



Viorica REABOI

doctorandă,
Universitatea de Stat din Moldova

Provocările învățării autoreglate pentru studenți

Rezumat: Atingerea performanței academice la nivel universitar presupune un demers logic al studentului spre însușirea activă, stăpânirea conținutului curricular, precum și autoreglarea acestui demers, adică a propriului proces de învățare. La fiecare etapă de învățare și corespunzător formei de bază a activității de învățare desfășurate, subiectul își formează și își dezvoltă mecanisme specifice de reglare, priceperi și deprinderi de autoreglare prin intermediul unor limite de timp bine stabilite.

Cuvinte-cheie: învățare autoreglată, studenți autonomi, automotivare, motive de învățare, dimensiunile autoreglării,

teoria motivației, modele ale învățării, managementul timpului.

Abstract: At academic level, achieving academic performance implies a certain logic of the student's movement towards active learning, mastery of curricular content, and self-regulation of this movement, that is, of its own learning process. At each stage of learning and according to the basic form of the learning activity, the subject develops and develops specific mechanisms for regulation, skills and self-regulation skills, through well-established time limits.

Keywords: self-regulation, autonomous students, self-motivation, learning motivation, dimensions of self-regulation, motivation theory, learning patterns, time management.

Învățarea autoreglată se concretizează ca o formă de învățare eficientă, ce definește la general capacitatea subiectului de a însuși cunoștințe în mod independent, de a se implica activ în studiul academic, autoreglându-și procesul în direcția atingerii performanțelor urmărite. Recunoscută drept competență centrală în contextul educațional, autoreglarea învățării este, în egală măsură, condiție determinantă a succesului academic și obiectiv esențial al educației.

Analiza literaturii de specialitate a relevat importanța construirii unei ipoteze care stipulează că autoreglarea învățării este influențată de direcția și maniera în care individul își exercită mecanismele de control academic, care, la rândul lor, sunt influențate de raționalitatea sistemului de credințe și valori al subiectului.

Ce competențe ar trebui să le dețină studenții pentru a-și putea regla ei înșiși activitatea de învățare? Studenții autonomi sunt capabili de a influența mai multe aspecte ale procesului de autoreglare prin stabilirea de întrebări de tipul: *De ce?*, *Cum?*, *Când?*, *Cum?*, *Ce?*, *Unde?* și *Cu cine?* (vezi Tabelul 1).

Tabelul 1. Dimensiunile autoreglării în contextul procesului de învățare (după Zimmerman, 1998, p. 175)

Întrebarea	Dimensiunea	Condițiile	Atribute de autoreglare	Procesul de autoreglare
De ce?	Motiv	Dorința de a participa	Motivație intrinsecă	Obiective proprii, autoeficacitate, interese
Cum?	Metodă	Alegerea metodelor adecvate	Activități sistematice sau de rutină	Strategii de învățare autonomă

Când?	Timp	Planificarea timpului	Punctualitate și eficiență	Managementul timpului
Ce?	Comportament	Realizarea potrivită a acțiunilor de învățare și verificarea lor sistematică	Reflecție asupra propriei persoane și stăpânirea de sine	Autoobservarea, autoevaluarea consecințelor
Unde?	Mediu	Alegerea unui mediu de învățare corespunzător	Gestiunea resurselor ambientale	Organizarea și structurarea mediului de învățare
Cu cine?	Mediu social	Alierea la alții, apelarea la ajutorul unui tutore sau profesor	Managementul resurselor sociale	Apelul la ajutorul altuia

În ceea ce privește *De ce?*, studenții sunt capabili să se automatizeze prin fixarea de obiective și prin valorificarea intereselor individuale. Obiectivele și abilitățile necesare sunt predefinite mereu în contextul academic. Teoretic, studenții care dispun de destulă flexibilitate și de capacitatea de a face alegeri independente pot decide ce demers de învățare să adopte și tematicile pe care doresc să le abordeze. În această formă de motivație intrinsecă un rol aparte îl joacă o serie întreagă de aspecte. Astfel, șansele de reușită sunt mult mai mari în rândul studenților care au convingerea că pot îndeplini obiectivele stabilite. Aceștia sunt înzestrați cu un sentiment pozitiv de autoeficacitate. De asemenea, ei trebuie să învețe să atribuie factorilor externi cauza eșecurilor proprii (de exemplu, dificultatea exercițiului) sau aleatorii (de exemplu, o zi proastă sau eforturi insuficiente). Însemnătatea acordată procesului de dobândire a cunoștințelor are și ea un rol esențial în motivația pentru învățare: studentul va acorda o importanță și mai mare materiei studiate dacă va fi motivat să învețe (teoria așteptare-valoare). Instituția de învățământ trebuie să evidențieze relevanța conținuturilor de învățare, pentru a le permite studenților să valorifice sentimentul de eficacitate personală.

