

CZU: 37.091

DOI: 10.36120/2587-3636.v33i3.151-165

PRINCIPII DE FORMARE A COMPETENȚEI DE TRANSFER AL INOVAȚIILOR PEDAGOGICE

Aurelia BALAN, doctorandă

<https://orcid.org/0009-0008-8060-7203>

Școala Doctorală Științe ale Educației

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Rezumat. Articolul reflectă descrierea principiilor de formare a competenței de transfer al inovațiilor pedagogice, care au fost formulate de autoare având drept fundamente principiile transferului inovațional promovate de specialiștii din diverse arii geografice și din diverse domenii, inclusiv din domeniul științelor educației. Este argumentată necesitatea respectării principiilor respective pentru asigurarea succesului și relevanței transferului inovațional în educație.

Cuvinte-cheie: inovație, inovație pedagogică, transfer inovațional, competență de transfer al inovațiilor pedagogice.

PRINCIPLES FOR DEVELOPING PEDAGOGICAL INNOVATION TRANSFER COMPETENCE

Abstract. The article reflects the description of the principles for developing pedagogical innovation transfer competence, which have been formulated by the author based on the innovation transfer principles promoted by experts from various geographic areas and fields, including the field of education sciences. The necessity of adhering to these principles is argued for ensuring the success and relevance of innovation transfer in education

Keywords: innovation, pedagogical innovation, innovation transfer, pedagogical innovation transfer competence.

Introducere

Inovația este un concept complex, fiind studiat pe scară largă în diverse domenii. Pentru a ghida procesul de transfer al inovațiilor, diferiți autori au dezvoltat anumite principii – reguli fundamentale care stau la baza unui domeniu, subiect sau sistem de gândire. Conform DEX-ului, principiul este „element fundamental, idee, lege de bază pe care se întemeiază o teorie științifică, un sistem politic, juridic, o normă de conduită etc.” [6].

În „Dicționarul de termeni pedagogici” S. Cristea menționează că principiile pedagogice reprezintă normele cu valoare strategică și operațională, care trebuie respectate în vederea asigurării eficienței activităților proiectate la nivelul sistemului și al procesului de învățământ. Autorul susține că principiile pedagogice sunt formulate la nivelul unor „propoziții de sinteză” care reflectă „imperativele axiologice”, asumate, în termeni de normativitate pedagogică, în cadrul dimensiunii funcțional-structurale a procesului de învățământ. Ele sintetizează un ansamblu de norme, reguli, prescripții, interdicții etc, necesare pentru realizarea „efectivă și finală” a activităților didactice/educative proiectate [3, p. 368].

Pornind de la ideea că principiile reprezintă concepte de bază care dictează modul în care ar trebui să funcționeze sau să fie abordate anumite aspecte ale unui domeniu sau ale unei situații și servesc drept argument pentru luarea deciziilor, pentru dezvoltarea unor strategii sau pentru înțelegerea unui concept complex, fiind formulări concise care reflectă valorile și ideile esențiale asociate cu un domeniu sau subiect specific, am cercetat literatura de specialitate referitoare la principiile transferului inovațional promovate de specialiștii din diverse arii geografice și din diverse domenii, inclusiv din domeniul științelor educației.

Principiile ce au stat la baza elaborării principiilor competenței de transfer al inovațiilor pedagogice (CTIP)

Inițial despre principiile transferului de inovații (TI) s-a menționat în lucrările cercetătorilor din domeniul economiei și antreprenoriatului. În tabelul 1 am prezentat o listă a principiilor în domeniile respective, care, în opinia noastră, sunt funcționale și pentru domeniul științelor educației și care au servit drept argumente științifice în formularea principiilor formării competenței de transfer al inovațiilor pedagogice (CTIP).

Tabelul 1. Principii promovate de autorii din economie și antreprenoriat ce au stat la baza elaborării principiilor de formare a CTIP

Nr. d/o	Autor	Principii specifice TI
1.	Peter Drucker, 1993 [7]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul orientării către client • Principiul schimbării către oportunități
2.	Eric von Hippel, 2005 [14]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul inovației bazate pe utilizator
3.	Clayton M. Christensen, Michael E. Raynor, 2013 [1]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul disrupției • Principiul segmentării pieței
4.	Geoffrey Moore, 2015 [20]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul adoptării tehnologice

Cercetătorul P. Drucker a fost unul dintre cei mai influenți gânditori și autori în domeniul managementului organizațional, lucrările căruia au avut un impact semnificativ asupra modului în care oamenii înțeleg și aplică managementul, antreprenoriatul și inovația. În viziunea autorului, unul dintre principiile ce condiționează succesul economic al organizațiilor, este *principiul orientării către client*, care presupune înțelegerea nevoilor și dorințelor clienților pentru a dezvolta produse și servicii de succes. Un alt principiu este *principiul schimbării către oportunități* ce vizează identificarea oportunităților și transformarea lor în avantaje competitive [7].

Profesorul de management și tehnologie E. Hippel a adus în discuție conceptul de inovație deschisă și modul în care inovația poate fi stimulată și dezvoltată prin participarea activă a utilizatorilor finali. În acest context, autorul a formulat *principiul inovației bazate pe utilizator* prin care subînțelege promovarea inovatorilor, care sunt utilizatorii finali ce

identifică și rezolvă problemele cu care se confruntă în propriul lor mediu. Acest principiu poate funcționa și în domeniul educațional, deoarece cadrele didactice, în calitate de utilizatori, sunt uneori cei mai buni inovatori pentru că au o înțelegere profundă a nevoilor și contextelor în care produsele și serviciile educaționale sunt utilizate. Aceștia pot veni cu soluții creative și îmbunătățiri pe baza experienței lor personale și profesionale [14].

