

## **CULTURA PROFESIONALĂ A CADRULUI DIDACTIC**

**Nicolae SILISTRARU**, dr.hab., prof univ.,

**Silvia GOLUBI CHI**, dr.ped.

**Universitatea de Stat din Tiraspol**

**Abstract:** *Theoretical models, respectively the paradigms of professional formation characterized and classified according to different criteria, represent useful guidelines in the process of planning and developing programs for professional teacher training. Consequently, initial formation and continuous professional development of teachers should contribute to cultural, professional, general, philosophical, as well as to speciality and psychopedagogic achievement.*

*The process and the result of teachers' emotional culture formation are based on a motivational-normative, cognitive, connotative, managerial, discursive and integrating self image, axiologically developed on intrapersonal and communicative-relational dimensions.*

O privire de ansamblu asupra paradigmelor care fundamentează modurile de abordare în diverse sisteme de învățământ a procesului de formare pentru cariera didactică prezintă, de-a lungul timpului, puncte forte în domeniul educațional.

Activitatea de formare, concepută în sensul evoluției de la principiile pedagogiei moderniste spre elemente postmoderniste, evidențiază importanța situării pregătirii socio-profesionale la nivelul unor *modele strategice* specifice: *modelul incitativ-personal* (bazat

pe stimularea motivației și pe dezvoltarea potențialului individual), *modelul achiziției prin inserție socială* (bazat pe învățarea profesiei în context profesional real), *modelul umanist* (care urmărește formarea culturii generale și a intelectualilor) și *modelul tehnicist* (centrat pe formarea culturii profesionale în vederea unei specializări în domeniile tehnice) [6, p.35].

Modelele teoretice, respectiv paradigmele formării profesionale caracterizate și clasificate după diverse criterii, constituie repere utile în proiectarea și desfășurarea programelor de pregătire profesională a cadrelor didactice.

Indiferent de poziția pe care o adoptăm față de o paradigmă sau alta, *competența didactică* este dezideratul tuturor programelor de formare profesională. Competența este o realitate dinamică și flexibilă, greu de surprins și de cuantificat. Diverse definiții ale competenței, oferite de literatura de specialitate, fac referire la relația dintre cel care desfășoară o activitate și rezultatele bune ale activității sale.

Abordările diverse ale problematicii *competenței didactice* conduc la o varietate de criterii, pe baza cărora este apreciată activitatea profesorilor din învățământul de toate gradele. În același timp, îmbunătățirea programelor de pregătire profesională nu poate fi realizată decât în urma proiectării la nivel național a unui profil (model) de competență, care să poată fi luat ca reper unitar, asigurând coerența și consistența procesului de formare inițială, ca premisă a profesionalizării carierei didactice. Termenul de competență, respectiv *competență didactică*, are următoarele accepții [7]:

- ansamblu de comportamente potențiale (cognitive, afective, psihomotorii), care permit unui individ exercitarea eficientă a unei activități complexe; ansamblul capacităților unei persoane de a realiza, la un anumit nivel de performanță, totalitatea sarcinilor tipice de muncă specifice profesiei didactice;
- standard profesional minim, uneori specificat prin lege, la care trebuie să ajungă o persoană în exercitarea principalelor sarcini de lucru ale profesiei didactice.

Competența este legată de o profesie, de un statut, de o situație profesională sau socială de referință.

Pentru Gaston Mialaret competența în învățământ este o aptitudine de a se conduce după exigențele unui rol dat în vederea realizării obiectivelor educative fixate de un sistem școlar determinat. Această aptitudine este decelabilă, în parte, prin studiul relațiilor ce există între comportamentul profesorului și efectele imediate și pe termen lung pe care le exercită asupra elevilor [7, p.17].

De asemenea, competența se raportează la datele instituționalizate, tipul de învățământ, contextul social și nu se poate defini decât în raport cu un sistem de valori.

Pentru formarea și dezvoltarea competențelor didactice este necesară atât activitatea teoretică, de informare, dar mai ales activitatea practică, desfășurată într-un context profesional real. Programele de formare inițială nu-și pot propune în mod realist decât stimularea apariției competențelor didactice, în accepțiunile lor de standarde profesionale minim admise, la care trebuie să se ridice absolvenții, înșurub este necesară acoperirea unei varietăți cât mai mari de competențe.

