

AVANSAREA ÎN CARIERA PEDAGOGICĂ PRIN CULTURA TOLERANȚEI

Lilia Țurcan-Balțat, *doctor, conferențiar universitar,*
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău, Republica Moldova

orcid.org/0000-0001-9515-9900

liliaturcan2020@gmail.com

CZU: 37.011.33:005.966 DOI: 10.46727/c.03-04-11-2023.p77-81

Summary. The promotion of a culture of tolerance is an educational goal that involves the optimal socio-affective development of teachers for their career advancement. An important point in the development of the culture of tolerance is emotional education aimed at preparing teachers to make the best choice and to orient themselves in the contexts of diversity of values. Thus, educational activity, reflected in emotional competences, cumulated in emotional culture, ensures balanced, motivated and value-oriented behaviour. The career trajectory depends not only on the individual's action resources at the beginning of the career and during it, but also on opportunities and, above all, on the way the individual has clear career goals and is able to use these opportunities to achieve them.

Key words: teaching career, culture of tolerance, professional growth.

Educația, care vizează deplina creștere a personalității cadrelor didactice, acționează asupra componentelor ei pentru a dezvolta posibilitățile de care dispune pe baza zestrei sale biologice, mintale și afective, posibilități pe care să le folosească nu în mod egoist, în profitul său, ci spre a crea împreună cu ceilalți relații care să înlesnească viața în comun. În sensul în care se vorbește despre creșterea profesională se are în vedere o ființă morală însuflețită de spiritul datoriei, menționează D. Potolea [10].

Dat fiind faptul că orice cadru didactic trăiește într-un mediu cultural bine definit, în raport cu profilarea calității cadrului didactic, putem vorbi despre umanizarea democratică a culturii, adică despre o cultură ce se „adresează” fiecărei ființe umane, cultura toleranței.

Prin excelență profesia didactică presupune permanenta formare și dezvoltare a cadrului didactic astfel încât acesta să poată oferi celui pe care îl învață o perspectivă comprehensivă asupra domeniului pe care îl predă. Cadrul didactic din orice specializare se angajează astfel într-un proces de formare care își va dezvolta cariera periodic până la finalul acesteia [5, p. 28].

Cariera, în opinia autorului V. Negovan, reprezintă „*ansamblul rolurilor profesionale performate de-a lungul vieții active a căror succesiune poate urma traiectorii diferite în timp. Traiectoria în carieră depinde nu numai de resursele acționale ale persoanei la începutul carierei și pe parcursul ei, ci și de oportunități și, mai ales, de modul în care individul are obiective de carieră clare și este capabil să se folosească de aceste oportunități pentru a le atinge*” [8].

Pornind de la definiția de mai sus, M. Zlate (2004) elaborează o definiție sintetică a carierei, ca *succesiune de profesii, îndeletniciri, poziții, activități, experiențe și roluri practicate de individ de-a lungul vieții sale profesionale concomitent cu interpretarea lor subiectivă soldată cu traiectorii profesionale distincte* [12].

Cariera reprezintă traseul de evoluție profesională a unei persoane pe parcursul întregii vieți, în cadrul aceleiași profesii prin specializări, perfecționări sau promovări profesionale pentru a deține funcții în plan ierarhic. Cariera asigură un anumit prestigiu profesional și mijloc de asigurare a unor venituri financiare. Autorealizarea prin profesie este una dintre posibilitățile de manifestare publică a persoanei și o preocupare firească a omului modern, astfel încât nevoia

de dezvoltare a carierei devine imperativă în contextul adaptării socioprofesionale a individului.

