

STUDIUL PRIVIND RELAȚIA DINTRE VALORILE PERSONALE ȘI MOTIVAȚIE ALE CADRELOR DIDACTICE DE EDUCAȚIE FIZICĂ ȘI SPORT

Ghețiu Adelina,

Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport, Chișinău, Republica Moldova

Keywords: *teaching career, motivation, personal values, satisfaction, career education, professional branding.*

Annotation. *This article presents research on the hierarchy of personal values and the relationship between them and motivation in physical education and sports teachers. In this sense, the research approach starts from the hypotheses according to which teachers will show a high level of values related to the profession, and personal value, profession and level of motivation will demonstrate a statistically significant positive correlation.*

Actualitatea cercetării. Subiectul motivației pentru cariera didactică reprezintă o temă de interes pentru contextul educațional, mai ales atunci când aceasta se află în relație cu valorile personale ale cadrului didactic. Există, de fapt, o nevoie tot mai mare de a găsi noi argumente pentru a intra în contact cu schimbările accelerate din lumea contemporană. Strategiile pentru motivarea cadrelor didactice, inclusiv a celor de educație fizică și sport, pot fi următoarele: dezvoltarea cadrului didactic este un proces ce se desfășoară paralel cu acțiunea continuă de învățare; dezvoltarea profesională este un proces, nu un eveniment, acesta implică schimbarea în timp și se realizează în etape; etapele sunt legate de experiența acestuia, dobândită în practica de instruire și management pe parcursul carierei.

Motivația pentru cariera didactică poate fi deopotrivă intrinsecă și extrinsecă. Cu toate acestea, studiile în domeniu tind să considere motivatorii de tip intrinsec a fi mai importanți decât cei extrinseci [5]. În acest sens, Rollins [6] propune o serie de determinanți, ce au rolul de a susține motivația intrinsecă a cadrului didactic, și anume: provocarea, curiozitatea, controlul, fantezia, competiția, cooperarea și recunoașterea. Așadar, pentru a fi motivat în atingerea obiectivelor, cadrul didactic trebuie, în principal, să fie întotdeauna dornic de a cunoaște mai mult, să-și însușească modalitățile optime de gestionare a colectivului de elevi, să fie un adept al demersurilor educaționale inovative, să coopereze cu cei implicați în procesul educațional și să îi fie recunoscute meritele.

La rândul său, recunoașterea meritelor cadrului didactic poate da naștere unui circuit cauzal, a cărui finalitate este însăși performanța elevilor. Astfel,

satisfacția profesională determină sporirea motivației, intensificarea eficienței didactice și, în cele din urmă, creșterea motivației de învățare și a nivelului de performanță al elevilor [8]. Un element, de asemenea, esențial în ceea ce privește eficientizarea actului didactic este sistemul de valori al profesorului [4]. În scopul consolidării dimensiunii morale a procesului educațional, cadrele didactice devin, astfel, responsabili pentru o dublă acțiune: exprimarea propriilor valori și încurajarea elevilor în dezvoltarea normelor și valorilor personale; analizarea propriilor valori și impactul acestora asupra elevilor [1]. În acest sens, un nivel ridicat de eficiență și motivație profesională a cadrului didactic se fundamentează pe un ansamblu de valori ce includ deschiderea către nou, deținerea de abilități comunicative, dorința de cooperare și perfecționare și, totodată, înțelegere, răbdare, toleranță și înțelepciune în îndeplinirea misiunii educaționale [3].

