

EVALUATING TEACHER WELL-BEING: DIMENSIONS AND DETERMINANTS

EVALUAREA BUNĂSTĂRII CADRELOR DIDACTICE: DIMENSIUNI ȘI FACTORI DETERMINANȚI

Lucia ȘCHIOPU, PhD, Associate Professor.
Teacher Training Department, CSPU
ORCID ID: 0000-0001-8342-1385

CZU: 159.96:37.04

DOI: 10.46727/c.27-28-09-2024.p58-62

Abstract. *The well-being of teaching staff is assessed through four objective dimensions: job activity, relational aspects, socioeconomic aspects, and infrastructural aspects. Job activity includes the volume and complexity of tasks, autonomy, and challenges encountered. Relational aspects refer to freedom of expression, interpersonal relationships, and socio-emotional support. Socioeconomic aspects encompass work schedule, salary, benefits, and professional development. Infrastructural aspects include cleanliness, safety, and facilities at the workplace. The Teacher Well-Being Scale (Ebed) uses a Likert scale to measure teachers' satisfaction and dissatisfaction with these dimensions.*

Keywords: *well-being, job activity, relational aspects, socioeconomic factors, infrastructural conditions*

Pentru instituțiile de învățământ și societate, starea de bine a cadrelor didactice reprezintă o problemă de importanță majoră. Cercetările realizate de Duckworth, Quinn și Seligman (2009), precum și de Sutton și Wheatley (2003), subliniază că aceasta este strâns legată de eficiența procesului educațional în care sunt implicate cadrele didactice, de performanțele elevilor și de buna guvernare a instituțiilor educaționale [5].

O stare de bine ridicată a cadrelor didactice contribuie la funcționarea optimă a instituțiilor educaționale ca entități organizaționale, permițând o gestionare eficientă a operațiunilor strategice și promovând angajamentul personalului față de filosofia instituțională (Creemers & Reezigt, 1996). În contrast, o stare de bine scăzută a cadrelor didactice este percepută ca un obstacol în calea atingerii standardelor de calitate educațională, în implementarea schimbărilor necesare și în progresul școlar, permițând totodată să conducă la creșterea ratei absenteismului în rândul profesorilor (Parker, Martin, Colmar și Liem, 2012; Education Support, 2019).

Starea de bine a cadrelor didactice este strâns legată de diverse structuri psihologice, inclusiv fericirea și emoțiile pozitive (Bullough & Pinnegar, 2009), reziliența și dezvoltarea personală (Beltman, Mansfield și Price, 2011), precum și motivația și angajamentul profesional (Cameron & Lovett, 2015). De asemenea, starea de bine a profesorilor poate fi influențată negativ de factori precum stresul și epuizarea profesională (Buric, Slišković și Penezić, 2019) și poate avea implicații serioase asupra sănătății mintale (Gray, Wilcox și Nordstokke, 2017).

Diener (1984) a fost unul dintre psihologii pionieri care au explorat conceptul de stare de bine, luând în considerare atât afectul pozitiv, cât și pe cel negativ, alături de satisfacția subiectivă față de viață ca indicatori fundamentali ai bunăstării individuale. Ryff (1989) a definit starea de bine psihologică drept o stare caracterizată prin autonomie, relații pozitive cu ceilalți, autoacceptare, stăpânire de sine și un scop clar în viață. Ulterior, Keyes (2002) a extins acest concept, integrând bunăstarea emoțională, psihologică și socială în definiția sănătății mintale.

Warr (1994) a utilizat conceptele de bunăstare afectivă, aspirație, autonomie, competență și funcționare integrată pentru a descrie bunăstarea angajaților. În aceeași linie de idei, Bakker și Oerlemans (2011) au dezvoltat un model multidimensional al bunăstării angajaților, bazat pe Modelul Cererilor-Resurse de Muncă, care evidențiază două dimensiuni negative: workaholismul

și burnout-ul, alături de trei dimensiuni pozitive: angajamentul în muncă, fericirea la locul de muncă și satisfacția în muncă. Modelul PERMA propus de Seligman (2012) include cinci componente esențiale: emoțiile pozitive, implicarea, relațiile, sensul și realizarea.

