

UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI CLUJ-NAPOCA
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI



**O nouă reformă educațională în învățământul liceal din
Israel. Implicații asupra motivației profesorilor și a
percepției asupra profesorilor**

Rezumat in extenso

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT

Prof. univ. dr. VASILE CHIȘ

Student-doctorand

RONIT TAUB

2015

Cuprins

	Introducere	1
	CAPITOLUL I: ASPECTE TEORETICE PRIVIND MOTIVAȚIA PROFESORILOR, PERCEPȚIA ASUPRA ACESTORA ȘI NOUA REFORMĂ "CURAJUL DE A SCHIMBA"	8
I.	Considerații teoretice	8
I.1.	Motivația și motivarea angajaților	8
I.1.1.	Definiții	8
I.1.2.	Teorii referitoare la motivația pentru muncă	10
I.1.3.	Teorii referitoare la necesitatea motivației	13
I.1.4.	Motivația ca și proces	15
I.1.5.	Motivația profesorilor	16
I.2.	Percepția profesiei de cadru didactic	21
I.2.1.	Identitatea profesională	22
I.2.2.	Identitatea profesională a cadrelor didactice	29
I.2.3.	Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice	31
I.2.4.	Percepția asupra profesorilor	33
I.3.	Profesia de cadru didactic	39
I.3.1.	Ce este o profesie?	39
I.3.2.	Profesia de cadru didactic	42
I.3.3.	Statutul cadrelor didactice	48
I.4.	Reforme în cadrul sistemului educațional din Israel	52
I.4.1.	Definiții	52
I.4.2.	Tipuri de reformă	53
I.4.3.	Reforme în Israel	54
I.5.	Reforma "Oz Le'Tmura" (Curajul de a schimba)	64
I.5.1.	Scopurile reformei	69
I.5.2.	Caracteristicile reformei	72
I.5.3.	Aplicarea și implementarea reformei	75
I.5.4.	Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice	79
I.5.5.	Starea de bine a profesorilor	88

I.5.6.	Relația între reforma "Oz Le'Tmura" și motivația profesorilor	90
I.5.7.	Relația între reforma "Oz Le'Tmura" și percepția asupra profesorilor	91
I.6.	Cadrul conceptual	93
I.6.1.	Decalajul în cunoaștere	94
I.6.2.	Principalele teorii și concepte ale cercetării	94
I.6.3.	Modelul grafic al cercetării	100
II.	CAPITOLUL II: DESIGNUL ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII ÎN VEDEREA VALIDĂRII REFORMEI "CURAJUL DE A SCHIMBA "	103
II.1.	Introducere	103
II.2.	Paradigma și tipul cercetării	105
II.3.	Scopurile, întrebările, ipotezele și variabilele cercetării	106
II.4.	Designul cercetării	109
II.4.1.	Etapile cercetării	111
II.5.	Instrumentele de cercetare	112
II.5.1.	Interviul de profunzime semistructurat	112
II.5.2.	Chestionarul cu întrebări închise	114
II.5.3.	Focus-grupurile	118
II.6.	Eșantionul de participanți	119
II.7.	Triangulația	122
II.7.1.	Avantajele triangulației	123
II.8.	Validitatea, fidelitatea, generalizabilitatea	123
II.8.1.	Fidelitatea	123
II.8.2.	Validitatea	125
II.8.3.	Generalizabilitatea	126
II.9.	Rolul cercetătorului și implicarea acestuia în cadrul cercetării	128
II.10.	Metodele de analiză a datelor	130
II.11.	Considerații etice	131
II.12.	Rezumat	134

III.	CAPITOLUL III: ANALIZA DATELOR ȘI PREZENTAREA REZULTATELOR	135
III.1.	Rezultate cantitative	135
III.2.	Rezultate calitative	154
III.2.1.	Tematica interviurilor	155
III.2.2.	Focus-grupul	172
III.2.3.	Interviu cu directorul asociației profesorilor din învățământul secundar din Israel, Domnul Ran Erez	178
III.2.4.	Interviu cu Ministrul Educației, Rabbi Shai Piron	183
IV.	CAPITOLUL IV: DISCUȚII	192
IV.1.	Discuții privind rezultatele cantitative și calitative	195
IV.1.1.	Discuții privind rezultatele cantitative	195
IV.1.2.	Discuții privind rezultatele calitative	208
IV.1.3.	Suprapuneri între rezultatele cantitative și calitative ale cercetării	226
IV.2.	Discuții privind principalele concepte ale cercetării	230
IV.2.1.	Dezvoltarea unei definiții pentru percepția asupra profesorilor (și a elementelor sale componente) în raport cu reforma "Oz Le"tmura"	230
IV.2.2.	Dezvoltarea unei definiții a motivației profesorilor care cuprinde factorii determinanți ai unei motivații crescute/ scăzute	235
IV.2.3.	Discuții privind factorii care susțin dezvoltarea statutului cadrului didactic în raport cu reforma "Oz Le"tmura"	240
IV.2.4.	Reforma educațională optimă	243
IV.3.	Rezumat	246
V.	CAPITOLUL V: CONCLUZII	247
V.1.	Concluzii factuale și conceptuale	247
V.2.	Concluzii practice	249
V.3.	Limitele cercetării	251
V.4.	Direcții viitoare de cercetare	252
V.5.	Importanța, semnificația și contribuția la dezvoltarea cunoașterii a prezentei cercetări	253

	Referințe bibliografice	254
	Anexe	266
Anexa 1:	Interviu cu cadrele didactice - Interviuul "Oz Le'Tmura" (Curajul de a schimba)	726
Anexa 2:	Formularele de consimțământ și de informare ale participanților la cercetare	269
Anexa 3:	Chestionarul adresat profesorilor de liceu din Israel care participă la reforma "Oz Le'Tmura" (Curajul de a schimba)	270
Anexa 4:	Tabelul analizei de conținut	276
Anexa 5:	Interviuul "Oz Le'Tmura" (Curajul de a schimba) cu Ministrul Educației	277

Lista tabelelor

Tabelul 1:	Conținutul și procesul motivației (Vidislavski, 2011)	11
Tabelul 2:	Principalele teorii ale motivației	12
Tabelul 3:	Motivația pentru muncă: legătura dintre mediul profesional, percepțiile profesorilor și motivația acestora (Vidislavski, 2011).	18
Tabelul 5:	Factorii determinanți ai identității profesionale (Beijaardet, Verloop & Vermunt, 2000)	30
Tabelul 6:	Paradigme tradiționale și moderne ale predării (Cheng, Mok&Tsui, 2001)	37
Tabelul 7:	Caracterizarea profesiei (Beckman, 1990)	39
Tabelul 8:	Avantaje și dezavantaje ale reformei Junior High (Ministerul Educației, 2003)	58
Tabelul 9:	Tabelul aplicabilității reformei (Pas, 2012)	78
Tabelul 10:	Acumularea creditelor bonus prin intermediul evaluării	87
Tabelul 11:	Recompensele pentru profesori	88
Tabelul 12:	Etapele cercetării	112
Tabelul 13:	Distribuția în funcție de variabila "Comportamentul profesorilor"	116
Tabelul 14:	Distribuția în funcție de variabila Reforma "Oz Le'Tmura"	117
Tabelul 15:	Profesorii care au completat chestionare	121
Tabelul 16:	Datele socio-demografice identificate pe baza chestionarelor	135
Tabelul 17:	Participarea la reforma "Oz Le'Tmura" în funcție de gen	136

Tabelul 18:	Participarea la reforma "Oz Le'Tmura" în funcție de vârstă	137
Tabelul 19:	Participarea la reforma "Oz Le'Tmura" în funcție de vechime	137
Tabelul 20:	Motivația profesorilor la începutul și sfârșitul anului școlar	140
Tabelul 21:	Rezultatele referitoare la comportamentul în profesorilor	141
Tabelul 22:	Rezultate referitoare la variabila privind percepția asupra profesorilor	144
Tabelul 23:	ANOVA univariată – începutul anului școlar	150
Tabelul 24:	ANOVA univariată – finalul anului școlar	152
Tabelul 25:	Factorii determinanți și modalitățile de implementare recomandate pentru îmbunătățirea statutului cadrelor didactice (Ben-Peretz, 2009)	240

Lista figurilor

Figura 1:	Piramida trebuințelor a lui Maslow (Maslow, 1954)	13
Figura 2:	Factorii motivației din perspectiva lui Hertzberg (Hertzberg , 1959)	14
Figura 3:	Motivația profesorilor – creșterea volumului de muncă și a provocărilor (Guajardo, 2011)	19
Figura 4:	Volumul de muncă realizat și gestionarea provocărilor (Guajardo, 2011)	20
Figura 5:	Focalizarea psihologică asupra dezvoltării profesionale a cadrelor didactice (Fox, 1995)	24
Figura 6:	Focalizarea profesională asupra dezvoltării profesionale a cadrelor didactice (Fox, 1995)	25
Figura 7:	Focalizarea sociologică asupra dezvoltării profesionale a cadrelor didactice (Fox, 1995)	26
Figura 8:	Focalizarea psihologico-sociologică asupra dezvoltării profesionale a cadrelor didactice (Fox, 1995)	28
Figura 9:	Factorii care influențează percepția asupra profesorilor asupra profesiei de cadru didactic în viziunea lui Altman și Katz (Altman & Katz, 2001)	30
Figura 10:	Atitudinea publică față de profesori – Ziarul "Yediot Achronot", 4 octombrie 2013	50
Figura 11:	Modelul "Ofek Hadash" (Ministerul Educației, 2008)	62

Figura 12:	Fundamentarea teoretică a reformei "Oz Le'Tmura" (Friedman, 2003)	66
Figura 13:	Elevii ca și punct central al reformei (Erez, 2000)	70
Figura 14:	Aplicarea reformei (Pas, 2012)	78
Figura 15:	Profesia de cadru didactic (Erez, 2000)	80
Figura 16:	Modelul cercetării	100
Figura 17:	Modelul eșantionului de participanți	109
Figura 18:	Ratele de abandon ale cadrelor didactice în perioada 1995 – 2005 (Central Bureau of Statistics, 2006)	120
Figura 19:	Comportamentul cadrelor didactice	138
Figura 20:	Reforma "Oz Le'Tmura" – Mijloace	139
Figura 21:	Comparația actului de predare și a calității muncii între începutul și finalul anului școlar în contextul tuturor celor patru grupuri	146
Figura 22:	Comparația condițiilor de muncă și a salarizării între începutul și finalul anului școlar în contextul tuturor celor patru grupuri	147
Figura 23:	Profesorul ca persoană între începutul și finalul anului școlar în contextul tuturor celor patru grupuri	147
Figura 24:	Comparația diferențelor între începutul și finalul anului școlar pentru toate cele patru grupuri	148
Figura 25:	Modelul cercetării – Care este reforma educațională optimă pentru profesori în cadrul sistemului educațional?	244

Abstract

În anul 2011, o nouă reformă educațională a fost introdusă în Israel, sub denumirea de "Oz Le'Tmura" (Curajul de a schimba). Principalele scopuri ale reformei sunt: (1) Consolidarea statutului profesorilor din învățământul liceal; (2) Modificarea structurii activității săptămânale a profesorilor; (3) Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice; (4) Optimizarea condițiilor de muncă și creșterea salariilor. Subiectul acestei cercetări a devenit relevant odată cu implementarea reformei. Studiul nostru a avut drept țintă analiza modului în care reforma a influențat motivația profesorilor și percepțiile asupra acestora.

Eșantionul de participanți la acest studiu, realizat prin metode mixte de cercetare, a fost alcătuit din profesori care predau liceu și experți din cadrul sistemului educațional din Israel. Instrumentele de cercetare au fost (1) chestionarul aplicat unui număr de 260 de cadre didactice la începutul și finalul anului școlar, care a abordat problematica atitudinii acestora față de reformă; (2) Interviu realizat cu 30 de profesori și experți din cadrul sistemului educațional din Israel prin care am dorit să evaluăm această reformă în profunzime; (3) Un focus-grup alcătuit din 10 directori de școli care implementează această reformă pentru al patrulea an.

Principalele rezultate ale cercetării au fost următoarele: (1) Statutul cadrelor didactice care au făcut obiectul acestei reforme a crescut gradual, dar mai există totuși decalaje semnificative între modul în care profesorii își percep profesia și modul în care aceștia sunt percepuți în public; (2) Motivația profesorilor crește în rândul celor care fac parte din această reformă; (3) Percepția profesiei de cadru didactic s-a modificat în timpul derulării reformei și este nevoie de reformularea acesteia din perspectiva reformei: pentru profesorii care predau o anumită disciplină, pentru profesorii diriginți, pentru toate părțile implicate în activitatea școlară; (4) Condițiile de muncă ale cadrelor didactice s-au îmbunătățit semnificativ și în rândul acestora există, în general, satisfacție față de reformă.

Principalele **concluzii** ale prezentului studiu sunt: (1) reforma crește calitatea predării, dezvoltă profesionalismul cadrelor didactice, modifică percepția asupra profesorilor și a statutului acestora din perspectiva profesorilor; (2) reforma a redefinit factorii care influențează percepția asupra profesorilor și motivația acestora pe trei niveluri; (3) Reforma a condus la îmbunătățirea condițiilor de muncă a cadrelor didactice și a salariilor acestora, precum și la introducerea unui proces educațional strategic în cadrul sistemului educațional.

Cuvinte cheie: motivația profesorilor, percepția asupra profesorilor, statutul cadrelor didactice, reforma "Oz Le'Tmura" (Curajul de a schimba).

Introducere

"Să repara lumea înseamnă să repara educația" Janusz Korczak"

Atunci când discutăm despre minunile lumii, trebuie să adăugăm și fenomenul reformelor în educație. Acesta este un fenomen mondial care apare ca punct central o dată la un deceniu. Numeroase studii realizate în Israel, precum și în alte state, demonstrează existența unor similitudini între modelele de reformă existente la nivelul diferitelor state și culturi.

