

ROLUL ATITUDINII ÎN CONTEXTUL DEZVOLTĂRII PERSONALE A CADRELOR DIDACTICE

DOI: 10.5281/zenodo.4091505
CZU: 373.091:[54+57]

Doctor, lector universitar **Violeta VRABII**
ORCID iD: 0000-0002-3509-6220
Institutul de Științe ale Educației

THE ROLE OF ATTITUDE IN THE CONTEXT OF TEACHERS' PERSONAL DEVELOPMENT

Abstract. *In the article are systematized ideas regarding the personal development of the teacher. Attitudes in personal development represent the system of values, adaptation, awareness of actions specific to each subject. The implementation of personal development through personal development program allows a conscious, value growth of teachers.*

Keywords: *personal development, teacher, adult education.*

Rezumat. *În articol sunt sistematizate idei cu privire la dezvoltarea personală a cadrului didactic. Atitudinile în dezvoltarea sa personală reprezintă sistemul de valori, adaptarea, conștientizarea acțiunilor specifice fiecărui subiect. Derularea dezvoltării personale prin program de dezvoltare personală permite evoluarea profesională modernă, creșterea conștientă, valorică a cadrelor didactice.*

Cuvinte-cheie: *dezvoltare personală, cadru didactic, educația adulților.*

Dezvoltarea personală, la etapa actuală, reprezintă o strategie eficace de creștere și motivare în cariera didactică, permanent expusă încercărilor profesionale, personale. Realizările profesorilor în carieră sunt posibile prin mai multă implicare în formarea/dezvoltarea continue pentru a fi în tandem cu realizările și provocările sociale. În sensul acestora este dificil pentru dascăl de a rămâne el însuși, integru. În atare context, *dezvoltarea personală* reprezintă premisa de adaptare la condiții noi prin realizarea Eului autentic, în pofida transformărilor bruște în domeniu, dar și în societate, în general.

Din perspectiva psihosocială, dezvoltarea Eului se caracterizează printr-o expansiune extraordinară de redescoperire în psihologie. De exemplu, D. Wegener și R. Walacher în lucrarea „Eul în psihologia socială”, precum și în alte studii, descriu comportamentul social, efectul vârstei asupra conceptului de Eu, realizarea persoanei, în funcție de particularitățile individuale ale vârstei. Autorii prezintă dezvoltarea Eului ca fiind o *constelație de atitudini*, un organizator al cunoașterii și regla-

tor al conduitei, ce dispune de o solidă bază afectiv-motivațională [Apud 11, p. 97].

Deoarece dezvoltarea personalității înseamnă fidelitatea față de legea proprie, înseamnă încrederea în legea aceasta, înseamnă o străduință plină de loialitate și o speranță plină de *încredere și atitudine*, nota C. Jung [Apud 4, p. 17].

Astfel, sintagma *formează atitudine/schimbă atitudine* este valabilă pentru dezvoltarea armonioasă integră a cadrului didactic.

La esențializarea conceptului *atitudine* există o diversitate de opinii, precum „*orientarea mentală*” care dirijează reacțiile individuale, conform autorului H. Cantril sau potrivit lui L. Thorstone, semnifică „*o cantitate de afect pro sau contra*”, iar în accepția lui R. Catell – „*tendența de a acționa într-un mod special, într-o situație determinată*”.

Deși psihologii au avut diferite conținuturi pentru noțiunea de *atitudine*, vom expune câteva dintre ele: *atitudinea* este o construcție psihică sintetică ce unește elemente intelectuale, afective, volitive; *atitudinea* este o modalitate internă de raportare la diferite laturi ale vieții sociale, la alții, la sine, la

activitate și manifestare în comportament; *atitudinea* este invariantul pe bază căruia individul se orientează selectiv, se autoreglează preferențial, se adaptează evoluând [Apud 12, p. 385].

