

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2025.1.10>
CZU: 37.091:373:159.9:331

DEZVOLTAREA CULTURII INOVAȚIONALE A CADRELOR DIDACTICE: STUDIU EXPERIMENTAL

Lucia PÎRĂU,

doctorandă, Școala Doctorală Științe ale Educației,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău, RM
director adjunct, Liceul Teoretic Republican „Aristotel”, Chișinău

ORCID: 0000-0002-0275-0177

Rezumat. În acest articol sunt prezentate rezultatele unui studiu experimental realizat în vederea cercetării nivelului de cultură inovațională a cadrelor didactice în instituția de învățământ general. Demersul dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice prezintă design-ul cercetării, descrierea metodelor de cercetare cantitativă și calitativă, analiza comparată a nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice ca rezultat al activităților de formare în conformitate cu Curriculumul Programului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Cuvinte-cheie: cultură inovațională, referențial de evaluare a nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale, curriculum de dezvoltare a culturii inovaționale, demers acțional de dezvoltare a culturii inovaționale.

THE DEVELOPMENT OF THE INNOVATIVE CULTURE OF THE TEACHERS: EXPERIMENTAL STUDY

Summary. This article presents the results of an experimental study carried out in order to investigate the level of innovative culture of teachers in the general education institution. The approach to the development of the innovative culture of teachers presents the research design, the description of quantitative and qualitative research methods, the comparative analysis of the level of development of the innovative culture of teachers as a result of the training activities in accordance with the Curriculum of the Program for the Development of the Innovative Culture of Teachers.

Keywords: innovative culture, benchmark for evaluating the level of innovative culture development, innovative culture development curriculum, innovative culture development action.

Introducere. În contextul actual al schimbărilor rapide în sistemul educațional, dezvoltarea unei culturi inovaționale a cadrelor didactice devine o necesitate primordială pentru o instituție ce dorește să devină eficientă, performantă și competitivă. Astfel, instituțiile de învățământ general sunt orientate să răspundă exigențelor de progres tehnologic, diversității nevoilor elevilor, părinților, comunității educaționale, dar și a cadrelor didactice. Pentru a depăși toate aceste provocări, este oportună responsabilitatea instituției să mențină o cultură organizațională cu efecte inovatoare.

Conjugând cele expuse, deducem ideea asupra culturii inovaționale a cadrelor didactice care poate fi definită mai mult sau mai puțin ca model de comportamente cu aspecte culturale, cu accent pe valori și pe practici de management. Conceptul de cultură

inovațională se fundează prin accentul pus pe inovații, văzute ca dezvoltarea de idei noi în realizarea produselor, proceselor și serviciilor educaționale într-o instituție de învățământ general.

Metode, rezultate, discuții. În text descriem un experiment pedagogic realizat în vederea cercetării nivelului de cultură inovațională a cadrelor didactice în instituția de învățământ general. Așadar, propunem un demers de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Dezvoltarea în conjunctură curriculară a culturii inovaționale a cadrelor didactice. În baza reperelor teoretice, a rezultatelor experimentului de constatare, au fost elaborate *Constructul curricular de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice* și *Demersul acțional de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice*. Acestea semnifică

părți componente ale *Curriculumului Programului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice din învățământul general*.

În această etapă a experimentului de formare, s-a urmărit procesul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice și anume *valorificarea unui spectru larg de subiecte pentru a-i pregăti pe profesori să accepte schimbarea și să încurajeze inovația în mediul educațional*.

Curriculumul Programului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice din învățământul general este conceput pentru înlesnirea reducerii rezistenței la schimbare, pentru achiziționarea valorilor relevante contextului educațional, dar și pentru a permite formabilului să conștientizeze și să-și realizeze scopurile orientate spre formarea profesională prin propriul potențial intelectual și de creativitate.