Numeroase studii au abordat problematica reformei în întreaga lume, precum și motivele succesului sau eșecului acesteia în diferite situații. În Israel, în anii ce au urmat stabilirii statului, au fost introduse numeroase reforme care au fost implementate în cadrul sistemului educațional, de la nivel preșcolar, până la nivelul învățământului liceal. Nici una dintre aceste reforme nu poate fi considerată de succes din punctul de vedere al modificării statutului cadrelor didactice sau al modificării percepției asupra profesorilor, ca având o profesie dezirabilă.

Acest lucru a determinat preocuparea noastră de a analiza reforma "Oz Le'Tmura" care a fost introdusă în cadrul sistemului de învățământ liceal din Israel în anul 2011.

Până în 2011, un cadru didactic dintr-un liceu din Israel era nevoit să lucreze 24 de ore pe săptămână (ore predate), iar salariul său fusese relativ redus (aproape de salariul mediu din Israel). În anul 2011 a fost introdusă o nouă reformă, cunoscută sub numele de "Oz Le'tmura" ("Curajul de a schimba"). Principalele scopuri ale acestei reforme sunt:

1. Consolidarea statutului cadrelor didactice din învățământul liceal;
2. Modificarea structurii programului săptămânal de lucru al cadrelor didactice, de la 24 la 40 de ore pe săptămână, inclusiv: munca cu grupe mici de elevi (nu mai mult de trei elevi), activități individuale (cu un singur elev), munca în echipă și dezvoltarea profesională.
3. Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.
4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă și creșterea salariilor.

Cercetarea de față s-a axat pe înțelegerea modului în care se formează percepția asupra profesorilor, precum și pe factorii care determină motivația acestora. Scopul nostru a fost acela de a identifica dacă reforma determină o modificare a acestor percepții.

Tema cercetării a devenit relevantă odată cu implementarea reformei "Oz Le'Tmura". Este interesantă analiza modului în care profesorii fac față schimbărilor. În acest context apar firește următoarele întrebări: Vor fi atinse scopurile reformei? Se va îmbunătăți statutul cadrului didactic, ca urmare a creșterii salariilor? Este motivația cadrelor didactice doar intrinsecă sau este determinată de experiențele personale și modificările perceptivă pe care acestea le determină în cadrul programului prelungit de muncă în sensul dorinței profesorilor de a excela și de a oferi servicii de calitate și de a fi devotați muncii lor? Cum va fi influențat statutul cadrului didactic de toți acești factori?

Decalajul în cunoaștere

Cercetarea de față se concentrează asupra noii reforme educaționale în sistemul învățământului liceal din Israel, din anul 2011, care nu a mai fost studiată în profunzime cu scopul de a analiza măsura în care aceasta și-a atins într-adevăr scopurile.

Unele procese sunt procese pe termen lung și trebuie studiate longitudinal, mai precis pot fi analizate în raport cu evoluția lor din ultimii trei ani. Scopul acestui studiu este acela de a analiza procesele care au avut loc începând cu introducerea reformei.

Prezenta cercetare își propune astfel să acopere decalajul în cunoaștere referitor la modul în care reforma "Oz Le'Tmura" influențează percepția asupra profesorilor și motivația acestora.

Relevanța cercetării și contribuția acesteia la dezvoltarea cunoașterii

Această cercetare este una dintre primele cercetări care vizează reforma "Oz Le'Tmura" din Israel și a analizat dacă unele dintre scopurile reformei au fost atinse după trei ani de la implementarea acesteia.

În plus, această cercetare a fost una dintre puținele care a analizat modificările la nivelul percepției asupra profesorilor și motivația acestora ca și rezultat al introducerii reformei "Oz Le'Tmura".

Această cercetare este astfel relevantă, deoarece este originală. Contribuția acesteia la dezvoltarea cunoașterii, atât în Israel, cât și în întreaga lume, se referă la redefinirea

percepțiilor asupra profesorilor, a motivației acestora și la identificarea factorilor care le influențează pozitiv, respectiv negativ motivația.

Contribuția la dezvoltarea cunoașterii a acestei cercetări în spațiul israelian se referă la faptul că înțelegerea elementelor specifice reformei va conduce la implementarea optimă a acesteia în școlile care nu participă pentru moment la reforma "Oz Le'Tmura" și va ajuta directorii instituțiilor școlare în vederea unei implementări potrivite și optime. În plus, prezentul studiu oferă recomandări practice pentru beneficiari (cadre didactice, directorii instituțiilor școlare, Sindicatul cadrelor didactice și Ministerul Educației), recomandări care pot fi, în mare parte, aplicate imediat și care pot îmbunătăți realizarea reformei "Oz Le'Tmura".

Rezultatele și concluziile prezentei cercetări sunt relevante și pentru alte state și culturi în care există întrebări în privința motivației profesorilor, precum și în privința statutului cadrelor didactice.

Scopurile cercetării au fost următoarele:

- ✓ Analiza modului în care reforma a modificat percepția asupra profesorilor.
- ✓ Identificarea modificărilor la nivelul motivației cadrelor didactice în cadrul diferitelor etape ale aplicării reformei.

Întrebările de cercetare ale prezentului studiu au fost următoarele:

1. Care sunt modificările care vor apărea la nivelul percepției asupra profesorilor în procesul de implementare a reformei "Oz Le'Tmura" timp de un an școlar?
2. Care sunt modificările care vor apărea la nivelul motivației cadrelor didactice în procesul de implementare a reformei "Oz Le'Tmura" timp de un an școlar?
3. Care sunt modificările care vor apărea la nivelul statutului cadrelor didactice în procesul de implementare a reformei "Oz Le'Tmura" timp de un an școlar?

Această cercetare contribuie la dezvoltarea cunoașterii în domeniul educației, mai specific la dezvoltarea cunoașterii în privința procesului de predare, fiind una dintre primele cercetări care studiază reforma "Oz Le'Tmura". La nivel general, studiul prezintă noi definiții ale percepției asupra profesorilor, care pot fi regăsite în diferite instituții școlare, precum și ale percepției tuturor actorilor implicați în această problemă referitoare la modul în care statutul cadrului didactic poate fi îmbunătățit și ceea ce este necesar a fi realizat pentru aceasta.

CAPITOLUL I: ASPECTE TEORETICE PRIVIND MOTIVAȚIA PROFESORILOR, PERCEPȚIA ASUPRA ACESTORA ȘI NOUA REFORMĂ “CURAJUL DE A SCHIMBA”

I.1 Considerații teoretice

Problematica statutului cadrului didactic precum și a profesiei de cadru didactic prezintă o semnificație deosebită în lumea vestică, dar și în Israel. Profesia de cadru didactic concurentă domeniului științific sau celui tehnologic, nu reprezintă o profesie atractivă raportat la recompensele financiare, iar astfel nu constituie un domeniu care atrage persoane profesioniste. Entuziasmul și motivația cadrelor didactice, angajamentul acestora față de educația socială și morală a elevilor, precum și față de dezvoltarea achizițiilor academice ale elevilor reprezintă condiții necesare pentru succesul sistemului educațional (Ben-Peretz, 2009).

Pentru a construi fundamentul teoretic al acestui studiu a fost necesară clarificarea următoarelor două aspecte:

1. Cum sunt percepuți profesorii?
2. Ce reprezintă motivația profesorilor?

Această cercetare analizează reforma "Oz Le'Tmura" care este implementată în sistemul educației liceale din Israel începând cu Septembrie 2011.

Ministerul Educației transmite că reforma "Oz Le'Tmura" își propune să reprezinte o oportunitate pentru modificări semnificative la nivelul diferitelor aspecte specifice învățământului liceal: la nivel pedagogic, managerial, precum și la nivelul condițiilor de muncă a cadrelor didactice. Scopurile acestei reforme sunt de a stimula eficiența sistemului de învățământ, atât la nivelul elevilor, cât și al profesorilor, pentru a susține școlile și de a consolida statutul profesorilor.

Principalele patru teme pe care această cercetare le abordează sunt percepția asupra profesorilor, motivația, statutul cadrelor didactice și reforma "Oz Le'Tmura".

I.2. Principalele teorii

A. Teorii referitoare la motivația profesorilor

Evans (1998) a identificat principalele motive care conduc la nevoia motivării cadrelor didactice. Printre acestea menționează: idealul profesional, satisfacția profesională,

semnificația și angajamentul pentru munca variată, autonomia cadrului didactic în îndeplinirea sarcinilor de lucru. Factorii adiționali sunt acordarea de feedback pozitiv, implicarea profesorilor în luarea deciziilor și asigurarea unor resurse rezonabile.

Evans (1998) și Arazi (2012) au susținut, de asemenea, importanța creșterii motivației profesorilor, menționând următoarele 12 elemente spre a fi luate în considerare:

- ✓ Condițiile fizice și disponibilitatea resurselor necesare îndeplinirii sarcinilor principale, a materialelor didactice, a ghidării ș.a.m.d.;
- ✓ Feedbackul, aprecierea, recunoașterea și recompensele – nu doar cele financiare, ci și sprijinul colegial, acordarea unor responsabilități suplimentare și respectarea autonomiei. Acestea conduc la o stimă de sine pozitivă a cadrului didactic, la creșterea respectului de sine și la dezvoltarea încrederii în sine.
- ✓ Utilizarea resurselor optime pentru învățare și a curriculumului;
- ✓ Directorii ar trebui să trateze profesorii ca fiind profesioniști și să le acorde acestora libertatea și autonomia personală necesară îndeplinirii optime a sarcinilor (stabilite de către director);
- ✓ Implicarea în luarea deciziilor;
- ✓ Siguranța locului de muncă;
- ✓ Aprecierea socială a unor factori interni și externi școlii;
- ✓ Buna interacțiune cu elevii;
- ✓ Dezvoltarea profesională;
- ✓ Colegialitatea;
- ✓ Recunoașterea și acordarea de feedback din partea inspectoratului școlar;
- ✓ Predarea și învățarea culturii școlare.

În plus, Arazi (2012) a menționat factorii unei motivații scăzute a cadrelor didactice:

- ✓ Volum de muncă prea mare;
- ✓ Clase suprapopulate;
- ✓ Un mediu de lucru inadecvat;
- ✓ Discriminare bazată pe gen.

Este dificilă identificarea unei definiții coerente a motivației profesorilor în cadrul literaturii de specialitate, definiție care să conțină toți parametrii definitorii ai profesiei de cadru didactic. Majoritatea cercetătorilor specifică factorii care determină creșterea motivației, pe care motivația cadrelor didactice se bazează și ce este important în cadrul

motivației profesorilor. Cohen (2011) explică faptul că motivația profesorilor reprezintă responsabilitatea acestora de a „vinde” cele mai plictisitoare cunoștințe elevului și de a le face interesante.

Având în vedere cele trei contribuții prezentate mai sus, prezenta cercetare își propune să stabilească limitele cunoașterii la nivelul acestor concepte, iar ulterior, dezvoltarea unei definiții profunde pentru motivația profesorilor, definiție care va fi utilizată pentru a identifica factori care stimulează, respectiv reduc motivația cadrelor didactice în contextul reformei "Oz LeTmura".

B. Percepția profesiei de cadru didactic

Darling-Hammond (1987, 1990, 1997, 2000a, and 2005) reprezintă un nume de reper care a analizat percepția asupra profesorilor. Studiind cercetările sale putem asista la o dezvoltare a percepției asupra profesorilor, care conduce la o mai bună înțelegere și cunoaștere a competențelor necesare acestei profesii, precum și a cursului acesteia de-a lungul timpului. Acest autor subliniază importanța faptului că un profesor trebuie să fie capabil să își desfășoare activitatea în raport cu curriculumul, dar trebuie, de asemenea, să știe cum să utilizeze acest instrument pentru a-și atinge și pentru a-și stabili scopurile raportând cunoașterea conținuturilor la cunoștințele despre elevi. Astfel, profesorii ar trebui formați în vederea cunoașterii modului în care să îmbine cunoștințele, competențele, comportamentele, valorile, atitudinile, auto-reflecția și evaluarea constantă.

Levy-Feldman (2010) a realizat o listă cu șase componente principale care reprezintă elemente pe care ar trebui să le învețe fiecare profesor:

- ✓ Componenta cunoașterii conținutului;
- ✓ Componenta competențelor pedagogice care este specifică domeniului de conținut;
- ✓ Componenta competențelor pedagogice generale, care include competențele de management al clasei, competențele de predare și învățare;
- ✓ Componenta angajamentului profesorului față de diversitatea elevilor și adaptarea predării în funcție de aceasta;
- ✓ Componenta abilității cadrului didactic de a se adapta la schimbări, de a se dezvolta din punct de vedere profesional și de a-și autoanaliza modul de predare;
- ✓ Componenta cooperării dintre cadrul didactic și diferiți factori, precum și participarea la diferite comunități de învățare.

Aloni (2005) a încercat să definească percepția asupra profesorilor din perspectiva culturii, a tipului de personalitate care se dorește a fi formată la elevi și a valorilor insuflăte acestora.

Profesia de cadru didactic este o profesie cu mai multe fațete, cu un grad de complexitate crescut și care implică o varietate de roluri. Este, de asemenea, o profesie care s-a dezvoltat de-a lungul timpului, simultan cu dezvoltarea unor reforme în sistemul educațional din Israel. Atunci când o nouă reformă, reforma "Oz Le'Tmura" a fost introdusă în școli, au fost create noi provocări pentru cadrele didactice. Acest proces a condus la dezvoltarea unor noi definiții ale rolurilor profesorilor.

C. Reforma "Oz Le'Tmura"

Reformele au un rol deosebit în cadrul sistemului educațional. Acestea sunt necesare în vederea adaptării la nevoile aflate mereu în schimbare. Acestea constituie un catalizator pentru regenerarea și reînnoirea sistemului educațional. De asemenea, mențin interesul publicului față de acesta. Reforma "Oz Le'Tmura" este o reformă nouă care a fost introdusă în anul 2011, în învățământul liceal din Israel și care a fost aplicată gradual.

