

CZU: 371.15:37.091

DOI: 10.36120/2587-3636.v27i1.142-148

PROFILUL CADRULUI DIDACTIC – LIDER SOCIAL

Valeria BUZENCO, doctorandă

<https://orcid.org/0000-0001-6670-4033>

Școala doctorală „Științe ale educației”

Universitatea Pedagogică de Stat „I. Creangă” din Chișinău

Rezumat. Standardele profesionale pe plan mondial și național promovează activ rolul de lider social al cadrelor didactice. Profilul liderului social al profesorului contemporan se referă la competențele generate de inteligența socială, care îi ajută pe profesori să fie eficienți în comunicare, să reziste la stres, să demonstreze eficacitate, să se afirme prin imagine de sine pozitivă. Competențele sociale ale profesorilor reprezintă un imperativ al societății contemporane. Sinteza ideilor prezentate în articol demonstrează importanța dezvoltării inteligenței sociale a profesorilor care asigură impact asupra succesului pedagogic. Conținutul articolului ilustrează interdependența competențelor socio-emoționale ce îi ajută pe profesori să stabilească climatul social de cooperare promovând eficiența comunicării sociale.

Cuvinte-cheie: profilul, lider social, inteligența socială, competențe sociale, competențe emoționale, cadre didactice.

A PROFILE OF TEACHER SOCIAL LEADER

Abstract. The professional standards, worldwide and nationally, actively promote the role of social leader of teachers. The profile of the social leader of the contemporary teachers refers to the competencies generated by social intelligence that help teachers to have strong communication skills, to be stress resilient, to demonstrate productiveness, and to state positive self-esteem. The social skills of teachers represent an imperative of modern society. The core of ideas presented in the article demonstrates the importance of developing the teacher's social intelligence that will lead positive consequences on teachers' professional activity. The essence of the article shows the interdependence of socio-emotional skills that help teachers to understand their social climate fostering the efficiency of social communication.

Keywords: the profile, social leader, social intelligence, social skills, emotional skills, teachers.

În ultimul deceniu, cercetările în domeniul psihologiei și pedagogiei abordează termenul de „lider” pentru desemnarea profilului cadrelor didactice în rolul său de conducător al procesului de formare a personalității umane care „știe ce și cum să facă fiind capabil să-i determine și pe ceilalți să știe cum să facă”. Accentul strategic se deplasează pe coordonarea resurselor umane, cu toate consecințele ce rezultă din personalizarea relației în cadrul binomului educațional [12, p. 272-273]. În opinia autorului A. Peretty (1996), unul dintre rolurile cadrului didactic modern este rolul de responsabil cu relațiile sociale. Exercițarea optimă a rolurilor profesionale a cadrelor didactice presupune angajarea pertinentă în managementul conduitei sale profesionale și în asigurarea responsabilităților prin afirmarea măiestriei și autorității profesionale, prin interesul pentru dezvoltarea personalității elevilor, prin capacitatea de a stabili ușor și adecvat relații, de a comunica ușor și eficient, de a influența ușor grupul de elevi, de a utiliza adecvat autoritatea și capacitatea de a adopta ușor diferite stiluri de conducere în context pedagogic [Apud, 14, p. 173].

Din perspectiva paradigmei comportamentale de formare profesională a cadrelor didactice, competența managerială, așa cum afirmă autorii Guțu Vl., Muraru E., Dandara O., constituie una dintre standardele de formare profesională ale cadrelor didactice [9, p. 23]. În viziunea autorului V. Chiș (2005) „competența de lider social, reprezintă una din competențele incluse în sistemul de competențe transversale a cadrelor didactice” [Apud, 15]; iar „*competența de lider social se subscrie profilului de competență a cadrelor didactice constructiviste ce implică roluri și competențe constructiviste, implicate în managementul educației*”. „*Conceptul de formare permite realizarea unei corelații între activitățile de pregătire inițială și de perfecționare profesională în scopul integrării și adaptabilității persoanei*” [17]. Se constată, faptul, că „*liderii sunt, de regulă, oameni ai viziunii, ce comunică intensiv, decidenți eficienți, inteligenți, respectă demnitatea elevilor, demonstrează onestitate pedagogică fiind amabili și charismatici. Un lider social este o persoană ai cărei adepți fac lucruri corecte și reprezintă capacitatea de a schimba gândirea și comportamentul persoanelor*”. Prin lider social se înțelege exercitarea competenței manageriale prin care se înțelege „*capacitatea de relaționare cu elevii, influențând comportamentul de învățare; capacitate de influențare a grupei și a fiecărui cursant în parte; abilități de planificare și proiectare; capacitatea de a organiza, monitoriza și coordona activitatea clasei/grupului; administrarea corectă a obiectivelor și recompenselor; echilibru autoritate – responsabilitate și rezistență la situațiile de stres*” [4, p. 136].

