

CZU: 005.591.6:37

[https://doi.org/10.59295/sum9\(189\)2025_15](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, competență 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 Educației și Cercetării din România. Principalul obiectiv al Strategiei este de a seta o *viziune îndrăznească* 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 științe aplicate dintr-o instituție în altă instituție educațională, dintr-un domeniu în alt domeniu educațional. Prin urmare, transferul inovațional este un proces de comunicare ce implică transmitere de cunoaștere, se bazează pe creativitate și inovare atât în cadrul unor structuri de cercetare și dezvoltare, care generează inovația ca produs, cât și în cadrul unor procese de transformare instituțională în scopul realizării obiectivelor specifice.

Un loc aparte într-un transfer îl ocupă rezultatul, care, în esență, trebuie să fie cu mult mai bun în comparație cu ceea ce este sau ceea ce a fost. Transferul este un element esențial 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 exclusivități.

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 referință, Huberman A. precizează că inovația este o îmbunătățire, iar transferul inovațional este o remaniere: măsurabilă; deliberată (chibzuită în comun); durabilă; unitară; obiectivă (acceptarea, implementarea și 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 <i>facultăților inovaționale</i> ; stimularea inte- resului pentru inovații	Dezvoltarea autonomiei intelectuale; determinarea esenței conceptului de ino- vare; delimitarea conceptelor de <i>inovație, inovare, transfer inovațional</i> ; ierarhizarea teo- riilor inovării conform etape- lor de dezvoltare; aprecierea contribuției cercetătorilor științifici la stabilirea reperelor epistemologice ale inovațiilor	- controversă acade- mică - cercetarea împărtășită tabelul conceptual al inovațiilor - tabelul teoriilor de transfer inovațional
Activitatea 2. Seminar-dez- batere	Creativitatea și inovațiile	Valorificarea <i>potențialului inovațional</i>	cunoașterea elementelor, funcțiilor și principiilor creativității; perceperea spe- cificului 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 <i>capacității inovaționale</i> ; dezvoltarea capacității de a realiza transfor- mări profunde	asimilarea dinamică a speci- ficului cercetării științifice; găsirea accesibilă și realistă a soluțiilor pentru a deschide calea unei mai intense coope- rări între teorie și practică în transferul inovațional	- relaționarea teză- antiteză-sinteză - lucrul în echipă - elaborarea de lu- crări științifice
Activitatea 4. Training-ex- plorare	Învățarea în bază de pro- iect	Valorificarea <i>posibilității inovaționale</i> ;	dinamizarea reflecției ana- litice; 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 <i>disponibilității inovaționale</i> ; consemna- rea analitică a STEM ca proces inovațional	dezvoltarea gândirii în relații; aplicarea tehnicilor de ge- nerare a sensului; aprecierea importanței strategiilor, techni- cilor și tacticilor în demararea transferului inovațional	- comunități de prac- tică - colaborarea - rezolvarea de pro- bleme -modelarea
Activitatea 6. Training- scanner	Transferul inovațional	Valorificarea <i>convingerii inovaționale</i> ; conștientizarea importanței transferului inovațional în instituția școlară	determinarea caracteristicilor calitative ale personalității inovaționale; aprecierea din perspectiva avantajelor/ deza- vantajelor	-analiza SWOT -lista caracteristicilor -analiza diferențiată -compararea

Activitatea 7. Training-extrapolare	Cercetarea în management	Valorificarea <i>convingerii inovationale</i> ; esențializarea specificului cercetării în managementul transferului inovational	identificarea problemelor specifice procesului de transfer inovational; 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 învățare ale participanților. În acest sens, în cadrul seminarelor au fost observate cum funcționează anumite mecanisme de influență, precum: acumularea de informație, dezvoltarea reflecției, activitate în colaborare, formarea abilităților de învățare și a comportamentelor sociale, susținerea emoțională, feedback-ul și controlul.

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

Facultatea inovatională 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 inovational, 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 inovational*. 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-dezbateri: 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 (citată în [2]), definește inovarea drept „abilitate de a aduce ceva nou în existență”. Alții 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 definiție a inovării provine din literatura recentă asupra psihologiei sociale. După Amabile [1], un produs sau o reacție 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 soluție este clară și bine orientată. Algoritmul trebuie dezvoltat dintr-un start, care implică o nouă interacțiune dintre persoane, un scop și un mediu social.

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

Potențialul inovational desemnează o condiție esențială care oferă posibilitatea de a genera efecte în consensul inovațiilor. S-au emis multe considerații prin *opinii contradictorii* în legătură cu *Lista de trăsături ale persoanei creative*: deschidere către experiment, atenție, curiozitate, acceptare și reconciliere între opoziții aparente, toleranța ambiguității, independența judecății, minții și a acțiunii, nevoia și asumarea autonomiei, auto-încredere, nu este subiectul standardelor și controlului de grup, voința riscului calculat, perseverență, sensibilitate față de probleme, fluentă – abilitate de a genera un mare număr de idei, flexibilitate, originalitate, deschidere către fenomenele subconștientului, motivare, libertate față de teama eșecului, 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 puțința subiectului de a aborda dinamic inovațiile. Ideea de bază a fost că pentru a institui în școli *realități și abordări noi*, se impune o gândire și soluții noi: reformarea procesului de învățământ prin adaptarea programelor de studiu la cerințele pieței muncii; actualizarea conținuturilor informaționale la nivelul *cercetărilor de ultimă oră*; reforma de metode pentru eficientizarea mijloacelor de transmitere a informației; dezvoltarea creativității individuale și de grup; facilitarea transferului în practică al cunoștințelor 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 profesorii 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 competențele 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 științifică este dictată de cerințele și nevoile sociale, economice și educaționale din perspectiva implementării inovațiilor metodologice și investigaționale. Schimbările socio-economice contextuale solicită un nou profil de competență, un nou tip de specialist din perspectiva formării / dezvoltării competențelor de cercetare științifică în acest domeniu. Ca tip special de cercetare științifică, cercetarea în management tinde spre o explicație și o înțelegere normativă a fenomenelor de conducere în activitatea educațională. Ea urmărește definirea și argumentarea regulilor și principiilor care orientează acțiunea de proiectare și de realizare a educației la nivel de sistem și de proces managerial.

Din perspectiva postmodernă, cercetarea în pedagogie reprezintă o activitate de conducere managerială a sistemului și a procesului de învățământ, proiectat și realizat în mod special pentru reglarea – autoreglarea acțiunii educaționale în contextul unor abordări intra/inter și transdisciplinare, deschise în direcția perfecționării și autoperfecționării permanente a subiectului educației.

Promovarea cercetării științifice din perspectiva evoluției pedagogiei la nivelul cadrelor didactice și manageriale (masteranzi) asigură reglarea – autoreglarea permanentă a sistemului și a procesului de învățământ prin inovațiile proiectate și realizate, axate pe un nucleu informațional – decizional, bazat pe cunoștințe științifice aplicate sau aplicabile.

Din perspectiva acestor prevederi conceptual-pragmatice, activitatea respectivă s-a bazat pe următoarele *principii*: principiul dezvoltării motivației pentru învățare; principiul orientării formative centrat pe formarea de competențe profesionale; principiul realizării obiectivelor generale și de referință; principiul corelării cunoștințelor teoretice și funcționale; principiul formării și dezvoltării creativității masterandului; principiul învățării prin acțiune din perspectiva retroacțiunii; 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. Dicționarul Merian – Webster online.
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/trans-parenta-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