].

Cercetătorul Cricevschii R. [15] identifică eficiența personală ca: *convingerile personale de a mobiliza potențialul intelectual, comportamental și, mai ales, motivațional, prin care se va realiza controlul acțiunilor și efortului de a controla evenimentele, ce influențează viața.*

Cercetătoarea Gordeeva T. [13] consideră că eficiența personală nu este altceva decât credința individului în capacitatea personală de a soluționa diverse probleme și de a face față activităților (cotidiene și profesionale).

Nicolescu I. menționează că **eficiența** este *maximizarea efectelor social-economice cuantificabile și necuantificabile ale organizației în vederea asigurării unei competitivități ridicate.* [3].

Vasilescu I. scria că **eficiența se calculează** ca raport între mărimea efectelor și a eforturilor sau între mărimea eforturilor și a efectelor [5].

Chris Argyris [2] în lucrarea «Intergrating the individual and the organization» definește **eficiența** ca *realizarea obiectivelor stabilite cu realizarea obiectivelor stabilite, cu utilizarea acceptabilă a resurselor.*

Albert Bandura aprecia foarte mult capacitatea umană de a se autoanaliza, de a conștientiza independent capacitățile personale, eficiența personală. Considerăm foarte valoroasă ideea

cercetătorului precum că și cele mai modeste capacități, fiind cunoscute și dirijate eficient, aduc rezultate remarcabile. Totodată, capacitățile deosebite nu sunt o garanție a rezultatelor înalte, mai ales dacă persoana nu crede în forțele proprii. [8].

Noi considerăm că facultatea este locul în care, desigur, se formează viitorul specialist, dar activitățile de dezvoltare personală, care direct contribuie la eficiența personală și profesională, nu se vor opri. Învățământul superior din Republica Moldova a fost restructurat, modernizat, fapt constatat în Strategia sectorială de dezvoltare Educația 2020 [4] (implementarea prevederilor Procesului Bologna: restructurarea învățământului superior pe două cicluri – licență (ciclul I) și masterat (ciclul II), introducerea în toate instituțiile de învățământ superior a sistemului de credite transferabile, elaborarea și implementarea unui nou Nomenclator al domeniilor și specializărilor de pregătire profesională). Aceste acțiuni, pe lângă formarea- dezvoltarea competențelor profesionale, valorifică potențialul universităților de a contribui la maxim la formarea unui specialist modern, competent, activ, cu inițiativă și spirit inovativ, cu o poziție fermă socială, un membru deplin al comunității pedagogice, care înțelege rolul său în procesul de educație a tinetii generații dar și rolul procesului continuu de formare- dezvoltare, dar și consolidare a competențelor profesionale. În articol noi actualizăm importanța activităților de dezvoltare a eficienței personale a cadrelor didactice, care devin garantul calității și performanței personale și profesionale. Acestea, credem, că necesită voință, dorință, deseori atitudine autocritică, cu siguranță încredere în forțele proprii, dar și o claritate a scopurilor, o viziune clară cu privire la acțiuni concrete vis-à-vis de dezvoltarea eficienței personale. Considerăm că universitățile dispun de resurse, în special umane, care, fiind gestionate și orientate corect, spre viitorul specialist, concret spre dezvoltarea eficienței personale a acestuia (prin identificarea nevoilor lui personale de dezvoltare, prin ajutarea în înțelegerea esenței conceptului de eficiență personală, în identificarea nivelului de dezvoltare a eficienței personale, prin cunoașterea instrumentelor de evaluare a nivelului de eficiență personală dar și a strategiilor concrete de dezvoltare a eficienței). Cu siguranță (unele) cadre didactice universitare, fiind axate pe dezvoltarea personală permanentă, profesioniste și carismatice, devin modele demne pentru studenți nu doar în vederea profesiei, comunicării și relaționării umane, a conduitei civilizate, a „bagajului”, de cunoștințe acumulate pe parcursul anilor și strategiilor de transmitere a acestora viitorilor pedagogi, dar și în sensul eficienței personale.

