

**THE DEVELOPMENT OF THE INNOVATIONAL CULTURE  
OF YOUNG SPECIALISTS AS A SUSTAINABILITY FACTOR  
OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS  
DEZVOLTAREA CULTURII INOVAȚIONALE A TINERILOR SPECIALIȘTI  
CA FACTOR AL SUSTENABILITĂȚII INSTITUȚIILOR  
DE ÎNVĂȚĂMÂNT SUPERIOR**

*Alina Suslenco, PHD, University Lecturer  
Alec Russo Balti State University, Republic of Moldova*

***Abstract.** The present paper investigates the theoretical and practical aspects of the innovative culture of young specialists within the higher education institutions. In addition, the results of a study conducted within USARB in order to develop the innovative culture of young specialists were as well analyzed. In this context, we must mention that innovative culture represents a success factor, a factor contributing to achieving sustainability within a higher education institution. Therefore, we must point out the fact that by developing innovative culture, universities can generate innovations and can ensure a sustainable development. The research methods used were: analysis, synthesis, quantitative analysis, induction, deduction. Finally, we must highlight that, by capitalizing on the innovative environment within universities, we can ensure sustainable development and competitiveness of higher education institutions.*

***Key words:** innovational culture, higher education, young specialists, higher education institutions.*

### **Introducere.**

Cultura inovațională a tinerilor specialiști reprezintă soriginea de bază a unei societăți prospere. Dezvoltând cultura inovațională a tinerilor specialiști din instituțiile de învățământ superior putem pași cu siguranță pe calea dezvoltării durabile. Din aceste considerente, credem necesară efectuarea unei cercetări în domeniul atingerii și dezvoltării culturii inovaționale în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

### *Conținut*

În vederea asigurării dezvoltării inovaționale, universitățile din Republica Moldova se străduie să dezvolte modele proprii de dezvoltare care le-ar putea asigura o dinamică pozitivă din perspectiva dezvoltării universitare. Totuși, trebuie să remarcăm că cele mai multe universități din țară nu au o strategie a dezvoltării potențialului inovațional al tinerilor specialiști din aceste instituții de învățământ superior. În contextul dezvoltării dinamice a concurenței și a dinamizării relațiilor de cooperare dintre instituțiile de învățământ superior apare necesitatea de a dezvolta anumite capacități de formare și valorificare a potențialului inovațional al tinerilor specialiști din cadrul instituțiilor de învățământ superior. Astfel, trebuie să remarcăm că potențialul inovațional poate fi valorificat prin intermediul formării și valorificării culturii inovaționale a tinerilor specialiști.

Analizând literatura de specialitate, trebuie să evidențiem faptul că cultura inovațională a tinerilor specialiști din cadrul unei universități reprezintă „un set de valori create și im-

plementate în mediul universitar în scopul stimulării activității inovatoare a profesorilor și studenților în vederea dezvoltării inovatoare sustenabile a universității” [8]. Din analiza acestei definiții, putem sintetiza faptul că cultura inovatoare a tinerilor specialiști, pentru mediul universitar este un element vital, extrem de necesar pentru asigurarea dezvoltării inovatoare și a valorificării potențialului creativ și inovativ al tinerilor specialiști.

Trebuie să menționăm faptul că cultura inovatoare la nivelul universității poate fi abordată la trei nivele, după cum urmează:

- *cultura inovatoare a angajaților (cadrelor didactice, cercetătorilor, colaboratorilor)* – la nivelul unei universități, reprezintă acel set de valori creative, inovatoare, al cadrelor didactice, al cercetătorilor și colaboratorilor din cadrul universității, care sunt utilizate în vederea stimulării activității inovatoare sustenabile a universității. Acest nivel reprezintă nivelul de bază, care contribuie la formarea potențialului inovator al instituției de învățământ superior. De aceea, trebuie să concluzionăm că potențialul inovator al instituției de învățământ superior depinde, în cea mai mare măsură de cultura inovatoare a cadrelor didactice, a cercetătorilor și colaboratorilor din cadrul universității.
- *cultura inovatoare a managerilor universității* – acest nivel este un mezo nivel, acel nivel care dinamizează formarea, acumularea și valorificarea valorilor culturale, inovatoare din cadrul instituției de învățământ superior. Cultura inovatoare a managerilor unei instituții de învățământ superior reprezintă acel set de valori inovatoare create și implementate în mediul universitar de către echipa managerială a instituției de învățământ superior, în scopul stimulării activității inovatoare a cadrelor didactice și a studenților instituției în vederea dezvoltării inovatoare sustenabile a universității.
- *cultura inovatoare a instituției de învățământ superior* reprezintă acel set de valori inovatoare create și implementate în mediul universitar de către echipa managerială a instituției de învățământ superior, cadrele didactice, studenții instituției, în scopul dezvoltării inovatoare sustenabile a universității. Acesta este nivelul superior de abordare a culturii inovatoare din cadrul unei instituții de învățământ superior.

Toate aceste trei nivele de abordare a culturii inovatoare contribuie la formarea valorilor vitale inovatoare într-o instituție de învățământ superior care este un centru de inovare dat fiind faptul că în cadrul universităților domnește o atmosferă academică, unde spiritul inovator este absorbit la toate nivelele.

În continuare, trebuie să remarcăm, o legătură strânsă care se evidențiază între cultura inovatoare și educația permanentă.

Conceptul de educație permanentă reprezintă provocarea secolului XXI, fiind comparabil cu „o revoluție coperniciană și constituie unul dintre cele mai marcante evenimente ale istoriei educației, acesta putând genera o renaștere a educației formale” [13].

Pentru a promova ideea educației permanente și a societății învățării, cât și pentru a responsabiliza toate instituțiile sociale și comunitățile umane,

Comisia Internațională a UNESCO pentru Educație în secolul XXI lansa încă din anii 1970 conceptul de „societate educativă” și „cetate educativă” și promova ideea că învățarea pe tot parcursul vieții și participarea la o societate a învățării constituie factori-cheie pentru a răspunde provocărilor unei lumi care se schimbă foarte rapid. Comisia evidențiază patru piloni ai învățării: a învăța să știi, a învăța să faci, a învăța să fii și a învăța să trăiești împreună cu ceilalți. Prin urmare, în societatea cunoașterii, învățarea continuă reprezintă o trăsătură existențială definitorie atât pentru individ, cât și pentru organizații, iar regândirea și reformarea din temelii a sistemului de pregătire a tinerei generații în perspectiva învățării continue devine o provocare fundamentală în societatea contemporană [13].

Printre principalele provocări pe care le ridică în planul educației noua societate a cunoașterii și informatizării amintim acele redată în figura 1.

<b>Provocările educației permanente</b>			
adâncirea inegalităților sociale și economice determinate de progresul tehnologic	riscul controlului social sporit pe care îl ridică dezvoltarea și aplicațiile acestor tehnologii	compromiterea normei, a semnificației și a calității în favoarea informației și a cantității în contextul informatizării societății	expansiunea „nevoii de critică” eliberatoare și nihilistă

**Figura 1.** *Provocările educației permanente*

*Sursa: elaborat de autor*

Învățarea permanentă se referă atât la studenți, cât și la personalul didactic din cadrul universităților care trebuie să aplice principiile de educație pe parcursul întregii vieți. Astfel, cadrele didactice din cadrul instituțiilor de învățământ superior din Republica Moldova trebuie să-și dezvolte competențele investind permanente în pregătirea sa, în educarea sa permanentă cu noi deprinderi, noi abilități și competențe care vor ușura predarea materialului către studenți și colaborarea cu studenții în vederea îmbunătățirii conținutului cursurilor predate.

Principalele direcții care trebuie reformulate și implementate în instituțiile de învățământ superior din țară în vederea implementării principiilor de învățare permanentă sunt redate schematic în figura 2.