Aptitudinile pedagogice ale studenților – viitori profesori sunt premise necesare pentru formarea ulterioară a competențelor didactice și principala modalitate de operaționalizare a conținutului personalității profesorului, ca subsistem instrumental-operational, care asigură funcționalitatea acestuia în raport cu derularea concretă a segmentelor conduitei educaționale [7, p.19]. Atitudinile pozitive ale studenților fac posibilă evoluția de la aptitudini la competențe, ca indicatori ai profesionalizării carierei didactice.

Structura competențelor didactice este abordată diferit de către specialiștii în educație, clasificările fiind numeroase. O tipologie operațională în cadrul procesului de pregătire a cadrelor didactice este următoarea [6]:

- competențe profesional-științifice;
- competențe psiho-pedagogice;
- competențe psiho-sociale și relaționale;
- competențe manageriale;
- competențe instituționale.

Un model al profesiei didactice trebuie să cuprindă atât competențe standardizabile (măsurabile, observabile), cât și competențe nestandardizabile (cu un coeficient mare de subiectivitate). În prima categorie pot fi incluse competențele legate de analiza pedagogică a conținuturilor și a documentelor colare curriculare, competențele privind accesibilizarea informației, proiectarea activității didactice ș.a., iar în a doua categorie includem capacitatea de a empatiza cu agenții educaționali, stilul cognitiv interpersonal, creativitatea, comunicativitatea ș.a.

Calitatea absolventului este generată în egală măsură de calitatea sistemului de formare, dar și de ceea ce el însuși aduce, fructificând și amplificând pe plan personal.

Formarea profesională continuă este menită să dezvolte competențele necesare realizării multiplelor roluri profesionale, funcții și atribuții organizaționale nou-apărute. Astfel, principiile esențiale în formarea continuă a cadrelor didactice sunt [9]:

- **principiul reflecției și deciziei** profesionale responsabile, care implică necesitatea de a privi cadrul didactic drept un profesionist, ale cărui decizii pedagogice se întemeiază pe reflecție asupra propriei practici și pe o argumentare psiho-pedagogică temeinică atât în activitate, cât și în construirea propriei dezvoltări profesionale;
- **principiul coerenței și continuității**, care implică transferul fundamentelor valorice și conceptuale ale schimbării în formarea și dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice.
- **principiul individualizării**, care vizează două aspecte: (I) formarea continuă răspunde nevoilor de formare ale fiecărei formabil; (II) formarea continuă oferă oportunități de dezvoltare a individualității formabililor. Primul aspect implică studierea necesităților de formare ale cadrelor didactice și racordarea conținuturilor, formelor și strategiilor de formare continuă la acestea. Crearea

condițiilor de dezvoltare a individualității constituie sarcina principală a instituției abilitate în formarea continuă a cadrelor didactice.

- **principiul liberei alegeri/opțiunii.** Fără alegere este imposibil dezvoltarea individualității și a ipostazei de subiect al acțiunii educaționale, auto-actualizarea capacităților celui ce învață, dezvoltarea competenței profesionale. Existența oportunității de a alege pachetul de servicii educaționale, temele de maxim interes, forma de organizare a activităților de formare profesională, furnizorul de servicii educaționale și de a construi propriul traseu de dezvoltare profesională.
- **principiul creativității și succesului.** Activitatea individuală și colectivă contribuie la identificarea/descoperirea și dezvoltarea particularităților individuale și a unicității grupului de învățare. Datorită creativității, își descoperă capacitățile, cunoaște aspectele forte ale personalității sale. Atingerea succesului într-o activitate sau alta contribuie la formarea propriei imagini pozitive, care stimulează realizarea activității orientate spre perfecționare și edificare a eu-ului profesional. Autoevaluarea propriei activități profesionale, reflexia și învățarea experiențială sunt factori ce determină succesul.
- **principiul încrederii și susținerii.** Încrederea în cel ce învață, susținerea tendințelor lui de autorealizare și auto-actualizare trebuie să substituie controlul excesiv și dirijarea activității formabilului de către formator. Se ține cont de faptul că nu influențele externe, ci motivația/mobilurile interne determină succesul în educație (motivată, responsabil și abilitat cu putere de decizie), în propria activitate și dezvoltare profesională.

