



UNIVERSITATEA “ALEXANDRU IOAN CUZA” DIN IAȘI

Școala Doctorală de Psihologie și Științe ale Educației

Percepția asupra identității profesionale a profesorilor
așa cum este reflectată în relatările și rapoartele din cadrul stagiilor
de dezvoltare profesională ale Reformei „Ofek Hadash” (Noul
Orizont)

Rezumat al tezei de doctorat

Conducător de doctorat,

Prof. univ. dr. Carmen Crețu

Student doctorand:

Ariella Zeevi, ID 51731214

2020

Cuprins

Abstract
Lista termenilor

Introducere

- I. LITERATURA DE SPECIALITATE
 - I.1 Schimbările din cadrul sistemelor educaționale
 - I.2 Identitatea profesională a profesorilor
 - I.3 Percepția asupra identității profesionale
 - I.4 Relatări și povestea de viață
 - I.5 Cadrul conceptual aș prezentului studiu

- II. PARADIGMA DE CERCETARE: ABORDAREA METODELOR MIXTE
 - II.1 Perspective asupra metodelor mixte de cercetare
 - II.2 Studiul 1: Cercetarea cantitativă
 - II.3 Instrumente de cercetare cantitativă
 - II.4 Analiza datelor cantitative
 - II.5 Rezultate derivate din cercetarea cantitativă
 - II.6 Studiul 2: Cercetare calitativă narativă
 - II.7 Rezultate derivate din cercetarea calitativă
 - II.8. Rezultate derivate din triangulație

- III. CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI
 - III.1 Un nou cadru de gândire privitor la consolidarea identității profesionale a profesorilor prin dezvoltare profesională
 - III.2 Concluzii de natură conceptuală: Reevaluarea identității profesionale a profesorilor
 - III.3 Model de dezvoltare profesională pentru consolidarea continuă a identității profesionale a profesorilor
 - III.4 Implicații de ordin practic și recomandări pentru implementare
 - III.5 Contribuții și inovații ale prezentului studiu
 - III.5.1 Contribuția teoretică a prezentului studiu la investigarea creșterii profesionale și identității profesionale
 - III.5.2 Elemente inovative ale prezentului studiu
 - III.6 Recomandări pentru cercetările viitoare

Referințe bibliografice

Abstract

Prezentul studiu a explorat consolidarea percepției asupra identității profesionale a profesorilor din Israel care lucrează în cadrul reformei Noul Orizont, printr-o structură de creștere profesională unică a reformei. Prezentul studiu are ca scop investigarea efectului și relației între stadiile de dezvoltare a Reformei Noul Orizont și percepția profesorilor asupra identității lor profesionale și autorpecepției, atât din propria lor perspectivă, cât și din perspectiva celorlalți.

Studiul a fost efectuat prin abordarea metodelor mixte de cercetare. Eșantionul pentru cercetarea cantitativă a inclus 164 de profesori care au completat un chestionar pe scara Likert cu întrebări deschise care a analizat relația între dezvoltarea profesională și consolidarea identității și a autoeficienței. Cercetarea calitativă a inclus 40 de profesoare care au furnizat date colectate din povești de viață și interviuri, investigând factorii ce țin de dezvoltarea profesională a profesorilor care contribuie la consolidarea percepției profesorilor asupra propriei identități.

Factorii care afectează consolidarea percepției identității profesionale sunt casa părintească și valorile imprimare în acest context, precum și o figură parentală semnificativă care afectează consolidarea percepției asupra propriei identități. Alți factori influenți aparțin perioadei adolescenței, sunt legați de serviciul militar, de alegerea în mod independent a profesiei și mai târziu, de integrarea în meseria de profesor, acumularea experienței și confruntarea cu provocările sistemului educațional. Un alt rezultat face distincția între „creșterea profesională” și „dezvoltarea profesională”. Dezvoltarea profesională reprezintă procesul de învățare pe parcursul întregii vieți, ales în mod independent de profesori și adaptat la propriile nevoi aflate în permanentă schimbare odată cu progresarea în experiență și cu schimbările și inovațiile din sistemul educațional. Creșterea profesională cuprinde acele cursuri pe care profesorii trebuie să le frecventeze, nu neapărat din perspectiva propriei alegeri și care astfel nu sunt întotdeauna adaptate nevoilor în schimbare ale profesiei lor.

Principalele concluzii ce derivă din aceste rezultate sunt faptul însăși cultura școlii ca organizație de învățământ le permite profesorilor să se dezvolte profesional în manieră continuă prin intermediul comunităților de învățare, precum și abordarea învățării pe parcursul vieții începând cu stagiile de instruire inițiale, până la pensionare. Implicațiile acestor rezultate în Israel și în întreaga lume se referă la înțelegerea propriu-zisă a faptului că identitatea profesională a profesorilor este crucială pentru calitatea școlii în particular și cea a sistemului de educație în general. Dezvoltarea profesională adaptată la profesori și la școală poate consolida identitatea profesională a profesorilor.

Cuvinte cheie

Reforme în sistemul educațional, reforma Noul Orizont, creșterea profesională a profesorilor, identitatea profesională a profesorilor, autoeficiența, relații, povești de viață.

Lista termenilor

Termen	Explicație
Serviciul militar obligatoriu pentru adolescente	Aceasta este o datorie obligatorie a cetățenilor Israelieni, reglementată prin Actul Serviciului de Securitate. Serviciul începe cu recrutarea tuturor tinerilor care au împlinit 18 ani în cadrul Forțelor de Apărare Israeliene. La încheierea stagiului militar, soldații primesc un certificat de eliberare din serviciul militar.
Orașele sub-dezvoltate	Unul dintre grupurile de orașe mari și mici construite în Israel departe de regiunile centrale în anii 1950 pentru a distribui populația israeliană pe tot întinsul țării. Majoritatea acestor orașe au fost construite în Galileea (în nordul țării) și Negev (în sud) – regiuni cu un număr mai mic de locuitori spre deosebire de centru și Ierusalim.
Profesor-soldat (NCO-Subofițeri educație)	Subofițer educație: se angajează în instruirea și educația diverselor populații unice.
“Rafal boys”	Soldați caracterizați ca având dificultăți majore de adaptare la sistemul militar. Majoritatea provin din medii defavorizate unde se confruntă cu situații de risc.
Noii imigranți	Potrivit legislației israeliene, statutul de nou imigrant se atribuie oricărui evreu care dorește să imigreze în Israel și să se stabilească permanent aici.
Kibuț (o cooperativă din trecut)	O formă de așezare de tip cooperativ caracteristică zionismului, locuitorilor evrei și statului Israel, bazată pe aspirația yionistă de reafirmare a teritoriului israelian și pe valorile socialiste – egalitatea dintre oameni și cooperarea economică și ideologică. Kibuțul este de obicei o mică așezare cu câteva sute de locuitori, care își câștigă existența lucrând în agricultură și industrie.
Imigrația tinerilor	Mișcare zionistă înființată cu scopul de a-i determina pe tinerii evrei să emigreze către teritoriul israelian și de a-i pregăti pentru munca în domeniul agriculturii.
Serviciul militar în rezervă	Reprezintă o datorie civilă de a acționa în cadrul forțelor de apărare ale țării, îndeosebi în armată. Această datorie revine tuturor cetățenilor și rezidenților permanenți care

	nu sunt scutiți de serviciul militar. Este pusă în aplicare după eliberarea din serviciul militar obligatoriu.
Dezvoltare profesională	Dezvoltare personală implementată conform alegerilor independente ale profesorilor și adaptate nevoilor lor de predare aflate în continuă schimbare.
Creștere profesională	Creștere profesională ce constituie paret a planului reformei Noul Orizont, dictată profesorilor dinspre forurile superioare. Opțiunile pe care aceștia le au în privința alegerilor sunt extrem de limitate.

INTRODUCERE

Motivația prezentului studiu

Raportul McKinsey, publicat în 2007, a constituit motivația principală a acestui studiu. Rezultatul cheie al raportului a arătat că profesorii reprezintă factorul major pentru succesul sistemelor de educație: profesorii buni sunt condiția esențială pentru un bun sistem de educație. În raport se afirmă: „Calitatea unui sistem de educație nu poate depăși calitatea profesorilor din cadrul acestuia” (p. 9), afirmație ce constituie motto-ul prezentului studiu. Raportul a indicat în mod clar și direct nevoia de promovare și sprijinire a profesorilor și a constituit unul din principalele motive pentru reformele recente extinse din Israel. Reforma Noul Orizont a fost introdusă în 2008, la un an după publicarea raportului.

