

VALIDAREA EXPERIMENTALĂ A STRATEGIILOR DIDACTICE DE FORMARE A ATITUDINII POZITIVE FAȚĂ DE SCHIMBARE LA STUDENȚI, VIITOARE CADRE DIDACTICE

Tatiana REPIDA, Elena MALANCUȘ

Universitatea de Stat din Moldova

În articolul de față autorii prezintă metodologia formării atitudinii pozitive față de schimbare:

- a) chestionarul cu 32 de itemi (experimentul de constatare și control);
- b) strategiile de formare a atitudinii pozitive față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice (planificarea studiului, strategia învățării independente, strategii participative, metode de stimulare a creativității, învățarea prin descoperire, strategii de dezvoltare a imaginației anticipative).

Cuvinte-cheie: strategie didactică, schimbare, validare, metodă, atitudine, experiment.

LA VALIDATION EXPÉRIMENTALE DES STRATÉGIES DIDACTIQUES DE LA FORMATION DE L'ATTITUDE POSITIVE VIS-À-VIS DU CHANGEMENT CHEZ LES ÉTUDIANTS, LES FUTURES CADRES DIDACTIQUES

Dans cet article les auteurs présentent la méthodologie de la formation de l'attitude positive vis-à-vis du changement:

- a) le questionnaire avec 32 items (l'expérience de diagnostic et de contrôle);
- b) les stratégies de formation de l'attitude positive de changement chez les étudiants, futurs enseignants (planification de l'étude, stratégie de l'apprentissage autonome, stratégies participatives, méthodes de stimulation de la créativité, apprentissage par la découverte, stratégies de développement de l'imagination anticipative).

Mots-clés: stratégie didactique, changement, validation, méthode, attitude, expérimentation.

1. Intervenții diagnostice privind examinarea atitudinii față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice

Societatea contemporană cunoaște un ritm rapid de dezvoltare pe diferite dimensiuni – politic, economic, social, tehnologic etc. Schimbarea este o caracteristică a perioadei istorice în care trăim. Astfel, trebuie să recunoaștem că „unica constantă a vieții noastre este însăși schimbarea” [1]. În aceste condiții se impune un ideal social și educațional care are printre multiplele sale caracteristici definitorii și asemenea termeni ca: adaptare, flexibilitate etc. Dar, pe lângă faptul că trebuie să ne adaptăm schimbărilor ce apar în mediu, este esențial să fim și noi, la rândul nostru, agenți ai schimbării. Pentru a deveni agenți ai schimbării, este necesar mai întâi să acceptăm, să fim receptivi la schimbările ce au loc în mediul în care trăim.

Considerăm că este important a cultiva o atitudine pozitivă față de schimbare la viitoarele cadre didactice, deoarece ele reprezintă acel segment de populație care intră în contact direct cu tânăra generație care are nevoie de modele de persoane promotoare de schimbare. Atitudinea față de schimbare a studenților, viitoare cadre didactice, percepția lor referitoare la modernizarea procesului instructiv-educativ este un factor important care poate influența (fie pozitiv, fie negativ) procesul de transformare a unității de învățământ, a inovațiilor din domeniul educației și a celor din societate, mai ales că în noile condiții de dezvoltare a societății este nevoie de o legătură tot mai puternică între școală și societate.

Pentru a stabili nivelul real al atitudinii față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice, am utilizat Chestionarul atitudinii față de schimbare – C.Ticu (apud.2). Chestionarul a fost aplicat pe un lot de 23 de studenți care își fac studiile la Facultatea de Biologie și Pedologie a Universității de Stat din Moldova. Acest chestionar are ca scop măsurarea a trei dimensiuni ale atitudinii față de schimbare: personal, randament și conservatism. Este utilizat pentru a măsura atitudinea față de schimbare a personalului angajat în diferite organizații, însă noi l-am adaptat la cerințele mediului educațional. Chestionarul conține 32 de itemi, subiectului i se propune să aprecieze măsura în care este în acord sau în dezacord cu un șir de afirmații, utilizând următoarea scală: 1 – niciodată de acord; 2 – foarte rar de acord; 3 – uneori de acord; 4 – fără opinie; 5 – deseori de acord; 6 – foarte des de acord; 7 – întotdeauna de acord.

Cotare. Se sumează valorile itemilor (de la 1 la 7) pentru fiecare scală în parte. Suma se împarte la 10.

Factorul Personal: Itemii – 4, 5, 9, 15, 18, 21, 25, 28, 31.

Factorul Randament: Itemii – 7, 10, 12, 13, 16, 19, 22, 23, 26, 29.

Factorul Conservatism: Itemii – 2, 3, 8, 11, 14, 17, 20, 24, 27, 30.

Rezultatul obținut pentru fiecare scală este structurat în șase niveluri, după cum urmează:

Tabelul 1

Distribuția scorurilor pentru scala „Personal”

1 – 1,7	1,7 – 2,3	2,4 – 4,4	4,5 – 5,6	5,7 – 6,6	6,8 – 7,0
Dimensiune extrem de slab dezvoltată / deloc solicitată	Dimensiune slab dezvoltată / foarte puțin solicitată	Dimensiune destul de slab dezvoltată / uneori solicitată	Dimensiune destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată	Dimensiune puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată	Dimensiune extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată

Tabelul 2

Distribuția scorurilor pentru scala „Randament”

1 – 1,8	1,9 – 2,4	2,5 – 4,1	4,2 – 6,0	6,1 – 6,9	7,0
Dimensiune extrem de slab dezvoltată / deloc solicitată	Dimensiune slab dezvoltată / foarte puțin solicitată	Dimensiune destul de slab dezvoltată / uneori solicitată	Dimensiune destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată	Dimensiune puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată	Dimensiune extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată

Tabelul 3

Distribuția scorurilor pentru scala „Conservatism”

1 – 2,4	2,5 – 2,9	3,0 – 4,2	4,3 – 5,3	5,4 – 6,7	6,8 – 7,0
Atitudine extrem de conservatoare / fără schimbare	Atitudine conservatoare / schimbări mici	Mai degrabă pentru păstrare	Mai degrabă pentru schimbare	Atitudine „revoluționară” / schimbări mari	Atitudine extrem de „revoluționară” / schimbări radicale

Interpretare

✓ Scala „Personal” – accentul se pune pe valorile umane, îmbunătățirea sistemului de motivare, îmbunătățirea comunicării, optimizarea relațiilor dintre părțile implicate în procesul educativ, creșterea gradului de implicare personală, încercându-se să se realizeze schimbarea prin intervenția asupra sistemului social, asupra condițiilor de lucru, asupra gradului de satisfacție a persoanelor implicate.

Scoruri mari – subiecții consideră că trebuie de acționat în acest sens, își doresc măsuri în această direcție, considerând aceste inițiative benefice, necesare, urgente și acceptă inițiativele.

Scoruri mici – subiecții consideră că inițiativele în acest sens nu sunt urgente, nu sunt o necesitate sau o prioritate pentru strategia instituției și resping inițiativele.

✓ Scala „Randament” identifică, în primul rând, valorile legate de randament/productivitate (îmbunătățirea performanței colective, organizarea mai eficientă a activității, îmbunătățirea calității serviciilor, strategii mai bune de abordare și îndeplinire a sarcinilor); realizarea schimbării prin activarea valorilor legate de randament, organizare și eficiență.

Scoruri mari – subiecții consideră că trebuie de acționat în acest sens, își doresc măsuri în această direcție, considerând aceste inițiative benefice, necesare, urgente și acceptă inițiativele.

Scoruri mici – subiecții consideră că inițiativele în acest sens nu sunt urgente, nu sunt o necesitate sau o prioritate pentru strategia instituției și resping inițiativele.

✓ Scala „Conservatism” identifică opiniile conservatoare în favoarea păstrării situației existente, a stării actuale care este considerată satisfăcătoare și fără schimbări majore.

Scoruri mari – subiecții resping situația existentă, o consideră nesatisfăcătoare și optează pentru schimbări radicale.

Scoruri mici – subiecții consideră ca situația existentă poate fi păstrată, starea actuală fiind considerată satisfăcătoare care nu solicită schimbări majore.

În urma investigației constatative am obținut, pentru fiecare scală, următoarele rezultate:

- **„Personal”**. Pentru această scală subiecții nu au înregistrat scoruri foarte mici (care ar corespunde dimensiunilor *extrem de slab dezvoltată / deloc solicitată* și *slab dezvoltată / uneori solicitată*) nici scoruri extrem de mari (care ar corespunde dimensiunii *extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată*). În figura ce urmează este prezentată exprimarea procentuală a rezultatelor obținute.

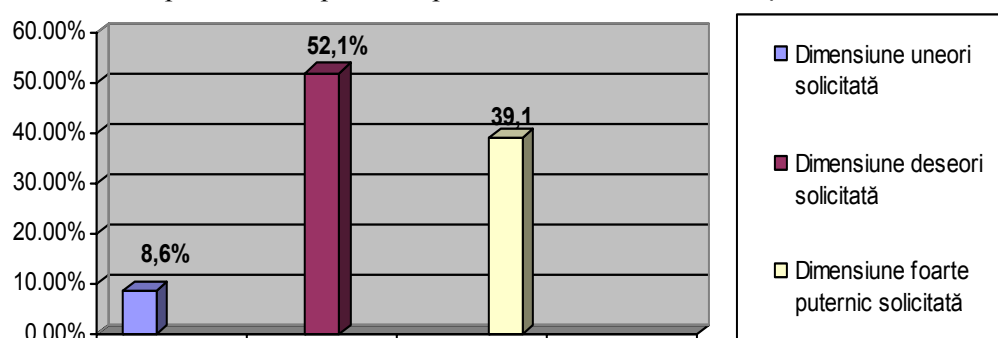


Fig.1. Valoarea procentuală a rezultatelor obținute pentru scala „Personal”.

Scorurile obținute se încadrează în limitele dimensiunilor: *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată* (subiecții care au înregistrat un astfel de rezultat sunt de părere că ar fi bine de acționat în direcția optimizării relațiilor cu ceilalți membri, ar fi bine să ia unele măsuri în vederea creșterii gradului de implicare personală, în vederea realizării unei mai bune comunicări, totodată nu consideră o urgență faptul de a se implica activ, astfel în unele cazuri resping inițiativa); *destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată* (subiecții care au înregistrat un astfel de rezultat sunt de părere că este bine să acționeze în direcția optimizării relațiilor cu ceilalți membri, este bine să ia măsuri în vederea creșterii gradului de implicare personală, în vederea realizării unei mai bune comunicări, consideră important faptul de a se implica activ, acceptând inițiativa); *puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată* (subiecții care au înregistrat un astfel de rezultat sunt de părere că este foarte important să acționeze în direcția optimizării relațiilor cu ceilalți membri, este de asemenea foarte important să ia msuri în vederea creșterii gradului de implicare personală, în vederea realizării unei mai bune comunicări, consideră o necesitate majoră faptul de a se implica activ, acceptând inițiativa).

