

CZU: 37.091:159.947

DOI: 10.36120/2587-3636.v43i1.207-217

CULTURA INOVAȚIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE ÎNTRE MOTIVAȚIE, EXPERIENȚĂ ȘI ANGAJAMENT PROFESIONAL

Lucia PÎRĂU, doctorandă, Școala Doctorală Științe ale Educației

<https://orcid.org/0000-0002-0275-0177>

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău, RM

Sergiu BACIU, doctor habilitat în pedagogie, conferențiar universitar

<https://orcid.org/0000-0002-7452-8356>

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău, RM

Rezumat. Cultura inovațională a cadrelor didactice este o construcție multidimensională care influențează capacitatea profesorilor de a identifica competențe inovaționale, de a menține motivația în fața schimbărilor și diseminarea bunelor practici inovatoare. Acest articol examinează trei ipoteze privind corelațiile dintre *stagiul de activitate, gradul didactic, motivația și angajamentul față de implementarea inovațiilor și implicarea în diseminarea bunelor practici inovaționale*. Analiza literaturii arată că dezvoltarea unei culturi inovaționale active implică factori individuali și instituționali, printre care experiența profesională, motivația intrinsecă/extrinsecă și strategiile de diseminare eficientă.

Cuvinte-cheie: cultură inovațională, experiență profesională, motivație intrinsecă și extrinsecă, rezistență la schimbare, diseminarea bunelor practici.

THE INNOVATIVE CULTURE OF TEACHERS BETWEEN MOTIVATION, EXPERIENCE, AND PROFESSIONAL COMMITMENT

Summary. Teachers' innovative culture is a multidimensional construct that influences educators' ability to identify innovative competencies, to maintain motivation in the face of change, and to disseminate innovative best practices. This article examines three hypotheses concerning the correlations between teaching experience, professional rank, motivation and commitment to the implementation of innovations, and involvement in the dissemination of innovative best practices. The literature review indicates that the development of an active innovative culture involves both individual and institutional factors, including professional experience, intrinsic and extrinsic motivation, and effective dissemination strategies.

Keywords: innovative culture, professional experience, intrinsic and extrinsic motivation, resistance to change, dissemination of best practices.

Introducere. Dezvoltarea profesională continuă a cadrelor didactice, în contextul cerințelor tot mai dinamice și complexe ale sistemului educațional, se afirmă astăzi nu ca o alegere individuală, ci ca un imperativ al practicilor educaționale moderne pentru viabilitatea și performanța instituțiilor de învățământ general. În acest sens, implementarea inovațiilor educaționale nu se rezumă exclusiv la dobândirea unor competențe profesionale specifice, ci presupune și dezvoltarea unui set de valori și atitudini favorabile schimbării. Asumarea responsabilităților, motivația pentru dezvoltare profesională devin factori determinanți ai succesului implementării inovațiilor. Prin urmare, capacitatea cadrelor didactice de a răspunde eficient provocărilor actuale este strâns legată de nivelul lor de pregătire profesională continuă, dar și de dimensiunea axiologică, și motivațională a

activității acestora. Doar prin corelarea competențelor profesionale cu valorile personale și instituționale se poate asigura o implementare sustenabilă a inovațiilor, și o adaptare reală a școlii la cerințele societății [5].

Cultura inovațională este dimensiunea importantă a calității educației într-o instituție școlară, fiind asociată cu adaptabilitatea profesorilor la schimbare, capacitatea de acceptare a inovațiilor și colaborare profesională. Ea include elemente precum leadership-ul educațional, mentalitatea deschisă la schimbare, creativitatea și atitudinea pozitivă față de soluționarea problemelor educaționale [3].

Metode, rezultate, discuții. Literatura de specialitate arată că *motivația intrinsecă* a cadrelor didactice este un determinant puternic al angajamentului față de inovații. Profesorii motivați intrinsec sunt mai predispuși să adopte și să adapteze inovațiile pedagogice în practica lor didactică. În plus, strategiile de diseminare a informațiilor despre inovații prin comunități de practică, cursuri, seminare sunt asociate cu o probabilitate crescută de adoptare.

