

SCHIMBAREA ATITUDINII CADRULUI DIDACTIC: PROVOCĂRI ȘI PERSPECTIVE PSIHOSOCIALE

CHANGING THE TEACHER'S ATTITUDE: CHALLENGES AND PSYCHO-SOCIAL PERSPECTIVES

Violeta VRABII, doctor în psihologie
Institutul de Științe ale Educației, Republica Moldova
violetavrabii@mail.ru

Rezumat: În articol sunt sumarizate concepte ce descriu schimbarea atitudinii cadrului didactic prin prisma provocărilor în educație. Perspectivile schimbării atitudinale prin disonanțe cognitive, amorsare, angajament creează premise pentru pasiune în muncă, integritate, sensibilizare către acțiune.

Cuvinte-cheie: angajament, amorsare, integritate, dezvoltare personală, schimbare de atitudini, sensibilizare către acțiune.

Abstract: The article summarizes concepts that describe the change in the attitude of the teacher in terms of challenges in education. The perspectives of the attitudinal change through cognitive dissonances, priming, commitment create premises for passion in work, integrity, sensitization to action.

Keywords: commitment, initiation, integrity, personal development, change of attitudes, awareness of action.

În repertoriul profesiilor, cadru didactic și-a câștigat un loc de frunte, mai ales în societatea contemporană, dat fiind rolul educației pentru societate. Un bun profesionist transformă o profesiune într-un apostolat, de aceea este important ca în alegerea profesiei să ținem cont de compatibilitatea între aptitudinile personale/trăsăturile personale și cerințele profesiei pe care dorim s-o exercităm.

Prin urmare, a fi profesor înseamnă un risc asumat. Și asta deoarece pregătirea pentru a predă, pentru a-i învăța pe alții cum să învețe este o operă niciodată încheiată și care implică multă răbdare, multe momente de incertitudine, de descurajare și multe ore de studiu, iar rezultatele nu pot fi măsurate nici cantitativ și nici imediat. Totuși, la capătul acestui drum te pot aștepta multe bucurii și satisfacții. Iată de ce este necesar să atragem atenția celor ce doresc să îmbrățișeze această meserie asupra calităților pe care trebuie să le posede un profesor bun, precum și asupra celor mai eficiente practici educaționale [apud 5, p.16].

Standardele de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general identifică condițiile ce determinate scopurile de implementare a dezvoltării: motivarea cadrelor didactice pentru învățarea pe tot parcursul vieții; creșterea responsabilității fiecărui cadru didactic pentru reușita propriei cariere profesionale [9].

La etapa actuală, Politica educațională se află într-o evoluție rapidă prin provocările: *condiții avansate informaționale TIC, noile abordări interdisciplinare, evaluare prin descriptori ș.a.* Educația are nevoie de un nou orizont de dezvoltare, ne-am conectat la lumea virtuală, iar energiile pedagogice revigorează la noi conexiuni de schimbare.

În acest context, dezvoltarea personală și profesională continue a cadrelor didactice ia dimensiunea schimbărilor atitudinale față de sine, profesie, familie, societate.

L. Mitrofan menționa, dezvoltarea personală este un concept ce desemnează o realitate psihologică, este un domeniu al cunoașterii și intervenției care a cunoscut în ultimele decenii o evoluție remarcabilă fiind „o adevărată politică socială și educațională permanentă pentru promovarea succesului profesional, social și al bunăstării psihologice” [4].

Astfel, dezvoltarea, în abordarea noastră, va reprezenta schimbarea persoanei, acea creștere ce va avea forma unei spirale ascensionale. Demersul ascensional al dezvoltării de-a lungul spiralei va cere de la cadrul didactic să învețe, să se angajeze, să acționeze. Nu se va produce schimbarea, dacă se va limita doar la o acțiune, de aceea pentru a progresa, persoana trebuie să învețe, să se angajeze, să acționeze, iarăși și iarăși, din ce în ce mai mult.

