



**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI, CLUJ-NAPOCA  
FACULTATEA DE PSIHLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI  
ȘCOALA DOCTORALĂ “EDUCAȚIE, REFLECȚIE, DEZVOLTARE”**

**REZUMATUL EXTINS AL TEZEI DE DOCTORAT**

**„Fenomenul abandonului profesional în rândul cadrelor didactice  
din instituțiile de învățământ pentru tinerii aflați în situații de risc”**

**Coordonator,**

Prof. Univ. Dr. VASILE CHIȘ

**Student doctorand,**

KEREN BAVLI

**CLUJ-NAPOCA  
2020**

## **Mulțumiri**

În procesul de redactare a acestei teze am avut alături mai mulți parteneri semnificativi, care m-au sprijinit să ajung la linia de sosire.

Doresc să-mi exprim recunoștința către Prof. Univ. Dr. Vasile Chiș, care m-a direcționat și susținut cu modestie și înțelepciune. Recomandările sale m-au ghidat în toate etapele cercetării, până la finalizarea acesteia. A fost un privilegiu să beneficiaz de mentoratul său.

Mulțumiri deosebite mentorului meu, Dr. Yehudit Od-Cohen, pentru îndrumarea și asistența profesională în călătoria de redactarea a acestei teze, de la început și până la sfârșitul ei.

Doresc să mulțumesc tutorilor profesioniști care m-au însoțit pe parcursul studiilor doctorale, în România: Dr. Yehudit Od-Cohen, Dr. Miri Shaham, Dr. Inbal Bachar și Dr. Ruthi Dekel.

Danny Shenkar și Avishai Tal - vă mulțumesc pentru susținere, încurajări și asistență privind problemele logistice, care au apărut pe parcursul acestei perioade speciale, de redactare a tezei.

Mulțumirile mele doamnei Nira Ben-Ari pentru traducerea profesională.

Doresc, de asemenea, să le mulțumesc cadrelor didactice și directorilor școlari participanți la această cercetare.

Nu în ultimul rând, mulțumesc familiei mele iubite, fără de care nu aș fi putut să urmez studiile doctorale. Părinților mei dragi și iubiți, Moti și Esther Markovici, care m-au încurajat mereu să studiez. Mulțumesc soțului și copiilor mei - Shuki, Eden, Shay, Agam și Shaked - pentru sprijinul lor de-a lungul carierei mele în sistemul de învățământ și, în ultimii ani, în procesul de redactare a acestei lucrări.

## CUPRINS

<b>INTRODUCERE</b> .....	<b>1</b>
<b>CAPITOLUL I: FUNDAMENTE TEORETICE ALE CERCETĂRII</b> .....	<b>3</b>
I.1 Modele teoretice pentru explicarea părăsirii timpurii a profesiei (abandonului profesional) ----	3
<i>I.1.1. Modelul recompense – resurse</i> .....	3
<i>I.1.2. Modelul cerințe – resurse</i> .....	4
I.2 Identitate profesională.....	4
I.3 Autoeficacitatea.....	5
I.4 Caracteristici ale perioadei adolescenței .....	5
I.5 Caracteristicile tinerilor aflați în situații de risc .....	5
I.6 Cadre de lucru pentru educarea tinerilor aflați în situații de risc .....	6
I.7 Educație tehnologică profesională .....	7
I.8 Cadrul teoretic al cercetării .....	7
<i>I.8.1 Scurtă introducere</i> .....	7
<i>I.8.2 Cadrul conceptual al cercetării</i> .....	8
<i>I.8.3 Reprezentarea cadrului conceptual</i> .....	9
<b>CAPITOLUL II: METODOLOGIA CERCETĂRII</b> .....	<b>11</b>
II.1 Aspecte introductive.....	11
II.2 Metode mixte de cercetare.....	13
II.3 Cercetarea cantitativă .....	14
II.4 Cercetarea calitativă .....	15
II.5 Cercetarea cantitativă și cercetarea calitativă – Comparație .....	15
II.6 Designul cercetării .....	17
II.7 Instrumente de cercetare .....	18
II.8 Poziția cercetătorului .....	19
<b>CAPITOLUL III: REZULTATE ALE CERCETĂRII</b> .....	<b>20</b>
III.1 Rezultate privind întrebarea nr. 1 a cercetării și ipoteza nr. 1.....	20
III.2 Rezultate privind întrebarea nr. 2 a cercetării și ipoteza nr. 2.....	22
III.3 Rezultate privind întrebarea nr. 3 a cercetării.....	24

III.4 Rezultate privind întrebarea nr. 4 a cercetării-----	31
<b>CAPITOLUL IV: CONCLUZII ALE CERCETĂRII ȘI RECOMANDĂRI ----</b>	<b>32</b>
IV.1 Rezumatul concluziilor -----	32
IV.2 Concluzii conceptual-----	32
IV.3 Implicații și recomandări practice -----	35
IV.4 Contribuții la cunoaștere-----	35
IV.5 Direcții de cercetare viitoare -----	36
IV.6 Propunerea unui program de intervenție prevenirea abandonului profesional -----	36
REFERINȚE BIBLIOGRAFICE -----	37

#### **Lista tabelor**

Tabelul II.1: Comparație între cercetarea cantitativă și calitativă-----	15
Tabelul II.2: Designul cercetării -----	17
Tabelul III.1: Relația dintre identitatea profesională și perseverență (coeficientul de corelație Spearman) -----	23
Tabelul III.2: Variabilele de identitate profesională în rândul cadrelor didactice titulare și suplinoare -----	24
Tabel III.3: Teme și categorii afiliate -----	25
Tabelul III.4: Teme și categorii extrase în baza datelor colectate în cadrul întâlnirii focus grup----	29

#### **Lista figurilor**

<i>Fig. I.1.</i> Cadrul conceptual al cercetării doctorale -----	10
<i>Fig. III.1.</i> Autoeficacitatea -----	20
<i>Fig. III.2.</i> Poziția ocupată de cadrul didactic – Caracteristici ale normei efectuate-----	22
<i>Fig. III.3.</i> Frecvența de apariție a temelor -----	28
<i>Fig. IV.1</i> Propunerea unui program de intervenție pentru prevenirea părăsirii timpurii a profesiei (abandon profesional) de către cadrele didactice din instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc -----	37

## SUMAR

Această cercetare doctorală a investigat fenomenul abandonului profesional în rândul cadrelor didactice (sau părăsirea timpurie a profesiei) care își desfășoară activitatea în instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc. Prin intermediul cercetării, s-a urmărit dezvoltarea unui model de prevenție a retragerii timpurii a cadrelor didactice din profesie. Astfel, în cadrul cercetării au fost examinate aspecte precum identitatea profesională și autoeficacitatea cadrelor didactice care lucrează în instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc și factorii implicați în abandonul profesional. Cercetarea s-a fundamentat pe o serie de elemente teoretice: teorii organizaționale, caracteristicile de dezvoltare ale adolescenților, teorii ale riscului, identitate profesională și autoeficacitate.

În cadrul cercetării au fost utilizate metode mixte de cercetare (cantitative și calitative). Eșantionul de participanți la cercetare a fost alcătuit din 50 de cadre didactice în etapa cercetării cantitative, respectiv 14 cadre didactice și directori școlari, în etapa cercetării calitative (4 directori școlari au participat la focus grup).

Rezultatele cercetării au sugerat faptul că dezvoltarea profesională și perspectivele profesionale ale cadrelor didactice sunt foarte importante pentru sentimentul de satisfacție în contextul desfășurării activității cu tineri aflați în situații de risc. Pregătirea și îndrumarea cadrelor didactice sunt elemente esențiale pentru acomodarea lor în instituțiile școlare, în special în primul an de activitate. Climatul școlar constituie un reper esențial pentru prevenirea retragerii timpurii a cadrelor didactice din instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. Cadrele didactice care lucrează în raport cu un sistem dinamic și un curriculum la decizia școlii organizat ineficient se confruntă cu o realitate dificilă, aceea de a obține performanță școlară într-un context nefavorabil. Mai mult, cadrele didactice cu experiență în sistemul de învățământ au un nivel crescut al autoeficacității, iar autoeficacitatea, la rândul său, a fost asociată cu un nivel crescut al vocației.

Rezultatele obținute în cadrul cercetării au permis elaborarea unui model sistemic pentru prevenirea retragerii timpurii a cadrelor didactice din instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc, intitulat modelul "SM-PTD-YaR Schools", care cuprinde două componente principale: consolidarea / dezvoltarea identității profesionale a cadrelor didactice și dezvoltarea autoeficacității cadrelor didactice care profesionează în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. Prin urmare, pentru a reduce rata părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele

didactice care lucrează cu tineri aflați în situații de risc, este esențială dezvoltarea autoeficacității și identității profesionale. În acest scop, se impune acțiunea pe două niveluri interrelaționate: schimbarea politicii instituțiilor școlare și a Ministerului Educației în formarea cadrelor didactice pentru predarea în școli pentru tineri cu risc și construirea unui program de intervenție bazat pe sprijin continuu.

**Cuvinte-cheie:** abandonul profesiei, tineri în situații de risc, instituții școlare pentru tineri aflați în situații de risc, autoeficacitate, identitate profesională

# **INTRODUCERE**

## **Tema cercetată**

Această cercetare doctorală a abordat fenomenul de părăsire timpurie a profesiei (abandonul profesiei) de către cadrele didactice care își desfășoară activitatea în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. Pe parcursul anilor de desfășurare a cercetării, experiența personală în calitate de director al unei instituții școlare destinată tinerilor aflați în situații de risc a relevat un grad ridicat al abandonului profesiei. Cadrele didactice, adeseori aflate la începutul carierei în domeniul educației, se retrag din activitatea cu această categorie de educabili și adeseori se transferă la instituții din sistemul de învățământ obișnuit, de stat. În medie, unul din patru cadre didactice se retrag definitiv din sistemul de învățământ și se reorientează profesional (Central Bureau of Statistics, 2015). Cu toate acestea, nu am identificat studii care să adreseze tema părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice din instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

Această temă este de o importanță deosebită pentru integrarea cadrelor didactice în sistemul de învățământ, în general, pentru educarea tinerilor aflați în situații de risc, în mod particular, precum și pentru performanța școlară a elevilor și retenția lor în sistemul de învățământ.

Cercetarea doctorală de față ar putea să contribuie la optimizarea procesului de recrutare și formare a cadrelor didactice și reducerea ratei de abandon profesional în rândul cadrelor didactice care lucrează cu tinerii aflați în situații de risc, pentru a crește șansele acestora de reușită școlară.

## **Importanța cercetării și contribuții potențiale la cunoaștere**

Sistemul de educație formală depune eforturi pentru aplicarea legilor educației tuturor copiilor israelieni. Cu toate acestea, există încă populații pentru care sistemul disponibil nu răspunde nevoilor educabililor. Există o serie de factori care afectează această situație: factori personali, familiari, comunitari, școlari, etc. Educația joacă un rol crucial în motivarea individului spre integrare în societate și avansare socială. Renunțarea la sistemul educațional este unul dintre

principalii factori care alimentează și potențează diferențele sociale întâlnite în fiecare societate, precum și în Israel (Dovrat, 2006). Această cercetare, prin rezultatele sale, poate să sprijine identificarea unor factori specifici asociați abandonului profesiei de către cadrele didactice din instituțiile de învățământ destinate tinerilor aflați în situații de risc.

