CZU: 005.591.6:37 **https://doi.org/10.59295/sum9(189)2025_15**

ORIENTĂRI PRAGMATICE ÎN CONTEXTUL TRANSFERULUI INOVAȚIONAL ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT

Irina PASCU,
Universitatea Pedagogică de Stat ”Ion Creangă” din Chișinău

Obiectivul articolului de față este de a urma și de a clarifica firul unor delimitări și joncțiuni între semnificațiile transferului inovațional, întreprinse o dată cu implicarea schimbărilor socioculturale și economice care se produc vertiginos la ora actuală, de a explica care este logica transferului inovațional în reevaluarea datelor manageriale și ale extensiei acestora până la un rezultat pozitiv. În acest sens, am urmărit să introducem în analiză arii care au ca sarcină studiul calităților integrale ale managerului. Nu mai puțin relevantă este intermedierea metodologică la nivelul discursului/ demersului experimental, prin expunerea datelor sale esențiale, ca decupaj al demersului formativ, care să facă inteligibil specificul general al competenței manageriale de transfer inovațional și care să ilustreze edificator modul în care aceasta își revendică „drepturile”.

Cuvinte-cheie: *inovație, schimbare, transfer inovațional, competnaț managerială, atitudine inovațională.*

PRAGMATIC GUIDELINES IN THE CONTEXT OF INNOVATIVE TRANSFER IN EDUCATION

The objective of this article is to follow and clarify the thread of some delimitations and junctions between the meanings of innovation transfer, undertaken with the involvement of the sociocultural and economic changes that are occurring rapidly at the present time, to explain what is the logic of innovation transfer in the reevaluation of managerial data and their extension to a positive result. In this sense, we aimed to introduce into the analysis areas that have as their task the study of the integral qualities of the manager. No less relevant is the methodological intermediation at the level of the experimental discourse/ approach, by exposing its essential data, as a section of the formative approach, which makes the general specificity of the managerial competence of innovation transfer intelligible and which edifyingly illustrates the way in which it claims its „rights”.

Keywords: *innovation, change, innovation transfer, managerial competence, innovative attitude.*

Introducere

Rapiditatea modernizării socioculturale și economice la etapa actuală este un proces larg, care suscită noi viziuni și abordări. Prin prisma politicilor europene direct referitoare la *cercetare și inovare*, Uniunea Europeană lansează Programul Orizont Europa 2021-2027, care deschide linii de susținere pentru proiectele inovatoare, ce propun căi creative de promovare a principiilor comunitare: *dezvoltare durabilă, educație pentru toți, sustenabilitate*. De asemenea, programul Orizont Europa încurajează și facilitează colaborarea, susține și consolidează impactul cercetării și inovării în dezvoltarea, susținerea și implementarea politicilor Uniunii Europene cu referire la educație, antreprenoriat și provocările globale. Prin Orizont Europa sunt sprijinite programele și politicile educaționale care creează și difuzează cunoștințe noi, idei noi și tehnologii de excelență [5.].

Pe cale de consecință*, Strategia națională de cercetare, inovare și specializare inteligentă 2022-2027* este un sistem național de inovare, elaborat de Ministerul Educații și Cercetării din România. Principalul obiectiv al Strategiei este de a seta o *viziune îndrăzneață* pentru sistemul de cercetare și inovare prin prisma Programului cadru Orizont Europa 2021-2027. Strategia exprimă importanța stringentă a recunoașterii și susținerii excelenței, a recompensării performanței, din dorința de a stimula și de a încuraja inovarea prin colaborarea dintre mediul public și cel privat. Astfel, știința, inovarea și antreprenoriatul se vor constitui în modele de succes pentru dezvoltarea sustenabilă în context local, național și internațional [6].

În plan procedural, Strategia urmează patru obiective generale, în baza cărora se proiectează diverse cercetări științifice, printre care se înscrie și cea a transferului inovațional:

1. Dezvoltarea sistemului de cercetare, dezvoltare și inovare;
2. Susținerea ecosistemelor de inovare asociate specializărilor inteligente;
3. Mobilizare către inovare;
4. Creșterea colaborării europene și internaționale.