Cercetătorii C. M. Christensen și M. E. Raynor s-au preocupat de cercetarea modului în care companiile pot obține și menține creșteri de succes prin inovație și strategii bine gândite. Ei consideră, că pentru a supraviețui într-un mediu de afaceri în continuă schimbare este nevoie de respectat *principiul disrupției*, care constă în transformarea inovațiilor care încep ca soluții mai puțin avansate, dar mai convenabile, în produse ce pot concura cu produsele și serviciile tradiționale. Fiind transpus în domeniul educațional, principiul disrupției se referă la o schimbare bruscă, perturbatoare sau radicală, care perturbă în mod semnificativ modul tradițional de funcționare, modelele educaționale/didactice existente sau relațiile între diferite elemente. De asemenea, trebuie respectat *principiul segmentării pieței* prin identificarea și concentrarea pe nevoile segmentelor de piață neatinsse sau insuficient servite de produsele existente [1].

Autorul A. Moore este cunoscut pentru lucrările sale despre strategia de marketing și inovație în contextul tehnologic, în care promovează ideea respectării *principiului adoptării tehnologice*, ce urmărește adoptarea etapizată a inovațiilor și a tehnologiilor [20].

Pornind de la ideea că eforturile noastre științifice sunt orientate spre dezvoltarea CTIP, ne-au interesat opiniile specialiștilor în domeniul educațional din diferite arii geografice referitoare la necesitatea respectării anumitor principii pentru asigurarea succesului în învățare și în formarea competențelor. În tabelul 2 am prezentat principiile promovate de specialiștii din spațiul anglofon. Precizăm faptul că am selectat principii care se referă direct la transferul de inovații în educație, dar și principii care facilitează formarea și aplicarea cunoștințelor în practică.

Tabelul 2. Principii promovate de autorii din spațiul anglofon ce au stat la baza elaborării principiilor de formare a CTIP

Nr. d/o	Autor	Principii specifice TI
1.	Jean Piaget, 1971 [22]	• Principiul construcționismului cognitiv
2.	Seymour Papert, 1980 [21]	• Principiul învățării bazate pe tehnologie și construcționism
3.	Howard Gardner, 1983 [10]	• Principiul teoriei inteligențelor multiple
4.	David Kolb, 1983 [16]	• Principiul învățării experiențiale
5.	Jean Lave și Etienne Wenger, 1991 [17]	• Principiul comunităților de practică
6.	John Dewey, 1992 [5]	• Principiul învățării prin experiență
7.	Barbara Gross Davis, 1993 [4]	• Principiul dezvoltării gândirii critice și creative
8.	Gary Rummler și Alan Brache, 1995 [24]	• Principiul alinierii la inovație

9.	Martha Stone, 1997 [25]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul înțelegerii profunde
10.	David Hopkins, 2001 [15]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul conducătorului-cheie
11.	Daniel Goleman, Richard E. Boyatzis, Annie McKee, 2002 [11]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul rezonanței emoționale
12.	Rogers Everett, 2003 [8]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul difuziunii inovației • Principiul comunicării și a relațiilor
13.	Ann Lieberman și Lynne Miller, 2008 [18]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul învățării colective
14.	Ken Robinson, 2009 [23]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul stimulării creativității și a diversității
15.	Michael Fullan, 2014 [9]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul adaptării contextuale • Principiul susținerii • Principiul implicării profesorilor
16.	Gene E. Hall, Shirley M. Hord, 2014 [12]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul dezvoltării organizaționale
17.	Alma Harris, 2015 [13]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul dezvoltării profesionale continue

Aspecte inovative în domeniul educațional au promovat specialiștii din cele mai vechi timpuri, cercetările lor fiind actuale și în zilele noastre. Psihologul elvețian J. Piaget, cunoscut pentru contribuțiile sale semnificative în dezvoltarea teoriei constructivismului, a promovat o serie de principii, printre care și *principiul construcționismului cognitiv*, care, în viziunea noastră, este direct proporțional cu transferul de inovații pedagogice și presupune construirea cunoașterii în mod activ prin intermediul interacțiunilor cu mediul și în baza etapelor cognitive de dezvoltare [22].

Idei similare a promovat și S. Papert, matematician, informatician și educator american de origine sud-africană, cunoscut pentru contribuțiile sale semnificative în domeniul învățării și tehnologiei educaționale, susținător al învățării bazate pe computere, unul dintre fondatorii mișcării numite „construcționism”. *Principiul învățării bazate pe tehnologie și construcționism*, promovat de autor, remarcă combinarea construcționismului cognitiv cu tehnologia, deoarece tehnologia poate transforma modul în care oamenii învață prin sprijinirea învățării personalizate și creative [21].

Importante pentru formularea principiilor de formare a CTIP sunt rezultatele cercetărilor promovate de psihologul american H. Gardner, care a promovat *principiul teoriei inteligențelor multiple* reflectat în promovarea învățării prin valorificarea diversității de aptitudini și abilități [10].