Urmează întrebarea *Cum?* Subiecții care studiază în mod autodirijat se disting prin aplicarea adecvată a strategiei de învățare. Însă pentru a realiza acest lucru, ei trebuie să dețină un repertoriu variat de strategii de învățare (de exemplu, strategiile de repetare și de organizare) și să cunoască, pe de altă parte, diferite tipuri de exerciții și cerințele lor, fiecare tip având mai multe modalități de rezolvare. Studenții performanți sunt în măsură de a-și alege din repertoriul disponibil strategia cea mai potrivită pentru o situație concretă de învățare.

Cea de-a treia dimensiune – *Când?* – se referă la managementul timpului de instruire. B. J. Zimmerman et al. (1994) au demonstrat că studenții capabili folosesc mult mai rațional timpul disponibil pentru învățare, în comparație cu cei mai slabi.

Întrebarea *Ce?* relevă comportamentul studentului în situațiile de învățare. Pentru a-și regla procesul de învățare, acesta trebuie să fie capabil de a-și alege și de a-și modifica comportamentul în funcție de feedback-ul primit. Studenții buni și care învață independent sunt conștienți de eficiența lor și își ajustează continuu

comportamentul la contextul și exigențele de învățare, lucru realizat prin autoobservare și autoevaluare, care, transpuse în termeni de acțiune, presupun modificări. Prin urmare, studenții autonomi dau dovadă de o judecată mult mai realistă asupra performanței lor.

Unde? se referă la locul de învățare și la amenajamentul fizic al mediului de instruire. Studenții care își reglează acțiunile de învățare sunt conștienți de beneficiile pe care le prezintă alegerea cu grijă a locului de învățare, una dintre preferințe fiind biblioteca.

Ultima întrebare – *Cu cine?* – face apel la dimensiunea socială a învățării. Studenții capabili să autoregleze această dimensiune profită de mediul social în care evoluează, prin învățarea împreună cu alții sau prin ghidarea/consilierea de către un profesor. Studenții incapabili însă evită ajutorul și implicarea altora din cauza nesiguranței și a fricii de a se face remarcăți.

Cele șase dimensiuni ale învățării autoreglate nu corespund cu trăsăturile de personalitate, care sunt stabile în toate situațiile. Capacitatea de a învăța independent într-o situație specifică depinde, de asemenea, de obiectul studiat și de cunoștințele anterioare. Autoreglarea necesită interacțiune subtilă între competențele individuale, cerințele contextuale și factorii care contribuie la o învățare eficientă, aceștia din urmă fiind: utilizarea unor strategii de învățare/memorare; selectarea informațiilor importante, corelarea informațiilor noi cu cele deja însușite; abilități de ascultare și de luare de notițe; utilizarea strategiilor de înțelegere a textului citit; autotestarea, pentru a confirma înțelegerea și/sau memorarea; abilități de scriere; capacitatea de a rezolva corect testele (eliminarea răspunsurilor la întâmplare, a “ghicirii” strategice); aplicarea unor strategii de structurare și de organizare a materialului de învățat; managementul timpului, planificarea timpului alocat studiului.

În managementul timpului un aport semnificativ îl are *teoria motivației*, care acordă importanță preponderentă nevoilor subiectului. Se consideră că nevoile individualizează comportamentul într-o situație dată: pentru unul și același stimul, răspunsul se va diferenția de la o persoană la alta, în funcție de tipul nevoilor active (nesatisfăcute). Necesitățile care devin operante formează motivul comportamentului respectiv, direcționat spre satisfacerea lor.

În literatura de specialitate se diferențiază două mari categorii de motive care dirijează comportamentele umane:

- a) *motive înnăscute*, determinate de nevoile fundamentale, comune tuturor oamenilor (de exemplu, de hrană, de adăpost, de asistență medicală etc.).
- b) *motive dobândite*, care variază de la o persoană la alta, în funcție de condițiile psihosociale în care se formează și se dezvoltă. Acestea sunt operate de nevoile superioare – de apartenență, de apreciere, de autorealizare etc.

Transformarea unei nevoi active în nevoie operantă se realizează doar dacă nevoile active de rang inferior sunt satisfăcute rezonabil sau integral. Satisfacerea rezonabilă se referă la acoperirea nevoii în cauză într-o reducere a caracterului său urgent [3]. Astfel, atât timp cât nevoile fiziologice nu sunt satisfăcute rezonabil, comportamentul va fi orientat în direcția satisfacerii acestora.