Avner (2004) a enumerate principalele scopuri ale reformei:

- ✓ Promovarea unei imagini pozitive a cadrelor didactice
- ✓ Încurajarea excelenței și a calității în predare și învățare
- ✓ Atingerea unui nivel optim al discursului și al dialogului în rândul tuturor participanților la sistem
- ✓ Instruirea individualizată – în vederea stimulării realizărilor educaționale
- ✓ Crearea unui mediu de predare-învățare care permite existența unor condiții pentru succes.

Friedman (2003) a prezentat infrastructura școlilor implicate în desfășurarea reformei "Oz Le'Tmura" și fundamentul pe care aceasta se bazează. Acesta s-a referit la profesori ca și indivizi cu o profesie unică, dobândită printr-o educație deosebită, certificări și licențieri și exercitată prin respectarea unui cod etic obligatoriu. Profesorul constituie un pivot al procesului instructiv-educativ, iar de aceea, eforturile de îmbunătățire a predării și a educației, în general, ar trebui concentrate asupra profesorului, asupra competențelor și capacităților acestuia. Eforturile de a stimula și dezvolta activitatea cadrelor didactice ar trebui să se centreze pe asigurarea unui mediu de muncă adecvat, cu resurse suficiente și

potrivite, astfel încât acestea să își mobilizeze la maximum potențialul pentru elevi și pentru starea de bine a acestora.

În acord cu Erez (2000), reforma "Oz Le'Tmura" este o reformă a unor modificări revoluționare, **bazate pe valori** și a unor **modificări structurale** în sistemul educațional, care vor conduce la perspective noi în privința statutului școlilor și al profesorilor în societate.

D. Statutul cadrelor didactice

Diferențele dintre statutul cadrelor didactice și alte profesii pot fi explicate pe baza a trei teorii care prezintă relația între resursele personale, contribuția socială și recompensele sociale: Teoria funcțională, Teoria negocierii sociale și Teoria ecologică (ambientalistă) (Ben-Peretz 2009).

- ✓ Teoria funcțională analizează statutul social al profesiilor în raport cu aportul acestora la sistemul social, care este exprimat de obicei sub forma importanței profesiei respective și a resurselor pe care acea profesie le oferă.
- ✓ Teoria negocierii sociale revendică prestigiul provenienței profesiei, nu doar din perspectiva deținerii cunoașterii ezoterice, familiară doar celor care se implică în acest domeniu, ci și din perspectiva tratării unor subiecte critice și al succesului unor profesioniști în utilizarea propriilor cunoștințe față de clienții cu un statut înalt.
- ✓ Teoria ecologică (ambientalistă) abordează profesia ca un concept istoric, care este dependent de condițiile de mediu; de unde rezultă faptul că puterea unei profesii nu se datorează doar naturii muncii, ci și organizării sociale a profesioniștilor, condițiilor politice și economice și inovațiilor tehnologice.

În literatura de specialitate din Israel, Ben-Peretz (2009) a centralizat componentele statutului, care pot fi atribuite celor trei teorii care explică relația dintre resursele personale, contribuția socială și beneficiile sociale:

- ✓ **Prerechizitele debutului activității în cadrul unei anumite profesii** – cu cât sunt mai înalte cerințele, cu atât este mai înalt statutul profesional.
- ✓ **Cunoștințe profesionale dobândite și deținute de către cadrul didactic** – unele laturi ale predării care necesită cunoștințe complexe în mod particular, iar în ciuda faptului că profesorii dobândesc cunoștințe profesionale și participă la activități de

formare continuă, publicul, care este alcătuit din foști elevi, consideră că profesia de cadru didactic este una pe care oricine o poate practica și înțelege. Acest lucru afectează statutul și imaginea publică a acestei profesii.

- ✓ **Greutatea domeniului raportată la resursele economice și tehnologice alocate acestuia** – cu cât resursele sunt mai vaste, cu atât statutul va fi unul mai ridicat.
- ✓ **Condițiile de muncă și beneficiile asociate acestei profesii** – cu cât sunt mai bune condițiile de muncă, cu atât vor crește beneficiile asociate profesiei respective.
- ✓ **Influența asupra oamenilor.**
- ✓ **Publicul țintă.**
- ✓ **Contribuția față de societate** – contribuția cadrelor didactice, la sistemul social este exprimată prin nivelul succesului acestui sistem: achizițiile educaționale și abilitatea sistemului de a-și pregăti absolvenții pentru integrarea pe piața muncii, precum și în domeniul economic și în cel social. În raport cu aceasta, problemele înregistrate la nivelul unor teste naționale și internaționale sunt percepute ca o lovitură pentru contribuția socială și ca un element nociv pentru statutul cadrului didactic. Nu există un echilibru la nivelul opiniei publice, între aspectele pozitive ale contribuției sociale și eșecuri.
- ✓ **Percepția societății față de importanța și necesitatea acestei profesii** – există o recunoaștere publică a importanței profesiei de cadru didactic, dar aceasta nu este exprimată prin asigurarea unor condiții de muncă mai bune sau prin intermediul altor beneficii.
- ✓ **Mecanismul de evaluare.**

Glazer (2007) definește cele trei dimensiuni care conturează imaginea unei profesii în viziunea publicului, concentrându-se pe statutul și autoritatea acesteia:

1. Coordonarea dintre termenii prin care orice profesie își definește problemele conduce la rezolvarea acestora prin intermediul valorilor dominante și al culturii;
2. Gradul de consistență al practicii în cadrul comunității profesionale;
3. Gradul abilității profesionale de a rezolva probleme în cadrul propriei jurisdicții.

CAPITOLUL II:

DESIGNUL ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII ÎN VEDEREA VALIDĂRII REFORMEI “CURAJUL DE A SCHIMBA”

II.1. Introducere

Acest capitol prezintă principalele principii, metode de acțiune, reguli și ipoteze pe care se bazează prezenta cercetare.

Collis & Hussey (2003) definesc capitolul de metodologie, care face referire la abordarea generală a procesului de cercetare, pornind de la perspectiva teoretică și până la colectarea datelor. În plus, aceștia prezintă principalele elemente pe care metodologia le abordează pornind de la următoarele întrebări: De ce anume au fost colectate aceste date în mod particular? Ce fel de date au fost colectate? Unde au fost colectate aceste date? Cum anume au fost adunate datele? Cum au fost acestea analizate?

II.2. Paradigma și tipul cercetării

Paradigma aleasă pentru prezentul studiu este aceea a metodelor mixte de cercetare, element predominant în majoritatea cercetărilor efectuate în prezent (Johnson & Onwuegbuzie, 2004).

În prima etapă a cercetării s-a aplicat un chestionar de atitudini la 260 de profesori de liceu. Aplicarea chestionarului a avut loc la începutul anului școlar.

În cea de-a doua etapă de cercetare au fost realizate interviuri semistructurate, de profunzime, cu un număr de 30 de cadre didactice împărțite în trei grupuri: profesori aflați în primul an al implementării reformei, profesori aflați în cel de-al doilea an de aplicare a reformei și profesori aflați în cel de-al treilea an de aplicare a reformei.

În cea de-a treia etapă a cercetării au fost administrate din nou chestionarele, aceluiași cadre didactice, de data aceasta însă, la finalul anului școlar.

În cea de-a patra etapă, a fost realizat un focus-grup cu 10 directori ai instituțiilor școlare în care reforma "Oz Le'Tmura" a fost implementată timp de patru ani. În plus, au fost intervievați experți din cadrul sistemului educațional din Israel.

Analiza datelor obținute în prima etapă a cercetării s-a realizat statistic, cantitativ și permite generalizarea rezultatelor pentru întregul eșantion, cu anumite limite.

Datele obținute în cea de-a doua etapă a cercetării au fost analizate calitativ, prin intermediul analizei de conținut, cu scopul de a identifica principalele teme care au fost menționate în cadrul interviurilor. În acest context, cercetătorul s-a axat pe detectarea și analiza în profunzime a emoțiilor, gândurilor și afirmațiilor cadrelor didactice referitoare la reforma "Oz Le'Tmura".

În cea de-a treia etapă s-a realizat, de asemenea, analiza de conținut cu scopul de a confirma rezultatele obținute în etapele anterioare.

II.3. Scopurile, întrebările, ipotezele și variabilele cercetării

Cercetătorul este în cazul de față director al unei școli care implementează reforma "Oz Le'Tmura", care reprezintă o reformă nouă în sistemul educațional din Israel și care conduce la apariția diferitelor dileme, care vor fi abordate mai jos. Această persoană trebuie să conducă zilnic cadrele didactice din acea instituție și să se confrunte cu motivațiile diferite ale acestora, cu diferitele vârste, stări civile și de sănătate, cu diferitele grade de experiență didactică (de la profesori cu experiență, la profesori debutanți sau aflați în pragul pensionării).

În acest context, s-au formulat următoarele scopuri ale cercetării:

Scopurile cercetării

- ✓ Analiza modului în care reforma a modificat percepția asupra profesorilor.
- ✓ Analiza eventualelor schimbări la nivelul motivației cadrelor didactice în diferite etape ale implementării reformei.

Prezenta cercetare încearcă să extindă aria cunoașterii în domeniul reformelor educaționale, să aprofundeze informațiile privind modalitățile de asimilare a reformei "Oz Le'Tmura" în anul școlar 2013-14 precum și efectele acesteia din perspectiva profesorilor. Acest lucru va fi realizat prin abordarea unor problematici semnificative care au fost identificate în cadrul unor studii anterioare, care solicită follow-up continuu, analize suplimentare și clarificări, precum și extinderea datelor din perspectiva cercetătorului care, fiind directorul unei instituții școlare, se confruntă zilnic cu diferite situații specifice domeniului. Astfel, au fost identificate două direcții principale de cercetare: prima dintre acestea se referă la percepțiile asupra profesorilor, iar cea de-a doua se îndreaptă către modificările apărute la nivelul poziționării în societate a acestei profesii și al motivației cadrelor didactice ca urmare a reformei. Firește, imaginea obținută pe baza rezultatelor

prezentului studiu nu se dorește a fi complet comprehensivă, ci, mai degrabă, subliniază o serie de tendințe și descoperiri majore.

În raport cu toate acestea, au fost formulate următoarele întrebări de cercetare:

Întrebări de cercetare

1. Care sunt modificările la nivelul percepției asupra profesorilor care vor avea loc ca urmare a implementării reformei "Oz Le'Tmura" timp de un an școlar?
2. Care sunt modificările la nivelul motivației cadrelor didactice care vor avea loc ca urmare a implementării reformei "Oz Le'Tmura" timp de un an școlar?
3. Care sunt modificările la nivelul statutului de cadru didactic care vor avea loc ca urmare a implementării reformei "Oz Le'Tmura" timp de un an școlar?

Ipotezele cercetării

Pentru fiecare întrebare de cercetare au fost construite ipoteze ale cercetării în mod particular. Ipotezele cercetării sunt următoarele:

a. Comportamente ale profesorilor

1. Va exista o modificare la nivelul calității comportamentelor cadrelor didactice între începutul și finalul anului școlar 2013-2014 în rândul acelor cadre didactice care se află în primul an de implementare a reformei.
2. Va exista o modificare la nivelul evaluării comportamentelor cadrelor didactice în raport cu numărul de ani pe care i-au petrecut aplicând reforma.
3. Va exista o modificare la nivelul calității comportamentelor cadrelor didactice care lucrează în instituții în care reforma a fost implementată și celor care își desfășoară activitatea în instituții care nu s-au alăturat deocamdată reformei.

b. Percepții asupra profesorilor

1. Va exista o diferență la nivelul percepției asupra profesorilor între începutul și finalul anului școlar 2013-2014 în rândul profesorilor care se află în primul an al implementării reformei.
2. Va exista o diferență la nivelul percepției asupra profesorilor în rândul cadrelor didactice în raport cu numărul de ani lucrați în timpul reformei.

3. Va exista o diferență referitoare la percepția asupra profesorilor între profesorii care lucrează în instituții în care reforma a fost implementată și cei care își desfășoară activitatea în instituții care nu s-au alăturat deocamdată reformei.

c. Motivația cadrelor didactice

1. Va exista o diferență în privința motivației cadrelor didactice între începutul și finalul anului școlar 2013-2014 în rândul profesorilor care se află în primul an al implementării reformei.
2. Vor exista o diferențe în privința motivației profesorilor în raport cu numărul de ani lucrați în timpul reformei.
3. Va exista o diferență în privința motivației profesorilor încare lucrează în instituții în care reforma a fost implementată și cei care își desfășoară activitatea în instituții care nu s-au alăturat deocamdată reformei.

D. Statutul cadrului didactic

1. Va exista o diferență în privința statutului cadrului didactic între începutul și finalul anului școlar 2013-2014 în rândul profesorilor care se află în primul an al implementării reformei.
2. Va exista o diferență în rândul profesorilor în raport cu numărul de ani lucrați în timpul reformei.
3. Va exista o diferență în privința statutului cadrului didactic între profesorii care lucrează în instituții în care reforma a fost implementată și cele care își desfășoară activitatea în instituții care nu s-au alăturat deocamdată reformei.

Variabilele cercetării

Definirea variabilelor cercetării este legată în mod direct de scopurile acesteia. Distingerea tipurilor de variabile este un proces analytic, legat în mod direct de scopul cercetării.

Variabilele dependente ale prezentei cercetări sunt:

- ✓ Motivația profesorilor
- ✓ Percepția asupra profesorilor
- ✓ Comportamentele profesorilor
- ✓ Statutul cadrelor didactice

Variabila independentă a prezentei cercetări este reprezentată de participarea la reforma "Oz Le'Tmura".

II.4. Designul cercetării

Latura calitativă a prezentei cercetări se bazează pe interviurile semistructurate, de profunzime, care pe de o parte, permit analiza metodică a problematicilor și întrebărilor considerate importante și centrale în cadrul acestei cercetări, iar, pe de altă parte, oferă posibilitatea construirii unor categorii și concepte care reies din acest domeniu în mod direct, prin deschiderea față de componente și puncte pe care cercetătorul nu le-a anticipat.

