



QUO VADIS?



Valentina CHICU

lector, Universitatea de Stat din Moldova

Schimbarea și dezvoltarea în educație

Rezumat: În opinia publică specializată și nespecializată, educația are nevoie de salvare, iar schimbarea este cea care o poate salva. Examinăm câteva exemple de transformări implementate recent în învățământul din Republica Moldova și ajungem la concluzia că schimbarea va avea efect numai cu participarea activă și bine informată a tuturor celor vizați de aceste reforme.

Cuvinte-cheie: educație, didactică, schimbare, reformă, cadru didactic.

Abstract: Both specialized and lay public opinion tends to claim that education needs saving, and that change is the only option. We examine several examples of changes recently implemented in Moldovan education and discover that change will only be truly efficient if all those involved shall embrace it actively and be fully informed at all levels.

Keywords: education, didactics, change, reform, educator.

CONTEXT ORI SOLUȚIA TREBUIE CĂUTATĂ DE SPECIALIȘTI

Fiecare canal TV, post de radio, ziar, revistă, indiferent de specificul său, abordează subiecte din domeniul educațional foarte des (unele – zilnic, altele – săptămânal). Gospodine, grădinari, ingineri, contabili etc., fie că sunt părinți ori nu sunt, își exprimă indignarea față de ceea ce se întâmplă și nu se întâmplă în educație. Politicienii insistă pe anumite schimbări care trebuie să se producă în sistemul și procesul de învățământ, schimbări care, din punctul lor de vedere, sunt indispensabile și necesită a fi implementate urgent. Ascultătorului și cititorului, printre care se regăsește și elevul, i se aduc zilnic argumente și dovezi că „educația în țara noastră e bolnavă”. În calitate de medicații se propune simplificarea curriculumului și a testelor de la examenul de bacalaureat, introducerea de noi manuale și discipline școlare (ori a unor discipline integrate), formularea obiectivelor și a competențelor pe nou, alimentarea copiilor după modelul bufet suedez și multe alte rețete considerate panacee. Toți cei care vorbesc despre educație, dar nu au studii de specialitate și nu activează în domeniu, sunt siguri că anume ei cunosc soluția optimă. Ingredientul principal al tuturor soluțiilor este *schimbarea*. Evident, nu putem implementa concomitent toate reformele discutate de diverse cercuri. Ar fi ca și cum am administra unui bolnav, fără a concretiza diagnosticul, toate categoriile de medicamente existente. După un astfel de tratament boala doar se va agrava. Pentru a determina însă ce schimbare poate „însănătoși educația” este necesară o analiză profundă și complexă, efectuată, în primul rând, de către specialiștii din domeniu. Cadrele didactice sunt obligate de profesia pe care o practică, de realitățile în care trăim să se implice în această discuție și, în baza analizei diagnosticului, să propună soluții constructive și reale, validate experimental în sala de clasă. Provocarea cea mare pentru cadrele didactice, cercetătorii și decidenții din educație constă în a demonstra responsabilitate pentru implementarea acelor schimbări care pot asigura dezvoltarea domeniului. Contează opinia fiecărui cadru didactic – bazată pe teorie și experiență, pe analiză și sinteză.

INTRODUCERE ORI CE ÎNSEAMNĂ SCHIMBAREA ȘI DEZVOLTAREA ÎN EDUCAȚIE

Încercăm să înțelegem ce înseamnă *schimbarea* încă din antichitate. Mai întâi, a fost constatată existența acesteia ca o caracteristică comună a materiei tuturor lucrurilor. Ulterior, s-a explicat termenul, s-au descoperit caracteristicile fenomenului și s-au analizat diferitele percepții ale acestuia. Liviu Antonesei accentuează că „schimbarea este un fenomen