Inteligența emoțională, promovată de D. Goleman în cooperare cu R. E. Boyatzis și A. McKee, a servit drept punct de reper în formularea *principiului rezonanței emoționale* ce presupune interdependența dintre succesul transferului de inovații pedagogice și conectarea emoțională a profesorilor cu noua metodă sau tehnică [11].

Tot în acest context se înscrie *principiul stimulării creativității și a diversității* bazat pe realizarea reformei educaționale, care să susțină creativitatea și să recunoască multiplele moduri de învățare, evitând rigiditatea, principiu propus de K. Robinson și A. Lou [23].

Mai mulți cercetători consideră important valorificarea experienței în realizarea transferului de inovații în educație. Aici putem menționa *principiul învățării experiențiale* explicat prin învățarea din experiențe concrete, reflectarea asupra lor, tragerea de concluzii și aplicarea în noi contexte promovată de psihologul american D. Kolb [16]; *principiul comunităților de practică* ce presupune învățarea în cadrul comunităților de practică, unde indivizii împărtășesc experiențe, dezvoltă înțelegeri comune și învață să aplice competențele în situații variate propus de J. Lave și E. Wenger [17]; *principiul învățării prin experiență* explicat prin învățarea din experiențe autentice și construirea cunoștințelor prin explorare activă elaborat de J. Dewey [5].

Unii specialiști sunt de părerea că printre regulile de bază ale inovării educației sunt principiile ce vizează dezvoltarea cognitivă a personalității. Aici pot fi menționați următorii specialiști: B. G. Davis, care a formulat *principiul dezvoltării gândirii critice și creative* (învățarea prin dezvoltarea gândirii critice și creative, permițând analiza și aplicarea în mod inovator a cunoștințelor în situații noi) [4]; G. Rummler și A. Brache, care au propus *principiul alinierii la inovație* (alinieră întreaga organizație școlară în jurul noii inovații prin ajustări în planurile de învățământ, evaluări și practici instituționale) [24]; M. Stone, autorul *principiului înțelegerii profunde* (înțelegerea profundă a principiilor și conceptelor de bază, astfel încât acestea să poată fi adaptate și aplicate în mod creativ în situații noi) [25]; R. Everett, care s-a remarcat cu *principiul difuziunii inovației* (răspândirea inovației prin evidențierea categoriilor de adoptanți, cum ar fi „inovatorii timpurii”, „majoritatea timpurie”, „majoritatea târzie” și „rezistenții”) și cu *principiul comunicării și a relațiilor* (asigurarea comunicării eficiente și a relațiilor interpersonale în transferul inovațiilor pedagogice) [8].

Rolul membrilor colectivului în implementarea inovațiilor se reflectă în *principiul învățării colective* specificat prin valorificarea învățării prin colaborare și schimburi de experiențe între profesori, propus de A. Lieberman și L. Miller [18]; în *principiul conducătorului-cheie* ce vizează promovarea rolului vital al liderilor școlari în facilitarea transferului de inovații prin oferirea de către aceștia a modelelor și a sprijinului în transferul inovațiilor pedagogice inventat de D. Hopkins [15].

Necesitatea formării profesionale pentru transferul inovațiilor pedagogice este argumentată de *principiul dezvoltării profesionale continue* (realizarea transferului de inovații pedagogice prin dezvoltare profesională și învățare permanentă) elaborat de A. Harris [13]; de principiile propuse de M. Fullan: *principiul adaptării contextuale* (adaptarea inovațiilor pedagogice la contextul specific al instituției sau al grupului de elevi; transferul nu este doar o replicare mecanică, ci necesită ajustări pentru a se potrivi nevoilor și condițiilor locale), *principiul susținerii* (furnizarea resurselor, feedbackului și a susținerii din partea conducerii școlare și a cadrelor didactice cu experiență) și *principiul implicării profesorilor* (stimularea participării și angajamentului în transferul de inovații pedagogice)

[9] și de *principiul dezvoltării organizaționale* (promovarea abordărilor de dezvoltare a organizației școlare ca parte a transferului de inovații) descris în lucrările cercetătorilor G. E. Hall și S. M. Hord [12].

Analizând rezultatele unor cercetări în problematica schimbării în educație și a transferului inovațional realizate de savanții ruși, am sintetizat în tabelul 3 câteva principii ce ar facilita implementarea inovațiilor pedagogice.

Tabelul 3. Principii promovate de autorii din spațiul rus ce au stat la baza elaborării principiilor de formare a CTIP

Nr. d/o	Autor	Principii specifice TI
1.	Lev Vygotsky, 1935 [29]	• Principiul dezvoltării sociale și a învățării asistate
2.	Constantin Ushinsky, 1945 [31]	• Principiul abordării sistemice
3.	Anton Makarenko, 1950 [19]	• Principiul educației colective
4.	Pavel Blonsky, 1961 [28]	• Principiul implementării metodelor inovatoare
5.	V. Davydov, 1996 [30]	• Principiul transferului de cunoștințe în diverse contexte

Preocuparea cercetătorii din spațiul rusesc pentru asigurarea eficienței transferului de inovații pedagogice este argumentată de *principiul dezvoltării sociale și a învățării asistate*, care presupune realizarea învățării prin valorificarea mediului social ținând cont de „zona proximală de dezvoltare”, adică diferența dintre ceea ce un poate fi realizat independent și ceea ce poate fi realizat cu asistență, principiu validat de L. S. Vigotschii [29].