Starea de bine a cadrelor didactice din învățământul preșcolar a fost conceptualizată de Hall-Kenyon și colaboratorii săi (2014) prin prisma bunăstării, a satisfacției în muncă, a stresului, burnout-ului și calității profesionale. De asemenea, Naghieh, Montgomery, Bonell, Thompson și Aber (2015) au investigat efectele intervențiilor organizaționale, cum ar fi coachingul, asupra stării de bine și a nivelului de stres al profesorilor.

În aceste studii, starea de bine a cadrelor didactice a fost analizată prin prisma gestionării stresului, anxietății sau depresiei asociate cu angajamentul profesional, epuizarea, stabilitatea emoțională și ratele de retenție în profesie. Acton și Glasgow (2015) au explorat, de asemenea, starea de bine a cadrelor didactice în contextul unui mediu școlar neoliberal tot mai solicitant, caracterizat prin standardizare, responsabilitate și evaluare constantă.

În aceste cercetări, starea de bine a cadrelor didactice a fost concepută ca un concept holistic, punând un accent deosebit pe dezvoltarea personală. Cumming (2017) a realizat o revizuire sistematică cu privire la bunăstarea educatorilor din învățământul timpuriu, abordând o gamă largă de aspecte, de la sănătatea mintală, satisfacția în muncă și abilitățile emoționale, până la stima de sine, dispozițiile afective, stresul și epuizarea emoțională.

Starea de bine a cadrelor didactice a fost definită de Gray și colaboratorii săi (2017) ca o structură complexă a sănătății mintale, a cărei importanță este strâns legată de climatul școlar, incluziunea și performanțele elevilor.

Cele trei dimensiuni ale bunăstării profesorilor sunt definite astfel: volumul de muncă, relaționarea organizațională și interacțiunea cu discipolii (Collie et al., 2015), acestea fiind esențiale pentru conceptualizarea bunăstării în rândul cadrelor didactice.

Cele trei elemente fundamentale ale bunăstării profesorilor includ: senzația de suprasolicitare, sentimentul de a fi respectat și îngrijit, și capacitatea de a găsi munca stimulatorie și plăcută.

Dimensiunile subiective ale bunăstării profesorului se referă la caracteristicile individuale ale profesorului, incluzând formarea profesională și cunoștințele necesare pentru îndeplinirea sarcinilor didactice, precum și nevoile, dorințele, valorile, convingerile și obiectivele personale. Potrivit lui Ryff (1989) și Ryff și Keyes (1995), aceste aspecte sunt esențiale pentru bunăstare, incluzând acceptarea de sine, scopul vieții și dezvoltarea personală.

Dimensiunile obiective ale bunăstării profesorului se referă la: **activitatea la locul de muncă** (volumul și complexitatea muncii, autonomia și provocările, cerințele de concentrare și controlul situațiilor); **aspectul relațional** (libertatea de exprimare, acceptarea ideilor și munca în echipă, confidențialitatea și relațiile interumane, recunoașterea muncii și feedback-ul, absența prejudecăților și egalitatea de tratament, sprijinul socio-emoțional și participarea la decizii), **aspectul socioeconomic** (programul de lucru și salariul, beneficii și drepturi dobândite, stabilitatea locului de muncă și dezvoltarea profesională, cunoașterea și alinierea cu obiectivele școlii, imaginea școlii și responsabilitățile sociale); **aspectul infrastructural** (curățenia și confortul la locul de muncă, siguranța și disponibilitatea resurselor, dotările și condițiile de infrastructură).

Analiza muncii profesorului este propusă prin intermediul a patru componente esențiale, bazate pe modelul elaborat de Richard Walton (1973, 1975), care include opt criterii specifice analizei calității vieții în mediul de muncă. Aceste patru aspecte sunt:

1. Aspectul activității la locul de muncă: acesta se referă la volumul total de muncă pe care profesorii trebuie să-l îndeplinească, precum și la detaliile specifice ale acestor sarcini în ceea ce privește diversitatea și identitatea lor, nivelul de autonomie pe care îl permit, provocările pe care le prezintă, abilitățile și cerințele de concentrare necesare, percepția timpului și capacitatea de a controla situațiile.
2. Aspectul relațional: Acest aspect vizează modul în care este gestionată munca profesorilor, incluzând conexiunile dintre activitățile didactice și interacțiunile sociale din cadrul instituției educaționale. Elementele esențiale includ libertatea de exprimare, consecințele și acceptarea ideilor, munca în echipă, schimbul de experiență, intimitatea și protecția vieții

private, relațiile interpersonale la locul de muncă, recunoașterea și feedbackul pentru munca realizată, lipsa prejudecăților, relațiile ierarhice, sprijinul social și implicarea în deciziile strategice, precum și fluxul de informații și metodele de comunicare.