Deci, nu orice reacție imediată, impulsivă denotă o atitudine, ci doar orientarea conștientă, deliberată, susținută de funcția interpretativă, generalizată, valorizatoare justificată, doar reacția stabilă, generalizată, proprie subiectului și întemeiată pe convingerile lui puternice

Dacă analizăm cele relatate mai sus, putem afirma că *atitudinea* are următoarele caracteristici: este orientare selectivă, se autoreglează preferențial, se adaptează evoluând, are orientare conștientă, are o funcție interpretativă, generalizată, este proprie subiectului și întemeiată pe convingerile acestuia, este o dispoziție latentă a individului, o „variabilă ascunsă” de a răspunde sau acționa într-o manieră la schimbarea mediului. *Atitudinea* este rezultatul interacțiunii subiectului cu lumea [ibidem].

În același context, *atitudinea* este o însușire individuală care este determinată în manifestările sale, de particularitățile de vârstă, psihologice, sociale de dezvoltare.

Prin urmare, *atitudinea* conștientă este nivelul cel mai înalt al relației cu realitatea, ce este dominantă adulților. Astfel, В.Н. Месищев arată că atitudinile conțin două segmente esențiale: incitativ-orientativ sau selectiv-evaluativ și efectiv-executiv. Numai unitatea lor asigură unitatea caracterului, adică unitatea dintre vorbe și fapte, la fel, mai pot fi interacțiuni de coordonare, cooperare, contradicții. Când atitudinile intră în concordanță cu legile progresului, cu normele sociale, ele devin valori.

Se elaborează sistemul de atitudini – valori specifice fiecărui subiect. Astfel, atitudinile caracteriale au un conținut valoric și o funcție evaluativă și prin aceasta reglează comportamentele specifice ale fiecărei persoane. Atitudinile se exprimă cel mai des în comportament, prin intermediul trăsăturilor caracteriale [ibidem].

L. Bernard menționează că o atitudine este un proces de adaptare al comportamentului în mod complet sau potențial, este o dispoziție a organismului față de obiecte sau situații. Când *adaptarea* este făcută, *atitudinea* dispăre fiind reținută în *memorie* sau în dispoziția habituală a organismului [Apud 1, p. 23].

Deoarece orice atitudine este o reacție (R) a ființei umane la o situație (S), care poate fi de natură internă sau externă, corelația S-R formează

un cuplu de forțe psihosociale care se condiționează reciproc. O anumită valoare a obiectelor și situațiilor comportă anumite reacții atitudinale.

Cuplul S-R reprezintă o sinteză unică și ireductibilă de forțe psihosociale, atât timp cât raporturile acestuia rămân constante și atitudinile persoanei sunt constante. Persistența și schimbarea atitudinilor depinde de mai mulți factori care se leagă atât de natura atitudinii, cât și de influențele exterioare, interioare, mijlocite de experiența personală. Se poate întâmpla ca și conținuturile situațiilor ce influențează schimbarea să fie în *contradicții*, *confruntări* cu experiența personală și se poate naște *criza* sau acel conflict de natură interioară.

Pentru a preciza natura factorială a schimbării atitudinii, în cele ce urmează, vom menționa o serie de corelații. Astfel, C.W. Telford consideră influența specifică a *instrucțiunii* asupra schimbării atitudinilor învățătorilor, în direcția unei libertăți mai pronunțate față de poziția anterioară [Apud 1, p. 90].

Astfel, dacă instrucțiunile sunt clare, schimbarea are conotații atitudinale pozitive, iar profesorii sunt în starea liberului arbitru de a efectua schimbarea în funcție de circumstanțele create.

Adăugăm aici că soluționarea conflictelor interioare este explicată de teoria disonanței, care susține că omul este mai degrabă o trestie autojustificatoare, decât una gânditoare. Nevoia de autojustificare exprimată prin *disonanța cognitivă* – starea neplăcută apărută ori de câte ori un individ devine câmpul de luptă a două sau mai multe opinii, sau idei ce se bat cap în cap.

