

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2026.1.01>
CZU: 37.01/.015/.07:316.6(478)

CONVERGENȚE CONCEPTUALE ȘI IMPLICAȚII PRAXIOLOGICE ALE INOVĂRII EDUCAȚIONALE CA EXPRESIE A CULTURII INOVAȚIONALE

Sergiu BACIU,

doctor habilitat în pedagogie, conferențiar universitar,
Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău, RM

ORCID: 0000-0002-7452-8356

E-mail: ser.baciu12@gmail.com

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

E-mail: luciapirau1@gmail.com

Rezumat. *Articolul abordează, în perspectivă teoretică și praxiologică, delimitări conceptuale dintre inovație și inovare în educație, evidențiind rolul lor complementar în producerea schimbărilor educaționale durabile. Demersul analitic este extins prin compararea conceptelor de cultură inovațională și cultura inovării, descriind dimensiuni distincte, dar interdependente ale dezvoltării organizaționale în instituțiile de învățământ. Cultura inovațională este analizată ca fundament axiologic și psihosocial al deschiderii spre schimbare, în timp ce cultura inovării este abordată ca mecanism procesual de generare, testare și implementare a inovațiilor educaționale. Pe baza literaturii de specialitate și a analizei comparative articolul evidențiază implicații praxiologice pentru diagnosticul organizațional, proiectarea intervențiilor educaționale și elaborarea strategiilor de formare continuă a cadrelor didactice.*

Cuvinte-cheie: *cultură inovațională, inovare educațională, cultura inovării, schimbare educațională, dezvoltare organizațională.*

CONVERGENCES AND PRAXIOLOGICAL IMPLICATIONS OF EDUCATIONAL INNOVATION AS AN EXPRESSION OF INNOVATIVE CULTURE

Summary. *This paper examines, from both theoretical and praxiological perspectives, the conceptual distinctions between innovation and innovative processes in education, emphasizing their complementary roles in fostering sustainable educational change. The analysis is further extended through a comparative approach to innovative culture and innovation culture, highlighting their distinct yet interdependent organizational functions. Innovative culture is conceptualized as an axiological and psychosocial foundation shaping openness to change, while innovation culture is viewed as a dynamic, process-oriented framework that enables the generation, testing, and implementation of educational innovations. Drawing on relevant educational literature and comparative analysis, the paper discusses the praxiological implications of these distinctions for organizational diagnosis, institutional intervention strategies, and teachers' continuous professional development.*

Keywords: *innovative culture, educational innovation, innovation culture, educational change, organizational development.*

Introducere. În lumina aspirațiilor europene ale Republicii Moldova dezvoltarea culturii inovaționale în rândul cadrelor didactice constituie un demers indispensabil pentru asigurarea calității educației, profesionalizarea cadrelor didactice și modernizarea proceselor instituționale. Integrarea tehnologiilor digitale, diversificarea nevoilor educaționale ale elevilor și orientarea spre dezvoltarea competențe-

lor-cheie impun o reconsiderare a rolului cadrelor didactice în procesul educațional. Alinierea la standardele educaționale europene presupune nu doar reforme curriculare sau structurale, ci și transformări profunde la nivelul mentalităților, valorilor și practicilor pedagogice, în care cultura inovațională devine un vector esențial al schimbării educaționale durabile.

În acest sens cultura inovațională a cadrelor didactice capătă o relevanță strategică, întrucât ea reflectă capacitatea acestora de a valorifica schimbarea, de a experimenta soluții pedagogice noi, de a integra practici educaționale inovatoare și de a contribui activ la dezvoltarea organizațională a instituției școlare. Dezvoltarea unei asemenea culturi presupune un proces sistematic și continuu de formare, susținut de politici educaționale coerente, leadership educațional eficient și un climat instituțional favorabil inovării.

