

INOVAȚIA ÎN EDUCAȚIE DIN PERSPECTIVA PERSONALITĂȚII PROFESORULUI

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

Annotation: This article addresses the problem of innovation in the school, which represents a product of a higher, primary type, of pedagogical creativity, validated by its originality and the relevance confirmed at the social level, at the scale of the system and of the education process.

Keywords: innovation, innovation in education, innovation in school.

Necesitatea organizației școlare inovative este determinată de prevederile Codului Educației și Strategii dezvoltării învățământului în RM. Se stimulează renovarea globală a învățământului, în special, o renovare conceptuală, renovare metodologică, renovare tehnologică, renovare praxiologică, orientată spre racordarea învățământului și societății la tendințele de integrare a RM în Uniunea Europeană.

Învățământul din RM, în ultimul deceniu, a cunoscut o continuă transformare și dezvoltare sub aspectul conținutului, tehnologiei didactice, având drept reper didactico-metodic formarea de competențe. Au fost asimilate noi concepte care au determinat inovarea activității cadrelor didactice: educația centrată pe copil, educația incluzivă, didactica axată pe competențe, standarde educaționale, evaluare prin descriptorii etc.

Inovația în domeniul educației reprezintă un subiect complex și necesită a fi studiat la mai multe niveluri: la nivelul indivizilor care suportă efectele unei schimbări sau care îi determină pe alții să inoveze, la nivelul comunității sau al mediului ambiant mai larg, unde unele inovații sunt acceptate iar altele vin în contradicție cu valorile existente.

Dimensiunea individuală a inovațiilor organizaționale este fundamentală, iar personalul administrativ, didactic și non-didactic trebuie să înțeleagă, să vrea și să poată implementa inovații, trebuie să acumuleze cunoștințe noi, să analizeze mai multe informații, să abordeze sarcini noi, să-și îmbunătățească gradul de competență și să-și modifice obiceiurile de muncă, valorile și atitudinile față de modul de lucru în instituția de învățământ.

Abilitatea de inițiativă a cadrelor didactice și manageriale devine un factor de dezvoltare mult mai important în condițiile actuale, decât operarea cu resurse materiale, de aceea asigurarea succesului nu se concentrează în jurul problemei de deținere a resurselor materiale, dar pe capacitatea de înnoire rapidă, pe abilitatea de inovație.

Bolam (1970) oferă un cadru conceptual al inovației, care accentuează patru factori: agentul schimbării, inovația, sistemul utilizatorului și procesul inovator în raport cu coordonata timpului. Cadrul propus subliniază natura interactivă a procesului inovator și oferă o formă de organizare a volumului de muncă realizată anterior, o modalitate de concepere a procesului schimbării și o indicație cu privire la introducerea schimbării.

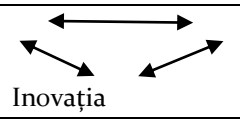
Dimensiunea 1. Trei sisteme majore		Sistemul 1	Sistemul 2	Sistemul 3
Dimensiunea 2. Procesul inovator în timp	Timpul 1. Înainte de faza antecedentă	Agendul schimbării	Inovația	Utilizatorul
	Timpul 2. În timpul interactive fazei	Agendul schimbării		Utilizatorul
	Timpul 3. După faza cosecutivă	Agendul schimbării	Inovația	Utilizatorul

Figura 1. Cadrul conceptual pentru studiul inovației după R. Bolam

Tony Wagner propune șapte deprinderi necesare supraviețuirii într-o lume din ce în ce mai deschisă:

- Gândire critică și capacitatea de a rezolva probleme;
- Colaborarea în rețea și dominanța prin influență;
- Flexibilitate și adaptabilitate;
- Inițiativă și antreprenoriat;
- Accesarea și analizarea informației;
- Comunicare orală și scrisă eficientă;
- Curiozitate și imaginație. [5, p. 35]

Tim Brown utilizează sintagma de „Gânditori proiectivi” și descrie cinci caracteristici necesare oricărui proces de inovare:

- „Empatia, capacitatea de a imagina lumea din perspective multiple și de pune oamenii pe primul loc
- *Gândirea integrativă*, capacitatea de a vedea toate aspectele unei probleme, precum și posibile soluții revoluționare.
- *Optimismul*, oricât ar fi de dificilă o problemă, soluții se vor găsi;
- *Experimentalismul*, procesul de încercări, eșecuri și rectificări care analizează problemele și posibilele soluții în moduri noi și creative.
- *Colaborarea interdisciplinară și cu entuziasm*. [apud 5, p. 37]

A. M. Huberman prezintă caracteristicile persoanelor care lansează cel mai des inovații:

- Încrederea în sine;
- Înclinația de a-și asuma riscurile;
- Tinerețea;
- Un statut social mai ridicat;
- Contacte mai numeroase decât media obișnuită stabilite în afara comunității lor imediate;
- Tendința de a se transforma în ghizi ai colegilor,
- Consacrare cu mai multă dăruire profesiei. [2, p. 101]

Procesul de percepere a noutăților, potrivit definiției lui Rogers E., este un proces mental complex cu multe etape de luare a deciziei, care derulează începând cu acumularea de cunoștințe a persoanei în raport cu noutatea și până la perceperea ei definitivă. În decursul acestui proces are loc evaluarea însemnătății și a urmărilor luării

deciziei.

În corespundere cu aceasta, E. Rogers evidențiază următoarele etape fundamentale ale procesului de percepere a noutății:

1. Etapa familiarizării persoanei cu noutatea, care pentru prima dată află de noutate, dar încă nu este pregătit de a accepta informația suplimentară.
2. Etapa apariției interesului: persoana demonstrează interes pentru noutate și începe să caute informații suplimentare despre ea, fiind stimulat de motivele de percepere. Sarcina de bază la această etapă este de a afla cât mai multe informații despre noutate.
3. Componentul „interesului” face ca persoana respectivă să caute activ informații, iar calitățile sale personale, scara valorilor și a normelor, poziția sa socială vor determina faptul unde caută și cum o interpretează.
4. Etapa evaluării: persoana „probează” mental noutatea la situația existentă sau presupusă, iar apoi decide dacă merită de a o valorifica. De obicei, la această etapă persoana caută o informație mai specializată.
5. Etapa de aprobare: noutatea este aprobată segmentar, în temei pentru a determina utilitatea ei în soluționarea problemelor sale sau în situația concretă dată. Sarcina etapei este de a determina clar noutatea. La etapă, de asemenea, au loc cercetări de informație specializată, referitor la cele mai bune metode de valorificare a noutății. Rezultatele etapei respective sunt deosebit de importante, deoarece în această etapă poate avea loc respingerea noutății.
6. Etapa percepției definite. La această etapă persoana decide definitiv acceptarea noutății, adică de a continua să o aplice la o scară mai largă. Sarcina de bază a acestei etape este evaluarea rezultatelor etapei precedente și luarea deciziei finale de aplicare a noutății în viitor.

Ca „rezultat” al procesului de percepere a noutății sunt posibile, potrivit opiniei cercetătorului E. Rogers, patru variante:

- perceperea și utilizarea ulterioară a noutății;
- respingerea totală a noutății;
- perceperea cu o ulterioară respingere a noutății;
- respingerea noutății cu o percepere ulterioară.

Din aceste variante, în afară de procesul de percepere, un interes deosebit îl reprezintă încetarea valorificării noutății.

Persoana poate refuza noutatea la diferite etape: la etapa evaluării, imaginându-și utilizarea noutății în condițiile situației proprii, la etapa aprobării, atunci când el poate decide că efortul percepției depășește avantajele. Respingerea noutății depinde de spiritul său inovator sau de perceptibilitatea față de noutate. Deseori încetarea utilizării noutății are loc și din cauza că însăși ideea noutății nu este pe deplin înțeleasă de persoană.

Astfel, succesul realizării oricărei inovații este strâns legat de perceperea inovațională, care reprezintă în sine o acțiune, în care se evidențiază relațiile personale ale subiectului față de reformele ce au loc. Spre deosebire de alte inovații, cele pedagogice presupun un proces personal și de creație, ele cuprind toată sfera educației și pregătirii

pedagogului.