<b>Direcțiile de implementare a educației permanente</b>			
reformarea sistemului de formare inițială și continuă a personalului didactic în acord cu schimbările produse în întregul sistem socio-economic din Moldova	creșterea eficienței serviciilor educaționale printr-o mai bună valorificare a resurselor umane existente și asigurarea culturii inovaționale în universități	consolidarea procesului de descentralizare a programelor de formare continuă,	elaborarea programelor de formare continuă în funcție de nevoile reale de formare ale personalului didactic

**Figura 2.** *Direcțiile de implementare a educației permanente în instituțiile de învățământ superior*

*Sursa: elaborat de autor*

Odată cu dezvoltarea lumii contemporane, a intensificării relațiilor dintre om și mediul academic, s-au conturat, de-a lungul timpului o serie de tipuri de educație, precum cele sintetizate în figura 3.

<b>Tipologia educației</b>				
Educația relativă la mediu	Educația pentru buna înțelegere și pace	Educația pentru participare	Educația economică modernă și etică internațională	Educația pentru dezvoltare și schimbare

**Figura 3.** *Provocări în apariția tipologiei educației*

*Sursa: elaborat de autor*

În calitatea sa de subsistem al societății, educația nu poate rămâne insensibilă la schimbările apărute în prezent în plan științific, tehnologic, profesional și cultural. Se constată astfel că factorii care determină conturarea educației de mâine nu vin din interiorul

sistemelor de învățământ. Factorii exteriori sistemelor educative precum: evoluțiile demografice, schimbările economice, schimbările socio-politice, mutațiile culturale și progresele științifice, etc. au un rol decisiv în conturarea caracteristicilor noii educații.

Și în Europa sistemele de învățământ au început să pună un accent mai ridicat pe educația pentru valori. În contextul Uniunii Europene atașamentul față de națiune este completat cu deschiderea interculturală și încrederea într-un viitor comun de colaborare autentică.

Efortul de sinteză a valorilor regăsite în diferitele culturi s-a concretizat într-un program-cadru structurat pe patru categorii, redate schematic în figura 4.

În baza figurii 4 se poate observa că valorile care formează și influențează educația sunt: valori sociale, valori individuale, valori de țară, valori procesuale. Trebuie să menționăm că aceste valori contribuie la formarea valorilor culturii inovaționale în spațiul universitar în baza dezvoltării unui potențial inovațional în cadrul instituțiilor de învățământ superior.

Datorită dezvoltării abordărilor referitoare la necesitatea dezvoltării educației permanente poate fi fundamentată și dezvoltarea potențialului inovațional al instituției de învățământ superior.

Potențialul inovațional al unei instituții este un complex de caracteristici ale bazei tehnico-științifice, aflate la dispoziția instituției și ale resurselor pentru crearea acesteia, care pot fi utilizate pentru implementarea inovațiilor în prestarea serviciilor instituției.

În literatura de specialitate, factorii de bază care contribuie la dezvoltarea potențialului inovațional a universității sunt grupați în 2 categorii:

a. *Factori care contribuie la dezvoltarea potențialului inovațional al unei instituții de învățământ superior*

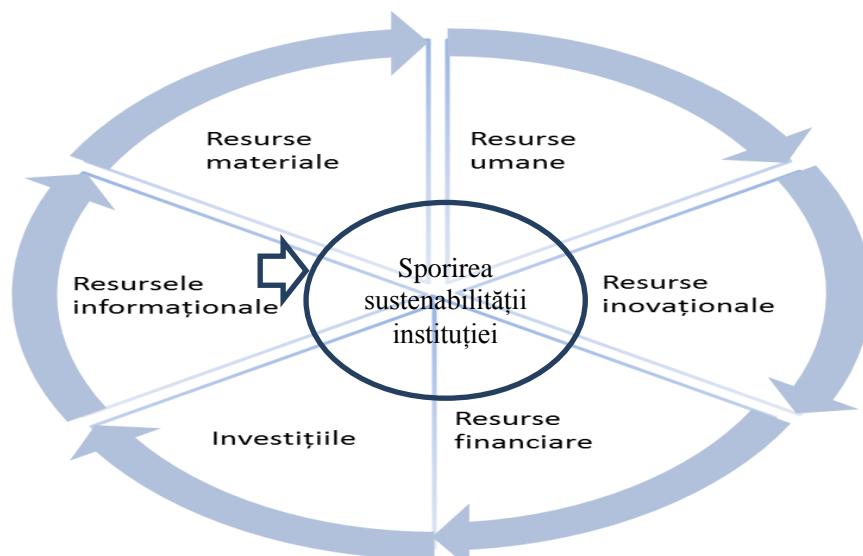
- Fundamentarea clară a necesității de inovații și elaborarea strategiei de inovare la nivel de instituție;
- Aprecierea utilității potențiale a noilor invenții;
- Cooperarea ca sistem al stimulării inovării în cadrul instituției;
- Asigurarea cu resursele necesare și monitorizarea procesului;
- Potențialul tehnico-științific;
- Cadre didactice și studenți deschiși spre activități inovaționale.