În eficientizarea transferului inovațional în educație, susținem ideile din lucrările pedagogului K. D. Ușinskii în care descrie *principiul abordării sistemice*, care se explică prin centrarea învățării pe toate aspectele educației și instruirii [31].

Un alt pedagog rus care a promovat inovațiile în sistemul educațional a fost A. S. Macarenco. Autorul pune accent pe *principiul educației colective*, ceea ce înseamnă că dezvoltarea individuală este bazată pe educația colectivă și pe interacțiunea socială [19].

Foarte aproape de formarea CTIP este *principiul implementării metodelor inovatoare*, care vizează utilizarea metodelor noi, inovatoare în promovarea noului în educație, principiu propus de P. P. Blonskii [28].

Tot aici înscriem și *principiul transferului de cunoștințe în diverse contexte*, elaborat de V. V. Davîdov și care este explicat prin dezvoltarea și transferul operațiilor mentale în diferite circumstanțe educaționale [30].

În Republica Moldova fundamentarea științifică a conceptului transfer inovațional a fost realizată de savanta V. Cojocar, care, în rezultatul cercetărilor sale, a pus bazele teoretice și metodologice ale transferului inovațional în învățământul superior. De asemenea, cercetătoarea a conceptualizat și a validat Modelul tridimensional al transferului

inovațional în învățământul superior, printre elemente specifice de bază ale acestui model fiind specificate și principiile transferului inovațional [2].

În formularea principiilor de formare a CTIP la cadrele didactice, ne-am bazat și pe principiile elaborate de alți cercetători din țara noastră, specificați în tabelul 4.

Tabelul 4. Principii promovate de autorii din Republica Moldova ce au stat la baza elaborării principiilor de formare a CTIP

Nr. d/o	Autor	Principii specifice TI
1.	Victoria Cojocaru, 2010 [2]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul eficienței • Principiul organizării și programării raționale • Principiul conducerii dinamice • Principiul inovării permanente
2.	Mariana Vladu, 2013 [27]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul eficientizării procesului educațional • Principiul obținerii unor rezultate finale concrete • Principiul unității de decizie și acțiune
3.	Tatiana Șova, 2014 [26]	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul conștientizării trăirilor afective generate de stres • Principiul disciplinării emoționale • Principiul orientării emoționale pozitive

Principiile TI elaborate de V. Cojocaru sunt orientate, preponderent spre managementul instituțiilor de învățământ, care tind să devină inovatoare, deschise către nou, conduse de manageri inovativi și vizionari: *principiul eficienței* activității manageriale, realizat în baza aplicării metodelor de informare și de elaborare a deciziilor, de angajare a persoanelor în elaborarea deciziilor, de activitate a personalului în subordine, de stimulare a inițiativei și a metodelor operative de conducere, prin obiective precise, de îndrumare și de control administrative și bugetare; *principiul organizării și programării raționale* al tuturor activităților manageriale în raport cu obiectivele stabilite; *principiul conducerii dinamice* în baza unui stil eficient și a respectării unor norme de conduită, promovării responsabilității, prestigiului, autorității, ordinii, disciplinei, meditației, stimulentele morale și financiare, satisfacție profesională; *principiul inovării permanente* a metodelor și tehnologiilor manageriale, a metodelor de predare-învățare-evaluare, de cercetare științifico-metodică și de inovare a învățământului [2, p. 103].

De valoare pentru cercetarea noastră sunt principiile elaborate de M. Vladu, care se referă la competența decizională în implementarea inovațiilor a managerilor din învățământul preuniversitar, și anume: *principiul eficientizării procesului educațional* (predominarea atitudinii competitive funcționale a managementului școlii; esența lui constă în evidențierea funcțiilor de conducere concrete; *principiul obținerii unor rezultate finale concrete* (definirea unor obiective esențiale, pe care managerul împreună cu colectivul pedagogic tinde să le realizeze); *principiul unității de decizie și acțiune*

(necesitatea coerenței și alinierii între procesul decizional și implementarea practică) [27, p. 64-73].

Pornind de la ideea că orice schimbare în sistemul educațional, fie profundă sau fie ne semnificativă, poate genera situații stresante la locul de muncă, am selectat câteva dintre principiile pedagogice antistres ce reprezintă competența de management al SOCD, formulate de T. Șova, relevante pentru cercetarea noastră: *principiul conștientizării trăirilor afective generate de stres* (elaborarea și valorificarea unor reguli profesionale de autocontrol emoțional al trăirilor afective generate de stresul ocupațional), *principiul disciplinării emoționale* (funcționează prin maturizarea afectivă și mobilizarea energiei emoționale spre soluționarea problemelor prin exprimarea unui comportament deontologic organizat, echilibrat și adecvat solicitărilor mediului profesional), *principiul orientării emoționale pozitive* (presupune implicarea emoțională și exprimarea unui sistem de atitudini pozitive bazat pe principiul disponibilității ca stil de gândire profesională) [26, p. 133-135].

Principiile de formare a CTIP

În baza celor expuse, constatăm că formarea competenței de transfer al inovațiilor pedagogice se dovedește a fi un proces complex, desfășurat prin înțelegerea și respectarea unui sistem de principii ce reprezintă CTIP. În cercetarea noastră, principiile de formare a CTIP au fost formulate pentru a susține procesul de formare a CTIP în vederea implementării cu succes a inovațiilor pedagogice în diverse medii și contexte educaționale, fiind în corelare directă cu componentele CTIP.