Discuții. Delimitări conceptuale dintre inovație și inovare în educare. În literatura de speci-

alitate conceptele de **inovație** și **inovare** sunt folosite frecvent complementare, însă ele desemnează realități distincte în perspectiva teoriei schimbării și a dezvoltării organizaționale. *Clarificarea diferențelor conceptuale dintre aceste două noțiuni este esențială pentru fundamentarea unui cadru teoretic riguros privind definirea conceptului de cultură inovațională și determinarea procesului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.* În continuare, pentru o mai bună claritate conceptuală, sunt prezentate diferențele esențiale dintre inovație și inovare într-un tabel de sinteză:

**Tabelul 1. Inovație educațională vs inovare educațională.
Sinteză (adaptat de autor)**

Criteriu	Inovație în educație	Inovare în educație
<i>Definiție generală</i>	Rezultatul final al unui proces de schimbare: un produs pedagogic, o metodă, un instrument, un curriculum sau o practică educațională nouă sau îmbunătățită, implementată cu impact vizibil.	Procesul de generare, dezvoltare, experimentare și implementare a ideilor noi în educație; transformarea ideilor creative în practici pedagogice funcționale.
<i>Natura conceptului</i>	Rezultat - ceea ce s-a creat și este aplicat în practică.	Proces - ansamblul etapelor prin care se ajunge la inovație.
<i>Întrebarea la care răspunde</i>	Ce a fost implementat?	Cum a fost creat și implementat?
<i>Dimensiune temporală</i>	Stare finală, stabilă.	Proces continuu, dinamic, în evoluție.
<i>Nivelul de manifestare</i>	La nivelul metodologiilor, instrumentelor, tehnologiilor, curriculumului, managementului inovațional.	La nivelul activităților cadrelor didactice, echipelor, conducerii și comunității școlare.
<i>Exemple educaționale</i>	Introducerea unei platforme de e-learning; o metodă modernă de evaluare; un program curricular interdisciplinar; o nouă formă de organizare a învățării.	Analiza nevoilor elevilor și cadrelor didactice; generarea de idei pedagogice noi; proiectarea unei noi metode; pilotarea și ajustarea ei în clasă; formarea profesorilor pentru aplicarea inovării.
<i>Accent conceptual</i>	Pe noutatea implementată și valoarea adăugată în procesul educațional.	Pe dinamica transformării și pe acțiunile prin care se produce schimbarea.
<i>Impact</i>	Măsurabil prin rezultate: îmbunătățirea performanțelor elevilor, creșterea motivației, eficientizarea învățării.	Măsurabil prin procese: colaborare, experimentare, participare, flexibilitate pedagogică.
<i>Factorii cheie</i>	Validare, implementare, adoptare, integrare.	Creativitate, leadership, motivație, formare continuă, suport organizațional.
<i>Ce susține?</i>	Modernizarea practicilor didactice și manageriale.	Cultura inovării și comportamentele inovaționale ale profesorilor.
<i>Relația dintre ele</i>	Cultura inovațională și comportamentul inovațional dezvoltat.	Procesul care generează inovația.
<i>Perspectivă educațională</i>	Produsul final al procesului de inovare. Orice schimbare implementată ce aduce îmbunătățiri demonstrabile în actul didactic.	Procesul care generează inovația. Efortul sistematic de modernizare pedagogică, adaptare și experimentare continuă.

În perspectivă praxiologică evaluarea diferențelor dintre cele două concepte scoate în evidență faptul că **inovația poate exista fără a genera un impact semnificativ dacă nu este însoțită de inovare**. Introducerea unui instrument didactic modern, a unei tehnologii digitale sau a unei metode active nu garantează automat creșterea eficienței procesului instructiv-educativ. În acest sens inovarea funcționează ca un mecanism dinamizator al inovației, convertind potențialul teoretic al acesteia în rezultate practice durabile [1]; [8].