b. *Factori care contribuie la dezvoltarea potențialului inovațional al tinerilor specialiști*

- Dezvoltarea continuă a tinerilor specialiști;
- Aplicarea LLL- Life Long Learning-ului;
- Direcționarea tinerilor specialiști în activități de cercetare;
- Scrierea de proiecte și depunerea lor la concurs;
- Integrarea tinerilor în echipe de cercetare;
- Participarea la conferințe, mese rotunde, training-uri;
- Cultura inovațională a tinerilor specialiști;
- Strategia inovațională a instituției de învățământ superior.

Odată cu globalizarea și intensificarea luptei concurențiale dintre instituțiile de învățământ superior din țară apare necesitatea de a asigura sustenabilitate instituțiilor de învățământ superior.

În vederea sporirii sustenabilității instituției de învățământ superior trebuie cercetate toate resursele care influențează asupra constituirii potențialului inovațional în cadrul instituției de învățământ superior. Aceste resurse, sub forma factorilor care influențează asupra formării potențialului inovațional sunt redate schematic în figura 5.

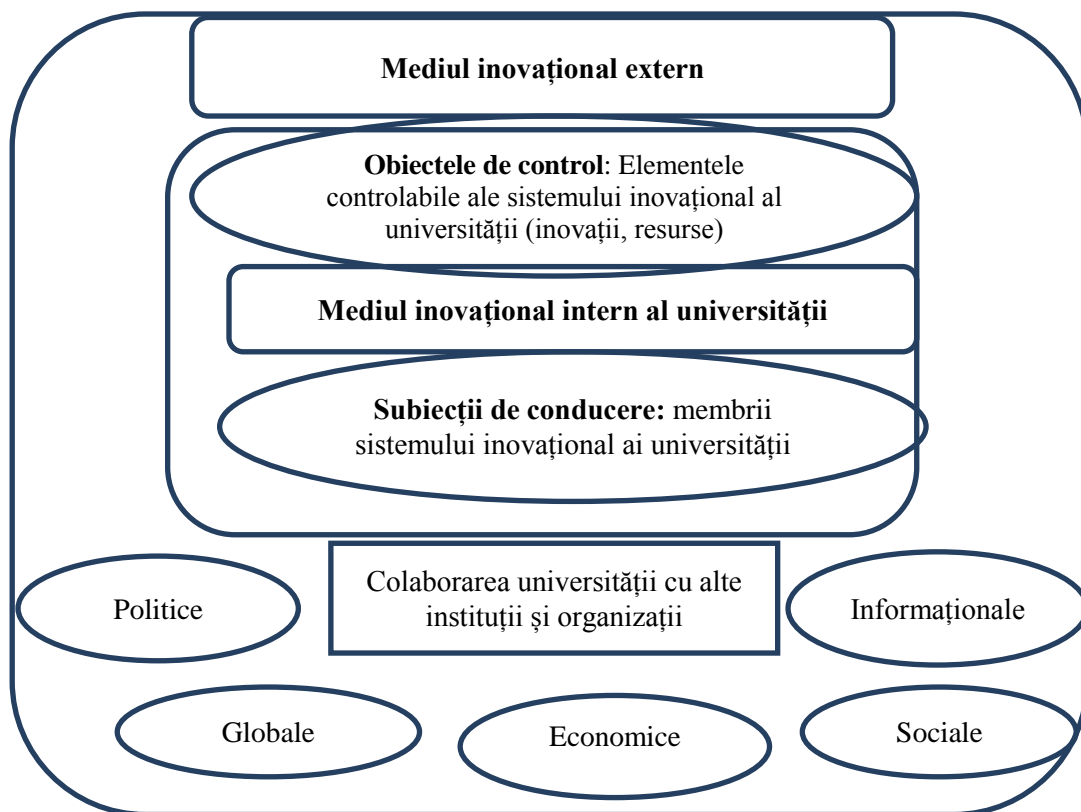


**Figura 5.** Factorii interni ai potențialului inovațional în cadrul instituției de învățământ superior  
Sursa: elaborat de autor