Managementul transferul inovațional

Observând ansamblul manifestărilor transferului inovațional, constatăm că este un termen general ce acoperă „mișcarea" unei ştiinţe aplicate dintr-o instituție în altă instituție educațională, dintr-un domeniul în alt domeniu educațional. Prin urmare, transferul inovațional este un proces de comunicare ce implică transmitere de cunoaştere, se bazează pe creativitate şi inovare atât în cadrul unor structuri de cercetare şi dezvoltare, care generează inovația ca produs, cât şi în cadrul unor procese de transformare instituțională în scopul realizării obiectivelor specifice.

Un loc aparte într-un transfer îl ocupă rezultatul, care, în esenţă, trebuie să fie cu mult mai bun în comparaţie cu ceea ce este sau ceea ce a fost. Transferul este un element esenţial în veriga ascensiunii calității educației. Or, transferul inovațional trebuie să se facă într-o fază cât mai completă a cercetării, astfel încât aplicarea să fie cât mai aproape de rezultat și trebuie să asigure un avantaj pentru beneficiar sau să se producă astfel încât elementele sale de bază să asigure exclusivităţi.

Prin prisma acestor considerații, un management trebuie să fie programat, cu scop bine determinat, motivat, să se bazează pe faptul că managerul instituției școlare determină în ce constă binele pentru subalterni, care sunt necesitățile lor. Realizarea comportamentului motivațional în activitatea managerială a instituției creează condiții favorabile pentru formarea și dezvoltarea proceselor inovaționale în managementul instituției de învățământ.

În viziunea lui M. Fullan orice inițiativă de transfer trebuie să fie însoțită de o strategie sistemică, care să includă formarea profesională a personalului, parteneriate cu alte instituții și implicarea comunității [4, p. 27].

În acest context de referinţă, Huberman A. precizează că inovaţia este o îmbunătăţire, iar transferul inovaţional este o remaniere: măsurabilă; deliberată (chibzuită în comun); durabilă; unitară; obiectivă (acceptarea, implementarea şi monitorizarea unei schimbări) [7, p. 15].

Plecând de la faptul că managementul educațional reprezintă ansamblul de activități prin care conducerea unei instituții de învățământ planifică, organizează, coordonează și evaluează resursele umane, materiale și financiare, în vederea atingerii obiectivelor propuse, atunci, dacă discutăm despre managementul transferului inovațional în mod specific, acesta se referă la strategiile și procesele prin care liderul educațional identifică și integrează inovațiile potrivite, antrenează personalul în adoptarea metodelor noi și asigură continuitatea lor pe termen lung. Managerul care dorește să stimuleze schimbarea trebuie să promoveze o atitudine de învățare continuă, să faciliteze accesul la cursuri și ateliere pentru profesori și să instituie canale de comunicare eficiente pentru diseminarea informațiilor [3, p. 66].

Competența managerială de transfer inovațional

În felul acesta, fundamentarea teoretico–aplicativă a procesului de formare și dezvoltare a competenței manageriale de transfer inovațional (prin cercetare) implică o serie de activități, a unor idei inovatoare. Se pune în valoare și dezvoltarea unor competențe transdisciplinare, vizând activitatea de cercetare și inovare în educație. Se preconizează cultivarea unei conduite autoreflexive și inovatoare față de propria activitate didactică, prin inițierea subiecților în efectuarea unor cercetări în domeniul educației și în valorificarea rezultatelor acestora, în vederea îmbunătățirii continue a activității didactice.

În vederea formării și dezvoltării *competenței manageriale de transfer inovațional (prin cercetare)* a fost realizat un ***experiment pedagogic*** la nivelul a 62 studenți-masteranzi de la Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă" din Chișinău, ca prelungire a unor evaluări anterioare în cadrul probelor de constatare a nivelului de formare a acestei competențe. Experimentul respectiv s-a articulat, în primul rând, prin intermediul rezultatelor la chestionarul de opinie, testarea intensiv-informativă, blocurile de poziție.

Instrumentarea experimentului pedagogic a constituit un fapt central în reprezentarea de sine a subiecților experimentali. Esențial de surprins este realizarea *in extenso* a activităților de formare prin proiectarea se-

minarelor și traininguri-lor pentru formarea competenței manageriale de transfer inovațional prin cercetare, prezentată în tabelul dat.