Prin urmare, diferența fundamentală dintre cele două concepte nu este doar semantică, ci structurală: inovația este ceea ce se introduce, iar inovarea este cum se introduce și cum se transformă instituția prin acest proces. În absența inovației, inovarea devine un proces fără obiect; iar în absența inovării, inovația rămâne un potențial nevalorificat. *În domeniul educațional, utilizarea concomitentă a ambelor concepte permite o abordare integrată, necesară pentru analiza, proiectarea și optimizarea modificărilor pedagogice și instituționale.*

În consecință, analiza conceptuală a inovației și a inovării nu constituie doar un exercițiu teoretic, ci oferă un fundament solid pentru demersurile praxiologice ulterioare. Ea permite dezvoltarea unor modele pedagogice de dezvoltare a culturii inovaționale și identificarea strategiilor de intervenție ce pot stimula cultura inovațională în rândul cadrelor didactice. Complementarea acestor concepte contribuie la formularea unei viziuni integrate asupra dezvoltării culturii inovaționale, în care procesele creative și rezultatele inovației se susțin reciproc.

Astfel, *demersul comparativ dintre inovație și inovare devine parte integrantă a definirii conceptului de cultură inovațională în comparație cu conceptul de cultură a inovării și oferă premisele necesare pentru unele structuri conceptuale și strategice relevante pentru modernizarea instituțiilor educaționale și pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice.*

Complementaritate dintre cultura inovațională și cultura inovării. Conjugând cele expuse, putem defini *cultura inovațională a cadrelor didactice ca fiind rezultat al interacțiunii dimensiunilor valorice, cognitive, motivaționale, praxiologice și manageriale, manifestându-se prin comportamente observabile, precum experimentarea și aplicarea*

metodelor inovaționale, colaborarea profesională, reflexivitatea critică și asumarea responsabilității în procesul educațional, cu scopul de a îmbunătăți calitatea învățării și adaptabilitatea proceselor didactice la cerințele contemporane. Ea se caracterizează prin accentul pus pe generarea și implementarea de idei noi în produse, procese și servicii educaționale [7].

În literatura de specialitate, conceptele de *cultură inovațională și cultură a inovării* ocupă un loc central în analiza modului în care instituțiile educaționale răspund provocărilor contemporane. Autorii, precum Drucker P. (1993) și Rogers E. (2003), subliniază că orice sistem ce aspiră la dezvoltarea sustenabilă trebuie să construiască atât o cultură inovațională, cât și un proces eficient de generare și implementare. În plan educațional autorii citați evidențiază faptul că modernizarea școlilor nu poate fi concepută fără un climat organizațional ce să stimuleze cooperarea, învățarea continuă și asumarea riscului pedagogic [2]; [9].

Astfel, *cultura inovațională este înțeleasă ca un fundament axiologic și psihosocial care modelează mentalități colective, în timp ce cultura inovării este ansamblul proceselor dinamice prin care instituția transformă ideile în practici pedagogice viabile.* Studiile OECD (2015) confirmă faptul că performanțele instituționale cresc semnificativ atunci când aceste două dimensiuni coexistă într-o manieră armonizată, contribuind la un cadru educațional adaptiv, eficient și orientat spre progres [4].

Realizarea comparației între cultura inovațională și cultura inovării este necesară. Cele două concepte, deși interdependente, descriu realități organizaționale și diferite roluri distincte în modernizarea instituțiilor educaționale. Această diferențiere conceptuală permite o înțelegere nuanțată a mecanismelor prin care școlile dezvoltă competențele de schimbare și de adaptare la noile cerințe sociale, tehnologice și pedagogice, în final la dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Comparația este importantă pentru a clarifica fundamentele teoretice ale procesului de dezvoltare a culturii inovaționale. Propunem în continuare un tabel sinteză a acestor două concepte folosind sursele din literatura de specialitate [2]; [4]; [6]; [9]; [10]:

Tabelul 2. Cultura inovațională vs cultura inovării. Sinteză (adaptare de autor).

