

NEVOIA DE DEZVOLTARE PERSONALĂ A CADRELOR DIDACTICE ÎN CONTEXTUL SCHIMBĂRII

*Florentina Ciulei,
Grădinița cu P.P. „Rază de Soare”, Târgoviste, România*

THE NEED FOR PERSONAL DEVELOPMENT OF TEACHERS IN THE CONTEXT OF CHANGE

*Florentina Ciulei,
Kindergarten with P.P. „Sunshine”, Targoviste, Romania
ORCID:0000-0003-3278-0462
ciuleiflorentina81@gmail.com*

CZU: 373.07

DOI: 10.46727/c.v2.24-25-03-2023.p137-142

Abstract. The evolution of contemporary society is under the sign of knowledge, knowledge transfer and change, involving from the actors who form the new generations, educational actors, managers and teaching staff, a new dynamic in the process of adapting to the present conditions and the current requirements necessary to it is done on a personal and professional level. In this scientific communication, an analysis of the need for personal development of managers and teaching staff is proposed in the dynamic social context, for professional and personal development and in the provision of a quality educational act.

Keywords: personal development, school manager, teaching staff, education system, change, competencies.

Introducere

În literatura și cercetarea educațională este abordată cu precădere tematica dezvoltării formabililor din sistemul de învățământ, bunăstarea acestora în sala de clasă necesară facilitării învățării. Nu trebuie însă neglijată bunăstarea cadrelor didactice axată pe nevoile acestora de dezvoltare. Cu referire la factorii care contribuie cel mai mult în calitatea procesului de învățare specialistul educațional Hattie J. susținea că rolul asumat de cadrele didactice și calitatea predării sunt pe primul loc [1], iar calitatea unui sistem de învățământ este în strictă conexiune și interdependență cu prestația didactică a cadrelor didactice de la clasă. În acest context, managerii și cadrele didactice trebuie să fie într-un proces continuu de învățare și adaptare pentru a răspunde provocărilor secolului al XXI-lea, interesate și deschise către o permanentă dezvoltare profesională și personală, axată pe îmbunătățirea competențelor profesionale și personale, puse în serviciul dezvoltării copiilor, a elevilor și a altor beneficiari ai actului educațional.

Dezvoltarea personală a resurselor umane implicate în actul educațional reprezintă un deziderat educațional menit să sprijine cadrul didactic și managerul școlar să răspundă atât cerințelor organizației școlare din care face parte, cât și satisfacției personale, în contextul actual al schimbării de paradigme educaționale și sociale. Implementarea dezvoltării personale în organizația școlară sprijină cadrele didactice și managerul școlar să se adapteze procesului de schimbare de la nivel organizațional și educațional, dar și în relațiile cu ceilalți, precum și cu sine [2].

Dezvoltarea personală – axiomă a dezvoltării în context educațional

Preocupările pentru studiul conceptului de dezvoltare personală s-au manifestat încă din Antichitate, de către teologi, filosofi și psihologi, fiind influențat ulterior și de religiile orientale și apusene. În ziua de astăzi, multe concepte și teorii ale dezvoltării personale

sunt folosite, testate și cercetate în psihologia clinică, în cea cognitivă. În afara cercetărilor științifice, dezvoltarea personală a început să se contureze ca știință practică, accesibilă oricui, deoarece oamenii au devenit conștienți de faptul că stă în puterea lor și depinde numai de ei să-și îmbunătățească sănătatea, calitatea vieții, relațiile, nivelul de spiritualitate, inclusiv propria carieră. Dezvoltarea personală include activități și experiențe care au scopul final de a îmbunătăți starea de conștientizare, dezvoltarea talentelor și abilităților personale, îmbunătățirea calității vieții și contribuirea la realizarea aspirațiilor și viselor personale. „Cunoscut și sub denumirea de self help sau evoluție personală, conceptul include și activități formale sau informale pentru a dezvolta în alții roluri precum cel de profesor, ghid, consilier, manager, coach sau mentor” [3, p.11]. Dezvoltarea personală implică dinamică, ceea ce presupune creștere, devenire, formare, idee care rezonază perfect cu abordările moderne în domeniul educației din ultimele decenii: o educație centrată pe elev, pe dezvoltarea competențelor acestuia prin valorificarea potențialului individual ca urmare a parcurgerii experiențelor educaționale. Din această perspectivă cadrul didactic, în ipostază furnizorului și facilitatorului actului educațional, trebuie să fie el însuși implicat într-un proces de creștere, autodezvoltare, autocunoaștere pentru a-și instrui elevii să facă față provocărilor cotidianului. Prin implicare activă în propriul proces de dezvoltare personală, cadrele didactice vor dobândi abilitățile necesare pentru a sprijini în mod adecvat nevoile de dezvoltare ale elevilor lor [2, p.130].