Tabelul 1. Activitățile de formare a competenței manageriale de transfer inovațional prin cercetare

Activități	Subiectul	Scopul	Obiective	Tehnologii / produse
Activitatea 1. ***Seminar informativ-conversativ***	Evoluția conceptelor	Valorificarea *facultăților inovaționale;* stimularea interesului pentru inovații	Dezvoltarea autonomiei intelectuale; determinarea esenței conceptului de inovare; delimitarea conceptelor de *inovație, inovare, transfer inovațional;* ierarhizarea teoriilor inovării conform etapelor de dezvoltare; aprecierea contribuției cercetătorilor științifici la stabilirea reperelor epistemologice ale inovațiilor	- controversă academică - cercetarea împărtășită tabelul conceptual al inovațiilor - tabelul teoriilor de transfer inovațional
Activitatea 2. ***Seminar-dezbatere***	Creativitatea și inovațiile	Valorificarea *potențialului inovațional*	cunoașterea elementelor, funcțiilor și principiilor creativității; perceperea specificului creativității în raport cu inovația; identificarea inovațiilor creative	- opinii contradictorii - lista de trăsături ale personalității creative
Activitatea 3. ***Training-studiu***	Învățarea științifică și investigația	Valorificarea *capacității inovaționale;* dezvoltarea capacității de a realiza transformări profunde	asimilarea dinamică a specificului cercetării științifice; găsirea accesibilă şi realistă a soluţiilor pentru a deschide calea unei mai intense cooperări între teorie şi practică în transferul inovațional	- relaționarea teză-antiteză-sinteză - lucrul în echipă - elaborarea de lucrări științifice
Activitatea 4. ***Training-explorare***	Învățarea în bază de proiect	Valorificarea *posibilității inovaționale;*	dinamizarea reflecției analitice; esențializarea rolului proiectelor de învățare și de cercetare; reprezentarea model a proiectelor	- colaborare operațională - lucrul în echipe - proiecte investigaționale
Activitatea 5. ***Seminar-asociat***	STEM este pretutindeni	Valorificarea *disponibilității inovaționale;* consemnarea analitică a STEM ca proces inovațional	dezvoltarea gândirii în relații; aplicarea tehnicilor de generare a sensului; aprecierea importanței strategiilor, tehnicilor și tacticilor în demararea transferului inovațional	- comunități de practică - colaborarea - rezolvarea de probleme -modelarea
Activitatea 6. ***Training-scaner***	Transferul inovațional	Valorificarea *convingerii inovaționale;* conștientizarea importanței transferului inovațional în instituția școlară	determinarea caracteristicilor calitative ale personalităţii inovaţionale; aprecierea din perspectiva avantajelor/ dezavantajelor	-analiza SWOT -lista caracteristicilor -analiza diferențiată -compararea

Activitatea 7. ***Training-extrapolare***	Cercetarea în management	Valorificarea *convingerii inovaționale;* esențializarea specificului cercetării în managementul transferului inovațional	identificarea problemelor specifice procesului de transfer inovațional; dezvoltarea competenței de autorealizare profesională	- discuție - identificarea problemelor - proiect individual / în grup

Seminarele și training-urile s-au desfășurat după un scenariu elaborat prealabil, în funcție de comportamentul, aptitudinile de învăţare ale participanţilor. În acest sens, în cadrul seminarelor au fost observate cum funcţionează anumite mecanisme de influenţă, precum: acumularea de informaţie, dezvoltarea reflecției, activitate în colaborare, formarea abilităților de învăţare şi a comportamentelor sociale, susţinerea emoţională, feedback-ul și controlul.

Activitatea 1. Seminar informativ-conversativ*: *Geneza și evoluția conceptului de inovare, inovație, proces inovațional, transfer inovațional – delimitări conceptuale. În cadrul activității s-a pus în evidență *facultatea inovațională* a masteranzilor prin valorificarea *autonomiei intelectuale*, fiind antrenată capacitatea de a da formă ideilor personale.