În acest context, L. Festinger explică faptul că pentru a convinge oamenii să-și schimbe opiniile, mai depinde și de numărul ideilor care se află în armonie sau în contradicție cu acțiunile întreprinse ori cu hotărârea luată. Astfel, autorul a subliniat că *disonanța* se ridică la un grad cu atât mai înalt, cu cât ideile aflate în conflict au o mai mare importanță pentru cel în cauză. Unul dintre motivele schimbării opiniei reprezintă: *imaginea oamenilor despre ei înșiși*, dar și *onestitatea* [Apud 2, p. 74].

Imaginea persoanei despre sine este creată atât de cei apropiați, cât și de opinia celorlalți, adică a reprezentanților cercului social, profesional.

S. Rusnac evidențiază două modalități de abordare a atitudinii sociale. Prin intermediul primei abordări, se afirmă că *atitudinea* este o reacție afectivă, cognitivă sau comportamentală la un anumit obiect. Deoarece între aceste tipuri de reacții pot fi stări de discordanță, adepții celei de a doua abordări neagă modelul tripartit, dând prioritate

în *atitudine* stărilor afective, manifestate în raport cu ceea ce se raportează persoana: obiecte, evenimente, persoane, fenomene [7, p. 158].

Prin urmare, atitudinile cadrului didactic în procesul schimbărilor sunt dependente de reacțiile subiectului expus dezvoltării acestora în context personal sau profesional.

M. Armstrong menționează că dezvoltarea personală reprezintă creșterea abilității unui individ și valorificarea potențialului acestuia prin parcurgerea unor experiențe de învățare și educație [Apud 6, p. 97].

Astfel, o direcție evolutivă, în acest proiect al schimbărilor, o reprezintă educația adulților, care nu poate fi considerată o acțiune izolată, ci trebuie văzută ca un subansamblu integrat într-un proiect global al educației permanente [5, p. 53].

Cadrele didactice reprezintă grupuri sociale, determinate atât după criteriul de vârstă, cât și după cel valoric, ca grupuri de adulți. Deci, educația adulților desemnează ansamblul proceselor organizate ale educației, ale conținuturilor, ale metodelor de formare, dezvoltare care prelungește sau completează educația inițială, atât de necesară și pedagogilor.

La fel, educația adulților susține cadrul didactic în integrarea socioprofesională reușită, în dezvoltarea sa și a colectivității sub aspecte socio-economic și cultural. Adultul posedă motive care sunt controlate și relevante social, bine integrate în activități planificate. Educația adulților este văzută doar ca modalitate prin care omul poate să dea răspuns la schimbările sociale. Persoana trebuie să învețe și cum să rezolve multe probleme legate de propria evoluție educațională, socială, personală, unele incertitudini ce apar în cursul dezvoltării sale. Adulții se confruntă permanent cu schimbarea, cu necesitatea de a lua decizii, determinate de schimbare.

Relația dintre dezvoltare, schimbare și timp este descrisă adesea prin metafore de genul: a tinde spre vârf, a ajunge în vârf, ascensiune pe

scara valorilor, atingerea maximului de potențial. Pe de altă parte, timpul se regăsește pe orizontală și este înlocuit cu metafore de genul: final, la fix, a merge înapoi, alunecare.

Din diversele tipologii etative o vom analiza pe cea propusă de E. Erikson, deoarece teoria dezvoltării personale și sociale implică abordarea stadială a formării personale pe latura socializării, propune o stadialitate a dezvoltării cunoașterii Sinelui în interacțiune cu ceilalți, accentuând influența mediului social al dezvoltării [8].