- **„Randament”**. Nici la această scală subiecții nu au înregistrat scoruri foarte mici (care ar corespunde dimensiunilor *extrem de slab dezvoltată / deloc solicitată* și *slab dezvoltată / uneori solicitată*), dar nici scoruri extrem de mari (care ar corespunde dimensiunii *extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată*). Rezultatele obținute pot fi reprezentate după cum urmează:

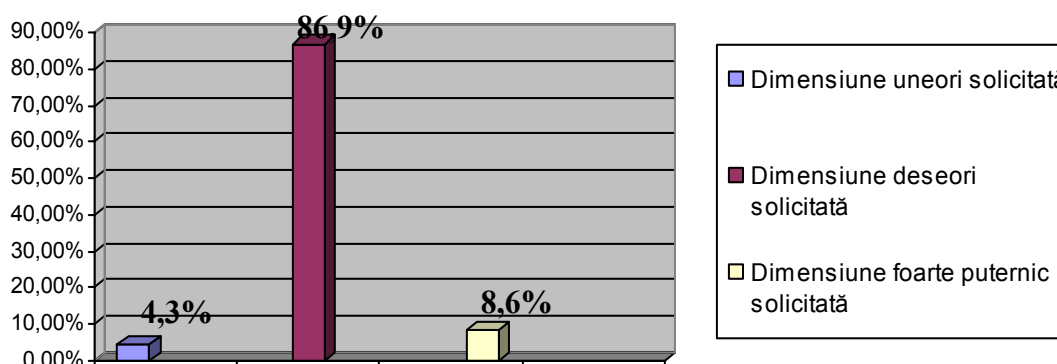


Fig.2. Valoarea procentuală a rezultatelor obținute pentru scala „Randament”.

Deci, și pentru această scală scorurile obținute se încadrează în limitele dimensiunilor: *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată* (subiecții consideră că ar fi bine ca în instituție să se ia măsuri în vederea îmbunătățirii)

tăririi performanței colective, ar fi bine să se elaboreze unele strategii pentru a se asigura creșterea eficienței rezultatelor, de asemenea ar fi benefică organizarea mai eficientă a activităților, îmbunătățirea calității serviciilor educaționale, totuși inițiativele în acest sens nu le consideră foarte importante, astfel sunt situații în care le resping); *destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată* (subiecții consideră ce este bine ca în instituție să se ia măsuri în vederea îmbunătățirii performanței colective, este bine să se elaboreze unele strategii pentru a se asigura creșterea eficienței rezultatelor, de asemenea este benefică organizarea mai eficientă a activităților, îmbunătățirea calității serviciilor educaționale, percep inițiativele ca fiind importante, astfel sunt situații în care acceptă astfel de inițiative); *puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată* (subiecții consideră că este foarte important ca în instituție să se ia măsuri în vederea îmbunătățirii performanței colective, de asemenea consideră de o mare importanță elaborarea unor strategii pentru a se asigura creșterea eficienței rezultatelor și că este o urgență în organizarea mai eficientă a activităților, îmbunătățirea calității serviciilor educaționale, iau inițiative în acest sens și se implică atunci când este cazul).

• **Conservatism.** Pentru dimensiunile: *atitudine extrem de conservatoare / fără schimbare*, *atitudine conservatoare / schimbări mici* și *atitudine extrem de „revoluționară” / schimbări radicale* nu s-au înregistrat scoruri. Datele obținute pot fi prezentate după cum urmează:

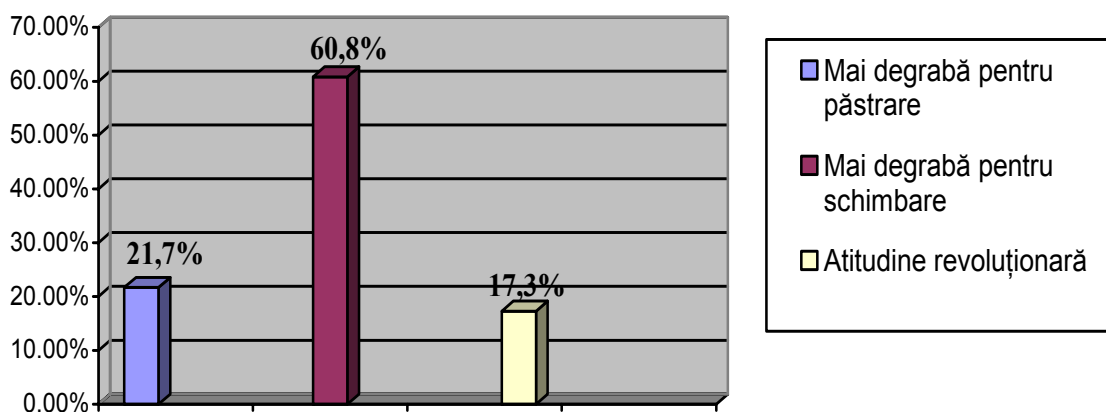


Fig.3. Valoarea procentuală a rezultatelor obținute pentru scala „Conservatism”.

Rezultatele obținute pentru această scală corespund următoarelor dimensiuni: *mai degrabă pentru păstrare* (subiecții au o opinie mai degrabă conservatoare, ei consideră că ar fi bine ca situația existentă să fie păstrată, iar starea actuală a lucrurilor poate fi considerată satisfăcătoare, care nu solicită neapărat schimbări majore); *mai degrabă pentru schimbare* (subiecții au o opinie mai degrabă revoluționară, acceptă schimbările și optează pentru schimbări); *atitudine „revoluționară” / schimbări mari* (subiecții au opinii revoluționare privind situația din instituție, iau inițiative, optează pentru schimbări radicale).

2. Abordarea experimentală a atitudinii față de schimbare a viitoarelor cadre didactice

Experimentul formativ constă în: elaborarea și implementarea strategiilor de formare a atitudinii pozitive față de schimbare la viitoarele cadre didactice. Strategiile elaborate au fost implementate în cadrul orelor de pedagogie generală pe același lot de 23 de studenți ai Facultății de Biologie și Pedologie a Universității de Stat din Moldova.