Unii autori (Kottmann A., Schildkamp K., Meulen B., 2024) [4] în studiile sale, susțin că *experiența profesională* poate influența competența cadrelor didactice în identificarea și utilizarea competențelor inovaționale. Profesorii cu experiență îndelungată pot avea o înțelegere mai profundă a contextului educațional și pot reacționa cu mai multă flexibilitate la schimbare, dar nu există consens clar în literatura de specialitate privind corelația directă și semnificativă. În cazul învățământului superior, de exemplu, studiile nu au găsit întotdeauna o asociere directă semnificativă între experiență și adoptarea inovațiilor, sugerând că motivația și sprijinul instituțional pot avea un rol mai important decât vechimea în muncă.

Gradul didactic este adesea un indicator al nivelurilor de competență și autonomie profesională. Profesorii cu grade didactice superioare pot avea acces mai facil la resurse profesionale și formări continue, ceea ce poate stimula motivația de a adopta inovații educaționale. Cu toate acestea, literatura indică faptul că motivația intrinsecă, mai degrabă decât titlurile sau gradațiile oficiale, este un factor mai puternic al angajamentului față de inovații: profesorii care găsesc sens personal în schimbare și dezvoltare sunt mai angajați în adoptarea noilor practici.

Există dovezi în literatura de specialitate că motivația (în special cea intrinsecă) și angajamentul față de inovații crește probabilitatea ca profesorii să împărtășească *bune practici și să se implice în activități inovative*. Studiile arată că strategiile de diseminare construite pe baza colaborării, sprijinului reciproc și schimbului de experiențe educaționale stimulează adoptarea inovațiilor, deoarece profesorii motivați au mai mare probabilitate să împărtășească cunoștințele și să colaboreze în comunitățile de practică.

Din această perspectivă, cercetarea și-a stabilit următoarele ipoteze:

Ipoteza 1. Stagiul de activitate a cadrelor didactice este într-o corelație cu capacitatea de identificare a competențelor unui cadru didactic inovator.

Ipoteza 2. Gradul didactic este într-o corelație cu menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor.

Ipoteza 3. Menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor crește gradul de diseminare a bunelor practici și de implicare în proiecte sau activități inovatoare.

Experimentul pedagogic, desfășurat pe o perioadă scurtă (anii 2023-2024), a avut un caracter natural și a utilizat un design experimental de tip intra-subiecți, presupunând monitorizarea acelorași participanți pe parcursul tuturor etapelor cercetării și analiza dinamicii evoluției acestora. Demersul experimental a fost realizat într-un context educațional obișnuit, corespunzător activității curente în cadrul cursurilor de perfecționare profesională la Centrul de Formare Continuă și Leadership a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”.

Astfel, **grupul experimental (GE) a fost constituit din 61 subiecți** care activează în instituții de învățământ general. Prezentăm mai jos ilustrarea grafică a grupului, în funcție de variabilele vârstă, studii, stagiul de activitate și grad didactic.

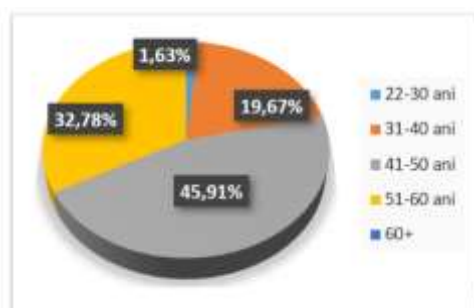


Figura 1. GE (variabila vârstă)

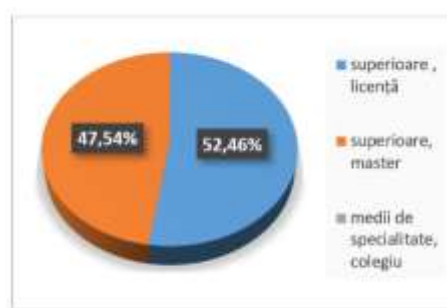


Figura 2. GE (variabila studii)

Figura 1 ilustrează distribuția subiecților din grupul experimental (GE) în funcție de variabila **vârstă**, evidențiind o structură preponderent matură a eșantionului. Se observă că cea mai mare pondere a subiecților aparține intervalului de vârstă 41–50 ani, care concentrează 45,91% din totalul participanților. Această categorie reprezintă nucleul grupului experimental și este caracterizată, din punct de vedere profesional, printr-un nivel ridicat de experiență pedagogică, stabilitate profesională și capacitate de reflecție critică asupra practicilor educaționale. Prezența majoritară a acestui segment de vârstă oferă un context favorabil pentru analiza proceselor de asumare și implementare a inovațiilor educaționale.

