

IMPACTUL CRIZEI ECONOMICO-FINANCIARE ASUPRA ACTIVITĂȚII CADRELOR DIDACTICE

Erdeli Elena-Maria¹
*Casa Corpului Didactic a județului
Bihor*

Herlaș Mirela²
*Centrul Școlar de Educație Incluzivă Nr.1
Oradea*

Opriș Aurelia³
Centrul Școlar de Educație Incluzivă "Cristal" Oradea

Ințe Dorina⁴
Grădinița cu program normal Nr.1 Oradea

Sursa: Revista Inovația Socială nr. 1/2014 (ianuarie-iunie)

URL stabil: <http://www.inovatiasociala.ro/index.php/jurnal/article/view/...>

Publicată de: Institutul de Cercetare a Calității Vieții

Revista Inovația Socială este o revistă online creată în cadrul proiectului „Inovația Socială - Factor al dezvoltării socio-economice”, proiect coordonat de Prof.dr. Cătălin Zamfir în cadrul Institutului de Cercetare a Calității Vieții. Această revistă utilizează politica liberului acces la conținut, pornind de la principiul conform căruia cercetarea deschisă publicului sporește schimbul global de cunoaștere. Inovația socială este o revistă electronică pe care cititorii o pot urmări pe măsură ce este scrisă și pe care o pot scrie ei înșiși. Revista va avea o apariție bianuală, dar fără a avea o dată de apariție, ci un interval în care este scrisă. Astfel, în lunile ianuarie-iunie 2009 va fi scris primul număr. În perioada respectivă, pe platforma online vor fi publicate în timp real contribuțiile și dialogurile generate între cititori și contribuitori.

Prin accesarea articolelor din arhiva Revistei Inovația Socială indicați acceptarea termenilor și condițiilor de utilizare care sunt disponibile la adresa <http://www.inovatiasociala.ro/> care indică, în parte, faptul că puteți utiliza copiile articolelor doar pentru utilizare personală, necomercială. Vă rugăm să contactați redacția pentru alte tipuri de utilizare la adresa contact@inovatiasociala.ro.

Orice copie a materialelor din Revista Inovația Socială trebuie să conțină aceeași notă de drepturi legale, așa cum apar acestea pe ecran sau tipărite.

¹ erdelielena@yahoo.com

² mimy_herlas@yahoo.com

³ aurelia_opris@yahoo.com

⁴ dorinainte@yahoo.com

IMPACTUL CRIZEI ECONOMICO-FINANCIARE ASUPRA ACTIVITĂȚII CADRELOR DIDACTICE

Erdeli Elena
Herlaș Mirela
Oprîș Aurelia
Înțe Dorina

Rezumat:

În cercetarea noastră am evidențiat câteva dintre aspectele legate de problematica delicată și în același timp importantă privind cunoașterea realității motivaționale, valorice și profesionale a cadrelor didactice. Am pornit de la supoziția că există o atitudine diferențiată față de muncă a cadrelor didactice, în funcție de satisfacția în muncă și de criza economico-financiară, care influențează în mod diferit atitudinea cadrelor didactice față de îndeplinirea sarcinilor profesionale. Cercetarea efectuată în vederea studierii impactului crizei economico-financiare asupra atitudinii față de muncă, cu care se confruntă cadrele didactice, în urma scăderii cu 25% a salariului, s-a apelat la un lot de 155 subiecți, din cinci instituții de învățământ. Instrumentul utilizat a fost chestionarul. Cercetarea realizată confirmă dorința de implicare, profesionalismul și dragostea față de profesia aleasă a subiecților investigați. Am putut constata că marea majoritate a cadrelor didactice chestionate rezistă și pot derula o activitate didactică eficientă în ciuda unor posibile diminuări salariale alocând zilnic un număr semnificativ de ore pentru pregătirea didactică de specialitate.

Cuvinte cheie: cadre didactice, motivație profesională, criză economico-financiară, impact

Abstract:

In our research we highlighted some of the issues and also at the same time delicate issues important motivational reality of knowledge, values and professional teachers. We started from the assumption that there is a differentiated attitude towards work of teachers, depending on job satisfaction and financial and economic crisis that affects the different attitude of teachers towards professional tasks. Research carried out to study the impact of financial crisis on attitudes toward work, teachers faced following salary decrease by 25%, was used in a group of 155 subjects from five schools. The instrument used was a questionnaire. Research conducted confirms the desire of involvement, professionalism and love for chosen profession of the investigated subjects. We have seen that the vast majority of teachers surveyed resistant and can run an effectiveness teaching activity despite possible salary cuts, daily allocating a significant number of hours of specialized teacher training.