În același context, dezvoltarea personală în viziunea cadrului didactic reprezintă un proces de creștere, evoluție a abilităților, o înțelepciune practică, autocunoaștere, autoeficacitate, automotivare. Dar dezvoltarea personală este și o condiție pentru confruntarea trăsăturilor personale cu nevoile procesului

educațional [apud 11 p.57].

Schimbarea este inevitabilă, iar cadrul didactic rămâne cu o lecție a răbdării, integrității și sensibilizării către acțiune. Deseori suntem expuși schimbărilor și auzim răspunsul: dacă nu poți schimba lucrurile, schimbă atitudinea.

Viața de zi cu zi ne implică într-un proces de schimbare a atitudinilor, iar persuasiunea ca proces de *schimbare a atitudinilor* face parte din viața noastră, afirmă Dafinoiu.

Schimbarea atitudinii este abordată, conform opiniei autorului, ca o combinație tridimensională de reacții atitudinale: *afective, cognitive, comportamentale* față de un obiect. Cele mai consistente explicații privind mecanismul schimbării atitudinilor reprezintă teoria *disonanței cognitive* (Festinger, 1957). Ideea centrală a acestei teorii este că, în măsura în care oamenii constată o discrepanță între atitudinile lor sau atitudini și comportamente, întrucât ea este trăită ca tensiune și disconfort psihic, ei se străduiesc să o rezolve [apud 3 p.303].

Explicațiile *schimbării atitudinilor* în termenii teoriei disonanței se identifică cu trăirea unei stări *de tensiune*, stimularea fiziologică, fiind o condiție necesară a disonanței, dar nu și suficientă confirmă susținătorii *teoriei autopercepției* (Bem, 1965, 1967), astfel pentru ca schimbarea să se producă, starea de tensiune trebuie să fie atribuită comportamentului contra - atitudine, de aceea conform teoriei *auto-atribuirii* (autopercepției), simpla *auto-observare* a comportamentului propriu este suficientă pentru a explica rezultatele schimbării tridimensionale: cognitivă, afectivă, comportamentală [ibidem, p.304].

De aceea, disonanțele cognitive prin schimbări profesionale, globale de care suntem afectați în prezent, cer de la cadrele didactice o flexibilitate și acțiune rapidă, adaptare și creativitate acolo unde ești cu ceea ce ai.

„Șocul schimbării”, afirmă A. Neculau, poate bloca inițiativele, paraliza acțiunile, deforma percepția corectă a evenimentelor în care persoana este plasată, deoarece noțiunile, aspirațiile, dorințele, temerile, scopurile, modelele acționale nu intră în joc într-un mod articulate, coerent. Astfel numai după o *acumulare masivă de informații se schimbă atitudinile* și se declanșează apoi *modele* comportamentale adecvate [apud 7].

În acest context, *Amorsarea* ca principiu al schimbării atitudinii reprezintă ademenirea persoanei cu o propunere interesantă, fie a ascunde dezavantaje, fie evidențiind unele detalii fictive, adevărul fiind spus după. Fenomenul amorsare se bazează și pe *teoria angajamentului* a lui Kiesler (1977), definiția oferită de Keisler la noțiunea centrală de angajament este dintre cele mai intuitive: *angajamentul corespunde pur și simplu legăturii ce unește un individ și faptele sale*. Prin urmare, *angajamentul* într-o acțiune având ca principala consecință o *mai mare rezistență* a acțiunii respective la schimbare, explică de ce subiecții lăsați să aleagă liber, rămân într-un număr mai mare la decizia inițială.

Teoria angajamentului permite, astfel remarcă autorul S. Moscovici, înțelegerea acestei dispoziții deosebite a persoanelor de a rămâne la o decizie atunci, când ea nu le mai permite obținerea avantajelor așteptate și pe care se bazează efectul de amorsare [apud 6, p.206].