Liderii sociali sunt profesorii care au propriile puncte de vedere și care știu să motiveze și pe alții pentru a acționa, se vor angaja în soluționarea problemelor elevilor, onorându-și responsabilitatea pe termen lung. Eficiența profesională a educatorului, depinde, în mod direct de *cunoașterea specialității*, dar, mai ales de *particularitățile individuale* ale personalității sale, care reflectă *sfera sa emoțională*: de pasiunea și talentul de a înțelege personalitatea în evoluție a educatului, de echilibrul, toleranța, tactul și aserțiunea, fapt ce condiționează necesitatea autodezvoltării afective, dezvoltarea competențelor de automonitorizare emoțională [5, p. 65], generând soluții și reflectând asupra propriilor experiențe de comunicare socială.

Caracteristicile principale ale profesorului - lider social ar putea fi sintetizate în patru arii de bază: *trăsături de caracter, viziune pedagogică, comportamente, confidență/încredere*: (a) *Trăsături de caracter*. Profesorii lideri sunt onești, deschiși și demni de încredere fiind judecați în baza rezultatelor obținute în funcție de scopurile pe care le realizează. Aceste trăsături de bază ale caracterului unui individ adună respectul de care este nevoie pentru a fi lider; (b) *viziune pedagogică* exprimată în succes obținut urmărit prin realizarea unor scopuri și obiective în conformitate cu concepția promovată. Angajarea acestora pentru viziunea lor este evidentă prin acțiunile pe care le desfășoară și prin comunicarea cu înalt feed-back; (c) *Conduita profesorilor – lideri social*; (d)

Încrederea este atributul profesorilor de succes și debutează cu auto-încrederea care face posibil ca liderii să-și asume riscuri ce încurajează pe alții să-și asume la rândul său riscuri [11, p. 690] prezentate în Fig. 2.

