



## FORMAREA CULTURII INCLUZIVE ÎN ORGANIZAȚIA ȘCOLARĂ

**Veronica RUSOV**, lector universitar  
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Moldova

*Abstract: The article deals with the relevance of the research of questions, connected with inclusive culture in an educational organization. Are described parameters of inclusive culture. the formulated questions help understand inclusive culture.*

Toți membrii societății au mari așteptări de la școală. Este necesar ca sistemul educațional să contribuie la realizarea personală și la dezvoltarea de-a lungul vieții a tinerii generații; să reducă inegalitățile sociale și economice; să-i facă pe toți elevii să reușească; să dezvolte abilitățile sociale și civice necesare. Școala este chemată să unifice dimensiunile importante ale socioumanului: economicul, socialul, politicul, axiologicul și să asigure promovarea incluziunii diminuând efectele excluziunii.

În prezent, domeniul de cercetare al învățământului incluziv se dezvoltă activ. Unul dintre aspectele cele mai semnificative este studiul culturii incluzive a unității de învățământ.

Conform Indexului incluziunii școlare elaborat de Tony Booth, dezvoltarea școlii incluzive este determinată de trei dimensiuni: crearea culturilor incluzive, producerea politicilor incluzive și desfășurarea unor practici incluzive [2, p. 11]. Autorul menționează că dimensiunile direcționează modul de gândire cu privire la posibilele schimbări din școală și sunt necesare pentru dezvoltarea gradului de incluziune.

Dimensiunea „crearea culturilor incluzive” este situată ca bază a triumphiului. Abordarea dată evidențiază că dezvoltarea unor valori incluzive împărtășite de elevi, cadre didactice și părinți și a unor relații de colaborare poate conduce la schimbări în celelalte dimensiuni. Această dimensiune „crează o comunitate sigură, primitoare, colaboratoare, stimulantă, în care fiecare este prețuit ca fiind capabil de performanțe valoroase. Ea dezvoltă valori incluzive împărtășite explicit de personal, elevi, pedagogi și părinți/persoane care îngrijesc copiii. Principiile și valorile culturale școlare incluzive ghidează deciziile cu privire la politicile și practicile de zi cu zi de la clasă, astfel încât dezvoltarea școlii devine un proces continuu” [2, p. 12].

Cercetările în domeniul educației incluzive definesc cultura incluzivă ca [5, p. 73-74]:

1. o filosofie specială, potrivit căreia valorile, cunoștințele de educație incluzivă și responsabilitatea sunt acceptate și împărtășite între toți participanții la acest proces;
2. o parte a culturii școlare generale care vizează sprijinirea valorilor incluziunii, nivelul ridicat al cărora contribuie la îmbunătățirea eficienței procesului de incluziune în general;
3. un microclimat unic de încredere, care contribuie la dezvoltarea relațiilor interdependente de familie și școală, care permit evitarea situațiilor de conflict și provocarea unui prejudiciu potențial fiecărui participant în acest proces;
4. o atmosferă specială incluzivă, în care modificările implementate sunt adaptate la nevoile unei anumite școli și sunt țesute organic în structura sa generală și cadrele didactice au posibilitatea de a primi o varietate de sprijin atât din partea administrației, cât și din partea altor profesori pentru a reduce riscul multor contradicții;
5. baza fundamentală pentru crearea unei culturi a unei societăți incluzive în care diversitatea nevoilor este salutată, susținută, acumulată de societate, asigurând posibilitatea obținerii unor rezultate înalte în concordanță cu obiectivele educației incluzive și asigurând păstrarea, acceptarea, cooperarea și stimularea îmbunătățirii continue a comunității pedagogice și a societății în ansamblu. Aceste definiții permit analiza culturii inclusive atât într-un sens larg, cât și într-un sens restrâns.

Alois Gherghuț consideră că „cultura școlii incluzive se referă la măsura în care filosofia educației incluzive este împărtășită de toți membrii comunității școlare și creează un ethos școlar cooperant, stimulat, deschis în mod egal tuturor copiilor și care jalonează repere pentru celelalte două dimensiuni: politica și practica educațională” [3, p. 45].

