ROLUL COMUNITĂȚII DE ÎNVĂȚARE ÎN EDIFICAREA LEADERSHIPULUI PAIDEUTIC

Rima BEZEDE

În contextul reformelor actuale, dar şi a necesităților profesionale la zi, un cadru didactic cu prestație de succes face parte neapărat dintr-o comunitate profesională. Această comunitate poate fi catedra, instituția din care face parte sau rețelele profesionale, care activează astăzi în republică.

Un grup devine comunitate, atunci când membrii acestuia interacționează sistematic, fiind implicați în activități apropiate ca scop; au petrecut împreună timp suficient pentru a crea comportamente şi reguli comune, care facilitează interacțiunea şi coexistența, bazată pe comunicare constructivă şi în care există o dependență reciprocă în realizarea sarcinilor pe care fiecare membru al comunității le îndeplineşte. Conform DEX-ului comunitatea reprezintă un grup de oameni cu interese, credințe sau norme de viață comune; totalitatea locuitorilor unei localități, ai unei țări etc.

Psihologi comunitari, cum ar fi McMillan şi Chavis (1986) afirmă că există patru factori-cheie care definesc conceptul de comunitate: (1) *calitatea de membru,* (2) *influența,* (3) *satisfacerea nevoilor individuale* şi (4) *evenimente comune* şi *conexiuni emoționale*. Aşadar, participanții comunităților de învățare trebuie să simtă un sentiment de loialitate şi apartenență la grup (de membru), care stimulează dorința lor de a continua să lucreze şi să sprijine pe alții, să afecteze prin lucrurile pe care le face ceea ce se întâmplă în comunitate, adică să fie activ, şi nu doar reactiv – să influențeze.

Orice comunitate învață, diseminează cele învățate printre membrii săi şi contribuie la o mai bună înțelegere a lucrurilor esențiale pentru respectiva comunitate. Comunitățile dinamice de învățare reprezintă structuri în cadrul cărora toți membrii dețin controlul şi fiecare învață, inclusiv profesorul/ liderul de grup. Acest tip de comunități se bazează pe anumite caracteristici definitorii: Distribuirea sarcinii de luare a deciziilor. Deciziile se iau într-un mod participativ. Grupul decide obiectivele şi metodele de învățare; implicarea în generarea şi împărtăşirea de cunoştințe. Toți învață prin împărtăşire a opiniilor, ascultare, simulare, observare. Profesorii avansați, cu experiență deosebită, joacă un rol important în acest proces. Activitățile de învățare sunt negociate şi flexibile, în funcție de obiectivele urmărite şi necesitățile curente ale grupului. Membrii comunității dinamice sunt autonomi. Ei posedă spațiu pentru a realiza propriile activități şi a lua propriile decizii referitoare la procesul de instruire. Nivelul superior al dialogului, interacțiunilor şi colaborării. Un scop (interese, problemă, proiecte) comun [2]. Comunitatea dinamică de învățare asigură o distribuire optimală a controlului, astfel permițându-i grupului să decidă obiectivele şi metodele de învățare; prin aceste comunități

cunoştinţele sunt generate şi împărtăşite de către toţi deţinătorii de interese (profesori, elevi, părinţi); totodată, se păstrează independenţa şi autonomia celor care fac parte din comunitate – ei sunt stimulaţi să realizeze activităţile pe care le doresc şi să ia deciziile pe care le consideră oportune.

Lidershipul paideutic este un concept, promovat de cercetătorii din domeniul educaţional (Smylie, 1995; Frost, 2010) şi cadrele didactice din Occident, care are o corelaţie directă cu teoria comunităţilor de învăţare. Lidershipul paideutic se referă la abordarea şi perceperea profesorilor ca lideri ai propriei activităţi, lideri ai clasei de elevi, lideri ai procesului de dezvoltare personală şi organizaţională, fără axare pe o ierarhie de poziţii. Orice profesor interesat de schimbare şi dezvoltare personală şi profesională poate fi lider. Lidershipul paideutic este un răspuns la provocările lumii contemporane, axate pe schimbarea continuă, este un impact la nivel de cercetare individuală şi de comunitate academică [3,p.13]. Comunitatea de învăţare este o condiţie importantă în realizarea unui proces eficient în promovare şi aplicare a lidershipului educaţional. Colaborarea – factorul care determină acceptarea schimbărilor într-un mod colectiv. Pentru o funcţionare eficientă a comunităţii de învăţare sunt necesare patru abilităţi de bază:

1. *Cercetare şi reflecţie*: procesul prin care grupul se aprofundează în conţinuturi. Una din principalele abilităţi fiind formularea întrebărilor care conduce la noi nivele de înţelegere.