Curriculumul respectiv identifică anumite *competențe specifice în dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice*, și anume [6]:

- **Competențe la nivel de cunoaștere și înțelegere:** definirea conceptului de cultură inovațională, descrierea teoriilor și a dimensiunilor culturii inovaționale; conștientizarea relației dintre cultura organizațională și cultura inovațională;
- **Competențe la nivel de aplicare:** explorarea problemelor educaționale într-o perspectivă inovatoare și identificarea soluțiilor creative;

rezolvarea problemelor și conștientizarea riscurilor în procesul de inovare; identificarea tehnicilor de generare de idei și de soluționare a problemelor; identificarea potențialului inovațional (competențelor inovatoare) ale cadrelor didactice; modelarea mediilor de învățare stimulative la nevoile individuale ale elevilor; determinarea rolului tehnologiei în inovația educațională;

- **Competențe la nivel de integrare:** utilizarea metodelor de colaborare și a tehnicilor de comunicare a ideilor inovatoare în echipă și comunitatea educațională; utilizarea rețelelor și platformelor pentru partajarea ideilor și resurselor inovative; asumarea responsabilității pentru implicare în inovare, demonstrând rezistență la bariere; identificarea resurselor pentru depășirea barierelor în procesul de inovare; gestionarea proiectelor inovatoare; valorificarea bunelor practici de inovare.

Pentru valorificarea conținuturilor curriculare au fost planificate 96 ore: 10 ore – prelegeri, 14 ore - seminare și 72 ore de studiu individual (Tabelul 1). Precizăm că nu toți indicatorii de performanță pot fi atinși în 10 ore de activitate de formare de tip contact direct. O bună parte din indicatori, pentru a fi atinși, solicită resurse de timp suplimentare, context real de activitate și implicarea mai multor categorii de beneficiari direcți ai procesului de inovare.

Tabelul 1. Tematica și repartizarea orientativă a orelor programului de formare a cadrelor didactice

Nr.	Module tematice	Nr. de ore		
		Prelegeri	Seminare	Studiu individual
1.	Cultura inovațională a cadrelor didactice	2	2	10
2.	Rezistență și motivație de implicare în inovare	2	2	10
3.	Gândirea inovatoare și creativitatea	2	2	10
4.	Inovare în procesul de predare, învățare și evaluare	2	2	10
5.	Colaborare și comunicare inovatoare	2	2	10
6.	Proiecte educaționale inovatoare		4	10
7.	Comunitatea inovatoare și exemple de bune practici		4	12
	Total	10	14	72

S-au selectat conținuturi relevante, activități interactive, exerciții practice, studii de caz, sesiuni de discuții și colaborare între cadrele didactice, diseminare de bune practici de implementare a inovațiilor [7], [9], [10], [4]. De asemenea, programul de

dezvoltare s-a adaptat nevoilor specifice ale participanților și a încurajat gândirea inovatoare și creativitatea și aplicarea practică în cadrul propriilor medii de predare. Performanța dezvoltării culturii inovaționale a formabilului a fost asigurată de rela-

ții de colaborare și cooperare, de încurajare și apreciere, bazate pe principiul de încredere și colegialitate [2], [8].

Demersul acțional de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice s-a fundamentat pe promovarea învățării prin descoperire și rezolvare de probleme, a instruirii active și interactive prin activități individuale, în grup și în perechi. Acestea au solicitat efort de adaptare la regulile de grup, toleranță față de părerile colegilor, dezvoltând capacitățile de autoevaluare [1].

Învățarea interactivă a vizat achiziționarea de cunoștințe, receptivitatea față de experiențele noi, căutate și rezolvate prin explorare, analiză, sinteză, generalizare, abstractizare, concretizare. Programul a propus exemplele de strategii didactice, care pot fi aplicate de formabili: studiul de caz, învățarea prin colaborare, simularea unor practici, realizarea unor activități de tip proiect, discuția dirijată, dezbateră etc.

Strategiile didactice interactive bazate pe cooperare și colaborare au stimulat gândirea inovatoare, critică și creativă; dezvoltarea încrederii în propriile puteri; promovarea atitudinii pozitive, respectul reciproc și toleranță; motivarea și implicarea în sarcinile individuale și de grup [3].

Strategiile de învățare autonomă individuală au fost aplicate în mod selectiv și flexibil în rezolvarea de probleme privind elaborarea prezentării unui proiect inovațional. Pentru studiul individual s-au propus elaborarea a două produse: ghid de dezvoltare proprie a culturii inovaționale și prezentarea unui proiect educațional din activitatea didactică proprie [7].