### **Obiectivele cercetării:**

1. Examinarea autoeficacității cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.
2. Examinarea identității profesionale a cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.
3. Examinarea factorilor asociați abandonului profesiei de către cadrele didactice angajate în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.
4. Dezvoltarea unui model pentru prevenirea părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

### **Întrebări de cercetare:**

1. Care sunt factorii asociați autoeficacității cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?
2. Care sunt factorii asociați identității profesionale a cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?
3. Care sunt factorii asociați părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice angajate în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?
4. Care sunt factorii relevanți pentru elaborarea unui model de prevenție a abandonului profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?



## **Limitele cercetării**

Această cercetare s-a bazat pe metode mixte și a fost realizată, din punct de vedere metodologic, în trei etape, după cum urmează: Prima etapă: Cercetare cantitativă – Chestionarul identității profesionale și Chestionarul autoeficacității. A doua etapă: Cercetare calitativă - interviuri concepute pentru a examina factorii implicați în abandonul profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc, precum și pentru a dezvolta un model de prevenție a abandonului profesional. A treia etapă: Cercetare calitativă - focus grup conceput pentru a examina factorii implicați în părăsirea timpurie a profesiei de către cadrele didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

La această cercetare au participat 50 de cadre didactice -în etapa cantitativă, respective 14 cadre didactice și directori școlari - în etapa calitativă.

Eșantionul de participanți a fost alcătuit din directori școlari și cadre didactice care își desfășurau activitatea în 3 centre educaționale (educație tehnologică) pentru tinerii aflați în situații de risc, aparținând sistemului educațional de stat. Cercetarea s-a desfășurat în perioada 2017-2018.

**Cuvinte cheie:** *tineri aflați în situații de risc, caracteristici educaționale ale tinerilor aflați în situații de risc, abandon școlar, abandon profesional, identitate profesională a cadrelor didactice, autoeficacitatea cadrelor didactice, instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc, instituții școlare cu profil tehnologic;*

## **CAPITOLUL I: FUNDAMENTE TEORETICE ALE CERCETĂRII**

### **I.1 Modele teoretice pentru explicarea părăsirii timpurii a profesiei (abandonului profesional)**

#### ***I.1.1. Modelul recompense-resurse***

O instituție școlară reprezintă, în fapt, o organizație, de aceea este important să examinăm modelele organizaționale în context educațional. Modelul Recompense-Resurse (Sorensen &

Tuma, 1981) este derivat din teoria capitalului uman și consideră că decizia de a rămâne sau de a părăsi un loc de muncă se bazează pe considerente economice, de tipul raportului costuri-beneficii. Decizia decurge din diferența dintre resursele angajaților, cum ar fi capitalul uman, competențele, experiența, educația și recompensele poziției: salarii, oportunități de promovare, prestigiu, etc.

### ***1.1.2. Modelul cerințe –resurse***

Modelul implică două dimensiuni: cerințe și resurse. Cerințele postului se referă la aspectele fizice, psihologice, sociale și organizaționale ale postului care necesită efort fizic, cognitiv sau emoțional. Acestea reprezintă efortul implicat în realizarea și implementarea cerințelor impuse de locul de muncă. Pe de-o parte, cerințele oferă angajaților o provocare la locul lor de muncă, în timp ce, pe de altă parte, pot genera stres, în special în contextul unui mediu lipsit de sprijin sau a interacțiunilor deficitare cu colegii sau clienții. Aceste situații necesită ca indivizii să depună eforturi pentru a continua să funcționeze la locul de muncă, ceea ce ar putea avea ca rezultat apariția burnoutului, sau a epuizării (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

## **1.2 Identitate profesională**

Cu toate că identitatea profesională a primit o serie de definiții variate, în general identitatea profesională a cadrelor didactice este considerată ca o subcomponentă a identității de sine. Identitatea profesională răspunde la întrebări precum: „Cine sunt din punct de vedere profesional?” (Kozminsky, 2008) și „Ce vreau să fiu?” (Conway, 2001). Identitatea profesională se modelează dinamic într-un proces complex personal și interpersonal (Rodgers & Scott, 2008). Identitatea profesională se dezvoltă prin formare și experiență, care încep în perioada de pregătire a cadrelor didactice și chiar înainte de aceasta (Kimberly, 2001), continuând să se dezvolte pe parcursul vieții profesionale a cadrelor didactice (Hoffman-Kipp, 2008).

### **I.3 Autoeficacitatea**

Termenul de „autoeficacitatea cadrelor didactice” originează în teoria învățării social-cognitive (Bandura, 1986). Aceasta a evocat un interes deosebit în contextul domeniului profesional, în general și în domeniul predării, în particular. Autoeficacitatea în contextul predării face distincția între cadrele didactice care consideră că își pot valorifica potențialul și pot face față provocărilor profesiei și cadrele didactice care consideră că au o capacitate scăzută de a face față cerințelor și, prin urmare, funcționează la un nivel inferior potențialului lor efectiv.

### **I.4 Caracteristici ale perioadei adolescenței**

Adolescența este o perioadă de dezvoltare relativ extinsă în timp, care durează de obicei mai mult de un deceniu. Problemele cu care se confruntă adolescenții în prima parte a procesului (adolescența timpurie) nu sunt similare celor specifice adolescenței târzii. Cu toate acestea, există o legătură clară între aceste faze - dezvoltarea identității și autonomiei, individualizării și transformarea relațiilor interpersonale.

Erikson (1968) descrie adolescența pe un continuum, situând stabilirea identității de sine la un pol și confuzia de identitate la polul opus. Conform autorului (Erickson, 1968), în situațiile extreme poate să apară fragmentarea imaginii de sine, în absența unui nucleu pe care se poate construi identitatea. Cu toate acestea, calea către identitatea coerentă poate fi parcursă în diferite moduri.

### **I.5 Caracteristicile tinerilor aflați în situații de risc**

Există o serie de caracteristici comune ale tinerilor aflați în situații de risc, fiecare afectând capacitatea elevilor de a face față provocărilor învățării și integrării sociale în instituții școlare. Unele dintre aceste dificultăți sunt direct asociate mediului familial al adolescenților: familii numeroase, disfuncționale, delincvență, situații de criză, schimbări în structura familiei, șomaj și dificultăți economice (Cohen-Navot et al, 2001).

Caracteristicile emoționale ale elevilor aflați în situații de risc includ: sentimente de neputință, încredere în sine scăzută și semne de comportament antisocial. Elevii aflați în situații de risc sunt

au adeseori dificultăți de conectare la învățare semnificativă și cu sens. Dificultatea de promovare de la statutul elevilor cu risc, adeseori marginalizați, la funcționare normativă, provine din complexitatea fenomenului de risc și din anxietatea existențială cu care trăiesc acești elevi. Adeseori, elevii aflați în situații de risc, preferă să se angajeze în activități care îi distrag de la propria anxietate și să evite riscurile pe care le implică conectarea sau avansarea în studii (Lahav, 2014).

Conform Mor (2003), principala caracteristică a studenților aflați în situații de risc este abandonul ascuns, care reflectă o stare continuă de performanță școlară scăzută. Acest lucru pune în pericol continuarea studiilor adolescenților în sistemul de învățământ și se caracterizează printr-o prezență neregulată la ore, care face parte din procesul abandonului.

## **I.6 Cadre de lucru pentru educarea tinerilor aflați în situații de risc**

În statul Israel, există mai multe instituții care pot să asimileze elevii care au abandonat sistemul de învățământ general, de masă. Majoritatea acestor instituții sunt sub jurisdicția Ministerului Educației (n.d.) și o mică parte se află sub jurisdicția Ministerului Muncii.

*Instituții subordonate Ministerului Muncii* - Un sistem de școli profesionale pentru tineri care permite elevilor să dobândească o profesie, în același timp dobândind experiență tehnologică.

*Instituții subordonate Ministerului Educației* - Divizia A pentru Educația Copiilor și Tineretului cu Risc, responsabilă pentru tineretul aflat în situații de risc.

### **Departamentul școlilor speciale/educației speciale:**

Cuprinde programe speciale în școlile obișnuite, cu scopul de a răspunde nevoilor pedagogice, personale, emoționale și sociale ale elevilor aflați în situații de risc: Există, de asemenea, diferite instituții abilitate care se ocupă de copiii și tinerii aflați în situații de risc, inclusiv:

- Autoritatea pentru protecția tinerilor și închisorile pentru tineret: pensiuni și școli internate care aparțin Ministerului Asistenței sociale și închisorilor pentru tineri, în cadrul cărora este implementat Programul de învățământ de bază și educație suplimentară (HILA) (avansare pentru tineret sau „HILA”).
- Centre de educație tehnologică („MAHAT”)
- Proiect de angajare pentru tineri („Miftan”)

- Centre de urgență: un sistem de protecție, diagnostic/terapeutic complet, care oferă protecție și intervenție pe termen scurt (aproximativ 3 luni) copiilor și tinerilor în perioade de criză și pericol.

## **I.7 Educație tehnologică profesională**

În trecut, în Israel a existat o distincție clară între educația profesională, care se concentra pe dobândirea de competențe tehnice și formare profesională pentru inserția profesională și educația tehnologică, responsabilă de formarea pentru munca în medii tehnologice, cu o bază științifică largă. În prezent nu există o distincție clară între concepte și adeseori sunt utilizate pentru a descrie sisteme similare. Responsabilitatea educației vocaționale și tehnologice pentru tinerii israelieni este împărțită între două ministere: Ministerul Educației, prin Administrația Științei și Tehnologiei, care este responsabil pentru ramura tehnologică în sistemul de învățământ și Ministerul Economiei prin Departamentul pentru Educație și Tineret din Divizia de formare profesională-tehnologică pentru (Goldschmidt, 2014; Vorgan & Natan, 2008). Ramura tehnologică vocațională începe în clasa a X-a și continuă până în clasa a XII-a.

## **I.8 Cadrul teoretic al cercetării**

### ***I.8.1 Scurtă introducere***

Această cercetare a abordat fenomenul părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice din instituțiile de învățământ destinate tinerilor aflați în situații de risc. Cercetarea propune dezvoltarea unui model pentru prevenirea abandonului profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc, examinarea identității profesionale/autoeficacității cadrelor didactice și a factorilor asociați.

Cercetarea doctorală a îmbinat elemente și teorii organizaționale, ale dezvoltării adolescenților, teorii ale riscului, identității profesionale și autoeficacității.

### ***1.8.2 Cadrul conceptual al cercetării***

Principalul concept al cercetării doctorale este reprezentat de abandonul profesional, interpretat ca părăsirea timpurie a profesiei de către cadrele didactice angajate ale instituțiilor școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. Acest concept este relaționat cu o serie de alte concepte: identitatea profesională, autoeficacitatea cadrelor didactice, caracteristicile tinerilor aflați în situații de risc, instituțiile școlare pentru tineret cu risc, educația tehnologică, perseverența în sistemul de învățământ.