Adevărata transformare a atitudinii după Meșișcev și Kovalev are loc atunci când modul de reacții va evolua în modul de relații [apud 12].

În acest context, dacă să ne referim la angajamentul și competența cadrului didactic, ne asociem opiniei că acestea sunt determinate de a empatiza și a înțelege universul copilului, simțul înăscut al copilăriei, căldura umană. O formare poate ajuta ca aceste să se dezvolte, dacă el există. În cazul în care acestea nu există, o bună pregătire ar micșora insuccesul.

Ne ancorăm și controlăm direcție prin busola timpului, ancorarea este un mecanism de declanșare, care poate fi acționat oricând, este un mod eficient prin care înveți permanent. Ancorarea nu se rezumă doar la cele mai profunde emoții și retrări, deoarece T. Roosevelt afirma în acest context: „Descurcă-te cum poți, cu ceea ce ai, acolo unde ești” [apud 8, p. 251].

Prin urmare, *schimbă atitudine* este: o condiție pentru creștere; acumulare masivă de informații, experiențe; reacții afective, cognitive, comportamentale; auto-atribuire; amorsare; angajament; ancorare; control și calitate.

Schimbarea atitudinii noastre ne poate schimba viața: „*Schimbă atitudinea*” este sfatul pe care îl primim când trebuie să schimbăm ceva în comportamentul nostru; este rezultatul final, dar trebuie să existe anumite *condiții* pentru o ajustare pe termen lung a atitudinii, astfel încât să observi schimbări pozitive în viața ta. Aceste condiții sunt: *Simț al scopului*. Atunci când simțim că acțiunile noastre conduc spre realizarea unui obiectiv dorit, atitudinea este aliată cu un scop pozitiv în așa mod trăim sentimentul că realizăm și avem o direcție pozitivă; *Pasiune*. În viață avem în repetate rânduri o pasiune arzătoare

pentru ceva, fie e vorba de carieră, o relație, atunci când există pasiune, efort și atenție pe care le acorzi zilnic, este mai mult decât probabil că întreaga viață să se modifice pozitiv. *Pasiunea* conduce atitudinea și îți permite să vezi dincolo de obstacole, deoarece imaginea de ansamblu este ceea ce contează cu adevărat; *Crede în muncă*. Fie că ne place sau nu, petrecem o mare parte din viață muncind în ocupația aleasă. Singurele limite sunt acelea pe care ni le punem înșine [apud 1, p.83].

Perspectivile facilitatoare în schimbarea atitudinii cadrului didactic în activitate vor fi direcționate de Sensibilizare către acțiune și Integritate personală.

În acest context, N. Vințanu menționează că educația adulților este un ansamblu de procese organizate de educație cu un conținut și metode specifice, formale și informale, prin care se prelungește educația inițială. Ea urmărește învățarea profesională, îmbogățirea cunoștințelor, dezvoltarea aptitudinilor, orientarea profesională nouă pentru dezvoltarea integrală a omului, pornind învățarea de la primul pas – *sensibilizarea către acțiune* [apud 10].

Sensibilizarea, va reprezenta procesul prim, operația primară, acest principiu este acel de la care pornește o dezvoltare, deoarece dă sens și organizare pentru climatului educativ, și face alegerea dominantă personală din evantaiul modalităților de convingere, a atenției și intereselor. În Figura 1 sunt expuse componentele angajării personale în acțiune.