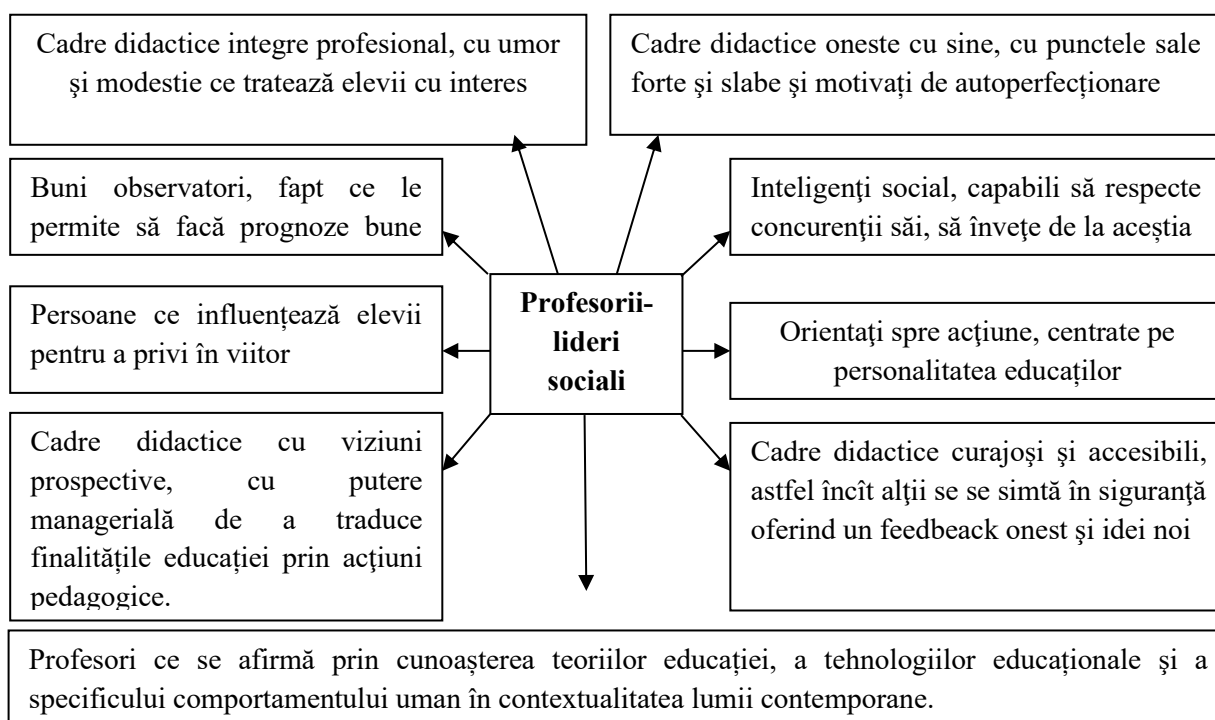


Fig. 1. Profilul cadrelor didactice – lideri sociali

Leadership-ul reprezintă un proces de inspirație a altor persoane în scopul realizării unei anumite sarcini sau unui anumit scop. Funcțiile esențiale ale liderului, în raport cu grupul condus, sunt: (a) *direcția* - coordonarea eforturilor membrilor grupului; (b) *eliminarea incertitudinilor* cu privire la ceea ce trebuie făcut; (c) *motivația* - determinarea grupului să vrea să avanseze în direcția stabilită; (d) satisfacerea nevoilor elevilor și ale grupului; (e) *dezvoltarea competențelor interpersonale*, definite în literatură, ca și *sociale*; (f) *reprezentarea grupului* și a scopurilor; (g) *menținerea echilibrului* între nevoile interne și cele externe ale grupului și păstrarea unității scopurilor grupului [18]. În domeniul educației apare problema clarificării profilului profesional se produce prin raportarea la standarde specifice acestei profesii, vehiculându-se tot mai frecvent în ultimul timp, sintagma profesionalizarea carierei didactice. De aceea, autorii români, B. Balan, Șt. Boncu (2003), consideră că „a fi profesor” trebuie înțeles în sensul, de „a deveni profesor”, aceasta înseamnă a transforma o meserie într-o carieră, deoarece activitatea realizată de un profesor este una dintre cele mai complexe, fiind caracterizată nu numai de o dimensiune instrumentală, ci și de una profund umană, relevată prin ansamblul de valori, atitudini, sentimente, pe care profesorul le exprimă voluntar sau nu în spațiul școlar [Apud: 5, p. 99]. Modelele de inspirație behavioristă de formare a cadrelor didactice se orientează spre formarea bazată pe competență, performanță, pe exersarea unor atitudini și comportamente specifice care consideră facilitarea succesului învățării la elevi. [Apud: 13].