Pentru definirea abandonul profesional al cadrelor didactice este necesară precizarea unor distincții între abandon și migrare. Migrarea este definită ca transferul sau mutarea pe un alt post didactic la o altă instituție școlară, în timp ce abandonul este definit ca părăsirea profesiei (retragerea timpurie) din alte motive decât pensionarea (Ingersoll, 2001). Abandonul profesional este asociat cu identitatea profesională, un concept care evoluează și se dezvoltă odată cu vârsta. Acest concept nu este relaționat cu ceea ce oamenii posedă, ci cu ceea ce dezvoltă de-a lungul vieții. Maturizarea fizică și este un proces compus dintr-o serie de etape, fiecare având propriile sale caracteristici unice în ceea ce privește relația reciprocă dintre individ și mediu (Erikson, 1968). Mai mult, abandonul profesional este relaționat autoeficacității cadrelor didactice, adică încrederii în capacitatea de a organiza și afișa tipare de comportament necesare pentru obținerea rezultatelor pe care le consideră dezirabile (Bandura, 1997).

Identitatea profesională și autoeficacitatea au fost examinate prin perseverență în sistemul de educație, referindu-se la o serie de caracteristici, cum ar fi satisfacția în muncă, suprasolicitarea (burnout) și altele (Arnon & Reichel, 2007). Investigarea fenomenului de abandon profesional în rândul cadrelor didactice, trebuie să ia în considerare diverși parametri, precum caracteristici ale educabililor, în această cercetare, tineri în situații de risc, descriși de Schmid (2006) ca fiind copiii și adolescenții care trăiesc în condiții familiale și de mediu care îi pun în pericol. Prin urmare, aceștia nu sunt în măsură să își exercite drepturile acordate de Convenția privind drepturile copilului (UNCRC). Acestea includ: dreptul la viață și dezvoltare sănătoasă; dreptul de a stabili legături de familie; dreptul de a fi educat, de a învăța și de a dobândi abilități; dreptul de a se bucura de bunăstare și sănătate emoțională; dreptul de a aparține societății și de a lua parte la ea; dreptul de a fi protejat de ceilalți și de ei înșiși (Schmid, 2006).

În această cercetare doctorală, s-a investigat fenomenul abandonului profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. În statul Israel, există mai multe cadre instituții abilitate responsabile de studenții care au renunțat la învățământul general, de masă. Majoritatea acestor instituții sunt operate de Ministerul Educației, în timp ce o mică parte din ele sunt sub conducerea Ministerului Muncii. Ministerul Muncii operează un sistem de școli profesionale pentru tineri, care le permite studenților să dobândească o profesie, în același timp câștigând experiență în domeniul tehnologic. În cadrul Ministerului Educației există o divizie care este responsabilă pentru tineretul cu risc - Divizia A pentru Educația Copiilor și Tineretului cu Risc (Divizia A pentru Copii și Tineret cu Pericol, 2020). Această divizie cuprinde mai multe departamente: departamentul de clase și programe ale serviciilor de educație și bunăstare în instituțiile de învățământ, departamentul de școli și programe speciale. Centrele de educație tehnologică („MAHAT”) sunt concepute pentru studenții cărora le este greu să persevereze în școli de masă sau în alte școli, și au anumite dificultăți: de învățare, comportament și absenteism. Aceste școli integrează studii academice și profesionale.

### ***1.8.3 Reprezentarea cadrului conceptual***

Figura nr. I.1 (disponibilă mai jos) prezintă cadrul conceptual al cercetării doctorale.

Prin intermediul acestei cercetări doctorale s-au examinat factorii asociați abandonului profesional în rândul cadrelor didactice. Modelul propus ilustrează modul în care componentele implicate în abandonul profesional sunt conectate la acesta. Cercetarea s-a realizat în instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc, cu accent pe o școală tehnologică. În urma desfășurării cercetării s-au obținut rezultate referitoare la ar caracteristicile tinerilor aflați în situații de risc , cauzele părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice (abandon profesional), identitatea profesională și autoeficacitatea cadrelor didactice.



*Fig. 1.1. Cadrul conceptual al cercetării doctorale.*

Scopul principal al cercetării a constat în elaborarea unui model de prevenție a abandonului profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. În acord cu acest scop, datele necesare au fost colectate și analizate conform abordării metodelor mixte de cercetare: metode cantitative și calitative. Capitolul următor prezintă considerațiile metodologice care stau la baza acestei cercetări.



## II. CAPITOLUL II: METODOLOGIA CERCETĂRII

### II.1 Aspecte introductive

Cercetarea educațională presupune o analiză minuțioasă și critică a elementelor constitutive ale sistemului. Aceasta explorează probleme practice (procese și evenimente), asociate cu actualizarea valorilor educaționale și relevanța lor pentru cadrul academic-educativ-social. Cercetarea educațională urmărește să înțeleagă eficacitatea activităților pedagogice și academice desfășurate în domeniu, precum și optimizarea lor. Astfel, permite cercetătorilor să stabilească relații semnificative între cunoștințele practice acumulate și corpul de cunoștințe agregate. Rezultatele cercetării servesc ca infrastructură pentru îmbunătățirea metodelor de predare-învățare, elaborarea programelor de învățământ și promovarea sistemului de învățământ. Există trei metode empirice pentru efectuarea unei cercetări: cercetare cantitativă, cercetare calitativă și metode mixte de cercetare.

Cercetarea cantitativă este întemeiată în paradigma pozitivistă, argumentând că există constanță în lume. Prin urmare, putem identifica și dovedi existența relațiilor dintre variabile, formăm ipoteze, le confirmăm sau respingem, identificăm / dovedim o relație între cauză și efect, efectuăm măsurarea empirică și comparația obiectivă între date.

Cercetarea calitativă se implică în investigarea evenimentelor pentru a înțelege semnificațiile lor pentru cei care le experimentează, precum și încercarea de a se apropia de lumea participanților la cercetare, prin colectarea datelor expuse de aceștia, în limbajul lor. Metodele mixte reunesc cele două paradigme (cantitativă și calitativă) în cadrul unei cercetări.

În cadrul acestei cercetări s-au utilizat metode mixte de cercetare. Prin intermediul metodelor de cercetare cantitativă s-a obținut o imagine de ansamblu asupra temei investigate, iar metodele calitative au completat rezultatele obținute și au susținut înțelegerea temeinică a temei investigate.

#### **Obiectivele cercetării:**

1. Examinarea autoeficacității cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

2. Examinarea identității profesionale a cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.
3. Examinarea factorilor asociați abandonului profesiei de către cadrele didactice angajate în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.
4. Dezvoltarea unui model pentru prevenirea părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

### **Întrebări de cercetare:**

1. Care sunt factorii asociați autoeficacității cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?
2. Care sunt factorii asociați identității profesionale a cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?
3. Care sunt factorii asociați părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice angajate în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?
4. Care sunt factorii relevanți pentru elaborarea unui model de prevenție a abandonului profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?

### **Ipoteze de cercetare:**

1. Cu cât nivelul autoeficacității cadrelor didactice este mai ridicat, cu atât sunt mai mari șansele de retenție în profesie, în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.
2. Cu cât este mai dezvoltată identitatea profesională a cadrelor didactice, cu atât sunt mai mari șansele, cu atât sunt mai mari șansele de retenție în profesie- instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

### **Variabile:**

*Variabilă dependentă:*

- Retenția cadrelor didactice în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc

*Variabile independente:*

- Autoeficacitatea
- Identitate profesională

## **II.2 Metode mixte de cercetare**

Această cercetare doctorală a utilizat metode de cercetare cantitativă și calitativă. Cercetarea bazată pe metode mixte are mai multe obiective:

1. Extinderea - utilizarea diferitelor metode de cercetare pentru a examina diverse fenomene care fac parte din tema cercetării.
2. Triangulare - utilizarea diferitelor metode pentru investigarea fenomenului, pentru a consolida încrederea în concluziile extrase referitoare la fenomenul investigat.
3. Completare - utilizarea diferitelor metode de cercetare pentru a explora aspecte sau dimensiuni variate ale aceluiași fenomen și pentru a aprofunda interpretările date.
4. Dezvoltare - Rezultatele obținute folosind o metodă de cercetare sunt utilizate pentru dezvoltarea unei celor obținute prin cea de-a doua metodă.
5. Inovarea - sunt cercetate diverse aspecte ale aceluiași fenomen, dar aici scopul nu este de a valida, ci mai degrabă de a inova, de a crea noi întrebări sau de a contura direcții de cercetare (Greene & Caracelli, 1997).

Această cercetare a fost realizată în trei etape, bazate pe metode de cercetare cantitativă și calitativă, după cum urmează:

*Etapa I:*

Cercetare cantitativă – Chestionarul autoeficacității.

Cercetare cantitativă – Chestionarul identității profesionale

*Etapa II:*

Cercetare calitativă - interviuri concepute pentru a examina factorii implicați în abandonul profesional în rândul cadrelor didactice din instituțiile școlare pentru tinerii aflați în situații de risc și dezvoltarea unui model de prevenire a retragerii timpurii din profesie.

*Etapa III:*

Cercetare calitativă - focus grup conceput pentru a examina punctele forte/slabe ale rezultatelor din etapele I și II privind factorii implicați în abandonul profesional în rândul cadrelor didactice.

### II.3 Cercetarea cantitativă

În cadrul acestei cercetări, prin intermediul metodelor cantitative s-a urmărit investigarea:

A. Factorilor care consolidează identitatea profesională a cadrelor didactice care lucrează în școli pentru tinerii aflați în situații de risc.

- Încredere în alegerea profesiei.
- Autoeficacitatea profesională.
- Simțul vocației și contribuție a dezvoltarea instituțională.
- Predare.

B. Autoeficacității cadrelor didactice: în cadrul acestei cercetări, acest concept a fost investigat în strânsă relație cu aspecte organizaționale, abilități pedagogice și caracteristici morale.

Conform Cohen & Manion (1980), cercetarea cantitativă este definită ca cercetare socială care aplică metode și enunțuri empirice.

O altă caracteristică a cercetării cantitative constă în utilizarea evaluărilor empirice. Evaluările empirice sunt concepute pentru a determina măsura în care un anumit program sau o politică respectă empiric un anumit standard sau o normă. Creswell (2014) a definit cercetarea cantitativă ca tipologie care explică fenomenele printr-o colecție de date numerice, iar analiza acestora se realizează prin metode bazate matematic (în special, metode statistice). Pentru a putea folosi metode bazate matematic, este necesar ca datele trebuie să fie numerice.

Pe de altă parte, datele colectate prin intermediul metodelor de cercetare calitative nu sunt în mod necesar și obișnuit numerice și, prin urmare, nu pot fi analizate prin metode statistice. Definiția enunțată de Creswell (2014) și discutată anterior amintește utilizarea metodelor bazate matematic, în special statistici, pentru analiza datelor. Adeseori, analiza statistică a datelor este considerată ca partea cea mai importantă a unei cercetări. Deși este important să se aplice instrumentele corecte de analiză a datelor, este, în egală măsură, important să se utilizeze designul cel mai potrivit al cercetării, raportat la tema investigată și instrumentele adecvate pentru colectarea datelor. Având în vedere faptul că cercetarea cantitativă privește, în linii mari,

colectarea și analiza datelor numerice pentru a explica un fenomen specific, anumite întrebări de cercetare pot fi tratate cel mai eficient prin utilizarea metodelor cantitative de cercetare.