Din interpretarea datelor figurii 5, se poate observa că printre factorii care influențează acumularea potențialului inovațional în cadrul instituției de învățământ superior și care contribuie la asigurarea sustenabilității instituțiilor de învățământ superior sunt:

- *resursele umane* sunt formate din cadrele didactice și personalul auxiliar din cadrul universității. Acest factor are o influență directă asupra formării potențialului inovațional în cadrul instituției de învățământ superior. Resursele umane sunt resursele care transformă toate celelalte resurse și care dețin acel potențial inovațional pe care îl pot valorifica în cadrul instituției de învățământ superior oferindu-i sustenabilitate;
- *resursele inovative* sunt formate din cunoștințe, experiența științifică, tehnologii, care pot fi utilizate de instituția de învățământ superior pentru formarea și valorificarea potențialului inovațional universitar. Aceste resurse sunt resurse flexibile care sunt strâns legate de resursele umane care muncesc în instituția de învățământ superior. Ele contribuie direct la asigurarea sustenabilității instituției de învățământ superior;
- *resurse financiare* sunt acele resurse financiare care sunt utilizate pentru asigurarea dezvoltării inovative a instituției de învățământ superior. Ele contribuie la dezvoltarea instituției și la fundamentarea celorlalte resurse.
- *resurse informaționale* sunt formate din instrumente software și programe care sunt utilizate de către instituția de învățământ superior în procesul de dezvoltare inovativă. Aceste resurse ajută la fundamentarea procesului de cercetare-dezvoltare în instituția de învățământ superior, și fără aceste resurse, în societatea de astăzi procesul de dezvoltare inovativă nu ar fi posibilă.
- *resurse materiale* sunt formate din laboratoarele de cercetare din cadrul universităților, centrele de cercetare, dotările din cadrul acestor centre de cercetare care ajută la organizarea procesului de cercetare în cadrul instituției de învățământ superior.
- *investițiile* – în acest context investițiile sunt tratate ca resurse separate deoarece ele sunt formate din atât din investiții financiare cât și din investiții în dezvoltarea potențialului uman a cadrelor didactice cât și a studenților din cadrul instituției de învățământ superior. De volumul lor și destinația lor depinde dezvoltarea potențialului inovațional al unei instituții de învățământ superior.

Factorii care influențează asupra potențialului inovațional pot fi grupați în factori interni și externi și sunt redați în figura 6.