Un procent semnificativ este reprezentat de cadrele didactice cu vârstă cuprinsă între 51–60 ani (32,78%), ceea ce confirmă faptul că o parte importantă a grupului experimental se află într-o etapă avansată a carierei. Acest segment este relevant pentru cercetare, întrucât experiența profesională acumulată poate facilita identificarea competențelor

inovaționale, dar poate fi asociată și cu anumite forme *de rezistență la schimbare*, aspect analizat ulterior în cadrul studiului.

Categoria de vârstă *31–40 ani* este reprezentată de *19,67%* dintre subiecți, indicând o prezență moderată a cadrelor didactice aflate într-o etapă de consolidare profesională, caracterizată prin deschidere crescută față de formarea continuă și experimentarea noilor practici pedagogice.

Ponderea cea mai redusă o constituie cadrele didactice din intervalul *22–30 ani* (*1,63%*), iar categoria *60+* este nesemnificativ reprezentată. Acest fapt sugerează o participare limitată a cadrelor didactice aflate la început de carieră sau la finalul acesteia în grupul experimental.

Figura 2 prezintă distribuția subiecților în funcție de *nivelul studiilor absolvite*, evidențiind două categorii principale: studii superioare de *licență* și studii superioare de *master*. Se constată că *52,46%* dintre subiecți dețin *studii superioare de licență*, reprezentând puțin peste jumătate din eșantion. Această categorie reflectă un nivel solid de formare inițială, corespunzător cerințelor profesionale din învățământul general, și constituie baza competentă necesară pentru desfășurarea activităților didactice și pentru participarea la procesele de formare continuă.

Totodată, un procent foarte apropiat, respectiv *47,54%*, este reprezentat de cadrele didactice care au absolvit *studii superioare de master*. Această pondere semnificativă indică un nivel ridicat de *profesionalizare și aprofundare academică* în rândul participanților la experiment. Absolvirea studiilor de master este asociată, de regulă, cu dezvoltarea competențelor de analiză critică, reflecție profesională și deschidere față de inovare pedagogică, aspecte esențiale pentru consolidarea culturii inovaționale.

Distribuția relativ echilibrată între cele două niveluri de studii sugerează că grupul experimental beneficiază de diversitate academică, permițând analiza influenței nivelului de formare asupra dezvoltării culturii inovaționale. Prezența aproape egală a cadrelor didactice cu studii de licență și de master creează premise favorabile pentru compararea capacității de înțelegere a conceptelor de inovație, a motivației pentru implementarea schimbărilor educaționale și a implicării în proiecte inovaționale.

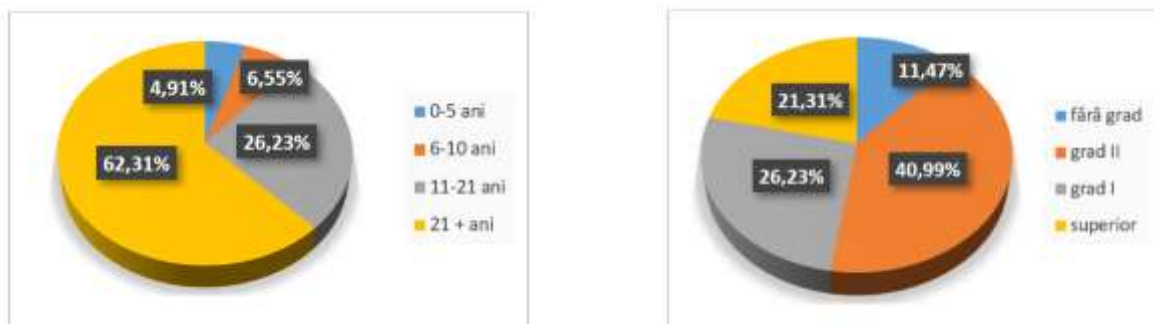


Figura 3. GE (variabila stagiul de activitate) Figura 4. GE (variabila grad didactic)

