

**MOTIVAȚIA PENTRU CARIERA DIDACTICĂ –
FORMARE ÎNȚIALĂ ȘI CONTINUĂ**

**MOTIVATION FOR THE TEACHING CAREER –
INITIAL AND CONTINUOUS TRAINING**

Victoria STRATAN, dr., lector univ.,
UPS „Ion Creangă” din Chișinău
ORCID: 0000-0002-1258-6008
stratan.victoria@upsc.md

Victoria STRATAN, PhD, lecturer
"Ion Creanga" SPU of Chisinau

CZU: 378.126

DOI: 10.46727/c.v2.21-22-03-2024.p237-244

Abstract. The motivation for the teaching career is a priority of any reform policy not only in the educational field but also in the social field. Motivation is essential for a successful teaching career. Several intrinsic and extrinsic factors can influence teachers' motivation. This article aims to provide an analysis of motivation for a teaching career, exploring several dimensions of this complex concept. The article brings to attention the concerns, the problems related to the motivation for the teaching career: the decrease in professional satisfaction; lack of recognition and appreciation; difficult working conditions; and salary. The study highlights the factors influencing the motivation for the teaching career, and the types of emotions as motivational triggers, which direct and support an activity. The structural forms of motivation and the functions of motive are explored. To better understand the problem, the results of the action research are reflected, synthetically, correlative to the problem of motivation for the teaching career - initial and continuous training. The research directions that could lead to a better understanding of the motivation for the teaching career are elucidated.

Keywords: motivation, reason, teaching career, initial training, continuing professional training.

Alegerea carierei didactice este o decizie importantă, cu implicații profunde atât pentru persoană, cât și pentru societate în ansamblu. Motivația care stă la baza acestei alegeri este un factor esențial care influențează satisfacția profesională, performanța și dedicarea cadrelor didactice. În esență, motivația pentru cariera didactică este un subiect de o importanță majoră pentru sistemele educaționale din întreaga lume. Motivația pentru cariera didactică reprezintă astăzi o prioritate a oricărei politici de reformă, nu doar în domeniul educațional ca atare, ci în plan mai larg, social. Într-adevăr, așa cum sistemul educațional reprezintă motorul de dezvoltare pentru progresul social, tot așa capitalul uman reprezintă elementul cheie privind succesul și viabilitatea măsurilor de reformă la nivelul sistemului educațional.

Profesorii motivați sunt esențiali pentru a oferi tinerii generații o educație de calitate și pentru a contribui la succesul lor academic și personal. Există o legătură pozitivă între motivația elevilor și motivația cadrelor didactice. Astfel, cadre didactice motivate semnifică educabili motivați. Însă reciproca acestei situații este îngrijorătoare: cadre didactice nemotivate poate conduce ușor la apariția lipsei de motivație și la educabili.

Actualmente, există o serie de preocupări legate de motivația profesorilor. Dintre problemele remarcăm:

- **Scăderea satisfacției profesionale.** Studiile [3, 5] au arătat că satisfacția profesorilor a scăzut semnificativ în ultimii ani, din cauza unor factori precum presiunea din partea elevilor și a părinților, birocrăția excesivă și lipsa resurselor.
- **Lipsa de recunoaștere și apreciere.** Profesorii se simt adesea subapreciați și nerespectați de societate, ceea ce poate duce la demotivare și lipsă de implicare.
- **Salariile mici.** Profesorii din multe țări primesc salarii mici, ceea ce poate fi un factor demotivant pentru cei care iau în considerare o carieră didactică.
- **Condiții de lucru dificile.** Profesorii se confruntă adesea cu clase supraaglomerate, lipsa resurselor și un mediu de învățare nesigur, ceea ce poate face ca predarea să fie o sarcină dificilă și stresantă.