Strategiile de formare a atitudinii pozitive față de schimbare aplicate în experiment:

1. Planificarea studiului:

- Stabilirea scopurilor și a obiectivelor de studiu;
- Managementul timpului;

2. Strategia învățării independente:

- Lectura inteligentă a textului;
- Prelucrarea inteligentă a conținutului;
- Luarea de notițe;

3. Strategii participative:

- Turul Galeriei;
- Metoda FRISCO;
- Mozaicul;

4. Metode de stimulare a creativității:

- Brainstorming;
- Jocul de rol;

5. Învățarea prin descoperire:

- Studiul de caz;

6. Strategii de dezvoltare a imaginației anticipative:

- Lectura anticipată a textului;
- Demonstrația.

În continuare vom purcede la o succintă descriere a unora din aceste strategii:

1. Planificarea studiului✓ **Stabilirea scopurilor și a obiectivelor de studiu**

Formularea scopului conferă certitudine, forță, putere; orientează pașii / acțiunile în direcția fixată, conferindu-le eficiență și respectare a termenelor. Scopul nu trebuie doar gândit, ci și scris pe hârtie. El are forță de a direcționa numai dacă este onest, personalizat și interiorizat. Nu există o formulă unică de stabilire a scopurilor. Este dificil a identifica scopurile din mulțimea de gânduri care aglomerează mintea. Este importantă listarea lor fără a le analiza, după care se va face o triere a lor.

Stabilirea obiectivelor presupune pași metodologici concreți. Este importantă identificarea și evaluarea cu atenție a nevoilor, aspirațiilor și abilităților de învățare/cunoaștere. Acest proces va fi continuat de ierarhizarea lor în ordinea priorităților. Este necesară o analiză atentă a cererilor sarcinii, urmată de schițarea unui traseu al cunoașterii/învățării care ar conduce spre îndeplinirea lor. Stabilirea strategiilor de studiu/învățare și comportamentele adecvate pentru intensificarea procesului de studiu este de asemenea un pas important [3].

✓ **Managementul timpului**

Am propus matricea managementului timpului. Matricea priorităților constituie o metodă care dezvoltă abilitățile necesare unei abordări critice, presupunând selectarea și clasificarea competențelor vizate pentru o etapă de activitate propusă. Metoda realizează un feed-back între proiect și situația reală de la un moment dat, oferind și posibilitatea instantanee a unei diagnoze sinoptice. Pentru a o putea utiliza, se împarte o pagină în patru cadrane numerotate, urmând ca în fiecare să fie notate activitățile impuse fie de tema zilei, fie de o perioadă mai mare, la care se pot anexa informațiile inerente și pașii utili.

Se pot identifica patru cadrane ale matricei temporale:

- Cadrantul I conține activități care sunt atât urgente, cât și importante.
- Cadrantul II include activități neurgente și importante, este cadrantul eficacității. Acesta înglobează în mod disimulat toate lucrurile pe care știm că ar trebui să le facem, dar multe nu le facem pentru că nu sunt urgente.
- În cadrantul III activitățile sunt urgente, dar neimportante.
- Cadrantul IV nu este important și nu este urgent. El include domeniul risipei și al exceselor, al actelor de evadare [4]. Prezentăm matricea respectivă în figura de mai jos:

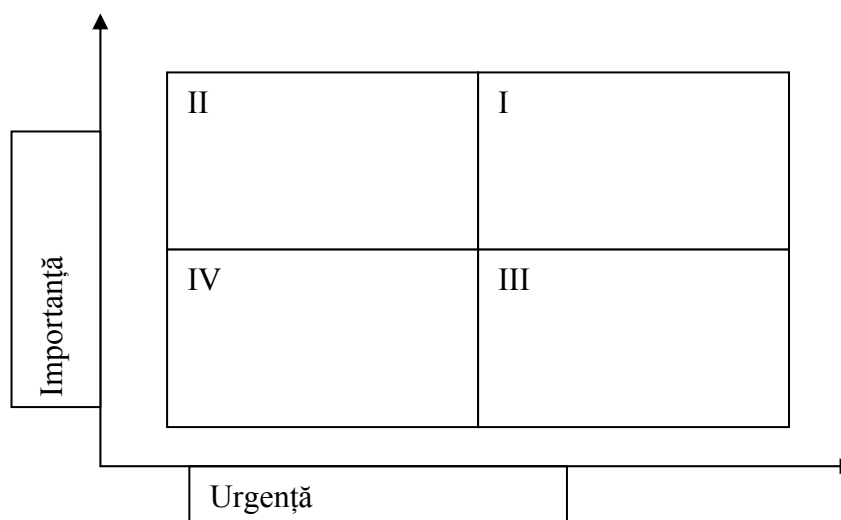


Fig.4. Matricea managementului timpului.

2. Strategii participative (de învățare prin cooperare)

- Turul Galeriei – tehnică de învățare prin cooperare care stimulează gândirea, creativitatea și învățarea eficientă încurajând elevii/studentii să-și exprime opiniile cu privire la soluțiile propuse de colegii lor.
- Metoda FRISCO – metodă de rezolvare a unei probleme de către participanți pe baza interpretării unui rol specific.
- Mozaicul, presupune învățarea prin cooperare, prin interdependența grupurilor și exercitarea statutului de expert în realizarea unei sarcini de învățare.

3. Metode de stimulare a creativității

- Brainstorming

Este o metodă de discuție în grup care are rolul de a înlesni căutarea și găsirea celei mai adecvate soluții a unei probleme de rezolvat, printr-o intensă mobilizare a ideilor tuturor participanților la discuție. Este un bun exercițiu de stimulare și cultivare a creativității, pentru a îndruma participanții să producă mai multe idei. Asaltul de idei este modalitatea de a elabora (crea) în grup, în mod spontan și în flux continuu, anumite idei, modele, soluții teoretice sau practice etc., cerute de rezolvarea unei teme sau probleme teoretice ori practice.