3. **Aspectul socioeconomic:** Acesta include atât factorii sociali, cât și economici care influențează direct munca și viața personală a profesorului. Printre acești factori se numără programul de lucru, salariul, bonusurile, recompensele, plata orelor suplimentare, drepturile dobândite, orele de lucru previzibile, timpul liber pentru recreere și familie. În acest compartiment se includ, de asemenea, securitatea locului de muncă, planificarea carierei și oportunitățile de formare continuă, cunoașterea obiectivelor școlii, relația cu scopurile sociale ale educației, percepția internă și externă a școlii și a sistemului educațional, responsabilitățile comunitare și sociale ale școlii, precum și nivelul de interes al elevilor.
4. **Infrastructura:** Această componentă se referă la mediul și resursele disponibile în cadrul activităților desfășurate de profesori, incluzând elemente precum curățenia și confortul la locul de muncă, siguranța mediului de lucru, disponibilitatea instrumentelor, echipamentelor și materialelor pedagogice, precum și facilitățile adecvate și condițiile generale de infrastructură.

Pentru a evalua nivelul de satisfacție sau nemulțumire al profesorilor în legătură cu aceste caracteristici și variabilele asociate dimensiunii obiective a muncii, poate fi utilizată Scala de Bunăstare a Profesorilor (Ebed). Ebed este un instrument de evaluare conceput pentru a măsura gradul de satisfacție și nemulțumire al profesorilor în raport cu diferite dimensiuni ale experienței lor profesionale structurat în două părți:

1. **Prima parte** include date personale (vârstă și sex) și date profesionale (durata serviciului în predare).
2. **A doua parte** constă în 37 de variabile distribuite pe cele patru dimensiuni ale muncii: activitatea muncii, aspectele socioeconomice, relaționale și infrastructurale. Aceste variabile sunt evaluate utilizând o scală Likert cu cinci categorii de răspuns (foarte nemulțumit, nemulțumit, neutru, mulțumit, foarte mulțumit), care permite profesorilor să-și exprime gradul de satisfacție sau nemulțumire față de fiecare variabilă (Tab.1.).

Tabelul 1. Tabelul de Bunăstare a Profesorilor (Ebed) [10].

Variabile	Conceptia	Bunăstarea profesională
Infrastructurale	Se referă la condițiile materiale și de mediu în care se desfășoară activitatea profesională.	Curățenia și confortul în mediul de lucru, securitatea mediului de lucru, instrumentele, echipamentele și materialele pedagogice, precum și dotările adecvate și condițiile generale de infrastructură.
Activitatea Muncii	Se referă la volumul total al sarcinilor incluse în munca didactică și specificitatea acestor sarcini.	Fiabilitatea în îndeplinirea sarcinilor, ritmul de lucru, diversitatea sarcinilor, autonomia și utilizarea creativității.
Socioeconomic	Privește aspectele sociale și economice care influențează în mod direct activitatea și bunăstarea profesorului.	Programul de lucru, salariul, salariul variabil (bonusuri, gratificații, ore suplimentare etc.), încasările (materiale și nemateriale), drepturile dobândite, orele de lucru previzibile, timpul liber pentru odihnă și familie, stabilitatea locului de muncă, planul de carieră, dezvoltarea profesională (traininguri, educație continuă), cunoașterea obiectivelor școlii, alinierea cu obiectivele educației sociale, imaginea internă a școlii și a sistemului educațional, imaginea publică a școlii și a

		sistemului educațional, responsabilitățile sociale și comunitare ale școlii, și nivelul de interes al elevilor.
Relaționare	Se referă la modul în care este gestionată munca, inclusiv relațiile interumane din cadrul instituției școlare.	Libertatea de exprimare, repercusiunile și acceptarea ideilor profesorilor, munca colectivă și schimbul de experiență în grupuri, confidențialitatea și protecția vieții personale, relațiile interumane în mediul de muncă, recunoașterea muncii realizate și feedback-ul, absența prejudecăților, egalitatea de tratament, relațiile ierarhice, sprijinul socio-emoțional, participarea la deciziile privind scopurile, obiectivele și strategiile, și fluxul de informații și mijloacele de comunicare.