Figura 3 ilustrează distribuția subiecților în raport cu *stagiul de activitate didactică*, fiind delimitate patru categorii: 0–5 ani, 6–10 ani, 11–21 ani și peste 21 de ani. Se observă că *ponderea dominantă* a eșantionului este reprezentată de cadrele didactice cu un *stagiul de activitate mai mare de 21 de ani*, care constituie 62,31% din totalul subiecților. Această categorie reflectă un nivel foarte ridicat de experiență profesională, acumulată pe parcursul unei cariere didactice îndelungate. Prezența majoritară a acestui segment sugerează că grupul experimental este format preponderent din cadre didactice mature profesional, cu o cunoaștere aprofundată a contextului educațional și a practicilor didactice tradiționale și moderne.

Un procent semnificativ îl reprezintă cadrele didactice cu un stagiul cuprins între 11–21 ani, respectiv 26,23%. Această categorie se caracterizează printr-o etapă de consolidare profesională, în care experiența acumulată este suficient de vastă pentru a permite reflecția critică asupra practicii educaționale și deschiderea față de optimizarea și inovarea demersului didactic.

Cadrele didactice aflate la început de carieră sunt slab reprezentate în cadrul grupului experimental. Astfel, doar 6,55% dintre subiecți au un stagiul de activitate de 6–10 ani, iar 4,91% se încadrează în intervalul 0–5 ani. Această distribuție indică o participare redusă a cadrelor didactice tinere, aflate în faza inițială de formare și adaptare profesională.

Figura 4. evidențiază ponderea majoritară reprezentată de *gradul II* (40,99%), ceea ce indică faptul că aproape jumătate dintre cadrele didactice manifestă competențe inovative funcționale. Această concentrare la nivel intermediar sugerează existența unui potențial semnificativ de progres, dar și necesitatea unor mecanisme sistemice de susținere a tranziției către niveluri superioare de competență inovativă.

Categoria *gradului I* (26,23%), alături de nivelul *superior* (21,31%), însumează aproximativ 47,5%. Din punct de vedere al dezvoltării organizaționale, acest segment reprezintă *nucleul strategic de acceptare a inovațiilor educaționale*, având potențial de mentorat, leadership pedagogic și transfer de inovație către colegii aflați la niveluri inferioare.

Proporția de 11,47% *cadre didactice fără grad* evidențiază existența unui segment vulnerabil. Dintr-o perspectivă sistemică, menținerea unui procent semnificativ la acest nivel poate constitui un *factor inhibitor* al inovării instituționale, întrucât cultura inovațională este un construct colectiv, dependent de interacțiunea și coerența practicilor didactice.

În ansamblu, structura grupului experimental în funcție de stagiul de activitate evidențiază un *profil profesional preponderent experimentat*, ceea ce este relevant pentru analiza dezvoltării culturii inovaționale. Pe de o parte, experiența îndelungată poate facilita identificarea competențelor inovaționale și valorificarea bunelor practici acumulate. Pe de altă parte, literatura de specialitate semnalează că un stagiul mare de activitate poate fi

asociat și cu o **rezistență mai accentuată la schimbare**, aspect care justifică investigarea relației dintre experiență, motivație și angajamentul față de implementarea inovațiilor. Structura pe vârste a grupului experimental indică un **profil profesional matur**, dominat de cadre didactice cu experiență medie și avansată. Această distribuție conferă relevanță demersului experimental, întrucât permite investigarea dezvoltării culturii inovaționale într-un context profesional stabil, dar evidențiază totodată necesitatea analizării motivației și a mecanismelor de susținere a schimbării educaționale în rândul cadrelor didactice. Structura grupului experimental în funcție de nivelul studiilor reflectă un **nivel înalt de pregătire academică**, ceea ce conferă consistență și credibilitate demersului experimental. Această caracteristică susține relevanța rezultatelor obținute privind dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice și evidențiază potențialul acestora de a valorifica formarea continuă și inovația în practica educațională. Grupul experimental **este dominat de cadre didactice cu experiență profesională îndelungată**. Această structură permite o analiză pertinentă a modului în care cultura inovațională se dezvoltă și se manifestă în rândul cadrelor didactice cu un nivel ridicat de experiență, în contextul schimbărilor educaționale contemporane. Analiza evidențiază un **potențial inovațional moderat spre ridicat**, susținut de o proporție relevantă de cadre didactice cu niveluri avansate de cultură inovațională. Cu toate acestea, s-ar părea că, pentru atingerea unui stadiu de cultură inovațională matură, este necesară reducerea ponderii cadrelor fără grad și facilitarea progresului sistematic al cadrelor didactice din zona de competență intermediară către niveluri superioare.