Valori experimentale de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice. Pentru etapa de validare a experimentului pedagogic s-a identificat analiza comparată a nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice din instituția de învățământ general ca rezultat al activităților de formare conform Constructului curricular și Demersul acțional de dezvoltare a culturii inovaționale, părți componente ale Programului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Interpretarea și prelucrarea datelor obținute s-a realizat cu ajutorul programului SPSS 26.0. S-a folosit Tabelul de frecvență, ce prezintă distribuția unui set de date într-un mod simplificat. Acest tip de tabel ne permite să vedem cum sunt distribuite valorile unei variabile, arătând frecvențele pentru fiecare valoare posibilă a variabilei analizate; frecvența procentuală, procentul cumulat pentru a înțelege proporția cumulativă a observațiilor până la un anumit punct.

Experimentul pedagogic a fost realizat în cadrul cursurilor de perfecționare profesională la Centrul de Formare Continuă și Leadership al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” și în cadrul cursurilor de dezvoltare profesională a cadrelor didactice în Proiectul Național „Investim în profesori” coordonat de Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova. Deci, experimentul pedagogic a decurs în 3 etape: *de constatare (anul 2021)*, *de formare (anii 2023-2024)*, *de control (anii 2023-2024)*.

În etapa de control a experimentului a fost aplicat referențialul de evaluare a nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale (Tabelul 3) prin aplicarea gradelor de evaluare (în procente): Nivel înalt; Nivel mediu; Nivel jos (Tabelul 2) și un post-cheștionar de determinare a nivelului de cultură inovațională a cadrelor didactice care a permis să măsurăm următoarele **capacități/aspecte/variabile**:

- înțelegerea noțiunii de inovație;
- înțelegerea noțiunii de cultură inovațională;
- identificarea competențelor unui cadru didactic inovator;
- identificarea metodelor inovatoare folosite în activitatea didactică;
- identificarea activităților/acțiunilor care urmăresc rezolvarea problemelor în inovare;
- menținerea motivației și angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor;
- identificarea tehnicilor și instrumentelor pentru planificarea activităților de inovare în activitatea didactică;
- gradul de diseminare a bunelor practici, de implicare în proiecte sau activități de inovare.

Tabelul. 2. Gradul de evaluare a nivelurilor de performanță în procente

<i>Nivel de performanță</i>	<i>Indicatori de evaluare</i>	<i>Procente / %</i>
Înalt	Răspunsul este corect, coerent, logic, consistent, relevant, original	100 %
Mediu	Răspunsul este cu unele imprecizări, mai puțin coerent și logic, mai puțin consistent, puțin relevant și original	50 %
Jos	Răspunsul este cu multe imprecizări, fără logică, fără consistență, necoerent, nu este relevant sau lipsește răspunsul.	25 %

Tabelul 3. Referențialul de evaluare a nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale

<i>Criteria de evaluare</i>	<i>Indicatori de evaluare</i>	<i>Descriptori de evaluare</i>
Valorizarea fundamentelor teoretice ale culturii inovaționale.	1. Cunosc și apreciază valoarea teoriilor inovaționale și a modelelor de analiză a comportamentelor inovatoare ale cadrelor didactice. 2. Definesc conceptul de cultură inovațională, valorizând fundamentele teoretice. 3. Apreciază relevanța sistemului de valori și principiilor culturii inovaționale.	Corectitudine
Rezolvarea problemelor educaționale într-o perspectivă inovatoare și identificarea soluțiilor creative.	1. Cunosc tehnici și instrumente pentru generarea de idei inovative. 2. Identifică tehnici și soluții de rezolvare a problemelor în procesul de inovare.	Logică
Valorificarea potențialului inovațional în predare, învățare și evaluare.	1. Cunosc metode inovatoare de predare, învățare și evaluare. 2. Posedă abilități de creare a mediului stimulat și adaptare la noile schimbări. 3. Selectează tehnologii eficiente și tehnici de evaluare alternative și autentice în procesul de predare, învățare și evaluare.	Coerență
Colaborare în procesul de inovare, utilizând strategii eficiente de comunicare.	1. Identifică metode și tehnici de comunicare eficiente a ideilor în procesul de inovare. 2. Utilizează rețele și platforme pentru partajarea ideilor și resurselor inovative.	Consistență
Asigurarea responsabilității în dezvoltarea și implementarea inovației, demonstrând rezistență la bariere.	1. Posedă rezistență și responsabilitate în implementarea inovațiilor.	Relevanță
Implicare în activități și proiecte inovatoare, demonstrând atitudine pozitivă și reziliență la inovații.	1. Analizează un proiect educațional inovator. 2. Planifică, monitorizează, evaluează activități de inovare.	
Valorificarea bunelor practici de inovare.	1. Analizează exemple de proiecte inovatoare și experiențe de bune practici. 2. Realizează schimb de bune practici.	Relevantă

