

REPREZENTĂRILE MANAGERILOR DESPRE INOVAȚII

**RUSOV VERONICA, asistent universitar,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, Republica Moldova**

Abstract: *This research intended to identify representations, mental models and personnel management practices related to innovation. Results show that managers' mental models draw heavily on innovation concept; despite they give it different meanings. We discuss that innovation works as a social representation, with a central core composed by being a common value and a source of identity for the organization, the origins of capacities for innovation, work organization, etc.*

Key words: *innovation, managers.*

Ultimele decenii ale secolului XX se caracterizează prin dezvoltarea rapidă a tehnologiilor informaționale și evoluția accelerată a societății. La baza existenței se situează informația și cunoașterea, ca resurse ale dezvoltării. Importanța informației este incontestabilă și epoca contemporană este deseori definită ca *Societate Informațională*, elementul denitriu al acesteia fiind cunoașterea, iar generatorul și purtătorul ei este factorul uman, capabil să înțeleagă, să însușească și să transforme informația în cunoaștere: concepte, teorii, creații, soluții tehnice etc. Inovarea astfel devenind nucleul Strategiei Europa 2020 convenite de statele membre în cadrul Consiliului European din iunie 2010. Strategia pentru inovare a UE este construită în jurul a cinci priorități, ce pot servi drept bază pentru o abordare strategică amplă orientată spre promovarea inovării la etapa contemporană:

- Mobilizarea oamenilor să inoveze.
- Declanșarea inovărilor în organizații.
- Crearea și aplicarea cunoștințelor.
- Aplicarea inovărilor pentru a răspunde provocărilor globale și sociale.
- Îmbunătățirea managementului și a măsurilor pentru implementarea politicilor pentru inovare. [p. 48]

În Republica Moldova implementarea „triunghiului cunoașterii” – educație-cercetare-inovare reprezintă deasemenea un imperativ pentru procesul de dezvoltare a țării. [4] Instituțiilor de învățământ le revine rolul de a forma și dezvolta spiritul inovator la tânăra generație. Inovarea în instituția de învățământ nu este un scop în sine. Ea este condiția prealabilă pentru crearea unei școli bazate pe cunoștințe și o prioritate absolută pentru sporirea competitivității instituționale.

Inovațiile în educație se realizează complex și variat la nivel insti. Eficiența inovațiilor depinde de diverși factori de natură politică, culturală, științifică și tehnologică. Asimilarea inovației în învățământ este realizată de resursele umane care dețin potențial și competență inovativă. Capitalul uman este principala premisă de promovare a inovațiilor. Din acest considerent, efortul principal trebuie să fie depus în promovarea persoanelor capabile să genereze idei, să absoarbă noi cunoștințe, să creeze.

Majoritatea cercetătorilor și experților în probleme de management sunt de părere că eficiența procesului de inovare în organizație este dependentă de comportamentul cadrelor manageriale sau didactice cu potențial de lider. Licerii dispun de calități, limite, disponibilități și un stil propriu de abordare a problemelor. O minte deschisă și curioasă cu abilitatea de a combina diferite concepte și elemente și a produce o idee nouă. Sunt foarte rare persoanele care posedă concomitent tot spectrul de abilități necesare pentru a realiza întreg procesul de inovare.

Pentru a identifica opinia cadrelor manageriale și didactice față de inovație și specificarea factorilor ce stimulează sau împiedică promovarea inovațiilor în instituția de învățământ a fost inițiat un studiu.

Metoda de cercetare de bază a fost anchetarea prin chestionar.

Analiza răspunsurilor respondenților la prima întrebare „Considerați că cuvintele schimbare / inovație sunt sinonime?”, a identificat că 75% dintre manageri consideră că sunt sinonime, iar 25% nu le atribuie la sinonime. Dintre ei 8,3% au dat definiția proprie a termenului de inovație – aceasta este implementarea noilor tehnologii; implementarea noului în instituție; prelungirea lucrului la temă anume la un nivel mai înalt; implementarea unor metode noi. 16,6% nu au putut face diferența.

La întrebarea „Ce tipuri de inovații cunoașteți?”, 87,5% dintre managerii anchetați nu au putut să răspundă, iar 12,5% au răspuns pozitiv, dar au întâmpinat greutăți la enumerarea lor.