Cercetarea a inclus un studiu profund al atitudinilor și percepțiilor cadrelor didactice, profesori și directori de la un număr de 5 licee, instituții care au aplicat reforma "Oz Le'Tmura" atât în primul an în care aceasta a fost introdusă, precum și în al doilea și al treilea an de la introducerea acesteia.

Au fost interviewate o serie de persoane în cadrul fiecărei școli: directorul, directorul adjunct, șefii de catedră, profesori, profesori diriginți și consilieri. Acest interviu a fost realizat cu scopul de a aduna cât mai multe date, de a ne putea forma o imagine profundă, completă asupra atitudinilor cadrelor didactice, așa cum reiese din multitudinea de opinii adunate din cadrul unei școli. În total, în cadrul acestui studiu au fost interviewate 30 de persoane. Interviurile s-au realizat în timpul anului școlar 2013-2014.

Partea cantitativă a cercetării include chestionare cu întrebări închise adresate profesorilor din licee cu scopul de a clarifica atitudinile lor față de diferite elemente ale reformei în raport cu scopul cercetării noastre, astfel încât să obținem o regulă generală, fidelă care să permită explicarea și predicția fenomenului (Kraus, Miller & Robin, 1983). Cadrele didactice au fost divizate în trei grupuri: cadre didactice aflate în primul an al implementării reformei, cadre didactice aflate în cel de-al doilea an de implementare a reformei și cadre didactice aflate în al treilea an de implementare a reformei. În plus, a fost luat în studiu un grup de control format din cadre didactice care nu au fost implicate în această reformă.

Chestionarul menționat mai sus a fost administrat de două ori: mai întâi la începutul anului școlar 2013-2014, iar apoi la finalul acestui an școlar, cu scopul de a identifica și studia eventualele modificări la nivelul percepției asupra profesorilor ca urmare a schimbărilor survenite la locul de muncă a acestora în urma alăturării la reforma "Oz Le'Tmura" și a tuturor implicațiilor acesteia.

Ca urmare a obținerii rezultatelor cercetării cantitative, a fost conceput un chestionar adițional, adresat experților din cadrul acestei reforme, mai precis:

- Ministrul israelian al educației – cu scopul de a identifica perspectiva guvernamentală, politică în cazul situației studiate.
- Liderul societății (sindicatului) cadrelor didactice – cu scopul de a identifica perspectiva acestei organizații a cadrelor didactice în cazul problematicii studiate.
- Grupul de control - Cu scopul de a identifica perspectiva instituțională a fost selectat, de către Ministerul Educației, un grup de control alcătuit din directorii care implementează reforma în instituțiile școlare.



Figura 1 : Modelul eșantionului de participanți

II.5. Instrumentele de cercetare

Instrumentele de cercetare utilizate în cadrul prezentei lucrări au fost interviul semistrukturat, de profunzime și chestionarul cu întrebări închise.

II.5.1. Interviul de profunzime semistrukturat

Pentru prezentul studiu a fost selectat un interviu de profunzime semistrukturat care permite celor intervievați să își exprime propriile viziuni asupra fenomenului studiat în propriul limbaj și stil (Shkedi, 2003).

Întrebările interviului au fost stabilite în raport cu scopurile cercetării și întrebările de cercetare și au fost construite pe baza parametrilor pe care cercetătorul a dorit să îi analizeze.

II.5.2. Chestionarul cu întrebări închise

Instrumentul utilizat pentru colectarea datelor cantitative în cadrul prezentei cercetări a fost un chestionar cu întrebări închise. Chestionarul reprezintă instrumentul cel mai des utilizat pentru colectarea datelor (Bate-Marom, 1986).

Chestionarul cu întrebări închise a fost utilizat în cercetarea de față datorită multiplelor avantaje pe care le prezintă. Tuturor profesorilor le-au fost adresate aceleași întrebări, iar analiza datelor a fost realizată în colaborare cu un expert în statistică și a permis compararea răspunsurilor obținute.

Chestionarul a urmărit identificarea atitudinilor, percepțiilor și comportamentelor cadrelor didactice în raport cu reforma "Oz Le'Tmura" implementată în anumite licee din Israel. Sursa chestionarului este Institutul Henrietta Szold (Institutul național pentru cercetare în domeniul științelor comportamentale). Chestionarul a fost elaborat de către Profesorul Friedman în anul 2000, atunci când a fost lansată reforma pilot în 5 instituții școlare, acesta fiind cel care a analizat efectele implementării acesteia.

II.5.3. Focus- grupurile

Împreună cu Ministerul Educației din Israel a fost selectat un grup de 10 directori ai unor instituții școlare în care reforma "Oz Le'Tmura" este aplicată. Acest grup a fost ales într-un mod optim, astfel încât să fie unic, dar să permită în același timp replicarea prezentului studiu. Grupul selectat utilizează zilnic modalități eficiente de implementare a reformei, ceea ce rezultă și din informațiile și modelele preluate în urma studiului instituțiilor școlare în care participanții își desfășoară activitatea.

II.6. Eșantionul de participanți

Eșantionul de participanți a fost alcătuit din cadre didactice din Israel care lucrează în școli în care reforma menționată este pusă în aplicare. Dintre acestea a fost selectat un eșantion reprezentativ de 30 de cadre didactice care sunt implicate în reforma "Oz Le'Tmura". Persoanele intervievate au fost selectate în raport cu apartenența la unul dintre cele trei grupuri:

1. Cadre didactice care se află în primul an de aplicare a reformei "Oz Le'Tmura";
2. Cadre didactice care se află în cel de-al doilea an al aplicării reformei "Oz Le'Tmura";
3. Cadre didactice care se află în cel de-al treilea an al aplicării reformei "Oz Le'Tmura".

Cadrele didactice au fost divizate în raport cu etapele implementării reformei corespondente perioadei 2011-2014 cu scopul de a analiza diferențele în rândul acestor grupuri.

În cadrul fiecărui grup au fost formate câte trei sub-grupe, în raport cu experiența profesională a cadrelor didactice:

1. Profesori tineri, cu experiență profesională cuprinsă între 1 și 8 ani;
2. Cadre didactice cu experiență profesională cuprinsă între 9 și 15 ani;
3. Cadre didactice cu experiență profesională de peste 15 ani.

II.7. Triangulația

În cadrul prezentei cercetări au existat trei tipuri de triangulație:

1. **Triangulația de timp** – datele au fost colectate la intervale diferite de timp cu scopul de a identifica anumite modele și tendințe. Acest tip de triangulație încearcă să ia în considerare factorii și procesul schimbării prin utilizarea unui design cross-secțional și longitudinal (Louis, Lawrence & Keith, 2011).
2. **Triangulația metodologică** – examinarea datelor colectate cu anumite mijloace prin intermediul altor metode. Triangulația metodologică presupune utilizarea unor metode calitative și/sau cantitative multiple în vederea realizării unui studiu (Guion, Diehl & McDonald, 2011).
3. **Niveluri combinate de triangulație** – Acest tip de triangulație implică utilizarea a mai mult de un nivel de analiză, din trei perspective principale utilizate în domeniul științelor sociale, respectiv nivelul individual, cel interactiv (la nivel de grup) și cel colectiv (la nivel organizațional, cultural și social) (Louis, Lawrence & Keith, 2011)

II.8. Validitatea, fidelitatea, generalizabilitatea

II.8.1. Fidelitatea

Fidelitatea se referă la posibilitatea de a repeta studiul efectuat utilizând aceleași mijloace, urmând aceleași etape, urmând ca acestea să conducă la obținerea acelorași rezultate (Yin, 1984). În cadrul prezentei lucrări chestionarul a fost administrat de două ori, fiind măsurați aceiași indicatori în vederea consolidării fidelității cercetării.

În plus, datele au fost prelucrate de un expert în domeniul statisticii cu scopul de a oferi un maximum de fidelitate analizei datelor obținute. Acest expert ne-a susținut în

construirea chestionarului și în identificarea indicatorilor care au fost ulterior măsurați și a monitorizat înregul demers al cercetării în vederea menținerii fidelității acesteia.

II.8.2. Validitatea

Shkedi (2003) precizează că validitatea se axează pe următoarea întrebare:

Văd/observă cercetătorii ceea ce cred ei că văd/observă?

Ordinea activităților realizate în cadrul cercetării a fost următoarea:

- A. Stabilirea scopurilor cercetării, iar ulterior, în concordanță cu acestea clarificarea întrebările de cercetare
- B. Întrebările de cercetare au fost clar formulate
- C. Construirea chestionarului împreună cu expertul statistician, în raport cu scopurile și întrebările cercetării, care s-au bazat pe un studiu pilot realizat în cinci școli, studiu realizat de Profesorul Friedman.
- D. A fost stabilită modalitatea de îmbinare a strategiilor cantitative și calitative în cadrul prezentei cercetări.
- E. Metodele de cercetare selectate au fost evaluate în vederea stabilirii adecvării lor pentru identificarea răspunsurilor la întrebările de cercetare și pentru îndeplinirea obiectivelor propuse.

II.8.3. Generalizabilitatea

Generalizarea reprezintă validitatea externă (posibilitatea de a generaliza rezultatele obținute și pentru alte situații, diferite ca și timp și ca și metodologie utilizată) și este subliniată puternic în cadrul studiilor pozitivistice. În cadrul cercetării calitative generalizarea este mai puțin relevantă – scopul fiind în acest caz studierea și înțelegerea unui fenomen în profunzime.

Prezenta cercetare își propune generalizarea rezultatelor obținute la nivelul eșantionului de participanți descris anterior, mai precis la nivelul întregii populații de cadre didactice care se va alătura reformei "Oz Le'Tmura" în următorii ani, precum și identificarea acelor dificultăți specifice unei cercetări în care eșantioanele de participanți sunt mici și posibilitățile de generalizare sunt limitate. În plus, cei care studiază anumite fenomene pot să decidă cel mai bine dacă rezultatele unui studiu pot fi semnificative într-un alt context.

În cadrul prezentei cercetări a fost utilizată *generalizarea la nivelul populației*, ceea ce semnifică faptul că generalizarea s-a bazat pe selectarea unui eșantion reprezentativ,

precum și pe utilizarea unor instrumente de cercetare fidele și valide. Chestionarul care a fost distribuit a păstrat anonimatul celor care l-au completat. Având în vedere toate acestea, putem afirma că generalizarea rezultatelor acestei cercetări la întreaga categorie de populație se poate realiza în mod corespunzător.

II.9. Rolul cercetătorului și implicarea acestuia în cadrul cercetării

În cadrul cercetării calitative, cercetătorul reprezintă o parte integrantă a propriilor investigații și este implicat ca și participant observator. Cu toate acestea, el sau ea este nevoit/ă să se detașeze de situația studiată în vederea regândirii și restructurării mijloacelor de experiență.

În cazul de față cercetătorul are o legătură directă și profundă cu subiectul studiat. Cercetătorul este director al unei instituții școlare în care s-a implementat reforma "Oz Le"tmura" încă din primul an de apariție a acesteia, iar, în ciuda tuturor dificultăților, acesta consideră că această reformă va conduce la modificări semnificative în sistemul educațional din Israel. Unele dintre cadrele didactice intervievate predau în aceeași școală cu cercetătorul, ceea ce a determinat grija acestuia referitoare la faptul că cei intervievați ar putea oferi anumite răspunsuri doar datorită dezirabilității sociale, doar pentru a-i face pe plac cercetătorului, spunându-i ceea ce acesta dorește să audă, lucru care ar fi putut să diminueze fidelitatea studiului. Pentru a depăși această barieră și a încerca minimalizarea implicării cercetătorului, interviurile au fost înregistrate și transcrise, iar de fiecare dată când a avut loc o abatere, intervievatorul l-a condus pe intervievat înapoi, înspre problematica discutată, oferind încurajări și menționând faptul că emoțiile, sentimentele și opiniile vor fi utilizate doar pentru realizarea cercetării. De asemenea, câteva dintre persoanele intervievate sunt cadre didactice în același oraș în care cercetătorul lucrează, dar nu se află într-o legătură directă cu acesta, ceea ce i-a permis cercetătorului să găsească o cale de mijloc între implicare, integrare, empatie, detașare și gândirea critică (Woods, 1996). Pe de altă parte, cercetătorul are acces la persoanele intervievate. Acesta trebuie să dezvolte relații apropiate cu aceștia, relații de încredere, prietenie, în care aceștia se pot regăsi, pot simți receptivitatea față de interesele lor, precum și faptul că sentimentele și dispozițiile de natură cognitivă le sunt apreciate. Cercetătorul a fost într-adevăr implicat la nivelul reflecțiilor, a creat o legătură bazată pe apropiere și încredere și a deschis calea către un dialog plin de sens prin cunoașterea prealabilă a profesorilor ce aveau să fie intervievați și prin selectarea acelor

profesori care pot vorbi liber și pe care acesta îi respectă: profesori care își iubesc meseria și o consideră ca fiind plină de sens.

II.10. Metodele de analiză a datelor

În cadrul laturii cantitative a cercetării, au fost calculate o serie de statistici descriptive de către un expert în statistică, utilizând instrumente cantitative de analiză a chestionarelor care au fost distribuite în două etape temporare (începutul anului școlar și finalul acestuia).

Analiza a inclus:

- ✓ Calculul mediilor;
- ✓ Deviația standard a variabilelor cercetării;
- ✓ Analiza structurii eșantionului;
- ✓ Analiza celor două tipuri de diferențe – ANOVA unifactorială și analiza diferențelor între cele două grupuri prin intermediul testului t

În cadrul laturii calitative a cercetării a fost realizată analiza de conținut în raport cu următoarele 7 etape (Kacen & Krummer-Nevo, 2010):

1. Lectura completă a datelor
2. Organizarea și selectarea datelor
3. Fragmentarea datelor în unități mai mici
4. Reconstruirea datelor și/sau conceptualizări teoretice
5. Reluarea lecturii în întregime a datelor
6. Verificarea rezultatelor obținute
7. Consemnarea în scris

După efectuarea analizelor cantitative și calitative în mod izolat, cercetătorul a îmbinat cele două analize cu scopul de a formula concluziile finale ale studiului.