Prezentăm în continuare analiza comparată a rezultatele obținute despre efectul intervenției experimentale după aplicarea programului de formare a cadrelor didactice pentru fiecare variabilă pentru grupul experimental în ambele faze ale experimentului: faza de constatare și faza de formare:

1. Capacitatea de înțelegere a noțiunii „inovație”

• în etapa de constatare majoritatea subiecților (40 cadre didactice - 65,6%) au fost evaluați la un nivel mediu de înțelegere a noțiunii de inovație,

iar procentul cumulativ crește la 96,7%. Acest lucru indică faptul că 96,7% dintre respondenți au o capacitate de înțelegere la nivel scăzut și mediu. 19 subiecți (31,31%) au avut o capacitate de înțelegere la nivel jos. Doar 2 subiecți (3,3%) din numărul total de 61 au atins un nivel înalt;

• după faza de formare se observă o îmbunătățire considerabilă a nivelului de înțelegere a noțiunii de inovație: 1 subiect (1,6%) a atins nivelul jos, 31 subiecți (50,8%) au nivelul mediu, iar procentul cumulativ ajunge la 52,5%, sugerând că peste

jumătate dintre cadrele didactice ating cel puțin nivelul mediu. 29 subiecți (47,5%) au o capacitate dezvoltată la nivelul înalt, astfel încât procentul cumulativ ajunge la 100%. Proporția subiecților cu nivel jos scade considerabil, de la 31,1% la doar 1,6%.

Aceste date indică o creștere semnificativă a capacității de înțelegere a conceptului de „inovație” în urma experimentului de formare. Rezultatele sugerează că intervenția a avut un impact pozitiv, ridicând nivelul de înțelegere pentru majoritatea cadrelor didactice, astfel încât aproape jumătate (47,5%) dintre aceștia au atins o înțelegere completă a conceptului, comparativ cu doar 3,3% înainte de formare.

2. Capacitatea de înțelegere a noțiunii „cultură inovativă”

- în etapa de constatare 55 subiecți (90,2%) aveau un nivel scăzut de înțelegere a noțiunii de „cultură inovativă”. Doar 6 cadre didactice (9,8%) au un nivel mediu. Astfel, în acest caz, procentul cumulativ ajunge la 100%, ceea ce indică faptul că niciun respondent nu a obținut un nivel înalt. Niciun cadru didactic nu are o capacitate de înțelegere la nivel înalt al acestei noțiuni;
- după experimentul de formare proporția subiecților cu o capacitate de înțelegere de un nivel jos, scade de la 90,2% la doar 19,7%, iar a celor cu nivel mediu crește la 37,7%, procentul cumulativ ajungând la 57,4%. Acest rezultat sugerează că mai mult de jumătate dintre cadrele didactice (57,4%) ajung la o capacitate de înțelegere cel puțin la nivel mediu. De asemenea, 26 cadre didactice (42,6%) din numărul total, ating un nivel înalt de înțelegere a noțiunii de „cultură inovativă”, ridicând procentul cumulativ la 100%.

Rezultatele obținute sugerează o creștere semnificativă în nivelul de înțelegere a noțiunii „cultură inovativă” după experimentul de formare.

3. Capacitatea de identificare a competențelor cadrului didactic inovator

- în etapa de constatare 29 subiecți (47,5%) ating nivelul scăzut și tot atâția subiecți au nivelul mediu. Doar 3 subiecți (4,9%) au nivel înalt din numărul total de 61 subiecți;
- după etapa de formare 2 subiecți (3,3%) ating nivelul scăzut, 30 subiecți (49,2%) nivel mediu, iar 29 cadre didactice (47,5%) au obținut un nivel înalt.