- Jocul de rol

Această metodă se bazează pe simularea unor funcții, relații, activități, fenomene etc., iar, prin practicarea ei, elevii/studentii devin actori ai vieții sociale pentru care se pregătesc. Punând elevii/studentii să relaționeze între ei, jocul de rol îi activează din punct de vedere cognitiv și afectiv, iar interacțiunile dintre participanți permit autocontrolul eficient al conduitelor, comportamentelor și achizițiilor.

4. Învățare prin descoperire (de explorare a realității)

- Studiul de caz – metodă ce constă din confruntarea elevului cu o situație reală de viață, prin a cărei observare, înțelegere, interpretare urmează să realizeze un progres în cunoaștere.

Variante ale studiului de caz:

a) Metoda situației. Când elevii primesc toate informațiile, când sunt mai mult receptivi la prezentarea de către profesor a diferitelor aspecte ale cazului vizat; este specifică pentru începutul activității de învățare a elevilor. Pare să fie o variantă specială a demonstrației îmbinată cu expunerea. Deosebirea este că elevii pot interveni cu întrebări în timp ce profesorul soluționează problema prezentată.

b) Metoda studiului analitic al cazului. De această dată, deși se face o prezentare completă a cazului și a unei părți din informație, restul activității cade în sarcina elevilor. Aceștia sunt obligați să caute și partea de informație care nu le-a fost prezentată, să efectueze și analizele cauzale necesare și corelațiile de tot felul, existente în cadrul „cazului”.

c) Când elevilor li se propun doar sarcini de rezolvat concrete, indicându-le eventual sfera din care să aleagă cazurile de lămurit. Identificarea și analiza, interpretarea, concluziile ce urmează a fi formulate revin în exclusivitate elevilor.

- Lectura anticipată a textului

Lectura anticipativă: metodă prin care cu ajutorul elevilor/studentilor se poate rezuma, prin povestirea orală, o acțiune pentru a se trece la lectura unui fragment. Pașii metodei cer ca lectura să fie oprită când evenimentele pot să se desfășoare diferit. Se lecturează primul fragment, apoi se pun întrebări referitoare la cursul evenimentelor. Se formulează ipoteze care sunt notate și apoi se citește fragmentul următor sau se rezumă de către un elev, confruntându-se cu ipotezele emise mai înainte. Se formulează noi întrebări despre evenimente și se emit ipoteze, până când textul este parcurs în totalitate [5].

Alături de aceste strategii, pentru a forma atitudinea pozitivă față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice, am utilizat pe tot parcursul experimentului formativ metoda argumentării, care este o metodă ce se utilizează în cadrul actului de comunicare persuasiv, având influență asupra unei componente a acestuia – mesajul. Argumentarea este „demersul pe care o persoană sau un grup îl interpretează pentru a determina un auditoriu să adopte o poziție, recurgând la prezentări sau aserțiuni, argumente care vizează să arate validitatea sau buna întemeiere” (Oleron, apud 6, p.71).

Cu scopul de a surprinde dinamica nivelului de atitudine față de schimbare a subiecților cercetați, am utilizat metoda observației. Această metodă constă în urmărirea atentă, din exterior, a conduitelor și stărilor psihice ale oamenilor, în vederea desprinderii concluziilor cu privire la particularitățile conduitei individuale în situații concrete.

3. Analiza, prelucrarea și interpretarea datelor studiului experimental

Pentru a verifica măsura în care strategiile propuse au contribuit la formarea atitudinii pozitive față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice, am realizat experimentul de control care constă în completarea aceluiași chestionar (Chestionarul atitudinii față de schimbare – Ticu C.) tot pe același lot de subiecți. În urma aplicării chestionarului respectiv s-au obținut următoarele rezultate pentru fiecare scală a chestionarului:

- „**Personal**”. Pentru această scală subiecții nu au înregistrat scoruri foarte mici (care ar corespunde dimensiunilor *extrem de slab dezvoltată / deloc solicitată* și *slab dezvoltată / uneori solicitată*). În figura de mai jos este prezentată exprimarea procentuală a rezultatelor obținute.

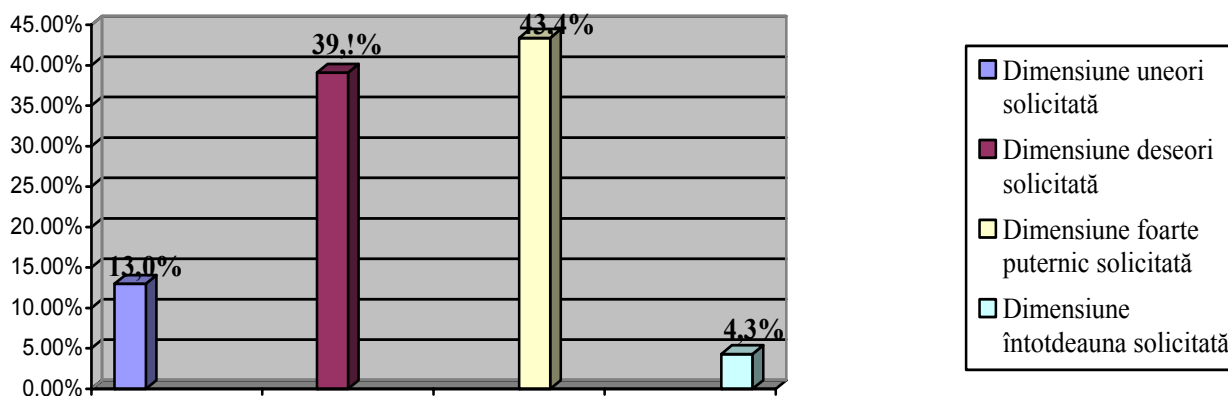


Fig.5. Valoarea procentuală a rezultatelor obținute pentru scala „Personal”.