Succesul sistemului de învățământ este cuantificat prin realizările cursanților. Astfel, se naște întrebarea: „De ce calități și competențe au nevoie profesorii și profesia lor în sine pentru a crea un impact atât de crucial asupra realizărilor cursanților?”. Aceasta este nucleul studiului de față: profesorul individual, care este în contact cu elevii și îi poate influența în orice sens, în esență în realizările lor. Atunci, care este identitatea de sine a profesorilor și identitatea profesională atunci când îi învață pe studenți și le îmbunătățesc realizările? Ce poate afecta identitatea de sine și identitatea profesională în interacțiunea profesor-elev?

Reforma Noul Orizont, introdusă în 2008, a cuprins o structură organizată a creșterii profesionale a cadrelor didactice care lucrează în cadrul reformei. În septembrie 2010, Ministerul Israelian al Educației a publicat un document de politici și reglementări privind creșterea profesională în accepțiunea reformei Noul Orizont. Acest document a subliniat că această creștere profesională a vizat consolidarea identității profesionale în scopul utilizării capacităților personale și profesionale ale personalului didactic. Studiul de față a analizat o dimensiune subiectivă, dar crucială, asociată cu aceste ipoteze de bază, și anume percepția profesorilor asupra identității lor profesionale, construită pe parcursul carierei lor prin creșterea profesională în accepțiunea reformei Noul Orizont.

Punctul de plecare pentru îmbunătățirea sistemului de educație îl constituie profesorii. Prezentul studiu privește populația de cadre didactice ca sursă de investiție și dezvoltare, menită să creeze un sistem de educație mai bun. În acest scop am explorat identitatea profesională așa cum se dezvoltă aceasta prin creșterea profesională în cadrul reformei Noul Orizont. Astfel, creșterea profesională a constituit o variabilă dependentă, în timp ce identitatea profesională a constituit o variabilă independentă. Prezentul studiu a analizat în ce măsură creșterea profesională sprijină consolidarea percepției asupra identității profesionale a profesorilor precum și autoeficiența acestora.

În literatura empirică se argumentează că percepția asupra identității profesionale afectează sentimentul de autoeficiență al profesorilor, judecata și deciziile profesionale ale acestora (Beijaard, Verloop, & Vermunt, 2000). În mod similar, Fisherman și Weiss (2011) au analizat percepția profesorilor asupra identității lor profesionale. Autorii au ajuns la concluzia că sentimentul de autoeficiență este al doilea factor ca importanță între factorii care afectează această percepție (primul fiind încrederea în alegerea profesiei). Sentimentul de autoeficiență este legat de sentimentul profesorilor că sunt capabili să fie profesori buni. Un sentiment de autoeficiență crescut înseamnă de fapt că acei profesori simt că dețin calitățile și competențele pentru a fi buni profesori.

Nevoia de cunoștințe în domeniu – Relevanța prezentului studiu

În anul 2008, sistemul educațional din Israel a început implementarea reformei Noul Orizont în grădinițe, școli primare și gimnaziale. Până în prezent au fost efectuate doar câteva studii de către departamentul de cercetare din Ministerul Educației cu privire la nivelul de implementare a reformei și satisfacția profesorilor. În 2011, Shaul Cohen de la Școala Federmann de Politici Publice și Guvernamentale a Universității Evreiești din Ierusalim a publicat un studiu cu privire la factorii care îi determină pe profesori de a adera la reformă. În martie 2012, Autoritatea Națională pentru Evaluare în Educație (RAMA) a publicat un raport de evaluare a implementării și schimbărilor aduse de reformă. În capitolul dedicat dezvoltării profesionale, care reprezintă tema centrală a raportului, se examinează în ce măsură profesorii sunt dornici de a urma studii de creștere profesională și nivelul de satisfacție al acestora. Raportul arată că în decursul anului 2010, aproximativ 88% dintre profesori au urmat diverse cursuri de creștere profesională (trebuie să ținem cont de faptul că în cadrul reformei Noul Orizont promovările depind de frecventarea unor asemenea cursuri) și 72% au declarat că sunt mulțumiți de creșterea lor profesională. În august 2012, un alt studiu asupra reformei Noul Orizont a fost publicat de Autoritatea Națională pentru Evaluare în Educație (RAMA), studiul analizând modul în care reforma era implementată și efectele acesteia asupra profesorilor și asupra școlilor. Studiul a analizat trei aspecte: schimbările în ceea ce privește poziționarea profesională și imaginea de sine a profesorilor, orele de muncă individuală a profesorilor și efectele și implicațiile ale Reformei Noul Orizont percepute la nivelul școlii. În ceea ce privește primul aspect – schimbările în poziționarea profesională și imaginea de sine a profesorilor – principalul rezultat al cercetării a arătat că reforma Noul Orizont a generat o schimbare reală a modului în care profesorii lucrează și a manierei în care aceștia se percep din

punct de vedere profesional. În același timp, interviurile cu profesorii care au participat la studiu au arătat că școlile operau într-un mediu instabil, care impunea diverse cerințe, instrucțiuni și îndatoriri care făceau dificilă menținerea stabilității în școală, crearea unor politici și respectarea acestora. Un alt studiu a fost efectuat de către Avidov-Unger și Fink (2016) dintr-o perspectivă de ansamblu bazată pe relatările profesorilor asupra dezvoltării profesionale și pe cercetarea calitativă. Studiul a fost centrat pe motivele care îi determină pe profesori să se angajeze într-un proces de dezvoltare profesională, limitând analiza la profesorii care lucrează în cadrul reformei Noul Orizont. Până în prezent niciun studiu nu a examinat măsura în care procesele de dezvoltare profesională în cadrul reformei au afectat identitatea profesională a profesorilor, deși acesta este unul din scopurile declarate ale reformei.

Obiectivul cercetării

De a examina relația între etapele dezvoltării profesionale în conformitate cu instrucțiunile reformei Noul Oriyont și percepția identității profesionale a profesorilor din propria lor perspectivă.

Întrebările de cercetare

1. În ce măsură a contribuit creșterea profesională a profesorilor la percepția asupra identității lor profesionale?
2. Care sunt factorii ce țin de dezvoltarea profesională a profesorilor care contribuie la percepția asupra identității lor profesionale (dobândirea de instrumente practice, modalitatea de alegere a cursurilor de perfecționare, relevanța temei din perspectiva nevoilor profesionale ale profesorilor)?

Contribuția prezentei cercetări

Contribuția prezentei cercetări constă în analiza propriu-zisă și indicarea măsurii în care creșterea profesională din cadrul reformei Noul Orizont a consolidat și a afectat percepția profesorilor asupra identității lor profesionale. Mai mult, prezentul studiu ajută la o mai bună înțelegere a faptului că există o distincție clară între „creșterea profesională” și „dezvoltarea profesională”. Dezvoltarea profesională a profesorilor este percepută ca proces pe care aceștia îl administrează singuri pentru sine, în conformitate cu nevoile lor de schimbare și cu modul de predare la clasă. Pe de altă parte, creșterea profesională este percepută din perspectiva cursurilor pe care un profesor trebuie să le frecventeze de-a lungul carierei profesionale, în conformitate cu un plan prestabilit și având o posibilitate de alegere limitată. Cursurile oferite nu sunt întotdeauna relevante pentru nevoile specifice ale profesorilor, însă aceștia sunt obligați să le parcurgă.

Mai mult, prezentul studiu propune un model aplicat pentru rezolvarea acestui aspect, respectiv crearea unui cadru de dezvoltare profesională a profesorilor care poate contribui la o mai bună percepție asupra identității lor profesionale.

Cuvinte cheie

Reforme în sistemul de educație, reforma Noul Orizont, creșterea profesională a profesorilor, identitatea profesională a profesorilor, autoeficacitatea, relații, povești de viață.

