

PARTICULARITĂȚILE SFEREI MOTIVAȚIONALE A CADRELOR DIDACTICE DIN INSTITUȚII PREUNIVERSITARE

Vasile GARBUZ

, asist. univ.,

Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți,
Republica Moldova

Abstract: *The socio-economic development of a country largely depends on the level of development of the educational system. The fact is that the educational system in the Republic of Moldova has evolved and is developing in a positive dynamic. However, educational institutions face a number of difficulties including: material insurance, lack or inadequacy of teachers, low level of motivation of teachers. The given article highlights various aspects and peculiarities of the motivational sphere of pedagogos in pre-university educational institutions, various motivational systems/structures that can be applied at the institution level.*

Key-words: *Teacher, motivation, productivity, manager, motivation system.*

Una din dintre cele mai acute probleme a sistemului de învățământ din Republica Moldova vizează insuficiența cadrelor didactice în instituții preuniversitare. Deficitul cadrelor didactice este constant în ultima perioadă, fiind în mediu de circa 2000 de cadre lipsă anual. Necătând la mai multe măsuri stimulatorii, inclusiv financiare, tinerii nu se grăbesc să opteze pentru domeniul pedagogic.

Chiar și în cazul celor care își desfășoară activitatea profesională în instituțiile de învățământ preuniversitare, se denotă un nivel motivațional redus.

Domeniul educațional înaintea cerințe înalte față de cadrele didactice. Ele trebuie să dea dovadă de inteligență, talent și profesionalism. Desigur, că angajarea și selecția profesorilor trebuie să fie una competitivă, dar și motivațională pentru candidat din mai multe perspective: condiții de muncă, creștere profesională, salarizare ș.a.

Frecvent, în rândul studenților absolvenți de la specialitățile pedagogice din cadrul universităților, poți să auzi comentarii de genul: nu doresc să activez în calitate de pedagog, salariile sunt mici, nu sunt condiții optimale de activitate, norma și cerințe de muncă sunt mari, nu vedem perspective în învățământ. Astfel, cei mai buni absolvenți au tendința de a opta pentru alte domenii de activitate profesională. Prestigiul scăzut al profesiei afectează întreg sistem educațional. Creșterea prestigiului profesiei depinde de un șir de factori externi dar și interni. Printre acești factori se enumeră condiții și calitățile de care trebuie să dea un candidat sau cadru didactic. În studiile sale И. П. Подласый [1, pag. 16], stabilește principalele condiții de care trebuie să dea dovadă un pedagog modern:

1. Imaginea/Prestigiul profesorului.
2. Cunoașterea domeniului de activitate.
3. Abilități de predare;
4. Asigurarea calității;
5. Umor (comunicare plăcută);
6. Responsabilitate;
7. Exigență;
8. Respect față de elev (capacități în stabilirea contactului cu elevii, dar și nu numai);
9. Răbdare;

10. Costuri moderate al serviciilor didactice prestate.

Aspirațiile romantice față de profesiunea de pedagog, treptat sunt înlocuite cu viziuni și cerințe pragmatice din partea candidaților. Aspirațiile, conștiința personală și profesională, dragostea față de copii sunt înlocuite cu obligațiunile pe care trebuie să le realizeze profesorul conform contractului din punct de vedere cantitativ dar și calitativ. Asigurarea calității și performanței de muncă depinde de gradul și modul de apreciere a serviciilor oferite, de aceea este necesar de acordat o atenție deosebită sferei motivaționale a profesorilor. Managerul instituției va stabili măsura în care vor fi satisfăcute necesitățile motivaționale a cadrelor didactice, ca aceștea, cu dedicație și multă creativitate să/și îndeplinească sarcinile și să atingă noi obiective. În vederea creșterii și menținerii motivației optime este necesar de stabilit:

- structura, cerințele cadrelor didactice;
- semnificația/valoarea cerințelor în structura generală;
- măsura în care sunt satisfăcute cerințele la etapa actuală;
- ce contribuie la satisfacția și creșterea performanței profesionale;
- care sunt propunerile pentru administrația instituției în vederea asigurării cerințelor și necesităților cadrelor didactice;
- în ce măsură pot fi satisfăcute cerințele profesorilor;
- măsuri/indicatori de apreciere obiectivă a profesionalismului și dedicației în activitatea comună;
- corelarea profesionalismului și modalității de apreciere/salarizare;
- Stimulente ce trebuie să fie aplicate în aprecierea performanțelor.

Este bine cunoscut faptul că motivația financiară nu de fiecare dată se află pe primul loc. Printre factorii motivaționali pot fi:

- creșterea și promovarea profesională;
- obținerea gradului didactic;
- aprecierea financiară în legătură cu rezultatele și performanțele atinse;
- recunoașterea și aprecierea muncii realizate;
- muncă complicată/complexă, dar interesantă și care îți permite să dezvolți propriile capacități;
- posibilitate de a lua decizii în mod independent;
- muncă creativă;
- activitate ce necesită un grad înalt de responsabilitate ș.a.