inevitabil și în accelerație continuă în toate domeniile”, iar G.-P. Luca o consideră „...consecință și, în același timp, condiție a progresului”. În primele decenii ale sec. al XX-lea, conștientizând ce reprezintă schimbarea, oamenii erau înspăimântați de ea. Schimbarea este identificată cu o *criză*, o *problemă*, de ea fiind nevoie acolo unde lucrurile nu merg bine. W.H. Kilpatrick, în anii '30 ai secolului trecut, a remarcat că schimbările au început să fie mai rapide în lumea ce se năștea după Primul Război Mondial. În unele domenii vitale pentru destinul global al omenirii acestea au devenit imprevizibile. Și întrucât “viitorul nu este prin nimic previzibil”, W.H. Kilpatrick a propus o atitudine adaptivă față de schimbare. Adică, dacă am axa educația pe ideea incertitudinii totale, care provoacă frică, ar trebui să cultivăm adaptarea la schimbare. În acest caz, ar trebui să ne împăcăm cu ceea ce avem și să trăim “cumva” în condițiile ce ni le dictează imprevizibilul (și azi multe cadre didactice împărtășesc această opinie și manifestă un comportament în concordanță cu respectiva percepție). La mijlocul sec. al XX-lea, G. Berger vine cu o nouă abordare a schimbării, mai puțin fatalistă: viitorul poate fi prevăzut în liniile sale mari de evoluție, el poate fi proiectat între anumite limite și, în consecință, trebuie să acționăm în direcția elaborării unui sistem de educație conceput din perspectiva acestui viitor. M. Fullan aduce argumente și dovezi în favoarea ideii că omul este cel ce poate și trebuie să dirijeze schimbarea, cel ce trebuie să învețe a produce schimbări ce pot asigura dezvoltarea. În calitate de cercetător și practician, dar și de autor al unor lucrări deosebit de profunde în managementul schimbării în domeniul educațional, Fullan constată că nu toate modificările, transformările sau prefacerile suportate de un obiect, proces, lucrare conferă noi valențe de utilitate acestui proces, produs, serviciu sau sistem. Deci omul, în general, și cadrele didactice, decidenții și cercetătorii din domeniu, în particular, în calitate de autori ai schimbării, trebuie să descrie clar rezultatele și finalitățile schimbării pe care cred necesar să o promoveze și să analizeze minuțios consecințele posibile, să se îngrijească de implementare și de nivelul de pregătire a persoanelor implicate în proces.

DIAGNOSTIC ORI DE CE SCHIMBĂRILE ÎN EDUCAȚIE NU ASIGURĂ ÎNTOTDEAUNA DEZVOLTAREA

Orice cadru didactic și cercetător poate afirma că multe dintre schimbările implementate în sistemul educațional din țara noastră în ultimii 30 de ani au rămas doar o amintire despre eforturile și resursele cheltuite fără obținerea unor rezultate (mai mult, unele chiar au agravat situația din învățământ). Suntem siguri că intențiile celor ce le-au promovat au fost nobile, dar dezvoltarea nu s-a produs. În baza discuțiilor cu managerii instituțiilor de învățământ și în baza propriei experiențe, am evidențiat doar câteva dintre cauzele mai puțin evidente care nu permit ca schimbarea inițiată după implementare să fie

recunoscută drept un pas spre dezvoltare.

Înțelegerea neîmpărtășită a esenței schimbării. Eforturile depuse pentru înțelegerea împărtășită a esenței schimbării și a necesității acesteia sunt în multe cazuri insuficiente, ceea ce duce la profanarea unor idei și practici educaționale. Un exemplu în acest sens poate fi implementarea evaluării criteriale în clasele primare. Învățătorul care le „traduce” părinților rezultatele elevilor în note („Ionel învață la matematică cam pe 7”), fără a da note, este dovada neînțelegerii avantajelor evaluării criteriale și a esenței acesteia. De regulă, învățătorul în cauză dă vina pe managerii din învățământ și cercetătorii pe cei care au inițiat și promovat schimbarea respectivă. Evaluarea criterială la clasele primare este percepută și interpretată de un număr impunător de cadre didactice ca fiind o schimbare de dragul schimbării, care îi solicită profesorului mai mult timp pentru pregătirea materialelor și evidența evaluării progreselor fiecărui elev, mai multe cheltuieli de timp și de resurse, fără ca acestea să influențeze calitatea educației, fără ca eforturile depuse să ridice nivelul de motivare a elevului pentru învățare. Atunci când cel căruia i s-a încredințat implementarea schimbării nu înțelege și nu împărtășește esența acestei schimbări, nu vor fi obținute rezultatele planificate, iar tensiunea în sistem și comunitate va crește.

Incompatibilitatea dintre forma și conținutul schimbării. Introducând un element nou într-un mecanism, avem grijă ca acesta să fie compatibil sau să poată fi ajustat la caracteristicile celorlalte părți-elemente. Altfel mecanismul va înceta să funcționeze normal.