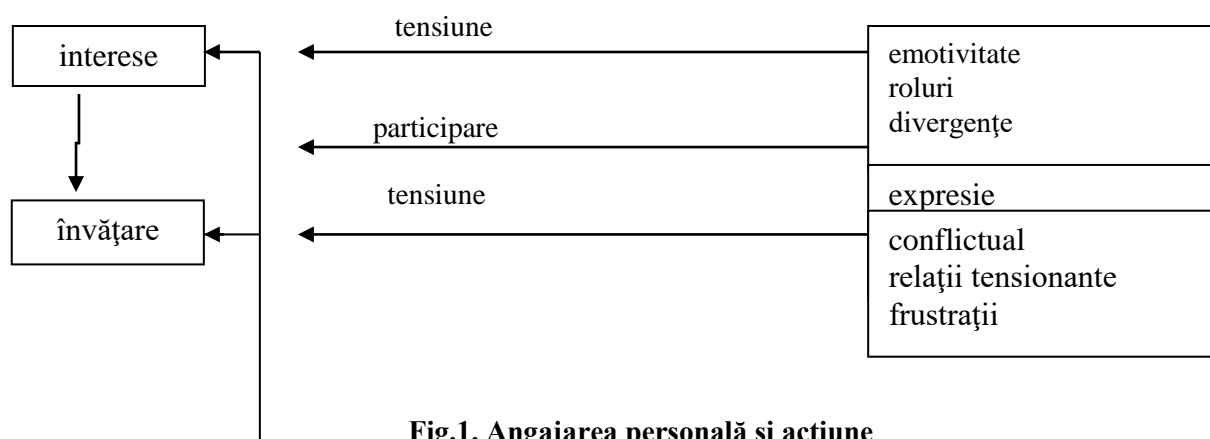


Fig.1. Angajarea personală și acțiune

În privința procesului *dezvoltare*, analizat în Fig.1, adulții sunt cei care decid în mod conștient, liber și independent dacă se angajează în programe de formare, dezvoltare, când trebuie s-o facă și cu ce scop. Cadrele didactice simt nevoia și își doresc să fie considerați de către ceilalți ca fiind persoane competente, capabile să-și organizeze și să-și gestioneze singuri viața, astfel încât să obțină succese și realizări. Aceste principii le folosim în realizarea programelor de formare continue, iar cadrele didactice determină direcțiile pentru schimbarea personală sau profesională, păstrând în același timp integritatea și identitatea personală, determinate de valori.

Deoarece ceea ce ne face valoric este *integritatea*, acel principiu prin care tratăm lumea conform acelorași reguli, valori, care aparent ar fi la fel tratate, dar foarte unice.

Integritatea presupune onestitate, dar o și depășește. A fi onest înseamnă a spune adevărul – adică a acorda spusele noastre cu realitatea; înseamnă a acorda realitatea cu spusele noastre.

A dovedi integritate personală, e cea care generează *încrederea*, și stă la temelia celorlalte.

Lipsa de integritate poate submina aproape orice alt efort de a face conturi de încredere.

Poți face eforturi de înțelegere, gesturi mărunte de afecțiune, îți poți îndeplini sarcinile, clasifica și realiza așteptările – și totuși eșua în investițiile tale de *încredere* dacă în sinea ta rămâi *duplicitar* [apud. 2].

Deci, *integritatea* presupune *onestitate*, dar o și depășește. A fi onest înseamnă a spune adevărul – adică a acorda spusele noastre cu realitatea; înseamnă a acorda realitatea cu spusele noastre. Unul dintre cele mai importante moduri de a dovedi integritatea este de a fi loial *față de cei ce nu sunt prezenți*. În felul acesta câștigăm încrederea celor prezenți. Apărînd drepturile celor absenți, păstrăm încrederea celor prezenți. *Integritatea* este a trata toată lumea conform acelorași *principii*, ai curajul opiniei, deoarece dragostea și disciplina unui singur copil, sunt cele care condiționează dragostea față de ceilalți. Felul în care tratați o persoană relevă felul în care pot fi primiți ceilalți 99%. *A fi integru* mai înseamnă a evita orice comunicare înșelătoare, și reală sau înjositoare. „Minciuna este orice comunicare făcută cu intenția de a înșela” [ibidem 2].