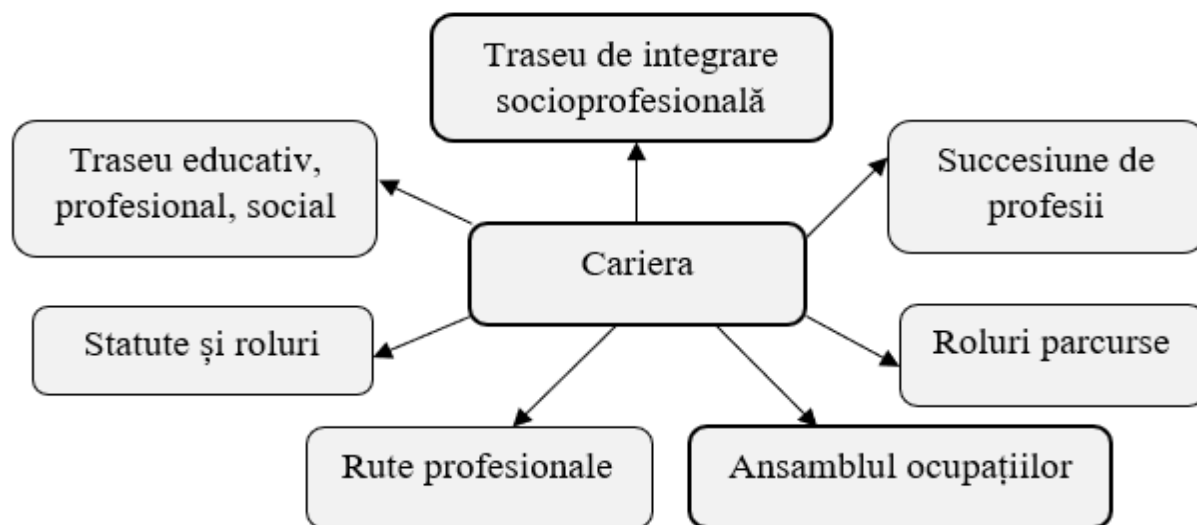


Figura 1. Componentele structurale ale conceptului de carieră

În literatura de specialitate găsim trei elementele definitorii ale carierei:

- *mișcarea (profesională)* a individului de-a lungul timpului;
- *interacțiunea factorilor* individuali cu cei organizaționali, reacțiile oamenilor la un post depinzând de potrivirea/nepotrivirea dintre conceptul de sine ocupațional și constrângerile conținute de postul respectiv;
- *specificarea individului* în sfera mediului ocupațional, cariera fiind cea prin care omul capătă o identitate ocupațională.

Luarea carierei de către individ în propriile mâini este suficient de bine subliniată pentru a mai avea nevoie de comentarii suplimentare [7].

Locul de muncă și prezența unei persoane pe piața muncii nu sunt întâmplătoare; de la primele studii în domeniu, realizate acum mai bine de 100 de ani, până la abordările recente, *dezvoltarea carierei și succesul sau eșecul în integrarea pe piața muncii* au fost relaționate cu procese complexe legate de dezvoltarea personală, valorile sociale și culturale, dinamica economică și performanța profesională. Locul de muncă trebuie să armonizeze competențele personale, profesionale și sociale ale unei persoane cu cerințele realizării performante a sarcinilor, determinate de motivarea creșterii profesionale.

Motivația determinată de dorința puternică de a obține succese variază în funcție de natura responsabilităților, de dorința de atingere a obiectivelor și de regularitatea controlului în retur. Oamenii sunt deseori motivați prin munci care le dau sentimentul de competență. Cercetările au demonstrat că zona critică al intensității motivației variază în funcție de o serie de factori cum ar fi: simplitatea, complexitatea sarcinii, gradul de dificultate perceput al sarcinii, particularitățile de personalitate ale individului.

Procesul de motivare, presupune un răspuns la nevoile specifice ale cadrelor didactice și o adaptare la context, prin care acestora le crește satisfacția cu munca și implicit, productivitatea muncii. Existența unui personal motivat, dedicat activității profesionale și orientat spre realizarea misiunii reprezintă unul din factorii de succes în asigurarea performanței optime individuale și organizaționale. Astfel, motivarea personalului reprezintă una din provocările-cheie ale conducătorilor/managerilor de toate nivelurile.

Motivația profesională are ca sursă stimuloare situații de muncă. Majoritatea adulților își organizează viața în jurul muncii, aceasta le structurează zilele și le restrânge mobilitatea, le determină standarde de viață și le afectează relațiile de prietenie. Munca, poate fi interpretată ca un consum de energie în vederea realizării unui scop, ca un raport energetic între organism și mediu cu sens adaptativ. Dacă o persoană nu este stimulată și direcționată de o forță internă pentru a se angaja în muncă și a obține rezultate bune, ea nu va fi eficientă. Oricât de motivată ar fi o persoană, dacă nu deține informații și abilități, dacă nu știe cum să le folosească, este greu de presupus că ar obține rezultate bune. Motivația are o serie de caracteristici: intensitatea, durata și persistența, care în mod sigur vor influența rezultatele activității. O persoană cu o motivație mai puternică va obține rezultate mai bune decât o alta cu o motivație mai slabă [9, p. 420].

Succesul carierei determină succesul integrării sociale și profesionale, care are repercusiuni directe asupra vieții personale, incluzând aspecte ale dezvoltării personalității și a bunăstării membrilor familiei [5, p. 29].