Pornind de la analiza comparativă a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice din instituția de învățământ general, în contextul activităților de formare desfășurate, rezultatele obținute de grupul experimental în etapa post-formare indică faptul că Designul curricular și Cadrul formativ au exercitat un impact pozitiv asupra dezvoltării culturii inovaționale. Totodată, se constată efecte favorabile în diminuarea rezistenței la schimbare, consolidarea motivației pentru implementarea inovațiilor și intensificarea aplicării practicilor inovaționale în activitățile educaționale. Grupul experimental a înregistrat progrese la nivelul tuturor variabilelor analizate, cu o creștere pronunțată a ponderii nivelului mediu și înalt.

Așa dar, în etapa de formare a experimentului, subiecților li s-a aplicat un chestionar pentru determinarea nivelului culturii inovaționale, alcătuit din opt itemi. Instrumentul a permis evaluarea următoarelor **dimensiuni ale culturii inovaționale**: *înțelegerea noțiunii de inovație; înțelegerea noțiunii de cultură inovațională; identificarea competențelor unui cadru didactic inovator; identificarea metodelor inovațională folosite în activitatea didactică; identificarea activităților/acțiunilor care urmăresc rezolvarea problemelor în inovație; menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor; identificarea tehnicilor și instrumentelor pentru planificarea activităților inovaționale în activitatea didactică; gradul de diseminare a bunelor practici, de implicare în proiecte sau*

activități inovatoare [5].

Evaluarea nivelului culturii inovatoare a cadrelor didactice a presupus, înainte de toate, elaborarea unui instrument de cercetare adecvată scopului propus- *Model de evaluare a nivelului culturii inovatoare a cadrelor didactice*- conceptual și operațional, capabil să evalueze nu doar cunoștințele despre inovație, ci și valorile, comportamentele și reflexivitatea profesională. În conformitate cu abordările contemporane privind cultura inovatoare în educație (Drucker, 2002), modelul este conceput multidimensional, manifestat prin interacțiunea dintre valorile, competențele inovatoare și practicile care favorizează schimbarea inovatoare [1].

Prin examinarea răspunsurilor furnizate de participării la experiment, s-a realizat clasificarea acestora în funcție de nivelurile de performanță în conformitate cu Modelul de evaluare a nivelului culturii inovatoare structurat pe patru dimensiuni adaptat contextului educațional inovator [2], [6], [7]. Fiecare dimensiune este evaluată printr-un set structurat de criterii, indicatori și descriptori de performanță, care permit o analiză nuanțată a gradului de dezvoltare, consolidare și manifestare a comportamentelor inovatoare la nivelul cadrelor didactice și al organizației școlare. Aplicarea modelului de evaluare a nivelului culturii inovatoare a condus la ierarhizarea cadrelor didactice în trei categorii distincte, stabilite pe baza gradelor de evaluare exprimate procentual: Nivel înalt, Nivel mediu și Nivel scăzut. Pentru demonstrarea relației dintre variabilele prezentate în ipotezele de mai sus, s-au folosit următoarele procedee:

- Tabel de contingență (Crosstab), care arată frecvențele valorilor pentru două variabile categorice prin combinație a categoriilor celor două variabile. Aceasta ne-a permis să observăm distribuția și tendințele între variabilele studiate.
- Chi-pătrat (Chi-Square Test)- verifică dacă există o asociere semnificativă între două variabile categorice. Astfel, se compară frecvențele observate cu frecvențele așteptate, care ar apărea dacă variabilele ar fi independente. În acest caz, dacă valoarea p (semnificația) este mai mică de 0,05, putem concluziona că există o relație semnificativă între variabile.
- Măsurile Direcționale (Directional Measures), cum ar fi cum ar fi Somers' d și Eta, indică direcția și forța relației dintre două variabile ordinale. Coeficientul Somers' d indică gradul de asociere direcțională între variabilele ordinale. Dacă este asimetric, atunci îl putem calcula diferit pentru a vedea care variabilă este considerată dependentă. Eta este o măsură de asociere între o variabilă ordonată și o variabilă nominală, arătând forța relației fără a specifica direcția acesteia.
- Măsurile Simetrice (Symmetric Measures), cum ar fi Contingency Coefficient, Kendall's tau-b, Kendall's tau-c, Gamma, Spearman Correlation și Pearson's R, sunt utilizate pentru a măsura forța și direcția relației între două variabile. Contingency Coefficient măsoară asocierea pentru variabile nominale, arătând cât de puternică este

asocierea dintre ele. Kendall's tau-b și tau-c măsoară gradul de asociere pentru variabilele ordinale, indicând direcția și forța relației între variabilele ordinale. Gamma indică forța relației pentru variabile ordinale și poate fi pozitiv sau negativ. Spearman Correlation și Pearson's R măsoară relația dintre variabile. Spearman se folosește pentru date ordinale, iar Pearson pentru date interval sau raport. Astfel, valorile pozitive indică o asociere directă, în timp ce valorile negative indică o relație negativă. Valoarea p ne sugerează dacă această relație este semnificativă [8].

Prezentăm în continuare rezultatele obținute în urma corelării următoarelor variabile:

1. *Stagiul de activitate a cadrelor didactice este într-o corelație cu capacitatea de identificare a competențelor unui cadru didactic inovator.*

- Distribuția frecvențelor ne permite să observăm că odată cu creșterea stagiului de activitate crește și numărul subiecților care au nivel mediu și înalt de identificare a competențelor unui cadru inovațional. Astfel, 19 cadrele didactice (31,1%) cu un stagiul de 21+ani au un nivel mediu, și tot atâția un nivel înalt. Aceasta sugerează o posibilă tendință de creștere a capacității de identificare a competențelor inovaționale pe măsură ce crește experiența în muncă.
- Valoarea testului Pearson Chi-Square ne sugerează că $p > 0,05$. Aceasta ar însemna că nu avem dovezi statistice suficiente pentru a susține o relație semnificativă între stagiul de activitate și capacitatea de identificare a competențelor inovaționale ale unui cadru didactic. Likelihood Ratio indică o semnificație ușor sub pragul de 0,05. Aceasta poate sugera o ușoară asociere între variabile, dar cu o siguranță limitată. Rezultatul obținut nu indică o asociere semnificativă clară între variabile, deși valoarea de semnificație pentru Likelihood Ratio este marginal semnificativă.
- Asocierile calculate direcțional prin Somers' d (0,101 cu o semnificație de 0,387) și Eta (0,213 și 0,341) evidențiază existența unei corelații slabe între stagiul de activitate și capacitatea de identificare a competențelor, corelație care nu atinge pragul de semnificație statistică.
- Indicatorii asocierii simetrice confirmă sau relație foarte redusă și lipsită de relevanță statistică între stagiul de activitate și capacitatea de identificare a competențelor inovaționale.

În concluzie, analiza de tip Tabel de contingență, testul Chi-pătrat și măsurile de asociere nu evidențiază o relație semnificativă între stagiul de activitate a cadrelor didactice și capacitatea acestora de identificare a competențelor inovaționale. Chiar dacă observăm o tendință a cadrelor didactice cu o experiență mai mare care identifică mai bine competențele inovaționale, nu există dovezi suficiente pentru a susține această ipoteză. Deci, *stagiul de activitate nu influențează în mod clar capacitatea de identificare a competențelor inovaționale ale unui cadru didactic.*