După experimentul de formare, proporția cadrelor didactice cu nivel scăzut scade considerabil de la 47,5% la doar 3,3%. Aceste rezultate arată o îmbunătățire semnificativă a nivelului de identificare în urma experimentului de formare.

bunătățire semnificativă a nivelului de identificare în urma experimentului de formare. Majoritatea cadrelor didactice au trecut de la nivelul jos la cel înalt sau mediu. Cumulativ, în etapa de constatare, majoritatea cadrelor didactice (95,1%) se află sub nivel înalt de înțelegere, adică au nivel mediu și scăzut, doar 4,9% ajungând la nivelul înalt. După etapa de formare, observăm o îmbunătățire clară, în care 47,5% dintre cadrele didactice au atins un nivel de înțelegere completă a conceptului, iar 3,3% au rămas la un nivel de înțelegere scăzut de 25%. Cumulativ, 52,5% de cadre didactice au un nivel scăzut și mediu de identificare a competențelor didactice inovative.

4. Capacitatea de identificare a metodelor inovatoare folosite în activitatea didactică

- în faza de constatare 27 subiecți (44,3%) se află la nivelul jos de identificare a metodelor inovatoare, procentul cumulativ fiind de 44,3%, ceea ce indică faptul că aproape jumătate dintre cadrele didactice au o capacitate minimă de identificare a metodelor inovatoare. 32 subiecți (52,5%) au o capacitate de identificare la un nivel mediu, iar procentul cumulativ ajunge la 96,7%. Aceasta ne sugerează că majoritatea cadrelor didactice (96,7%) au o capacitate de identificare de nivel scăzut și mediu. Doar 2 subiecți (3,3%) au o capacitate maximă (nivel înalt) de identificare a metodelor inovatoare, ceea ce face ca procentul cumulativ să atingă 100%;
- după etapa de formare 8 subiecți (13,1%) se află la nivelul scăzut de identificare a metodelor inovatoare, procentul cumulativ fiind de 13,1%. 29 subiecți (47,5%) au o capacitate de identificare de nivel mediu, iar procentul cumulativ ajunge la 60,7%. Aceasta înseamnă că peste jumătate dintre cadrele didactice ajung la nivelul mediu. 24 cadre didactice (39,3%) au o capacitate de identificare la nivel înalt, ceea ce face ca procentul cumulativ să ajungă la 100%.

Constatăm că în experimentul de formare există o distribuție mai echilibrată, 39,3% din cadrele didactice ating nivelul înalt. Procentul cumulativ la nivelul mediu arată că aproape 61% dintre subiecți ajung cel puțin la nivelul mediu, iar aproape 40% ajung la nivelul înalt. Aceste rezultate arată o îmbunătățire considerabilă față de etapa de constatare.

5. Capacitatea de identificare a activităților/ acțiunilor care urmăresc rezolvarea problemelor în inovare

- în etapa de constatare 31 subiecți, care reprezintă 50,8% din totalul de 61 subiecți ating nivelul

scăzut de identificare a activităților. 28 subiecți (45,9%) au ajuns la nivelul mediu. Procentul cumulativ ajunge la 96,7%, adică aproape toți subiecții au o capacitate de identificare a acțiunilor inovative de până la 50%. Doar 2 subiecți, adică 3,3%, au o capacitate maximă de identificare (100%- nivel înalt). Rezultatele sugerează că, majoritatea cadrelor didactice au un nivel scăzut și mediu. Doar o mică parte (3,3%), au capacitatea maximă de identificare (100%-nivel înalt);

- după experimentul de formare 3 subiecți, ceea ce reprezintă 4,9%, au nivel scăzut de identificare a acțiunilor inovative. 36 subiecți ating nivelul mediu, adică 59,0% din numărul total de 61 subiecți, ajungând la un procent cumulativ de 63,9%. 22 subiecți (36,1%) au nivel înalt de capacitate de identificare a activităților inovative, procentul cumulativ fiind 100%.

Constatăm că după experimentul de formare există o distribuție mai echilibrată, dar cu o concentrare mai mare de cadre didactice în intervalul nivelului mediu și înalt. Aceste rezultate sugerează că subiecții au o capacitate mai ridicată de identificare a activităților/ acțiunilor în rezolvarea problemelor în inovare.