Cercetătorii în domeniul managementului organizațiilor sunt tot mai interesați de optimizarea și ameliorarea comportamentului profesional, de reușita în profesie sau în viață. Semnificativă din acest punct de vedere, se pare a fi lucrarea lui James T. Mangan, apărută în 1966, cu un titlu remarcabil „*Învățați a „vă vinde”*” [2], în care autorul american pornește de la ideea că există două sisteme de reușită: *sistemul de merit*, bazat pe cunoștințe, priceperi, capacități, pe învățare și pe muncă asiduă, și *sistemul de „a reuși”*, care este arta de a face să fii cumpărat la prețul corect, fiind sistemul de a te pune în valoare, a te valoriza, a-ți da importanță, a deveni cineva. Primul sistem, suntem de acord cu autorul, și-a pierdut demult valoarea, nu a depășit pereteii școlii, fapt demonstrat prin aceea că în multe sectoare de activitate în frunte se află nu cei profesioniști, ci dimpotrivă, subordonații lor sunt mult mai competenți decât ei. De aceea, este necesar să se acorde o mai mare importanță celui de-al doilea sistem pentru că „cei care îl practică își largesc viața, se simt dinamici și eficace; într-o lume în care majoritatea oamenilor sunt competenți și dornici să se dezvolte. Opt calități sunt necesare pentru a te pune în valoare, chiar pentru a te realiza atât în plan personal, dar și în plan profesional: a ști să te exprimi; a ști să promiți; a dispune de curaj, de îndrăzneală; a ști să comunici; a fi diplomat; a ști să fii familiar; a fi serios; a ști să convingi [7]. În acest articol este prezentată cercetarea privind ierarhia valorilor personale și relația dintre acestea și motivație, la cadre didactice, inclusiv la cele de educație fizică și sport. În acest sens, demersul de cercetare pornește de la ipotezele conform cărora cadrele didactice vor manifesta un nivel ridicat al valorilor referitoare la profesie, iar valoarea personală, profesia și nivelul de motivație vor demonstra o corelație semnificativă statistic pozitivă.

Scopul cercetării constă în analiza și investigarea valorilor personale, ierarhia acestora pentru cadrele didactice de educație fizică și sport, precum și relația dintre acestea și motivație în alegerea/dezvoltarea carierei didactice.

Metodologia cercetării științifice se constituie din metode teoretice, experimentale, empirice și de interpretare a datelor. Primul instrument utilizat în cadrul cercetării este scala de apreciere a valorilor personale, care conține 10 itemi, iar scorarea acesteia se realizează prin acordarea notelor de la 1 la 10, unde 1 este valoarea cea mai puțin importantă și 10 – valoarea cea mai importantă, coeficientul alpha Cronbach al acestei scale fiind de 0.7, ceea ce presupune că itemii acesteia prezintă consistență acceptabilă internă. Alt instrument utilizat este chestionarul pentru investigarea nivelului de motivație, format din 15 itemi, cu variante de răspuns pe scala Likert, de la 1 la 5, pe care l-am construit noi. Likert este o scală de ultimă oră, cu alegere forțată, utilizată într-un chestionar ce oferă o serie de răspunsuri care merg de la o extremă la alta și permite cercetătorilor să colecteze date cantitative, care oferă nuanțe și informații despre opiniile participanților și pot fi ușor analizate statistic.

Participanții la acest studiu au fost 101 cadre didactice (45 profesori de educație fizică și 55 antrenori la diverse probe de sport), înscriși la cursurile de formare profesională continuă în perioada octombrie-noiembrie 2021, cu vârste cuprinse între 27-72 ani, fără să se țină cont de criteriul „gen”.

Rezultatele cercetării. Prin intermediul chestionării, am dorit să evidențiem care tipuri de trebuințe, motive stau la baza activității profesionale a cadrelor didactice: trebuințe fiziologice (organice), nevoia de securitate (siguranță), nevoia de contacte sociale (umane), de apartenență la grup, nevoia de stimă, considerație, nevoia de realizare de sine (împlinire). În rezultatul analizei răspunsurilor oferite de către persoanele chestionate ne-am putut crea o impresie generală despre motivațiile cadrelor didactice, Figura 1.