Orice profesie este rezultatul pregătirii prin studii, acumulând o anumită cultură profesională, la nivelul unor competențe pedagogice specifice. Prin urmare, formarea inițială și cea continuă trebuie să contribuie la dezvoltarea culturii profesionale, generală și filozofică, dar și de specialitate și psiho-pedagogică. Numai prin acumularea a cât mai multe competențe, formația culturală a unui cadru didactic va fi mai valoroasă. Ca entitate a culturii profesionale, includem și cultura emoțională, în calitate de componentă psiho-pedagogică a profesionalismului pedagogic și de element cu rol de activare a funcționalității, în structura personalității cadrului didactic.

Cultura profesională are un vast câmp de manifestare și redefineste dimensiunile profesionalismului la nivelul competențelor psiho-pedagogice, care determină eficiența și dezvoltarea continuă a profesorilor, remodelarea profesională și socială. Din analiza conceptului de eficiență desprindem rolul acțiunilor pedagogice, realizate de cadrul didactic înspre îndeplinire, creare, producere, eficacitate și putere. Nota fundamentală desprinsă din definiția eficienței în domeniul educațional este exprimată în termenul de reușită deosebită sau de succes care a devenit modul suprem de a aprecia calitatea unei persoane, de sisteme sociale prin care societatea își formulează valorile.

N. Mitrofan [8] a stabilit experimental că structura psihologică a aptitudinii pedagogice implică mai multe componente ce configurează următoarele tipuri de

competen e: competen politico-moral , competen profesional- tiin ific , competen psiho-pedagogic i competen psiho-social .

Abordând problema succesului necesar în profesia didactic , precum i a importan ei eficien ei, voca iei i a culturii profesionale, A. Dragu [2] enumer însu irile generale ale personalit ii cadrului didactic: *inteligenta, sim ul m surii, principialitatea, bog ia sentimentelor i atitudinea fa de problematica social , st pânirea de sine, perseveren a, modestia, capacitatea de a entuziasma pentru valorile culturii* i însu irile speciale ce se cer voca iei profesorului: *afectivitatea, varietatea spectrului emo ional, sensibilitatea i intensitatea sentimentelor fa de educa i, receptivitatea la problematica vie ii acestora.* Pe lâng toate acestea, optimismul pedagogic este însu irea fundamental a profesorului eficient, ce reprezint un model de competen profesional . Constat m c însu irile de personalitate apar ca elemente ale competen elor emo ionale, apreciate de cercet ori ca fiind absolut necesare în comunicarea interuman de calitate. M. Cojocaru-Borozan [1, p.43] evidențiaz ideea necesit ții form rii la viitorii profesori a *competențelor emo ionale* specific meseriei didactice: rezistența și toleranța la factorii de frustrare și stres, exprimate în situații critice sub forma unor reacții emo ionale și mecanisme de autoap rare/echilibrare specific cadrelor didactice.

*Clasificarea competen ei emo ionale dup D. Goleman [4]:*

*de ordin personal:*

- con tiin a de sine (cunoa terea propriilor st ri interioare);
- percep ia propriei vie i afective (recunoa terea propriilor emo ii);
- autoaprecierea corect (cunoa terea propriilor for e i sl biciuni);
- încrederea în sine (un puternic sim al valorii personale);
- st pânirea de sine (controlul asupra st rilor interioare);
- autocontrolul ( inerea sub control a emo iilor i impulsurilor);
- onestitatea sau credibilitatea (a înspira încredere);
- con tiinciozitatea (asumarea r spunderii pentru presta iile personale);
- adaptabilitatea (flexibilitate în fa a schimb rilor);
- spiritul inovator (a fi deschis pentru idei i abord ri noi);
- motiva ia (tendin e emo ionale care ghideaz îndeplinirea scopurilor propuse);
- dorin a de a reu i (str duin a de a progresa);
- implicarea (aliniera la obiectivele comune ale grupului);
- ini iativa (disponibilitatea de a ac iona ori de câte ori se ive te o oportunitate);
- optimismul (perseveren a în a urm ri obiectivele propuse, în ciuda obstacolelor sau a nereu itelor.