Criteriu	Cultura inovațională	Cultura inovării
Definiție	Set de valori, norme, atitudini și practici ce susțin deschiderea spre schimbare și acceptarea inovațiilor.	Climat organizațional orientat spre generarea, testarea și implementarea ideilor inovaționale.
Natură conceptuală	Fundament axiologic și cultural ce modelează comportamentele pro-inovație.	Structură procesuală orientată spre acțiune și producerea schimbării.
Orientare	Spre formarea unei mentalități favorabile noutății și schimbării.	Spre gestionarea activă a proceselor de inovare.
Componenta centrală	Valori pro-inovație, leadership transformativ, climat de sprijin.	Procese, etape, evaluări, pilotări, gestionarea proiectelor inovaționale.
Actorii implicați	Întregul personal educațional, accent pe dezvoltarea mentalităților cadrelor didactice.	Echipe de inovare, lideri de proiect, manageri educaționali.
Rol în instituție	Creează un mediu propice apariției și acceptării inovațiilor.	Permite transformarea ideilor în practici concrete.
Rezultate urmărite	Motivație crescută, deschidere spre schimbare, angajament în învățarea continuă.	Implementarea unor practici eficiente, modernizare, rezultate vizibile.
Durată	Pe termen lung; contribuie la identitatea instituției.	Pe termen scurt și mediu; legată de proiecte și cicluri de inovare.
Măsurabilitate	Evaluată prin indicatori de climat organizațional și competențe inovaționale.	Evaluată prin impactul și eficiența proceselor inovaționale.
Impact educațional	Crește adaptabilitatea, colaborarea și reziliența instituției.	Produce modernizarea curriculumului, metodelor și managementului.

Analiza comparativă prezentată evidențiază complementaritatea dintre cultura inovațională și cultura inovării ca două dimensiuni esențiale ale dezvoltării organizaționale în educație. Astfel, cultura inovațională devine un indicator al maturității instituționale, deoarece reflectă deschiderea spre schimbare, disponibilitatea la colaborare și înclinția spre experimentare.

Implicații praxiologice pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice. De ce este necesară o astfel de comparație între cultura inovațională și cultura inovativă?

În primul rând, *cultura inovațională* în baza ei axiologică este un set de valori, atitudini și dispoziții psihologice care facilitează acceptarea schimbărilor, în timp ce *cultura inovării* este procesul verificării practice și procesualității prin care inovațiile sunt generate și implementate. Distincția contribuie la o încadrare conceptuală coerentă, necesară oricărui demers științific riguros.

În al doilea rând, comparația permite identificarea direcțiilor de intervenție la nivel organizațional. Dacă problemele observate într-o instituție țin de rezistență la schimbare, de lipsa motivației sau de un climat rigid, soluțiile se îndreaptă spre consolidarea culturii inovaționale. Dacă dificultățile sunt legate de lipsa procedurilor, a coordonării sau a

mecanismelor de implementare, atunci intervențiile trebuie să se orienteze către dezvoltarea culturii inovării. Fără această distincție, există riscul unei propuneri ineficiente sau incoerente.

În al treilea rând, comparația a facilitat identificarea strategiilor educaționale orientate spre dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice. Înțelegerea diferențelor dintre cele două culturi conduce la elaborarea unor programe de formare, politici organizaționale și modele pedagogice care să favorizeze atât motivarea pentru inovare, cât și implementarea coerentă a practicilor inovaționale.

Practici și activități aplicative pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Recomandări. În acord cu perspectivele lui Drucker (1993) [2], Rogers (2003) [9] și OECD (2015) [4], dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice presupune integrarea coerentă a următoarelor dimensiuni:

Dimensiunea axiologică, motivațională și atitudinală: cultura inovațională, definită ca fundament axiologic al deschiderii spre schimbare, presupune dezvoltarea unor atitudini favorabile asumării riscului pedagogic și reflexivității profesionale (Drucker, 1993) [2]. În acest sens organizarea *atelierelor de reflecție pedagogică și schimbare de mentalitate* contribuie la conștientizarea propriilor

convingeri și la diminuarea rezistenței la schimbare. În cadrul atelierelor se propun activități aplicative precum: exerciții de autoevaluare a competențelor inovaționale ale profesorilor; analiză de studii de caz privind implementarea inovațiilor educaționale; redactarea jurnalului reflexiv al profesorului inovator.