6. Menținerea motivației și angajamentului rezistenței în implementarea inovațiilor

- în etapa de constatare majoritatea subiecților- 53 (86,9%) au motivație scăzută și angajament la rezistență în inovație. 7 subiecți (11,5%) au avut nivelul mediu și doar 1 subiect (1,6%) a ajuns la nivelul înalt. Astfel, în etapa de constatare grupul experimental prezintă o motivație redusă pentru susținerea inovării, cu procent cumulativ de 86,9% dintre subiecți care au obținut acest scor;
- după experimentul de formare distribuția este mai echilibrată: 17 subiecți (27,9%) au nivelul scăzut, 33 cadre didactice (54,1%) își mențin motivația la nivel mediu și 11 cadre didactice (18%) au un nivel înalt.

Constatăm că după intervenția experimentală un procent semnificativ mai mare de cadre didactice (18%) se află la nivelul înalt de motivație, cu procentul cumulativ la 82,0%, sugerând o creștere a angajamentului rezistenței la implementarea inovațiilor.

7. Capacitatea identificării tehnicilor și instrumentelor pentru planificarea activităților de inovare în activitatea didactică

- în etapa de constatare aproape jumătate dintre subiecți- 27 (44,3%) au o capacitate la nivel scăzut, iar restul 34 subiecți (55,7%) la nivel mediu.

Capacitatea de identificare a tehnicilor inovative este destul de limitată, sugerând un nivel moderat de cunoaștere, cu un procent cumulativ de 100%, fără a ajunge la nivel înalt;

- după experimentul de formare 13 subiecți (21,3%) au nivel scăzut, majoritatea -38 cadre didactice au nivelul mediu (62,3%) și 10 subiecți (16,4%) au capacitate la nivel înalt.

Prin urmare, după experimentul de formare au crescut cunoștințele despre tehnicile și instrumentele inovative. Creșterea în procente cumulative la nivelurile mediu și înalt, sugerează o îmbunătățire semnificativă în capacitatea cadrelor didactice de a identifica tehnici și instrumente pentru planificarea activităților de inovare în activitatea didactică.

8. Gradul de diseminare a bunelor practici și de implicare în proiecte sau activități de inovare

- în etapa de constatare 55 subiecți (90,2%) se află la nivelul scăzut, ceea ce sugerează o diseminare foarte limitată a bunelor practici. Doar 6 subiecți (9,8%) au nivel mediu, și niciun subiect nu are nivel înalt. Rezultatele arată o implicare foarte scăzută în diseminarea bunelor practici și în proiecte de inovare;
- după experimentul de formare 24 subiecți (39,3%) sunt la nivelul scăzut, iar o proporție mai mare a avansat la nivel mediu -27 cadre didactice (44,3%), ducând procentul cumulativ la 83,6% și la nivel înalt- 10 subiecți (16,4%).

Constatăm, o îmbunătățire semnificativă în diseminarea bunelor practici după experimentul de formare. Acest fapt poate fi explicat și prin faptul că în componența grupului experimental o jumătate dintre subiecți sunt manageri, or, aceștia sunt considerați promotorii principali în instituție ai inovațiilor și a diseminării de bune practici.

9. Indice general sintetic estimat pentru evaluarea nivelului culturii inovaționale

- în etapa de constatare, majoritatea subiecților sunt la nivelul jos- 31 subiecți (50,8%) și 28 subiecți la nivel mediu (45,9%) și doar 2 subiecți (3,3%) la nivel înalt. Astfel, se constată un nivel de cultură inovațională destul de modest;
- după experimentul de formare distribuția s-a schimbat vizibil: 14 cadre didactice (23%) au nivelul înalt, 9 cadre didactice (14,8%) au nivel jos și 38 (62,3%) cadre didactice au nivelul mediu, ajungând la 100% cumulativ.

Prin urmare, programul de formare a contribuit la îmbunătățirea culturii inovaționale a cadrelor

didactice. Creșterea semnificativă a subiecților la nivelul înalt indică un efect pozitiv al programului, care a facilitat o mai bună înțelegere și aplicare a conceptelor.

Așadar, compararea rezultatelor obținute de grupul experimental (GE) în etapa de constatare și etapa de formare sugerează că **aplicarea Programului de formare a cadrelor didactice are un efect pozitiv semnificativ asupra dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice, a rezistenței la schimbare și motivație pentru implementarea inovațiilor, de aplicare a practicilor inovative în activitățile educaționale.** Grupul experimental a demonstrat o creștere în toate variabilele analizate, la nivelul mediu și înalt.