Pentru E. Erikson, dezvoltarea este procesul evolutiv, bazat pe o succesiune universal experimentată de evenimente biologice, psihologice și sociale și implică un proces autoterapeutic de vindecare a cicatricelor, apărute ca urmare a unor crize accidentale și naturale, inerente dezvoltării. Astfel, E. Erikson propune ipoteza conform căreia oame-nii trec prin opt stadii pe parcursul întregii vieți. În fiecare stadiu are loc o criză, ori un moment critic, de a cărui rezolvare depinde cursul dezvoltării ulterioare. Etapele de dezvoltare constituie schema Eului și oglinda ierarhiei celor mai relevante structuri sociale descrise în opt etape, iar ultimele trei descriu vârsta adultă, stadiile în care se regăsesc și cadrele didactice. O descriere mai detaliată a vârstei adulte este prezentată în *Tabelul 1*.

Modelul propus de E. Erikson este recunoscut ca fiind astăzi unul dintre cele mai cuprinzătoare și relevante. Astfel, analizând cele expuse în tabel, observăm corolarul axiologic: mutualitatea afectivă, responsabilitatea, înțelepciunea pentru vârstele adultului, cadrului didactic. Prin urmare, dezvoltarea reprezintă procesul complex de trecere de la inferior la superior, de la vechi la nou, printr-o succesiune de etape, fiecare stadiu reprezentând o unitate funcțională mai mult sau mai puțin încheată de un specific colectiv propriu [10].

Totodată, menționăm o comparație sugestivă ce aparține lui C. Jung, care afirmă că în adult se ascunde un copil, un copil veșnic, aflat mereu în devenire, niciodată împlinit, având o statornică

Tabelul 1. Teoria dezvoltării psihosociale la vârsta adultă, după E. Erikson

Stadiul	Principalele achiziții (<i>variante existente</i>)	Factorii sociali determinanți	Corolarul axiologic
Tânărul adult (20-30/35 de ani)	Intimitatea <i>versus</i> izolarea	Prieteniile, relația de cuplu	Mutualitatea afectivă
Adultul (35-50/60 de ani)	Realizarea <i>versus</i> rutina creatoare	Familia, profesia	Responsabilitatea, devoțiunea
Bătrânețea (60 de ani)	Integritatea <i>versus</i> disperarea	Pensionarea, apusul vieții	Înțelepciunea

nevoie de îngrijire, atenție și educație, este acea parte a persoanei care dorește să se dezvolte spre a-și atinge deplinătatea, fermitatea și maturitatea. Problematika vârștelor, consideră C. Jung, apare, în primul rând, în tinerețe, această etapă începe imediat după pubertate și durează până pe la mijlocul vieții, adică până pe la 35 ani.

De aceea, precizează autorul, cu cât mai mult se apropie persoana de mijlocul vieții și cu cât mai bine reușește să-și consolideze atitudinea personală și situația socială, cu atât mai mult i se pare că ar fi descoperit calea cea bună în viață, precum și adevăratele idealuri și principii de comportament [Apud 4, p. 12].

Interpretarea dezvoltării etative, propuse de W. Veeman, prin compararea vârștei cu piesele unui puzzle, sugerează că există trei etape majore ale evoluției umane: Copilăria, Maturitatea și Conștientizarea de sine. Copilăria este mecanică și inconștientă – un tărâm al somnului interior, care se referă atât la copii, cât și la adulți. Etapa Maturității implică trezirea. Din nefericire, remarcă autorul, unii oameni nu se trezesc niciodată, ei rămân la nivelul scăzut de conștientizare, iar la nivelurile superioare ajung oamenii care, în ultima etapă, știu care este scopul lor și au o filosofie de viață bine definită [Apud 9].

Cadrul didactic tinde spre vârf, iar timpul creează premise spre orizonturi de implementare pe scara valorică a dezvoltării sale. Prin urmare, adevărata evoluție, schimbare a profesorului este influențată de conștientizarea de sine, pe care o implementează eficient, realizând așteptările personale și cele profesionale.