Keywords: teachers, professional motivation, economic and financial crisis, impact

1. Delimitări conceptuale. Educație și învățământ

Dicționarul explicativ al limbii române definește termenul de educație ca fiind: ansamblu de măsuri aplicate în mod sistematic în vederea formării și dezvoltării însușirilor intelectuale, morale sau fizice ale copiilor, ale tineretului, ale oamenilor, ale societății etc.; rezultatul acestei activități pedagogice; bună creștere, comportare civilizată în societate. (DEX '98: 331)

În sens restrâns, educația definită de Ungureanu, D., reprezintă „un ansamblu specializat de influențe, dar și de intervenții intenționate, explicite, sistematice, direcționate valoric, finalist, de regulă asupra copiilor și tinerilor, de către adulți specializați și competenți în acest sens, în spații și instituții special organizate și dotate de tip școală.” (Ungureanu, 1988: 9)

Pentru a construi un sistem de învățământ bun pentru educație trebuie definite și bine fundamentate dreptul copilului, dreptul familiei, dreptul națiunii, dreptul cetățenilor, dreptul naturii și dreptul viitorului.

Din păcate, problemele învățământului românesc nu vor putea fi rezolvate dacă nu se vor iniția analize și dezbateri periodice ale problemelor de la nivelul școlii privind aplicarea legislației atât de des modificată. Totul este într-o continuă schimbare iar principalii beneficiari ai sistemului de învățământ copiii și beneficiarii indirecti, părinții acestora sunt bulversați an de an. Nu știu ce-i va aștepta la anul sau câți ani de școală vor fi obligați să frecventeze, la ce cheltuieli vor fi supuși părinții, la ce școală își vor înscrie copiii și care sunt formele sub care vor putea să-i înscrie, ce testări vor mai apare și cum se vor desfășura probele de examen. La finalul absolvirii studiilor inspectoratele școlare, unitățile de învățământ, profesorii se află într-o situație dificilă aceea de a nu putea răspunde la numeroasele întrebări privind viitorul celor care absolvă o formă de învățământ sau alta.

Cu siguranță una dintre cauzele tuturor crizelor educației este criza financiară pe care educația României o suportă de 24 de ani. Țara noastră face parte și din rândul țărilor în care condițiile de lucru ale profesorilor s-au înrăutățit: salariile au fost micșorate, perfecționările profesionale se împuținează.

Lucrarea noastră este structurată pe patru capitole în care prezentăm delimitările conceptuale referitoare la educație, câteva aspecte teoretice privind motivația personalului urmând apoi să detaliem metodologia cercetării, analiza, interpretarea datelor și concluziile la care am ajuns în urma cercetării.

2. Aspecte teoretice privind motivația personalului didactic

Înainte de a analiza aspectele specifice motivației personalului didactic se impune explicarea termenilor de motivare și motivație.

„Motivarea este acțiunea de a motiva pe altcineva, de a oferi un motiv pentru realizarea unei acțiuni; motivația reprezintă totalitatea mobilurilor care-i determină pe oameni să facă anumite lucruri, să aleagă din mai multe variante un anumit comportament”. (Stanciu, Ionescu, 2004: 186)

Motivația termen derivat din latinescul *movere* – este definită ca fiind o stare interioară care pune în mișcare un individ) este „o forță care acționează asupra unei persoane pentru a o împinge către realizarea unui obiectiv într-o manieră specifică” (Stanciu, Ionescu, 2004: 185)

Potrivit lui Decker „...cele trei mijloace principale de obținere a satisfacției dau naștere unor familii de motivație precum *motivațiile narcisiste* – iubirea orientată spre propria persoană, *motivațiile concrete* – iubirea orientată spre universal material și *motivațiile afective* – iubirea orientată spre ceilalți”. (Decker, 1989: 32)

În lucrarea „*Management total în firma secolului 21*” Harrington & Harrington realizează o distincție între angajații care muncesc pentru a-și asigura traiul zilei de mâine și angajații care muncesc pentru a avea sentimentul valorii de sine: „Angajații își vând timpul în schimbul salariului. Cei mai mulți dintre noi muncesc pentru a avea ce pune pe masă și a putea trăi în felul pe care și l-au ales. Foarte puțini dintre noi au tot ce-și doresc și muncesc pentru alții doar ca să aibă sentimentul valorii de sine. Conducerea comunică oră de oră valoarea angajaților prin salariile pe care le plătește”. (Harrington, Harrington, 2000: 240)

Fiecare persoană este diferită de toți ceilalți, are nevoi și interese particulare, este impulsionată mai degrabă de resorturi interne decât de factori externi. Nevoia este o lipsă resimțită la un moment dat de o persoană.

Maslow (http://ro.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow) oferă o grilă piramidală după care, pe de o parte putem recunoaște locul și funcțiile fiecărei trebuințe, necesitatea existenței trebuințelor ca veritabil ghid de orientare, supraviețuire, creștere și dezvoltare (evoluție) – deopotrivă a individului cât și a colectivităților identificând următoarea ierarhie a trebuințelor/ nevoilor/ necesităților:

1. Necesități de subzistență - un complex de necesități biologice și sociale precum: hrană, adăpost, îmbrăcăminte, mijloacele economice de obținere a bunurilor necesare vieții
2. Necesități de securitate – siguranță fizică și psihică;
3. Necesități de dragoste și acceptare - de apartenență la un grup social sau altul, de prietenie, dragoste, tandrețe etc.;
4. Necesități de statut social cuprind nevoia de stimă și recunoaștere – stimă față de sine dar și din partea celorlalți, de independență și libertate, dar și de proprietate;
5. Necesități de autoactualizare – creștere, împlinire de sine, dezvoltare, creație. (Burcu, 2003: 5-6)