La întrebarea „Care este algoritmul de implementare a inovațiilor?”, 72% dintre manageri au răspuns astfel: a alege tehnologia, a planifica munca cu colectivul, a implementa. Un număr de 28% dintre respondenți nu au dat nici un răspuns.

Răspunsul la întrebarea „Se implementează la Dvs. în instituție o schimbare și care anume?”, managerilor le-a fost greu să răspundă, astfel numai 8,3% au numit ca inovații utilizate – metoda proiectelor.

La întrebarea „De unde selectați de obicei informația despre schimbare, managerii?” managerii aveau posibilitatea să aleagă mai multe răspunsuri dintre variantele propuse. Majoritatea managerilor, în număr de 83% au obținut informația din literatura metodică, 35% dintre respondenți – din ziarele și revistele științifico-practice, 62% la cursurile de perfecționare, 41% în procesul studierii experienței avansate ale instituțiilor preuniversitare, 25% de la conferințele științifico-practice în problemele educației preuniversitare, 20% din convorbiri cu colegii la întrunirile pedagogice și 42% de pe internet. Putem concluziona că sursa principală de informație a managerilor instituțiilor preuniversitare despre inovații este literatura metodică și științifico-practică.

Răspunsurile la întrebarea „În care domeniu de activitate a managerului școlii este necesar introducerea inovațiilor?” au fost următoarele:

- Analiza pedagogică a activității managerului și a pedagogilor 75%
- Planificarea 63%
- Organizarea muncii managerului instituției preuniversitare 87%
- Structura organizațională a instituției preuniversitare 62%
- Motivarea colectivului pedagogic 79%
- Controlul 66%

Deducem că majoritatea managerilor conștientizează necesitatea implementării inovațiilor în activitatea lor. Doar un număr mic de manageri cunosc și implementează inovația în activitatea managerială. Constatăm faptul că 37% dintre manageri cunosc și implementează inovația în organizarea muncii, iar 33% aplică inovația în funcția de control. Mulți manageri au enumerat inovațiile utilizate în procesul educațional al instituțiilor preuniversitare ca: implementarea noilor metode didactice, predarea cu ajutorul TIC la majoritatea obiectelor de studiu etc.

Analiza anchetei ne-a demonstrat că 83% dintre manageri înțeleg necesitatea perfecționării procesului managerial, dar au o atitudine diferită față de el, iar 16% nu

înțeleg această necesitate. Referitor la atitudinea proprie față de procesul de inovație, 75% dintre managerii anchetați au o poziție pasivă, dintre ei doar 54% percep pozitiv noul, dar nu participă activ, 12% nu aplică metodele vechi de lucru, dar percep noul doar după un control experimentat de alții, iar 8% dintre subiecții anchetați preferă metodele vechi, noul îl percep doar după ce va fi apreciat de toată societatea pedagogică. Doar 25% dintre managerii participă activ la implementarea noului în procesul pedagogic din unitatea de învățământ. Constatăm că 75% dintre managerii sunt motivați insuficient pentru activitatea inovațională. În toate unitățile de învățământ preuniversitar, se implementează actualmente inovații, dar ele în general se referă la procesul educațional, nu și la management.

Managerii instituțiilor preuniversitare li s-a propus să evidențieze dificultățile cu care se confruntă în implementarea inovațiilor. Au fost enumerate dificultățile: baza materială insuficientă - 66%, nivelul insuficient de pregătire al managerilor pentru implementarea inovațiilor - 54%, nivelul scăzut de pregătire profesională a colectivului pedagogic - 50%, lipsa cointeresării materiale a colectivului în implementarea inovațiilor - 75%, lipsa elaborărilor științifice și metodice pe problemele implementării inovațiilor în managementul instituției preuniversitare - 37%, cointeresarea materială scăzută a însăși managerilor în implementarea inovațiilor în activitatea lor - 16%. Cele expuse ne permit să concluzionăm că, în implementarea inovațiilor, managerii instituțiilor preuniversitare acordă o atenție sporită motivelor externe (materiale), fără a lua în considerare motivarea personală.

Pentru implementarea cu succes a inovațiilor în învățământul preuniversitar se cere o monitorizare științifică, 87% dintre managerii fiind de acord cu aceasta, iar 12% dintre managerii nu acceptă ideea.