Conform unor opinii, persoana acumulează experiență odată cu înaintarea în vârstă și aceasta se află în strânsă legătură cu împlinirea de sine. Totuși, experiențele diferă ca intensitate și depind de deschiderea în momentul în care acestea s-au produs și modul în care omul s-a implicat în rezolvarea eficientă a acestora. Vârșta poate fi văzută ca un proces continuu de adaptare. Acesta este unul dinamic și se desfășoară pe toată durata vieții, în care omul și mediul se influențează reciproc, astfel înaintarea cu succes în vârstă vine cu atingerea rezultatelor pozitive, evitarea și minimalizarea celor negative.

Prin urmare, ideile noi circulă cu ușurință, dar prind rădăcini destul de greu, deoarece adultul nu știe din timp care dintre ideile formulate se vor dovedi eficiente în comunicarea unui mesaj inedit. De aceea, este bine să folosim forme alternative de formare, trebuie să fim pregătiți să efectuăm repe-

tate intervenții chirurgicale asupra reprezentărilor noastre mentale și ale altora, până când următoarea schimbare de context va pune sub semnul întrebării statutul nostru curent.

Dacă ne referim la angajamentul și competența cadrului didactic, ne asociem opiniei că arta pedagogică este înainte de toate, ceea ce te expune să fii la dispoziția copiilor, a empatiza cu ei, de a le înțelege universul, de a le sesiza interesele care-i animă și că această artă ține, în mare parte, de un dar, de talentul pe care candidații la funcția de profesor îl au sau nu îl au.

O bună formare poate ajuta ca acest dar să se dezvolte, dacă el există. În cazul în care acest dar nu există, o bună pregătire ar atenua catastrofa, i-ar face mai puțin nocivi, un pic mai puțin inadaptați la sarcini pe tinerii angajați dintr-o eroare într-o profesie pentru care nu sunt făcuți [3, p. 14].

Cu scopul de a determina punctele de vedere ale cadrelor didactice privind implementarea dezvoltării personale, în perioada 2017-2018, am realizat un experiment pe un eșantion format din 101 de pedagogi din învățământul general. Ca rezultat, am structurat caracteristicile psihosociale și opiniile exprimate de respondenți.

Profilul psihosocial și profesional al unui pedagog a fost reprezentat de persoane de sex feminin (82,45%), de vârște diferite, dar prevalau cele de 46-56 de ani (49%), cu calificări în domeniul pedagogic, dominant fiind gradul didactic II. Acești subiecți, dacă am face o generalizare, consideră *dezvoltarea personală* drept un proces prin care se însușesc abilități pentru evoluție, creștere, autocunoaștere, automotivație, autoeficiență, ce constituie o înțelepciune practică, reprezentând analiza și confruntarea propriilor trăsături cu nevoile procesului educațional (18,55%).

Nevoile pentru dezvoltarea personală a cadrului didactic din învățământul general pot fi ierarhizate după cum urmează: claritate, înțelegere și aplicabilitatea așteptărilor personale, comunicare eficientă cu persoana potrivită, atitudine pozitivă față de sine și ceilalți, responsabilitate personală, automotivare și autocontrol.

59% dintre profesori susțin că modalitățile prin care se dezvoltă sunt programele specializate, iar cei care preferă în acest scop citirea cărților constituie 25,7%. Dintre opțiunile propuse, autocunoașterea și dezvoltarea personalității pozitive au fost accentuate frecvent, urmate de automotivarea și încrederea în sine. Cât privește *intensitatea* de a parcurge un program de dezvoltare per-

sonală, calificativul în mare măsură a fost notat de 60,55% respondenți [Apud 10, p. 60].

Astfel, experimentul a consemnat o viziune completă referitoare la profilul psihosocial și profesional al cadrelor didactice și a deschis largi orizonturi pentru dezvoltarea lor personală.