Literatura de specialitate subliniază rolul motivației intrinseci și extrinseci în susținerea comportamentelor inovaționale ale cadrelor didactice (OECD, 2015) [4]. **Programele de formare continuă centrate pe motivația pentru implementarea inovațiilor** trebuie să depășească dimensiunea tehnică și să vizeze dezvoltarea angajamentului profesional față de schimbare. Acestea trebuie să presupună module de formare privind auto-eficacitatea și identitatea profesională; sesiuni de *coaching educațional* și mentorat; dezvoltarea leadership-ului pedagogic la nivel individual.

Dimensiunea procesuală și organizațională. Cultura inovațională se referă la mecanismele prin care ideile sunt generate, testate și implementate în practică (Rogers, 2003) [9]. În instituțiile de învățământ, acest proces este eficient atunci când este susținut de *echipe colaborative și leadership participativ de implementare a inovațiilor pedagogice*.

Introducerea unei inovații fără un proces de pilotare riscă să rămână un act formal, fără impact real asupra calității educației (Rogers, 2003) [9]. **Pilotarea controlată a inovațiilor educaționale** permite ajustarea și validarea inovațiilor în funcție de context. Astfel, se recomandă testarea graduală a metodelor și tehnologiilor inovative; colectarea feedback-ului de la elevi și profesori; evaluarea impactului asupra învățării.

Studiile evidențiază faptul că *diseminarea și valorizarea bunelor practici inovaționale în comuni-*

tăți profesionale de învățare este un factor-cheie al sustenabilității inovațiilor educaționale (Fullan, 2012) [5]. Comunitățile profesionale de învățare favorizează schimbul de experiență și consolidarea culturii inovaționale. Se recomandă a se realiza prezentări de bune practici; lecții deschise și mentorat profesional; reflecție colectivă asupra rezultatelor obținute.

Utilizarea tehnologiilor digitale pentru diseminarea inovațiilor este recomandată de UNESCO (2017) [3] ca strategie de consolidare a culturii inovaționale în educație pe *platforme instituționale* prin crearea bibliotecilor digitale de bune practici; publicarea experiențelor inovative; participarea la rețele educaționale.

Concluzii. Această comparație este necesar să contribuie la producerea unei viziuni integrate asupra inovației în educație. Cele două culturi nu pot funcționa izolat; ele se susțin reciproc. O instituție poate avea profesori motivați să inoveze, dar fără structura de inovare, inițiativele rămân ocazionale. La fel, pot exista proceduri și proiecte inovaționale, dar fără valori și atitudini adecvate, schimbarea nu este durabilă. Prin urmare, analiza comparativă oferă o clarificare conceptuală, un instrument de diagnosticare, un ghid pentru intervenții instituționale și o bază pentru construcția modelelor pedagogice moderne, fiind indispensabilă în cercetarea procesului de schimbare în educație. Dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice presupune nu doar introducerea unor noutăți pedagogice, ci și construirea unui cadru axiologic și motivațional. Numai prin integrarea coerentă a acestor dimensiuni, instituția școlară poate deveni un spațiu adaptiv, reflexiv și orientat spre progres.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE:

1. COJOCARU V. *Managementul proceselor inovaționale în sistemul educațional*. p. 152-158 Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/152-158_5.pdf
2. DRUCKER P. *Inovația și sistemul antreprenorial*. Enciclopedia, 1993. 186 p.
3. *Education for sustainable development: Learning objectives*. Paris: UNESCO 2017. 68p. ISBN 978-92-3-100209-0
4. *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en> ISBN 978-92-6423880-0 (print) ISBN 978-926423901-2 (PDF).
5. FULLAN M. *The principal: Three keys to maximizing impact*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2014, 26 p.

6. KOTTER J. P. *Leading Change*. Harvard Business Press, 2012. 194 p.
7. 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.
8. PÎSLARU VL., SILISTRARU N. *Perspectiva axiologică asupra educației în schimbare*. Chișinău: Print Caro, 2011. 180 p. ISBN 978-9975-56-030-6
9. 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.
10. SENGE P. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/ Currency, 1990. 24 p.
Disponibil: [www.eeducation.psu.edu/Geog468/files/TheFifth Discipline. Pdf](http://www.eeducation.psu.edu/Geog468/files/TheFifth%20Discipline.Pdf)