Tabelul 5. Principiile de formare a CTIP corelate cu componentele CTIP

Componentele CTIP	Principiile de formare a CTIP
Componenta atitudinală	
Motivația pentru implementarea inovațiilor pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> Principiul participării și implicării active Principiul preeminenței activității de cercetare pedagogică
Disponibilitatea pentru transferul inovațiilor pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> Principiul deschiderii pentru schimbare și inovare în educație Principiul flexibilității și adaptabilității
Reziliența în procesul de transfer al inovațiilor pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> Principiul gestionării stresului ocupațional Principiul amplificării stării de bine
Componenta acțională	
Planificarea transferului de inovații pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> Principiul orientării spre rezultate și impact Principiul relevanței acțiunii de cercetare
Monitorizarea implementării inovațiilor pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> Principiul asigurării cu suport metodic și resurse Principiul comunicării și colaborării constructive
Estimarea reflexivă a efectelor transferului de inovații pedagogice	<ul style="list-style-type: none"> Principiul evaluării obiective Principiul asigurării continuității și durabilității activității de inovare

Componenta cognitivă	
Pregătirea științifico-metodică pentru inovarea educației	<ul style="list-style-type: none"> • Principiul autoactualizării și formării profesionale continue • Principiul mentoratului și a coachingului în transferul de inovații pedagogice

Descriem, în continuare, principiile de formare a CTIP.

Componenta atitudinală a CTIP

Motivația pentru implementarea inovațiilor pedagogice este reprezentată de:

- **Principiul participării și implicării active**

Participarea și implicarea a cadrelor didactice, elevilor și altor actori cheie sunt cruciale pentru transferul de succes al inovațiilor în educație. Acest principiu promovează ideea că fiecare parte interesată trebuie să se simtă valoroasă și să aibă rolul său în procesul de implementare a inovațiilor pedagogice. Vom accentua necesitatea participării conștiente și active prin depunerea efortului personal în diverse tipuri de activități specifice transferului de inovații pedagogice: analiza oportunităților, dezbaterile posibilităților, experimentare și rezolvare de probleme etc. Printre aspectele-cheie ale acestui principiu specificăm colaborarea între toate părțile implicate și participarea activă în procesul de luare a deciziilor. Tute acestea vor facilita creșterea angajamentului și a responsabilității în procesul de transfer al inovațiilor pedagogice.

- **Principiul preeminenței activității de cercetare pedagogică**

Preeminența activității de cercetare pedagogică presupune recunoașterea faptului că cercetarea pedagogică are un rol central și fundamental în dezvoltarea sistemelor de învățământ și în îmbunătățirea calității educației. Acest principiu susține că cercetarea pedagogică trebuie să aibă prioritate și să fie un factor cheie în orientarea deciziilor și a politicilor educaționale. Printre aspectele-cheie ale acestui principiu menționăm promovarea inovației în educație, evaluarea, revizuirea și adaptarea politicilor educaționale în baza cercetărilor fundamentale și a datelor empirice, dezvoltarea competențelor de cercetare pedagogică și îmbunătățirea proceselor de învățare individuală și organizațională.

Disponibilitatea pentru transferul inovațiilor pedagogice este reprezentată de:

- **Principiul deschiderii pentru schimbare și inovare în educație**

Deschiderea pentru schimbare și inovare este una dintre condițiile esențiale ale formării competenței de transfer al inovațiilor pedagogice educației. Acest principiu se referă la abordarea învățământului și a sistemelor educaționale cu o mentalitate deschisă și dispusă să adopte schimbările și inovațiile pentru a îmbunătăți calitatea și relevanța procesului de învățare. Printre aspectele-cheie ale acestui principiu se înscriu promovarea inovației, a gândirii critice și a creativității, ceea ce va favoriza crearea unui mediu educațional dinamic și va pregăti cadrele didactice pentru a face față provocărilor și oportunităților din lumea contemporană.

- **Principiul flexibilității și adaptabilității**

Flexibilitatea și adaptabilitatea se referă la capacitatea de a se ajusta, modifica sau adapta într-o manieră eficientă și eficace în funcție de schimbări sau circumstanțe. Acest principiu este relevant în procesul de formare a CTIP, pentru că solicită acomodarea la circumstanțe prin schimbarea atitudinilor, acțiunilor și abordărilor în funcție de cerințele și condițiile actuale; luarea deciziilor bazate pe informații și analize actuale; comunicarea constructivă cu colegii, partenerii sau alte părți interesate pentru a negocia și coordona schimbările sau ajustările necesare; revizuirea și ajustarea planurilor și strategiile în funcție de evoluția cercetărilor în educație, ceea ce va ajuta cadrele didactice să rămână relevante și eficiente.

Reziliența în procesul de transfer al inovațiilor pedagogice este reprezentată de:

- **Principiul gestionării stresului ocupațional**

Gestionarea stresului ocupațional se referă la abordarea responsabilă și strategică a stresului asociat cu locul de muncă și la implementarea tehnicilor și strategiilor pentru a-l gestiona eficient. În condițiile formării CTIP, se recomandă, mai întâi de toate, conștientizarea stresului și a inovației care îl cauzează. Ulterior, se planifică și organizează eficient sarcinile și timpul de implementare a inovației pedagogice. Dacă este nevoie, pot fi delegate unele sarcini și responsabilități în baza limitelor și așteptărilor realiste. Unele cadre didactice chiar recurg la diverse tehnici de relaxare, cum ar fi meditația, respirația profundă, yoga, exercițiile de relaxare musculară progresivă, uneori și solicitarea de ajutor profesional de la un psiholog sau terapeut specializat în stresul la locul de muncă. Astfel, se dezvoltă reziliența în procesul de transfer al inovațiilor pedagogice, care vizează capacitatea de revenire și de adaptare în fața eșecurilor sau a obstacolelor.