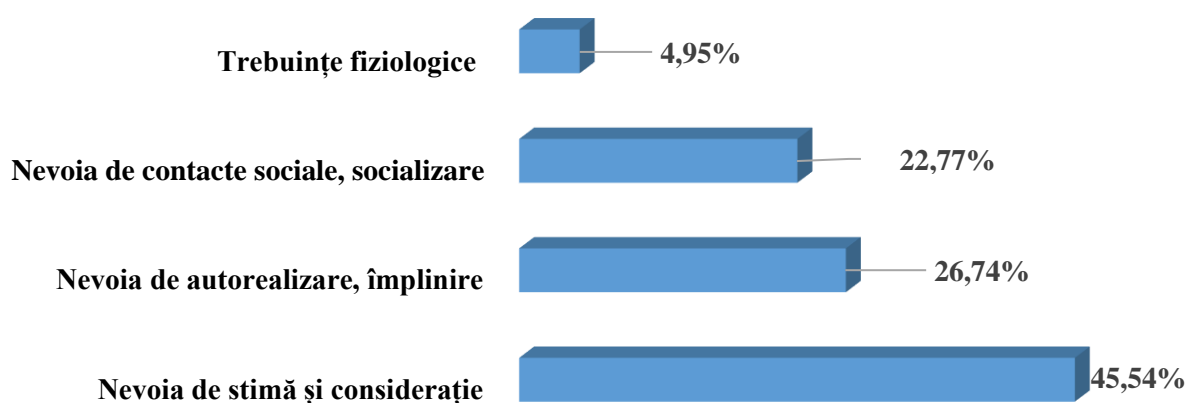


Fig. 1. Rezultatele privind tipurile de trebuințe ale cadrelor didactice

În urma analizei răspunsurilor oferite de către cadrele didactice chestionate, putem concluziona: cele mai ridicate procente vizează *nevoia de stimă și considerație* – 45,54%, deziderat derivat din statutul social al intelectualului responsabil de educația copiilor și tinerilor; *nevoia de autorealizare, împlinire* este reprezentată de 26,74%, ceea ce denotă că acest deziderat este devansat de nevoia de stimă și poate fi dezvoltată; motivațiile profesionale ale cadrelor didactice într-un procent de 22,77% vizează *nevoia de contacte sociale, umane*, fenomen explicabil prin particularitățile specifice ale activității pedagogice care presupun relații sociale, umane cu elevii și cu colegii; proporția motivelor profesionale care se referă la *trebuințele fiziologice, organice*, cum și era de așteptat, este redusă, fiind de 4,95%.

Astfel, putem conculuziona, că la cadrele didactice în motivația profesională predomină nevoile superioare, cum ar fi nevoia de stimă și de autorealizare. Satisfacția în muncă, factor dinamizator și de menținere a motivației, joacă un rol important în acțiunea modelatoare a muncii, constituind un factor de întărire impus de adaptarea la cerințele muncii, cât și pentru comportamentul eficient, performanța în muncă.

Cea mai frecventă grupare a factorilor de satisfacție se face în funcție de legătura lor cu activitatea însăși, în factori motivaționali intrinseci și factori extrinseci și rolul lor în producerea satisfacției. Dacă forțele de valență / așteptare ale motivului de angajare în muncă nu sunt pozitive și convergente, atunci intensitatea motivației scade, astfel încât persoana nu este motivată să muncească. S-a constatat totodată că, fie și în condițiile de existență a unor motive diverse și interese, participarea în activitatea de muncă poate să fie redusă. În acest sens, teoria echității sugerează că atâta timp cât oamenii nu percep că recompensele eforturilor lor în muncă sunt *echitabile prin comparare cu alții!*, motivația și satisfacția în muncă tind să scadă. Problema motivării constă astfel în înțelegerea modului de cristalizare continuă a motivației de angajare și participare în muncă sub presiunea exercitată de diferite condiții.

1. *Dezvoltarea personală.* Cercetarea a demonstrat că trăsăturile relativ stabile ale personalității au un rol important în motivarea participării în activitatea de muncă. Dintre aceste trăsături, autoevaluarea și atitudinea față de muncă sunt cele mai relevante pentru generarea motivației pentru muncă. S-a constatat astfel că persoanele active, care au încredere în propriile forțe, tind să se angajeze și să participe intens în activitățile de muncă, pe când cele ce se subapreciază necesită intervenția unor stimuli exteriori suplimentari. Atitudinea față de muncă rezultă direct din experiențele anterioare și indirect din experiențele familiei, prietenilor, rudelor, colegilor sau ale acelor persoane care se bucură de prestigiu. În funcție de tipul orientării atitudinale față de muncă, se generează anumite motivații.

Nivelul dezvoltării personale condiționează instituirea tipurilor de motivații, intensitatea, varietatea și ierarhia lor. Aceste condiții constituie nivelul generativ al motivațiilor [9].