Toate valorile sunt necesare pentru dezvoltarea incluziunii educaționale, dar cinci - egalitatea, participarea, comunitatea, respectul pentru diversitate, și durabilitate - pot contribui mai mult decât celelalte la formarea culturii incluzive.



O abordare diferită a formării culturii incluzive în cadrul organizației școlare este prezentat de U. Janson. Educația poate fi denumită incluzivă numai atunci când copilul este inclus în cultura organizațională a instituției. Cercetătorul identifică trei tipuri de culturi care sunt importante pentru copil [4, p. 32]:

- cultura învățării, care vizează respectarea regulilor de comportament la lecții, cunoașterea metodelor de învățare;
- cultura de îngrijire, care implică norme de comportament într-o instituție de învățământ, regulile de comunicare cu adulții, acceptarea rolurilor tipice pentru un copil într-o școală;
- cultura colegilor, care constă în cunoașterea jargoanelor care predomină în colectiv elevilor, disponibilitatea necesară pentru o comunicare cu colegii liberă și autonomă.

Autorul studiază formarea diferitelor tipuri de relații (copil-adult, copil-copil, adult-copil), o atenție deosebită oferind relației dintre colegi, care poate fi bazată pe dominație sau dependență, inițiativă sau imitație și formării abilităților sociale. Gradul de stăpânire a relațiilor sociale la copiii cu diferite particularități de dezvoltare acționează ca o măsură a incluziunii.

Crearea unei culturi incluzive pornește de la stabilirea unei relații adevărate, bazate pe spirit de echitate, pe empatie și respect reciproc, pe comunicare deschisă și constructivă între toți elevii, inclusiv cu CES. Doar astfel cadrele didactice și manageriale pot influența benefic asupra tuturor elevilor din școală. Dacă relația profesor–elev se bazează pe atitudine autoritară care de cele mai multe ori înseamnă dominare și care impune respect și ascultare prin frică și sancționări nejustificate, atunci mediul din clasă va fi unul exclusiv. Iar într-un asemenea mediu nimic nu se face din convingere și dorință.

Pentru a crea o cultură educațională incluzivă, cadrele didactice trebuie să posede și o serie de calități manageriale. În această ordine de idei, A. Baban definește managementul clasei ca abilitate a profesorului de a planifica și a organiza activitățile clasei, astfel încât să asigure un climat favorabil învățării. În accepțiunea aceluiași autor, în procesul de exercitare a funcțiilor sale manageriale în clasa cu practici incluzive (planificare, organizare, control și evaluare, consiliere, decizie educațională) cadrul didactic se va baza pe următoarele principii [1, p. 58]:

- recunoașterea unicității și a individualității fiecărui elev;
- respectarea fiecărui elev;
- încurajarea diversității;
- decizia de a generaliza comportamentele prin etichete personale și caracterizări globale ale persoanei;
- evaluarea doar a comportamentului specific;
- exprimarea deschisă a încrederii în capacitatea de schimbare pozitivă;
- încurajarea comportamentului pozitiv al elevului;
- evidențierea rolului respectului de sine ca premiză în dezvoltarea personală;
- recunoașterea rolului esențial al sentimentului de valoare personală în sănătatea mentală și emoțională.

Pentru a estima ce mediu este în clasa de elevi, învățătorul/profesorul-manager ar putea:

- 1) să facă observări asupra următoarelor aspecte:
  - cum elevii comunică unii cu alții, inclusiv cu copiii cu CES (se ascultă reciproc, fiecare poate să-și exprime liber gândurile, divergențele în comunicare se rezolvă constructiv etc.);
  - ce fel de relații sânt stabilite între elevi (de prietenie, cooperare, competiție, dominare, subordonare);
  - ce fel de atitudini manifestă elevii unii față de alții (de prietenie, respect, colegialitate, indiferență, izolare etc.)
- 2) să reflecteze asupra următoarelor întrebări:
  - Îi tratez pe toți elevii cu respect?
  - Manifest încredere în toți elevii?
  - Am elaborat împreună cu elevii un cod al conduitei la lecții?
  - Au toți elevii responsabilități în clasă?
  - Încurajez fiecare elev pentru a-și dezvolta potențialul?
  - Îmi manifest autoritatea constructiv?
  - Elevii respectă regulile din convingere sau din conformism?
  - Îmi pasă de fiecare elev și îl consider o personalitate?