2. Gradul didactic este într-o corelație cu menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor.

- Distribuția frecvențelor arată că 33 cadre didactice (54,09%) cu grad didactic I și grad didactic II ajung la nivelul mediu de menținere a motivației, iar cei cu grad didactic superior sunt relativ distribuiți la nivelul mediu și scăzut. Acest fapt sugerează o tendință ușoară către motivație moderată.
- Valoarea testului Pearson Chi-Square de 5,469 și o semnificație asimptotică de 0,485, adică cu un coeficient $p > 0,05$, sugerează că nu există o relație semnificativă între gradul didactic și menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor. Valoarea (Likelihood Ratio) de 5,273 cu semnificație 0,509, confirmă lipsa de semnificație. Valoarea (Linear-by-Linear Association) de 0,246 cu semnificație 0,620 la fel, indică că nu există o relație între nivelurile variabilelor. Constatăm faptul că nu există o asociere semnificativă între gradul didactic și menținerea motivației.
- În conformitate cu valorile Măsurilor Direcționale: Somers' d (-0,043 (simetric), -0,047 (grad didactic) și -0,040 (motivație), toate cu o semnificație de 0,684, indică o corelație foarte slabă și nesemnificativă. Valoarea Eta de 0,097 pentru grad didactic și de 0,244 pentru menținerea motivației indică o asociere foarte slabă. Deci, putem constata că măsurile direcționale ne arată o corelație foarte slabă și nesemnificativă între gradul didactic și menținerea motivației.
- În conformitate cu Măsurile Simetrice valoarea de 0,287 cu o semnificație de 0,485, indică o asociere slabă și nesemnificativă. Valorile Kendall's tau-b și tau-c de -0,043 și respectiv -0,042 cu semnificații de 0,684 indică o asociere foarte slabă și nesemnificativă. Valoarea Gamma de -0,066 cu semnificație 0,684 indică, de asemenea, o corelație nesemnificativă. Valoarea Spearman Correlation de -0,052 cu semnificație 0,688 arată o asociere foarte slabă și nesemnificativă. Valoarea Pearson's R de -0,064 cu semnificație 0,624 sugerează o corelație slabă și nesemnificativă.

În concluzie, analiza de tip Tabel de contingență, testul Chi-pătrat și măsurile de asociere nu indică o relație semnificativă statistic între gradul didactic și menținerea motivației și angajamentului față de rezistența la implementarea inovațiilor. *Existând, totuși, diferențe nesemnificative în distribuția nivelurilor de motivație în funcție de gradul didactic, putem afirma ipoteza că motivația și angajamentul cadrelor didactice față de rezistența la schimbare și inovație sunt într-o corelație mică cu gradul didactic.*

3. Menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor crește gradul de diseminare a bunelor practici și de implicare în proiecte sau activități inovatoare.

- Tabelul de contingență arată că 12 subiecți (70,6%) cu motivație și angajament la nivel scăzut sunt înclinați să aibă și un grad scăzut de implicare în diseminarea

bunelor practici. Doar 2 (11,8%) cadre didactice au un nivel înalt. Majoritatea subiecților (33 subiecți (51,5%)) ating un nivel mediu de motivație și angajament. Subiecții cu motivație și angajament ridicat au un grad de implicare semnificativ mai mare în diseminarea bunelor practici, 4 subiecți (36,4%) fiind la nivelul cel mai înalt. Niciunul nu are un nivel scăzut de diseminare. Aceasta ar însemna că există o tendință moderată spre implicare în diseminarea bunelor practici și rezistență la inovații.

- Valoarea Pearson Chi-Square este de 15,932 cu 4 grade de libertate și o semnificație de 0,003. Aceasta indică o relație semnificativă statistic între cele două variabile, deoarece $p < 0,05$. Valoarea Likelihood Ratio de 19,493 cu semnificație 0,001, confirmă asocierea puternică între variabile. Valoarea Linear-by-Linear Association de 9,195 și $p < 0,05$ indică o relație semnificativă între nivelurile variabilelor. Deci, putem deduce o asociere semnificativă între menținerea motivației și angajamentului față de rezistența la inovații și gradul de implicare în proiecte inovatoare.
- În conformitate cu Măsurile Direcționale valoarea Somers' d de 0,416 cu semnificație 0,000 indică o corelație semnificativă între variabile. Aceasta sugerează că există o asociere pozitivă între menținerea motivației și gradul de implicare în proiecte inovatoare. Valoarea Eta de 0,475 pentru menținerea motivației și 0,392 pentru gradul de diseminare a bunelor practici sugerează o asociere moderată între variabile.
- În conformitate cu Măsurile Simetrice valoarea coeficientului de contingență de 0,455 cu $p = 0,003$ confirmă o asociere moderată între variabile. Valorile Kendall's tau-b și tau-c de 0,416 și 0,381, ambele cu semnificație $p = 0,000$, indică o corelație pozitivă moderată și semnificativă între variabile. Valoarea Spearman de 0,450 cu semnificație 0,000 și valoarea Pearson's R de 0,391 cu semnificație 0,002, confirmă existența unei corelații pozitive moderate între aceste două variabile.