Prin acest experiment s-a reușit să menținem interesul pentru un domeniu destul de actual și nou pentru cadrele didactice - cultura inovațională -, precum și dorința de dezvoltare a acesteia în cadrul cursurilor de formare.

Sintetizarea rezultatelor experimentale ne permit să concluzionăm că rezultate bune s-au obținut în raport cu următoarele competențe specifice:

- Valorizarea fundamentelor teoretice ale culturii inovaționale, prin înțelegerea și aplicarea conceptelor și teoriilor care susțin procesele de inovare în educație;
- Dezvoltarea gândirii inovatoare și a creativității în proiectarea și realizarea parcursului de formare profesională prin rezolvarea problemelor;
- Integrarea inovației în procesul de predare, învățare și evaluare prin utilizarea metodelor și instrumentelor didactice moderne, adaptate contextului digital și nevoilor actuale ale elevilor;
- Promovarea colaborării și comunicării inovatoare prin utilizarea platformelor digitale, a instrumentelor de colaborare și a metodologiilor participative;
- Dezvoltarea motivației și rezistenței față de schimbările în sistemul educațional, prin gestionarea eficientă a provocărilor, menținând un echilibru între viață profesională și personală.

Rezultatele sintetice pentru etapa de formare a experimentului sunt prezentate în Tabelul 4.

Tabelul 4. Rezultatele sintetice pentru etapa de formare a experimentului pedagogic

Număr de subiecți	Grup de formare (GE)/ Grup de control (GC)	Nivelul de formare (experimentul de formare)					
		Nivel înalt		Nivel mediu		Nivel jos	
		Număr de subiecți	%	Număr de subiecți	%	Număr de subiecți	%
61	GE	14	22,95 %	38	62,29 %	9	14,75 %
66	GC	11	16,66 %	43	65,15 %	12	18,18 %
Total: 127 subiecți		25	19,68 %	81	63,77 %	21	16,53%

Rezultatele ne demonstrează că după experimentul de formare în ambele grupuri există o creștere vădită. Din cei 127 subiecți, 25 cadre didactice (19,68 %) ating Nivelul înalt de cultură inovaționa-

lă, 81 cadre didactice (63,77%) au Nivel mediu, iar 21 cadre didactice (16,53%) ating Nivelul jos. Rezultatele sintetice le prezentăm în Figura 1.

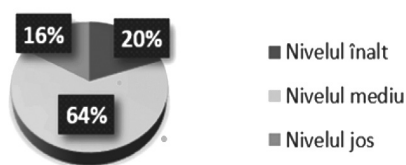


Fig. 1. Nivelul de cultură inovațională (etapa de formare)

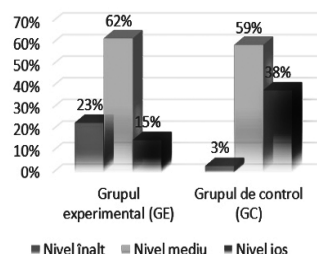


Fig. 2. Rezultate sintetice pentru etapa de formare (grupul experimental (GE) și grupul de control (GC))

În grupul de control, din cei 66 subiecți, 11 cadre didactice (16,66%) au Nivel înalt, 43 cadre didactice (65,15%) au Nivel mediu, iar 12 cadre didactice (18,18%) au Nivel jos de cultură inovațională. În grupul de formare 14 cadre didactice (22,95%)

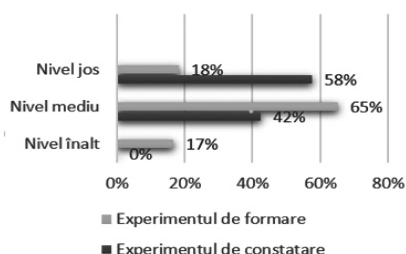


Fig. 3. Repartizarea rezultatelor finale privind evoluția nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale (grupul de control (G C))

Rezultatele scot în evidență nivelul mai înalt al culturii inovaționale în grupul experimental, în comparație cu cel de control. Repartizarea rezultatelor finale privind evoluția nivelului de dezvoltare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice în grupul experimental și cel de control este prezentată în Figurile 3 și 4.