Totodată, în baza *Fișei de evaluare* a implementării programului de dezvoltare personală, tragem următoarele concluzii, reieșind din ideile expuse de cadrele didactice.

• *Ce semnificație are dezvoltarea personală?* La această întrebare am primit următoarele răspunsuri: flexibilitatea și depășirea zonei de confort, experiența; actualizarea conceptului; exemplificarea prin parabole; dezvoltare continuă, acumularea de noi experiențe; de a fi tânăr și cu spirit inovator, indiferent de vârstă sau experiență; stabilirea unor obiective pe termen scurt, bine determinate și un plan de acțiune; prezența convingerii de reușită, motivația intrinsecă; învățarea și cercetarea permanentă, formarea continuă, luarea deciziilor, comunicarea, căutare permanentă, acumulare de noi experiențe; obținerea de noi informații prin parcurgerea anumitor etape de pregătire, calificare; noile cerințe pentru a progresa în carieră; dorința de creștere profesională; modelele de implementare practică; felul omului de a fi; tendința de a evolua în plan spiritual.

• *Ce faceți pentru a vă dezvolta, prin ce creșteți atitudinal-valoric?* La această întrebare pedagogii au oferit următoarele răspunsuri: prin studiere, aplicare, selectare, autoevaluare personală a direcțiilor de creștere în baza testelor proiective, notare de exemple, aplicarea testelor în practică, muncă zilnică conștiincioasă, studiul neîncetat, prin implementarea surselor, condițiilor, dimensiunilor, prin exersare permanentă, sistematică și conștientă a gândirii pozitive; inițierea în ceea ce este nou; conștientizarea importanței propriului set de valori; prin dialog, lectură și exerciții personale; prin aplicarea în practică; consultarea diverselor surse; cercetare, analiză, imitare, creare... [Apud 10, p. 116].

Prin urmare, tendințele actuale ale educației solicită eficiența cadrelor didactice în procesul educațional, prin atitudine și gândire pozitivă în ceea ce privește dezvoltarea personală/profesională continuă.

Dezvoltarea personală care este un proces permanent, dar repartizat pe cicluri, interese de travaliu optimizator, pe parcursul a mai multor ore și zile (lucrul monoton), cu posibile reluări ciclice la intervale de luni și ani, la solicitările beneficiarilor, în funcție de nevoile și obiectivele de viață ale subiecților, afectați de provocări sociale.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Chircev A. *Psihologia atitudinilor sociale*. Cluj: Editura Institutului de Psihologie, 1941.
2. Eysenck H., Eysenck M. *Descifrarea comportamentului uman*. București: Editura „Teora”, 1998.
3. Gherghinescu R. Conceptul de competență didactică. In: Marcus S. (coord.) *Competența didactică*. București: Editura „All Educațional”, 1999, pp. 11-23.
4. Jung C. Psihologia individual și socială. In: *Antologia Puterea sufletului*. Vol. 3. București: Editura „Anima”, 1994.
5. Neculau A. *Educația adulților*. Iași: Editura „Polirom”, 2004.
6. Paloș R., Sava S., Ungureanu D. (coord.) *Educația adulților: baze teoretice și repere practice*. Iași: Editura „Polirom”, 2007.
7. Rusnac S. *Preocupări contemporane ale psihologiei sociale*. Chișinău: F.E.-P. „Tipografia Centrală”, 2007.
8. Sion G. *Psihologia vârstelor*. București: Editura Fundației „România de Mâine”, 2003.
9. Veenman W. *Descătușează-ți întregul potențial*. București: Editura „Curtea Veche”, 2007.
10. Vrabii V. *Dimensiuni psihosociale ale dezvoltării personale a cadrului didactic*. Teza de doctor în psihologie. Chișinău, 2019.
11. Zlate M. *Eul și personalitatea*. București: Editura „Trei”, 2002.
12. Zlate M. *Fundamentele psihologiei*. București: Editura Universitară, 2006.