II.11. Considerații etice

Cercetarea de față a ridicat multiple probleme etice (referitoare în principal la un comportament corespunzător și justificat).

Problemele de natură etică apar de regulă în jurul sau în timpul efectuării cercetării și constituie o componentă importantă care solicită atenția cercetătorului în timpul proiectării și derulării cercetării.

Abordarea etică are în vedere studiul particular, la un anumit moment dat, al unui anumit grup în raport cu abordarea corectă sau greșită în comportamentul față de acest grup sau față de fiecare individ al acestuia.

În cadrul acestei cercetări, cercetătorul a făcut tot ce a fost posibil pentru a avea o abordare concordantă cu regulile etice. Cercetătorul a solicitat consimțământul în scris al participanților la prezenta cercetare, acord prin care aceștia au acceptat să fie chestionați și respectiv intervievați. De asemenea, fiecare participant a primit un material în care erau cuprinse explicații clare și detaliate ale întregii proceduri la care urmau să participe.

Cercetătorul a cerut, de asemenea, permisiunea de a înregistra interviurile, iar, în cazul celor care nu au fost de acord inițial, a explicat scopul înregistrărilor și utilitatea acestora, obținând în final consimțământul participanților. Cercetătorul a garantat confidențialitatea datelor obținute prin omiterea numelui celui interviuat. În timpul interviurilor cercetătorul a manifestat respect, a ascultat activ, a adresat doar întrebări pertinente și a parafrazat răspunsurile obținute cu scopul de a reflecta ceea ce a fost relevant.

CAPITOLUL III: ANALIZA DATELOR ȘI PREZENTAREA REZULTATELOR

Capitolul referitor la metodologia cercetării prezintă instrumentele de cercetare calitativă și cantitativă utilizate. Partea de cercetare calitativă s-a realizat cu ajutorul a două instrumente de cercetare: interviurile și focus grupurile; iar partea de cercetare cantitativă a fost efectuată prin intermediul chestionarului administrat profesorilor aflați în diferite etape ale implementării reformei. Chestionarul a fost administrat în două momente (la începutul și finalul anului școlar) cu scopul de a identifica modificările apărute în timpul anului școlar în raport cu ipotezele cercetării. Atât interviurile, cât și chestionarele au analizat variabilele din cele patru perspective principale avute în vedere în prezenta cercetare: motivația cadrelor didactice, comportamentul acestora, percepția asupra profesorilor și participarea la reforma "Oz Le'Tmura" (între 0 și 3 ani).

III.1. Rezultate cantitative

Ipotezele cercetării indică anumite diferențe datorate implementării și aplicării reformei "Oz Le'Tmura" la nivelul a trei indicatori: motivația cadrelor didactice, comportamentul acestora și percepția asupra profesorilor. În plus, ipotezele susțin faptul că modificările la nivelul acestor indicatori au loc în mod constant în cadrul activității cadrelor

didactice în contextul reformei. Pentru a examina aceste ipoteze și a constata dacă acestea se confirmă sau se infirmă, au fost realizate anumite teste statistice. Acestea sunt: testul t pentru eșantioane pereche și ANOVA unifactorială. Rezultatele obținute în urma efectuării acestor teste sunt prezentate în cadrul acestui subcapitol.

Prima ipoteză face referire la faptul că vor exista diferențe între valorile înregistrate la începutul anului școlar și cele de la finalul acestuia la nivelul cadrelor didactice care s-au alăturat reformei în timpul anului în care s-a efectuat cercetarea (2013-14).

În vederea examinării acestei ipoteze a fost efectuat testul t pentru eșantioane pereche, pentru începutul și finalul anului școlar. Am anticipat identificarea unor rezultate semnificative între aceste intervale. Prezentăm mai jos rezultatele obținute.

Tabelul Nr. 1 prezintă rezultatele obținute la variabila referitoare la motivația cadrelor didactice.

Tabelul 1: Motivația cadrelor didactice la începutul și finalul anului școlar

Numărul de ani lucrați în timpul reformei	n	Începutul anului școlar		Finalul anului școlar		t
		M	S.D	M	S.D	
Nici un an	11	3.99	0.63	3.96	0.64	.380
Primul an	26	3.84	0.68	3.96	0.58	-0.92
Al doilea an	22	3.91	0.60	3.82	0.57	1.75
Al treilea an	38	3.91	0.57	3.85	0.61	1.05

* p< .05. ** p< .01. *** p< .001

Rezultatele din Tabelul Nr. 1 relevă faptul că nu există diferențe semnificative între începutul și sfârșitul anului școlar pentru grupurile studiate. În același timp însă, putem observa că pentru cadrele didactice care se află în primul an al implementării reformei a existat o îmbunătățire la finalul anului școlar în comparație cu perioada de început. Cu alte cuvinte, în timpul primului an, reforma are o influență pozitivă asupra motivației cadrelor didactice. În cel de-al doilea și cel de-al treilea an, se poate observa că nivelul motivației la finalul anului școlar este același cu cel de la început.

Mai mult, este evident faptul că participanții care nu se alăturaseră reformei au înregistrat o motivație mai scăzută la finalul anului școlar în comparație cu perioada de început a acestuia. De asemenea, nu s-au observat diferențe la nivelul motivației între

profesorii care au implementat reforma și cei care nu s-au alăturat acesteia. Nivelul mediei obținute pentru profesorii care nu au fost implicați în cadrul reformei a fost ridicat la începutul anului școlar (Media 3.99), în timp ce la finalul acestuia media a scăzut și a fost identică cu cea a profesorilor aflați în primul an al implementării reformei.

Rezultatele prezentate în acest tabel nu confirmă ipoteza cercetării în privința diferențelor între începutul și finalul anului școlar în rândul cadrelor didactice aflate în primul an al implementării reformei, deoarece diferența obținută nu este semnificativă. Cu toate acestea, rezultatul susține direcția prezentată în cadrul ipotezelor. În raport cu acestea a existat o îmbunătățire semnificativă la nivelul motivației cadrelor didactice. În plus, acesta este singurul grup de cadre didactice la care s-a observat în mod evident o creștere a motivației.

La toate celelalte grupe motivația a scăzut (3.84 la începutul anului școlar și 3.96 la finalul acestuia). Astfel, putem concluziona că deși ipoteza nu s-a confirmat în mod semnificativ, rezultatele sugerează direcția trasată de către noi ca fiind corectă. Cu alte cuvinte, fiecare an în care reforma este aplicată conduce la creșterea motivației la începutul anului școlar și la menținerea acesteia de-a lungul anului școlar, până la finalul acestuia.

În concluzie, putem afirma următoarele în raport cu rezultatele cantitative obținute:

- A. Motivația cadrelor didactice care iau parte la reformă crește direct proporțional cu timpul în care acestea sunt implicate în acest proces;
- B. Nu au fost identificate diferențe semnificative între cadrele didactice care participă la reformă și cele care nu participă;
- C. În privința comportamentului cadrelor didactice, s-a observat o influență asupra acestora, la toate intervalele de timp studiate, cea mai proeminentă remarcându-se la nivelul următoarelor elemente: orele predate, realizarea sarcinilor de lucru în timpul orelor de dirigenție, atitudinea față de elevi și relațiile cu restul personalului.
- D. Există o tendință de îmbunătățire la nivelul indicatorului referitor la percepția față de profesori la cadrele didactice aflate în primul an de aplicare a reformei, mai ales în privința diferențelor între începutul și finalul anului școlar, ceea ce demonstrează o schimbare a percepției față de profesori în raport direct proporțional cu numărul de ani în care profesorii au aplicat reforma.
- E. La nivelul categoriei referitoare la percepția față de profesori s-a observat o îmbunătățire la nivelul salariilor și al condițiilor de muncă direct proporțională cu numărul de ani pe care profesorul i-a petrecut aplicând reforma. În privința îmbunătățirii calității predării și a dezvoltării profesorului ca persoană s-a observat o

diferență semnificativă în rândul profesorilor participanți la reformă, la fel cum s-au constatat și diferențe mari în rândul celor care nu aplică reforma.

- F. În urma efectuării principalelor măsurători din cadrul acestei cercetări au fost identificate diferențe în rândul celor trei variabile ale cercetării (**motivația cadrelor didactice, percepția asupra profesorilor și comportamentul acestora**) în rândul cadrelor didactice în raport cu numărul de ani petrecuți în aplicarea reformei.

III.2. Rezultate calitative

În cadrul acestui subcapitol sunt prezentate rezultatele obținute în urma utilizării instrumentelor de cercetare calitativă, care au fost descrise în capitolul referitor la metodologia cercetării:

- a. Interviuurile cu 30 de cadre didactice, divizate în raport cu experiența în muncă și timpul petrecut în aplicarea reformei.
- b. Focus-grupul – format din zece directori, selectați împreună cu Ministerul Educației din Israel.
- c. Interviuuri cu experți din cadrul domeniului educațional.

III.2.1. Conținutul interviurilor

În urma analizei datelor obținute și respectiv a transcrierii interviurilor s-au evidențiat patru teme centrale:

- a. **Statutul profesorilor în Israel** care cuprinde puncte de vedere ale cadrelor didactice intervievate, ale societății israeliene și modalități de îmbunătățire a statutului profesorilor în Israel.
- b. **Reforma "Oz Le'Tmura"** temă în cadrul căreia au fost menționate avantajele și dezavantajele acestei reforme, motivele participării la reformă, recomandări pentru eficientizarea reformei și opinii referitoare la efectele reformei la nivelul modificării statutului cadrelor didactice din Israel.
- c. **Percepțiile asupra profesorilor**, temă care include informații privind modul în care profesorii, elevii și societatea în general percep această profesie.
- d. **Motivația cadrelor didactice** - temă în cadrul căreia s-a discutat despre factorii care cresc sau scad motivația profesorilor.

Tema 1: Statutul cadrelor didactice în Israel

Există o diferență la nivelul modului în care profesorii se privesc pe sine și modul în care publicul percepe statutul de profesor fiind necesară o reducere a acestei diferențe. Profesorii sunt mândrii de statutul lor, în timp ce publicul îi percepe diferit.

Referitor la modalitățile în care percepția asupra profesorilor ar putea fi îmbunătățită au fost menționate următoarele: îmbunătățirea condițiilor de muncă, a salariilor, creșterea responsabilității profesorilor, precum și reglementarea modului în care indivizii sunt acceptați în cadrul formării inițiale pentru meseria de profesor și evaluarea calificării acestora.

Tema 2: Reforma "Oz Le'Tmura"

Rezultatele arată faptul că majoritatea profesorilor au participat la reformă cu scopul de a-și îmbunătăți condițiile de muncă, precum și pentru a se integra în sistemul școlii în care își desfășoară activitatea. Profesorii sunt mulțumiți de reformă, de modificările datorate acesteia și le percep ca și efecte pozitive la nivel personal. Cu toate că există sugestii de eficientizare și îmbunătățire a reformei, ca și în cazul oricărei noi reforme, se poate constata totuși un nivel de satisfacție. Cei intervievați au menționat faptul că statutul cadrelor didactice, precum și calitatea comportamentelor manifestate în spațiul școlar s-au îmbunătățit oarecum ca și rezultat al reformei.

Tema 3: Percepția asupra profesorilor

Rezultatele care fac referire la acest indicator sunt congruente cu ipotezele cercetării, la fel ca și rezultatele cantitative care exprimă faptul că percepția față de profesori în rândul cadrelor didactice care au participat la reformă s-a îmbunătățit într-un mod semnificativ în comparație cu profesorii care nu au luat parte la reformă și care nu întregistreză nici o modificare la acest nivel.

Tema 4: Motivația cadrelor didactice

Factorii menționați ca având efect de creștere a motivației profesorilor au fost următorii: feedback pozitiv referitor la munca depusă, succesul elevilor la diferite evaluări, dezvoltarea profesională, siguranța locului de muncă, convingerea față de abordarea didactică aplicată, competențe de ascultare activă și rezolvare de probleme, implicarea în luarea deciziilor și curiozitatea personală.

În privința **scăderii** motivației au fost identificate trei domenii principale în urma analizei interviurilor cu profesorii: factori organizaționali, personali și interpersonal, precum și probleme legate de conceptul de rol.

În concluzie, analiza interviurilor în raport cu ipotezele cercetării, ne permite realizarea următoarelor precizări:

- a. Reforma crește motivația cadrelor didactice care au participat la aceasta în diverse modalități, precum creșterea salariului, facilitând apropierea profesorului de elevi, precum și dezvoltarea profesională.
- b. Profesorii întâmpină dificultăți atunci când sunt nevoiți să definească profesia de cadru didactic, fapt care ne arată că trebuie luată în considerare extinderea înțelegerii unor parametrii specifici acestei profesii.
- c. Cadrele didactice care iau parte la reformă au demonstrat că înțeleg semnificativ mai bine conceptul de predare și parametrii acestuia, în timp ce profesorii care nu participă la reformă nu au înregistrat nicio modificare la nivelul înțelegerii acestor elemente.
- d. Diferența dintre percepția profesorilor și cea a publicului general în privința statutului cadrelor didactice este foarte mare.
- e. **Toți cei intervievați** consideră că reforma va conduce la o schimbare la nivelul percepției profesiei lor.
- f. Majoritatea profesorilor s-au alăturat reformei pentru a-și îmbunătăți condițiile de muncă, care într-adevăr s-au îmbunătățit semnificativ, fapt ce conduce la o satisfacție a acestora, în contrast cu cei care nu au participat la reformă și a căror condiții de muncă au rămas identice.
- g. Cei intervievați au remarcat, de asemenea, tendința de îmbunătățire a statutului cadrului didactic, precum și a comportamentului profesorilor, ca și rezultat al reformei.
- h. Motivația cadrelor didactice a putut fi identificată la nivelul a trei perspective principale: perspectiva pedagogică, cea a elevului și cea a cerințelor sistemului.