Teoria motivației conține o serie de modele ce tind să explice conduita umană și să ofere o bază pentru evaluarea probabilității comportamentale, în funcție de nevoile active care sunt operante și de particularitățile condițiilor de mediu.

1. Modelul ierarhiei nevoilor a lui Maslow

Conform acestuia, există 5 categorii de nevoi:

- a) *nevoi de subsistență* – biologice și sociale (de hrană, de adăpost, de îmbrăcăminte, de mijloace economice de obținere a bunurilor necesare vieții);
- b) *nevoi de securitate* – sunt constituite din bunuri ce asigură protecție în fața factorilor distructivi: calamități naturale, boli, agresiuni, procese sociale negative;
- c) *nevoi sociale și de apartenență* – fiind o ființă socială, omul aparține unor grupuri sociale: familie, comunitate locală, națiune, dar și unui grup de prieteni, unei comunități profesionale, spirituale. El vrea să se simtă acceptat de aceste grupuri, să se integreze în mediul lor protectiv;
- d) *nevoi de recunoaștere socială* – de prestigiu social, de apreciere și stima celorlalți, de încredere și stimă de sine. Buna funcționare este asigurată de încrederea/aprecierea celorlalți și, în mod social, de încrederea de sine. Lipsa acestora are o influență negativă, inhibitoare;
- e) *nevoi de autoactualizare* – omul deține un set de capacități fizice, psihice, intelectuale etc., perfectibile continuu. Prin activitate, acesta le actualizează mereu, confirmându-le și dezvoltându-le. Maslow sugerează că autoactualizarea – funcționarea efectivă a posibilităților individuale – reprezintă una dintre necesitățile fundamentale, specifice ființei umane. Omul are

nevoie nu numai să mănânce, să doarmă, să se îmbrace, să se adăpostească, dar și să acționeze pentru a-și valorifica capacitățile de dezvoltare. Doar în acest fel se poate simți orientat spre realizare [1, p. 5].

Modelul descris asigură înțelegerea comportamentului oamenilor în diverse situații numai dacă este identificat gradul de satisfacere a setului de nevoi. Satisfacerea nivelului rezonabil al nevoilor constituie o problemă delicată, iar rezolvarea ei va condiționa eficacitatea sistemului propriu de motivare. Această satisfacere este de două tipuri: *deficitară* (acoperă nevoi de rang inferior, fiziologice și de securitate, numite *deficitare*) și *de antrenare* (acoperă nevoi de rang superior, de autoreglare, cu rol deosebit în afirmarea personalității).

Conform acestui model, satisfacerea nevoilor primare va spori eficiența în realizarea sarcinilor ce țin de nevoile superioare. Astfel, dacă managementul timpului include predominant sarcini ce satisfac nevoi superioare, se impune să asigurăm o îndeplinire rezonabilă a nevoilor primare, pentru a concentra eforturile spre îndeplinirea optimă a propriilor sarcini.

2. Modelul achiziției succeselor

Rolul central în orientarea comportamentului este atribuit nivelului de aspirație, ce desemnează dorințele, care variază de la o persoană la alta și se supun valorii raportului dintre succesele atinse și succesele proiectate. Astfel, cu cât realizările sunt mai mari, cu atât și retroacțiunea provocată asupra nivelului de aspirație va fi mai intensă, iar aceasta se va realiza cu o probabilitate mai mare doar dacă subiectul a obținut un șir de succese în evoluția sa personală și profesională.

Modelul achiziției succeselor oferă o viziune asupra managementului timpului din perspectiva succeselor obținute în urma utilizării unor tehnici ce au asigurat o creștere a productivității. Dacă în trecut a fost folosită o strategie de management al timpului soldată cu un rezultat de valoare, persoana va repeta acest comportament pe baza modelului dat. Este important să menționăm că aceeași achiziție în diverse situații poate fi percepută drept succes sau insucces, cert este că achiziția respectivă va micșora calea spre succes în urma evaluării și adaptării propriilor resurse la situații concrete [2, p. 42].

3. Modelul bifactorial al lui Herzberg

Acest model explică motivarea comportamentului prin intermediul a două categorii de factori de care depinde eficiența muncii:

- a) *factori igienici (extrinseci)*, care se referă la condiții, context: relațiile interpersonale, remunerarea, securitatea, statutul, condițiile tehnice etc.;

- b) *factori motivatori (intrinseci)*, care privesc aspectele calitative ale activității prestate de subiecți: realizările, recunoașterea muncii, promovările, responsabilitatea etc.

În organizarea propriilor sarcini este importantă recunoașterea factorilor motivatori și acordarea de timp suficient pentru satisfacerea acestora, asigurând, totodată, în măsură mai mică, dar rezonabil, îndeplinirea factorilor igienici.