Vom exemplifica prin a evidenția incompatibilitatea conținutului unei schimbări promovate de multă vreme în sistemul nostru de învățământ, dar care, dată fiind forma existentă, nu permite atingerea rezultatelor scontate. Bunăoară, de 30 de ani încoace, considerăm *responsabilitatea pentru deciziile luate* drept una dintre valorile pe care trebuie să le cultive școala. Ceea ce presupune că procesul educațional îi oferă elevului suficiente contexte și experiențe din care să învețe a fi responsabil. Susținem acest lucru prin diverse activități organizate în cadrul orelor de educație civică, dar și prin introducerea disciplinelor opționale: elevul optează pentru o disciplină opțională și își asumă responsabilitatea pentru decizia luată studiind-o. Planul-cadru de învățământ prevede că după alegerea disciplinei opționale de către elev aceasta devine pentru el obligatorie. În realitate însă, oferta este foarte limitată ori nu există. Forma în care este organizat azi procesul de învățământ nu-i permite elevului luxul de a alege. În multe cazuri, școala nu dispune de o ofertă educațională atât de variată încât elevul să aibă oportunitatea de a alege. În astfel de cazuri doar se anunță că disciplina X este opțională și va fi studiată în mod obligatoriu de către toți elevii din clasa Y. Numărul mic de elevi în instituție ori existența unei singure clase la fiecare nivel oferă doar șansa con-

formării alegerii făcute de câțiva elevi din clasă.

Referindu-ne la educația incluzivă, putem observa încă un exemplu din care este evident că forma de organizare a procesului blochează implementarea calitativă a conținutului schimbării. Astfel, educația incluzivă, care are la bază abordarea individualizată, racordată la nevoi educaționale concrete și foarte specifice, în majoritatea cazurilor nu poate fi realizată în clase cu 35-40 de elevi.

Putem aduce în discuție și alte situații, cert însă este faptul că, pentru a introduce anumite schimbări de conținut, trebuie modificată forma de organizare a procesului educațional. Un exemplu viu ce reflectă cum trebuie ajustată forma la conținutul schimbării, cum poate fi realizată compatibilizarea acestora l-a demonstrat experiența Liceului Academiei de Științe a Moldovei, dar această experiență nu poate fi preluată de orice școală.

Transpunerea managerială și didactică inadecvată a schimbărilor declarate. Multe schimbări descrise în documentele de politici pentru întreg sistemul de învățământ ori promovate prin emiterea unui ordin pentru o instituție de învățământ rămân doar pe hârtie, chiar dacă sunt clare ca esență și acceptate ca fiind importante, deoarece managerii și profesorii nu știu ce acțiuni, ce pași să urmeze pentru ca politicile amintite să se transforme în realități școlare. Transpunerea unei idei necesită competențe specifice, iar aceștia nu au fost pregătiți la facultate să facă față unor atare situații.

INFORMAȚII PENTRU REFLECȚII ȘI CONCLUZII

ORI DE CE ESTE NECESARĂ EDUCAȚIA PENTRU SCHIMBARE

Educația trebuie să suporte schimbări nu doar pentru a se „însănătoși”, ci și pentru a asigura un randament înalt, un progres continuu, formarea unei identități de sine adecvate în contextul reformelor din alte domenii. Gândirea critică și prospectivă, educația pentru schimbare pot avea – pentru cadre didactice, manageri, dar și elevi – un aport considerabil în procesul de ajustare continuă a școlii la cerințele și schimbările societății. Este clar că avem nevoie de o altfel de educație. În acest context, Liviu Antonesei consideră că este necesară o educație care să aducă schimbare, reînnoire, restructurare și reformulare de probleme. Schimbarea educației trebuie să rezide în *educația pentru schimbare*, care ar avea următoarele obiective: sesizarea și întâmpinarea schimbărilor; evaluarea tuturor aspectelor importante ale schimbărilor: rapiditatea, sensul, efectele sau consecințele schimbărilor; proiectarea schimbărilor pentru a provoca efectele dorite și a le evita pe cele indezirabile.