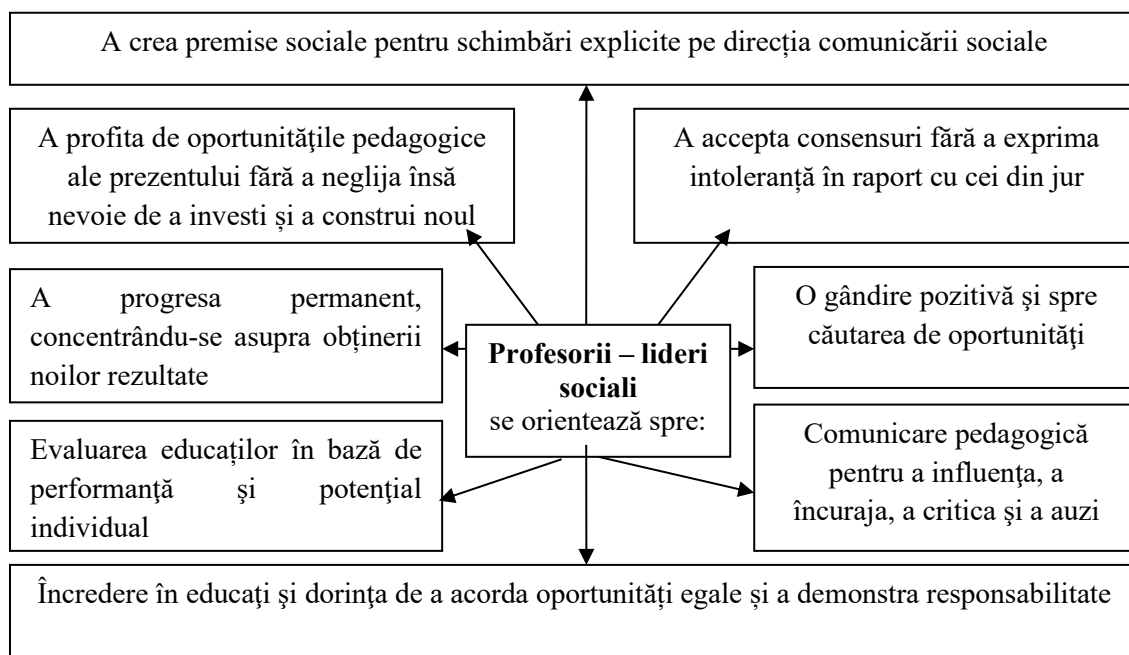


Fig. 3. Criteriile ce stau la baza evaluării conduitei profesorului-lider social [10]

Din conținutul figurii 3 deducem, că profesorii – lideri - sociali încurajează educații nu doar prin laude, ci și prin critici obiective care în baza succeselor obținute motivează spre definirea altor aspirații. Eficiența conducerii procesului educațional depinde de administrare strategică [14].

Paradigmele/modelele de formare a cadrelor didactice constituie sisteme de reprezentări despre principalele roluri-funcții ale cadrului didactic [7, p. 309-311]. Din această perspectivă, pe lângă paradigmele de *profesor instruit*, *profesor tehnician* și *profesor artizan*, *modelul „profesorul-actor social”* este activ în comunitatea pedagogică, se angajează în proiecte educaționale colective și contribuie la realizarea acestor proiecte punându-și în valoare multiplele sale competențe sociale: *competențele de a stabili relații cu persoane și grupuri umane și a le gestiona cu suficientă abilitate*.

Profesorii – lideri sociali se fac responsabili de exercitarea a două roluri principale: *să realizeze obiectivele și să mențină relații eficiente cu grupul ca întreg și cu fiecare elev din grup*, orientate spre satisfacerea următoarelor nevoi: (a) *nevoile sarcinii*. Grupul există pentru a atinge un scop sau o activitate comună. Dacă nu se întâmplă acest lucru, profesorul își pierde încrederea grupului, iar rezultatul se va concretiza în frustrare și critică; (b) *nevoia de menținere a grupului*. prin menținerea și stimularea permanentă a spiritul comunitar al grupului de elevi; (c) *nevoile individului*, care merită satisfăcute în context pedagogic. Scopul liderului este să conștientizeze nevoile și să le armonizeze cu nevoile grupului [10]. Nevoile vizate sunt interdependente. Acțiunile direcționate pentru satisfacerea nevoilor elevilor sau a grupului trebuie orientate spre nevoile scopului, deoarece numai în aceste condiții profesorul – lider social va avea succes [Ibidem]. Autorii French și Raven (1959) au definit și grupat **sursele puterii de conducere a profesorilor – lideri sociali**: (a) recompensa – bazată pe convingerea că o persoană are abilitatea de a

recompensa (pozitiv) altă persoană în schimbul loialității și obedienței de care aceasta va face dovadă; (b) puterea coercitivă; (c) recunoașterea dreptului profesional prin care acesta poate să prescrie un anumit tip de comportament; (d) charisma ca sursă de putere rezultată din admirația pentru stilul de leadership, valorile profesionale și alte caracteristici pozitive pe care le are [16].