În această ipostază, se prefigurează **problema de cercetare**: *Care sunt factorii ce influențează motivația pentru cariera didactică? Sunt dascăli persoane aparte, care au o structură tipică profesiei?*

Accentuăm că există o multitudine de factori ce pot influența motivația pentru cariera didactică, aceștia putând fi grupați în diverse categorii:

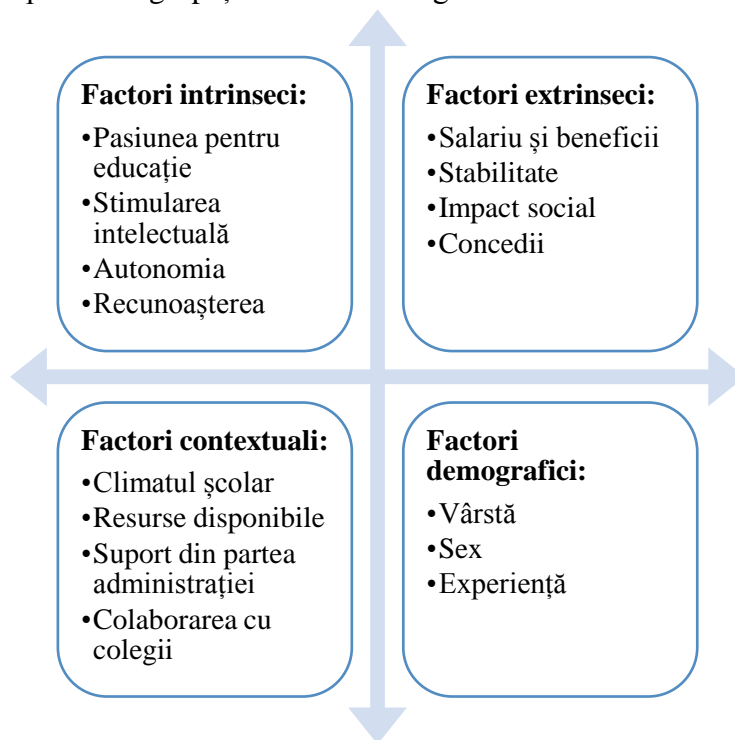


Fig. 1. Factori ce influențează motivația pentru cariera didactică

Se impune, în această ordine de idei, explicitarea factorilor oglindiți în figura 1. Astfel, distingem:

Factori intrinseci:

- **Pasiunea pentru educație.** Dorința de a transmite cunoștințe și de a facilita învățarea altora este un factor intrinsec major al motivației pentru cariera didactică. Cadrele didactice pasionate găsesc satisfacție în a observa progresul educabililor și de a contribui la formarea lor ca personalitate.
- **Stimularea intelectuală.** Profesia didactică oferă oportunități constante de învățare și de dezvoltare personală. Cadrele didactice trebuie să fie la curent cu cele mai noi descoperiri din domeniul lor și să adapteze strategiile didactice la nevoile educabililor.

- **Autonomia.** Cadrele didactice au o oarecare autonomie în ceea ce privește modul în care își organizează activitățile educaționale. Acest lucru poate fi un factor motivant pentru cei care apreciază independența și libertatea de a fi creativi.
- **Recunoașterea.** Cadrele didactice care primesc recunoaștere pentru munca lor din partea educabililor, părinților și colegilor se simt mai motivați și mai apreciați. Recunoașterea poate lua diverse forme, de la laude verbale la premii și recompense.

Factori extrinseci:

- **Salariu și beneficii.** Salariul și beneficiile oferite de profesia didactică pot fi un factor important de motivație, mai ales pentru cei care au familii de întreținut.
- **Stabilitate.** Profesia didactică oferă o oarecare stabilitate a locului de muncă, ceea ce poate fi un factor important pentru cei care caută un loc de muncă sigur pe termen lung.
- **Impact social.** Cadrele didactice au un impact semnificativ asupra vieții educabililor. Ei pot contribui la formarea caracterului tinerii generații, la dezvoltarea competențelor și la pregătirea lor pentru viitor.
- **Concedii.** Cadrele didactice beneficiază de concedii mai lungi decât majoritatea altor profesioniști, ceea ce le permite să petreacă mai mult timp cu familiile lor sau să se implice în alte activități.

Factori contextuali:

- **Climatul educațional.** Un climat educațional pozitiv și susținător poate motiva cadrele didactice să fie mai implicați și mai dedicați educabililor.
- **Resurse disponibile.** Cadrele didactice care au acces la resurse adecvate, cum ar fi materiale didactice de calitate și tehnologii moderne, pot fi mai motivați să predea eficient.
- **Suport din partea administrației.** Cadrele didactice care se simt susținuți de administrație sunt mai motivați să își facă meseria bine.
- **Colaborarea cu colegii.** Cadrele didactice care colaborează bine cu colegii lor pot beneficia de sprijin reciproc și de schimb de idei, ceea ce poate duce la o mai mare motivație.