Rezultatele obținute denotă că în grupul experimental (GE) cu 61 subiecți s-au înregistrat progrese vădite în etapa de formare pentru dezvoltarea culturii inovaționale: a crescut cu 12 (19,68%) la sută Nivelul înalt; cu 10 (16,39%) la sută Nivelul mediu și a scăzut cu 22 (36,06%) la sută Nivelul jos.

În grupul de control (GC) cu 66 subiecți se observă anumite progrese: Nivelul înalt a crescut cu 11 (16,66 %) la sută; Nivelul mediu a crescut cu 25 (22,73%) la sută; iar Nivelul jos a scăzut cu 16 (39,39%) la sută.

ating Nivelul înalt, 38 cadre didactice (62,29%) au Nivel mediu și doar 9 cadre didactice (14,75%) au Nivel jos. Rezultatele sintetice le puteți observa în Figură 2.

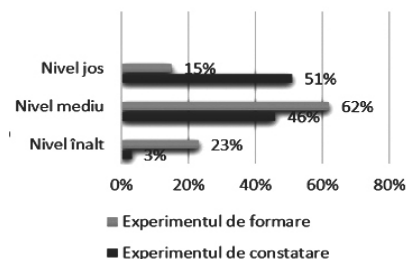


Fig. 4. Repartizarea rezultatelor finale privind evoluția nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale (grupul experimental (GE))

Concluzii. În mod determinant rezultatele obținute în etapa de formare a experimentului au validat Curriculumul Programului pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice și Demersul acțional de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice care satisfac necesitățile profesionale ale acestora. Compararea rezultatelor obținute de grupul experimental în etapa de constatare și etapa de formare sugerează că Programul de formare a cadrelor didactice are un efect pozitiv semnificativ asupra dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice, a rezistenței la schimbare și motivație pentru implementarea inovațiilor, de aplicare a practicilor inovative în activitățile educaționale. Grupul experimental a demonstrat o creștere în toate variabilele analizate, la nivelul mediu și înalt.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. BÎRNAZ N., DANDARA O., GORAȘ-POSTICĂ V. *Cadrul de referință al curriculumului universitar*. Chișinău: CEP USM, 2015. ISBN 978-9975-71-689-5.
2. COJOCARU V., CEBANU L., VLADU M. *Cadrul didactic inovator-premisă a calității în educație*. In: *Învățământ superior: tradiții, valori, perspective: Pedagogia Școlii Superioare și Psihopedagogice*, 28-29 septembrie 2018, Chișinău. Republica Moldova: Universitatea de Stat din Tiraspol, 2018, Vol. 3, pp. 25-30. ISBN 978-9975-76-250-2.
3. *GHID DE BUNE PRACTICI ÎN MANAGEMENT DE PROIECTE*. Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, 2015. 90 p.
4. *GHID DE PROIECTARE A ACTIVITĂȚILOR DE FORMARE ÎN EDUCAȚIA ADULȚILOR*. Coord. NAHABA L., Chișinău: Pro Didactica și DVV International, 2016. 86 p.

5. GOROZIDIS G., PAPAIOANNOU A. G. Teachers' motivation to participate in training and to implement innovations. In: *Teaching and Teacher Education*. 39 (2014), 11 p.
6. *IMPACT OF STIR'S PROGRAMMING ON TEACHER MOTIVATION AND STUDENT LEARNING ENDLINE REPORT APPENDIX*. Public Disclosure Authorized. 2018. 144 p.
7. LONKA K., CHO V., STEINER A. *Innovative schools: teaching & learning in the digital era. Workshop documentation*. European Union, 2015. 78 p.
8. PÎRĂU L. Dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice - noua provocare pentru instituțiile de învățământ general. În: *Materialele Conferinței științifice studențești cu participare internațională*, ediția a LXX-a, Volumul II, Chișinău, 2021. p. 168-175. ISBN 978-9975-76-337-0.
9. PÎRĂU L. Calitate în educație prin dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice. În: *Materialele Conferinței științifice studențești cu participare internațională*: Ediția a 71-a, 20 aprilie 2022, p. 433-441. UST. ISBN 978-9975-76-394-3.
10. ȘOVA T., RUSOV V., COTOS L. *Managementul inovațiilor în educație: Ghid metodic pentru cadrele manageriale și didactice*. Bălți: Univ. de Stat „Alecu Russo”, 2019. 100 p. ISBN 978-9975-3369-6-3.