Istoria gândirii pedagogice înregistrează diverse intenții în **definirea trăsăturilor profesorului lider social performant** plasate la diferite nivele: *trăsături fizice, intelectuale* (cum ar fi indicele de inteligență) sau *de personalitate* (precum perseverența) acestea generând și eficiența managerială [4]. Urmare a editării celebrei sale cărți, *Inteligența emoțională* (2008), Daniel Goleman a înființat un *Centru de Cercetări, Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations* (CREIO), preocupat de influența inteligenței emoționale în organizații. În cadrul acestui consorțiu, a fost demarat un proiect de cercetare a **relației dintre inteligența emoțională și performanța la locul de muncă**, reprezentată în tabelul 1 cu scopul de a evidenția profilul unui lider inteligent emoțional [8].

Tab.1. Competențe socio-emoționale ale profesorului lider social
(adaptat după D.Goleman)

Încrederea în sine <i>Self-Awareness</i>	încredere în forțele propria, a fi conștient de sine, a avea simțul umorului
Autoreglarea <i>Self-Regulation</i>	a fi de încredere, a fi integru și deschis la schimbare.
Motivația <i>Motivation</i>	a manifesta dorință puternică de a-și atinge obiectivele, a fi optimist și dedicat activității
Empatia <i>Empathy</i>	a recunoaște și a încuraja talentele celorlalți, a fi sensibil și a satisface nevoile educaților.
Competențe sociale <i>Social skills</i>	a gestiona cu succes schimbările, a fi persuasiv, foarte bun în crearea și conducerea echipei.

Din perspectivă pedagogică pentru a obține disponibilitatea educaților, profesorul lider social, prin dirijare interesată, trebuie să acorde recompense în funcție de performanțe și să aibă certitudinea că educații au o imagine clară asupra modalităților în care pot obține recompense [11]. În acest cadru de referință identificăm comportamentele specifice ale profesorului lider social: *comportamentul directiv (de îndrumare)* presupune programarea grijulie a activității, să mențină standardele de performanță și să lămurească educaților ce se așteaptă de la ei; *comportamentul de sprijin (ocrotitor)* presupune sensibilitate față de nevoile personale ale educaților, prietenie și interes pentru dezvoltarea lor profesională; *comportament participativ* presupune implicarea, consultarea și luarea în considerare a opiniilor educaților; *comportamentul orientat spre realizări* prin stabilirea obiectivelor

incitante, exprimarea încrederii în capacitatea educaților și încurajarea acestora pentru a depune eforturi pentru realizarea obiectivelor [10, p. 26-34]. Eficiența fiecărui tip de comportament depinde de situația concretă în care se află liderii sociali. Succesul liderilor depinde de gradul în care realizează concordanța dintre cele patru tipuri de comportamente în situații sociale concrete [17, p. 308]. Luând în considerare factorii situaționali, *concluzia* care rezultă pentru lider constă în faptul că pentru a fi eficient trebuie să folosească în avantajul său aspectele motivante și aducătoare de satisfacție și să compenseze aspectele demotivante care aduc insatisfacție. Deci, liderii pot spori eficiența sa prin clarificarea obiectivelor. În contextul actual al discursului pedagogic privind standardele profesionale ale cadrelor didactice, comunitatea dorește să formeze specialiști, profesioniști, adaptabili la condițiile vieții sociale în schimbare [2, p. 56].

În concluzie, menționăm că, studiile în cercetarea sistemului de formare a cadrelor didactice înregistrează tendințe relevante privind formarea competențelor sociale, care implică redimensionarea teleologică și tehnologică a procesului educațional în învățământul superior, determinată de reforma curriculară, fapt, care, accentuează necesitatea infuzionării active în curriculumul pedagogic universitar a obiectivelor și a conținuturilor privind inteligența socială a cadrelor didactice, în acord cu prevederile noilor paradigme ale educației care înaintează rigori profesionale în privința afirmării cadrelor didactice ca și lideri sociali în mediul socioeducațional.