În concluzie, având în vedere rezultatele de tip calitativ obținute și raportarea acestora la ipotezele cercetării, putem afirma următoarele:

- A. Statutul profesorilor în Israel, văzut din perspectiva reformei "Oz Le'Tmura" a crescut gradual, dar mai există totuși încă o diferență semnificativă între modul în care profesorii își percep profesia și modul în care publicul larg percepe această profesie.

- B. Reforma "Oz LeTmura" conduce la creșterea motivației cadrelor didactice care participă la reformă.
- C. Percepția asupra profesorilor s-a modificat la cadrele didactice care au luat parte la reformă, ceea ce conduce la nevoia de reformulare a acesteia din perspectiva reformei: pentru cadrele didactice care predau o anumită disciplină, pentru profesorii diriginți, pentru toate părțile interesate din cadrul școlii.
- D. Condițiile de muncă ale profesorilor au fost îmbunătățite semnificativ, ceea ce a condus la satisfacție în rândul participanților la reformă.

În finalul capitolului referitor la rezultatele obținute, au fost identificate, în raport cu datele existente în literatura de specialitate și cu întrebările de cercetare formulate în cazul de față, următoarele trei elemente principale care au fost ulterior abordate în capitolul de discuții:

- A. Conceperea unei definiții a percepției asupra profesorilor, în toate variantele sale, în raport cu reforma "Oz LeTmura".
- B. Conceperea unei definiții pentru motivația profesorilor, care să includă factorii care conduc la creșterea, respectiv scăderea acestei motivații.
- C. Discuții ale factorilor care vor contribui la consolidarea statutului profesorilor în raport cu reforma "Oz LeTmura" și cu sugestiile de îmbunătățire a reformei.

CAPITOLUL V: CONCLUZII

V.1. Concluzii factuale și conceptuale

Vor fi prezentate concluzii factuale și conceptual privind fiecare variabilă a cercetării - percepția asupra profesorilor, statutul și motivația acestora - în raport cu întrebările de cercetare ale prezentei lucrări.

A. Concluzii referitoare la percepțiile asupra profesorilor

Concluzii factuale:

Rezultatele prezentei cercetări arată că reforma "Oz LeTmura" contribuie la profesionalizarea cadrelor didactice. Relațiile colegiale între profesori au consolidat și îmbunătățit sentimentul de profesionalism al cadrelor didactice.

O altă concluzie se referă la faptul că profesorii trebuie să fie pregătiți pentru diferite orare și pentru o săptămână plină de muncă, precum în cazul altor domenii ale economiei. Acest lucru este valabil mai ales în cazul profesorilor care se află în primul an de implementare a reformei.

Concluzii conceptuale:

Concluzia principală se referă în acest caz la faptul că reforma "Oz Le'Tmura" contribuie la îmbunătățirea percepțiilor cadrelor didactice față de propria lor profesie și la dezvoltarea cadrelor didactice care devin mai profesioniste și relevă anumite valori.

De asemenea, concluzionăm faptul că reforma oferă oportunități pentru dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice, cu accent pe a le forma acestora competențe suplimentare – oferind sfaturi și formare în vederea implementării tuturor aspectelor implicate în cadrul predării.

Concluzia pe care o putem extrage pe baza acestei cercetări este faptul că reforma "Oz Le'Tmura" redefinește percepțiile față de profesorii din licee.

B. Concluzii referitoare la motivația cadrelor didactice

Concluzii factuale:

Reforma "Oz Le'Tmura" a condus la îmbunătățirea condițiilor de muncă și a salariilor, iar ca și rezultat al acestora, la creșterea motivației profesorilor.

S-a constatat, de asemenea, că nivelul motivației cadrelor didactice se păstrează sau crește dacă acestea primesc feedback eficient din partea instituției în care își desfășoară activitatea. În plus, se impune stabilirea unor mijloace eficiente de acordare a feedbackului profesorilor.

Concluzii conceptuale:

O constatare principală a prezentului studiu se referă la faptul că reforma "Oz Le'Tmura" a condus la modificări în cadrul școlilor, are drept scop starea de bine a profesorilor și dezvoltarea profesională a acestora, constituind un impuls pentru susținerea cadrelor didactice în a deveni experți și astfel conduce la creșterea motivației acestora.

O altă concluzie se referă la faptul că reforma "Oz Le'Tmura" constituie o platformă organizațională pentru inițiative educaționale, pentru autonomie, creativitate și reînnoire în rândul profesorilor, contribuind astfel la creșterea motivației profesorilor.

Un alt element important desprins pe baza rezultatelor obținute în această cercetare face referire la faptul că reforma "Oz Le'Tmura" creează procese educaționale strategice în cadrul sistemului educațional și redefiniște motivația profesorilor la trei niveluri: calitatea pedagogică, poziționarea elevilor în centru și cererile sistemului.

C. Concluzii referitoare la statutul cadrelor didactice

Concluzie factuală: Reforma "Oz Le'Tmura" a îmbunătățit statutul cadrelor didactice ca și rezultat al condițiilor de muncă și a salariilor mai bune.

Concluzie conceptuală: Reforma "Oz Le'Tmura" promovează meseria de profesor și conduce la profesionalizarea acesteia.

V.2 Concluzii practice

A. Concluzii practice pentru directorii instituțiilor școlare

1. Profesorilor ar trebui să le fie alocate ore suplimentare în care să primească sprijin referitor la desfășurarea activității de predare, astfel încât să își poată realiza toate sarcinile în timpul programului de lucru.
2. Este importantă includerea în programul săptămânal al școlii, pe cât posibil, a unor întâlniri ale profesorilor și a unor evenimente școlare, precum și respectarea timpului personal al acestora.
3. Este important ca fiecare școală să își analizeze prioritățile și să stabilească regulile de alocare a orelor de predare individuală, luând în considerare următoarele: alocarea justă a orelor elevilor de toate vârstele, diviziunea între lecții suplimentare permanente și ocazionale, în funcție de dorințele cadrului didactic privind acest aspect.
4. Este important ca directorii să clarifice tuturor cadrelor didactice ce anume se așteaptă de la acestea astfel încât acestea să își poată planifica munca în raport cu aceste așteptări, respectiv cerințe.
5. Rezultatele obținute ilustrează necesitatea stabilirii unor coordonatori pentru fiecare disciplină, astfel încât în cadrul întâlnirilor instituționale de lucru să se poată realiza,

pe baza colaborării între personalul didactic, o structură bogată, variată, bine gândită și interesantă de planuri de lecție.

6. Este foarte important ca directorii să creeze un dialog școlar legitim privind dificultățile cauzate de reformă și să permită existența unei flexibilități în implementarea acesteia.
7. Au fost alocate prea puține ore ca resursă pentru predarea individuală în vederea promovării excelenței sau a îmbogățirii grupurilor, pentru că prioritatea principală a fost reprezentată de creșterea numărului de elevi înmatriculați, mai mult decât asigurarea unor rezultate de o mai bună calitate și promovarea excelenței – directorii ar trebui să aloce un procent mai mare de timp în vederea îndeplinirii acestui scop.

B. Concluzii practice pentru Sindicatul profesorilor de liceu

1. Sunt necesare măsuri de îmbunătățire a reformei astfel încât aceasta să devină mai flexibilă pentru a putea răspunde nevoilor tuturor profesorilor, indiferent de disciplina pe care o predau sau de rolul pe care îl au în școală.
2. Există posibilitatea de a crea diferite modele pentru anumite discipline (limba ebraică, matematică, engleză) sau pentru profesori care necesită o distribuție diferită a orelor. Acest lucru este posibil, deoarece există anumite discipline care necesită mai multe ore de predare individuală în comparație cu alte discipline școlare.

D. Concluzii practice pentru profesori

Având în vedere rezultatele obținute în cadrul prezentei cercetări, putem concluziona, la nivelul profesorilor, faptul că este recomandat ca aceștia să manifeste meticulozitate față de un management al timpului adecvat în momentul în care se decid să participe la reformă.

D. Concluzii practice pentru Ministerul Educației

1. Formarea inițială nu a pregătit cadrele didactice pentru a cunoaște modalitățile de utilizare a orelor de predare; acestea nu au suficientă expertiză în procesul diagnostic, în managementul personal și în realizarea conversațiilor sau a predării individuale. Este extrem de importantă asigurarea unei formări a cadrelor didactice care să fie modificată astfel încât să răspundă cerințelor orelor de predare individuală.

2. Continuarea îmbunătățirii condițiilor de muncă a cadrelor didactice, precum: asigurarea unor posibilități de hrană pentru cadrele didactice, oferirea de bonusuri, de centre de muncă adiționale, de spații potrivite pentru odihnă și relaxare, etc.
3. Opiniile referitoare la cursurile de formare continuă nu au fost foarte bune, mai ales în raport cu cerințele reformei și s-a observat că nu există deocamdată un program adaptat și potrivit pentru profesori.

V.3. Limitele cercetării

Orice studiu are limitele sale, care derivă din contrângerile apărute pe parcursul derulării acestuia. În cadrul acestui subcapitol sunt prezentate limitele care derivă din instrumentele de cercetare utilizate, din eșantionul de participanți selectat, din implicarea cercetătorului în efectuarea studiului, precum și din generalizarea rezultatelor obținute.

- a. **Instrumentele de cercetare** – chestionarul utilizat în cadrul cercetării a fost preluat de la Institutul Szold și a fost construit de către Profesorul Friedman (în anul 2000), atunci când a fost realizată etapa de pilotare a reformei "Oz Le'Tmura" în cinci școli. Doar o parte dintre componentele acestui chestionar au fost relevante pentru prezenta cercetare, ceea ce a condus la un rezultat incomplet. Pentru a preîntâmpina această limită, chestionarul a fost validat de către un expert în statistică.
- b. **Eșantionul de participanți** – cele 260 de cadre didactice din întreaga țară au răspuns la chestionar. Distribuția chestionarului a fost aleatorie. În cadrul studiului s-a urmărit cuprinderea unui eșantion reprezentativ. Astfel, adunarea tuturor răspunsurilor în cele două momente ale aplicării (începutul și sfârșitul anului școlar) a fost dificilă. Mai mult, distribuția în cadrul grupului s-a dovedit a fi inegală, grupul fiind format din mai mulți bărbați și mai puține femei, ceea ce ar putea conduce la o ușoară abatere la nivelul rezultatelor obținute.
- c. **Implicarea cercetătorului în efectuarea studiului** : fiecare cercetător, în ciuda tuturor eforturilor de a fi obiectiv, este tentat să se implice în cadrul cercetării. Biasarea în cadrul prezentului studiu poate deriva din faptul că cercetătorul a implementat reforma în școala sa, face parte dintr-un grup de discuții al directorilor și lucrează cu o parte dintre cei care au făcut parte din eșantionul de participanți ai prezentei cercetări, iar de aceea există posibilitatea ca implicarea acestuia să fie destul de mare. În vederea neutralizării influenței cercetătorului asupra rezultatelor cercetării, au fost depuse eforturi intense, în avans, pentru a realiza o mare parte din cercetare în spații neutre, în afara școlii și în timpul serii.

- d. **Generalizarea rezultatelor** – această cercetare este una dintre primele cercetări care studiază reforma "Oz Le'Tmura" în raport cu motivația cadrelor didactice, percepțiile asupra profesorilor și statutul acestora, iar de aceea nu poate fi comparată cu alte studii. Acest lucru reprezintă și un avantaj, având în vedere că prezenta cercetare a contribuit la reducerea decalajului existent în cunoașterea referitoare la acest domeniu. În vederea minimalizării acestei limite s-au utilizat instrumente de cercetare valide și fidele și au fost utilizate atât metode cantitative, cât și calitative, după cum am menționat și în cadrul capitolului de metodologie a cercetării.

V.4. Direcții viitoare de cercetare

Această cercetare este una dintre primele care studiază reforma în raport cu percepțiile asupra profesorilor și a motivației acestora. De aceea, este recomandat ca studiile ulterioare care vor analiza reforma să se concentreze asupra următoarelor aspecte și elemente:

- a. Profesorii – Cum influențează reforma "Oz Le'Tmura" burnoutul la profesori și ce anume se poate face pentru a-l reduce?
- b. Domeniul pedagogic – Care este locul orelor de predare individuală în cadrul unei reforme educaționale optime și cum va conduce aceasta la rezultate mai bune ale elevilor?
- c. Prezenta cercetare nu a luat în considerare perspectiva părinților și influența acestora asupra reformei educaționale. Studiile ulterioare ar putea analiza această problemă pentru a obține o perspectivă mai completă.

V.5. Importanța, semnificația și contribuția la dezvoltarea cunoașterii a prezentei cercetări

Această cercetare este una dintre puținele cercetări care a analizat modificările la nivelul percepțiilor asupra profesorilor și motivației acestora ca și rezultat al introducerii reformei "Oz Le'Tmura".

Prezenta cercetare este importantă în sine, deoarece este inovatoare. Contribuția sa la dezvoltarea cunoașterii în Israel și în întreaga lume se concretizează în redefinirea percepțiilor față de profesori, a motivației acestora și a factorilor care conduc la creșterea sau scăderea acesteia, cu scopul conștientizării elementelor care ar trebui evitate în vederea asigurării faptului că motivația profesorilor nu scade ca și rezultat al noii reforme.

Contribuția la dezvoltarea cunoașterii în Israel se referă la faptul că înțelegerea tuturor elementelor pe care reforma le cuprinde va conduce la o implementare optimă a acesteia în școli care nu participă deocamdată la reforma "Oz Le'Tmura" și va susține directorii liceelor în adaptarea și implementarea optimă. În plus, prezentul studiu oferă recomandări practice pentru toți cei implicați (profesori, directori, sindicatul cadrelor didactice și Ministerul Educației), iar o mare parte dintre acestea ar putea fi imediat aplicate în vederea îmbunătățirii desfășurării reformei "Oz Le'Tmura".