#### II.4 Cercetarea calitativă

În cadrul acestei cercetări, prin utilizarea metodelor calitative s-a urmărit explorarea factorilor asociați părăsirii timpurii a profesiei în rândul cadrelor didactice din instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

Definiția cercetării calitative are un caracter ambiguu. Conform lui Denzin & Lincoln (1994) „este dificil definirea clară a cercetării calitative. Nu există teorie sau paradigmă care să fie atribuită în mod clar cercetărilor calitative. Mai mult decât atât, nu există o configurare a metodelor care să fie complet asociate cu cercetarea calitativă ”(p. 3). Autorii au propus o definiție cuprinzătoare a cercetării calitative: Cercetarea calitativă oferă un mod de observare a lumii. Prin urmare, cercetătorii pot explora evenimentele din mediul lor natural și pot să identifice sensul acestora sau să le explice prin concepte utilizate de oameni (Denzin & Lincoln, 2000).

Maykut & Morehouse (1994)) au elaborat următoarea definiție: „Cercetarea calitativă examinează întregul discurs și acțiunile oamenilor prin modalități narative sau descriptive care reprezintă mai fidel fenomenul, așa cum este trăit de participanți” (p. 2). Strauss & Corbin (1990) au prezentat o altă definiție: „Termenul de cercetare calitativă cuprinde cercetările care obțin rezultatele prin alte metode decât cele statistice sau cantitative” (p. 17).

#### II.5 Cercetarea cantitativă și cercetarea calitativă – Comparație

Tabelul II.1: Comparație între cercetarea cantitativă și calitativă

Cercetarea cantitativă	Cercetarea calitativă
Descrierea cantitativă a unui fenomen examinat. Datele pot fi cuantificate numeric. Scopul este de a extrage concluzii care pot fi generalizate.	Descrierea calitativă a unui fenomen examinat. Colectarea datelor este descriptivă, iar datele nu pot fi cuantificate numeric. Raportul despre o cantitate mare de date este detaliat, precis și metodic, descris în cuvinte, imagini etc. Scopul este de a obține o înțelegere

Cercetarea cantitativă	Cercetarea calitativă
	în profunzime a realității educaționale, sociale, umane.
Întrebări de cercetare precum: În ce măsură? Care este relația?	Întrebări de cercetare precum: În ce mod? Care sunt factorii? Care sunt caracteristicile?
Are originea într-o teorie clară și înțeleasă	Are originea într-o teorie vagă, care este consolidată pe parcursul cercetării.
Designul cercetării este determinat în avans, inclusiv instrumente și măsurători.	Designul cercetării se modifică, este ajustat pe parcursul cercetării. Instrumentele de cercetare și măsurătorile sunt determinate după și nu înainte de colectarea datelor.
Ipotezele sunt derivate deductiv din teorie și studii.	Nu există asumții preliminare - abordare inductivă: întrebarea de cercetare este deschisă, nu sugerează presupuneri sau direcții posibile de răspuns. Ipotezele sunt formulate inductiv în timpul cercetării, la fel ca și analiza rezultatelor.
Un număr mic de variabile, investigate într-un eșantion reprezentativ cât mai mare.	Un număr mare de variabile complexe, simultane, investigate într-un eșantion mic de participanți.
Eșantionarea aleatorie.	Eșantionarea nu este aleatorie, ci este mai degrabă o alegere complexă a participanților.
Concentrare asupra rezultatelor	Concentrare asupra proceselor, din perspectiva participanților.
Unitate examinată - o mică parte dintr-un întreg (cum ar fi: inteligență, realizări).	Unitate holistică și completă: persoană, clasă, mediu, școală.
Izolarea variabilelor: focalizarea asupra unui factor examinat și izolarea de mediul său.	Bazat pe domeniu: modul în care participanții percep realitatea, credințele, opiniile etc., în mediul lor natural.
Neutralitatea cercetătorului (astfel încât să aibă un efect cât	Cercetătorii nu sunt neutri și sunt instrumentul central pentru colectarea datelor - în timp ce demonstrează

Cercetarea cantitativă	Cercetarea calitativă
mai mic).	sensibilitate.
Instrumente de cercetare structurate: chestionare, teste, observații și interviuri structurate.	Instrumente de cercetare: Cercetătorii extrag datele prin interviuri și observații deschise, care permit reprezentarea exactă și adevărată a unei realități examinate, colectarea și analizarea documentelor.
Datele sunt analizate și din acestea se deduc probabilitățile și concluziile statistice.	Analiza continuă a datelor efectuată pe parcursul etapelor de cercetare și colectarea datelor: răspunsurile validate pe baza descrierii obiective a datelor, cu o mare toleranță pentru interpretări diverse ale datelor.

## II.6 Designul cercetării

Tabelul II.2: Designul cercetării

Etapa	Obiective	Instrumente de cercetare	Eșantion de participanți	Analiza datelor
<b>Etapa 1: Cercetare cantitativă</b>	Examinarea identității profesionale a cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.	Chestionar cu întrebări închise (Shraga & Itzhak, 2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>50 de cadre didactice din instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc</li> </ul>	Analiză statistică
	Examinarea autoeficacității cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.	Chestionar cu întrebări închise (Kass, 2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>50 de cadre didactice din instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc</li> </ul>	Analiză statistică

<b>Etapa 2: Cercetare calitativă</b>	Examinarea factorilor asociați abandonului profesional în rândul cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc	Interviu structurat (contribuție originală)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 cadre didactice din instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc</li> <li>4 cadre didactice care s-au retras timpuriu din profesie (au abandonat profesia)</li> <li>• 5 directori școlari</li> </ul>	Analiză de conținut
<b>Etapa 3: Focus grup</b>	Examinarea punctelor forte/slabe ale rezultatelor Etapei 1 și 2 privind factorii asociați abandonului profesional în rândul cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc	Discuții în cadrul întâlnirii focus grup	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 directori școlari</li> </ul>	Analiză de conținut

## II.7 Instrumente de cercetare

### Instrumente de cercetare

- Teachers' Self-Efficacy Questionnaires – Chestionarul de autoeficacitate a cadrului didactic- Instrument de cercetare cantitativă.
- Teachers' Professional Identity Questionnaires – Chestionarul de identitate profesională a cadrului didactic- Instrumente de cercetare cantitativă.
- Interviu structurat cu directorii și cadrele didactice – Instrument de cercetare calitativă.
- Focus grup cu directorii instituțiilor școlare – Instrumente de cercetare calitativă.



## II.8 Poziția cercetătorului

În cercetarea calitativă, cercetătorul constituie o parte inseparabilă a investigației și este implicat ca observator, intervievator sau moderator al focus grupului. Cu toate acestea, în același timp, cercetătorul se detașează de fenomenul investigat pentru a reflecta asupra semnificațiilor experiențelor. „Pentru a înțelege lumea, trebuie să deveniți parte a ei și, în același timp, să rămâneți separați de ea” (Patton, 1980, p. 121).

Una dintre principalele probleme metodologice cu care se confruntă cercetătorul în cercetarea calitativă este aceea de a găsi echilibrul între implicare, integrare și empatie pe de-o parte, distanță și reflecție critică pe de altă parte. Implicarea este esențială pentru înțelegerea perspectivelor altor persoane, identificarea problemelor și preocupărilor lor și, astfel, decodarea discursului și comportamentului lor. Pentru a realiza acest lucru, cercetătorii trebuie să aibă acces la participanți: trebuie să dezvolte relații de proximitate, încredere și prietenie, conexiune, sensibilitate față de problemele participanților, precum și capacitatea de a-și evalua emoțiile și cognițiile. Este necesar ca implicarea cercetătorului să fie de tip reflexiv (Maykut & Morehouse, 1994).

Din punct de vedere metodologic, cercetătorii trebuie să învețe limbajul participanților la cercetare, cu toate nuanțele. De asemenea, ei trebuie să decodeze și alte mijloace de comunicare, - gesturi, expresie facială, acțiuni, aparențe, limbaj corporal sau comunicare non-verbală – purtătoare de semnificații. Aparentul trebuie cercetat îndeaproape, pentru a identifica misterul interior (Geertz, 1973). În cercetarea calitativă, cercetătorul calitativ explorează modul în care este perceput și înțeles fenomenul investigat (Jorgensen, 1989).

În cadrul acestei cercetări doctorale, cercetătorul a avut o experiență de 20 de ani în educarea tinerilor aflați în situații de risc. În primul deceniu al carierei profesionale, a lucrat ca profesor de disciplină, cadru didactic pentru învățământul la domiciliu și coordonator de disciplină într-o instituție școlară subordonată Ministerului Muncii. În următorii zece ani ai carierei profesionale, cercetătorul a fost angajat al Centrului de Educație Tehnologică, aflat sub jurisdicția Ministerului Educației, în calitate de cadru didactic și director adjunct. Mai recent, cercetătorul a manageriat un Centru de Educație Tehnologică, acumulând o experiență vastă cu populația din aceste instituții – cadre didactice și elevi.

## CAPITOLUL III: REZULTATE ALE CERCETĂRII

### III.1 Rezultate privind întrebarea nr. 1 a cercetării și ipoteza nr. 1

**Care sunt factorii asociați autoeficacității cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?**

1. Ipoteza de cercetare nr. 1 a fost respinsă - Nu a fost identificată o relație semnificativă statistic între autoeficacitate și perseverența în profesie (activități didactice desfășurate cu tinerii aflați în situații de risc).

Testul Kolmogorov – Smirnov a arătat că distribuția datelor pentru variabila „autoeficacitate” a fost semnificativ diferită de o distribuție normală. Modelul general al distribuției a fost asimetric (a se vedea Figura nr. III.1). Forma distribuției explică ierarhia valorilor indicilor centrali ai distribuției: medie > mediană > mod.

Aceste rezultate au sugerat că unele cadre didactice participante la cercetare au raportat că autoeficacitatea lor a fost considerabil mai ridicată decât cea raportată de colegii lor.