2. *Ascultare*: capacitatea de a trece dincolo de ascultarea activă – abilitatea membrilor grupului de a fi prezenţi şi deschişi la sensurile exprimate de colegi şi de grup în întregime.

3. *Suspendarea deciziei*: abilitatea de a fi deschis la noi perspective, alternative ale realităţii.

4. *Identificarea presupunerilor*: Utilizând variate instrumente şi metafore, grupul învaţă să identifice presupunerile proprii şi ale colegilor pentru a descoperi fundamente comune, a identifica incoerenţe în gândirea colectivă.

Funcţionarea unor comunităţi dinamice de învăţare poate fi asigurată doar prin colaborarea eficientă dintre membrii comunităţi. Profesorul, lider al propriei activităţi, împărtăşeşte succesele şi provocările sale cu colegii, cadre didactice interesate. De asemenea, printr-o colaborare fructuoasă el se asigură dacă iniţiativa este acceptată de colegi; obţine ajutor, suport şi resurse necesare; contribuie la dezvoltarea profesională a colegilor etc.

Profesorul lider învaţă să-şi analizeze propria experienţă didactică şi să o valorifice, să o discute cu colegii în cadrul comunităţii, să o abordeze ca activitate de cercetare, de dezvoltare, ca suport de creştere şi de sporire a motivaţiei profesionale. Toate acestea facilitează consolidarea comunităţii dinamice de învăţare şi asigură o formare continuă nonformală atât în cadrul comunităţii profesionale din şcoală, cât şi în afara ei. Activităţile respective stimu-

lează învățarea individuală şi extinderea ei la nivel de comunitate academică, influențarea schimbărilor la nivel de instituție şi de sistem, cu repercusiuni concrete la capitolul îmbunătățirea prestației profesionale a cadrului didactic. Acest lucru evidențiază următoarele condiții importante pentru funcționarea unei comunități de învățare şi promovarea LE: distribuirea responsabilității şi puterii pentru conducere/lidership la scară largă în întreaga şcoală; luarea participativă a deciziei cu implicarea tuturor cadrelor didactice; asigurarea condițiilor pentru realizarea propriilor decizii de către cadrele didactice; luarea în considerație a opiniilor şi sugestiilor tuturor cadrelor didactice; asigurarea condițiilor pentru soluționarea constructivă a problemelor pe parcursul şedințelor cu staff-ul; asigurarea autonomiei pentru profesori; modificarea condițiilor de muncă, astfel încât personalul să dispună de timp pentru a planifica cooperând; asigurarea condițiilor pentru implicare adecvată a profesorilor în procesul de luare a deciziilor referitoare la noi inițiative în şcoală; crearea de oportunități pentru dezvoltarea personalului (Leithwood et al, 1999, p.811-812).

Profesorul, în calitatea sa de actor reprezentativ al schimbărilor educaționale, este determinat să se transforme într-un lider cu viziune şi gândire strategică, să devină membru activ al comunității de învățare din care face parte; mentor credibil pentru colegii săi. Iar comunitățile de învățare, la rândul lor, contribuie la dezvoltarea profesională a acestuia, valorificând abilitățile de lider pe care le posedă, rezultatele activității sale profesionale şi impactul acestora asupra tuturor actanților educaționali. Doar un profesor-lider care activează în cadrul unei comunități de învățare funcțională poate promova viziune ce inspiră şi poate crea rezonanță, reuşeşte să catalizeze schimbări şi să inducă entuziasm, poate deveni cu adevărat aliatul elevului şi figura centrală în reformele actuale din sistemul educațional.

Referințe:

1. CUCOŞ, C. *Pedagogie*. Iaşi: Polirom, 2006. ISBN 973-681-063-1.
2. CLARK, P. *Comunități de învățare: Şcoli şi sisteme.* Chişinău: Pro Didactica, 2002. ISBN 9975-61-244-X.
3. GORAŞ-POSTICĂ, V., BEZEDE, R. *Leadership educațional: o provocare pentru dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.* Chişinău: Pro Didactica, 2011. ISBN 978-9975-4125.
4. GORAŞ-POSTICĂ, V. s.a. *Educație pentru dezvoltarea comunității.* Chişinău: Pro Didactica, 2005. ISBN 9975-9850-5-X.
5. BEZEDE, R. Profesorul – lider în procesul educațional. În: *Didactica Pro...*, 2013, nr.2 (78), p.20-24.