Managerii trebuie să identifice nevoile cele mai importante ale angajaților și să coștientizeze că acestea se pot schimba în timp. Soluțiile pentru satisfacerea tuturor categoriilor de nevoi ale personalului didactic managerii trebuie să aibe în vedere câteva aspecte. Astfel, pentru satisfacerea nevoilor fiziologice – acordarea salariului adecvat, asigurarea unor condiții confortabile de muncă, asigurarea de alocații pentru hrană și îmbrăcăminte, și dacă este cazul asigurarea de locuințe de serviciu. Pentru satisfacerea nevoilor de securitate trebuie asigurat un salariu garantat, plata asigurărilor medicale și sociale, asigurarea unor condiții ce protejează și asigură securitatea muncii în sens fizic și nu în ultimul rând siguranța postului.

„Recompensele pe care indivizii le consideră atractive sunt cele pe care le percep a avea o valență ridicată. Printre acestea – satisfacția muncii, ca echivalent conceptual al valenței pe care o are însăși activitatea respectivă”. (Cole, 2002: 107)

Nivelul satisfacției individului este în general corelat cu un nivel al recompensei (în cele mai multe cazuri materială, dar și morală) corespunzătoare nivelului de aspirații la un moment dat. Aspirațiile însă se modifică, apărând neconcordanța între noul nivel al aspirațiilor și nivelul satisfacției. Dacă recompensa apare insuficientă apare insatisfacția. În cazul angajaților din învățământ marea majoritate a acestora se raportează la neconcordanța existentă între recompensa materială și nivelul individual și colectiv de aspirații. În condițiile existenței unor salarii considerate

mult sub limita normalului în învățământ funcționează motivația extrinsecă negativă. Motivele intrinseci sunt stimulentele care provin din însăși activitatea prestată, omul muncind din proprie conștiință sau din plăcere, fără a exista presiuni exterioare. Persoanele motivate intrinsec sunt cele care muncesc într-un anumit domeniu pentru că și-au dorit acest lucru, pentru că iubesc aceea meserie cunoscând din start posibilele dezavantaje economice.

În organizația școlară, este de dorit ca managerul să identifice angajații motivați intrinsec, să-i încurajeze, să le promoveze activitatea și reușitele, deoarece rezultatele acestor angajați vor fi mult mai bune decât cele ale angajaților motivați extrinsec.

3. Metodologia cercetării

3.1. Ipoteza de cercetare

În lucrarea de față am pornit de la ipoteza de cercetare că există o atitudine diferențiată față de muncă a cadrelor didactice, în funcție de satisfacția în muncă și de criza economico-financiară, care influențează în mod diferit atitudinea cadrelor didactice față de îndeplinirea sarcinilor profesionale. Considerăm că profesorii mai nemotivați și nededicați carierei didactice, înseamnă generații întregi de elevi mai prost pregătiți, atât în ceea ce privește asimilarea valorilor dezirabile sociale (civice), cât și în termeni de competențe achiziționate.

După schițarea acestei supoziții am trecut la delimitarea obiectivelor și la constituirea cu ajutorul lor a unor chestionare adecvate culegerii unor opinii și atitudini pertinente despre atitudinea față de activitatea didactică, despre modul în care dascălii își realizează sarcinile de serviciu și nu în ultimul rând despre consecințele pe care le pot avea aceste lucruri în formarea și dezvoltarea personalității copiilor.

Dintre limitele acestei micro-cercetări amintim:

- numărul redus de subiecți care au fost chestionați, atât în ceea ce privește întregul eșantion cât și numărul subiecților din fiecare dintre cele cinci instituții.
- subiectivitatea, lipsa de sinceritate a celor chestionați.

Printre avantaje se pot aminti:

- cadrele didactice care au construit, distribuit, colectat și interpretat aceste chestionare lucrează în una din instituțiile amintite în eșantionul de studiu.
- interesul colegilor implicați vizavi de o astfel de cercetare.

3.2. Obiective

În cercetarea efectuată în vederea studierii impactului crizei economico-financiare asupra atitudinii față de muncă, cu care se confruntă cadrele didactice, în urma căreia salariul a scăzut cu 25%, s-a apelat la un lot de 155 subiecți, din cinci instituții de învățământ (Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Orizont Oradea, Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Senzorială Oradea, Centrul Școlar pentru Educație Incluzivă Nr.1 Oradea, Grădinița nr.22, Oradea și Grădinița nr.28, Oradea. Subiecții chestionați au vârsta cuprinsă între 20-50 ani, au specializări diferite și ocupă diverse posturi (educatoare învățământ preșcolar, profesori psihopedagogi, profesori de diferite specializări din învățământul special și învățământul de masă).

Chestionarele au fost aplicate individual celor 155 de cadre didactice în perioada aprilie-mai 2011.

Obiectivele generale ale cercetării au vizat:

- Evidențierea impactului crizei economico-financiare și a modului în care influențează atitudinea față de îndeplinirea sarcinilor profesionale, în rândul cadrelor didactice;
- Sintetizarea/ colectarea unor informații cu privire la realitatea motivațională, valorică și profesională a cadrelor didactice.