O contribuție unică a prezentei cercetări la dezvoltarea cunoașterii în domeniul educației universale este modelul dezvoltat de către cercetător ca urmare a rezultatelor obținute, ceea ce sugerează ce este o reformă optimă și cum poate fi acesta aplicată. Cercetarea prezintă percepții ale politicii din perspectiva tuturor părților interesate în privința modului în care se poate îmbunătăți statutul cadrelor didactice și ce anume poate fi făcut pentru promovarea acestei problematice. Îmbunătățirea statutului cadrelor didactice este extrem de importantă în alte state și culturi în secolul 21.

Bibliografie

- Ade, W. (1982). Professionalization and its implications for the field of early childhood education. *Young Children*. March, 25-32.
- Adams, L. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 6, 422 -436
- Adams, L. S. (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, New-York: Academic Press.
- Aloni, N. (1997). Professional Ethics for Teachers and their Function as a Service Elite. In: Paldi, E. (Ed.) *Education in the Test of Time*, pp. 383 – 391. Tel Aviv: Ramot (In Hebrew).
- Aloni, N. (2005). On Becoming Human. *Philosophy of Education: An Anthology*. Tel-Aviv: Hakibbutz Ha'Meuchad and Mofet Institute (In Hebrew)
- Altman, A., & Katz, T. (2001). *Leadership and Leadership Development in Practice*. Available in: www.leadersnet.co.il (In Hebrew)
- Ames, Carol, A. *Motivation: What Teachers Need to Know, in Teachers College Record*, Vol. 91, No. 3, Spring, 1990, pp. 409-421.
- Amit, K. (2005). The national youth service in Israel and social capital development. In: R. Lustig (Ed.) *From Theory to the Field and Back*. 7 Annual IAPE Conferences, The Emek Yezreel College, 32-38. (In Hebrew)
- Arazi, A. (2012). *Motivation. A Principal Training Program*. Tel Aviv: Tel Aviv University (In Hebrew)
- Argyris, C. & Schon (1982). *Reasoning, Learning and Action*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ariav Commission (2006). *Report of the Council for Higher Education Decision of November 21, 2006 on Guidelines for Teacher Education*. Jerusalem: Ministry of Education (In Hebrew)
- Ariav, T. (2006). *Teachers' Professional Development Trends, Research Findings and Conclusions*. Presented in the seventh Conference of Computer Science and IT Teachers (In Hebrew)
- Arnon, R. & Bar Zohar, Y. (1993). *The Perception of the Teaching Profession among Students in the Beit Berl College. Research Report*: Beit Berl College: Center for Educational and Social Research (In Hebrew)
- Avdor, S. (2003). Bases of knowledge in the professional functioning of teachers, reference to reflective processes and the characteristics of teacher education curricula. *Research Magazine*. Achva Academic College, pp. 165 – 209; (In Hebrew)
- Avidov, O. (2000). *Empowerment among Teachers' who Have a Leading Role– the Concept and its Components*. PhD Thesis. Jerusalem: Hebrew University (In Hebrew)

- Avidov-Ungar, O. Rosner, M. & Rosenberg, A. (2013). The professional development of teachers in "OfekHadash" and "Oz Le'Tmura" reforms.- prom policy to application. In: Avidov- Ungar, O., Shimoni, S. (Editors). *On the Continuum: Training, Specialization, and Teachers' Professional Development - Policy, Theory, and Practice*. Tel Aviv: Mofet Institute and the Ministry of Education (In Hebrew)
- Avner, E. (2004). *Oz Le'Tmura" Evaluation Research. National Education Program*. National Task force for the Advancement of Education. Jerusalem: Ministry of Education
- Asaf, M., (2011). Shall the wolf dwell with the lamb? On Mixing Research Approaches in Educational Research. *KOLOT* (1), Kaye College (In Hebrew).
- Assor, A. (2005). Promoting Intrinsic Motivation for Learning in Schools.*Eurika*, 20 (In Hebrew).
- Bandura, A. C. (1977). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84. pp. 91-215.
- Bate-Marom, R. (1986). *Research Methods in Social Science*. Ramat Aviv: Open University (In Hebrew).
- Bar-Haim, A. (2002). *Organizational Behavior*, Vol.1 Part 4: pp. 191 - 245: Ra'anana: Open University (In Hebrew).
- Ball, S., (1977). *Motivation in Education*. Educational Testing service, Princeton, New Jersey. Academic Press, New York - san Francisco.
- Barak-Stein, R. (2010). *Motivation – Strengthen the Will and Reach Goals*. Kiryat Bialik: Ach (In Hebrew)
- Beatty, Y. (2001). *Different Teacher Education Models and Their Implications for Jewish Education*. Da'at: Jewish Studies Center. Gush Ezion (In Hebrew)
- Beckman, S. (1990). Professionalization: Borderline authority and autonomy in work, In: Burrage, M. & Torstendhl, R. (Eds.). *Professions in Theory and History* (pp. 115- 138). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- 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, 749-764.
- Ben-Peretz, M. (2009). *Policy Making in Education: A Holistic Approach Responding to Global Changes*. Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc

Ben-Yishay, R. (2004) Professionalization of Teaching and Improvement in Teachers' Role, Status and Remuneration. In: Erez, R. (2004). *Oz Le'Tmura in the Education System, Program for a Structural and Value-Based Change in the Education System*. Submitted to the National Task Force for the Advancement of Education - Dovrat Commission. Secondary School Teachers' Association (In Hebrew)

Berliner, D. C. (2000). A personal response to those who bash teacher education. *Journal of Teacher Education*, 51, 5, 358-371.

Berliner, D. C. (2005). The near impossibility of testing teacher quality. *Journal of Teacher Education*, 56, pp. 214-220.

Birenboim, M. (1993). *Who is Afraid of Research?* Tel-Aviv: University Publishing Projects Limited. (In Hebrew)

Bishay, A.)1996(. Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *Journal of Undergraduate Science*. Vol. 3, pp. 54-147.

Bogdan, R. C., & Biklen, S. K, (1998), *Qualitative Research for Education, an Introduction to Theory and Methods*. Needham Heights, M.A: Third Edition Allyn and Bacon.

Buckingham, M., & Clifton, D., C. . 2001. *Now, Discover Your Strengths*. New York: The Free Press. (Hebrew Translation: 2002 Tel Aviv: Matar)

Carnegie Report on education and the economy. (1986). *A Nation Prepared: Teachers For the 21st century*. New York: Carnegie Forum.

Central Bureau of Statistics (2008). *Teachers' Dropout from The Israeli Education System in Israel*. (In Hebrew)

Cheng, Y. C., Mok, M. M. C. & Tsui, K. T. (2001). (Eds.). *Teaching Effectiveness and Teacher Development: Towards A New Knowledge Base*. The Netherlands: The Hong Kong institute of Education .Kluwer.

Collis, J. Hussey, R. (2003). *Business Research*, N.Y: Palgrave.

Cochran-Smith, M. (1999). Higher standards for prospective teachers. What's missing from the discourse? *Journal of Teacher Education*, 52, 3, 179-181.

Cochran-Smith, M. (2003). Teaching quality matters. *Journal of Teacher Education*, 54, 3, 95-98.

Cohen, J. (2011). On Motivation and Students, Dropouts in Particular. Shluvim, the professional social network: <http://shluvim.macam.ac.il/pg/profile/lando> December 4th 2013 (In Hebrew)

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L., (2007), *Designing and Conducting Mixed Methods Research*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cuban, L. (1988). Constancy and change in schools (1880s to the Present), in P.W. Jackson (ed.), *Contributing to Educational Change: Perspectives on Research and Practice*. Berkeley, CA: McCutchan, pp.85-105.
- Cuban, L. (2006). International and historical perspectives on national reform programs. In: Inbar, D. *Towards and Educational Revolution? Following the Van Leer Conference on the Implementation of the Dovrat Report*. Van Leer Institute, Jerusalem; Hakibbutz Hameuchad, Ra'anana (In Hebrew).
- Darling-Hammond, L. (1987). Schools for tomorrow's teachers. *Teacher College Record*, 88, 3, 354-358.
- Darling-Hammond, L. (1990). Teacher evaluation in transition: Emerging roles and evolving methods. In: Millman, J. & Darling-Hammond, L. (Eds.), *The New Handbook of Teacher Evaluation* (pp.17-34) Newbury Park, CA: SAGE.
- Darling-Hammond, L. (1990). Teacher professionalism: Why and how? In: A. Lieberman (Ed.), *Schools as Collaborative Culture*. (pp.25-50). N.Y. Falmer Press.
- Darling-Hammond, L. (1997). *The Right to Learn: A Blueprint for Creating Schools That Work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Darling-Hammond, L. (2000a). How teacher education matters. *Journal of Teacher Education*, 51, 3, 166-173.
- Darling-Hammond, L. (2000b). Teacher's quality and student achievement. A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archive*. [Online]. Available: <http://epaa.asu.edu/epaa/v8n1/>.
- Darling-Hammond, L. (2005). *A Good Teacher in Every Classroom. Prepare the Highly Qualified Teachers our Children Deserve*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Dekel, N. (2011). Motivation: the Social Dimension. HedHachinuch, Vol 85 No. 7 pp. 89 – 92 (In Hebrew).
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (Eds.), (1994), *Handbook of Qualitative Research* London: Sage Publications.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S., (2000). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N. K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (Second Edition, pp.1-28). London: Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.), (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research* (3rd ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dror, Y. (2006). Past Reforms in the Israeli Education system. In: Inbar, D. *Towards and Educational Revolution? Following the Van Leer Conference on the Implementation of the Dovrat Report*. Van Leer Institute, Jerusalem; Hakibbutz Hameuchad, Ra'anana (In Hebrew).
- Epelbaum, L. (2012). *The Courage to Create a Change*. Jerusalem: Ministry of Education (In Hebrew).
- Erez, R. (2000). "Oz Le'Tmura" in the Education System. *The Secondary School Teachers Association's Program for Value and Structure Changes in the Education System*. Secondary School Teachers Association (In Hebrew).
- Erez, R. (2004). *Oz Le'Tmura in the Education System, Program for a Structural and Value-Based Change in the Education System*. Submitted to the National Task Force for the Advancement of Education - Dovrat Commission. Secondary School Teachers' Association (In Hebrew)
- Evans, L. (1998). *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*. London: Paul Chapman.
- Feichenfeld, D. (2003). The Existing Diversity in the Wish to Study Different Professions. *Al Ha'Gova*, 2, 32 – 37 (In Hebrew)
- Fontana, A. & Frey, J. H. (2000). The interview: From structured questions to negotiated text. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (eds.), *Handbook of Qualitative Research* (2nd ed.) (pp. 645-672). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Fox, I. (1995). *Change as a Way of Life in Educational Institution*. Tel Aviv: Tcherikover (In Hebrew)
- Felix, Y, Fisherman, I, Ressler, Y. (1997). Training Teachers. In: Danilov, Y. (Ed.). *Planning Educational Policy. Position Papers 1995-1996. Volume 2: Training Pedagogical Personnel*. Jerusalem: Ministry of Education, Culture and Sport. Pedagogical Secretariat 9 – 59 (In Hebrew)
- Friedman, I. (1998). *Teachers and Students: Mutual Respect Relationships*. Jerusalem: Henrietta Szold Institute for Research in the Behavioral Sciences (In Hebrew)
- Friedman, I. (2003). "Oz Le'Tmura" findings of an Evaluation Research 2001 – 2004. Jerusalem: Henrietta Szold Institute for Research in the Behavioral Sciences (In Hebrew)
- Friedman, I. (2007). *Validity in Evaluation Studies*. Jerusalem: The Henrietta Szold Institute: the National Institute for Research in the Behavioral Sciences (I Hebrew)
- Friedman, I. & Barman, R. (1998). *Schools' Transition to Self-Management: Scholls in Jerusalem*. Jerusalem: Henrietta Szold Institute for Research in the Behavioral Sciences (In Hebrew).
- Friedman, I. & Kronnengold, N. (1993). *Teacher-Student Interaction: the Student's Perspective*. Jerusalem: Henrietta Szold Institute for Research in the Behavioral Sciences (In Hebrew)

Gay, L. R. , & Airasian, P., (2000). *Educational Research, Competencies for Analysis and Application* - 6th Ed. Prentice-Hall Inc. N.J.

Gee, J. P. (2001). Identity as an Analytic lens for research in education. In Secada, W.G. (Ed.), *Review of Research in Education*. Vol. 25 (pp. 99-125). Washington D.C: American Educational Research Association

Giladi, M. & Ben Peretz, M. (1981). The teacher's Image in the Eyes of Teacher Education Students. *Readings in Education*, 30, pp. 5 – 14 (In Hebrew)

Glazer, J. L. (2007). Education – an Ineffective Profession. *HedHachinuch* vol 5 pp. 46 – 49 (In Hebrew).

Goldberg, S. (1994). *Thoughts about Accomplished Teachers. Profile of the Ideal Teacher as perceived by Philosophers and Students*. PhD Thesis, Hebrew University, Jerusalem (In Hebrew)

Guba, E. & Lincoln, Y. S., (1989) *Fourth generation Evaluation*, Newbury Park, CA: sage Publication.

Granit, S. (2004). Contribution for change. A new system of remuneration. In: Erez, R. (2004). *Oz Le'Tmura in the Education System, Program for a Structural and Value-Based Change in the Education System*. Submitted to the National Task Force for the Advancement of Education - Dovrat Commission. Secondary School Teachers' Association (In Hebrew)

Greenberg, Z. & Sorek, Z. (2004). *Educational Reforms around the World – Promoting Factors*. Israel Teachers Union Central Teacher Education School.
<http://portal.macam.ac.il/ArticlePage.aspx?id=20> December 8th, 2009 (In Hebrew)

Greetz, C., (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.