Factori demografici:

- **Vârstă.** Studiile au arătat că cadrele didactice mai tinere tind să fie mai motivate decât cele mai în vârstă. Acest lucru poate fi datorat faptului că ei sunt mai energici, mai deschiși la noi idei și mai adaptabili la schimbări.
- **Sex.** Există o diferență de gen în ceea ce privește motivația pentru cariera didactică. Femeile sunt mai motivate de factori intrinseci, cum ar fi pasiunea pentru educație și dorința de a ajuta educabilii, în timp ce bărbații sunt mai motivați de factori extrinseci, cum ar fi salariul și beneficiile.
- **Experiență.** Cadrele didactice cu mai multă experiență tind să fie mai motivați de factori intrinseci, cum ar fi satisfacția de a vedea elevii învățând și crescând [1, 2, 6].

Deducem, așadar, că motivația pentru cariera didactică este un factor complex care este influențat de o multitudine de factori. Factori diferiți pot motiva diferiți indivizi, iar motivația unui cadru didactic se poate schimba în timp.

Corelativ aspectului ce vizează personalitatea cadrelor didactice – *sunt dascălii persoane aparte, care au o structură tipică profesiei?* Cercetătorii S. Rosenholtz și M. Smylie

(1984) au observat că persoanele care aleg să pătrundă în cariera didactică sunt mai degrabă determinate de motive intrinsece decât de motive extrinsece. Rollins (2008) demonstrează că principalul element în definirea profesorului este motivația intrinsecă de care acesta dă dovadă [apud 6]. În esență, *legea motivației* reflectă acțiunea generatoare de energie, de susținere a tempoului activității prin resurse și impulsuri externi și/sau interni, de selecție a priorităților, de raționalizare a eforturilor și timpului alocate, de depășire a obstacolelor, barierelor, frustrărilor, insatisfacției și dependențelor, de facilitare a internalizării valorilor și atitudinilor.

Cercetătorii G. Lemeni și M. Miclea afirmă că ceea ce *motivează* oamenii pentru realizarea comportamentelor sunt:

a) nevoia de a menține echilibrul de funcționare fizică și psihică (fiziologice, de securitate și stimă de sine);

b) nevoia de a se adapta la mediu (nevoia de exprimare și relaționare, de autocontrol și influența asupra mediului);

c) nevoia de dezvoltare personală (nevoia de cunoaștere, autonomie, competență, autorealizare) [4, p. 40].

Gândurile și emoțiile, de asemenea, au un rol motivațional ce declanșează, direcționează, susțin o activitate (inclusiv didactică) sau determină dezangajarea dintr-o anumită sarcină. Privind motivația sub acest aspect procesual, în care pentru fiecare sarcină avem faza de declanșare, de direcționare, de susținere și de dezangajare din sarcină, putem identifica:

- gânduri și emoții care sunt implicate în toate aceste faze (autoeficacitatea, adică credințele pe care persoanele le au despre capacitatea lor de a rezolva sarcini).
- componente specifice doar anumitor faze ale procesului (evaluarea rezultatelor este specifică fazei de dezangajare).

Privită în ansamblu, sfera motivațională reflectă două tipuri de dependențe:

a) dependența existenței omului și a echilibrului său biopsihosocial de condițiile mediului extern;

b) dependența accesului influențelor factorilor mediului extern în interiorul organismului de stările de necesitate sau de sarcinile specifice de autoreglare (autoorganizare) ale individului.

Astfel, motivația imprimă raporturilor noastre cu lumea externă un caracter activ și selectiv. Tocmai de aceea, ea devine o lege generală a dezvoltării și desfășurării comportamentului și activității. Când starea de necesitate se reactualizează și se transpune în planul reflectării subiective, spunem că ea devine *motiv*.

Cercetând acest fenomen, observăm că *motivul* îndeplinește două funcții:

1) declanșatoare și energetizantă;

2) de selecție și orientare.