I. LITERATURA DE SPECIALITATE

I.1 Schimbări în sistemele de educație

Axul central al cadrului teoretic este reprezentat de capacitatea profesorilor de a face față schimbărilor rezultate din implementarea reformei (Fuller, 1969; Hall & Loucks, 1978; Hord, Rutherford, Huling-Austin, & Hall, 1987). Elementul comun este reprezentat de dificultățile de mediere și implementare a schimbărilor, mai ales când acestea sunt dictate de sus, pe cale ierarhică ca politici sistemice comprehensive (Fuchs, 1995). Reforma Noul Orizont a fost dictată pe cale ierarhică. Unul din aspectele esențiale ale reformei a fost dezvoltarea profesională a profesorilor (Avidov-Ungar, 2013). Schimbarea reală este un proces dificil și doar un număr redus de schimbări sunt de fapt implementate în sistemele educaționale ale școlilor. Doar câteva dintre aceste schimbări afectează actul de predare pe termen lung (Sergiovanni, 1995). Parte din literatura de specialitate axată pe schimbările din sistemul educațional se bazează pe ipoteza că adoptarea unei măsuri este același lucru cu implementarea acesteia. Însă adoptarea și implementarea sunt în realitate procese diferite (Gaynor, 1975).

Tablelul nr. I.1: Sumar al reformelor educaționale din Israel

Anul, Reforma	Stil	Valori fundamentale	Obiectivele reformei		
			Pedagogice	Structural-organizaționale	Sociale
1949 Legea Educației Obligatorii	Ierarhic	Educație pentru toți, Egalitate			
1953 Legea Educației de Stat	Ierarhic	Educație pentru toți furnizată de către stat (și nu de partidele politice)			
1968	Ierarhic	Integrare educațională		O structură organizațională de tip "6-6": 6	Integrare

Înființarea liceelor de juniori		Extinderea cu un an a educației obligatorii		clase/cohorte în școala primară și 6 în învățământul gimnazial	
1992 Managementul bazat pe școală	Ierarhic	Creșterea responsabilității școlii pentru operarea și rezultatele proprii			
2002 Reforma cu privire la abilitățile de citire	Ierarhic	Promovarea abilităților de scriere/citire pentru toți			
2008 Reforma Ofek Hadash	Ierarhic	Dezvoltarea predării și accentul pe aspectele sociale			
2001 Reforma 'Oz LeTmura'	Ierarhic	Creșterea realizărilor școlare/academice			

Printre motivele pentru introducerea reformei Ofek Hadash s-a numărat nevoia de a oferi profesorilor o schimbare semnificativă și de nevoia de dezvoltare continuă pe parcursul carierei lor și de a defini pe o structură de dezvoltare profesională, care să consolideze procesul și să definească noi norme și reglementări. Prezentul studiu se concentrează pe dezvoltarea percepției identității profesionale a profesorilor în timpul învățării lor în procesele de dezvoltare profesională.

Legea Reformei Ofek Hadash, a fost emisă de Ministerul Educației în 2010 și se referă la dezvoltarea profesională a profesorilor. În introducerea, legea specifică faptul că una din condițiile pentru promovarea profesorilor este respectarea criteriilor stabilite de Ministerul Educației. Ipoteza de bază a acestui document este faptul că dezvoltarea continuă a cunoștințelor și abilităților de-a lungul vieții profesionale a profesorilor este esențială pentru menținerea calității actului de predare.

I.2 Identitatea profesională a profesorilor

Dezvoltarea profesională reprezintă dezvoltarea constantă a competențelor și cunoștințelor pe parcursul vieții personalului didactic, respectiv sub forma învățării pe tot parcursul vieții. Ca parte inerentă a activității, cadrele didactice își îmbogățesc cunoștințele, își largesc orizonturile cu privire la procesul de predare-învățare, dezvoltă noi metode de predare și-și îmbunătățesc competențele pentru a promova funcționarea și realizările elevilor (Vidislavski, 2011). Reforma Noul Orizont a creat în acest sens un parcurs de creștere profesională unic.

I.3 Percepția supra identității profesionale

Identitatea profesională este definită ca sentiment al profesorilor de apartenență la profesia de dascăl și de identificare cu aceasta (Kramer & Hoffman, 1981; Tickle, 1999). Există un efect reciproc între identitatea de sine și identitatea profesională, acestea afectându-se reciproc. Astfel, orice schimbare în ceea ce privește una dintre identități generează un impact asupra celeilalte (Kozminsky & Kluer, 2011). Percepția asupra identității profesionale afectează sentimentul de autoeficiență, judecata și deciziile profesionale. (Beijaard, Verloop, & Vermunt, 2000). Kozminsky & Kluer, 2011).

I.4 Relatările și poveștile de viață

Cu trei decenii în urmă în științele sociale a apărut conceptul de „schimbare de perspectivă”, în care relatarea/narațiunea a început să fie utilizată ca instrument de studiu al realității. Narațiunea sau povestirea au început să fie percepute ca scheme cognitive majore (Bruner, 1987), canale centrale pentru distribuirea semnificațiilor (Polkinghorne, 1988), mijloace semnificative de formare a identității (McAdams, 1993), și bază pentru interacțiune (Gergen & Gergen, 1983). Astfel, cercetarea narativă a pătruns într-o serie de discipline sociale precum psihologia, antropologia, sociologia, istoria, lingvistica socială, comunicarea, gerontologia, studiile de gen, precum și în profesiile sociale principale printre care educația, asistența socială, psihoterapia, consilierea și medierea.

Premisa principală pentru utilizarea narațiunii în cercetarea psihologică și educațională este perceperea individului ca narator și creator de narațiuni despre sine și despre mediul în care trăiește (Bruner, 1990). (McAdams, 1993), Gergen & Gergen, 1983 Garro & Mattingly, 2000). Povestirea este maniera fundamentală prin care individul atribuie semnificație experiențelor, mediind între universul interior al gândurilor și emoțiilor și cel exterior, în care observă acțiuni și manifestă interes (Garro & Mattingly, 2000).

I.5 Cadrul conceptual al prezentului studiu

Trecerea în revistă a literaturii de specialitate în cadrul prezentului studiu a analizat șapte aspecte legate de obiectul cercetării noastre. Teoriile centrale se referă la percepția asupra identității profesionale, autoeficacitate, narațiuni și povești de viață precum și la teorii referitoare la dezvoltarea profesională și reforme care generează schimbare. Figura I.1 ilustrează cadrul conceptual care stă la baza prezentei cercetări.

Conceptual Framework

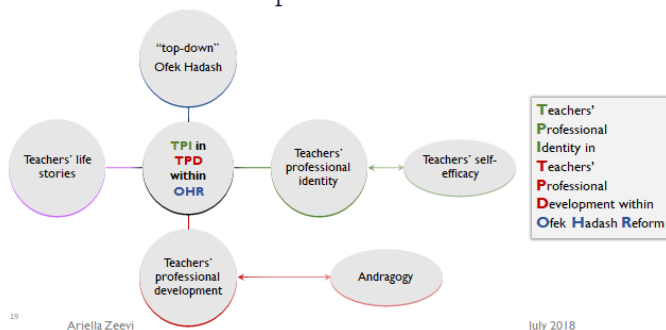


Figura 1.1: Cadrul conceptual

Identitatea profesională este definită ca sentiment de apartenență al profesorilor la profesie și identificarea lor cu aceasta (Kramer & Hoffman, 1981; Tickle, 1999). O parte a sentimentul de identitate al unui individ este identitatea profesională a acestuia. Există o relație de determinare reciprocă între identitatea de sine și cea profesională, fiecare dintre ele fiind afectată și afectând-o pe cealaltă. Rezultă astfel că orice schimbare în ceea ce privește una dintre aceste identități generează un impact (Kozminsky & Kluer, 2011). Identitatea de sine și identitatea profesională sunt parte a imaginii de sine a individului. În consecință, acesta se poate simți amenințat atunci când se confruntă cu schimbările care îi pot afecta imaginea de sine și implicit identitatea personală (Kozminsky & Kluer, 2011). Astfel, o reformă a educației generatoare de schimbare ar putea amenința profesorii și percepția acestora asupra identității profesionale.