Prin excelență profesia didactică presupune o permanentă formare și dezvoltare a cadrului didactic, astfel încât acesta se angajează într-un proces de schimbare care îi va dezvolta periodic cariera didactică, până la finalul acesteia. Își perfecționează permanent cunoștințele teoretice și practice pentru a fi cât mai bun, adaugă noi competențe și calificări necesare. Cerințele sistemului educațional, de regulă, sunt în permanentă schimbare, apar mereu lucruri noi cu care cadrul didactic trebuie să fie la curent pentru a rămâne competitiv. Dezvoltarea personală face parte din evoluția profesională a fiecărui cadru didactic și prin scopurile sale vizează succesul în cariera didactică dar și atingerea obiectivelor propuse, personale și organizaționale.

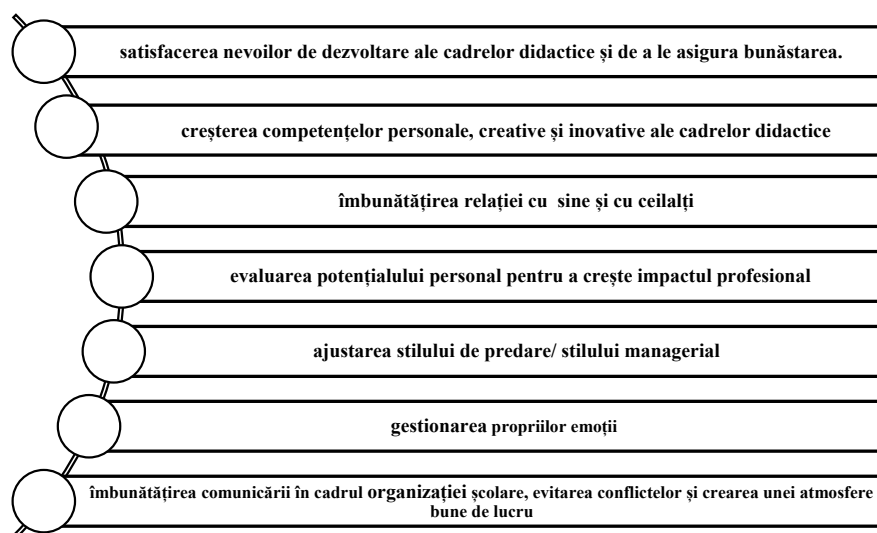


Fig. 1. Obiective ale dezvoltării personale în cadrul organizație școlare

Sursa: adaptată după [4]

Dezvoltarea personală este un element-cheie al dezvoltării resurselor umane, după M. Armstrong [5, p. 17], și reprezintă „creșterea abilității unui individ și valorificarea potențialului acestuia prin parcurgerea unor experiențe de viață și educație”. Astăzi, ideea de

dezvoltare personală devine tot mai populară, în special în rândul cadrelor didactice. Indiferent de competențele profesionale dobândite în contextul formării inițiale sau în cadrul corpului profesoral, în plan formal sau informal, nu putem minimaliza importanța dezvoltării personale a cadrului didactic.