Activitatea profesională, este o parte integră a vieții noastre. Uneori, limităm timpul nostru liber, familia, în scopul creșterii profesionale și dezvoltării personale. În mediul ocupațional, ne regăsim alți prieteni, alți „dușmani”, persoane pe care le conducem sau care ne conduc și astfel trece o bună parte din viața noastră. Deseori, evenimentele petrecute la serviciu, ne influențează viața noastră personală, ne condiționează să fim mai severi, mai răutăcioși și irosim multă energie în loc să o orientăm spre o dezvoltare personală și profesională, spre autocontrol și automotivare care ne-ar stimula să obținem mai multe performanțe și rezultate profesionale. Toate studiile teoretice, exclamă despre importanța motivației, despre modul în care cultura toleranței ne ghidează comportamentul și beneficiile pe care le putem avea utilizând această forță.

Dezvoltarea profesională prin participarea la cursurile de perfecționare este necesară pentru ca profesorul să poată să ofere o imagine asupra lumii științifice contemporane și să își însușească maniere eficiente de interacțiune cu ceilalți. Cadrele didactice rămân în sistemul educațional atâta timp cât sunt motivați pentru a alege acest domeniu profesional. Cercetările de specialitate prezintă modele și strategii motivaționale care reprezintă propuneri valoroase în activitatea de motivare pentru creșterea profesională și pentru a profesa în domeniul educației [6, p.110].

Vrem sau nu, cultura toleranței afectează toate sferele vieții, dar fără formarea/dezvoltarea ei, mișcarea către o societate ce acceptă creșterile profesionale fără ură, concurență distructivă este imposibilă. Între prezentul și viitorul educației există un necunoscut imens care acționează asupra fiecăruia dintre cei implicați în proces. Și, evident, nu este cazul de a sacrifica prezentul pentru viitor, în primul rând, din simplul motiv că schimbarea lasă amprente adânci în modelarea acestui om al viitorului, un lucru este cert: dacă omul este format pentru a se înțelege, pentru a se transforma singur la necesitate, dacă se maturizează creativ, atunci șansa lui pentru un viitor mai bun este una reală. Educația promovează și creează noi valori.

Toleranța pedagogică ca valoare specifică cadrelor didactice, se manifestă prin abilitatea de a accepta diferențele de gândire, acțiuni și mod de manifestare. Aceasta apare după ce au fost dezvoltate cu succes: cultura emoțională, empatia, simțul măsurii, astfel, simțindu-ne în siguranță, controlându-ne anxietatea; când, întâlnind situații și oameni noi, va concretiza

capacitățile, nevoile și interesele personale. Setul de cunoștințe și competențe rezultate, completate de pasiunea personală, îi poziționează pentru o carieră prosperă, precum și pentru oportunități sporite de promovare a toleranței.

Cultura toleranței este utilizată atunci când se analizează toleranța ca valoare etică, care reperează pe umanism. Fiind convențional disociată într-un ansamblu de elemente constitutive ce se manifestă ca trăsături de personalitate. Formarea acestor trăsături depinde de mai mulți factori: biologic, mediul socio-cultural, educație, condiții economice și, neapărat, tendința de autoperfecțiune a omului. Cultura toleranței, pe care trebuie s-o posede fiecare membru al societății, cu atât mai mult cadrele didactice, presupune simțul măsurii în respectarea normelor morale, incluse în codul de etică.

O societate care posedă cultura toleranței va tinde mai mult spre a fi creativă și inovativă, deoarece este deschisă față de noi descoperiri, spre noi pătrunderi psihologice, îmbunătățind astfel experiența umană [4, p. 99-109].

În intenția de a formula anumite criterii de analiză/evaluare/autoevaluare a conduitei profesionale interpretate în termeni de indicatori și descriptori ai toleranței pedagogice, formulate de noi pentru a propune cadrelor didactice modele de comportamente profesionale dezirabile în contextul educațional. Acțiunile de descifrare a semnificației anumitor atitudini și capacități reflectate în stilul educațional al cadrelor didactice vor facilita interiorizarea acestora și vor conduce evident la dezvoltarea conștiinței și gândirii tolerante și preluarea în conduita profesională a principiilor toleranței prin elaborarea/implementarea în activitatea pedagogică a normelor comunicării bazate pe cultura toleranței [11].