Pentru ca schimbarea în educație să aducă dezvoltare, trebuie să avem cadre didactice și manageriale, elevi și părinți formați pentru schimbare și în spiritul schimbării. În acest sens, Alexandru Crișan descrie și explică *ciclurile comprehensive ale schimbării educaționale*, care prezin-

tă un proces complex și de durată, care acoperă integral cel puțin câțiva pași ai mutațiilor dintr-un sistem educațional: analiza stării de fapt, dar și a nevoilor de viitor ale sistemului; identificarea punctelor ce necesită intervenții, dar și a ordinii de priorități în adresarea acestora; planificarea, proiectarea și elaborarea – de preferință – participativă a modelelor (globale și sectoriale) de schimbare; dezbateră publică structurată asupra acestora, rafinarea modelelor; „procesarea” publică și oficială a schimbărilor propuse; implementarea graduală; monitorizarea permanentă și corectarea „din mers” a unor disfuncții care pot apărea pe parcurs; revenirea asupra și remodelarea unora dintre procese; evaluarea.

„Schimbarea din dublu sens” este o îmbinare armonioasă și dinamică a demersurilor de tipul top-down (“de sus în jos”) și bottom-up (“de jos în sus”), îmbinare pe deplin justificată de însăși natura forțelor de schimbare din sistem. Eșaloanele de bază – instituțiile de învățământ – ar dobândi un statut esențialmente îmbogățit față de simpla „transpunere în realitate” a întregului demers. Ele ar deveni instanțele care ar putea alimenta dinspre practică, prin exemple și „bune practici”, procesul de generare a politicilor naționale. În acest fel, practicile și procesele de ameliorare a calității la „firul ierbii”, inițiativa locală, dezvoltările adaptate la o multitudine de nevoi pot deveni cea mai bună sursă pentru perfecționarea și dezvoltarea unor politici educaționale de nivel național *realiste și coerente*.

Dezvoltarea în educație este propulsată de schimbare, care poate fi gândită și implementată doar de cadre didactice profesioniste și optimiste. Or, optimismul și credința în faptul că schimbarea este posibilă, că aceasta se bazează, înainte de toate, pe implicare zilnică, că anume el, cadrul didactic, poate influența viitorul educației prin practica sa la clasă, prin opinia profesionalistă expusă poate asigura dezvoltarea de mai departe a educației și a sistemului de învățământ din țara noastră.

Am progresează axând educația pe o notă pesimistă? În acest context, îl cităm pe Fernando Savater, care are un răspuns la întrebare: ”Ia să vedem, dragă învățătoare, și eu care tot profesor sunt, și alt dascăl, putem fi ideologic sau metafizic profund pesimiști? Putem fi convinși de atotputernica răutate sau de trista stupiditate a sistemului, de diabolica microfizică a puterii, de sterilitatea oricărui efort uman pe termen mediu sau lung și că viețile noastre sunt râurile ce se vor vărsa în mare, care înseamnă moartea... Ca indivizi și cetățeni avem tot dreptul să le vedem pe toate în culoarea specifică celor mai multe dintre furnici și unui mare număr de telefoane vechi, adică foarte negru. Dar ca educatori nu avem, vai, de ales, nu putem fi decât optimiști. Căci învățământul are nevoie de optimism așa cum natația are nevoie de un mediu lichid pentru a fi practică. Cine nu vrea să se ude trebuie să se lase de înot, cui îi

repugnă optimismul, să lase învățământul și să nu-și propună să se gândească în ce constă educația. Pentru că a educa înseamnă a crede în perfectibilitatea omului, în capacitatea sa înăscută de a învăța și în dorința de cunoaștere de care este animat, că există unele lucruri (simboluri, tehnici, valori, fapte...) care pot și merită să fie cunoscute, că noi, oamenii, ne putem face mai buni unii pe alții prin cunoaștere. De toate aceste credințe optimiste te poți foarte bine îndoi în particular, dar

când încerci să faci educație, sau să înțelegi în ce constă educația nu-ți rămâne decât să le accepți. Pesimiștii pot fi buni dresori, dar nu buni învățători.”

Dragă coleg, sper că mi-a reușit să te conving că anume noi, cei care intrăm zilnic în grupa de copii la grădiniță, în sala de clasă la școală, în aulele universităților, suntem responsabili pentru dezvoltarea domeniului în care activăm, că anume opinia noastră profesională este temelia schimbărilor promovate de politicieni și guvernanți.