Dezvoltare în contextul schimbării din organizația școlară

Importanța dezvoltării în contextul schimbării organizației școlare impune delimitarea conceptuală a elementelor-cheie:

- ⇒ *A schimba*, potrivit DEX, înseamnă a înlocui un lucru cu altul sau pe cineva cu altcineva (de aceeași natură), a da unui lucru altă formă, alt aspect; a modifica, a transforma, a muta; (despre oameni) a-și modifica aspectul, firea, conduita etc. [6, p. 959].
- ⇒ *Organizația* reprezintă o colectivitate de oameni care lucrează împreună pentru a atinge un scop comun, de neatins pentru un individ singur. „În interiorul său, organizația poate fi percepută ca având patru componente aflate în interacțiune: sarcinile, structurile și sistemele organizaționale, cultura și oamenii”. [7, p. 34]

În cadrul organizației de tip educațional, schimbarea se produce iminent, survine ca urmare a modificărilor legislative, metodologice, curriculare, însă percepția schimbării se raportează întotdeauna la actorii implicați în aceasta - resursele umane. Ca fiecare organizație aflată într-o continuă expansiune, organizația școlară se află în poziția de adaptare permanentă la cerințele externe, de îmbunătățire strategică a modalităților de pregătire, care să confere membrilor ei siguranța unei continue dezvoltări.

Privită la nivelul organizației școlare, schimbarea trebuie interpretată ca o oportunitatea de dezvoltare ce poate oferi cadrelor didactice și managerilor școlari îmbunătățirea condițiilor și a climatului de muncă, ameliorarea practicilor didactice, manageriale, organizaționale adoptate, creșterea satisfacției profesionale, sporirea eficienței. Pe de altă parte, cadrele didactice și managerii contribuie în organizație cu diferitele lor aptitudini, cunoștințe, experiențe, personalități, valori, atitudini și comportamente și este necesar ca aceasta să adopte schimbări pentru a armoniza potențialul individual al fiecăruia cu obiectivele și scopurile organizaționale, cu adaptarea la noile direcții educaționale ce decurg din politici, strategii, modele pedagogice, pentru a furniza un act educațional calitativ și a crea un climat organizațional favorabil dezvoltării optime a fiecărui actor educațional.

Modele de dezvoltare în cadrul organizației școlare

În practică, se aplică pe scară largă o serie de modele de dezvoltare în cadrul organizației care vizează dezvoltarea atât a managerilor, cât și a tuturor cadrelor didactice. Unul dintre modele este **ciclul de dezvoltare** oferit de Kolb. Potrivit lui, patru etape ar putea fi definite într-un proces de dezvoltare cu succes:

- *Acțiuni*. Experiență specifică din ceea ce numim viața reală.
- *Gândirea*. Observarea empirică și analiza activităților.
- *Înțelegere*. Analiza logică a observațiilor, căutarea modelelor respective în observații, memorarea a ceea ce a fost predat.
- *Verificarea*. Verificarea modului în care noile cunoștințe se referă la „lumea reală” și modul în care comportamentul s-a schimbat [8]

Kolb a demonstrat acest ciclu folosind o diagramă rotundă. În căutarea unei dezvoltări cu adevărat integrate a competențelor personale și profesionale ale managerilor și a cadrelor didactice, trebuie să parcuri acest ciclu cel puțin o dată.

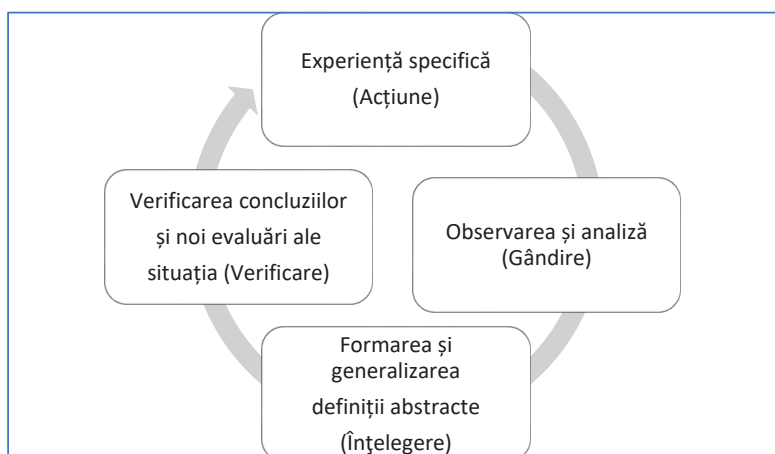


Fig. 2. Ciclul de dezvoltare al lui Kolb

Sursa: adaptată [8 pp. 1-9]