Prima funcție activează mecanismele de execuție și efortul de efectuare a comportamentelor adecvate: de explorare și identificare a obiectului corespunzător satisfacerii stării de necesitate date; de obținere și eventual de transformare a obiectului; de finalizare (de satisfacere propriu-zisă). Cea de-a doua funcție se realizează în virtutea unor legături stabile între starea de necesitate (respectiv motivul), condițiile în care starea respectivă poate fi satisfăcută și modelele de acțiune (comportamentale) prin care se obține efectiv satisfacerea. Reactualizând aceste legături, motivul conferă activității un caracter selectiv și orientat.

În această ipostază, se prefigurează formele structurale ale motivației. Distingem multe forme structurale ale motivației:

- **Trebuințele** sânt structurile motivaționale cel mai puternic integrate și consolidate în profilul personalității. Ele reflectă cel mai direct și, în același timp, cel mai intens dependența echilibrului biopsihosocial al omului de condițiile mediului extern. Ele reprezintă forța motrică cea mai puternică a activității și comportamentului. Nesatisfacerea lor timp mai îndelungat periclitează însăși existența individului.

- **Interesele** reflectă o legătură intern-activă, selectivă și relativ-stabilă a omului cu anumite obiecte, fenomene, evenimente, persoane și mai ales domenii de activitate. Spre deosebire de trebuințe care implică doar o activare psihică, interesele sânt formațiuni psihologice mai complexe care presupun organizare, constanță și eficiență. În structura lor internă sânt incluse atât elemente informațional-cognitive (cunoștințe într-un domeniu oarecare, activism mintal), cât și elemente afective (ele fiind trăite de obicei, ca o stare de tensiune agreabilă) și voliționale (perseverență, autocontrol). Interesele presupun mobilizarea întregii personalități și orientarea atenției către un anumit obiectiv. Interesele se corelează îndeosebi cu înclinațiile și aptitudinile (către cariera didactică). De obicei, manifestăm interes pentru acele activități în care sperăm să obținem succes și pentru care dispunem de anumite abilități, capacități. Pentru a optimiza activitatea, interesele trebuie să posede o stabilitate și o anumită intensitate. Prezența cât mai multor interese îmbogățește viața spirituală a persoanei și constituie o garanție a obținerii unor performanțe ridicate în activitate (inclusiv în cariera didactică).

- **Idealurile** sânt sisteme de idei sau imagini semnificative care subordonează și reglează toate celelalte tendințe ale omului, care îi dirijează întreaga conduită și viață. Din punct de vedere psihologic, ele presupun o înaltă generalizare a cunoștințelor omului, o puternică adeziune afectivă, o mare capacitate de orientare a conduitei. Cercetările de psihologie au pus în evidență prezența, în structura psihologică a idealului, a componentelor precum: sensul și semnificația vieții dependente de condițiile vieții sociale; scopul vieții, care presupune acțiunea orientată spre atingerea a ceva, implicând o componentă intelectual-voluntară și una axiologică (de valoare); modelul de viață, care se elaborează în legătură cu celelalte, fiind o concretizare, o reprezentare tipică a lor.

- **Convingerile** reprezintă idei adânc implantate în structura personalității asociate cu trăiri emoționale tonice, mobilizatoare, care impulsionează spre acțiune. Ele implică cunoașterea, dar și valorizarea, aprecierea. Nu este suficient să știi că este bine să muncești, ci trebuie să trăiești afectiv această idee astfel încât să te impulsioneze spre traducerea ei în fapt. Convingerea este o idee-forță, o idee-valoare, pe care individul și-o apără și care, la rândul ei, dă consistență și finalitate pregnantă conduitei [2].

În lumina celor reflectate, motivația este un factor important al performanței în activitate. Având aceleași abilități, două persoane (cadre didactice) pot să obțină performanțe diferite în funcție de gradul de motivare și implicare în sarcină. Emoțiile sunt componente motivaționale care au rolul de a media între intenția de acțiune și implicarea în acțiune, respectiv nivelul de performanță la care se ajunge. Ele pot amplifica, diminua sau bloca accesul la resursele cognitive și energetice. Emoțiile pozitive (bucurie, speranță, dragoste, încredere etc.) favorizează în general concentrarea și creativitatea, capacitatea de memorare și de calcul, implicarea în activități, rezistența la frustrare, efort îndelungat și ambiguitate. Acestea cresc

motivația persoanei de a se implica într-o activitate, precum și șansele obținerii unor performanțe superioare. Emoțiile negative (anxietate, tristețe, supărare, teamă) blochează, de regulă, capacitatea de concentrare, de memorare și de rezolvare a problemelor, conducând la comportamente de evitare, neimplicare în activități. Acestea favorizează motivații de evitare a activităților, determinând în timp scăderea performanței.