- **Principiul amplificării stării de bine**

Amplificarea stării de bine se referă la abordarea și promovarea activă a aspectelor pozitive și a bunăstării în viață, în special în cadrul contextului educațional și al dezvoltării personale. Acest principiu se concentrează pe identificarea și consolidarea resurselor individuale și a aspectelor pozitive ale vieții, cu scopul de a îmbunătăți calitatea vieții și reziliența persoanelor și constă în focalizarea pe resursele și punctele tari, promovarea pozitivității, cultivarea emoțiilor pozitive, accentuarea trăsăturilor pozitive de caracter, comunicare pozitivă și dezvoltarea relațiilor sociale. Prin aplicarea principiului amplificării stării de bine în formarea CTIP se urmărește creșterea satisfacției și a calității vieții și promovarea unei abordări pozitive și sănătoase a dezvoltării personale și profesionale.

Componenta acțională a CTIP

Planificarea transferului de inovații pedagogice este reprezentată de:

- **Principiul orientării spre rezultate și impact**

Orientarea spre rezultate și impact se referă la focalizarea pe obținerea de rezultate concrete și măsurabile în procesul de transfer al inovațiilor pedagogice. Acest principiu

implică stabilirea de obiective specifice, măsurabile, realizabile, relevante și limitate în timp (SMART) și prognozarea impactului pentru a asigura că acțiunile și eforturile depuse produc efecte pozitive și semnificative. Anticiparea rezultatelor și a impactului poate ajuta la înțelegerea modului în care transferul de inovații pedagogice afectează persoanele, comunitățile sau organizațiile implicate și încurajează luarea de măsuri corective prin ajustarea strategiilor, realocarea resurselor sau modificarea abordării pentru a maximiza impactul pozitiv. De asemenea, acest principiu presupune responsabilizarea din timp a părților implicate în procesul de transfer al inovațiilor pedagogice pentru atingerea obiectivelor, pentru obținerea performanțelor și pentru evaluarea impactului. Cadrele didactice trebuie să fie informate despre eventualele raportări regulate a rezultatelor și a datelor, precum și despre necesitatea partajării informațiilor cu toate părțile interesate. Or, acest principiu are rolul de a asigura că eforturile și resursele sunt direcționate către obținerea de rezultate semnificative și sustenabile.

- **Principiul relevanței acțiunii de cercetare**

Relevanța acțiunii de cercetare este un concept fundamental în procesul de formare a CTIP și se referă la asigurarea faptului că o cercetare este bine fundamentată, oportună și semnificativă în contextul în care este realizată și, ulterior, implementată. Acest principiu constă în realizarea transferului de inovații pedagogice pornind de la finalitățile clar definite în baza necesităților reale și a problemelor specifice domeniului, instituției sau persoanei. Un element important al acestui principiu este revizuirea literaturii existente în domeniu pentru a înțelege contextul și pentru a identifica lacunele sau zonele care necesită cercetare suplimentară. De asemenea, se subliniază faptul că cercetarea ar trebui să aibă o conexiune clară cu teoria și practica în domeniu, rezultatele cercetării având contribuții semnificative la dezvoltarea teoriei sau la îmbunătățirea practicii. Pentru aceasta, în unele cazuri, este important să se consulte părțile interesate, cum ar fi organizații, comunități sau persoanele influențate de cercetare pentru a asigura menținerea calității și a utilității cercetării științifice.

Monitorizarea implementării inovațiilor pedagogice este reprezentată de:

- **Principiul asigurării cu suport metodic și resurse**

Asigurarea cu suport metodic și resurse în procesul de formare a CTIP presupune furnizarea de ghiduri, instrumente, materiale și resurse educaționale pentru a sprijini cadrele didactice în adoptarea și implementarea cu succes a noilor metode, tehnologii sau abordări pedagogice în practica lor. Acest principiu vizează elaborarea și dezvoltarea de resurse educaționale, cum ar fi manuale, ghiduri, materiale didactice, planuri de lecție sau aplicații educaționale, care să sprijine implementarea noilor inovații pedagogice. Aceste resurse ar trebui să fie concepute astfel încât să fie ușor de înțeles și de utilizat de către profesori. Managerii școlari ar trebui să asigure condiții optime pentru formare

profesională adecvată, consultanță, resurse tehnologice și materiale, asistență tehnică și schimb de bune practici între cadre didactice care utilizează inovațiile pedagogice.

- **Principiul comunicării și colaborării constructive**

Comunicarea deschisă și colaborarea constructivă între cadrele didactice, conducerea școlii și alte părți interesate sunt esențiale pentru a asigura formarea CTIP. Prin respectarea acestui principiu se promovează comunicarea bidirecțională, ascultarea activă, înțelegerea reciprocă, parteneriatul activ, lucrul în echipe, rezolvarea constructivă a problemelor, respectul și încrederea reciprocă. Un rol important îl are claritatea și concizia pentru a evita ambiguitatea sau interpretările greșite ale procesului de transfer a inovațiilor pedagogice.