Facultatea inovațională *reprezintă capacitatea intelectuală care îi permite subiectului de a acționa în consensul inovațiilor*. La nivel de *cunoștințe* subiecții au definit conceptele de invenție, inovare, inovație, transfer inovațional, înglobându-le în *Tabelul conceptual al inovațiilor*. La nivel de *capacități* subiecții au demonstrat abilitatea de a delimita și a ierarhiza teoriile inovării conform etapelor de dezvoltare, incluzându-le pe axa timpului și descriind aceste teorii în *Tabelul teoriilor de transfer inovațional*. La nivel *atitudinal* subiecții, printr-o *controversă academică*, au analizat și apreciat contribuția cercetătorilor științifici la stabilirea reperelor epistemologice ale inovației și și-au format convingerea că inovarea are un rol hotărâtor în procesul educațional.

Activitatea 2. Seminar-dezbatere: Creativitatea în ***contextul inovării.*** *În* cadrul acestei activități a fost prezentată o informație generală privind creativitatea, care se rezumă la aspectele expuse mai jos.

Webster (citat în [2]), defineşte inovarea drept „abilitate de a aduce ceva nou în existenţă”. Alţii consideră că inovarea este un proces uman conducând la un rezultat nou, util (rezolvă o problemă existentă și satisface o nevoie) și inteligibil (poate fi reprodus). O foarte utilă definiţie a inovării provine din literatura recentă asupra psihologiei sociale. După Amabile [1]), un produs sau o reacţie vor fi judecate ca fiind inovative până la limita în care sunt noi și compatibile, utile, corecte sau valabile scopului vizat, iar scopul fiind, mai degrabă, euristic, decât unul algoritmic. Scopurile algoritmice sunt guvernate de reguli fixe. Calea către soluţie este clară și bine orientată. Algoritmul trebuie dezvoltat dintr-un start, care implică o nouă interacţiune dintre persoane, un scop și un mediu social.

Subiecții experimentali au fost antrenați în *exteriorizarea potențialului inovațional*, identificând caracteristicile persoanelor creative printr-o *căutare strategică*, gândind la faptul dacă poate fi oricine inovativ.

Potențialul inovațional desemnează o condiție esențială care oferă posibilitatea de a genera efecte în consensul inovațiilor. S-au emis multe consideraţii prin *opinii contradictorii* în legătură cu *Lista de trăsături ale persoanei creative:* deschidere către experiment, atenţie, curiozitate, acceptare și reconciliere între opoziţii aparente, toleranţa ambiguităţii, independenţa judecăţii, minţii și a acţiunii, nevoia și asumarea autonomiei, auto-încredere, nu este subiectul standardelor și controlului de grup, voinţa riscului calculat, perseverenţă, sensibilitate faţă de probleme, fluenţă – abilitate de a genera un mare număr de idei, flexibilitate, originalitate, deschidere către fenomenele subconştientului, motivare, libertate faţă de teama eşecului, abilitate la concentrare, gândire în imagini, selectivitate.

Activitatea 3. Training-sinteză: Învățarea științifică bazată pe investigație. În cadrul acestei activități s-a pornit de la precizarea a trei noi abordări pedagogice ale educației pentru viitor: învățarea științifică bazată pe investigație; învățarea bazată pe proiecte; învățarea hibridă, facilitată de tehnologie. Masteranzii au fost

antrenați în relaționarea unor teze și sinteze, prin mijlocirea unor opinii personale, acest lucru punând în valoare *capacitatea inovațională* printr-o *asimilare dinamică* a cunoașterii.

Capacitatea inovațională este o însușire intelectuală care îi dă putința subiectului de a aborda dinamic inovațiile. Ideea de bază a fost că pentru a institui în școli *realităţi şi abordări noi*, se impune o gândire şi soluţii noi: reformarea procesului de învăţământ prin adaptarea programelor de studiu la cerinţele pieţei muncii; actualizarea conţinuturilor informaţionale la nivelul *cercetărilor de ultimă oră;* reforma de metode pentru eficientizarea mijloacelor de transmitere a informaţiei; dezvoltarea creativităţii individuale și de grup; facilitarea transferului în practică al cunoştinţelor dobândite în universitate.

Activitatea 4. Training- explorare: Învățarea ***bazată pe proiecte.*** Învățarea bazată pe proiecte presupune colaborare în găsirea unui răspuns pentru o întrebare desprinsă din realitate, cu obținerea unui produs final palpabil. Învățarea bazată pe proiecte este o abordare educațională interdisciplinară, centrată pe subiecți, care devin responsabili în propriul parcurs de formare și dezvoltare. Pornind de la o întrebare-cheie ce vizează un răspuns pentru o problemă, învățarea bazată pe proiecte are drept scop dezvoltarea competențelor secolului 21, în special a celor ce presupun colaborare pentru obținerea unui produs creativ.