Categoriile de bază ale teoriei social –cognitive se consideră [11]: *așteptările, convingerile, competențele și scopul (scopurile)* umane. Dar, cercetătoarea Elena Selezneova, în articolul: Autoeficiența ca o soluție acmeologică a profesionalismului cadrelor de conducere, [16] evidențiază încă o calitate (caracteristică) a eficienței personale- *specificul situațional*. În anumite situații, concrete, ale vieții, eficiența personală poate fi determinată (prin prisma influenței asupra comportamentului uman) prin *putere și nivelul de generalizare*. Nivelul EP descrie reprezentările despre capacitățile personale de a soluționa diverse probleme. Nivelul de generalizare demonstrează capacitatea de a transfera experiența și competențele formate și aplicate într-un domeniu sau activitate pe/ în alte domenii sau activități. Puterea EP se caracterizează prin nivelul de încredere în forțele personale. Puterea EP ne conduce la funcțiile de bază ale eficienței umane ca meta-calitățile personalității [11]:

- Funcția de autoevaluare și autoapreciere, care asigură diagnoza potențialului personal în vederea capacităților de a soluționa productiv sarcinile;

- Funcția de autocontrol, care se axează pe susținerea motivației în soluționarea sarcinilor;
- Funcția de autosusținere, care se axează pe autoapărarea/ autoprotecția emoțională în contextul soluționării problemelor dar și după.

Pe lângă puterea și generalitatea EP, cercetătorul M. Gaidar [11] a descris elementele componente ale eficienței personale ale cadrelor didactice, acestea fiind:

- Componenta cognitivă și reflexivă- reprezentările despre sine, despre calitățile profesionale ale persoanei, care sunt parte din Concepția – EU;
- Componenta emoțională și apreciativă (evaluativă) –compararea calităților profesionale ale persoanei cu calitățile sau concepțiile personale despre „un angajat ideal”;
- Componenta comportamentală- reglatorie- nivelul aspirațiilor și ambițiilor profesionale reflectat în dorința de a te realiza în profesie.

Psihologul Mark Gaidar [11] a identificat și descris unele condiții de succes în dezvoltarea eficienței personale a cadrelor didactice, cu accent pe dezvoltarea eficienței în instituția de educație, menționând rolul instituției în dezvoltarea EP: actualizarea dezvoltării capacităților reflexive (de reflecție) a cadrelor didactice, aprofundarea reprezentărilor despre competențele profesionale și dezvoltarea acestora, influențele psihologice și pedagogice complexe asupra concepției-EU, accentuarea autoaprecierii profesionale obiective, sporirea/ dezvoltarea încrederii în forțele proprii.

Aceste condiții sunt orientate spre paradigma personală și profesională, Эти условия ориентированы на личностную парадигму профессионального образования în centrul căreia se află procesul de dezvoltare a EP a cadrului didactic. În schema de mai jos vom demonstra că procesul de dezvoltare a EP a cadrelor didactice este important pentru cadrele didactice dar și vital (pentru succesul și imaginea pozitivă) a instituției de educație:

EFICIENȚA PERSONALĂ A CADRELOR DIDACTICE	
Structură	Funcții
Componenta cognitivă și reflexivă	De diagnoză și cunoaștere
Componenta emoțională și apreciativă (evaluativă)	De protecție și securitate emoțională
Componenta comportamentală- reglatorie	Motivațional- organizatorice

Figura 1. Sistemul dezvoltării eficienței personale a cadrelor didactice după Gaidar Mark [11.]

Cerințele tot mai mari față de personalitatea și prestația profesională a cadrelor didactice impun noi perspective și strategii de formare inițială, dar și continuă (ulterior) a acestora. Aceste procese - de formare a cadrelor didactice, de dezvoltare a eficienței personale, trebuie reconceptualizate (astăzi) prin adaptarea strategiilor offline și online, strategii, care necesită resurse (umane –non umane) eficiente, axate pe competențe, pe dezvoltarea personală, pe formarea- dezvoltarea- consolidarea competențelor profesionale, care permit cadrelor didactice să facă față tuturor provocărilor.

La momentul de față, tendința procesului de formare a cadrelor didactice este axată pe formarea- dezvoltarea dorinței dar și a competențelor de a învăța pe parcursul vieții inclusiv prin orientarea la dezvoltarea permanentă a eficienței personale. Acest lucru- competențele de a învăța (și a ne dezvolta) pe parcursul vieții- trebuie să fie de lungă durată, permanente, care se vor îmbina armonios cu procesul de predare- învățare- evaluare, adică cu activitatea profesională de bază a cadrului didactic, fiind orientate și oferind un suport pentru perfecționarea activității didactice prin dezvoltarea eficienței personale.