Contextul în care trăiește fiecare individ ce va adopta inovația este diferit, grupele de referință sunt diferite, percepțiile sunt diferite, ca și normele grupului, care sunt interpretate diferit de fiecare membru. Modul și timpul de adoptare și de cunoașterii a inovației este și el diferit (figura 2).

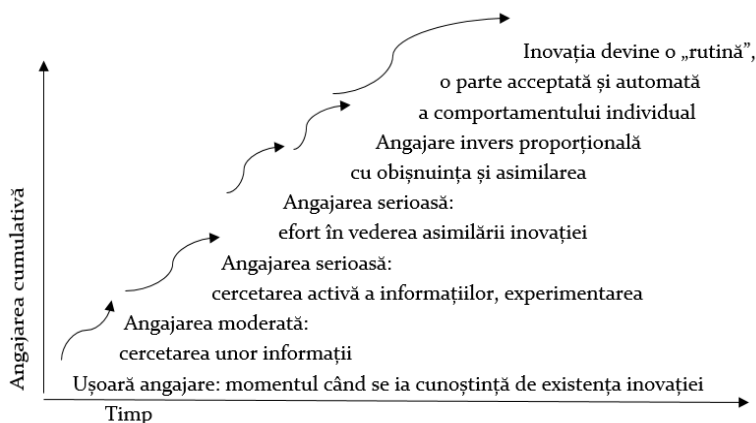


Figura 2. Angajarea individului în cursul procesului de asimilare după A. Huberman

Pentru a diminua pierderea de timp, se cere izolarea factorilor perturbatori. Felul în care va fi înțele progresul, modelle de schimbare și strategiile ce pot fi formulate, depinde de analiza interacțiunii factorilor care:

- Sunt inereți inovației însăși;
- Depinde de situație sau au tangență cu sistemul de învățământ și cu personalul;
- Depind de mediul înconjurător.

Profesorii pot fi convinși cu mai multă ușurință să participe la procesul de implementare a inovației, dacă:

- Se simt autorizați să dirijeze activitatea clasei și dacă au certitudinea că vor face acest lucru în mod eficient;
- Sunt dispuși să facă schimb de informații cu colegii lor în legătură cu activitatea desfășurată în clasă, fără să se teamă de eșec sau de refuz;
- Sunt profund atașat de profesia lor și doresc să discute asupra problemelor profesionale.

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.

Inovația se prezintă ca o activitate organizată, care se autoreproduce și solicită un ansamblu foarte clar de trăsături de caracter ale personalității. În contextul studiului dat, au fost selectate cele mai frecvent întâlnite în literatura de specialitate trăsături de caracter: reflexie și autoanaliză, rezistență la stres, cooperare, inițiativă și curaj, comunicare și negociere, creativitate, disponibilitatea la schimbare, învățare continuă, abordare sistemică și pronostică. Desigur, acest șir de caracteristici ale personalității inovatoare nu este unul exhaustiv, însă este necesar și suficient pentru descrierea inovației ca o trăsătură tipică a personalității.

Referințe bibliografice:

1. CRISTEA, Sorin. *Inovație în educație* [online] [citat 20.09.2019]. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/53_56_Inovatia%20in%20educatie.pdf
2. HUBERMAN, A. Cum se produc schimbările în educație: contribuție la studiul inovației. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1978, 107 p.
3. NEAGU, Gabriela. *Inovația în învățământ* [online] [citat 21.09.2019]. Disponibil: <http://www.revistacalitateavietii.ro/2009/CV-1-2-2009/12.pdf>
4. ȘOVA, Tatiana; RUSOV, Veronica; COTOS, Ludmila. *Factorii transferului de inovații în educație: Studiu analitic*. Bălți: S. n., Tipografia din Bălți, 2018. 65 p. ISBN 978-9975-3276-4-0
5. WAGNER, Tony. *Formarea inovatorilor. Cum crești tineri care vor schimba lumea de mâine*. București: Editura Trei, 2014, 350 p. ISBN 978-606-719-144-8