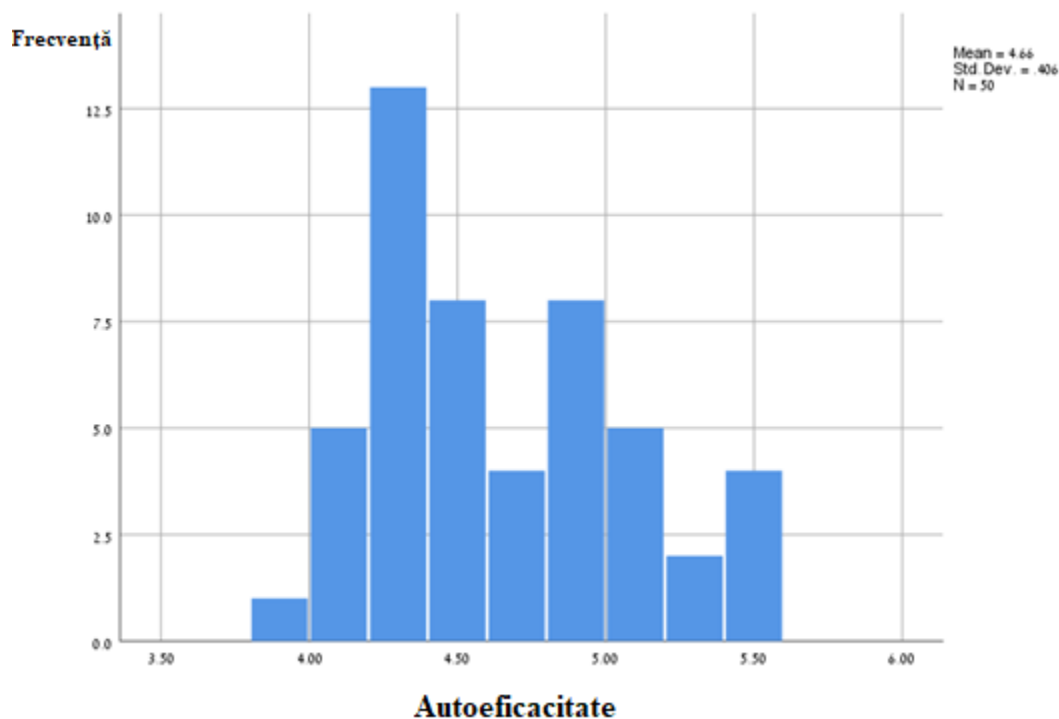


Fig. III.1. Autoeficacitatea.

În această ipoteză, variabila independentă a fost reprezentată de autoeficacitate, iar variabila dependentă a fost perseverența. Perseverența a fost măsurată prin trei parametri: numărul de ani de vechime în profesie, numărul de ani de vechime în școala actuală și statutul unui cadru didactic în sistemul de învățământ.

Relația statistică dintre autoeficacitate și perseverență a fost examinată printr-o analiză univariată, calculând coeficientul de corelație Spearman.

Între autoeficacitate și numărul de ani de vechime în profesie, a fost găsită o relație pozitivă, slabă și ne semnificativă ( $r_p = 0.169$   $p=0.247$ ).

Între autoeficacitate și numărul de ani de vechime în instituția școlară curentă, a fost identificată o relație pozitivă, slabă și ne semnificativă ( $r_p = 0.147$   $p=0.308$ ).

Nivelul de autoeficacitate al cadrelor didactice titulare (N=32) a fost de  $4,73 \pm 0,437$ . Nivelul de autoeficacitate al cadrelor didactice suplinoare (N=18) a fost de  $4,52 \pm 0,307$ . Diferența dintre grupuri a fost ne semnificativă statistic ( $t=-1.815$   $d.f=48$   $p=0.076$ ).

2. O relație pozitivă, semnificativă, de intensitate medie, a fost identificată între norma cadrelor didactice și autoeficacitatea acestora. Cadrele didactice care au avut norme întregi, au înregistrat niveluri mai ridicate ale autoeficacității.

Figura III.2 ilustrează că această tendință a fost demonstrată de cadrele didactice care au lucrat cel puțin o jumătate de normă. Numărul de cadre didactice din eșantion, care au avut mai puțin de o jumătate de normă a fost foarte redus, N= 2.

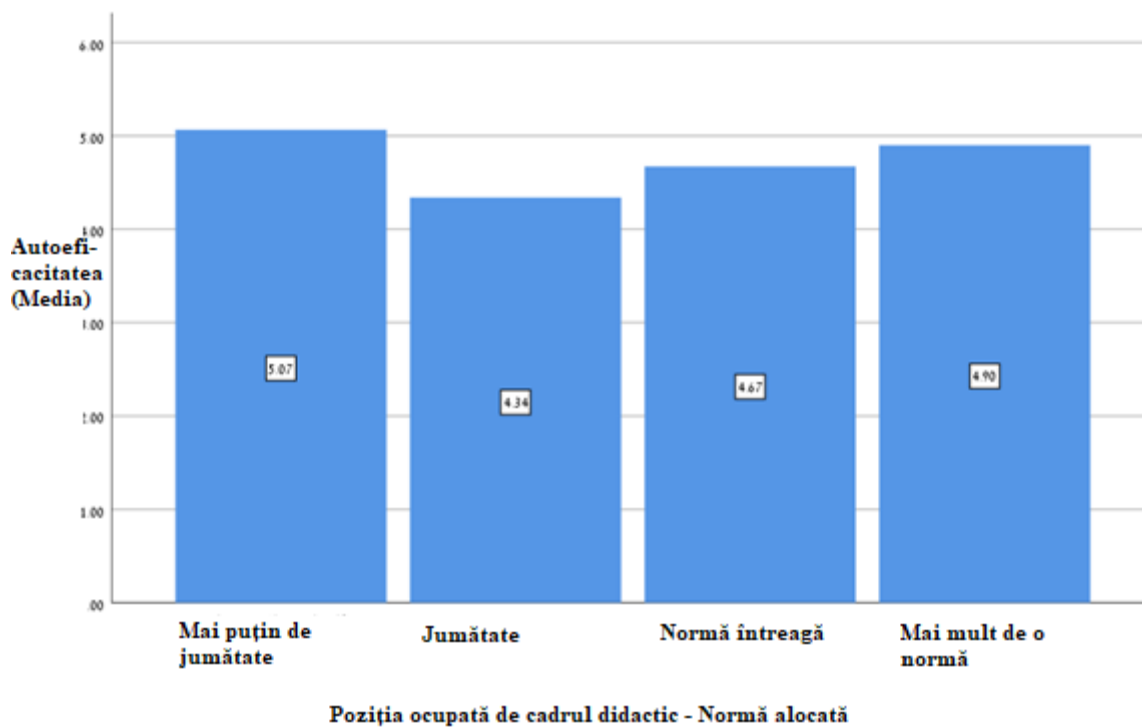


Fig. III.2. Poziția ocupată de cadrul didactic – Caracteristici ale normei efectuate

3. S-a identificat o relație pozitivă, semnificativă între autoeficacitatea cadrelor didactice și sentimentul vocației. Cadrele didactice cu o autoeficacitate ridicată au raportat un nivel înalt al sentimentului vocației.

4. S-a identificat o relație pozitivă, semnificativă între autoeficacitate și prestigiul meseriei. Cadrele didactice cu o autoeficacitate mai crescută, au cotaș, de asemenea, cu scoruri mai mari prestigiul meseriei.

### III.2 Rezultate privind întrebarea nr. 2 a cercetării și ipoteza nr. 2

**Care sunt factorii asociați identității profesionale a cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?**

1. Pe baza relației semnificative identificată între autoeficacitate și perseverență, s-a concluzionat că ipoteza nr. 2 a fost parțial confirmată.

În această ipoteză, variabila independentă a fost identitatea profesională, fost măsurată prin intermediul a patru indicatori: încrederea în alegerea unei profesii, autoeficacitatea, sentimentul vocației și reputația (prestigiul) meseriei. Variabila dependentă a fost perseverența, măsurată prin următorii parametri: numărul de ani de vechime în profesie, numărul de ani de vechime în instituția școlară curentă și statutul cadrelor didactice deținute în sistemul de învățământ. Relația statistică dintre variabilele privind identitatea profesională și numărul de ani de vechime în profesie / în instituția școlară curentă, a fost examinată printr-o analiză univariată, calculând coeficientul de corelație Spearman (detalii în Tabelul III.1).

Tabelul III.1: Relația dintre identitatea profesională și perseverență (coeficientul de corelație Spearman)

Identitate profesională (variabile)	Numărul de ani de vechime în profesie		Numărul de ani de vechime în instituția școlară curentă	
	Coeficient de corelație Spearman	P	Coeficient de corelație Spearman	P
Încredere în alegerea unei profesii	-0.028	0.849	-0.188	0.196
Autoeficacitate	0.283	0.046	0.110	0.452
Sentimentul vocației	0.100	0.488	0.031	0.835
Reputație (prestigiu)	0.112	0.438	0.018	0.901

Potrivit tabelului nr. III.1, s-a evidențiat o relație statistică semnificativă între autoeficacitate și numărul de ani de vechime în profesie. Valorile autoeficacității au fost mai mari în rândul cadrelor didactice cu experiență din sistemul de învățământ.

În continuare, s-a utilizat Testul t pentru două eșantioane independente pentru a investiga diferențele dintre cadrele didactice titulare și suplinitoare în ceea ce privește variabilele de identitate profesională. După cum se poate observa și în Tabelul III.2, nu s-au identificat diferențe semnificative statistic în distribuția scorurilor variabilelor de identitate profesională între cele două grupuri de cadre didactice (titulari, suplinitori).

Tabelul III.2: Variabilele de identitate profesională în rândul cadrelor didactice titulare și suplinoare

Identitate profesională (variabile)	Cadre didactice titulare		Cadre didactice suplinoare		t	P
	M	SD	M	SD		
Încredere în alegerea unei profesii	3.39	.430	3.47	.443	0.582	0.557
Autoeficacitate	3.58	.380	3.44	.394	-1.196	0.237
Sentimentul vocației	3.36	.503	3.33	.353	-0.252	0.802
Reputație (prestigiu)	3.00	.478	3.09	.521	0.636	0.528

Având în vedere relația semnificativă dintre autoeficacitate și perseverență, s-a concluzionat că ipoteza de cercetare nr. 2 a fost parțial confirmată.

2. S-a identificat o relație directă, de intensitate slabă, semnificativă statistic, între autoeficacitate și numărul de ani de vechime în învățământ. Cadrele didactice cu mai multă experiență în sistemul de învățământ au un înregistrat niveluri mai ridicate ale autoeficacității.

3. Modelul de analiză multivariat a arătat că variabilele de cercetare privind autoeficacitatea și încrederea în alegerea profesiei au avut o contribuție semnificativă la predicția numărului de ani de vechime în profesie.

4. S-a identificat o diferență semnificativă între cadrele didactice de gen masculin și cele de gen feminin în ceea ce privește variabila prestigiul meseriei. Cadrele didactice de gen feminine au acordat valori mai mari acestei variabile, în comparație cu cele de gen masculin.

### III.3 Rezultate privind întrebarea nr. 3 a cercetării

#### Care sunt factorii asociați părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice angajate în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?

1. Pentru cadrele didactice, s-a identificat un raport nefavorabil costuri-beneficii al profesiei. Aparent, profesia de cadru didactic este percepută ca oferind puține beneficii și, prin urmare, este o sursă de frustrare.

2. Statutul cadrelor didactice este perceput ca fiind scăzut, cadrele didactice au raportat o încredere scăzută în sine și un sentiment al eșecului. Predarea nu este apreciată și este chiar

lipsită de respect din partea sistemului, ceea ce duce la un sentiment de frustrare în rândul cadrelor didactice care lucrează în școli pentru tineri aflați în situații de risc.