Traseul operaționalizării pornește de la ideile principale privind situația economică actuală, impactul crizei asupra unor aspecte ale vieții subiecților, delimitarea timpului alocat pregătirii zilnice pentru activitatea la clasă, analiza unor aspecte referitoare la activitatea didactică și nu în ultimul rând care ar fi atitudinea profesorilor în condițiile reducerii la jumătate a salariului. Am obținut alături de obiectivele teoretice, numeroase obiective concrete orientate spre ideea opiniilor subiecților intervievați.

Am determinat mai întâi un set de obiective concrete privind obținerea unor informații generale referitoare la statutul subiecților chestionați (vârsta, sexul, vechimea în învățământ și gradul didactic obținut, nivelul studiilor, starea civilă.

Un al doilea set de obiective se referă la aprecierea contribuției la venitul general al familiei, statutul proprietății în care locuiește, existența sau inexistența unui credit la bancă, influența crizei economice asupra unor aspecte ale vieții subiecților chestionați.

Ne-au interesat opiniile cadrelor didactice cu privire la: alegerea acestei profesii, intenții de a schimba actualul statut, motivele care ar determina schimbarea profesiei de dascăl.

Un ultim set de obiective care vor confirma sau infirma în mare măsură ipoteza lucrării se referă la: atitudinea cadrelor didactice în situația reducerii cu 10% sau a reducerii la jumătate a salariului și la idei, păreri personale ale subiecților cu privire la o sumă mare de bani câștigată.

3.3. Metode utilizate:

S-a conceput un chestionar având 24 itemi dintre care 6 vizau obținerea unor informații generale privind: vârsta, sexul, vechimea, gradul didactic, starea civilă, nivelul studiilor, o întrebare deschisă, 2 întrebări semideschise și 13 întrebări închise, oferind subiecților mai multe variante de răspuns, aceștia urmând să bifeze varianta care li se potrivește. Chestionarul este parte integrantă a acestei lucrări și poate fi consultat în ANEXĂ.

4. Analiza și interpretarea datelor

Luând în considerare criteriul vârstei, am constatat că procentul cel mai mare și anume 28% îl ocupă persoanele cu vârsta cuprinsă între 20 și 30 de ani urmate apoi de persoanele cu vârsta cuprinsă între 30-40 de ani și la un procentaj egal de persoanele în vârstă de 50-50 respectiv peste 50 de ani. Per ansamblu, constatăm că mai mult de jumătate din totalul eșantionului este constituită din subiecți tineri așa cum se poate observa din fig. 1 și 2.

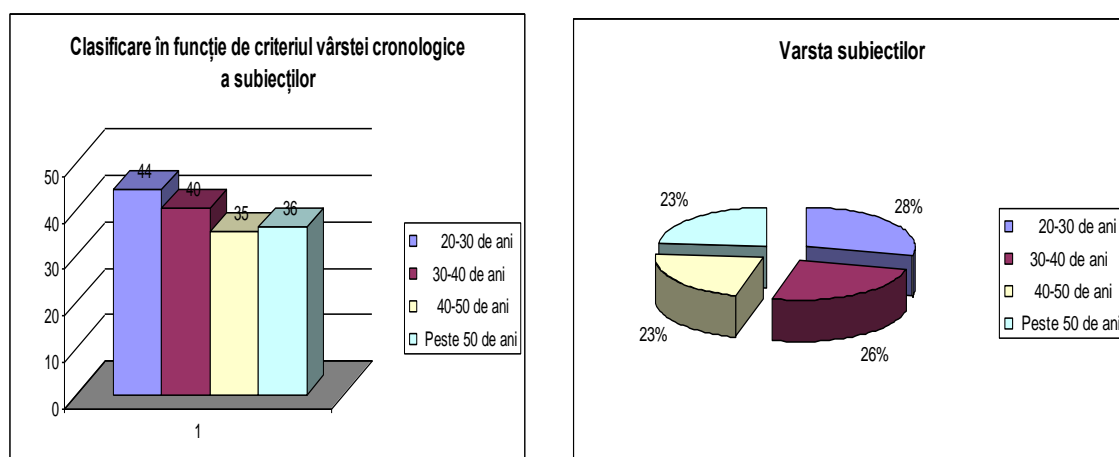


Fig.nr. 1 și 2 itemul „Vârsta cronologică”

Distribuția pe sexe a profesorilor intervievați este prezentată în graficul 3 și după cum se poate vedea 12 dintre subiecți (12%) erau bărbați, și 143 femei, deci marea majoritate (92%).