Scorurile obținute se încadrează în limitele dimensiunilor: *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată*; *destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată*; *puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată*; *dimensiune extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată*.

- „**Randament**”. Nici la această scală subiecții nu au înregistrat scoruri foarte mici (care ar corespunde dimensiunilor *extrem de slab dezvoltată / deloc solicitată* și *slab dezvoltată / uneori solicitată*), dar nici scoruri extrem de mari (care ar corespunde *dimensiunii extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată*). Rezultatele obținute pot fi reprezentate după cum urmează:

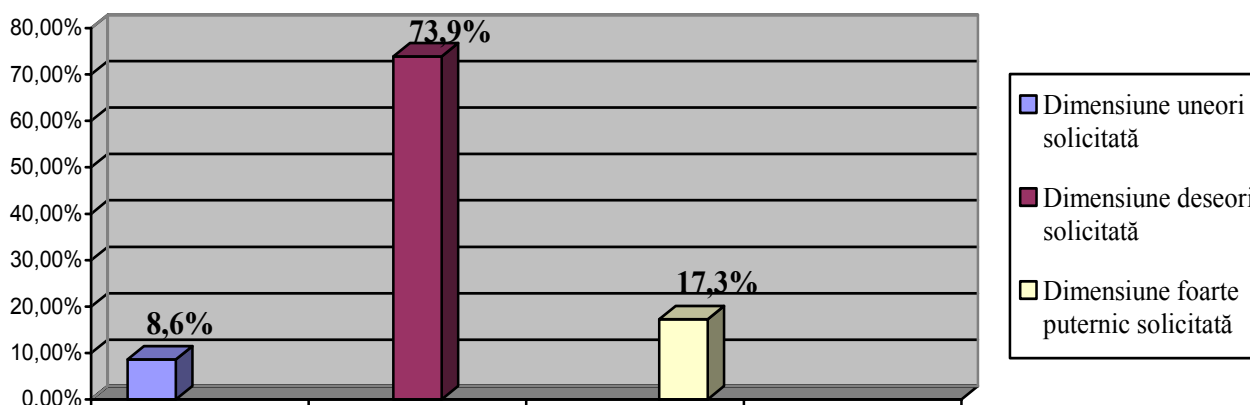


Fig.6. Valoarea procentuală a rezultatelor obținute pentru scala „Randament”.

Pentru această scală scorurile obținute se încadrează în limitele dimensiunilor: *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată*; *destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată*; *puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată*.

- „**Conservatism**”. Pentru dimensiunile: *atitudine extrem de conservatoare / fără schimbare*, *atitudine conservatoare / schimbări mici* și *atitudine extrem de „revoluționară” / schimbări radicale* nu s-au înregistrat scoruri. Datele obținute pot fi prezentate după cum urmează:

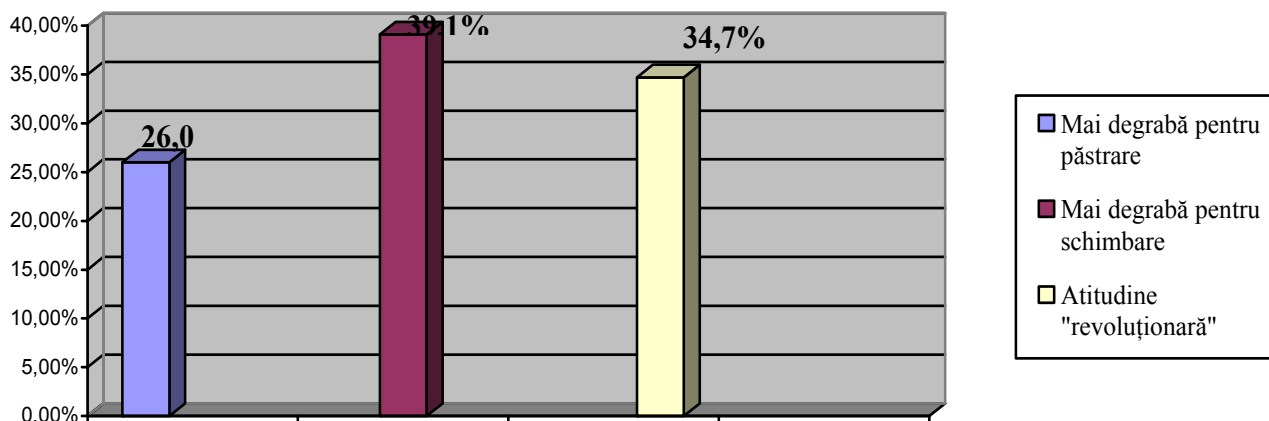


Fig.7. Valoarea procentuală a rezultatelor obținute pentru scala „Conservatism”.

Rezultatele obținute pentru această scală corespund următoarelor dimensiuni: *mai degrabă pentru păstrare*; *mai degrabă pentru schimbare*; *atitudine „revoluționară” / schimbări mari*.

Pentru a stabili în ce măsură am contribuit la formarea atitudinii pozitive față de schimbare la viitoarele cadre didactice, vom purcede în continuare la compararea datelor experimentului constatativ cu cel de control pentru fiecare scală a chestionarului.