De asemenea, un rol important îl are intensitatea emoțiilor. Intensitatea scăzută va determina o stare de relaxare, nefavorabilă implicării și susținerii energetice a activităților, conducând, astfel, la performanțe scăzute. Intensitatea ridicată determină de cele mai multe ori o mobilizare energetică excesivă, cu efect de dezorganizare asupra comportamentului și a capacității de concentrare și poate conduce, de asemenea, la obținerea unor performanțe scăzute. De exemplu, un cadru didactic extrem de tensional – fie fiindcă este foarte speriat, fie fiindcă dorește foarte mult să obțină performanță – are toate șansele să nu reușească să-și focalizeze atenția pe sarcină și să obțină o performanță cu mult mai scăzută față de aceea de care este cu adevărat capabil. Intensitatea moderată, ușor peste nivelul mediu, este cea mai adecvată pentru mobilizarea energetică a competențelor [4].

Pentru a înțelege mai bine problema, am realizat o *cercetare acțiune* la nivelul ciclului I, licență (15 studenți) și în cadrul cursurilor de formare profesională (70 cadre didactice). Precizăm că am valorificat *chestionarul* drept instrument de cercetare. Chestionarul a avut ca *scop identificarea factorilor care motivează persoanele să aleagă o carieră didactică*.

În continuare prezentăm, selectiv, în funcție de relevanța problemei abordate, rezultatele implementării chestionarului.

La itemul *ce i-ar motiva pe tineri să opteze pentru cariera didactică* respondenții (studenți, ciclul I, licență) afirmă: *majorarea salariilor; dragostea pentru copii; valorificarea de către societate a acestei nobile profesii; condiții moderne de lucru (TIC); posibilitatea de angajare ulterioară în câmpul muncii în oraș, condiții de lucru la cel mai înalt nivel; numărul mic de elevi în clasă (maxim 25); susținerea din partea colegilor; mândria că înveți, crești generații; să se discute încă de pe băncile școlii despre cât de frumoasă și cât de nobilă este meseria de profesor, având ca exemplu cadrele didactice din instituție; impactul pozitiv asupra vieții altora*.

Referitor la *elementele ce fac o persoană să își dorească să devină cadru didactic*, respondenții (cadre didactice – formare profesională continuă) au răspuns preponderent: *„chemarea” resimțită spre profesiunea didactică (vocație pedagogică) – 35,7% și iubirea față de copii/ oameni/ pasiunea pentru predare – 35,7%*. Totodată, **18,6%** respondenți susțin că *influența provenită de la un model pozitiv de cadru didactic*. Observăm că experiențele cu profesori inspirați pot juca un rol semnificativ în motivarea către o carieră didactică. Experiența de a fi ghidat și încurajat de un profesor care te face să crezi în tine poate inspira dorința de a oferi aceeași experiență și altor elevi.

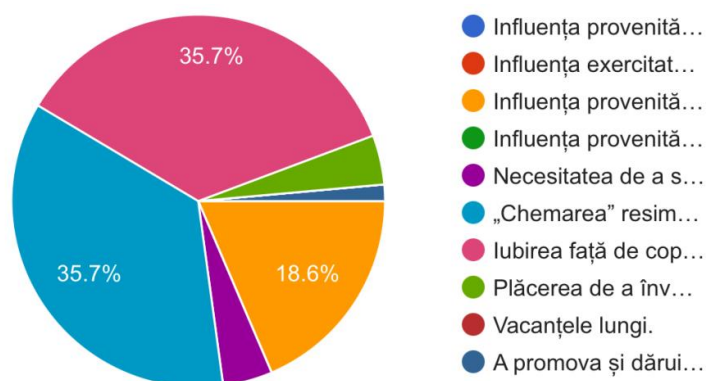


Fig. 2 Elemente ce determină o persoană să-și dorească să devină cadru didactic

Referitor la alte elemente, remarcăm, din figura 2, un procentaj nesemnificativ, prezentat descrescător, în funcție de opțiunile respondenților: *influența provenită de la familie; necesitatea de a sprijini comunitatea din care provin, de a oferi șanse egale de dezvoltare elevilor; a promova și a dăruie dragoste copiilor; influența exercitată de către prieteni; vacanțele lungi și plăcerea de a învăța.*