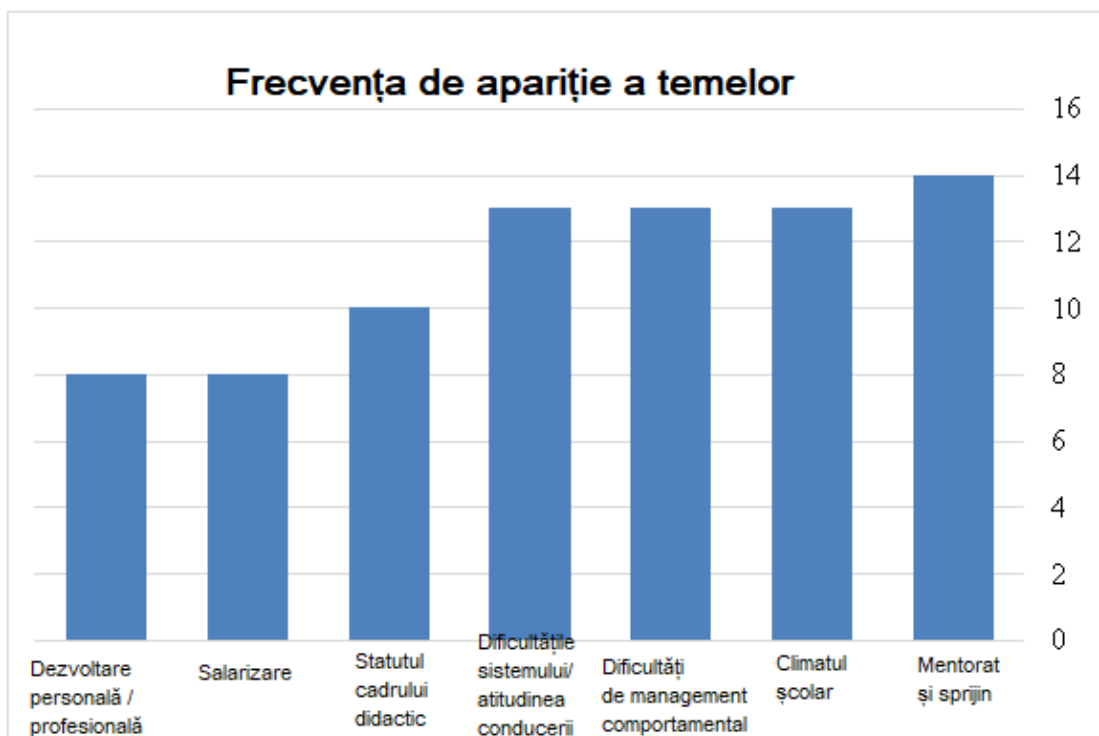
Tabel III.3: Teme și categorii afiliate

<b>Teme</b>	<b>Categorii</b>	<b>Citate extrase din interviuri</b>
Salarizare	Salarizare vs. costuri	<i>„Din păcate, recompensele acordate cadrelor didactice în raport cu investiția pe care o fac este nefavorabilă cadrelor didactice, în special în cazul debutanților, care nu au vechime și nu au sporuri pentru cursurile de pregătire profesională”.</i>
Climatul școlar	Perceperea școlii ca un „cămin”, o „familie”	<i>„Majoritatea cadrelor didactice care perseverează în munca lor, fac acest lucru datorită atmosferei din școală. Suntem o echipă mică și avem sentimentul unei familii”.</i>
	Cooperare	<i>„Totul se bazează pe cooperarea dintre personal. Dacă sunt ajutați să identifice modalități de rezolvare a problemelor, iar cineva este dispus să îi sprijine, șansele de abandon profesional scad”.</i>
	Sentimentul de apartenență	<i>„Atmosfera la școală este cu adevărat cuvântul cheie, deoarece și elevii observă modul în care profesorii relaționează între ei. Ei simt atmosfera din școală și îi influențează. Cred că sentimentul de apartenență este cel mai important”.</i>
Statutul cadrului	Rușine	<i>„Cineva ar trebui să ia inițiativa și să le arate recunoștință acestor profesori, întrucât ei fac într-adevăr o muncă importantă. Simt că a lucra într-un astfel de loc reprezintă o mare rușine, în loc să reprezinte o onoare”.</i>
	Impact negativ asupra încrederii în sine	<i>„Este important să creștem încrederea în sine a acestor profesori, recunoscând rolul lor important. În alte instituții școlare, cadrele didactice simt mai puține frustrări, iar încrederea în sine este mai consolidată”.</i>
	Sentimentul eșecului	<i>„Așteptările mele ca debutant au fost relaționate performanței. Cu toate acestea, fac față sentimentelor foarte puternice de eșec, lipsă de valoare, imagine de sine scăzută ca profesor, ca autoritate, neputință”.</i>
	Lipsa aprecierii	<i>„Cred că este lipsă de apreciere din partea elevilor, a părinților și, uneori, a conducerii”.</i>

<b>Teme</b>	<b>Categorii</b>	<b>Citate extrase din interviuri</b>
didactic	Lipsa respectului din partea organismelor implicate (sistemul de învățământ, elevii, părinții)	<i>„Adeseori ma confrunt cu atitudini lipsite de respect. Sunt dezamăgit de elevi și de multe ori de părinți, de toți cei din jurul meu ... Asta înseamnă că nu există „patriotism local” pentru profesori ”.</i>
	Statutul instituțiilor școlare cu profil tehnologic	<i>„ ... văd că unii dintre profesori aspiră să predea în școli selecte... dacă vor lucra la o școală prestigioasă, statutul lor va fi măsurat în consecință... Centrele de învățământ tehnologic și școlile tehnologice sunt considerate stații de tranzit“.</i>
Dificultățile profesorilor de a face față comportamentului elevilor	Lipsa încrederii în sine a cadrelor didactice în ceea ce privește managementul clasei	<i>„O elevă aproape că m-a determinat să demisionez. Lipsa de încredere poate promova lipsa disciplinei din partea elevilor. Cred că, odată ce problemele disciplinare nu sunt abordate, acest lucru îi face pe profesori să plece ”.</i>
Dezvoltare personală / perspective profesionale	Satisfacție	<i>“Procesul prin care copiii reușesc mă face să mă simt în cele din urmă mulțumit ”.</i>
	Frustrare	<i>”Frustrarea personală apare din cauza lipsei lor de progres a elevilor”.</i>
Mentorat și sprijin	Relația dintre mentorat, sprijin și perseverența cadrelor didactice în școală	<i>”Una dintre problemele reale este probabil lipsa de îndrumare și suport suficient. Multe cadre didactice care se alătură sistemului de învățământ nu cunosc persoanele cărora se pot adresa pentru îndrumare. Rămân singuri, dar pentru aceasta este nevoie de multă îndrumare și mult sprijin, multe discuții. Sistemul nu este deloc organizat pentru a oferi acest sprijin profesorilor ... pur și simplu nu este organizat ”.</i>
	Un sentiment de singurătate	<i>„Văd profesori care sunt singuri, pur și simplu singuri și au nevoie de un sprijin foarte consistent pentru a supraviețui și pentru a înțelege dacă vor cu adevărat să continue să predea, în general și în special acestor adolescenți”.</i>
	Primul an este crucial pentru procesul de absorbție și acomodare a noilor cadre didactice în acest sistem	<i>„Cred că ceea ce poate ajuta cadrele didactice să rămână în sistemul de învățământ este sprijinul din partea personalului și a conducerii. Mă refer la sprijin pedagogic și emoțional și promovarea sentimentului de apartenență la locul de muncă. Acest sprijin ar trebui, după părerea mea, să se acorde cel puțin în primii doi ani și, după cum este necesar ”.</i>



<b>Teme</b>	<b>Categorii</b>	<b>Citate extrase din interviuri</b>
	Împărtășirea și prezentarea dificultăților	<i>“ Greșeala mea a fost că nu am cerut ajutor pentru că am considerat că o pot face singură ”.</i>
	Autoeficacitate scăzută	<i>„Nu a reușit să gestioneze problemele disciplinare din clasă și a început să se considere ca fiind incapabil. Poate că nu este potrivit să fie profesor”.</i>
Dificultăți de a face față sistemului de învățământ și atitudinii conducerii	Încurajarea și sprijinul conducerii	<i>„Totul începe și se termină cu conducerea școlii. Cred că dacă directorul școlar susține cadrele didactice și aceștia intră în sala de clasă cu un sentiment de putere și încredere, , atunci aceștia profesori vor persevera în sistemul de învățământ . nu vor abandona profesia”.</i>
	Dificultate de adaptare la sistemul de învățământ	<i>„Există o problemă de a menține cadrele didactice bune, care vin în sistemul de învățământ din afară ... sistemul nu este gestionat într-un mod eficient... este foarte dezordonat”.</i>
	Necesitatea unei discipline și reglementări clare	<i>”Ordinea și organizarea sunt lucrurile care sunt cele mai importante la o școală precum a noastră, reguli clare. Mă refer în principal la disciplină, reguli clare și definite, cu granițe clare ”.</i>
	Programă școlară	<i>„Lipsa de rutină... să o denumim astfel, pentru că, într-adevăr... sistemul este foarte dinamic și de fiecare dată când există ceva, atunci este foarte dificil pentru profesorii să facă față, așa că părăsesc școala”.</i>
	Decalajul dintre ideal și real - între cererile sistemului de a obține performanță și realitatea dificilă - din domeniu atrage un sentiment puternic de frustrare	<i>„raportarea performanțelor elevilor la un standard... după ce stabilești o legătură cu elevii înțelegi dificultățile obiective ale acestora, dar totuși cel mai frecvent se cere raportarea la anumiți, indici, scoruri, iar acest lucru generează un decalaj între ... ceea ce simți în practică și ceea ce se așteaptă cu adevărat de la tine ”.</i>



*Fig. III.3. Frecvența de apariție a temelor.*

Analizând Figura III.3 se constată că toți cei intervievați au raportat formarea și sprijinul, ca factori care contribuie la prevenirea părăsirii timpurii a profesiei de cadru didactic în instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc. Pe de altă parte, salarizarea și dezvoltarea personală / profesională au fost indicate cu cea mai mică frecvență. Climatul școlar, managementul comportamentului elevilor, precum și dificultățile din sistem / atitudinea conducerii, au fost la menționate cu o frecvență crescută de către persoanele interievate. Statutul cadrului didactic a fost raportat cu o frecvență mai redusă, în raport cu celelalte elemente.