Strategiile și resursele de motivarea a profesorilor vor fi proporționale cu profesionalismul de care aceștea dau dovadă. Apare necesitatea de a aprecia muncă și calitățile și performanțele cadrelor didactice. În Republica Moldova există un sistem de apreciere a cadrelor didactice din instituții preuniversitare prin atestarea cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică (Regulament aprobat prin ordinul Ministrului Educației, Culturii și Cercetării nr. 1091 din 07.10.2020).

Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică (în continuare – *Regulament*) stabilește:

- a) principiile și obiectivele de bază ale atestării cadrelor didactice;
- b) cadrul de referință al atestării cadrelor didactice;
- c) organizarea procesului de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică;
- d) procedura de conferire a gradelor didactice;
- e) procedura de confirmare a gradelor didactice;
- f) procedura de examinare a contestațiilor referitoare la rezultatele atestării [5, p. 1].

Deținătorilor de grade didactice conform specializării, inclusiv cadrelor didactice reîncadrate în activitate conform prevederilor pct. 15, li se asigură creșterea în clasa de salarizare pentru desfășurarea activității profesionale.

În Statele Unite ale Americii (U.S.A.), evaluarea cadrelor didactice se face prin intermediul programelor „Teste de certificare a profesorilor” (Teacher Certification Tests), „Programul/Seria de Evaluare Națională” (NES TEST) și „Examenele PRAXIS” (The Praxis Series) [6].

Realizarea unui test standardizat este o cerință de bază pentru certificarea profesorilor în majoritatea statelor din Statele Unite ale Americii. Prin intermediul acestor teste se încearcă să se măsoare cunoștințele și abilitățile unui profesor/candidat și sunt utilizate de majoritatea școlilor publice din Statele Unite ale Americii pentru a se asigura că profesorii și educatorii sunt calificați să predea. Fiecare stat, în mod individual își stabilește propriile standarde, cerințele de testare variază de la stat la stat. De exemplu, puteți trece testul abilităților de educație de bază din California (CBEST) pentru certificare în California, dar pentru a preda la New York, va trebui să treceți un test administrat de examenele de certificare a profesorilor de Stat din New York (NYSTCE).

Programul/Seria de Evaluare Națională (NES TEST) este un nou program de testare bazat pe calculator care măsoară cunoștințele și calificarea potențialilor profesori. NES TEST este administrat de o organizație lider „PEARSON”, care este specializată în dezvoltarea profesională, educația profesorilor și tehnologia educației. NES TEST acoperă un spectru larg de subiecte academice, variind de la matematică și engleză la abilități tehnologice și predarea limbii engleze ca a doua limbă. Standardele și cerințele de testare sunt stabilite de stat.

Examenele Praxis sunt administrate de serviciul de Testare Educațională (ETS) și utilizate de peste 40 de state ca indicatori ai cunoștințelor și abilităților. Seria de legături externe Praxis este utilizată pentru a determina dacă un profesor aspirant este eligibil pentru licențiere sau certificare.

În alte țări, la nivel metodologic de evaluare a calificării pedagogilor este utilizat Indicatorul Profesional. Acesta este calculat după formula: $I_p = T_F - T_I / C_i$.

Unde I_p - Indicele profesional, T_F – Testarea finală, T_I – testarea inițială și C_i – capacitatea de învățare a elevului. Nu este greu de observat că cu cât este mai mare diferența în $T_F - T_I$, cu atât este mai mare indicele I_p , care determină contribuția profesorului la rezultatul final.

Cel mai eficient sistem de motivare este acela în care, în conformitate cu posibilitățile instituției și nevoile personalului, sunt dezvoltate și implementate diferite forme de motivație [4, p. 17-18] (Figura 1).

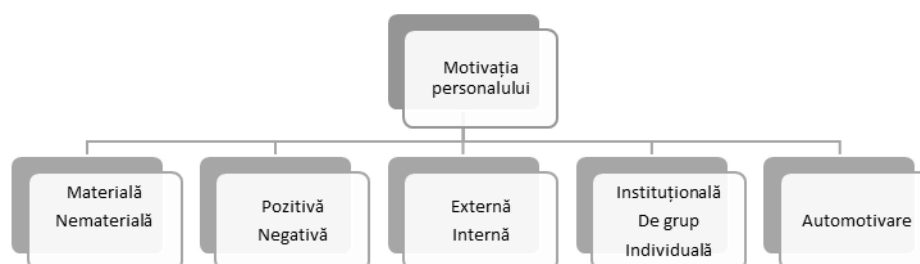


Figura 1. Forme de motivare a personalului

În vederea studierii factorilor motivatori ai cadrelor didactice pot fi administrate mai multe metode evaluare psihologică: convorbirea, observația, teste, anchete, scale de evaluare etc.

Atunci când elaborăm sau selectăm un instrument de evaluare a sferei motivaționale vom lua în considerare întrebări specifice legate de identificarea nevoile reale ale angajaților.