Rezultatele sintetice, ale *cercetării acțiune* realizate, ne permit să evidențiem că motivația pentru cariera didactică este o problemă complexă ce necesită o abordare multiplă de cercetare. Este important de reținut că decizia de a deveni cadru didactic și a rămâne în sistemul educațional este complexă și implică o multitudine de factori personali și profesionali. Înțelegerea factorilor care influențează motivația este esențială pentru a atrage și a reține profesori talentați și dedicați în învățământ.

Concluzie. Prin înțelegerea factorilor care influențează motivația pentru cariera didactică și prin dezvoltarea de strategii eficiente pentru a o crește, se poate contribui la îmbunătățirea calității educației și la crearea unui sistem educațional performant. Motivația pentru cariera didactică este un concept complex, influențat de o varietate de factori individuali și contextuali. Profesorii motivați intrinsec și extrinsec joacă un rol esențial în asigurarea unei educații de calitate. Un alt aspect semnificativ, aferent motivației pentru cariera didactică, ține de implementarea unor politici educaționale care să promoveze motivația intrinsecă a tinerii generații, dar și a cadrelor didactice încadrate în activitate, oferindu-le autonomie profesională, oportunități de dezvoltare profesională și un mediu de lucru pozitiv. Se impune, evident, indentificarea și implementarea unor strategii de creștere a gradului de recunoaștere și apreciere a profesiei didactice în societate.

Direcții de cercetare. Există o serie de direcții de cercetare importante care pot contribui la o mai bună înțelegere a motivației pentru cariera didactică și la identificarea de soluții pentru problemele actuale:

- **Factori individuali care influențează motivația.** Investigarea mai detaliată a factorilor individuali ce influențează motivația pentru cariera didactică, cum ar fi personalitatea, valorile, credințele și experiențele anterioare.

- **Impactul contextului școlar.** Studiarea modului în care contextul școlar, cum ar fi conducerea școlii, cultura școlară și relațiile cu colegii, influențează motivația profesorilor.

- **Politici educaționale care promovează motivația.** Investigarea modului în care politicile educaționale pot fi concepute pentru a promova motivația pentru cariera didactică și pentru a crea un mediu de lucru pozitiv și susținător.

BIBLIOGRAFIE

1. ALBU, G. *Educația, profesorul și vremurile*. Pitești: Paralela 45, 2009. 286 p. 978-973-47-0754-6
2. GOLU, F. *Manual de psihologia dezvoltării*. Iași: Polirom, 2015. 339 p. ISBN 978-976-46-5627-1
3. GORINCIOI, V. Impactul satisfacției în muncă asupra arderii emoționale la profesorii universitari. In: Integrare prin cercetare și inovare.: Științe sociale, 26-28 septembrie 2013, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: CEP USM, 2013, 2013, R, SS, pp. 113-115.
4. LEMENI, G., MICLEA, M. (coord.) *Consiliere și orientare. Ghid de educație pentru carieră*. Cluj-Napoca, Editura: ASCR, 2010. 259 p. ISBN 978-973-7973-90-0
5. NEGURĂ, P. Cum sporim atractivitatea profesiei pedagogice? Sinteză de politici. Chișinău. 2018. Disponibil: https://soros.md/wp-content/uploads/2022/11/Negura_PB_26.11.2018.pdf [citat 15.03.2024]
6. PÂNIȘOARĂ, I.O. *Ghidul profesorului*. Iași: Polirom, 2017. 256 p. ISBN 978-973-46-6698-0
7. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general [citat 27.02.2024] Disponibil: https://mec.gov.md/sites/default/files/standarde_cadre_didactice.pdf?ysclid=luemn8vvvo888261844