La întrebarea „Care sunt motivele și stimulii implementării inovațiilor în școala dumneavoastră?”, managerii au evidențiat următoarele: 87% dintre cei anchetați au considerat motiv al implementării inovațiilor – creșterea nivelului de profesionalism al pedagogilor din colectivele lor, iar 12% nu au fost de acord; 75% au considerat motiv al implementării inovațiilor – dorința de creștere a calității procesului educațional din instituția preuniversitară; 54% - a avea „o imagine de sine” înaltă și un spirit competitiv; 45% - posibilitatea de a fi la curent cu tendințele principale de dezvoltare a sistemului educației preuniversitare; 41% - dorința de acordare a posibilității pedagogilor să se autorealizeze; 12% - nemulțumirea de lucrul în instituția preuniversitară. Nimeni dintre managerii nu au legat implementarea inovațiilor cu calitatea și efectivitatea activității sale manageriale.

Managerii instituțiilor preuniversitare au enumerat condițiile care asigură efectivitatea implementării inovațiilor în management. La condițiile interne, ce asigură implementarea inovațiilor, managerii au atribuit disponibilitatea colectivului pedagogic și a managerului în implementarea inovațiilor; înțelegerea, ajutorul și activismul părinților, integrarea eforturilor pedagogilor; motivarea pedagogilor și a managerilor; nivelul destul de înalt al calificării colectivului pedagogic, unitatea și stabilitatea colectivului; existența unei monitorizări științifice.

La condițiile externe – atenția sporită din partea organelor ierarhic superioare față de instituțiile preuniversitare ce implementează inovațiile, finanțarea procesului de implementare a inovațiilor, majorarea salariilor pedagogilor și managerilor inovatori;

baza tehnico-materială a instituțiilor preuniversitare; cerințele societății; concurența între instituții.

Rezultatele au demonstrat că reprezentările managerilor despre inovații sunt insuficiente. Cunoștințele despre esența inovațiilor lipsesc la un procentaj mare dintre manageri, nivel insuficient de cunoștințe despre inovații manageriale au 83% dintre manageri, un procent de 66% sunt insuficient motivați în implementarea inovațiilor, principala sursă de informare despre inovații fiind literatura metodică și revistele științifico-practice. 87% dintre managerii instituțiilor de învățământ preuniversitar conștientizează necesitatea renovării conținutului activității manageriale și implementarea inovațiilor, în activitatea lor. Observăm că 87% manageri consideră necesară inovația în organizarea muncii manageriale în instituția preuniversitară, 83% în planificarea activității manageriale, 79% în motivarea colectivului, 75% în analiza pedagogică a activității manageriale și a pedagogilor. Managerii au remarcat baza materială slabă în număr de 66%, nivelul insuficient de pregătire a managerilor pentru implementarea inovațiilor în număr de 54%, lipsa motivării la manageri și pedagogi în număr de 75%, lipsa elaborărilor științifice și metodice în problemele implementării inovațiilor în managementul instituțiilor preuniversitare în număr de 37% - frânează implementarea inovațiilor în activitatea managerului instituției preuniversitare.

În concluzie, menționăm că managementul și schimbarea cu succes a școlii ca sisteme orientate valoric devin posibile numai în caz că sistemul managementului intrașcolar va atinge conștientizarea de către membrii colectivului pedagogic a schimbării școlii ca valoare importantă, de asemenea, când se va impune o cultură școlară cu o filozofie inovativă.

Referințe bibliografice:

1. ANGHELACHE, Valerica. *Managementul schimbării educaționale: Principii, politici, strategii*. Iași: Institutului european, 2012, 278 p. ISBN 978-973-611-828-9.
2. BOYATZIS, Richard. *Leadership rezonant. Reînnoiește-te și conectează-te cu ceilalți prin conștientizare, speranța și compasiune*. București: Minerva, 2016, 384 p. ISBN: 9789732110225
3. HOPKINS David, AINSCOW Mel, WEST Mel, *Perfecționarea școlii într-o eră a schimbării*, Editura Prut Internațional, Chișinău, 1998, 256 p., ISBN 9975-69-058-0
4. Strategia de cercetare-dezvoltare a republicii moldova pînă în 2020, Anexa nr. 1 la Hotărîrea Guvernului nr.920 din 7 noiembrie 2014. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=356042>
5. Studiu privind îmbunătățirea cadrului normativ-legislativ național din domeniul proprietății intelectuale în vederea încurajării activității inovaționale. Disponibil: http://agepi.gov.md/sites/default/files/2015/11/Studiu_inovare.pdf