Chestionarele poate fi realizate în mod anonim pentru a vedea profilul motivațional al instituției, sau să se indice Numele și Prenumele persoanelor ce le completează. Acest lucru va permite identificarea profilul motivațional individual al fiecărui angajat.

În rezultat, în cazul identificării motivatorilor personali, este necesar să se dezvolte un sistem de măsuri motivaționale pentru anumiți angajați, ținând cont de nevoile lor dominante. Mai jos vom prezenta exemple de motivatori profesionali:

- Independența în muncă.
- Muncă stabilă fără amenințarea concedierii.
- Posibilitatea de a îmbunătăți experiența profesională.
- Lucrul sub autoritatea unui manager autoritar/democrat.
- Evaluarea obiectivă a muncii.
- Posibilitatea de a aprecia rezultatele muncii sale.
- Perspectiva creșterii în carieră și oportunitatea de a deveni lider/manager.
- Informații suficiente despre ceea ce se întâmplă în instituție, participarea la rezolvarea problemelor actuale ale instituției.
- Rezolvarea sarcinilor ambițioase și oportunitatea de a-și arăta avantajele competitive.
- Recunoașterea și aprobarea la locul de muncă bine făcut de către manageri.
- Lucrul care creează condiții pentru auto-exprimare și te face să-ți dezvolți abilitățile creative.
- Muncă complexă și dificilă, cu un grad ridicat de responsabilitate.
- Comunicarea cu colegii, părinții și elevii.
- Lucrul într-o echipă coerentă.
- Preocuparea conducerii pentru sănătatea angajaților (prânzuri calde, asigurări medicale, sport etc.).
- Siguranța la locul de muncă, ecologie bună la locul de muncă (aer condiționat, fără zgomot și poluare).
- Atmosferă pozitivă în instituție.
- Cabinet și/sau clasă dotată.
- Alte condiții de muncă importante...

În vederea implementării, susținerii și corectării sistemul motivațional în instituția de învățământ, este necesar să se acorde în mod constant atenție soluționării a două sarcini:

- monitorizarea mediului motivațional;
- monitorizarea eficacității impactului factorilor motivaționali asupra performanței angajaților.

Pentru a crea un mediu motivațional în instituția de învățământ, este necesar să se implementeze și să se țină cont de:

- identificarea rezultatelor care sunt necesare și la care aspiră instituția;
- formularea criteriilor pentru evaluarea muncii, care sunt ușor de înțeles pentru angajați;
- de asigurat că rezultatele muncii cadrelor didactice, necesare și utile pentru instituția de învățământ, sunt măsurabile în mod obiectiv fără echivoc (exprimate în cifre cu privire la cantitate și durată);
- stabilirea gradului de complexitate al sarcinii pentru angajați, deoarece rezultatele muncii pentru care primesc remunerare trebuie corelate cu capacitățile lor, adică să nu fie prea grele sau prea ușoare pentru ei;
- identificarea tipurilor de muncă în care ar trebui încurajată participarea cadrului didactic în sine, de exemplu: formarea profesională continuă, participarea/lansarea de proiecte didactice etc;
- construirea încrederii angajaților într-o evaluare obiectivă și unică a muncii lor;
- dezvoltarea de recompense specifice pentru rezultate înalte obținute de către angajați;
- relațiile dintre angajați ar trebui să corespundă nivelului lor de așteptare.

Pentru a sprijini mediul motivațional al unei instituții de învățământ este necesar să primim informații periodice despre modul în care angajații evaluează condițiile enumerate

mai sus. Astfel, se vor realiza interviuri cu personalul, cu angajații-cheie și liderii informali. În plus, se va realiza chestionarea regulată a angajaților.

Referințe bibliografice:

1. Подласый И. П. Пусть нас рассудит компьютер // Народное образование. 1990. № 8. С. 49–54.
2. Самоукина, Наталья Васильевна. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах/ Наталья Самоукина. — М. : Вершина, 2006. - 224 с.: ил. - ISBN 5-9626-0076-2. Агентство СІР РГБ
3. Хазиева Э. К. Мотивация – основа успеха и успешности педагога // Актуальные исследования. 2020. №22 (25). С. 187-189. URL: <https://apni.ru/article/1493-motivatsiya-osnova-uspekha-i-uspeshnosti-ped>
4. Мотивация – основа успеха и успешности педагога, Научный журнал «Актуальные исследования» #22 (25), ноябрь '20, <https://apni.ru/article/1493-motivatsiya-osnova-uspekha-i-uspeshnosti-ped>
5. Regulamentul de atestare a cadrelor didactice din învățământul general, profesional tehnic și din cadrul structurilor de asistență psihopedagogică, aprobat prin ordinul Ministrului Educației, Culturii și Cercetării nr. 1091 din 07.10.2020, https://mecc.gov.md/sites/default/files/regulament_atestare_pentru_publicare_in_monitorul_oficial.pdf
6. Teach.com, <https://teach.com/careers/become-a-teacher/teaching-credential/teaching-certification-tests/>