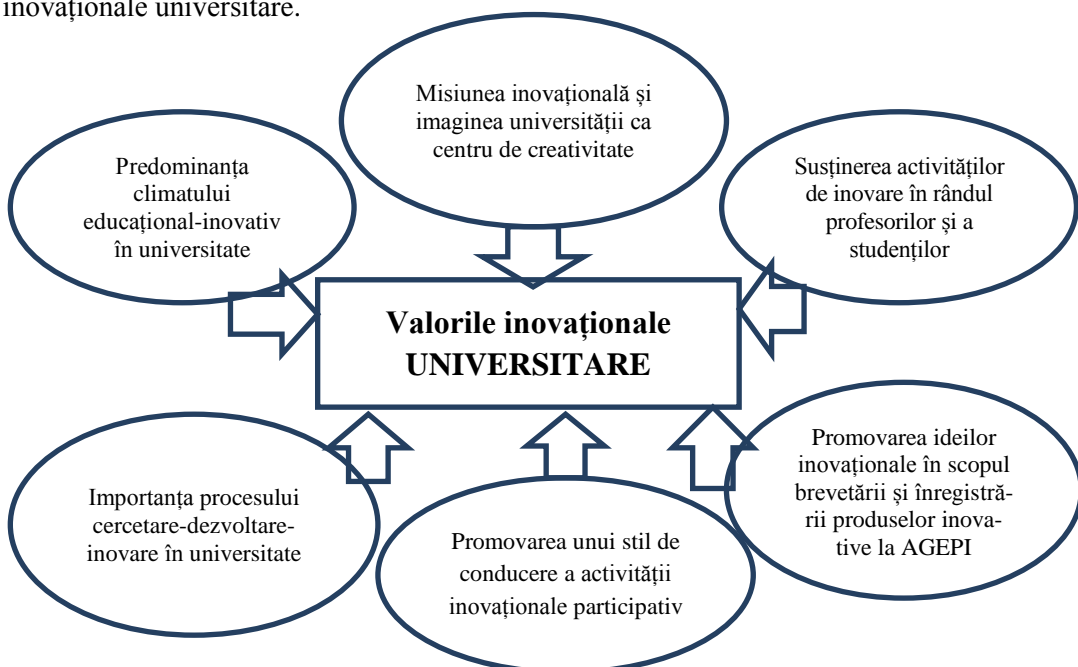
**Figura 6.** Factorii potențialului inovațional în instituția de învățământ superior  
 Sursa: elaborat de autor

Dacă analizăm figura 6, putem observa că factorii care influențează potențialul inovațional al instituției de învățământ superior sunt grupați în 2 mari categorii:

- *factori cu influență externă* – din care fac parte parteneriatele universității cu instituții și organizații economice, globale, politice, sociale, informaționale. Acești factori contribuie la fundamentarea vizibilității universității pe plan extern. Parteneriatele pentru o universitate devin în condițiile globalizării și a intensificării schimburilor de studenți o necesitate acută. De aceea universitatea trebuie să aibă parteneriate cu cât mai multe organizații și instituții pentru a le asigura studenților săi oportunitatea de a învăța, de a vizita și de a se schimba cu cunoștințe, noi idei și de a acumula noi competențe de la partenerii universității. Astfel, studenții și cadrele didactice ale universității au posibilitatea de a acumula noi cunoștințe odată cu plecarea în alte universități, odată cu vizitarea noilor locuri, noilor instituții. Acești factori trebuie gestionați corect pentru a putea asigura eficiență și performanță și sustenabilitatea procesului de învățământ în cadrul instituțiilor de învățământ superior. Colaborarea universității cu organizații economice este o necesitate pentru a atrage studenții și de a le asigura o coeziune dintre mediul universitar și mediul de afaceri. Această colaborare influențează pozitiv asupra îmbunătățirii curriculumelor de studii deoarece datorită colaborării cu mediul de afaceri, universitățile au posibilitatea de a-și îmbunătăți calitatea programelor educaționale oferite studenților, odată cu experiența pe care o au de la întreprinderile din mediul de afaceri. Din analiza Raportului Global de Inovare pentru anul 2015, Republica Moldova este poziționată pe locul 120 la capitolul coeziune dintre mediul universitar și mediul de afaceri. De aceea, este binevenită asigurarea acestei colaborări care va avea o influență benefică în asigurarea sustenabilității în instituțiile de învățământ superior.

- *factori cu influență internă* – sunt formați din subiecții de generare ale principalelor obiecte și elemente controlabile ale sistemului inovațional din cadrul universității precum: inovațiile și resursele. Printre subiecții care contribuie la valorificarea potențialului inovațional din cadrul unei instituții de învățământ superior putem enumera: echipa managerială a instituției de învățământ superior, cadrele didactice, studenții, masteranzii și doctoranzii, postdoctoranzii. Toți acești subiecți contribuie la formarea și acumularea potențialului inovațional, a resurselor de bază a potențialului inovațional. Tot acești subiecți din cadrul instituțiilor de învățământ superior contribuie la generarea inovațiilor în instituția de învățământ superior și sistemul de învățământ. Astfel acești subiecți sunt acele elemente care generează elementul rezultativ al potențialului inovațional „Asigurarea sustenabilității și a competitivității instituției de învățământ superior”. De competența acestor subiecți depinde, în mare măsură, sustenabilitatea instituției de învățământ superior.