Când se introduce o reformă a educației generatoare de schimbare, profesorii mediază și o implementează la nivelul școlii și în clasele la care predau. În consecință, un ax central al cadrului teoretic este abilitatea profesorilor de a face față schimbărilor care se produc ca rezultat al reformelor. Diverse studii (de ex. Fuller, 1969; Hall & Loucks, 1978; Hord, Rutherford, Huling-Austin, & Hall, 1987) au analizat nevoile profesorilor în cazul în care este generată o schimbare și modul în care aceștia pot produce răspunsul cerut pentru a media aceste schimbări în cadrul claselor la care predau. Procesele de schimbare organizațională sunt complexe și dificil de implementat (Alan, 1992). De fapt, diverși indivizi reacționează diferit la schimbare. În orice caz, factorul comun este dificultatea de mediere și de implementare a schimbării, mai ales când aceasta este dictată pe cale ierarhică ca politică sistemică comprehensivă (Fuchs, 1995). Reforma Noul Orizont a fost introdusă la un an după raportul McKinsey. Reforma s-a axat pe promovarea predării-învățării și dezvoltării aspectelor de natură socială, emoțională și orientate spre valoare. Mai mult, a avut drept scop dezvoltarea profesiei și îmbunătățirea calității actului didactic prin evaluarea activității

profesorilor și dezvoltarea lor profesională de-a lungul carierei didactice. Obiectivul reformei a fost de a le permite profesorilor să experimenteze schimbarea continuă, încărcată de sens și posibilități de dezvoltare pe durata carierei lor, de a o încadra într-un model de dezvoltare care să instituționalizeze procesul și să determine noi norme și reguli. Unul din aspectele importante ale reformei a fost dezvoltarea profesională a profesorilor (Avidov-Ungar, 2003). Prezentul studiu discută în detaliu dezvoltarea profesională din cadrul reformei Noul Orizont analizând în ce măsură reforma a avut impact asupra dezvoltării identității profesionale a profesorilor.

Poveștile de viață ale profesorilor, adunate în prezentul studiu, au constituit o sursă bogată de investigație pentru obiectul nostru de interes, respectiv percepția identității profesionale prin prisma creșterii profesionale. În ultimele decenii, cercetătorii au aplicat diverse metodologii în investigarea sinelui, în construirea narațiunii, pentru a înțelege ocurențele educaționale incluse în povestirile subiecților despre ei înșiși (Culler, 1981; Iser, 1976). Poveștile de viață ale profesorilor au expus consolidarea percepției lor asupra identității profesionale în practica didactică în general și în creșterea profesională în particular.

II. PARADIGMA DE CERCETARE: ABORDAREA PRIN METODE MIXTE

II.1 Puncte de vedere asupra metodelor de cercetare mixte

Abordarea prin metode mixte este definită drept colectarea simultană sau consecutivă de date și analiza prin metode cantitative și calitative în cadrul aceluiași studiu (Creswell, 2003; Tashakkori & Teddie, 2003). Această abordare își are rădăcinile într-o paradigmă și o viziune de natură pragmatică asupra lumii și este accentuată de forța fiecărei metode în parte: metoda cantitativă ce se bazează pe o paradigmă pozitivistă și metoda calitativă ancorată în paradigma constructivistă. Integrarea celor două metode este susținută de convingerea că, în pofida diferențelor dintre cele două abordări, similaritățile dintre ele duc la un rezultat superior calitativ. Cu alte cuvinte, integrarea celor două metode consolidează rezultatele din moment ce aceste două abordări empirice se completează una pe alta. În prezentul studiu, după obținerea rezultatelor cercetării cantitative, cercetarea calitativă extinde rezultatele cantitative, le conferă perspective îmbogățite și explică mai bine rezultatele cantitative (Dellinger & Leech, 2007; Feilzer, 2010; Hanson, 2008; Morse, 2003). Paradigma metodelor mixte nu ia în considerare metodele cantitative și calitative ca fiind contradictorii, ci le consideră ca făcând parte dintr-un tot unitar. Din perspectiva acestei metode, cercetătorii fac trecerea de la inducție la deducție pentru a găsi explicația exactă a unui fenomen sau pentru întrebarea de cercetare pe care o au în vedere.

Tabelul nr. II.1: Planul cercetării

Numărul studiului	Scopul cercetării	Metoda și instrumentele de cercetare	Populația de cercetare	Metoda de analiză a datelor

1 – Cercetarea cantitativă: formarea identității profesionale a profesorilor pe durata dezvoltării profesionale: Contribuția reformei Noul Orizont.	De a examina dacă creșterea profesională conform indicațiilor reformei Noul Orizont afectează percepția profesorilor asupra identității lor profesionale	Chestionar cu întrebări închise Fisherman și Weiss (2011) a cărui validitate și fiabilitate au fost verificate	164 de profesori care lucrează conform reformei Noul Orizont	Statistică: SPSS; Alpha Cronbach, analiza Pearson
2 – Povești de viață și identitatea profesională	De a investiga factorii care îi sprijină pe profesorii ce lucrează în conformitate cu reforma Noul Orizont, prin consolidarea percepției asupra identității profesionale precum și locația creșterii profesionale în cadrul acestui fenomen	Metoda narativă 40 de povești de viață	40 de profesori care lucrează în cadrul reformei Noul Orizont	Analiza de conținut
		10 interviuri în profunzime	10 profesori care lucrează în cadrul reformei Noul Orizont	Analiza de conținut

II.2 Studiul 1: Cercetarea cantitativă Formarea identității profesionale a profesorilor pe durata dezvoltării profesionale: Contribuția reformei Noul Orizont.

Secțiunea cantitativă a prezentului studiu reprezintă prima parte a cercetării prin metode mixte. Cercetarea cantitativă este un tip de investigație folosită deseori pentru cercetarea deductivă, cu scopul de a examina teorii sau ipoteze, de a aduna informații de ordin teoretic sau de a examina relațiile între diverse variabile. Aceste variabile sunt măsurate și furnizează date numerice care pot fi supuse analizei statistice. Datele cantitative oferă probe măsurabile pentru determinarea cauzelor și efectelor. Cercetarea calitativă facilitează replicarea populației și formularea de generalizări, oferind astfel perspective largi asupra unor populații extinse (Sandelowski, Voils, & Knaf, 2009).

Tema de cercetare: Formarea identității profesionale a profesorilor pe durata dezvoltării lor profesionale: Contribuția Reformei Noul Orizont.

Scopul cercetării

De a examina relația între stadiile dezvoltării profesionale în cadrul reformei Noul Orizont, dictată pe cale ierarhică și percepția profesorilor asupra identității lor profesionale, din propria lor perspectivă.

Ipoteza de cercetare

Va exista o relație statistică semnificativă între dezvoltarea profesională și percepția profesorilor asupra identității lor profesionale.

Variabilele cercetării

- *Variabila independentă:* Dezvoltarea profesională a profesorilor în cadrul reformei Noul Orizont.
- *Variabila dependentă:* Percepția profesorilor asupra identității lor profesionale.

II.3 Instrumentul în studiul 1: Formarea identității profesionale a profesorilor pe perioada dezvoltării profesionale: Contribuția reformei Noul Orizont.

Instrumentul de cercetare pentru studiul cantitativ a fost un chestionar cu întrebări închise referitor la identitatea profesională (Fisherman & Weiss, 2011). Acesta a fost adaptat scopului prezentului studiu și validat și examinat pentru măsurarea acurateței și fiabilității. Chestionarul original cu privire la identitatea profesională, conceput de Fisherman și Weiss, conține 41 de afirmații, la care am adăugat 5 afirmații care privesc în mod direct dezvoltarea profesională.

II.4 Analiza datelor în studiul 1: Formarea identității profesionale a profesorilor pe perioada dezvoltării profesionale: Contribuția reformei Noul Orizont.

Cercetarea cantitativă a inclus profesori care predau în conformitate cu reforma educațională Noul Orizont. Această reformă, implementată de la vârf pe cale ierarhică a început în anul 2008 și a determinat o schemă de dezvoltare profesională dedicată profesorilor din cadrul acestei reforme.

Pentru fiecare divizie a cadrelor didactice, a fost examinată ipoteza cercetării: „Va exista o relație statistică pozitivă semnificativă între etapele dezvoltării profesionale și identitatea profesională a cadrelor didactice.” La sfârșitul capitolului sunt prezentate principalele concluzii cu un accent comparativ pe factorii comuni și diferiți între diferitele divizii ale profesorilor. Datele au fost prelucrate și analizate cu ajutorul unui software SPSS.

II.5 Rezultate derivate din studiul cantitativ

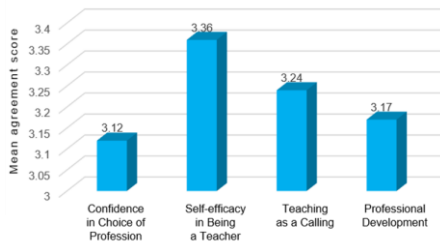


Figura nr. II.1: Distribuția scorurilor între variabilele identitate profesională în rândul profesorilor de școală primară (N = 45).