2. *Cultura muncii*, determinată de relații și comportamente în muncă; de circumstanțele materiale în care trăiesc și muncesc (poziția lor personală în raport cu proprietatea sau gradul de acces la aceasta poate influența raportul dintre motivație și rezultatele muncii); de modul de valorizare sau importanța acordată muncii în viața unei persoane, respectiv la poziția muncii în sistemul activităților personale etc.

3. *Situațiile concrete ale activității de muncă* se referă la modul de practicare și finalizare a muncii, anume la participarea în activitatea respectivă de muncă. Participarea reprezintă domeniul de realizare a motivației muncii, adică de finalizare a ei în anumite rezultate sau performanțe.

Analiza motivației și satisfacției presupune considerarea unei diversități de factori și condiții care au rol de a stimula sau bloca procesul angajării în muncă, precum și cel al obținerii rezultatelor sau performanțelor muncii. Pe de altă parte, referindu-ne la problema performanței în muncă, este important să precizăm că ea nu se constituie doar ca rezultat al activării procesului de motivare, al intensității motivației sau al satisfacției înalte.

La itemul 15, s-a propus cadrelor didactice chestionate să ierarhizeze motivele satisfacției în muncă: stimulare, salariu, siguranță, importanță, varietate, autonomie, relaționare, recunoaștere, claritatea rolului, alți factori eterogeni (calitatea ambianței fizice, șansele de promovare, participarea la conducere și decizie, competența tehnică și interpersonală a șefilor); ținând cont și de valorile personale. Marea majoritate au fost de părerea că orice cadru didactic pentru a fi motivat să muncească are nevoie de o solicitare care să-i ofere șansa de a-și folosi plenar potențialul său acțional, de a învăța lucruri noi și de a-și dezvolta abilitățile.

Concluzii. Rezultatele studiului au arătat că există o corelație semnificativă statistic între valorile referitoare la profesie și motivația intrinsecă, astfel încât putem considera un atuu faptul că atunci când își ierarhizează valorile personale, cadrele didactice plasează profesia pe primul loc, urmată de valorile legate de sănătate și familie. Corelația dintre valoarea personală, profesie, și motivația intrinsecă este semnificativă, ceea ce presupune interes, pasiune și implicare în realizarea carierei didactice. Subiectul motivației pentru cariera didactică reprezintă o temă de interes pentru contextul educațional, mai ales atunci când aceasta se află în relație cu valorile personale ale fiecărui cadru didactic.

Satisfacția personală depinde, în mod general de posibilitatea, mai mare sau mai mică de a-și exprima propriile valori în cadrul vieții cotidiene. Existența

valorilor incompatibile sau în conflict între propriile sale valori față de ale altor persoane stau deseori la originea problemelor personale și interpersonale.

Bibliografie

1. Cojocaru, V. *Competență, performanță, calitate. Concepte și aplicații în educație*. Chișinău: Tip. UPS I. Creangă, 2016. 273 p.
2. Covey, R.-S. *Cele 12 pârghii ale succesului. Cum să obții excelența primară.* / Trad. G. Nedelea. București: Editura ALL, 2017, 132 p.
3. Ghețiu, A. Calitatea pregătirii specialistului de educație fizică – realitate, motivație și perspective. În: *Problemele acmeologice în domeniul culturii fizice: Materialele Conferinței Științifice Internaționale*. Ediția a III-a. Chișinău: Ed. USEFS, 08.12.2017. p. 24-29.
4. Joita, E. *Formarea pedagogică a profesorului: instrumente de învățare cognitiv-constructiviste*, ed. a II-a. București: Ed. Did. și Ped., 2008. 403 p.
5. Pânișoara, I.-O. *Motivarea pentru cariera didactică*. București: Editura Universității, 2010. 54 p.
6. Rollins, J. *Teacher Growth: Essential Characteristics of Experiences in Development from a Novice to Veteran Teacher*. Ann Arbor: Pro Quest Information and Learning Company, 2008.
7. Schawbel, D. *Manual de branding personal. Reguli noi pentru a carieră de succes*. București: Editura Amaltea, 2015, 278 p.
8. Zlate, M. *Psihologia la răspântia mileniilor*. Colectia COLLEGIUM. Psihologie. Iași: Polirom, 2001. 431 p.
9. <https://www.qdidactic.com/bani-cariera/management/resurse-umane/procesul-motivarii-pentrumunca156.php>, (vizitat în 30. 10. 2021).