În concluzie, analiza bunăstării cadrelor didactice este esențială pentru înțelegerea și îmbunătățirea experienței profesionale a acestora. Modelul propus de Richard Walton (1973, 1975) identifică patru dimensiuni critice: activitatea la locul de muncă, aspectul relațional, condițiile socioeconomice și infrastructura, fiecare având un impact semnificativ asupra bunăstării profesorilor. Componenta subiectivă a bunăstării se concentrează pe caracteristicile individuale ale profesorilor, inclusiv formarea profesională și nevoile personale, în timp ce componenta obiectivă abordează aspectele tangibile ale muncii, cum ar fi condițiile de lucru și resursele disponibile. Variabilele asociate, cum ar fi volumul de muncă, relațiile interumane, remunerația și infrastructura, influențează direct nivelul de satisfacție și eficacitate profesională. Instrumentul Ebed, cu cele trei părți distincte și utilizând scala Likert, oferă o evaluare cuprinzătoare a acestor dimensiuni, permițând profesorilor să-și exprime gradul de satisfacție față de diferite aspecte ale muncii lor. Prin identificarea și analiza acestor variabile, instituțiile educaționale pot dezvolta strategii eficiente pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și, implicit, a bunăstării cadrelor didactice, contribuind astfel la un mediu educațional mai sănătos și mai productiv.

Bibliografie:

1. BAKKER, A.B.; OERLEMANS, W. Subjective well-being in organizations. In: CAMERON, K.S.; SPREITZER, G.M. (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York, NY: Oxford University Press, 2011. p. 178-189. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199734615.013.0015.
2. BELTMAN, S.; MANSFIELD, C.; PRICE, A. Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review*, 2011, 6 (3), p. 185-207. DOI: 10.1016/j.edurev.2011.09.001.
3. BURIC, I.; SLIŠKOVIĆ, A.; PENEZIĆ, Z. Understanding teacher well-being: A cross-lagged analysis of burnout, negative student-related emotions, psychopathological symptoms, and resilience. *Educational Psychology*, 2019, 39 (9), p. 1136-1155. DOI: 10.1080/01443410.2019.1647287.
4. CREEMERS, B.P.M.; REEZIGT, G.J. School level conditions affecting the effectiveness of instruction. *School Effectiveness and School Improvement*, 1996, 7 (3), p. 197-228. DOI: 10.1080/0924345960070301.

5. DUCKWORTH, A.L.; QUINN, P.D.; SELIGMAN, M.E.P. Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 2009, 4 (6), p. 540-547. DOI: 10.1080/17439760903157232.
6. GRAY, C.; WILCOX, G.; NORDSTOKKE, D. Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 2017, 58 (3), p. 203-210. DOI: 10.1037/cap0000108.
7. HALL-KENYON, K.M.; BULLOUGH, R.V.; MACKAY, K.L.; MARSHALL, E.E. Preschool teacher well-being: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal*, 2014, 42 (3), p. 153-162. DOI: 10.1007/s10643-013-0608-8.
8. MCCALLUM, F.; PRICE, D.; GRAHAM, A.; MORRISON, A. Teacher wellbeing: A review of the literature. *Association of Independent Schools of NSW*, Australia, 2017.
9. NAGHIEH, A.; MONTGOMERY, P.; BONELL, C.P.; THOMPSON, M.; ABER, J.L. Organisational interventions for improving wellbeing and reducing work-related stress in teachers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2015, 4 (4), p. 1-70. DOI: 10.1002/14651858.CD010306.pub2.
10. REBOLO, Flavinês. Fontes e dinâmicas do bem-estar docente: os quatro componentes de um trabalho felicitário. In: REBOLO, Flavinês; TEIXEIRA, Luis Ricardo Mendes; PERRELLI, Maria Ana de Souza (org.). *Docência em questão: discutindo trabalho e formação*. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2012b.
11. WARR, P. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 1994, 8 (2), p. 84-97. DOI: 10.1080/02678379408259982