*de ordin social:*

- empatia (perceperea sentimentelor, nevoilor i preocup rilor celorlal i);

- în alegerea celorlalți și felul lor de a privi lucrurile (a simți sentimentele celorlalți);
- ajuta celorlalți să evolueze (a percepe posibilitățile de progres ale altora);
- simțul de orientare în serviciu (a anticipa cerințele formabililor);
- discernământul politic (a percepe curentele emoționale și relațiile de putere);
- sociabilitatea (aptitudinea de a induce celorlalți reacții dorite);
- exercitarea influenței (folosirea persuasiunii);
- comunicarea (a asculta cu receptivitate și a transmite mesaje convingătoare);
- aplanarea conflictelor (a negocia și rezolva divergențele);
- arta conducerii (a conduce indivizii și grupuri);
- catalizarea schimbărilor (a iniția și gestiona schimbările care intervin);
- crearea de legături (a crea și întreține relații avantajoase);
- colaborarea și cooperarea (a lucra cu ceilalți);
- munca în echipă (crearea unei sinergii de grup în vederea obiectivelor colective). **Formarea unui ansamblu de competențe emoționale:**
- identificarea propriilor emoții și ale altora;
- exprimarea corectă a propriilor emoții, în alegerea propriilor emoții și pe ale celorlalți;
- gestionarea emoțiilor proprii și adaptarea la emoțiile altora;
- utilizarea emoțiilor proprii în diferite sfere de activitate, în special, pentru a comunica eficient, pentru a lua decizii favorabile, pentru a gestiona propriile priorități, pentru auto-motivare și pentru a-i motiva pe alții, a întreține relații interpersonale bune etc. [1].

În prezent, se atestă un dezacord în ceea ce privește problema caracterului înnscut ori învățat al competențelor emoționale. În acest sens, D. Goleman susține că *spre deosebire de gradul de inteligență, competențele emoționale sunt învățate, oricine își poate ridica coeficientul emoțional prin educație pe parcursul vieții trecând prin anumite etape ale dezvoltării emoționale, factorii determinativi (interni și externi) ai dezvoltării culturii emoționale fiind inteligența generală, aptitudinile verbale, factorii non-intelectuali etc.* [4, p. 112]. Astfel, formarea culturii emoționale este, într-o mare măsură, tributară unor obișnuințe/automatisme învățate, având la bază modele emoționale din familie sau din mediul educațional care se perpetuează prin contaminare emoțională, devenind un stil de comunicare.

Procesul și rezultatul formării culturii emoționale a cadrelor didactice se axează pe: *imaginea de sine, motivațional-normativă, cognitivă, conotativă, managerială, discursivă, integratoare, axiologică, dezvoltate pe dimensiunile intra-personal și comunicativ-relațional* [1, p. 20].

Din aceste rațiuni dezvoltarea maximă a personalității sub raport afectiv se exprimă în calitatea competențelor emoționale: *de comunicare expresivă și originală a trăirilor*

*emoionale, de autocontrol și canalizare eficientă a energiei afective spre rezolvarea problemelor. În aceste condiții mecanismele exprimării culturii emoionale se stabilizează în stilul profesional al cadrelor didactice, cu toată imprevizibilitatea situațiilor educaționale.*