Pe de altă parte, nu putem să nu ne oprim și să nu apreciem activitățile de autoformare și autoperfecționare a eficienței personale și a competențelor profesionale. Activitățile de autoformare și autoperfecționare denotă calitatea personalității cadrului didactic, care este deschis pentru autoanaliză și autoapreciere, gândire critică, aprecierea obiectivă a sinelui, activism, orientare spre dezvoltarea cogniției și metacogniției, creativitate și inovare, creativitate pedagogică, autonomie în dezvoltarea profesională și, cel mai important, autoactualizare. Adăugător, cadrul didactic, interesat de activitățile de autoformare și autoperfecționare a competențelor profesionale prin dezvoltarea eficienței personale, este caracterizat de simțul umorului, de adaptabilitate și reacții adecvate la mediu, analiza critică și îmbunătățirea programelor de studiu (curricula, suporturile), selectarea și aplicarea metodelor eficiente de predare- învățare, evaluare. Nu în ultimul rând, procesul de formare a cadrelor didactice prin dezvoltarea eficienței personale se va axa pe autoeducație prin prisma orientărilor pe verticală (obținerea studiilor pe durata vieții, prin ordonare logică- grădiniță, școala, facultate,...) și orizontală (care ține cont de vârsta cadrului didactic dar și parcurgerea de către acesta a trening-urilor, seminarelor tematice, metodologice, workshopuri, ședințe de consiliere și coaching).

BIBLIOGRAFIE

1. CERTAN, S. Management: modalități de eficientizare. Chișinău: CEP USM, 2007, 239 p.
2. CHRIS A., Integrating the individual and the organization, <https://www.creeaza.com/didactica/comunicare-si-relatii-publice/resurse-umane/Eficacitate-si-eficienta-perso292.php>
3. NICOLESCU, O. Fundamentele managementului organizației. București: Ed. Universitară, 2008, p. 168.
4. Strategia sectorială de dezvoltare Educația 2020.
5. VASILESCU, I. et al. Managementul investițiilor. București: EfiConPress, 2009, 320 p.
6. VERBONCU, I. Eficacitatea și eficiența sistemului metodologico-managerial: capitolul IV. În: Nicolescu, Ovidiu. Sisteme, metode și tehnici manageriale ale organizației [online]. București: ASE, pp. 87-97, Disponibil în PDF: <http://isop.mai.gov.ro/avizier/Manuale%20management/BibliografieNicolescu.pdf>
7. БАЙБАНОВА, Ф. А., Динамические особенности личностной самоэффективности будущего педагога, Журнал Фундаментальные исследования, № 11-12, с 2719-2723; 2014, <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36052> (consultat 11.09.2020).
8. БАНДУРА, А., Теория социального научения СПб. : Евразия, 2000, 320 с.

9. BANDURA, A., Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117–148, 1993
10. ГАЙДАР, М., Психология — XXI век. Роль и место психолога в современном образовательном пространстве, Воронеж: ВГУ, 2007 С. 4-14.
11. ГАЙДАР, М., Развитие личностной самооффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения, автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук, Курск, 2008
12. ГОНЧАР, С. Н., Самооффективность как профессиональное качество будущих педагогов-психологов, материалы I Междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012 г.), Москва, Буки-Веди, 2012, с.250-253, URL: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/22/2163/>
13. ГОРДЕЕВА, Т.О., ШЕПЕЛЁВА Е.А., Тендерные различия в академической и социальной самооффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков, Вести. Моск. ун-та., Сер. 14, Психология, № 3, 78 -85, 2006.
14. DAMAR, H., Effectivines of resilience on achievement motivation and self-efucacy in students of nursing, *Estudos & Práticas (UERN)*, Mossoró/RN, Caderno Suplementar 03, 2020 <http://natal.uern.br/periodicos/index.php/RTEP/index>, ISSN 2316-1493, <https://kursksu.ru/dissertations/dis147.pdf>
15. КРИЧЕВСКИЙ, Р.Л., Самооффективность и акмеологический подход к исследованию личности, *Журнал Акмеология*, № 1, с. 47-52, 2001
16. СЕЛЕЗНЁВА, Е.В., Самооффективность как акмеологический ирвариант профессионализма кадров управления, *Журнал Акмеология*, Психологические науки, 2016, <https://cyberleninka.ru/article/n/samoeffektivnost-kak-akmeologicheskiy-invariant-prof>