Estimarea reflexivă a efectelor transferului de inovații pedagogice este reprezentată de:

- **Principiul evaluării obiective**

Evaluarea obiectivă în formarea CTIP se referă la necesitatea de a efectua măsurări și analize imparțiale ale procesului de implementare a inovațiilor pedagogice, bazate pe fapte, date, criterii și indicatori, fără a fi influențat de păreri personale sau subiective. Acest principiu este esențial pentru a măsura impactul și eficacitatea inovațiilor, pentru a identifica nevoile de îmbunătățire și pentru a lua decizii informate în ceea ce privește viitoarele etape ale implementării. Esențial pentru acest principiu este stabilirea clară a obiectivelor de evaluare, utilizarea instrumentelor de evaluare valide și fiabile, colectarea datelor relevante, analiza obiectivă a datelor colectate, compararea cu rezultatele așteptate, solicitarea și oferirea de feedback persoanelor implicate în implementarea inovației, identificarea factorilor de succes și a obstacolelor, luarea deciziilor cu privire la viitoarele etape ale implementării, comunicarea rezultatelor și reevaluarea periodică. Principiul evaluării obiective în transferul de inovații pedagogice este esențial pentru a asigura că inovațiile aduc beneficii semnificative în domeniul educației și că sunt aliniate cu obiectivele și nevoile specifice ale comunității educaționale.

- **Principiul continuității și durabilității activității de inovare**

Asigurarea continuității și durabilității activității de inovare vizează menținerea și dezvoltarea pe termen lung a eforturilor de inovare și schimbare într-o instituție de învățământ, într-un proiect sau în domeniul educațional. Acest principiu este fundamental pentru formarea CTIP și constă în dezvoltarea unui plan strategic care să cuprindă obiectivele și direcțiile de inovare pe termen lung, identificarea și recrutarea liderilor pentru a menține angajamentul și direcția în inovare și pentru a forma echipe dedicate, care să-și asume responsabilitatea dezvoltării și implementării inovațiilor pe termen lung. Esențială este și dezvoltarea unei culturi organizaționale, care încurajează și susține inovația pe termen lung, precum procesul de planificare a bugetului și alocare a investițiilor continue în cercetare. Acest principiu promovează abordarea inovației ca pe un proces evolutiv, nu ca pe un eveniment unic, și vizează menținerea progresului, asigurarea continuității și durabilității activității de inovare.

Componenta cognitivă a CTIP

Pregătirea științifico-metodică pentru inovarea educației este reprezentată de:

- **Principiul autoactualizării și formării profesionale continue**

Autoactualizarea și formarea profesională continuă în procesul de formare a CTIP se referă dezvoltării continue a competențelor pedagogice pentru a facilita implementarea cu succes a noilor metode, tehnologii sau abordări pedagogice în mediul educațional. Acest principiu implică furnizarea de formare și instruire specializată pentru cadrele didactice cu privire la noile inovații pedagogice prin diverse forme: workshop-uri, seminarii, cursuri de pregătire, resurse de învățare online, participarea la conferințe educaționale, înregistrarea la cursuri universitare, obținerea de certificări relevante, autoînvățare prin citirea literaturii de specialitate, explorarea platformelor de e-learning, participarea la comunități online de profesori.

- **Principiul mentoratului și a coachingului în transferul de inovații pedagogice**

Mentoratul și coachingul în transferul de inovații pedagogice se referă la implicarea și sprijinul unor profesioniști experimentați (mentor, coach) în orientarea și ghidarea cadrelor didactice în adoptarea și implementarea cu succes a inovațiilor. Acest principiu joacă un rol crucial în asigurarea că inovațiile pedagogice sunt implementate corespunzător și că profesorii se simt susținuți pe tot parcursul acestui proces. Mentorii pot oferi sprijin individualizat și îndrumare, pot ajuta la identificarea nevoilor specifice, pot împărtăși lecții învățate, dificultăți întâmpinate și succese obținute, pot oferi demonstrații practice ale noilor tehnologii sau metode pedagogice în acțiune, pot furniza feedback detaliat și constructiv cu privire la performanța profesorilor în implementarea inovațiilor pedagogice, pot încuraja și motiva profesorii să continue eforturile de implementare a inovațiilor, pot contribui la stabilirea colaborării cu alți experți sau profesioniști în domeniul inovațiilor pedagogice, pot ajuta profesorii să evalueze și să monitorizeze progresul în implementarea inovațiilor pedagogice, pot promova o cultură de învățare continuă în cadrul organizației etc. Tot cu ajutorul mentorilor sau chiar independent, cadrele didactice pot să-și dezvolte planuri individuale de dezvoltare profesională care să includă obiective specifice legate de adoptarea și implementarea inovațiilor pedagogice. Prin respectarea acestui principiu, cadrele didactice pot să-și mențină relevanța și să-și îmbunătățească performanța profesională pe măsură ce evoluează în cariera lor.

Concluzii

În concluzie, principiile de formare a CTIP sunt esențiale pentru a ajuta cadrele didactice să adopte și să implementeze cu succes noi metode, tehnologii sau abordări în procesul lor de predare și învățare. Abordarea acestor principii trebuie să fie personalizată și adaptată la nevoile, contextul și cerințele specifice ale profesorilor și organizațiilor educaționale. Nu există o soluție unică care să se potrivească tuturor situațiilor. Or, prin

respectarea principiilor de formare a CTIP se asigură relevanța, eficiența și îmbunătățirea calității educației, precum și pregătirea celor implicați în transferul de inovații pentru a face față provocărilor societății contemporane.