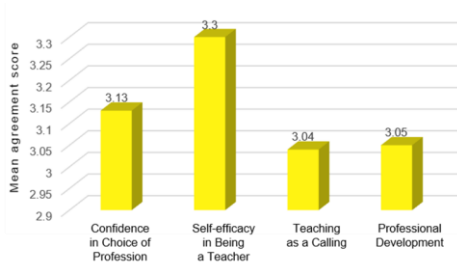


Figura nr. II.2: Distribuția scorurilor între variabilele identitate profesională în rândul profesorilor de școală gimnazială (N = 68).

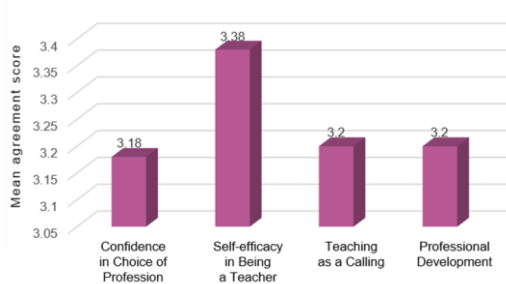


Figura nr. II.3: Distribuția scorurilor între variabilele identitate profesională în rândul profesorilor de liceu (N = 51).

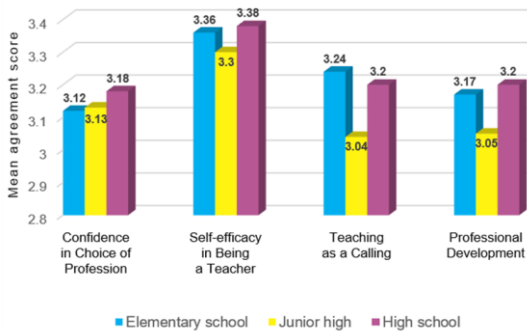


Figura Nr. II.4: Distribuția scorurilor între variabilele identitate profesională – comparație între eșantioanele pentru școală primară, gimnazială și liceu.

Ipoteza a fost infirmată.

II.6 Studiul 2: – Poveștile de viață și identitatea profesională

În științele sociale, interesul asupra sinelui a început să se manifeste la sfârșitul secolului al IX-lea și începutul secolului al XX-lea (Breytspraak, 1984), cu dezvoltarea psihologiei ca disciplină distinctă. Una din principalele metode aplicate în primele studii despre identitate a fost analiza poveștilor, în principal a poveștilor de viață. Psihologi de renume precum Dollard, Murray, Allport, Buhler, și Freud, au examinat biografia subiecților sau pacienților incluși în studiile lor, cu scopul de a extrage informații despre personalitatea acestora și de a genera concluzii teoretice generale despre identitate și modul de dezvoltare a acesteia (Spector-Mersel, n.d.m.).

Teoria pozitivistă de la mijlocul secolului al XX-lea a negat în totalitate relația cu identitatea. Psihologii pozitivisti considerau că realitatea există doar cu privire la obiectele studiate. În această etapă nu s-a pus problema explorării identității ca și demers științific. Tranziția către post-positivism a readus în discuție narațiunea și identitatea. Susținătorii acestei teorii argumentează că realitatea este compusă și din obiecte studiate, precum gânduri, emoții și experiențe. Sunt oamenii parteneri activi la crearea experienței, prin atribuirea semnificațiilor subiective lor înșiși și lumii? (Polkinghorne, 1996). Rezultă astfel că fenomenul „identității” nu poate fi investigat. Această tranziție a legitimat narațiunea ca și canal central prin care atribuim semnificație atât propriei persoane, cât și lumii (Spector-Mersel, 2008).

II.7 Rezultate derivate din cercetarea calitativă

Analiza de conținut a fost aplicată celor trei capitole ale vieții.

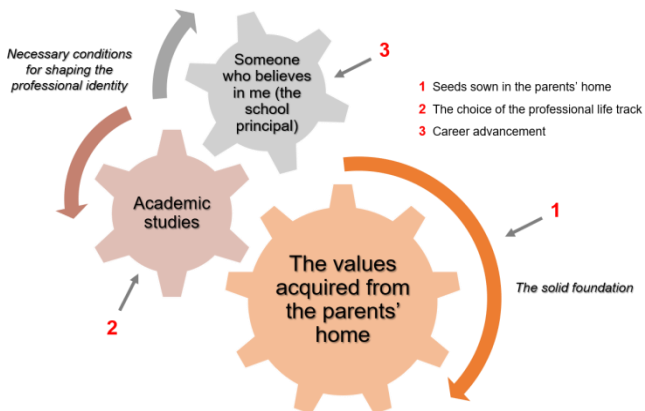


Figura nr. II.5: Cele trei capitoare de viață

1. **Casa părintească** – oferă valori, persoane care inspiră și creează o bază solidă pentru sentimentul de eficiență și percepția identității personale.
2. **Alegerea studiilor academice** – ca alegere liberă alimentată de casa părintească, favorizează percepția identității personale și în consecință și pe cea asupra identității profesionale.
3. **Înspre continuarea** dezvoltării în carieră – în centru se află o figură inspirațională, un mentor, un personaj care consolidează sentimentul de autoeficiență și identitate profesională.

II.8 Rezultate derivate din triangulație

- 1) Poveștile de viață, inclusiv cele care se referă la familia de bază, pot susține și afecta consolidarea percepției profesorilor asupra identității de sine și identității profesionale.
- 2) Figura unui mentor din prezent sau din trecut care acționează ca model de viață și inspirație, facilitează percepția asupra identității profesionale.
- 3) Distincția între dezvoltarea profesională și creșterea profesională ilustrează faptul că profesorii își consolidează identitatea profesională prin intermediul proceselor de dezvoltare profesională.
- 4) Poziția profesorilor în cadrul reformei Noul Orizont, care le atestă vechimea în sistemul de educație precu și multitudinea de cursuri de instruire la care au participat, nu îmbunătățește percepția asupra identității lor profesionale.
- 5) Experiența didactică consolidează sentimentul de autoeficiență și identitatea profesională.
- 6) Schimbarea dictată de creșterea profesională, care constituie parte a rezultatelor reformei, nu contribuie la percepția profesorilor asupra identității lor profesionale.
- 7) Creșterea profesională contribuie cel puțin (dintre cele patru dimensiuni: autoeficiență, încredere în alegerea profesiei, sentimentul de vocație și creștere profesională) la percepția profesorilor asupra identității profesionale.

III CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

III.1 Un nou cadru de gândire cu privire la consolidarea identității profesionale a dascălilor prin creșterea profesională

Identitatea profesională a dascălilor și creșterea profesională a acestora au fost analizate pe larg. Prezentul studiu propune un cadru teoretic și un model practic de creștere profesională ca suport pentru identitatea profesională a profesorilor, aspect ce nu a mai fost explorat până în prezent.

Prezentul studiu nu a examinat rolul conflictului în cadrul populației de profesori. În schimb, rezultatele au arătat că multitudinea de reforme și schimbări cu care s-au confruntat profesorii israelieni a atras după sine conflicte care au subminat consolidarea percepției lor asupra identității profesionale. În consecință, acest subcapitol a propus un nou mod de gândire legat de consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale prin creșterea profesională și în cadrul realității existente. Sistemele mari de educație nu pot fi, în mod evident, administrate fără conflicte. În orice caz, este posibil să-i ajutăm pe profesori să facă față acestor conflicte astfel încât acestea să constituie o modalitate de a consolida identitatea lor profesională.

În calitate de cercetător, interesul meu de a re-examina identitatea profesională a profesorilor a fost influențat de demersurile întreprinse de Day, Elliot și Kington (2005). Acești cercetători afirmă că schimbările în politicile educaționale și reformele care sunt de obicei introduse ca expresie a unor politici impuse de la vârf pe cale ierarhică și nu ca nevoi care apar în domeniu conduc la o criză continuă de identitate. Day et al. susțin că această criză subminează dorința profesorilor de a preda, motivația acestora, sentimentul de autoeficiență, gradul de satisfacție în muncă și mândrie profesională, precum și gradul de coerență internă cu privire la identitatea lor profesională. Într-o realitate marcată de reforme frecvente, această situație pare intolerabilă.