Goodlad, J. I. (1990). *Teachers for Our Nation's Schools*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gover, N. (1997). Teacher Education and On the Job Training in the Spirit of Critical Education. *Readings in Education*, 2 pp. 21 – 20 (In Hebrew)

Golan, A. (2007). On the Way to a Third World. *Hed Hachinuch*, Vol. 5 pp. 30 – 35 (In Hebrew)

Guajardo, J. (2011). *Teacher Motivation: Theoretical Framework, Situation Analysis of Save the Children Country Offices, and Recommended Strategies, Save the Children (SC) Country Office* <http://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/SPEF/281-24%20Teacher%20Motivation%20Report.pdf>, 6/12/2013.

Guion, L. ,Diehl, D. & McDonald, D. (2011), *Triangulation: Establishing the Validity of Qualitative Studies*, University of Florida.

Hanusheck, A. (2011). *National Policy in Education Achieves Nothing*.
<http://www.calcalist.co.il/local/articles/0,7340,L-3532701,00.html> December 13, 2012 (In Hebrew).

- Hativa, N. (2003). *Processes of Teaching in Class*. Second Edition. Tel Aviv: Academic Publication for Development of Teachers (In Hebrew)
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Pub. Co.
- Hussey, J. & Hussey, R. (1997). *Business Research: A Practical Guide for Undergraduate and Postgraduate Students*. London, Macmillan.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J., (2004). Mixed methods research: A research paradigm whose time has come, *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.
- Kacen, L. & Krumer-Nevo, M. (2010). *Data Analysis in Qualitative Research*. Beer-Sheva: Ben Gurion University (In Hebrew).
- Kantor, N.P. (1953). The Teaching-Learning Process. In: Lamm, Z. (1973). *Conflicting Theories of Instruction*. Tel Aviv: Sifriyat Poalim. (In Hebrew)
- Kaplan, A. & Asor, A. (2001). Motivation for Learning at School – Theory and Practice. *Chinuch Ha'chashiva*, 20, 13 – 36 (In Hebrew)
- Katz, L. (1993). *Ethical Behavior in Early Childhood Education*. Washington DC: NAEYC.
- Kfir, D. & Bachar, S. (1996). *The Perceptions of the Teaching Profession and Teachers' Characteristics by Members of Eight Groups*. Beit Berl College: Center for Educational and Social Research (In Hebrew)
- Kraus, I. Miller, M. & Robin, N. (1983). *Research Methods in Social Science*. Dekel Academic Publications (In Hebrew).
- Kuzminsky, L. (2008). Professional identity in teaching. *Shvilei Mehkar*, 15. Tel Aviv: Mofet (In Hebrew).
- Lam, Z. (1973). *Conflicting Theories of Instruction*. Tel Aviv: Sifriyat Poalim. (In Hebrew)
- Lam, Z. (2000). *The Ideological Whirlpool*. Jerusalem: Magness (In Hebrew)
- Leonard, N. H., Beauvais, L. L. & Schall, R.W. (1999). Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes. *Human Relations*, 52(8), 969-98.
- Leiblich, A., & Weisman, H. (2011). *Issues in Narrative Research*. Israeli Center for Qualitative Research of People and Societies, Ben Gurion University (In Hebrew)

- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Levy-Feldman, I. (2010), Who are you the "accomplished" teacher? *Hachinuch Usvivato*. Vol. 32 pp. 87 – 104 (In Hebrew)
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of Task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 57-189.
- Lortie, D.C. (1975). *School teacher. A Sociology Study*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Louis, C. , Lawrence, M. & Keith, M. (2011). *Research Methods in Education*, Routledge USA & Canada.
- Marshal, C. & Rossman, G.B. (1989), *Designing Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New-York:Harper and Row.
- McClelland, D.C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton N.J. Van Nostrand.
- McKinsey Report (2007).. Translated by the Israel *How the world's most improved school systems keep getting better* Center for Excellence through Education (Hebrew)
- Miara, R. (2011). Courage before Catastrophe. *KavLechinuch Israel's Educational Portal* (In Hebrew)
- Michaeli, N. (2007). Bring Teaching Back to the Old Days. *Hed Hachinuch*, Vol. 5 50 – 55 (In Hebrew)
- Ministry of Education (2008). *Assessing the Application of "Ofek Hadash" Reform in 2008* (In Hebrew)
- Miron, M. (1983). What makes a good teacher? *Higher Education in Europe*, 8 (2), pp. 45-53.
- Nagar, G. (2013). *Mapping the Professional Development programs for Teachers in the "OfekHadash" and "Oz Le'Tmura" Reforms in 2013*. Jerusalem: Ministry of Education. Department of Training and Development (In Hebrew)
- Natriello, G. (1990). Intended and unintended consequences: Purposes and effects of teacher evaluation. In Millman, J. & Darling-Hammond, L. (Eds.), *The New Handbook of Teacher Evaluation* (pp.35-45). Newbury Park, CA: SAGE.

- Nasser, P. (2011). *Using Mixed Methods Research in Assessment*. In: *Evaluation as a Guide for Action – From the Research Field*. Beit Berl College, Tel Aviv University pp. 1 – 4 (In Hebrew).
- Newman, I. & Benz, C. R. (1998). *Qualitative - Quantitative Research: Exploring The Interactive Continuum*. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Ofoegbu, F. I. (2004). Teacher motivation: a factor for classroom effectiveness and school improvement in Nigeria Find Articles. *College Student Journal*. March.
- Onwuegbuzie, A.J., Johnson, R.B., (2006), The Validity Issue in Mixed Research, *Research in the Schools Mid-South Educational Research Association* 2006, Vol. 13, No. 1, 48-63.
- Ornstein, I. Gil, V. & Greenberg, Z. (2006). The Teacher as a Tour Guide. *On the Agenda*, 55 Ministry of Education (In Hebrew)
- Otolongi, R. (2007). What status are we talking about? *Hed Hachinuch*, Vol. 5 pp. 44 – 45 (In Hebrew)
- Pas, Y. (2012). *Oz Le'Tmura Reform: Pedagogy, Organization and Learning*. Jerusalem: Ministry of Education (In Hebrew)
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*. Beverley Hills: Sage Publications.
- Pelletier, L. G., Seguin-Levesque, C. & Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 94(1), 186-196.
- Peleg, Z. Tamir, I. & Miara, R. (2011). "OZ Le'Tmura" for Teachers: Teaching will Become a Career. <http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-4074756,00.html> December 11th 2012 (In Hebrew).
- Popkewitz, T. S. (1994). Professionalization in teaching and teacher education: Some notes on its history, ideology, and potential. *Teaching and Teacher Education*, 10(1), 1-14.
- Reshef, M. (2013). Is there an improvement in teachers' status in Israel? <http://news.walla.co.il/?w=/90/2672600>, November 30 2013 (In Hebrew)
- Ridenour, C. S. & Newman, I. (2001 June). *Themes are not Variables, and Mixed Methods are Not a "Panacea" for Educational Researchers*. Paper presented at the annual meeting of the Midwestern Educational Research Association, Columbus, OH.
- Robinson, K. (2011). *Give Us the Revolution in Education!* TED Conference <http://www.amalnet.k12.il/AmalNewsLetter/Letters/06.02.2011/TED.htm> February 10th, 2012.

- Rosner, M. (2012). *Professional Development in the "Oz Le'Tmura" Reform*. Jerusalem: Ministry of Education
<http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/PituachMiktzoie/oz> (In Hebrew).
- Robbins, S. P. (2000). *Essentials of Organizational Behavior* (6th Ed.) .Engelwood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall.
- Rodgers, C. R. & Scott, K. H. (2008). The development of the personal self and professional identity in learning to teach. In: Cochran-Smith, M., Feiman- Nemser, S., McIntyre, D. J. & Demers, K. E. (Eds.), *Handbook of Research on Teacher Education* (732-746). New York: Routledge.
- Schwarzwald, Y. (1978). *Window to Social Psychology*. Tel Aviv: Open University (In Hebrew)
- Sciarra, D., (1999). The Role of the Qualitative Researcher, In: M. S. Kopele & L. A. Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data – Methods for analyzing talk, text and interaction* (3 rd Ed.). London: Sage Publications.
- Sergiovanni, T. (2002). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective* (6th Ed.). Tel Aviv: Open University (In Hebrew).
- Seidman, I. E. (1991). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. New York: Teachers College Press.
- Sever, R. Amzaleg-Bah, R. Hacoheh-Wolf, H. & Olstein, E. (1995). *Assessing an Experimental Project for Training Preschool Teachers' Assistants*. Jerusalem: The NQW Institute for Innovation in Education (In Hebrew)
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Shalgi, I. (2003). Changes in the Israeli Education System and Proposed Changes over the Years. Jerusalem: Knesset Information Center (In Hebrew)
- Shkedi, A. (2003). *Words of Meaning. Qualitative Research – Theory and Practice*. Tel Aviv: Ramot Publications, Tel Aviv University (In Hebrew).
- Shmida, M. (1997). Reform in education. In: Kashti, I., Arieli M. Shlasky, S. (1997), *Teaching and Education Lexicon*. Tel Aviv: Ramot, Tel Aviv University (In Hebrew).
- Shoshani, S. (2011). *Oz Le'Tmura Reform. What do Panel Members Think?* Education Conference, Haifa (In Hebrew).
- Shulman, L. S. (1986). Those who understand: Knowledge growth in teaching, *Educational Researcher*, 15, 2, 4-14.
- Shulman, L.S. (1987). *Communities of Learners and Communities of Teachers*. Jerusalem: Mandel Leadership Institute (In Hebrew)
- Shulov-Barkan, S. (1991). Teaching and Profession – Professional Literature Review and

Discussion. Jerusalem: Henrietta Szold Institute for Research in the Behavioral Sciences (In Hebrew)

Stahl, A. (1981). The Good Teacher as Perceived by Privileged and Underprivileged Students. *HavatDa'at*, 14 pp. 47 – 66 (In Hebrew)

Stake, R. (1995). *The Art of Case Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Schön, D. A., (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. London: Temple Smith

Steers, R. M. & Porter, L.W. (Eds.).(1991). *Motivation and Work Behavior*.(4th Ed.) New-York: McGraw-Hill.

Sucuki) Eds.). *Using Qualitative Method in Psychology*. London: Sage Publications.

Sykes, G. (1999). Teaching as the learning profession. In: Darling-Hammond, L., Sykes, G. (Eds.). *Teaching as the Learning Profession. Handbook of Policy and Practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Thurmond, V. (2001). The point of triangulation. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(3), 254–256. <http://www.ruralhealth.utas.edu.au/gr/resources/docs/the-point-of-triangulation.pdf>.

Tickle, L. (1999). Teacher self-appraisal and appraisal of self, in: Lipka, R.P.& Brinthaupt, T. M. (Eds.), *The Role of Self in Teacher Development*. Albany. N.Y. State: Uni. Press, pp. 121-141.

Tashakkori, A. & Teddlie, C., (2003). *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research*, Sage Publications.

Tzabar Ben-Yehoshua, N. (1990). *The Qualitative Research in Teaching and Learning*. Tel-Aviv: Masada (In Hebrew).

Tzabar Ben-Yehoshua, N. (1995). Required: Orientation towards knowledge and an ethics Code – Comments on the Professionalization of Teaching. In: Ben-Amos, A, and Tamir, Y. (Eds.) *Education between Mission and Profession*. Tel Aviv: Ramot Tel Aviv University: 123 – 150 (In Hebrew)

Vidislavski, M. (2008). Teachers' Motivation at Work – How? *Professionalism, Leadership and Excellence in Education Monthly*, 25, (In Hebrew)

Vidislavski, M. (2011). *Reforms in the Education System*. Jerusalem: Ministry of Education (In Hebrew).

Volansky, A. (2007). *The Education System in Israel*. Tel Aviv: Tel Aviv University (In Hebrew)

Volansky, A. (2011). *Changing Trends in the World of Education – Where Does Israel Stand?* Mofet Institute Conference: Education in Israel, December 9th 2012. <http://portal.macam.ac.il/ArticlePage.aspx?id=453> (In Hebrew).

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.

- Wideen, M. F., & Grimmett, P. P. (1995), (Eds.). *Changing Times in Teacher Education: Restructuring or Reconceptualization?* London, UK: Falmer Press
- Woods, P. (1996). *Researching the Art of Teaching: Ethnography for Educational Use*. London: Routledge.
- Wisker, G. (2001). *Post Graduate Research handbook*. London. Palgrave
- Wisker, G., (2008). *The Postgraduate Research Handbook*. London: Palgrave Macmillan.
- Yin, R. (1984). *Case Study Research: Design and Methods* (1st Ed.). Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- Yogev, A. (2007). *Teaching as a Profession*. Jerusalem: Val Leer Institute (In Hebrew)
- Yonai, Y. (2003). *Teacher Education, the Component of the Practicum in the Training of Teachers*. Jerusalem, Ministry of Education, Culture and sports (In Hebrew)
- Zamir, S. & Bate-Marom, R. (1993). *Research Methods A: Reliability and Validity Unit 3*. Ra'anana: Open University (In Hebrew).
- Zeichner, K. M. (1994). Research on teachers thinking and different views of reflective practice in teacher's education. In: Carlgren, I. Handal, G. & Vaage, S. (Eds.), *Teacher's Minds and Action: Research on Teacher's Thinking and Practice*. London-Washington, DC, The Falmer Press.
- Zilberstein, M. (1998). *Teaching as a Reflective Practice, Guidelines and Alternative Training Programs*. Tel Aviv: Mofet Institute: Research Curriculum and Program Development for Teacher Education, Ministry of Education (In Hebrew)
- Zilberstein, M. & Katz, P. (1998). A Great Teacher, a Professional Expert: 3 Corners of Evidence to Examine Teacher "Asher". *Dapim*, 26 pp. 53-71 (In Hebrew)
- Ziv, A. (1993). Motivation. In: A Ziv (Ed.) *Psychology in Education* (pp. 203 – 215. Tel Aviv: Open University
- Zuzovsky, R. (2004). *Students in Teaching and Teacher Education*. Position Paper. Tel Aviv: Mofet Institute (In Hebrew)