Bibliografie

1. CHRISTENSEN, C. M.; RAYNOR M. E. *The Innovator's Solution: Creating and Sustaining Successful Growth*. Harvard: Harvard Business Review Press, 2013. 320 p. ISBN 978-1422-196-57-1.
2. COJOCARU, V. *Teoria și metodologia transferului inovațional în învățământul superior*. Chișinău: Pontos, 2010. 244 p. ISBN 978-9975-51-136-0.
3. CRISTEA, S. *Dicționar de termeni pedagogici*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1998. 479 p. ISBN 973-30-5130-6.
4. DAVIS, B. G. *Tools for Teaching*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993. 450 p. ISBN 1-55542-568-2.
5. DEWEY, J. *Fundamente pentru o știință a educației*. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1992. 368 p. ISBN 973-3011-25-5.
6. *Dicționar explicativ al limbii române*. Disponibil: www.dexonline.ro
7. DRUCKER, P. *Inovația și sistemul antreprenorial*. București: Editura Enciclopedică, 1993. 190 p. ISBN 973-45-0043-0.
8. EVERETT, R. *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press, 2003. 576 p. ISBN 978-0743-222-09-9.
9. FULLAN, M. *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. New Jersey: Jossey-Bass, 2014. 192 p. ISBN 978-1118-575-23-9.
10. GARDNER, H. *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books, 1983. 528 p. ISBN 978-0465-024-33-9.
11. GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R. E; McKEE, A. *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: The Harvard Business Review Press, 2002. 329 p. ISBN 978-1-4221-6803-5.
12. HALL, G. E.; HORD, S. M. *Implementing Change: Patterns, Principles, and Pitfalls*. Las Vegas: University of Nevada, 2014. 384 p. ISBN 978-0133-351-92-7.
13. HARRIS, A. *Leading Futures: Global Perspectives on Educational Leadership*. London: SAGE Publications Pvt. Ltd., 2015. 284 p. ISBN 978-9351-502-55-5.
14. HIPPEL, E. *Democratizing Innovation*. London: Cambridge MA, MIT Press, 2005. 220 p. ISBN 0-262-00274-4.
15. HOPKINS, D. *School Improvement for Real: Educational and Systemic Change at its Best*. London: Routledge, 2001. 256 p. ISBN 978-0203-165-79-9.
16. KOLB, D. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice Hall, 1983. 256 p. ISBN 978-0132-952-61-3.

17. LAVE, J.; WENGER, E. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991. 138 p. ISBN 9780521423748.
18. LIEBERMAN, A.; MILLER, L. *Powerful Learning: What We Know About Teaching for Understanding*. New Jersey: Jossey-Bass, 2008. 288 p. ISBN 978-0470-276-67-9.
19. MACARENCO, A. S. *Opere pedagogice alese. Vol. III*. Editura Didactică și Pedagogică, 1950. 376 p.
20. MOORE, G. A. *Zone to Win: Organizing to Compete in an Age of Disruption*. New York: Diversion Books, 2015. 174 p. ISBN 978-1682-302-11-8.
21. PAPERT, S. *Mindstorms: children, computers, and powerful ideas*. New York: Basic Books, 1980. 242 p. ISBN 0-465-04627-4.
22. PIAGET, J. *Psychology and Epistemology: Towards a Theory of Knowledge*. New York: Grossman, 1971. 166 p. ISBN 0670581968.
23. ROBINSON, K.; LOU, A. *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*. London: Penguin Books, 2009. 320 p. ISBN 978-0143-116-73-8.
24. RUMMLER, G.; BRACHE, A. *Improving Performance: How to Manage the White Space in the Organization Chart*. New Jersey: Jossey-Bass, 1995. 256 p. ISBN 978-0787-900-90-8.
25. STONE, M. *Teaching for Understanding: Linking Research with Practice*. New Jersey: Jossey-Bass, 1997. 400 p. ISBN 978-0-787-91002-0.
26. ȘOVA T. *Managementul stresului profesional al cadrelor didactice*. Chișinău: Tipografia UPS „Ion Creangă”, 2014. 277 p. ISBN 978-9975-46-196-2.
27. VLADU, M. *Formarea competențelor decizionale în implementarea inovațiilor ale managerilor din învățământul preuniversitar*. Teză de doctor în pedagogie. Chișinău, 2013. 181 p.
28. БЛОНСКИЙ П. П. *Избранные педагогические произведения*. Москва: Изд-во Академии Педагогических Наук, 1961. 690 с.
29. ВЫГОТСКИЙ Л. С. *Умственное развитие детей в процессе обучения: Сборник статей*. Москва–Ленинград: Государственное учебно-педагогическое издательство, 1935. 136 с.
30. ДАВЫДОВ, В. В. *Теория развивающего обучения: монография*. Москва: Интор, 1996. 544 с. ISBN: 5-89404-001-9.
31. УШИНСКИЙ, К. Д. *Избранные педагогические сочинения/ Человек как предмет воспитания. Опыт педагогической антропологии (1861)*. Москва: Изд-во Академии наук РСФСР, 1945. 475 с.