Studiul de față a atribuit o importanță deosebită percepției identității profesionale a profesorilor. Acest lucru s-a datorat faptului că orice politică educațională, de oriunde de pe glob, o politică ce vizează îmbunătățirea sistemelor de învățământ, școlilor și realizărilor elevilor, va fi întotdeauna pusă în aplicare în cele din urmă de către profesorii din domeniul respectiv. Aceștia sunt primii agenți ai schimbării care intră în contact cu elevii. Profesorii intră în sala de clasă, închid ușa (în majoritatea cazurilor), se întâlnesc cu elevii, se implică în actul de predare, îi influențează pe elevi (sau nu îi influențează, ceea ce este tot un tip de efect). Ei fac toate acestea din perspectiva celor care au ales educația ca profesie și pentru majoritatea dintre, acest lucru rezultă din sentimentul că aceasta le este vocația. Prin urmare, modul în care profesorii își percep identitatea profesională este crucial.

În realitatea actuală, există un decalaj de neconceput între multitudinea de schimbări și reforme în sistemele de învățământ și numeroasele sarcini pe care profesorii trebuie să le îndeplinească, fără posibilitatea de a le controla sau influența și de a-și exprima

propriile nevoi. În acest context, rolul cadrelor didactice este de a implementa modificările, și anume de a funcționa în conformitate cu cadrul noii reforme. În realitatea actuală, o modalitate de a reduce acest decalaj este o nouă concepție cu privire la creșterea profesională a profesorilor. Acesta este un cadru semnificativ pentru influențarea identității profesionale a profesorilor și acoperirea lacunelor existente.

În fiecare an, aproximativ 110.000 de cadre didactice israeliene participă la cursuri de formare continuă în aproximativ 8000 de cadre de creștere profesională care se desfășoară în școli, centre PISGA (instituții regionale pentru dezvoltarea personalului didactic), instituții academice sau instituții ale organizațiilor de profesori care se ocupă de creșterea profesională). În perioada 2018-2019, din numărul total de profesori care au participat la aceste cursuri, aproximativ 105.000 de cadre didactice au lucrat în cadrul reformei Noul Orizont și, prin urmare, au participat la cursuri de formare conform structurii reformei. Rezultatele prezentului studiu s-au referit la majoritatea cadrelor didactice care lucrează în cadrul reformei Noul Orizont, ceea ce înseamnă că o gamă foarte largă de profesori nu a adus o contribuție considerabilă la percepția identității lor profesionale prin creșterea profesională.

Cadrul noii gândiri cu privire la consolidarea identității profesionale a cadrelor didactice prin creșterea profesională indică învățarea pe tot parcursul vieții prin dezvoltarea profesională constantă ca fiind un o modalitate propice și adecvată pentru realizarea acesteia. Acest spațiu ar trebui să cuprindă toți factorii care afectează percepția identității profesionale, așa cum am detaliat mai sus în studiul de față. Acești factori constau în însăși continuitatea, începând cu etapa inițială de pregătire și până la etapa de pensionare; capacitatea maximă a cadrelor didactice de a-și alege nevoile profesionale; și perceperea comunităților de profesori din școală ca spațiu care acordă sprijin pe de o parte și dezvoltare profesională pe de altă parte.

III.2 Concluzii de natură conceptuală: Re-gândirea identității profesionale a profesorilor

Prezentul studiu s-a ocupat în mod extensiv de factorii care afectează și de cei care nu afectează sau chiar inhibă percepția profesorilor asupra identității lor profesionale. Acest sub-capitol a propus un cadru de re-gândire cu referire la creșterea profesională care contribuie la consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale. Acest lucru nu înseamnă că toți factorii specificați nu afectează percepția profesorilor asupra identității lor profesionale. În calitate de cercetător, dar și de formator de profesori și directori, consider că acest cadru al creșterii profesionale este benefic pentru sprijinirea profesorilor și poate avea un puternic impact în cadrul școlii. Impactul se referă la percepția profesorilor cu privire la autoeficiență și identitate profesională, fiecare dintre aceste aspecte fiind legat în mod direct de realizările elevilor. Figura III.1 este o reprezentare vizuală a procesului ce începe cu dezvoltarea profesională și se finalizează cu identitatea profesională, așa cum este ilustrat de prezentul studiu.

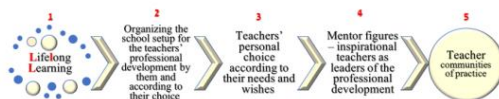


Figura Nr. III.1: Cadrul conceptual: De la dezvoltarea profesională către identitatea profesională

Figura Nr. III.1 prezintă un nou cadru conceptual legat de dezvoltarea profesională și identitatea profesională, așa cum sunt acestea ilustrate în prezentul studiu. Sunt specificate cinci componente care ar trebui incluse în creșterea profesională a profesorilor pentru a susține și consolida identitatea profesională a acestora.

Componenta Nr. 1: *Învățarea pe parcursul vieții*. Învățarea pe parcursul vieții implică învățarea începând cu procesul inițial de instruire a profesorului, pe toată durata vieții, până la pensionare. În prezent în Israel, procesul inițial de instruire este de sine stătător și nu are o legătură consecventă cu dezvoltarea profesională continuă a profesorilor. Construirea unei astfel de secvențe ar sprijini profesia de dascăl ca și profesie de sine stătătoare și ar permite profesorilor să treacă printr-un proces de dezvoltare coerent, relevant pentru fiecare etapă a dezvoltării lor profesionale. Într-un sumar al bazei de date pentru educație (ERIC, 1999), în care se face o comparație la scară internațională între metodele de instruire a profesorilor, a enumerat șapte însușiri ale profesorilor de calitate. Cea de-a șaptea însușire de pe această listă se referă la faptul că profesorii buni au capacitatea de reînnoire și de învățare pe tot parcursul vieții. Pentru a dezvolta această însușire, sistemul de educație ar trebui să-i sprijine pe profesori și să le ofere oportunități de creștere în carieră.

Componenta Nr. 2: *Organizarea cadrului școlar în vederea dezvoltării profesionale a profesorilor de către aceștia și în conformitate cu propriile lor alegeri*. Pentru a facilita dezvoltarea profesională eficientă a profesorilor, care să permită dezvoltarea identității lor profesionale, este necesară modificarea abordării organizaționale a școlii în special și a sistemului de educație în general. Prin rutinele existente, sistemul școlar ar trebui să ofere alternative prin intermediul cărora profesorii să-și poată consolida dezvoltarea profesională, pe lângă practica didactică de bază. Raportarea la Învățarea pe parcursul vieții (componenta nr. 1), atrage după sine subiectul comunităților de practică ale profesorilor (componenta nr. 5 în cadrul conceptual). Pentru a facilita comunitățile de practică ale profesorilor, școala ca sistem ar trebui să creeze opțiunile organizaționale corespunzătoare. Comunitățile de practică ale profesorilor care sunt

de regulă implementate în sistemul școlar vor permite îndepărtarea barierelor între pedagogie și o disciplină care se află la granița între practică și cercetare. Mai mult, comunitățile de practică ale profesorilor vor permite preluarea modelelor de la colegi, acumularea de cunoștințe și posibilitatea de a face față în echipă provocărilor impuse de sistemul educațional, influențând astfel ceea ce se face în școală referitor la aceste aspecte.

Componenta Nr. 3: *Alegerile personale ale profesorilor în conformitate cu nevoile și dorințele lor.* rezultatele prezentului studiu evidențiază faptul că libera alegere s-a dovedit a fi benefică pentru dezvoltarea lor, spre deosebire de instrucțiunile dictate de sus. Rezultă astfel că profesorii ar trebui să-și aleagă și să adapteze nevoile profesionale aflate în schimbare la dezvoltarea profesională. Această componentă este direct asociată cu următoarea componentă, respectiv mentorul.

Componenta Nr. 4: *Mentorii – Profesori care oferă inspirație în calitate de lideri ai dezvoltării profesionale.* Relația directă cu a treia componentă este dată de importanța raportării la o figură profesională care să îi însoțească, ghideze și asiste pe profesori cu privire la alegerile lor legate de dezvoltarea profesională. Mentorii îi inspiră pe profesori, le oferă modele de urmat și reprezintă acei experți cu care profesorii se pot consulta. Rezultatele prezentului studiu au indicat faptul că pe durata vieții personale și profesionale a unui profesor mentorul este o figură influentă ce sprijină consolidarea percepției asupra identității profesionale a profesorului.