Cadrele didactice conștientizează problemele generate de nedeveloparea culturii sale emoționale în sensul dezvoltării insuficiente a formațiunilor tolerante: *deficit de energie afectivă, agitație și apatie, ritm scăzut de adaptare la câmpul profesional și rezistență scăzută la munca emoțională, extenuare psihică și epuizare emoțională* derivate din suprasolicitările profesionale. Nivelul scăzut al culturii toleranței a profesorilor se reflectă, de regulă în comportamentul comunicativ și în rețeaua de relații interpersonale prin: *dezechilibrul emoțional, lipsă de sensibilitate, conflicte interpersonale, stres ocupațional, rezistență scăzută la activitatea profesională, lipsă de expresivitate și originalitate emoțională, eforturi minimalizate de autoeducație și evaluare subiectivă, labilitatea dispoziției afective, incoerență acțională, intoleranță și lipsă de cooperare etc.* [2, p. 49], exprimând astfel după cum afirmă M. Rocco (2004) „*tendința de a declanșa graba emoțiilor și a impulsurilor*” [Apud, 11], fapt ce conduce la reacții pedagogice inadecvate și susține punctul de vedere privind caracterul irațional al afectivității.

Pentru cadrele didactice necesitatea de a-și dezvolta cultura toleranței este o condiție necesară unui învățământ liber, democrat și umanist care nu poate exista în afara toleranței, care ar duce pe viitor la coeziunea oamenilor de diferite confesiuni, orientări politice, tradiții culturale.

Toleranța este una dintre competențele-cheie ale unei persoane moderne de astăzi, deoarece viitorul atât al unui individ, cât și al întregii umanități depinde de dorința și capacitatea sa de a trăi și de a acționa în mod constructiv într-o lume diversă. Procesul de globalizare și pluralismul în creștere rapidă al formelor de viață socială creează o nevoie acută de a stabili o cultură a toleranței.

În concluzie, valorificarea culturii toleranței este un deziderat al educației ce implică dezvoltarea optimă în plan socioafectiv a cadrelor didactice pentru avansarea în cariera

pedagogică. Un punct important în dezvoltarea culturii toleranței este *educația emoțională* ce vizează pregătirea profesorilor pentru a face cea mai bună alegere și să se orienteze în contextele diversităților de valori. Astfel, activitatea educațională, reflectată în competențe emoționale, cumulate în cultura emoțională, asigură acestora un comportament echilibrat, motivat și orientat valoric. E momentul ca omenirea să înceteze în a se mai autoamăgi, să se trezească, și să-și dea seama că singura problemă a omenirii este lipsa de dragoste. Dragostea dă naștere la toleranță, toleranța dă naștere la pace. Iar pe timp de pace omul se poate gândi la creșterea lui profesională, la nevoia de formare, la oportunitățile de crește și dezvoltare personală. Traectoria în carieră depinde nu numai de resursele acționale ale persoanei la începutul carierei și pe parcursul ei, ci și de oportunități și, mai ales, de modul în care individul are obiective de carieră clare și este capabil să se folosească de aceste oportunități pentru a le atinge.

Bibliografie

1. Borozan, M., Țurcan-Balțat, L. Pedagogical communication in the digital era. În: *Didactica Danubiensis*, vol. 3, no.1, 2023, Galați, România. pp. 192–199. ISSN: 2821-4374
2. Cojocaru - Borozan M., Țurcan (Balțat) L., Arbuz I. Cultura de gen în educație. Chișinău: Tipogr. UPS „I. Creangă”, 2014. 179 p. ISBN 9789975-46-217-4
3. Cramarenco C. Toleranță - Comunicare – Relaționare. Sibiu: 2010. 330 p. ISBN 978-973-0-09387-2
4. Curoș, L. Cultura toleranței dezvoltată în sistemul educațional din RM. În: *Administrarea Publică*, 2022, nr. 3(115), pp. 99-109. ISSN 1813-8489
5. Dandara O. Educația pentru carieră, conținut al educației de-a lungul vieții. În: *Didactica Pro*, nr. 4-5 (110-111) , 2018. p. 27-31. ISSN 1810-6455
6. Dumitru L. Personalitate: atitudini și valori. Timișoara: Editura de Vest, 2000, 255 p. ISBN 9733603333
7. Klein M.-M. Orientarea carierei: încotro? În: Zlate M. (coord.) *Psihologia la răspântia mileniilor*. Iași: Polirom, 2001. p. 339-376 ISBN 973-683-697-5
8. Negovan V. Psihologia carierei: perspective și direcții de abordare. În: *Revista de Psihologie organizațională*, nr. 1-2., 2003
9. Parkinson M. Ghidul carierei. București: Editura ALL Beck, 2002, p. 420
10. Potolea D, Neacșu I. Pregătirea psihopedagogică. Iași: Polirom, 2008
11. Țurcan-Balțat, L. Intercultural education premise for the culture of tolerance valorization. În: *Problematika feministă reflectată în societatea contemporană*. Iași: Performantica, 2023. pp. 133-138. ISBN978-630-328-000-4
12. Zlate M. *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. Vol. I. Iași: Polirom, 2004