Astfel, fiecare dintre noi deținem ceea ce s-ar putea numi un „cont personal al integrității”, care reflectă suma încrederii în noi înșine. Atunci când facem promisiuni și le respectăm ne sporim depozitul din cont și ne putem mândri că suntem niște oameni de încredere, care sunt în stare să-și ia niște angajamente, să le respecte, atât față de ei înșiși, cât și față de ceilalți. Un cont echilibrat reprezintă o sursă importantă de forță și securitate. Dar atunci, când nu ne atingem scopurile, retragem din contul integrității, iar asta poate deveni o sursă de frustrare. În timp, aceste retrageri repetate duc la o pierdere a încrederii în abilitatea noastră de a ne respecta promisiunile făcute față de alții sau de noi înșine.

Fiiți proactivi – a lua inițiative, suntem răspunzători de viețile noastre, să ne asumăm responsabilități. Persoanele proactive își asumă această responsabilitate și nu învinuiesc împrejurările sau condițiile. Se poartă conform unei opțiuni conștiente, bazate pe valori, și nu pe condiții supuse unor criterii afective. Persoanele proactive își poartă vremea cu sine, criteriul lor e valoarea [ibidem 2].

Prin urmare, unul din motivele schimbării opiniei sau atitudinii reprezintă: *imagea oamenilor despre ei înșiși și integritatea*. Imaginea persoanei despre sine este creată de persoanele de influență din cercul apropiat de Sinele personal, cât și de opinia celorlalți, adică persoanele cercului social, profesional. Astfel, cadrele didactice în procesul provocărilor își creează, devin fundamentul „hărții” individuale corecte, din care își poate extrage soluții și oportunități operaționale, folosind la maximum ocaziile favorabile, învață și se integrează continuu prin muncă, relaționare, implicare proactivă. Angajamentul și amorsarea facilitează stabilitatea funcțională, iar schimbările sociale le creează premise pentru a iesi din zona de confort și redirecționează creșterea spre dezvoltare. De aceea o perspectivă eficientă pentru pregătirea cadrelor didactice pentru a se adapta și depăși provocările educaționale sunt și programele de dezvoltare personală/profesională.

Bibliografie:

1. Callo T. Pedagogia practică a atitudinilor. Chișinău: Editura Litera, 2014. 240 p.
2. Covey S. Cele 7 deprinderi ale persoanelor eficiente. Lecții importante pentru schimbarea personală. București: ELLFA, 2011, 333 p.
3. Dafinoiu I. Mecanisme și strategii ale persuasiunii. În: Neculau A. (coord.) Psihologia socială. Aspecte contemporane. Iași: Editura Polirom, 1996, p. 297-307
4. Mitrofan L.(coord.) Dezvoltarea personală – competență universitară transversală, o nouă paradigmă educațională, cap. 1-2. București: Editura Universitară, 2007.
5. Moise I. Cariera didactică între motivație și performanță București: Editura Sfântului Ierarh Nicolae, 2010. 41 p. <https://ru.scribd.com/doc/196995170/Cariera-Didactica-Intre-Motivatie-Si-Performanta-Moise-Io>.
6. Moscovici S. Psihologia socială a relațiilor cu ceilalți. Iași: Editura Polirom, 1999. 256 p.
7. Neculau A. O perspectivă psihologică asupra schimbării. În: Neculau A. (coord.) Psihologia socială. Aspecte contemporane. Iași: Editura Polirom, 1996, p. 223-247.
8. Robbins A. Știința dezvoltării personale. Puterea nemărginită. București: Editura Amaltea, 2011. 333 p.
9. Standarde de competență profesională ale cadrelor didactice din învățământul general, Chișinău, 2018. https://mecc.gov.md/sites/default/files/standarde_cadre_didactice.pdf3
10. Vițanu N. Educația adulților. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1998. 120 p.
11. Vrabii V. Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic. Teza de doctor în psihologie, Chișinău 2019. http://www.cnaa.md/files/theses/2019/54303/violeta_vrabii_thesis.pdf
12. Zlate M. Fundamentele psihologiei. București: Editura Universitară, 2006. 461 p.