Un alt model de dezvoltare destul de des aplicat este secvența Statt (2000) cu surprinderea etapelor procesului [9] detaliat în Figura 3, proces care se aplică și la nivelul organizației școlare. După cum subliniază autorul, prima etapă a organizării procesului de dezvoltare este *definirea nevoilor de dezvoltare* - o acțiune rar implementată în practică în organizații. De obicei, managerii se limitează la un anunț făcut angajaților că unii dintre aceștia au nevoie de instruire, deoarece există anumite probleme de performanță sau pentru că rămân unele fonduri în bugetul de pregătire. Organizațiile adesea implementează incomplet această etapă importantă de definire a nevoilor de dezvoltare sau acordă atenție scăzută competențelor care trebuie dezvoltate sau că specialiștii vor putea defini mai bine conținutul cursurilor de dezvoltare.

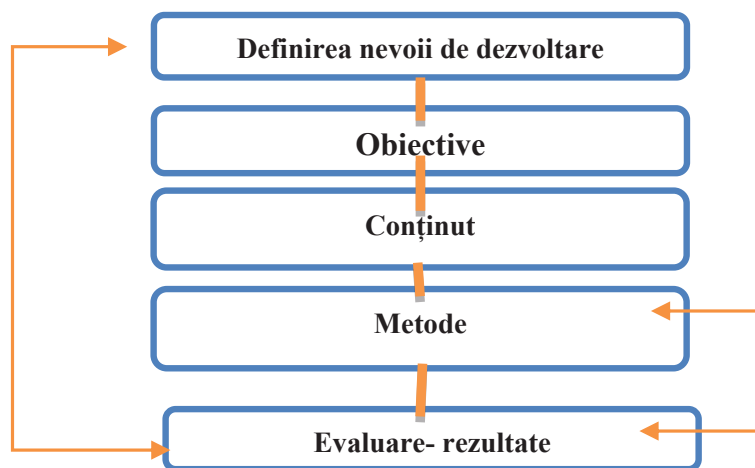


Fig. 3. Etapele procesului de organizare a dezvoltării

Sursa: adaptată după [9]

A doua etapă constă în *definirea obiectivelor de dezvoltare*. Atunci când obiectivele sunt specifice, pe termen scurt, este mai ușor să obții rezultate pozitive și vor fi mai puțin legate de problemele manageriale. Cu toate acestea, obiectivele pe termen lung nu au o importanță mai mică, deși sunt mai dificil de atins, nu ar trebui să devină un motiv pentru renunțarea la întregul

program de dezvoltare. În a treia etapă, *conținutul programului de dezvoltare*, este necesar ca acesta să corespundă nivelului resurse umane instruite. În plus, este dovedit că informațiile care pot fi legate de expertiza deja posedată sunt mai ușor de înțeles. Acest principiu este deosebit de important alegerea programelor de dezvoltare. Rolul feedback-ului este crucial în timp contribuind la dezvoltarea competențelor practice și a celor de comunicare. O mulțime de *metode* pot fi utilizate cu succes pentru dezvoltare (a patra etapă): prelegeri, dezbateri, worksho-uri, sesiuni de informare, ateliere de formare, activități metodice și științifice, jocuri profesionale, job shadowing, schimb de bune practici. Statt (2000) împarte metodele educative în trei grupuri: metode de prezentare a informațiilor, metode de modelare și educare, metodele aplicate la locul de muncă, concomitent cu îndatoririle principale ale celor instruiți.