Componenta Nr. 5: *Comunitățile de practică ale profesorilor.* Această componentă le integrează pe cele patru menționate mai sus într-o singură comunitate. Comunitățile de practică ale profesorilor din cadrul școlii depind de politica școlii și cultura organizațională a acesteia. O comunitate profesională de învățare este, conform percepției școlii, „o organizație de învățare” în care toată lumea învață. Învățarea nu este numai prerogativul elevilor, ci reprezintă o componentă cheie a dezvoltării profesionale a profesorilor. O comunitate de practică facilitează creșterea profesională optimă în școală, unde toți profesorii își pot găsi modul adecvat de exprimare. Astfel, o comunitate de practică sustenabilă a profesorilor care acționează și învață permanent în cadrul școlii, constituie un factor dominant în procesul de dezvoltare a școlii. De fapt, o comunitate de învățare în care profesorii sunt implicați în mod activ în procesul zilnic de învățare în contextul specific în care funcționează este considerată astăzi cea mai eficientă metodă de dezvoltare profesională, datorită impactului pe care îl are asupra procesului de învățare atât al profesorilor, cât și al elevilor. Rezultatele prezentului studiu ilustrează faptul că sentimentul de autoeficiență este componenta cu cel mai mare efect asupra identității profesionale a profesorilor. Astfel, sentimentul de autoeficiență al profesorilor crește atunci când învățarea și planificarea sunt făcute în echipă. Aceste două variabile – cunoștințele și competențele profesionale și sentimentul de autoeficiență – sunt direct legate de realizările cursanților.

Pentru a rezuma cadrul conceptual, putem concluziona că dezvoltarea profesională continuă a profesorilor și consolidarea percepției asupra identității lor profesionale au indicat nevoia de schimbare în percepția asupra sistemului național de educație și asupra școlii în sine. Sistemul național de educație ar trebui să perceapă importanța

învățării pe tot parcursul vieții în cazul profesorilor și să înțeleagă că aceasta este unica soluție pentru dezvoltarea continuă a acestora. Mai mult, sistemul național de educație ar trebui să construiască acest principiu pornind de la stadiul inițial de instruire a profesorilor, pe tot parcursul vieții acestora, până la pensionare. Conștientizarea de către sistemul de educație a acestor aspecte este o condiție obligatorie fără de care în școli nu se va putea implementa un proces complex de învățare și mobilizare a resurselor necesare. Conștientizarea de către sistem a acestor aspecte va sprijini construirea unei culturi a școlii ca organizație de învățare formată din întreaga comunitate de profesori și elevi. Procesul de învățare al profesorilor se răsfrânge asupra școlii și este susținut de experți asupra conținuturilor și de mentori. Astfel, cadrul școlar ar trebui adaptat fezabilității unui astfel de sistem complex.

III.3 Model de dezvoltare profesională pentru consolidarea continuă a identității profesionale a profesorilor

Acest sub-capitol încheie prezenta cercetare, care a debutat prin definirea scopului principal al Ministerului Educației din Israel cu privire la creșterea profesională a profesorilor ce activează în cadrul reformei Noul Orizont, respectiv consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale. Prezentul studiu a indicat faptul că în formatul său actual, creșterea profesională nu sprijină consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale. Pentru a sprijini consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale prin creștere profesională este necesară modificarea abordării, respectiv a direcției ierarhice (de la vârf către bază). Felul în care se recrutează profesorii și în care sprijinim consolidarea percepției lor asupra identității profesionale îi va transforma în viitori parteneri. Figura IV.2 conferă o reprezentare grafică a aceste schimbări de direcție (respectiv de la baza către vârf).

Change of direction: From top down to bottom-up

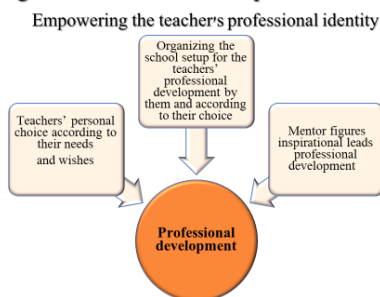


Figura Nr. III.2: Schimbare de direcție: de la calea ierarhică înspre cea de la bază către vârf

Figura Nr. III.2 ilustrează noua abordare, ce constă într-o schimbare de direcție. Profesorii vor alege dezvoltarea profesională de care au nevoie. Întregul sistem de educație și școala în mod special trebuie să organizeze tot cadrul profesional astfel încât profesorii să poată alege ceea ce li se potrivește. Ca parte a organizării sistemului școlar în acest scop, profesorii ar trebui să beneficieze de mentori care să îi inspire, să le fie modele de viață și să-i motiveze să facă alegeri adaptate nevoilor lor. după schimbarea direcției, prezentul studiu a propus un model ce rezultă din concluziile cercetării și cadrul conceptual. Acest model sugerează o nouă abordare privind consolidarea identității profesionale prin intermediul creșterii profesionale.

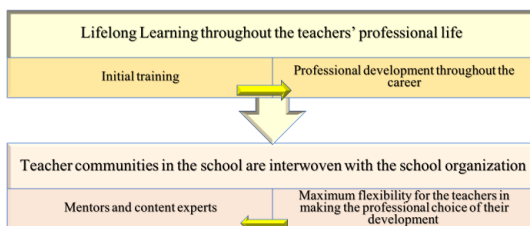


Figura Nr. III.3: Model de cadru conceptual: De la dezvoltarea profesională la identitatea profesională

Figura Nr. III.3 descrie modelul de dezvoltare profesională a profesorilor așa cum reiese din prezentul studiu. Se consideră că prioritatea ar trebui să fie consolidarea identității profesionale, încă din stadiul instruirii inițiale a profesorilor. După instruirea inițială, odată cu debutul profesorilor în practica didactică, aceștia ar trebui să parcurgă procesul de creștere profesională într-o manieră care să fie adaptată nevoilor lor, potrivit modelului propus. Figura IV.4 ilustrează gradul de impact al modelului asupra dezvoltării profesionale.

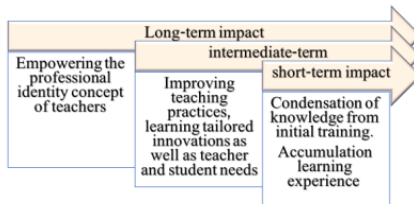


Figura Nr. III.4: Gradul de impact al modelului de dezvoltare profesională propus

Figura Nr. III.4 ilustrează că impactul pe termen scurt este nivelul de cunoștințe adiționale acumulate, adaptate cadrului educațional în care profesorii încep practica imediat după stadiul inițial de instruire. Rezultatele prezentului studiu arată că experiența de practică didactică acumulată de profesori afectează consolidarea percepției acestora asupra propriei identități profesionale.

III.4 Implicații de ordin practic și recomandări pentru implementare

Pentru a putea implementa modelul propus mai sus, următoarele aspecte ar trebui luate în considerare:

- Implicații de ordin practic pentru factorii decizionali

1. Re-examinarea procesului inițial de instruire a profesorilor și transformarea creșterii profesionale într-un proces care să continue instruirea inițială și dezvoltarea profesională.
2. Schimbarea culturii organizaționale a școlii astfel încât aceasta să permită dezvoltarea profesională continuă în școală prin intermediul comunităților de învățare ale profesorilor.
3. Instruirea mentorilor și a experților care să fie capabili să sprijine dezvoltarea profesională a profesorilor, organizată de acum în cadrul școlii.

- Implicații de ordin practic pentru directorii de școli, formatori și profesori

1. Se recomandă ca formatorii să frecventeze cursuri speciale pentru instruirea adulților.
2. se recomandă directorilor de școli să creeze o cultură organizațională bazată pe învățarea pe parcursul vieții și pe comunitățile de învățare ale profesorilor.

3. Se recomandă directorilor de școli să dezvolte o cultură a mentoratului în cadrul școlii care să servească drept model pentru profesorii lor.
4. Se recomandă profesorilor să dezvolte abilități care să le permită identificarea nevoilor și preferințelor de dezvoltare profesională care să derive din propria lor practică didactică.