Referințe bibliografice

1. ALDRUP, K.; CARSTENSEN, B.; KOLLER, M. M.; KLUSMANN, U. Measuring Teachers' Social-Emotional Competence: Development and Validation of a Situational Judgment Test. In: *Frontiers in Psychology*. Vol. 11, Art. 892, May 2020. doi:10.3389/fpsyg.2020.00892
2. BACIU, S. *Managementul instituției școlare*. Ghid metodologic pentru formarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar. Chișinău: Știința, 2007. 290 p.
3. BĂLAN, I. *Fundamente pedagogice de aplicare a metodelor real-active în formarea inițială a cadrelor didactice*. Teza de doctor în pedagogie. Chișinău: UPS „Ion Creangă”, 2012.
4. BOJA, A. *Formarea competențelor de management al clasei de elevi în perioada pregătirii inițiale a cadrelor didactice*. Teză de doctorat. Cluj – Napoca, 2019.
5. BOROZAN, M. *Teoria și metodologia culturii emoționale*. Teză de dr. hab. Chișinău: UPS „Ion Creangă”, 2011, 385 p.
6. CANTOR, N.; KIHLSSTROM, J.F. *Personality and social intelligence*. New Jersey: Rasmuson Library, Englewood Cliffs. ISBN 0-13-657966-3.
7. COJOCARU-BOROZAN, M.; PAPUC L.; et al. *Fundamentele științelor educației*. Manual universitar. Chișinău: UPS „Ion Creangă”, 2014. 446 p.

8. GOLEMAN, D. *Inteligența emoțională*. București: Curtea veche Publishing, 2006. 430 p.
9. GUȚU, V.; MURARU, E.; DANDARA, O. Proiectarea standardelor de formare profesională inițială în învățământul universitar. Sadovei L., Boțan Al. *Ghid de autoformare la studenți a culturii comunicării pedagogice*. Chișinău: UPS „Ion Creangă”, 2013. 140 p.
10. HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. Life Cycle Theory of Leadership. În: *Training and Development Journal*, mai 1969. p. 26-34. <http://www.practica-ta.ro/wp-content/uploads/custom/probationers/ghid-de-management-si-leadership.pdf> (vizitat la 21. 04.2021).
11. KATZ, D.; KAHN, R. L. *Social psychology of organizations*, 2nded. New York: John Wiley, 1978.
12. KOHLRIESER, G. *Soluționarea conflictelor și creșterea performanței*. Iași: Polirom, 2007. 392 p. p. 272-273.
13. LEPORE, S. J.; KLIEWER, W. Intelligence Attenuates Association Between Peer Victimization and Depressive Symptoms Among Adolescents. In: *American Psychological Association*, 2019. Vol. 9, No. 6, p. 644–652. <http://dx.doi.org/10.1037/vio0000234>.
14. PATRAȘCU, D. *Leadershipul educațional autentic*. Note de curs. Chișinău: Centrul Editorial-Poligrafic al U.P.S. „Ion Creangă” 2014, 370 p.
15. RENUGADEVI, A.; NALINILATHA, M. M. Relationship between Social Intelligence and Teaching Competency of Higher Secondary School Teachers. In: *Shanlax International Journal of Education*. Vol.2, No.3, June, 2014. ISSN:2320-2653.
16. SCHONERT-REICHL, K. A. Social and Emotional Learning and Teachers In: *Social and Emotional Learning*, Spring 2017. vol. 27, no.1. pp. 137-155. <https://www.jstor.org/stable/i40176578>
17. VROOM, V.H.; YETTON, P.W. *Leadership and decision-making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1973. Apud Gary Johns, op. cit., 615 p.
18. <https://ciorna.wordpress.com/sciences-po/inteligenta-emoționala-si-leadership/> (vizitat la 6.10.2021).