L. Gliga enunță ideea că un standard profesional are o structură complexă, formată din următoarele cinci elemente [3]:

- ce activități se așteaptă să fie desfășurate de către un profesor (precizarea tipurilor de activități necesare);
- care sunt caracteristicile pe care trebuie să le îndeplinească aceste activități pentru a se putea aprecia că sunt realizate la un nivel calitativ acceptat de societate (descrierea activității);
- motivarea necesității de a realiza aceste acțiuni (raționarea executării lor);
- care sunt criteriile utilizate pentru evaluarea calității activității cerute (comportamentele observabile și măsurabile care evidențiază realizarea activităților solicitate, la nivelul calitativ acceptat social);
- cum vor fi apreciate activitățile solicitate (formele de evaluare utilizate) standardelor profesiei didactice, se așteaptă multiple efecte pozitive pentru învățământ, în general:
- crearea premiselor acordării de șanse egale tuturor de a primi o educație de calitate, din partea unor profesori pregătiți după standarde profesionale unice;
- redefinirea, prin creșterea prestigiului și protejarea, a statutului profesiei didactice în sistemul ocupațional și pe piața forței de muncă;
- regândirea conținuturilor și a formelor de pregătire inițială și continuă a profesorilor, asigurarea coerenței în tot acest sistem;
- posibilitatea pregătirii unei categorii speciale de profesori evaluatori, antrenată în aprecierea prestației colegilor lor, cu scopul de a-i ajuta pe aceștia să se perfecționeze profesional;
- elaborarea procesului de evaluare pentru acordarea certificării profesionale;
- definirea mai clară a unor roluri și responsabilități în sistemul de învățământ, ceea ce va avea ca efect perfecționarea sistemului de educație, în general;
- creșterea spiritului de echipă, cooperarea în interiorul profesiei, în vederea atingerii unor obiective comune de perfecționare;
- facilitarea unei mai bune colaborări între specialiștii din universități și formatorii din învățământul preuniversitar;
- crearea unui mediu comun de formare universitate-coală, mediu favorizant devenirii profesionistului.

Competențele unui cadru didactic sunt considerate definitorii pentru întreaga sa activitate educativă. Unele din aceste competențe pot fi descrise concret în activitățile care se desfășoară, performanțele așteptate în activitatea profesorului și criteriile după care îi va fi evaluată prestația. Pe de altă parte, există și competențe care în deșta predării, de

elementele personale ale cadrului didactic, care nu pot fi surprinse în performanțe surabile, dar care fac activitatea educativă autentică și adaptată contextual.

O altă variantă a formării inițiale pentru profesia didactică ar fi dobândirea de către absolvenții licențiați a calificării didactice doar la nivelul studiilor de masterat. Dacă absolvenții de facultate optează pentru profesia didactică, va trebui să urmeze masteratul cu profil didactic, al cărui curriculum va fi organizat în funcție de standardele de predare a disciplinelor din interiorul ariei curriculare corespunzătoare domeniului de licență. Deoarece competențele științifice de specialitate ale cursanților sunt deja formate, se vor completa doar cu cele referitoare la conținuturile disciplinelor care se predau în școală, iar direcțiile formării inițiale se vor orienta preponderent spre competențele psihopedagogice, psihosociale, manageriale, instituționale etc., în conformitate cu modelul profesiei didactice.

Nivelul de pregătire profesională a cadrelor didactice este orientat spre formarea competențelor profesionale și a culturii emoționale. Profesorii își cunosc destul de bine rolurile și competențele necesare pentru munca emoțional-pedagogică, influențând calitatea propriei prestații didactice, precum și calitatea formării tinerei generații.

## **BIBLIOGRAFIE:**

1. Cojocaru-Borozan M., Tehnologia dezvoltării culturii emoționale, Ch, 2012,
2. Dragu A., Structura personalității profesorului, Editura Universității București, 1996,
3. Gliga L. (coord.), Standarde profesionale pentru profesia didactică, Editura Ministerului Educației și Cercetării, București, 2002,
4. Goleman D., Inteligența emoțională. București: Curtea veche, 2008,
5. Gușu V., Muraru E., Dandara O., Proiectarea standardelor de formare profesională inițială în învățământul universitar. Ghid metodologic, Editura Cartier Educațional, Chișinău, 2003,
6. Joița E. (coord.), Strategii constructiviste în formarea inițială a profesorului, Editura Universitaria, Craiova, 2005,
7. Marcus S., (coord.), Competența didactică, Editura ALL Educational, București, 1999,
8. Mitrofan N., Aptitudinea pedagogică, Editura Calea Victoriei, București, 1988,
9. Niculescu R., Pregătirea inițială psihologică, pedagogică și metodică a profesorilor, Editura Universității „Transilvania”, Brașov, 2001,
10. Păun E., Potolea D. (coord.), Pedagogie. Fundamente teoretice și demersuri aplicative, Editura Polirom, București, 2002.