În acest context, masteranzii au fost implicați în elaborarea de proiecte, punând în valoare *posibilitatea inovațională* printr-o *reflecție analitică* de diagnosticare și pronosticare a specificului formativ al metodei proiectelor.

Posibilitatea inovațională reprezintă o categorie care reflectă realizarea directă de către subiect a acțiunilor inovaționale.

Pentru a avea succes în procesul de învățare, masteranzii primesc structura proiectului încă de la început, cunosc obiectivele și tipologia produsului final așteptat. De ei, de creativitatea lor, de coeziunea echipei de lucru, depinde parcursul pe care îl urmează pentru a ajunge la un produs final nou, inedit. Rolul profesorului este de a ghida parcursul de învățare, de a motiva și de a asigura implicare totală. Învățarea bazată pe proiecte nu poate avea succes fără un plan bine pus la punct de către profesor. Demersul educațional trebuie să fie planificat riguros, pentru că, fără o traiectorie clară, masteranzii nu vor obține rezultatele așteptate și beneficiile învățării bazată pe proiecte vor fi demotivare și insucces.

Activitatea 5. Seminar-asociat: STEM este pretutindeni. Activitatea se axează pe ideea ca masteranzii să cunoască profesori inovativi, să formeze comunități de practică și să colaboreze pentru a găsi modalități inovative de corelare a conținuturilor învățării cu realitatea lumii înconjurătoare. În valoare analitică apare *disponibilitatea inovațională* care implică *gândirea în relații* și generarea de sensuri relaționale. ***Disponibilitatea inovațională*** reflectă starea de a fi dispus, de a avea intenția de a pune în valoare inovațiile.

Activitatea 6. Training-scaner: Transferul inovațional – analiza SWOT. În cadrul acestei activități s-a propus masteranzilor (manageri și profesorilor școlari) să efectueze o *analiza SWOT* a transferului inovațional. În felul acesta, s-a dezvoltat *convingerea inovațională*, care reclamă o *adaptare flexibilă* la diverse condiții. *Convingerea inovațională* presupune o părere fermă, bazată pe dovezi, de a aborda argumentat inovațiile. Considerăm că analiza SWOT evidențiază cel mai elocvent care sunt punctele puternice, punctele slabe, oportunitățile și amenințările unui management al transferului inovațional.

Activitatea 7. Training-exstrapolare: Metodologia cercetării în management a urmărit scopul de a forma/dezvolta la masteranzi competenţele de cercetare pedagogică în relație cu transferul inovațional, valorificând *atitudinea inovațională* prin *autorealizare* și împărtășire atitudinală a experiențelor de cercetare.

Atitudinea inovațională desemnează o poziție conceptuală consecventă a subiectului de a acționa în spiritul inovațiilor. În felul acesta, am pledat în favoarea ideii că în procesul de formare/ dezvoltare a competenței manageriale de transfer inovațional prin cercetare elementul prim îl constituie calitățile integrale ale managerului – *facultatea inovațională, posibilitatea inovațională, capacitatea inovațională, potențialul inovațional, disponibilitatea inovațională convingerea inovațională, atitudinea inovațională* – văzute ca „motor” al educației moderne, ca abilități prin care lumea modernă a învățământului asigură fundamente certe pentru cunoaștere și inovație. Pe baza acestor repere, rațional asigurate, gândirea și prac-

tica modernă delimitează între „nou" și „vechi", între „bine" și „rău", pătrunde pe terenul pragmatismului conceptual, demonstrând o reală capacitate de întemeiere. Consecința importantă care decurge din această privire de întemeiere este punerea în evidență a conținutului emancipator al competenței manageriale de transfer inovațional.