• „Personal”

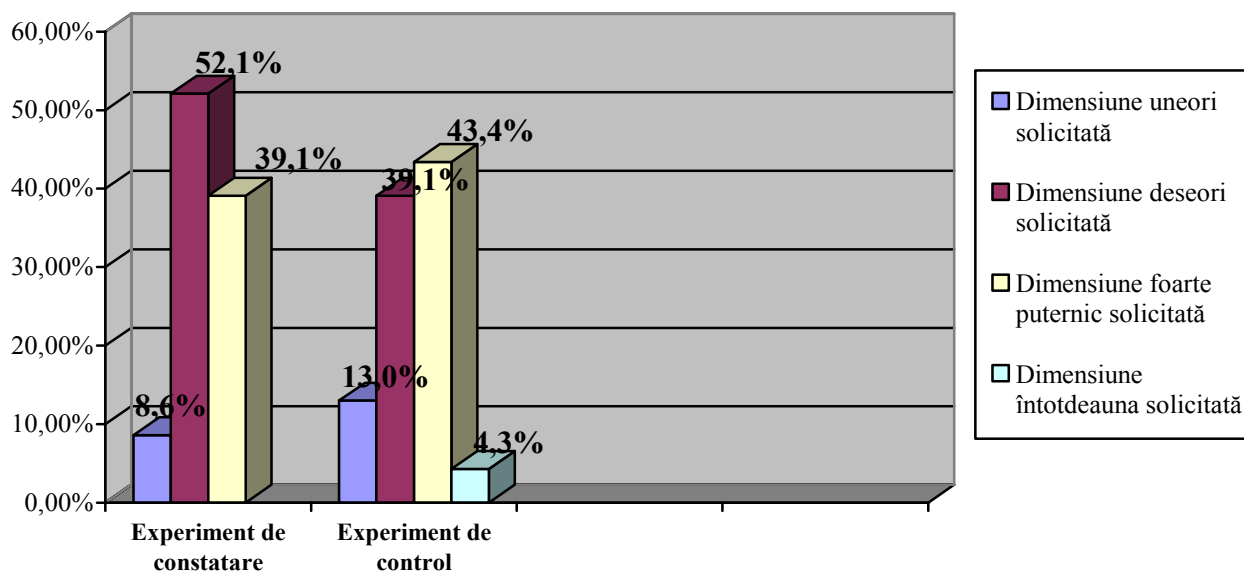


Fig.8. Valoarea procentuală comparativă a rezultatelor obținute pentru scala „Personal”.

Din figura de mai sus observăm că în urma aplicării setului de strategii menite să formeze atitudine pozitivă față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice, nivelul atitudinii față de schimbare crește; astfel, apare un nou nivel, cel mai înalt – dimensiunea *extrem de puternic dezvoltată / întotdeauna solicitată* (4,3%). Crește de asemenea și dimensiunea *puternic dezvoltată / foarte puternic solicitată* cu cca 4,3% față de nivelul inițial. Descreșterea pentru dimensiunea *destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată* (cca 13%), este justificată de creșterea celorlalte dimensiuni. Observăm de asemenea o creștere ușoară a dimensiunii *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată* – cca 4,4% (unde, de fapt, se aștepta descreștere).

• „Randament”

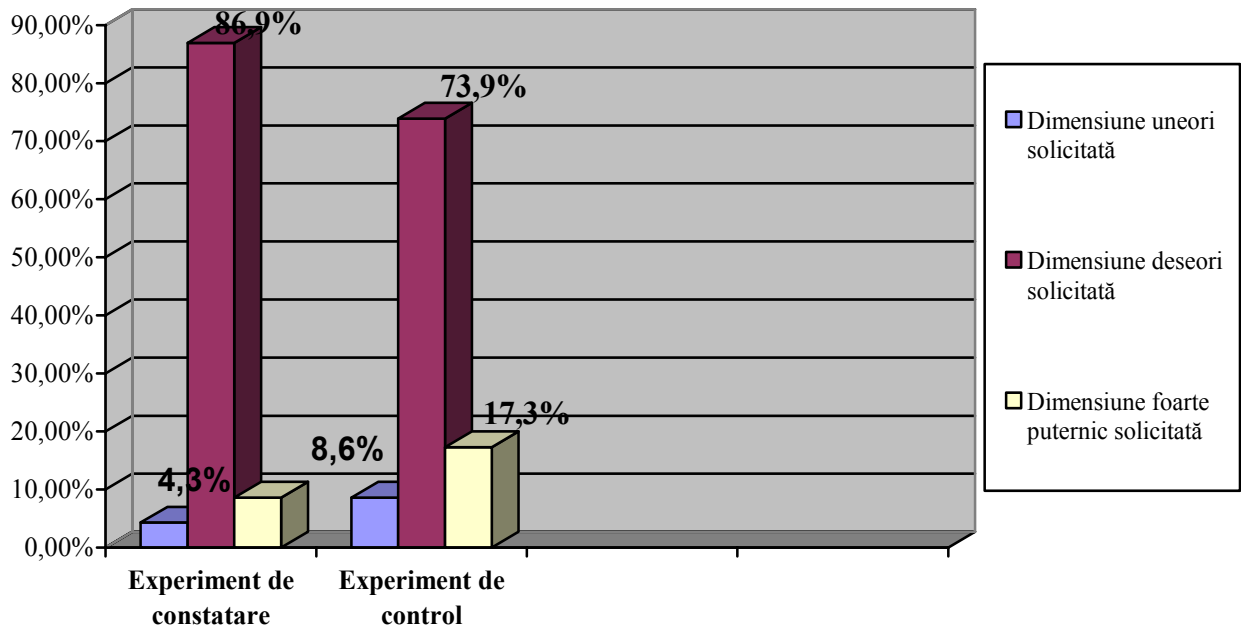


Fig.9. Valoarea procentuală comparativă a rezultatelor obținute pentru scala „Randament”.