III.5 Contribuția și caracterul inovator al prezentului studiu

III.5.1 Contribuția teoretică a prezentului studiu la investigarea creșterii profesionale și a identității profesionale

Contribuția majoră a prezentului studiu constă în crearea unei relații directe și necesare între creșterea profesională și percepția asupra dezvoltării profesionale. Pentru modelul propus este nevoie de conștientizarea faptului că pentru ca procesul de creștere profesională să capete semnificație pentru profesori, școală și întregul sistem educațional, profesorii trebuie să li se permită să-și consolideze identitatea profesională prin intermediul dezvoltării profesionale. Acest din urmă aspect consolidează sentimentul de autoeficiență al profesorilor pentru practica didactică. Percepția profesorilor asupra identității lor profesionale este crucială pentru profesorii care doresc să atingă nivelul maxim de profesionalism. Cadrul conceptual al identității profesionale, precum și modelul de cadru conceptual propus, contribuie la cunoștințele necesare pentru construirea procesului de dezvoltare profesională a profesorilor, de la stadiul inițial de instruire, pe tot parcursul carierei lor, până la pensionare. Modelul cuprinde toți factorii indicați de prezentul studiu ca fiind în măsură să afecteze consolidarea percepției profesorilor asupra identității lor profesionale. Astfel, cercetarea noastră a dezvoltat un model original și inovator, ce descrie consolidarea identității profesionale a profesorilor prin intermediul creșterii profesionale adaptate nevoilor profesorilor, pe durata diverselor etape ale dezvoltării lor profesionale și în cadrul învățării pe parcursul vieții. În acest mod, prezentul studiu a acoperit decalajul de cunoștințe în domeniu.

III.5.2 Contribuția prezentului studiu

Dezvoltarea profesională și creșterea profesională au fost intens studiate. Cercetătorii au investigat aspecte precum dezvoltarea profesională și eficacitatea creșterii profesionale și contribuția la realizările studenților, precum și motivația profesorilor de a învăța în schemele de creștere profesională. Deși arhitecții dezvoltării profesionale din Israel au afirmat că aceasta ar fi menită să influențeze consolidarea identității profesionale a cadrelor didactice, această problemă nu a fost niciodată investigată și reprezintă de fapt caracterul inovator al prezentului studiu. Rezultatele au indicat faptul că dezvoltarea profesională care a fost adaptată la sistemul de învățământ și la nevoile cadrelor didactice încă de la începutul carierei lor didactice, a afectat considerabil consolidarea percepției identității lor profesionale. Creșterea profesională în formatul său actual, în spiritul reformei Noul Orizont, nu permite consolidarea unei identități profesionale complete care să faciliteze dezvoltarea și creșterea profesorilor. Studiul de față a ilustrat că dezvoltarea profesională a avut un

loc semnificativ în dezvoltarea identității profesionale a cursanților, urmărind să o facă disponibilă și profesorilor.

O altă chestiune care constituie o inovație în cercetarea referitoare la educație este însăși opinia că profesorii ar trebui plasați în centru (spre deosebire de practica plasării elevilor în centru). Profesorii sunt percepuți ca principalii agenți ai schimbării, iar sistemul de educație trebuie să se asigure că dezvoltarea lor personală și profesională îi va ajuta să facă față numeroaselor provocări ale sistemului educațional, ajutându-i să dobândească o identitate profesională superioară, un sentiment de apartenență și de identificare cu sistemul. Doar în acest mod pot fi introduse aceste procese în sistemul de educație într-o manieră optimă.

III.6 Recomandări pentru cercetarea viitoare

Recomandările pentru viitoarele cercetări se referă la mai multe aspecte:

- (1) Implementarea reformelor în sistemul de educație: se recomandă efectuarea unei cercetări complete și inovatoare, adaptate secolului 21. cercetarea va oferi un răspuns adecvat care va conduce la schimbări în sistemul de educație și va introduce reforme la care profesorii să fie parteneri, fiind astfel capabili să-și exprime nevoile de schimbare într-o realitate dinamică, aflată într-o continuă transformare.
- (2) Efectuarea unei cercetări complexe asupra proceselor de instruire inițială a profesorilor și crearea unui continuum de la stadiul instruirii inițiale până la pensionarea profesorilor. Caracterul inovator al cercetării recomandate ar trebui să includă recomandări pentru schimbarea politicilor și metode de a ne asigura că aceste schimbări chiar se produc.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Alan, J. (1992). *Success in management*. Jerusalem: Keter Publishing House, Business Library. [Hebrew]
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective. *Teaching and Teacher Education*, 16(7), 749-764.
- Breyspraak, L. M. (1984). *The development of self in later life*. Boston, MA: Little, Brown and Company.
- Bruner, J. (1990). *Acts of Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mix methods approaches* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Culler, J. (1981). *The pursuit of signs: Semiotics, literature, deconstruction*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

- Day, C., Elliot, B. & Kington, A. (2005). Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education*, 21(5), 563-567.
- Dellinger, A. B., & Leech, N. L. (2007). *Toward a Unified Validation Framework in Mixed Methods Research*. Retrieved online: <https://doi.org/10.1177/1558689807306147>
- Feilzer M. (2010), Doing Mixed Methods Research Pragmatically: Implications for the Rediscovery of Pragmatism as a Research Paradigm, *Journal of mixed methods Research* 4(1), 6-16. January 2010.
- Fisherman, S., & Weiss, I. (2011). Professional identity of teachers: The concept and its measurement. *Dapim*, 51, 39-56. MOFET Institute [Hebrew]
- Fuchs, I. (1995). *Change: A way of life in schools*. Tel-Aviv: Cherikover publishers. [Hebrew]
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Educational Association Journal*, 6(2), 207-226.
- Garro, L. C., & Mattingly, C. (2000). Narrative as construct and construction. *Narrative and the cultural construction of illness and healing*, 1-49. Berkeley, CA University of California Press.
- Gaynor, A. K. (1975). *The study of change in educational organizations: A review of the literature*. Paper presented at the University Council for Educational Administration, Ohio State University Career Development Seminar, Columbus, March 27-30.
- Gergen, K. J., & Gergen, M. M. (1983). Narratives of the self. In T. R. Sarbin, & K. E. Scheibe (Eds.), *Studies in social identity* (pp. 254-273). New York: Praeger.
- Hall, G. E., & Loucks, S. (1978). Teacher concerns as a basis for facilitating and personalizing staff development. *Teachers College Record*, 80(1), 36-53.
- Hanson B. (2008), Wither Qualitative/Quantitative? Grounds for Methodological Convergence. *Quality and quantity* 42(1), 97-111, February 2008.
- Hord, S. M., Rutherford, W. L., Huling-Austin, L., & Hall, G. E. (1987). *Taking charge of change*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Iser, W. (1976). *The act of reading: A theory of aesthetic response*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Kozminsky, L., & Kluer, R. (2011). The construction of the professional identity of teachers and teacher educators in a changing reality. *Dapim*, 49. MOFET Institute [Hebrew]
- Kramer, L., & Hoffman, Y. (1981), Professional identity and leaving the teaching profession, *Iyunim beHinuch*, 30, 99-108. [Hebrew]
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. New York, NY: Guilford Press.

- Morse, J. M. (2003). Principles of mixed methods and multi-method research design. In C. Teddlie, & A. Tashakkori (Eds.), *Handbook of mixed methods in social and behavioral research* (pp. 189-208). Thousand Oaks, CA: Sage Publication
- Polkinghorne, D. E. (1996). Narrative Knowing and the study of lives. In J. E. Birren, G. M. Kenyon, J. E. Ruth, J. J. F. Schroots, & T. Svensson (Eds.), *Aging and biography: Explorations in adult development* (pp. 77-99). New York, NY: Springer
- Sandelowski, M., Voils, C. I., & Knafl, G. (2009). On quantitizing. *Journal of Mixed Methods Research*, 3(3), 208-222.
- Sergiovanni, T. J. (1995). *The principalship: A reflective practice perspective* (3rd ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Spector-Merzel, G. (2008). *Israeli-born men do not get old: the life story of senior army officers of 1948 generation*. Jerusalem: Magness Publishing. [Hebrew]
- Spector-Mersel, G. (n.d.m.). The story of identity or the identity of the story. *Shviley Mehkar*, 15, 18-26. [Hebrew]
- Tashakkori, A., & Teddlie, C. (Eds.) (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social Behavioral Research*. London: Sage Publications.
- Tickle, L. (1999). Teacher self-appraisal and appraisal of self. In R. P. Lipka & T. M. Brinthaup (Eds.), *The role of self in teacher development* (pp. 121-141). Albany, NY: SUNY Press.
- Vidislavski, M. (2011). *Reforms in the education system*. Jerusalem: Ministry of Education. [Hebrew]