Logica raționamentului nostru conduce la ideea că cercetarea ştiinţifică este dictată de cerinţele şi nevoile sociale, economice şi educaţionale din perspectiva implementării inovaţiilor metodologice şi investigaţionale. Schimbările socio-economice contextuale solicită un nou profil de competenţă, un nou tip de specialist din perspectiva formării / dezvoltării competenţelor de cercetare ştiinţifică în acest domeniu. Ca tip special de cercetare ştiinţifică, cercetarea în management tinde spre o explicaţie şi o înţelegere normativă a fenomenelor de conducere în activitatea educațională. Ea urmăreşte definirea şi argumentarea regulilor şi principiilor care orientează acţiunea de proiectare şi de realizare a educaţiei la nivel de sistem şi de proces managerial.

Din perspectiva postmodernă, cercetarea în pedagogie reprezintă o activitate de conducere managerială a sistemului şi a procesului de învăţământ, proiectat şi realizat în mod special pentru reglarea – autoreglarea acţiunii educaţionale în contextul unor abordări intra/inter şi trandisciplinare, deschise în direcţia perfecţionării şi autoperfecţionării permanente a subiectului educaţiei.

Promovarea cercetării ştiinţifice din perspectiva evoluţiei pedagogiei la nivelul cadrelor didactice și manageriale (masteranzi) asigură reglarea – autoreglarea permanentă a sistemului şi a procesului de învăţământ prin inovaţiile proiectate şi realizate, axate pe un nucleu informaţional – decizional, bazat pe cunoştinţe ştiinţifice aplicate sau aplicabile.

Din perspectiva acestor prevederi conceptual-pragmatice, activitatea respectivă s-a bazat pe următoarele *principii:* principiul dezvoltării motivaţiei pentru învăţare; principiul orientării formative centrat pe formarea de competenţe profesionale; principiul realizării obiectivelor generale şi de referinţă; principiul corelării cunoştinţelor teoretice şi funcţionale; principiul formării şi dezvoltării creativităţii masterandului; principiul învăţării prin acţiune din perspectiva retroacţiunii; principiul formării atitudinilor pozitive.

Concluzii

1. Prin plasarea masterandului „în fața" cercetării ca asigurare a înțelegerii rolului acesteia în promovarea noului, ca demers de creare a valorilor, se deschide posibilitatea furnizării variatelor resurse pentru reunirea în mod sigur a reperelor de acțiune reformatoare, printre care se înscriu și calitățile integrale ale managerului.
2. Implcațiile experimentale la nivelul masteranzilor în demersul de formare/ dezvoltare a competenței manageriale de transfer inovațional se materializează în realizarea unui proces interpretativ într-un cadru reconsiderat din punct de vedere investigativ. Activitățile formative realizate și monitorizarea minuțioasă a acestora și-au demonstrat valabilitatea și perspectiva metodologică pozitivă, au ilustrat un instrumentar metodologic rațional, asigurând posibilitatea extinderii formative.
3. Este relevant faptul că variația formelor de acțiune formativă și-a asumat ca sarcină o manieră cât mai fidelă a acțiunilor întreprinse, precum și explicarea rezultatelor în contextele determinante. Adaosul la formarea competenței manageriale de transfer inovațional s-a produs în condițiile colaborării dintre cadrele didactice și manageri pe care îi reprezintă, ca atare, masteranzii.

Referințe bibliografice:

1. AMABILE, T. M. The social psychology of creativity. New York: Springer-Verlag, 1983. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4612-5533-82.
2. Dicţionarul Merian – Webster onlain.
3. IONESCU, M. Managementul schimbării în educație. Editura Risoprint, 2015.
4. FULLAN, M. The new meaning of educational change (5th ed.). Teachers College Press, 2015.
5. Programul Orizont Europa 2021-2027. https://www.mcid.gov.ro/programeeuropene/programul-cadru-orizont-europa/

6. Strategia Națională de cercetare, inovare și specializare inteligentă 2022-2027. https://www.mcid.gov.ro/transparenta-decizionala/strategia-nationala-de-cercetare-inovare-si specializare-inteligenta-2022-2027.
7. HUBERMAN, A. Cum se produc schimbările în educație: contribuție la studiul inovației. București: Editura Didactică și Pedagogică, 1978. 108 p.

Date despre autor:
Irina PASCU, student-doctorandă, Universitatea Pedagogică de Stat ”Ion Creangă” din Chișinău
ORCID: 0009-0006-3605-1135

Prezentat: 30.09.2025