Cea de-a cincea etapă a procesului de organizare a dezvoltării este *evaluarea* - o sarcină destul de complexă, astfel că este fie realizată incomplet, fie nu este îndeplinită deloc. Evaluarea ideală trebuie să fie un proces continuu, efectuată pe întregul program de dezvoltare. Atunci când se face o evaluare a programului de dezvoltare, se recomandă utilizarea a 4 criterii diferite enumerate într-o ordine din ce în ce mai importantă: răspuns (modul în care instruitul răspunde la formare), expertiză (instrumente de feedback sunt utilizate, adică teste înainte și după program pentru a afla ce au învățat cu adevărat participanții), comportamentul (se observă reacția supraveghetorilor direcți la rezultatele performanței celor instruiți la finalizarea instruirii). Este o modalitate de a defini modul în care se aplică expertiza dobândită la locul de muncă. Cel de al patrulea criteriu se referă la rezultate (îmbunătățire se evaluează nivelul de performanță al celor instruiți și se iau decizii cu privire la ceea ce trebuie făcut pentru a menține aceleași rezultate) [9].

Pentru a supraviețui într-o societate în continuă schimbare, cadrele didactice și managerii școlari trebuie să învețe multe și pe cont propriu. Aceasta se realizează la locul de muncă prin învățarea de sine și dezvoltarea abilităților personale numită auto-învățare și se desfășoară în context informal, are unele beneficii în comparație cu studiile formale care pun, de obicei, mai mult accent pe expertiza teoretică: noi expertize sunt obținute pe baza experienței proprii sau a altora; competențele personale necesare sunt mai bine dezvoltate; noi proiecte sunt implementate; sunt dobândite competențe profesionale transversale relevante care contribuie la consolidarea carierei, astfel, se formează orientarea valorică relevantă.

Concluzii

Eficiența experiențelor de învățare și dezvoltare personală în scopul de a construi încrederea și capacitatea cadrelor didactice și managerilor în a se adapta la schimbările educaționale se transpune în calitatea actului educațional furnizat de organizația școlară. Noile condiții fac oportune preocupările pedagogice care abordează problematica schimbării educaționale în direcția elaborării unor modele practice de dezvoltare personală ce pot fi utilizate de către managerii școlari și cadrele didactice pentru ajustarea stilului de predare/stilului managerial, creșterea competențelor personale, creative și inovative, îmbunătățirea comunicării în cadrul organizației școlare, evitarea conflictelor și crearea unei atmosfere bune de lucru, satisfacerea nevoilor de dezvoltare ale cadrelor didactice și de a le asigura bunăstarea.

BIBLIOGRAFIE

1. HATIE J. Învățarea vizibilă: ghid pentru profesori, București, Editura Trei, 2014, 416 p.
2. ILISEI, G., ȘTEFĂNESCU, N. Plan de dezvoltare personală intensivă: Materiale-suport pentru identificarea nevoii elevilor de dezvoltare personală intensive, Suceava, Editura George Tofan, 2016.
3. IONESCU (CIULEI), F. Perspective teoretice asupra implementării dezvoltării personale în organizațiile școlare, în Probleme actuale ale științelor umanistice. Vol.19, Partea 1, 2021.
4. https://management.savoir.fr/le-developpement-personnel-1/#Articles_lies
5. AMSTRONG, M. Managing performance-Management in action, Chartered Institute of Personal and Development, CIPD House, Camp Road, London, 2005
6. Dicționarul explicativ al limbii române, ediția III, Editura Univers Enciclopedic, București, 2009.
7. REPANOVICI A. Management în structurile documentare. 2007, http://webbut.unitbv.ro/carti%20online/Repanovici/Management_Repanovici.pdf, 67 p. vizitat 11.12. 2019.
8. KOLB, D. A. Learning Style Inventory. Boston, Massachusetts: McBer and Company, 1976.
9. STATT, D. A Using Psychology in Management Training. The Psychological Foundations of Management Skills. Routledge: London, 2000.
10. WHETTEN, DAVIS, KIM S. CAMERON Developing Managing Skills, Fifth Edition, Prentice Hall, 2002.