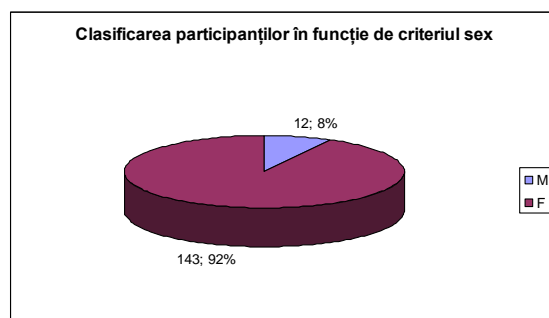


Fig.nr. 3 itemul „Sexul”

În ceea ce privește vechimea subiecților chestionați putem observa în graficul de mai jos faptul că 34 % au o vechime în activitate de peste 20 de ani, 25 % o vechime cuprinsă între 10-20 de ani, 20 % o vechime cuprinsă între 5-10 ani. Foarte aproape se situează și debutanții cu o vechime cuprinsă între 0 și 5 ani care reprezintă 20 % din eșantion.

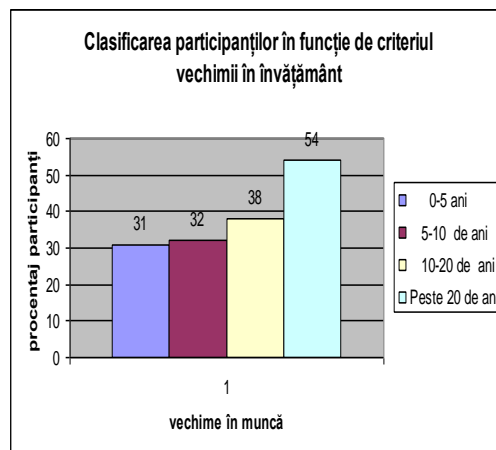


Fig.nr. 4 și 5 itemul „Vechimea în învățământ”

Ponderea profesorilor cu gradul didactic I care au completat chestionarele este de 40%, cea mai mare pondere de altfel, urmată de profesori cu gradul II, 34%, definitivat 25% și 1 profesor doctor.

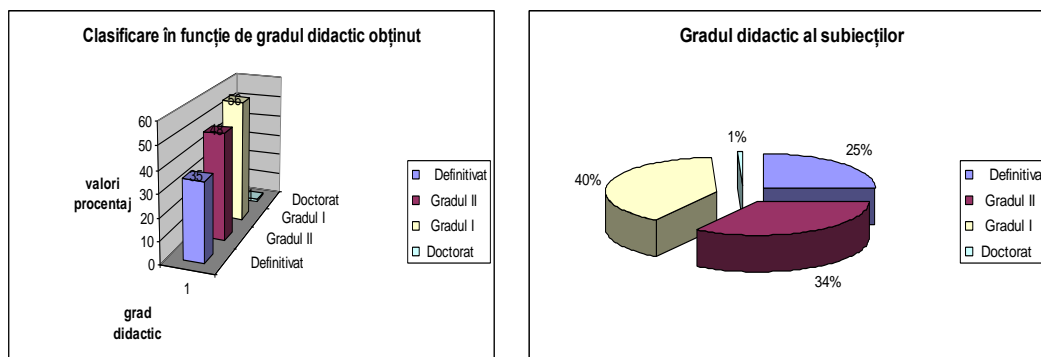


Fig.nr. 6 și 7 itemul „Gradul didactic/ științific”

Analizând statutul marital al subiecților am putut constata următoarele: 73% dintre participanți sunt căsătoriți, 15% necăsătoriți, 10% divorțați și la egalitate 1% văduv sau alte situații.

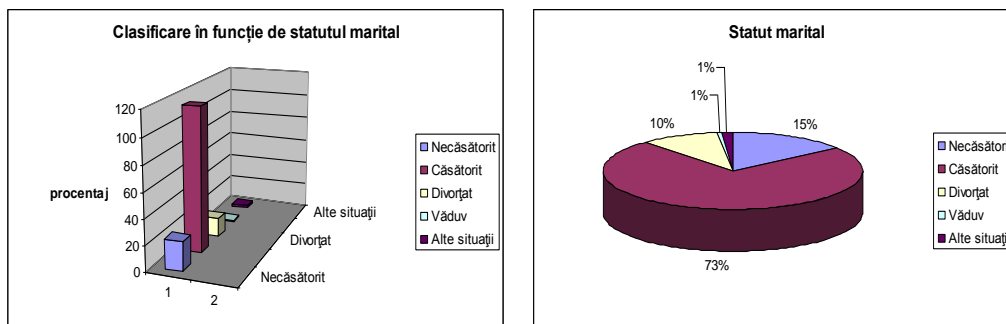


Fig.nr. 8 și 9 itemul „Starea civilă”

În continuare am centralizat datele privind nivelul studiilor și am obținut rezultatele prezentate în graficele de mai jos. Astfel, 46% au studii universitare, 25% studii postuniversitare, 18% sunt absolvenți ai liceelor pedagogice, 10% absolvenți ai colegiilor iar 1 % au studii de doctorat.