Pentru scala respectivă s-a înregistrat o creștere a valorii dimensiunii *puternic dezvoltată / puternic solicitată* cu cca 8,7%, ceea ce, considerăm, este o creștere semnificativă, de asemenea o ușoară creștere a dimensiunii *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată*, unde se aștepta, de fapt, descreștere (cca 4,4%). Descreșterea dimensiunii *destul de puternic dezvoltată / deseori solicitată* (cca 13%) este justificată de creșterea celorlalte dimensiuni.

• „Conservatism”

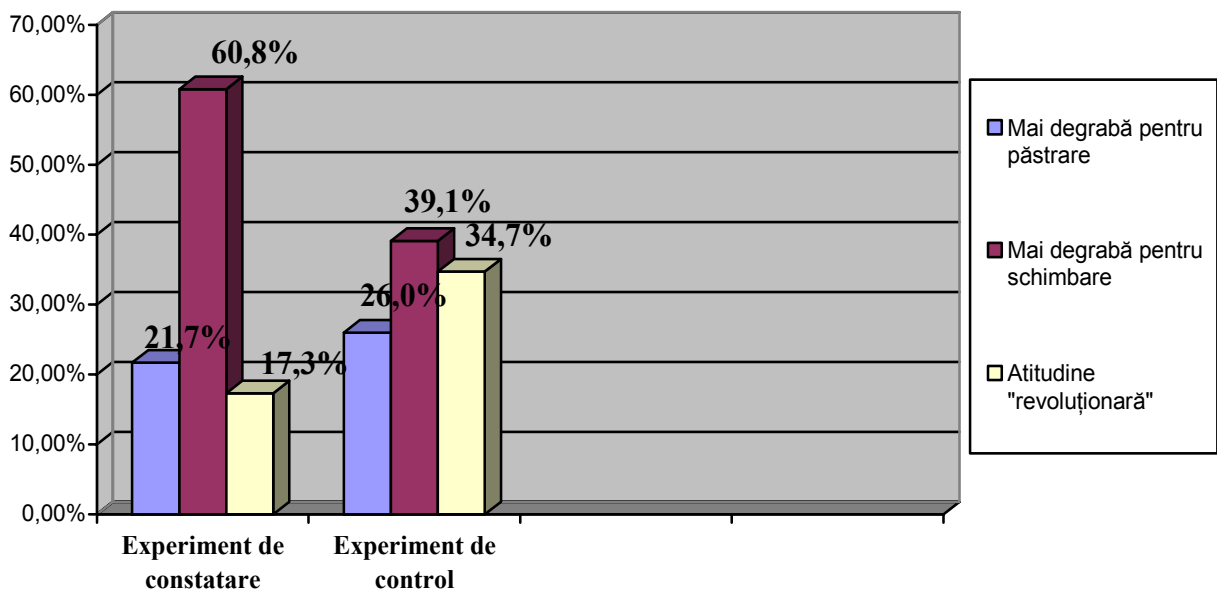


Fig.10. Valoarea procentuală comparativă a rezultatelor obținute pentru scala „Conservatism”.

Tendința de creștere a atitudinii față de schimbare este prezentă și pentru această scală. Observăm că *atitudinea „revoluționară”* a înregistrat o creștere de cca 17,4%, ceea ce este un rezultat semnificativ, dar și o creștere și a atitudinii – *mai degrabă pentru păstrare*, unde, ca și în celelalte cazuri, se aștepta descreștere

(cca 4,3%). Scăderea nivelului atitudinii *mai degrabă pentru schimbare* iarăși este justificată de creșterea celorlalte niveluri ale atitudinii pentru schimbare.

În baza rezultatelor obținute ca urmare a aplicării strategiilor de formare a atitudinii pozitive față de schimbare, putem constata că, deși există o ușoară tendință de creștere a valorilor dimensiunilor cărora le corespund scoruri mai scăzute de medie (de exemplu, pentru scalele „Personal” și „Randament” – dimensiunea *destul de slab dezvoltată / uneori solicitată* și pentru scala „Conservatism” – dimensiunea *mai degrabă pentru păstrare*), totuși creșterea dimensiunilor cărora le corespund scoruri mari este mai semnificativă pentru toate scalele.

Rezultatele obținute confirmă ipoteza conform căreia procesul formării atitudinii pozitive față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice, va fi eficient dacă: se va stabili nivelul real al atitudinii față de schimbare la viitoarele cadre didactice; se va elabora și implementa un sistem eficient de strategii didactice menite să formeze atitudinea pozitivă față de schimbare la viitoarele cadre didactice;

Concluzii

✓ Pentru a contribui la formarea atitudinii pozitive față de schimbare, este necesar a stabili nivelul real al acesteia.

✓ Există o serie de strategii care contribuie la formarea unei atitudini pozitive față de schimbare, de exemplu: planificarea studiului, strategia învățării independente, strategii participative (de învățare prin cooperare), metode de stimulare a creativității, învățarea prin descoperire, strategii de dezvoltare a imaginației anticipative.

✓ În baza demersului comparativ al datelor obținute la experimentul constatativ cu cele de la experimentul de control, putem afirma ca strategiile implementate au contribuit la dezvoltarea atitudinii pozitive față de schimbare la studenți, viitoare cadre didactice.

Referințe:

1. Guțu V. Schimbări de paradigmă în teoria și practica educațională. - Chișinău: CEP USM, 2007, p.37.
2. http://www.didactic.ro/revista_electronică – managementul timpului
3. Boboc I. Știința educației: Politici educaționale. Teorie și practică. - București: Victor, 2004.
4. Ticu C. Evaluarea psihologică a personalului. - Iași: Polirom, 2004.
5. <http://www.pagini-scolare.ro/Metode> – procedee educaționale – și – noi – tehnologii / strategii activ – participative – în – predarea – la clasa.
6. Chelcea S. Psihologie socială. - București: Editura Economică, 2001.

Prezentat la 13.11.2012