### **Rezultate obținute în urma analizei datelor colectate în cadrul întâlnirii focus grup**

Prin intermediul focus grupului, la care au participat directorii instituțiilor școlare pentru tinerii aflați în situații de risc, s-a urmărit extinderea și consolidarea rezultatelor cantitative și calitative ale cercetării. Analiza conținutului datelor obținute în cadrul întâlnirii focus grup a generat 10 teme și 15 categorii, prezentate în Tabelul III.4

Tabelul III.4: Teme și categorii extrase în baza datelor colectate în cadrul întâlnirii focus grup

<b>Teme</b>	<b>Categorii</b>	<b>Citate extrase din discursul participanților</b>
Ani de vechime în profesie	Autoeficacitate	<i>"Sunt de acord. Și în instituția școlară unde lucrez văd că profesorii cu experiență sunt mai dedicați instituției "</i> .
	Încrederea în sine în alegerea profesiei	<i>„Cred că profesorii aleg această meserie pentru că nu își găsesc de lucru în altă parte, nu pentru că doresc să lucreze în instituția noastră școlară. În fiecare an cadrele didactice migrează "</i> .
Reputația profesiei didactice	Reorientare profesională	<i>"... există profesori care au ales această profesie ca a doua carieră. Dacă mă gândesc la asta, văd că acești profesori au mai multă răbdare, aduc cu ei altceva ... Ei reușesc să ajungă la elevi, îi duc în locuri mult mai bune decât fac profesori noi pentru care aceasta este prima carieră "</i> .
Autoeficacitate	Normă	<i>"Sunt profesori care predau multe ore, pentru că nu au alte alternative. Trebuie să spun că acești profesori nu au parte mereu de reușită cu elevii și, în fiecare an, trebuie să recrutez profesori noi pentru unele discipline și pentru mine este foarte dificil "</i> .
	Vocație	<i>"Sunt de acord în totalitate".</i>
Dezvoltare personală/ Evoluție profesională	Satisfacție	<i>„Cred că acest lucru este important. Întotdeauna mă asigur că toți profesorii participă la cursuri de formare continuă, în funcție de disciplina pe care o predau, dar nu m-am gândit la oportunități de promovare "</i> .
Mentorat și sprijin	Mentoratul și sprijinul sunt oferite în colegiile de pentru cadrele didactice	<i>„Profesorii primesc îndrumare și sprijin din partea colegiilor".</i>
Sprijinul conducerii pentru cadrele didactice	Apărarea cadrelor didactice	<i>„Așteptați un moment... să oferim sprijin necondiționat cadrelor didactice? Și în situațiile în care nu se comportă corespunzător cu elevii și</i>

<b>Teme</b>	<b>Categorii</b>	<b>Citate extrase din discursul participanților</b>
		<i>personalul? ”</i>
Climatul școlar	Școala ca a doua casă	<i>“Este important ca școala să fie ca o familie. Prin urmare, organizez multe activități pentru personal. Am o comisie foarte activă, care face multe pentru cadrele didactice. Există profesori cu experiență care au lucrat mulți ani la școală și consider că o percep ca a doua „casă”.</i>
	Împărtășire	<i>„ De asemenea, este important ca profesorii să se simtă bine la școală. Cred că, dacă se simt bine, vor rămâne în continuare cadre didactice în instituția noastră școlară. Împărtășirea este foarte importantă. Profesorii care nu se deschid sau nu împărtășesc dificultățile cu ceilalți, nu pot învăța și nu pot face față situațiilor din clasă. Este imposibil, pur și simplu imposibil să o faci singură. Trebuie să lucrăm în echipă, să ne ajutăm unii pe alții ”.</i>
Salarizare	Sporuri pentru cadrele didactice care desfășoară activități cu tinerii aflați în situații de risc	<i>“Nu înțeleg de ce nu se acordă sporuri, deoarece suntem expuși riscului”.</i>
Statutul cadrului didactic	Sentimentul eșecului și lipsa respectului	<i>„Profesorii care lucrează cu tineri aflați la risc, sunt la rândul lor, în situații de risc. Acesta este un fel de cerc vicios- cadrele didactice simt că au eșuat în munca lor, și eșuează asemenea elevilor”.</i>
Dificultăți de a face față sistemului și atitudinii conducerii	Dificultăți privind sistemul	<i>„ Ministerul Educației are în permanență cerințe. Rezultate și rezultate ... Suntem sub o presiune foarte mare, iar elevii nu sunt ușor de gestionat ”.</i>
	Nevoia de disciplină și reguli clare	<i>" Elevii trebuie să aibă limite clare și reguli la școală. La fel și cadrele didactice. Am spus deja că profesorii sunt exact ca elevii și au nevoie de ordine și disciplină ”.</i>

Teme	Categorii	Citate extrase din discursul participanților
	Programă școlară - Lipsa organizării eficiente	<i>“Deoarece instituția școlară este atât de mică ... Sunt douăzeci de cadre didactice și când lipsesc două, în aceeași zi, apar consecințe negative .... Atunci nu am de ales și profesorii trebuie să predea și la alte clase. Nu există stabilitate, lucrurile se schimbă constant și este foarte greu</i>

### III.4 Rezultate privind întrebarea nr. 4 a cercetării

**Care sunt factorii relevanți pentru elaborarea unui model de prevenție a abandonului profesional al cadrelor didactice care predau în instituții școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc?**

1. Dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și perspectivele asupra viitorului profesional sunt foarte importante pentru sentimentul de satisfacție al cadrelor didactice care lucrează cu tineri aflați în situații de risc.
2. Instruirea și îndrumarea cadrelor didactice sunt esențiale pentru acomodarea lor în instituția școlară, în special în primul an. Cadrele didactice debutante, care se simt frecvent „singure” în activitatea lor, ar trebui încurajate să împărtășească personalului școlar dificultățile cu care se confruntă. Acest lucru va consolida încrederea în sine a cadrelor didactice și va preveni frustrarea și autoeficacitatea scăzută.
3. S-a constatat existența unei relații între dificultatea cadrelor didactice de a face față comportamentului negativ al elevilor și sentimentul de încredere în sine.
4. Climatul școlar este vital pentru prevenirea abandonului profesiei de către cadrele didactice care își desfășoară activitatea cu tineri aflați în situații de risc.
5. Cadrele didactice care lucrează în instituții școlare pentru tinerii aflați în situații de risc se confruntă adeseori cu neajunsurile sistemului de învățământ și atitudinea negativă a conducerii școlare. Acest fenomen este asociat cu instalarea frustrării, nevoia de sprijin din partea conducerii și necesitatea regulilor clare în instituțiile școlare.

## **CAPITOLUL IV: CONCLUZII ALE CERCETĂRII ȘI RECOMANDĂRI**

### **IV.1 Rezumatul concluziilor**

**Factorii interni care pot să contribuie la abandonul profesional sau retenția în profesie sunt:**

- Îndrumarea și sprijinul din partea instituțiilor școlare, în special în primul an de profesie.
- Susținerea din partea conducerii instituției școlare.
- Crearea unui climat școlar pozitiv și de susținere.

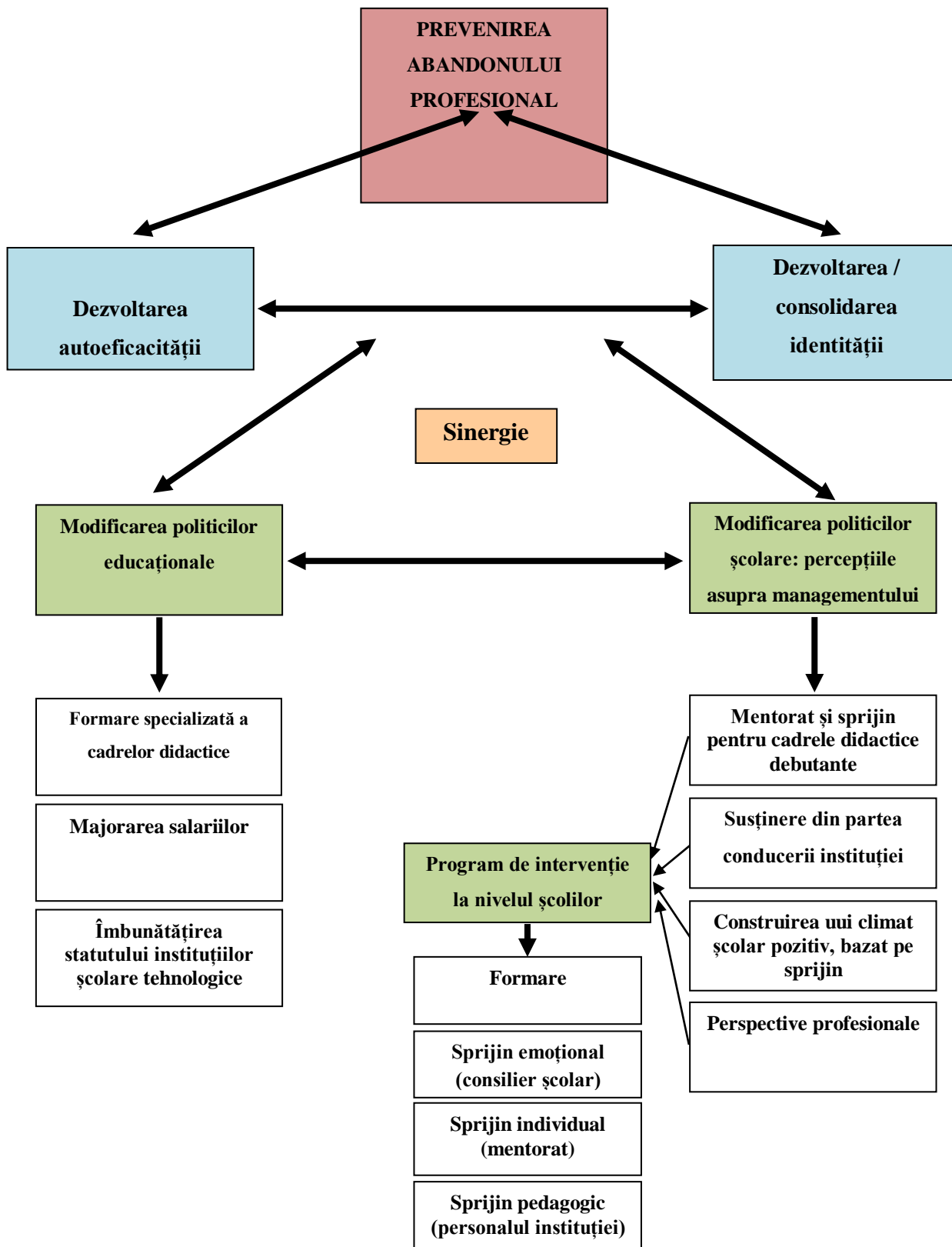
**Factorii externi care pot să contribuie la abandonul profesional sau retenția în profesie sunt:**

- Specializarea cadrelor didactice pentru desfășurarea activităților cu tinerii aflați în situații de risc.
- Majorarea salariilor cadrelor didactice care lucrează cu tinerii aflați în situații de risc.
- Îmbunătățirea statutului instituțiilor școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc.