4. Modelul performanțelor așteptate

Potrivit acestui model, orice comportament este caracterizat de o anumită constanță, iar modificarea lui reclamă timp. Pentru a explica modelul respectiv, se utilizează următoarele concepte: *forță* – reprezintă motivația persoanei; *instrumentalitate* – gradul în care efortul generează rezultate; *valență* – intensitatea dorinței de a obține rezultate; *așteptare* – expectanța, faptul dacă persoana are sau nu are șanse de a atinge rezultatul dorit.

Modelul oferă o evaluare calitativă în funcție de intensitatea dorinței, dar și de șansele reale de a cumula rezultatele scontate. Acesta poate servi drept instrument de calculare a necesității investiției timpului în realizarea unor activități sau sarcini prin oferirea de date concrete, în funcție de situația propusă, cu ajutorul unor formule de calcul [2, p. 44].

5. Modelul teoriei X și teoriei Y ale lui McGregor

Teoria X prevede aplicarea controlului, a dirijării și a sancționării pentru a asigura îndeplinirea sarcinilor, pornind de la premisa că oamenii evită munca, ceea ce generează lipsă de profesionalism, de inițiativă, de asumare de responsabilități.

Teoria Y presupune contrariul: munca produce satisfacție celui care o execută în condiții propice pentru realizarea scopurilor personale, ceea ce sporește productivitatea profesională.

Un management eficient, din perspectiva teoriei Y, presupune dezvoltare personală prin valorificarea potențialului individual, utilizând la maxim competențele, prin delegare, prin adoptarea unui stil de management în funcție de condițiile existente [2, p. 46].

6. Teoria analizei tranzaționale (TAT)

La baza acestei teorii se regăsește concepția celor trei stări distincte ale eului, care corespund statutului de părinte, de adult și de copil, prezente simultan în structura personalității fiecărei persoane. Fără a putea fi extinsă la relațiile de grup, aceasta permite explicarea comportamentului, în special pentru relațiile interpersonale, clasificate în trei categorii:

- a) *tranzații complementare (reciproce)* – se stabilesc în condițiile în care interlocutorii adoptă aceeași stare a eului (de exemplu, adult – adult);
b) *tranzații încrucișate* – atunci când un interlocu-

tor adoptă o altă stare a eului decât cea în care se află partenerul; în acest caz se produce o ruptură în comunicare, iar unul dintre interlocutori trebuie să-și schimbe starea;

- c) *tranzații ulterioare (duble)* – în cazul acestor relații apar două planuri de legături: nivelul social și nivelul psihologic, or, există două mesaje contradictorii ale comunicării: *explicit* (la nivelul conversației sociale) și *implicit* (la nivel psihologic).

Modelele de comportament de tip relațional consacra eforturile științelor de a oferi o mai bună înțelegere a acțiunilor umane, a specificului lor și reflectă necesitatea unei abordări diferențiate a diverselor tipuri de comportament, în funcție de tipul de interacțiuni: om – mediu; om – om; om – grup [2, p. 48].

În concluzie: Pe măsură ce crește gradul de independență și de responsabilitate al studentului pentru învățare, acesta va căuta surse de susținere, pentru a-și crea propria rețea de suport. Performanțele studenților sunt determinate de aptitudinile, abilitățile, capacitățile acestora de a-și mobiliza resursele în vederea executării eficiente a sarcinilor. Această capacitate este o funcție a motivației și a controlului motivațional al studenților. Performanțele pe care le ating datorită utilizării strategiilor de autoreglare în învățare joacă un rol important în dinamica automotivațională. Motivația puternică și susținută poate conduce la performanțe, iar performanța, ca succes repetat, întărește automotivația în procesul de învățare.

REFERINTE BIBLIOGRAFICE:

1. Burcu A. Piramida trebuințelor umane fundamentale. Cluj-Napoca: Fundația Mercur, 2003. 65 p.
2. Ciotea F. Managementul resurselor umane: pentru uzul studenților. Târgu-Mureș: Universitatea *Petru Maior*, 2003. 54 p.
3. Zimmerman B. J. Self-regulating academic learning and achievement: The emergence of a social cognitive perspective. In: *Educational Psychology Revue*, Nr. 2, 1990, pp. 173-201.
4. Zimmerman B. J., Greenberg D., Weinstein C. E. Self-regulating academic study time: A strategy approach. In: Schunk D., Zimmerman B. (Eds.) *Self-regulation of learning and performance. Issues and educational applications*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 181-199.
5. <http://www.scritub.com/sociologie/psihologie/TEORIA-MOTIVAIEI2031421522.php> (Accesat la 05.01.2018).