Un element important care contribuie la formarea unei culturi inovaționale în cadrul mediului universitar sunt factorii care contribuie la formarea și valorificarea culturii inovaționale universitare.



**Figura 7.** Valorile culturii inovaționale universitare

*Sursa: elaborat de autor*

În acest context, vom reda factorii culturii inovaționale universitare care pot stimula formarea unei culturi inovaționale universitare. Acești factori sunt:

- politica inovațională universitară;
- mediul favorabil pentru dezvoltarea creativității și potențialului inovațional în universitate (educațional, științific, profesional);
- sistemul de motivare și stimulare a creativității și potențialului inovațional în universitate, precum: promovarea concursurilor ideilor inovaționale, implicarea studenților în proiecte științifice și inovaționale, organizarea seminarelor, trainingurilor, finanțarea activității inovaționale a studenților și profesorilor, programe educaționale în domeniul inovării, managementului inovațional, antreprenoriatului inovațional;
- potențialul științifico-didactic calificat (profesori cu grad științific și științifico-didactic);
- infrastructura inovațională (laboratoare de cercetare, centre de creație, incubatoare de inovare).

## Concluzii

În concluzii, trebuie să menționăm faptul că pentru a putea atinge o dezvoltare durabilă în cadrul instituțiilor de învățământ superior, este nevoie de a dezvolta o cultură inovativă a tinerilor specialiști, de a-i implica în activități de creare, de cercetare în vederea generării de inovații. Astfel, aplicând această formulă, instituțiile de învățământ superior ar putea deveni competitive, ar putea obține și aplica valori inovative în cadrul instituției de învățământ superior. De asemenea, aplicând aceste valori inovative în cadrul universităților este creat un mediu inovativ propice pentru dezvoltarea potențialului inovativ al instituției de învățământ superior care stimulează spre o dezvoltare durabilă.

## Bibliografie:

1. Strategia inovativă a Republicii Moldova pentru perioada 2013-2020 „Inovații pentru competitivitate”. Aprobata prin Hotărârea Guvernului nr.952 din 27.11.2013.
2. ARMELLE L., GERALD M., 2007, *The Innovation Game. A New Approach to Innovation Management*. US, p. 20-25.
3. BALOIU L., FRASINEANU I., FRASINEANU C., 2012, *Management inovativ*. Biblioteca Digitală ASE. București: ASE.
4. BĂCANU B., 1999, *Management strategic*. București: Teora.
5. CIUPAN C., CIUPAN E., 2014, *Proprietate intelectuală. Brevete de invenție*, București: UTPRESS.
6. COJOCARU V., 2010, *Teoria și metodologia transferului inovativ în învățământul superior*, Chișinău: Pontos.
7. JAMES A., 2005, *Demystifying the Role of Culture in Innovative Regional Economies*. *Regional Studies* 39(9): 1197–1216.
8. JOWELL R., 2003, *Central Co-ordinating Team European Social Survey 2002/2003: Technical Report*, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University.
9. KAO J., 1989, *Entrepreneurship, Creativity & Organization*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
10. WAARTS E., VAN EVERDINGEN Y., 2005, *The Influence of National Culture on the Adoption Status of Innovations: An Empirical Study of Firms Across Europe*, *European Management Journal* 23(6): 601–610.
11. WESTWOOD R., LOW D., 2003, *The Multicultural Muse. Culture, Creativity and Innovation*. *International Journal of Cross Cultural Management* 3(2): 235–259.
12. WILLIAMS L., MCGUIRE S. J. J., 2005, *Effects of National Culture on Economic Creativity and Innovation Implementation. The Institutions of Market Exchange*. Conference Proceedings. Barcelona. International Society for the New Institutional Economics.
13. BECHARD J. P., L'enseignement superieur et les innovations pedagogiques: une recension des ecrits, „Revue des sciences de l'education”, Vol. XXVII, nr. 2, 2001. Disponibil: <www.persee.com> (accesat 15.08.2017)