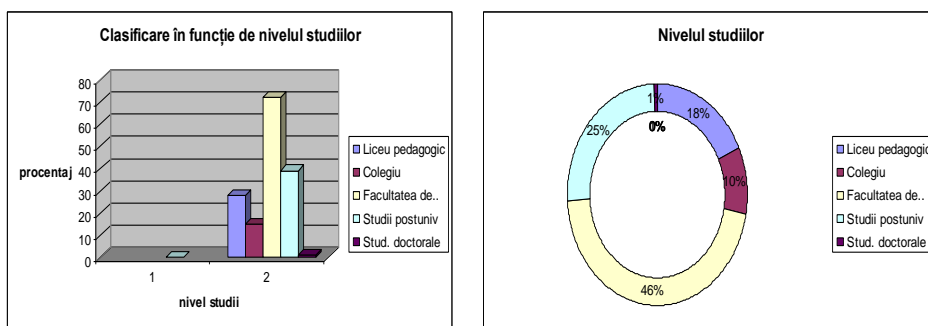


Fig. nr. 10 și 11 itemul „Nivelul studiilor”

În ceea ce privește contribuția la venitul general al familiei aceasta este realizată în proporție de 57% de soț/ soție, 34% dintre subiecți contribuie în mare măsură la venitul familiei, 9% sunt sprijiniți și de părinți în ce privește întregirea veniturii general al familiei.

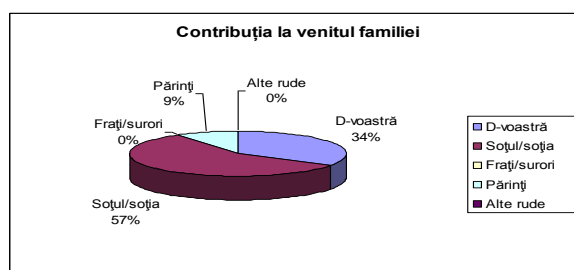


Fig. nr. 12 itemul „Cine contribuie la venitul familiei?”

Încecând să identificăm compromisurile făcute de cadrele didactice pentru a obține anumite lucruri dorite am constatat că 75% au fost nevoiți să facă în ultima lună compromisuri pentru a putea avea un lucru dorit. Restul de 25 % nu au făcut compromisuri.

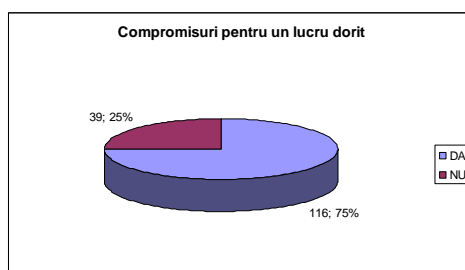


Fig. nr. 13 itemul „Compromis pentru a obține un lucru dorit?”

În privința statutului spațiului în care locuiesc 88% dintre subiecții intervievați au locuință proprietate personală iar 12% locuiesc în chirie.

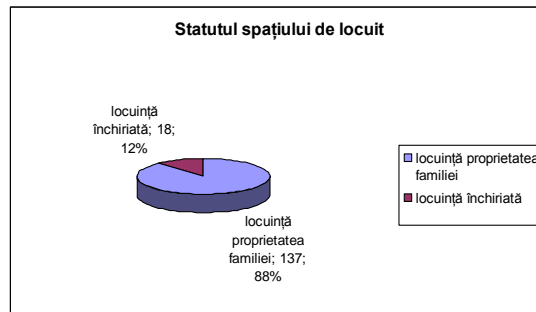


Fig. nr. 14

Itemul „Casa în care locuiți este: proprietatea familiei sau locuință închiriată? ”

Constatăm prin intermediul următorului item faptul că marea majoritate a subiecților, adică 63% dintre ei au împrumut la bancă în timp ce 37% nu au credit la bancă.

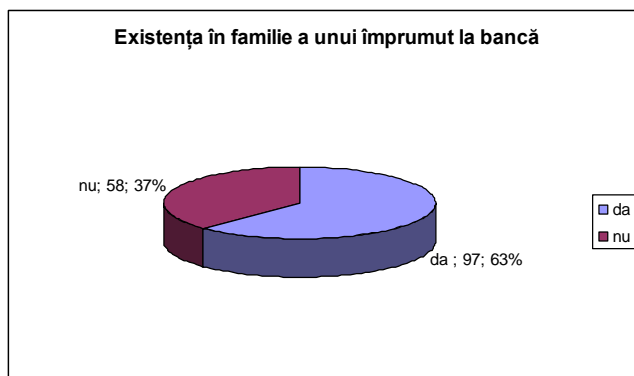


Fig.nr. 15 itemul „Aveți credit/ împrumut la bancă?”

În privința impactului crizei asupra anumitor aspecte ale vieții putem observa faptul că pentru varianta „deloc” subiecții consideră că nu a fost influențată în ordinea procentajului: coeziunea familiei, activitatea profesională, relațiile sociale, încrederea în forțele proprii și pregătirea profesională.

Pentru varianta de răspuns „puțin” au fost alese ca fiind influențate de criză în ordinea procentajului: activitatea profesională și interesant la egalitate se situează nivelul de trai, relațiile sociale, pregătirea profesională, ultima în această ierarhizare fiind coeziunea familiei.

Varianta de răspuns „mult” evidențiază impactul crizei asupra: nivelului de trai, care se detașează evident de celelalte aspecte, urmat de pregătirea profesională, relațiile sociale, încrederea în forțele proprii, coeziunea familiei, și activitatea profesională.