### **IV.2 Concluzii conceptuale**

**Un model sistemic pentru prevenirea părăsirii timpurii a profesiei de (abandon profesional) de către cadrele didactice din școli instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc**

-Modelul "SM-PTD-YaR Schools"



Modelul sistemic de prevenire a retragerii timpurii din profesie (abandon profesional) a cadrelor didactice din instituțiile școlare pentru tinerii aflați în situații de risc cuprinde două componente principale: dezvoltarea / consolidarea identității profesionale a cadrelor didactice și dezvoltarea autoeficacității. Cadrele didactice cu niveluri ridicate ale autoeficacității sunt mai puțin predispuse abandonului profesional, comparativ cu cele cu o autoeficacitate slab dezvoltată. Mai mult, pentru a reduce abandonul profesional, este esențială dezvoltarea identității profesionale a cadrelor didactice. În acest scop, se impune acțiunea pe două niveluri interrelaționate: schimbarea politicii instituțiilor școlare și a Ministerului Educației și construirea unui program de intervenție. Pentru a obține efecte pozitive, este necesar ca schimbarea de politică să se refere la formarea cadrelor didactice, deoarece este necesară formare specializată pentru cadrele didactice care lucrează cu tinerii aflați în situații de risc. De asemenea, este necesară stimularea financiară a cadrelor didactice prin majorarea salariilor și îmbunătățirea statutului instituțiilor școlare pentru tineri în situații de risc, respectiv instituții școlare cu profil tehnologic.

Construirea programului de intervenție școlară, ar trebui să se focalizeze pe următoarele elemente: (a) îndrumare și sprijin pentru cadrele didactice debutante; (b) susținere din partea conducerii instituției școlare; (c) climat școlar pozitiv și de susținere; și (d) un domeniu perspective profesionale. Programul de intervenție pedagogico-emoțional, alături de implementarea unor schimbări necesare la nivelul politicilor instituțiilor școlare și Ministerului Educației, creează o sinergie care poate să aibă un impact pozitiv asupra autoeficacității și identității profesionale a cadrelor didactice. La rândul lor, câștigurile menționate anterior pot să sporească gradul de retenție a cadrelor didactice (din instituțiile de învățământ pentru tinerii aflați în situații de risc) în profesie.

Prin urmare, cadrele didactice care își desfășoară activitatea cu tineri aflați în situații de necesită pregătire adecvată și sprijin. Modelul prezentat anterior propune o abordare holistică, vizualizând „întregul” și subliniind reciprocitatea între părți.

*Acest model holistic cuprinde trei caracteristici cheie:*

**(1) Modularitate** - acest model este construit din subunități care pot fi „asamblate” în funcție de nevoile diferite ale instituției școlare.

**(2) Flexibilitate** - în spațiul pedagogic și în sfera emoțională.



(3) **Cooperare** - responsabilitatea generală a directorilor școlari și a personalului educațional, precum și punerea în comun a resurselor umane și a altor resurse.

### **IV 3. Implicații și recomandări practice**

1. Mentorat și sprijin pentru cadrele didactice care lucrează cu tineri aflați în situații de risc - pentru a reduce fenomenul abandonului profesional.
2. Crearea unui climat școlar pozitiv, de sprijin.
3. Poziția cadrelor didactice - Se recomandă alocarea unui domeniu ridicat de poziție pentru cadrele didactice care lucrează cu tinerii aflați în situații de risc.
4. Salarii – Stimularea cadrelor didactice prin majorarea salariilor.
5. Statut – Promovarea statutului instituțiilor școlare pentru tinerii în situații de risc.

### **IV.4 Contribuții la cunoaștere**

#### **Contribuții aduse cunoștințelor teoretice:**

- Rezultatele cercetării evidențiază factori asociați părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice din instituțiile de învățământ destinate tinerilor aflați în situații de risc.
- În cadrul acestei cercetări s-a elaborat un model de prevenire a abandonului profesional, original și inovator.

#### **Contribuții aduse cunoștințelor practice:**

- Modelul de prevenire a abandonului profesional, derivat în baza rezultatelor cercetării, poate să fie interpretat ca un instrument de lucru pentru personalul care dorește implementarea unui program de intervenție pentru prevenirea părăsirii timpurii a profesiei de către cadrele didactice.
- În baza rezultatelor obținute în această cercetare, se recomandă construirea de programe de intervenție pentru formarea și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice, pentru a preveni abandonul profesional.

#### **IV.5 Direcții de cercetare viitoare**

1. Se recomandă efectuarea unui studiu extins care să cuprindă un număr mai mare de participanți.

2. Se recomandă efectuarea unei cercetări cantitative mai cuprinzătoare, care să includă chestionare pentru cadrele didactice care au părăsit timpuriu profesia și să măsoare ratele de abandon.

3. Se recomandă efectuarea unui studiu care să investigheze dacă există o diferență între factorii asociați abandonului profesional al cadrelor didactice din sectorul evreiesc și arab.

4. Pe baza concluziilor acestei cercetări, se recomandă efectuarea unui studiu al profilului ideal al cadrelor didactice care lucrează cu tineri aflați în situații de risc, în scopul realizării unui screening optim al candidaților pentru această profesie.

#### **IV.6 Propunerea unui program de intervenție pentru prevenirea abandonului profesional**

Programul de intervenție propus se axează pe îndrumarea și sprijinul (pedagogic și emoțional) cadrelor didactice debutante.

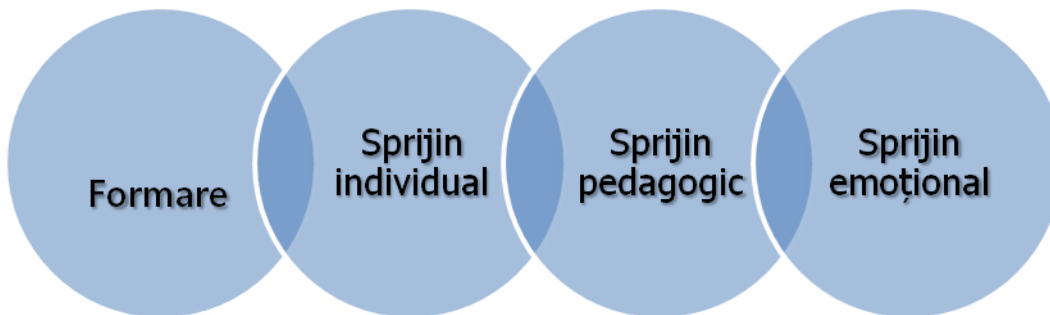
##### **Mentoratul și sprijinul se vor manifesta pe mai multe niveluri:**

1. Construirea unei configurații de formare profesională (pentru personalul didactic angajat al instituției școlare).

2. Sprijin individual prin îndrumare personală (pentru cadrele didactice debutante).

3. Sprijin pedagogic (pentru personalul didactic angajat al instituției școlare).

4. Sprijin emoțional din partea consilierului școlar (pentru personalul didactic angajat al instituției școlare).



*Fig. IV.1.* Propunerea unui program de intervenție pentru prevenirea părăsirii timpurii a profesiei (abandon profesional) de către cadrele didactice din instituțiile școlare destinate tinerilor aflați în situații de risc

## REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Arnon, S., & Reichel, N. (2007). Who is the ideal teacher? Am I? Similarity and difference in perception of students of education regarding the qualities of a good teacher and of their own qualities as teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 13(5), 441 – 464.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1986) *Socialfoundations of thought and action: A social cognitivetheory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy. The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company.

- Central Bureau of Statistics (CBS) (2015). *The departure of new teaching staff from the educational system, 2000-2014*. Jerusalem: State of Israel.
- Cohen, L. & Manion, L. (1980). *Research Methods in Education*, London: Groom Helm Ltd.
- Cohen-Navot, M., Ellenbogen-Frankovits, S., & Reinfeld, T. (2001). *School dropouts and school disengagement*. Jerusalem: JDC-Brookdale.
- Conway, P. F. (2001). Anticipatory reflection while learning to teach: From a temporally truncated to a temporally distributed model of reflection in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 17(1), 89-106.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods approaches* (4<sup>th</sup> ed). Lincoln: Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. (pp. 1-17). 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.), *Handbook of qualitative research* (2<sup>nd</sup> ed.) (pp. 1-28). London: sage Publications.
- Division A for Children and Youth at Risk (2020). *Departments of the division*. Available from <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/UNITS/YeledNoarBesikun>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY: Norton.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. New York, NY: Basic Books, Inc.
- Goldschmidt, R. (2014). *Information Regarding Technological-Vocational Education*. Jerusalem: Knesset Research and Information Center. [Hebrew]
- Greene, J. C., & Caracelli, V. J. (Eds.) (1997). *Advances in Mixed-method Evaluation: The Challenges and Benefits of Integrated Diverse Paradigms*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hoffman-Kipp, P. (2008). Actualizing democracy: The praxis of teacher identity construction. *Teacher Education Quarterly*, 35(3), 151-164.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, 38(3), 499-534.

- Jorgensen, D. (1989), *Participant Observation: A Methodology for Human Studies*. Newbury Park, London and New Delhi: The International Professional Publishers.
- Kass, A. (2000). *Factors associated with female teachers' sense of professional efficacy: family of origin, current family and professional family*. Doctoral dissertation. Jerusalem: Hebrew University of Jerusalem. [Hebrew]
- Kimberly, J. (2001). Social identity and the NNES MA TESOL students. *Journal of Education Policy*, 16(2), 149-161.
- Kozminsky, L. (2008). Professional identity in teaching. *Shviley Mehkar*, 15, 13-18. [Hebrew]
- Lahav, C. (2014). A profile of disconnected youth in Israel. In E. Gruper, & S. Romy (Eds.), *Children and adolescents at risk in Israel (Vol. I): Overview of the Field and Core Issues*. Tel-Aviv: MOFET Institute. [Hebrew]
- Maykut, P., & Morehouse, R. (1994). *Beginning qualitative research: A philosophical and practical guide*. London: The Falmer Press.
- Ministry of Education (n.d.). *Advancement of Youth at Risk Section*. Available from: <http://cms.education.gov.il/EducationCMS/Units/YeledNoarBesikun/machlakot/KidumNoar/English.htm>
- Mor, F. (2003). *A study of psycho - educational intervention for effective educational work with underachieving youth at-risk in the education system*. Doctoral dissertation. Sussex, UK: University of Sussex.
- Patton, M. (1980). *Qualitative Evaluation Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Rodgers, C. R. & Scott, K. H. (2008). The development of the personal self and professional identity in learning to teach. In M. Cochran-Smith, S. Feiman-Nemser, D. J. McIntyre, & K. E. Demers (Eds.), *Handbook of research on teacher education* (pp. 732-746). New York, NY: Routledge.
- Schmid, H. (2006). *Account of the Public Commission for Disadvantaged and At-Risk Children and Youth*. Jerusalem: Prime Minister's Office. [Hebrew]
- Shraga, P., & Ytzhak, V. (2011). Teachers' professional identity: The concept and its measurement. *Dapim: Iyun Umehkar Behinuch*. Tel Aviv: MOFET Institute. [Hebrew]
- Sorensen, A. B. & Tuma, N. B. (1981). Labor market structure and job mobility. *Research in Social Stratification and Mobility*, 1(1), 67-94.

- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage Publications.
- Vorgan, Y. & Natan, G. (2008). *Vocational-Technological Education in Israel and Around the World*. Jerusalem: Knesset Research and Information Center. [Hebrew]
- Yogev, A. (2006). Dovrat Report and the teachers: For whom the bells ring? In D. Inbar, (Ed.), *Towards an educational revolution* (pp. 177-185). Jerusalem: Van Leer Institute, Hakibbutz Hameuchad Publishing House. [Hebrew]