- 
- Cunosc și respect diferențele dintre elevi?
  - Încurajez cooperarea, atmosfera de bună înțelegere sau mă interesează numai rezultatele academice?
  - Sunt un cadru didactic flexibil și sociabil?
  - Încurajez și apreciez întotdeauna toți elevii pentru efortul depus?
  - Manifestă elevii încredere în mine? Dacă da, care sânt dovezile?
  - Integrez în propria conduită valorile general-umane și cele naționale promovate în cadrul procesului educațional?

Ambii parametri ai culturii incluzive menționați mai sus (valorile incluzive și formarea unei comunități socio-culturale) sunt criteriile incluziunii sociale, adică deschiderea comunității de a accepta caracteristicile tuturor membrilor săi.

Schimbarea culturii organizaționale, ca parte integrant a procesului de dezvoltare instituțional, nu se poate realiza fără îndeplinirea unor condiții absolut necesare oricărei schimbări organizaționale: unde nu există comunicare, motivare, participare și formare nu pot evolua nici indivizii, nici grupurile, nici organizațiile și nici comunitățile. Aceasta cu atât mai mult cu cât școala nu este doar un instrument de transmitere a unei anumite culturi, ci un loc de construcție culturală.

Școlile se schimbă mereu, elevi și cadre didactice noi continuă să apară în comunitatea școlară, generând apariția noilor forme de excluziune, incluziunea devenind un proces fără sfârșit. Școala trebuie să promoveze norme, valori și credințe, reprezentări, înțelesuri și moduri de gândire cu relevanță pentru incluziune.

Pentru ca valorile să fie cunoscute, să fie respectate și însușite de către membrii organizației școlare, este necesar ca în anumite momente din viața școlii să aibă loc o prezentare, o explicitare a valorilor majore ce sunt dorite a ghida deciziile și acțiunile personalului, atât în interacțiunile intern, cât și extern al organizației.

Explicarea valorilor reprezintă evenimente majore în viața unei școli. De obicei, ele sunt asociate cu anumite schimbări importante sau acțiuni de amploare din cadrul școlii.

Comunicarea valorilor nu trebuie să se rezume la momente fragmentare, izolate, chiar dacă au un impact puternic asupra activităților din școală. Acesta trebuie să fie un proces continuu, manifestat atât sub forme formale, cât și informale, explicite și implicite.

Sigur că aceasta nu înseamnă că toți membrii organizației școlare vor accepta sau le vor însuși ca parte a sistemului individual de valori.

Este evident faptul că asigurarea accesului fiecărui copil la educație de calitate, inclusiv a copilului cu CES, reclamă o pregătire profesională foarte bună a personalului didactic.

În concluzie, cadrele didactice trebuie să beneficieze de o gamă variată de activități de formare pentru a înțelege filozofia incluziunii, a conștientiza importanța educației incluzive pentru școală și comunitate și pentru a fi motivați intrinsec să lucreze cu copiii cu CES.

#### **Referințe bibliografice:**

1. Baban A. Consilierea educațională. Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere. Cluj-Napoca: SRL PSINET, 2009. 308 p.
2. Booth T., Ainscow M. Indexul incluziunii școlare. Centre for Studies on Inclusive Education. 2011. 180 p.
3. Gherguț A. Educația incluzivă și pedagogia diversității. Iași: Polirom, 2016. 232 p.
4. Janson U. Interaction and Quality in Inclusive Preschool Social Play between Blind and Sighted Children. In: Interaction and Quality. Report of the CIDREE Collaborative Project on Early Childhood Education. Dundee: Scottish Consultative Council on the Curriculum, CCC, 1997, p. 30 – 42.
5. Сигал Н.Г. Инклюзия как вектор гуманизации образования и общества: зарубежный опыт. В: Вопросы педагогики и психологии: теория и практика. Сборник материалов международной научной конференции. Киров: МЦНИП, 2014, с. 73-79.