Pentru varianta de răspuns „foarte mult” observăm că se detașează de asemenea în comparație cu celelalte aspecte, nivelul de trai asupra căruia criza a avut cel mai mare impact, urmat în ordinea procentajelor de relațiile sociale, pregătirea profesională, coeziunea familiei, încrederea în forțele proprii și activitatea profesională.

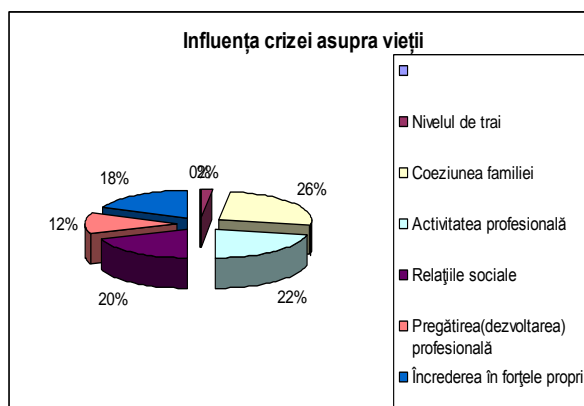
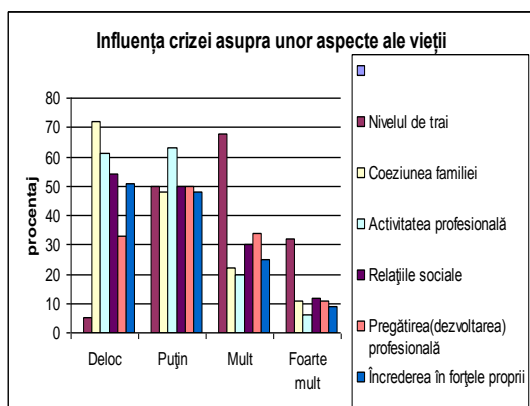


Fig.nr. 16 și 17

Itemul „În ce măsură criza financiară și economică a influențat unele aspecte ale vieții dvs.” ?

În ceea ce privește ipoteza reducerii salariului cu încă 10 procente în următoarele luni, cadrele didactice nu iau problema foarte dramatic și din ceea ce ne arată rezultatele procentuale doar 2% (3 subiecți) ar demisiona, 1% (2 subiecți) s-ar împrumuta la o bancă pentru a face față cheltuielilor, iar majoritatea de 60% (93 subiecți) se văd în stare de a face față unui al doilea job și 37% (57 subiecți) se vor orienta spre o altă variantă decât cele enumerate.

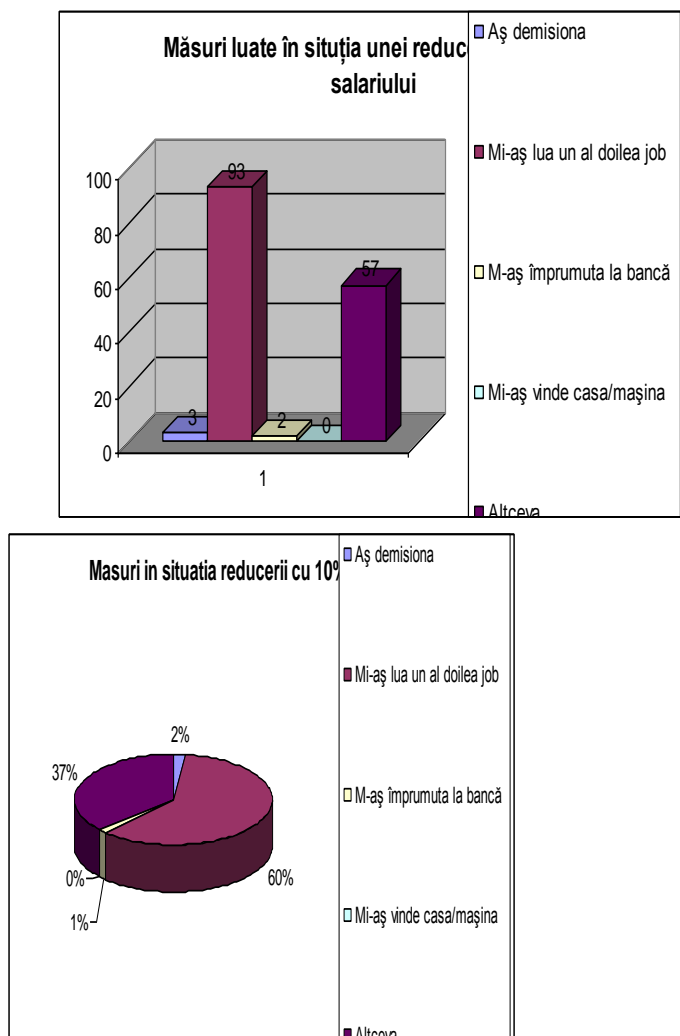


Fig. nr. 18 și 19

Itemul „Ce ați face dacă în următoarele șase luni vi s-ar reduce salariul cu 10%?”