În concluzie, analiza de tip Tabel de contingență și Măsurile de asociere indică o relație semnificativă și moderată între menținerea motivației și angajamentului rezistenței la inovație și gradul de diseminare a bunelor practici și implicarea în proiecte inovatoare. Rezultatele obținute indică faptul că cadrele didactice cu un angajament mai mare pentru menținerea motivației în fața schimbărilor din sistemul educațional au tendința să fie mai implicate în diseminarea bunelor practici și în proiecte de inovatoare. *Aceste rezultate subliniază importanța motivației și angajamentului de rezistență la inovații în implicarea în proiecte inovatoare în activitatea didactică.* Deci, ipoteza poate fi considerată adevărată.

Concluzie. În urma corelării dintre variabile, s-a constatat *o relație semnificativă și moderată între menținerea motivației și angajamentului rezistenței la inovație și gradul de diseminare a bunelor practici și implicarea în proiecte inovatoare.* Rezultatele obținute indică faptul că cadrele didactice cu un angajament mai mare pentru menținerea motivației în fața schimbărilor din sistemul educațional au tendința să fie mai implicate în

diseminarea bunelor practici și în proiecte inovatoare. Aceste rezultate **subliniază importanța motivației și angajamentului de rezistență la inovații la implicarea în proiecte inovatoare în activitatea didactică**. S-a determinat că stagiul de activitate al cadrelor didactice nu influențează în mod clar capacitatea de identificare a competențelor inovatoare ale unui cadru didactic, iar **motivația și angajamentul cadrelor didactice față de rezistența la schimbare și inovație sunt într-o corelație mică cu gradul didactic**.

Bibliografie

1. DRUCKER, P. *The discipline of innovation*. Harvard Business Review. Reprint 98604 Best of HBR The Innovative enterprise, August 2002. Disponibil: <http://www.slideshare.net/fhuertamty/discipline-of-innovation>
2. MARTIN, J., FROST, P. J. *Organizational Culture: Beyond Struggles for Intellectual Dominance*. Stanford Graduate School Of Business, 2004. 70 p.
3. KENETHNOL F., ABELLANA A. Organizational Culture and Strategic Leadership on Teachers' Innovative Work Behavior. In: *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, Volume IX Issue VI, June 2025. ISSN No. 2454-6186, DOI: 10.47772
4. KOTTMANN, A., SCHILDKAMP, K., MEULEN, B. Determinants of the Innovation Behaviour of Teachers. In: *Innovative Higher Education*, 4 January 2024 (2024) 49:397–418. Disponibil: <https://doi.org/10.1007/s10755-023-09689-y>
5. PÎRĂU, L. Dezvoltarea culturii inovatoare a cadrelor didactice: studiu experimental. In: *Univers Pedagogic* Nr. 1 (85) 2025. p. 72-80. <https://doi.org/10.52387/1811-5470.2025.1.10> CZU: 37.091:373:159.9:331.
6. ROGERS, E. M. *Diffusion of innovations*. Third Edition. New York: The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. 1983, 236 p. 1983. ISBN 0-02-926650-5.
7. VINCENT- LANCRIN, S. Measuring innovation in education. OECD 2021. 252 p.
8. *Руководство пользователя по базовой системе IBM SPSS Statistics 26*. IBM Corp. 1989, 2019. 332 c.

Receptionat / Received: 25.02.2026

Acceptat / Accepted: 19.03.2026

Email: baciu.sergiu@upsc.md