La itemul referitor la conștiințiozitatea pregătirii cadrelor didactice pentru activitatea de la clasă, un număr semnificativ de subiecți 77% (119 subiecți) s-ar pregăti la fel de bine fără nici o rețineră, 6% (9 subiecți) s-ar pregăti mai bine chiar în condițiile unei remunerări diminuate semnificativ, 16% (25 subiecți) s-ar pregăti mai rău ca și până acum ca o pedeapsă pe sistem neavând

nici o mustrare de conștiință, iar un procent de 1% (2 subiecți) declară că nu s-ar pregăti deloc, deoarece nu sunt atât de devotați acestei profesii.

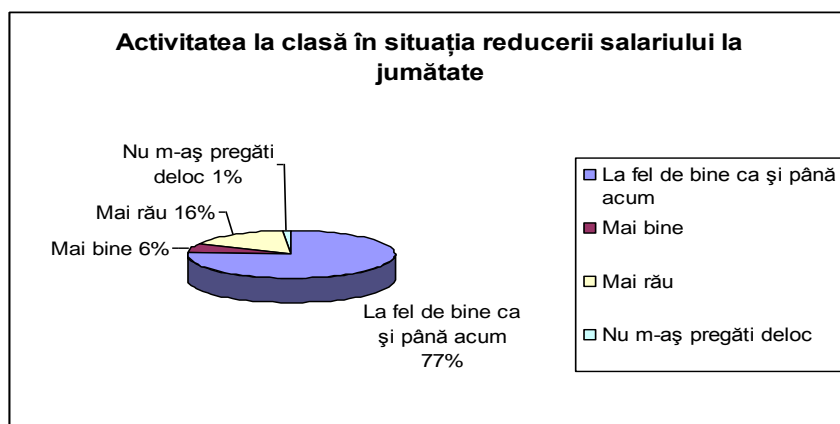


Fig. nr. 20

Item „Cu salariul redus la jumătate v-ați pregăti pentru lecții/ ați preda?”

Concluzii

Ipoteza de cercetare de la care s-a pornit conform căreia ar exista o atitudine diferențiată față de muncă a cadrelor didactice în funcție de satisfacția în muncă și de criza economico-financiară, care influențează atitudinea cadrelor didactice față de îndeplinirea sarcinilor profesionale se confirmă mai evident în rezultatele obținute la următorii itemi:

- itemul 12 prin care se chestionează subiecții vizavi de aspectele vieții personale care au fost influențate de criza financiară în care salariile cadrelor didactice au fost diminuate semnificativ;
- itemul 19 prin care se constată că majoritatea cadrelor didactice chestionate alocă un număr de ore semnificativ pregătirii activităților, aproape echivalent cu numărul de ore petrecut la clasă;
- itemii 22 și 23 care prin procentajele înregistrate anticipează rezistența și puterea de muncă a cadrelor didactice în cazul unor neprevăzute tăieri salariale viitoare.

Concluzia la care am ajuns este că acele cadre didactice care și până în momentul reducerii de 25% a salariilor își îndeplineau cu responsabilitate îndatoririle ce le reveneau și după această diminuare salarială și chiar și în condițiile unor noi măsuri de austeritate își vor desfășura cu aceeași conștiinciozitate, responsabilitate, și devotament activitatea și vor purta cu mândrie statutul de învățător/ profesor chiar renunțând la unele satisfacții de ordin financiar în favoarea satisfacției profesionale.

Considerăm că ar trebui acționat nu doar în vederea realizării reformei în educație ci și în vederea reformei morale a necesității întocmirii corecte a rapoartelor privind modul de desfășurare

a procesului instructiv-educativ, modul de cheltuire a fondurilor alocate, și a controlului periodic asupra corectitudinii activităților desfășurate.

Pe viitor ne propunem construirea și aplicarea unor chestionare care să vizeze și alte aspecte ale personalității cadrului didactic.

Bibliografie:

1. Burcu A., (2003), *Piramida trebuințelor umane fundamentale*, Editura Fundației Mercur, http://all-about-life.ucoz.ro/CARTI/Piramida_trebuințelor_umane_fundamentale-Aurelian.pdf
2. Cole G.A., (2000), *Managementul personalului*, lucrare realizată cu sprijinul Know-How Fund în cadrul programului British Books for Managers, Editura CODECS, București
3. Decker Jean-Francois, (1989) *Reussir son developpement personnel et professionnel*, Les Editions d'Organisation, Paris
4. [DEX '98] 1998 *Dicționarul explicativ al limbii române*, Ediția a II-a, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic
5. Harrington H. James, Harrington S. James, (2000), *Management total în firma secolului 21*, traducere Niculiță Damaschin, Aurora Damashin, Editura Teora, București
6. Ștefan Stanciu, Mihaela Alexandra Ionescu, (2004), *Comportament organizațional*, S.N.S.P.A. Facultatea de Comunicare și Relații Publice „David Ogilvy” Masterat în Comunicare managerială și resurse umane, suport de curs <http://ro.scribd.com/doc/11377333/Comportament-Organizational-Curs-stanciu>
7. Ungureanu, D., (1988) *Fundamentele educației*, Editura Mitron, Timișoara http://ro.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow