

**UNIVERSITATEA PEDAGOGICĂ DE STAT „ION CREANGĂ”
DIN CHIȘINĂU**

Cu titlu de manuscris
C. Z. U: 373.5.091(043.2)

PÎRĂU LUCIA

**DEZVOLTAREA CULTURII INOVAȚIONALE A CADRELOR DIDACTICE
ÎN INSTITUȚIA DE ÎNVĂȚĂMÂNT GENERAL (LICEU)**

SPECIALITATEA 531.01 - TEORIA GENERALĂ A EDUCAȚIEI

Rezumatul tezei de doctor în științe ale educației

CHIȘINĂU, 2026

Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale „Științe ale Educației”, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Componența Comisiei de susținere publică a tezei de doctorat:

BOROZAN Maia, doctor habilitat, profesor universitar, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău - **președinte**

BACIU Sergiu, doctor habilitat, profesor universitar, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău -**conducător științific**

ANDRIȚCHI Viorica, doctor habilitat, profesor universitar, Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău - **referent oficial**

GORAȘ-POSTICĂ Viorica, doctor habilitat, profesor universitar, Universitatea de Stat din Moldova - **referent oficial**

ȘOVA Tatiana, doctor, conferențiar universitar, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți - **referent oficial**

Susținerea publică a tezei va avea loc la 12 mai 2026, ora 14.00, Sala Senatului, blocul 2, Chișinău, str. Ion Creangă, nr. 1, MD-2069, în ședința Comisiei de Susținere Publică a tezei de doctor din cadrul Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău.

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la biblioteca Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” (www.upsc.md) și pe pagina web a ANACEC (www.anacec.md).

Rezumatul tezei a fost expedit la 08.04.2026

Președintele comisiei:

BOROZAN Maia, doctor habilitat în pedagogie, profesor universitar

Conducător științific:

BACIU Sergiu, doctor habilitat în pedagogie, conferențiar universitar

Autor

PÎRĂU Lucia

© Pîrău Lucia, 2026

CUPRINS

Reperete conceptuale ale cercetării.....	4
Conținutul tezei.....	8
Concluzii generale.....	27
Recomandări.....	29
Bibliografie.....	30
Lista publicațiilor autorului la tema tezei	32
Adnotare (română, engleză)	33

Lista abrevierilor:

în limba română:

AGIRO md- Asociația Generală a Învățătorilor din România filiala din Republica Moldova

CFCL a UPSC - Centrul de Formare Continuă și Leadership a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”

DPME - Departamentul Psihopedagogie și Management Educațional la Centrul de Formare Continuă și Leadership a Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă”

GC- grup de control

GE- grup experimental

MEC- Ministerul Educației și Cercetării

RM- Republica Moldova

UPSC- Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”

USM- Universitatea de Stat din Moldova

în limba engleză:

OECD- Organisation for Economic Cooperation and Development

SPSS- Statistical Package for the Social Sciences (Pachet Statistic pentru Științele Sociale)

UNESCO- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța temei de cercetare. În contextul aspirațiilor europene ale Republicii Moldova, dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituțiile de învățământ general constituie nu doar o necesitate, ci și o condiție fundamentală pentru creșterea calității educației, profesionalizarea cadrelor didactice și modernizarea proceselor instituționale. Politicile educaționale promovate de Uniunea Europeană pun accent pe competențe-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, competențe digitale, gândire critică, creativitate, inovație pedagogică și echitate în educație.

Astfel, instrumentele de politică internațională adoptate de UNESCO care sprijină dezvoltarea culturii inovaționale și a competențelor cadrului didactic precum: *Recommendation concerning the Status of Teachers (1966)* [28], *Teather policy development guide/ UNESCO* [29] marchează standarde globale privind condițiile cadrelor didactice din învățământul preuniversitar. Aceste acte includ recomandări pentru formarea inițială și continuă, profesionalism, autonomie pedagogică, recunoaștere profesională, sprijin instituțional pentru dezvoltarea capacităților profesorilor. Aderarea Moldovei la aceste procese europene, impune adoptarea unor standarde educaționale moderne, compatibile cu tendințele europene și globalizarea educației.

Politicile naționale precum: Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030” [18], Codul educației al Republicii Moldova [6] preiau principiile europene, inclusiv digitalizarea educației, competențele pentru învățarea continuă, standardele de calitate și dezvoltarea continuă a cadrelor didactice. Totodată, aceste acte legislative nu prezintă mecanisme de implementare a acțiunilor inovaționale, or, valorificarea potențialului intelectual al angajaților, a inovațiilor implementate începe printr-o analiză de determinare a punctelor forte și slabe ale procesului inovațional.

Prin urmare, dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice este esențială pentru asigurarea calității unei instituții de învățământ. Astfel, având la bază demersuri deductive, dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice prin acceptarea schimbărilor în educație, devine o nouă provocare pentru managementul instituțiilor de învățământ general.

Descrierea situației în domeniul cercetării. Palierul de cercetare a problemei culturii inovaționale se înscrie într-un câmp interdisciplinar consolidat la intersecția dintre teoria inovației, management organizațional, pedagogie și studii culturale.

În plan internațional, fundamentarea conceptuală a noțiunii *inovație* se regăsește în lucrările clasice ale lui P. Drucker [10], [23], precum și în contribuțiile lui R. Rothwell [31]. E. M. Rogers [30]

a elaborat teoria difuzării inovațiilor. Potrivit cercetărilor realizate de B. Godin [25], conceptul de inovație reprezintă în prezent un element central al dezvoltării economice, sociale și organizaționale. Autoarea din spațiul est-european T. B. Табарданова [40] abordează inovarea curriculară și universitară ca proces complex. Fundamentele teoretice ale *culturii organizaționale* sunt consolidate de P. Senge [33]. Autorii В. А. Слостенин [39], Г. В. Исмагилова [36] au abordat aspectele teoretice ale *managementului inovațional*, noțiunile de proces inovațional, structura procesului inovațional. J. Kotter [26] a evidențiat importanța *leadership-ului transformațional* în implementarea schimbărilor organizaționale. Criteriile de evaluare a *activității inovaționale* în școală investigate de către H. И. Лапин [37] sunt completate de abordările evaluative ale OECD [24]. Despre *dezvoltarea competențelor inovaționale* a scris И. В. Попова [38].

În plan național, problematica *inovației pedagogice*, ca nouă sferă de cunoaștere, este reflectată în lucrările cercetătorilor autohtoni. Contribuțiile autorilor Cojocaru V. Gh. [9], Cojocaru V. [8] au vizat fundamentarea managementului schimbării în instituțiile școlare și curriculum. *Inovația educațională* ca proces de modernizare a sistemului educațional este abordată de autorii Guțu Vl. [12], Cojocaru- Borozan M. [20]. Domeniul *transferului inovațional în educație* este cercetat de autoarele Cojocaru V. [8], Balan A. [3]. *Probleme de studiu a culturii* au fost reflectate în cercetările autorilor Silistraru N. [17], Pîslaru Vl. [16], Cojocaru-Borozan M. [7]. Cultura inovării în educație este analizată ca interacțiune dintre leadership, climat colaborativ, autonomie profesională și orientare spre schimbare de către Șova T. [19], Cotos L [19]. *Cultura organizațională* în domeniul învățământului este abordată în lucrările semnate de Baciuc S. [2], Andrițchi V. [1], Pîslaru Vl. [16], Cojocaru V. Gh. [9], Guzman V. [13], Patrașcu D. [15], Hrișcev E. [14].

Astfel, *aspectele de natură teoretică* și cele de *natură metodologică*, desprinse din analiza literaturii științifice, au demonstrat că *problemele de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general* au fost studiate insuficient în Republica Moldova.

Contradicțiile și problema de cercetare: Analiza sintetică a cercetărilor științifice în ultimii ani, precum și studierea practicii manageriale relevă existența unor contradicții dintre: imperativele politicilor educaționale și practica pedagogică tradițională; autonomia profesională a cadrului didactic și constrângerile curriculare rigide, standardele prescriptive și presiunea evaluărilor externe și interne; necesitatea dezvoltării competențelor inovaționale și oferta insuficient adaptată a formării continue; motivația intrinsecă pentru inovație și sistemele externe de recompensare, sau lipsa resurselor financiare; rezistența la schimbare a cadrului didactic.

Condițiile descrise evidențiază **problema de cercetare**: *care sunt reperele teoretice și praxiologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general în contextul existenței diferențelor dintre nivelul real de competențe și motivație inovațională a profesorilor și cerințele sistemului educațional orientat spre inovare?*

Obiectul cercetării reprezintă *procesul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.*

Scopul cercetării se referă la determinarea fundamentelor teoretice și praxiologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Obiectivele cercetării: 1. Identificarea reperelor teoretice ale evoluției conceptelor fundamentale ale cercetării: inovație, inovare, inovație educațională, inovare educațională; 2. Descrierea esenței științifice a conceptului de cultură inovațională; 3. Configurarea Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; 4. Elaborarea Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; 5. Proiectarea Designului curricular și a Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice. 6. Verificarea experimentală a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Ipoteza de cercetare: Dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice din instituția de învățământ general poate fi asigurată eficient dacă vor fi elaborate reperele teoretice și praxiologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Metodologia cercetării. Sinteza și justificarea metodologiei de cercetare științifică a presupus valorificarea metodelor: **teoretice:** documentarea, analiza și sinteza științifică, analiză cantitativă și calitativă, generalizarea și sistematizarea; modelare teoretică; **praxiologice și sociologice:** convorbirea structurată, observarea, sondajul de opinie, chestionarea, interviuarea, experimentul pedagogic, analiza documentelor manageriale; **hermeneutice:** interpretarea surselor teoretice și a datelor experimentale.

Noutatea și originalitatea științifică: Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general, consolidat pe valori, principii indubitabile și pertinente procesului educațional în schimbare; Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general, ca dimensiune metodologică a modelului; Designul curricular și a Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor

didactice; Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Problema științifică soluționată în cercetare constă în conceptualizarea culturii inovaționale în context educațional prin dezvoltarea unei definiții într-un cadru teoretic unitar și aplicabil; fundamentarea reperelor teoretice și praxiologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; validarea experimentală a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Importanța teoretică a cercetării: conceptualizarea culturii inovaționale în context educațional prin dezvoltarea unei definiții care integrează dimensiunile axiologică, cognitivă, motivațională, praxiologică și managerială, oferind astfel un cadru teoretic unitar și aplicabil; Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; integrarea dimensiunii praxiologice în dezvoltarea competențelor inovaționale în Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale.

Valoarea aplicativă a lucrării este determinată de: parametrii praxiologici ai Modelului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și ai Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; criteriile de evaluare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice; Designul curricular de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Rezultatele științifice scontate: conceptualizarea culturii inovaționale în context educațional prin dezvoltarea unei definiții într-un un cadru teoretic unitar și aplicabil; fundamentarea teoretică și praxiologică a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general, a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; elaborarea Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Implementarea rezultatelor cercetării. Rezultatele teoretico- praxiologice ale cercetării au fost valorificate în cadrul cursurilor de perfecționare profesională la CFCL a UPSC și a cursurilor de dezvoltare profesională a cadrelor didactice în Proiectul Național „Investim în profesori”,

implementat de MEC în parteneriat cu CRFC a USM. Rezultatele cercetării empirice și experimentale s-au comunicat și în cadrul unei mobilități academice și de cercetare internațională, în cadrul conferințelor naționale și internaționale precum și în publicații științifice în revistele naționale și internaționale de specialitate în perioada anilor 2020-2026. Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale precum și Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale s-a implementat prin intermediul Designului curricular și Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovaționale.

Publicațiile la tema tezei: 5 publicații în reviste științifice internaționale și naționale; 3 publicații în materialele conferințelor internaționale; 4 publicații în materialele conferințelor naționale; 8 comunicări la conferințele internaționale și naționale.

CONȚINUTUL TEZEI

Introducerea oferă o justificare științifică a importanței temei și problemei de cercetare, conturează contextul domeniului prin analiza celor mai relevante cercetări și lucrări fundamentale, clarifică contradicțiile care au determinat formularea problemei, definește scopul și obiectivele studiului, prezintă metodele aplicate și evidențiază caracterul inovativ și original al cercetării, problema științifică importantă soluționată în cercetare, importanța teoretică și valoarea aplicativă, rezultatele științifice și implementarea rezultatelor cercetării, urmate de validarea acestora, precum și prezentarea sumarului capitolelor tezei.

Capitolul 1. „Repere teoretice privind cultura inovațională” prezintă studiul teoretic axat pe orientările conceptuale în evoluția teoriilor inovației și a termenilor de inovație, inovare, inovare educațională și inovație educațională.

Analiza aspectelor inovației arată că încă de la primele definiții ale inovației a progresat substanțial. *Inovația este văzută nu numai ca proces de schimbare sau obiect fizic, ci și ca instrument de schimbare și condiție pentru această schimbare.* Concepția modernă despre inovație a fost dezvoltată de autori precum: P. Drucker (1985) [10] ca instrument strategic al antreprenoriatului; P. Senge (1990) [33], R. Rothwell (1994) [31] au conceptualizat modelele evolutive ale procesului inovației, rețelelor colaborative în generarea inovației; B. Godin (2008/2017) [25], care a realizat o analiză istorică și epistemologică a conceptului de inovație.

În educație ideea de promovare a inovației a apărut odată cu contradicția dintre necesitatea implementării acesteia în instituții și imposibilitatea cadrelor didactice de a o realiza. Pornind de la

aceasta a început să crească necesitatea de conștientizare a termenilor: tehnologii inovaționale, proces inovațional în învățământ etc.

Potrivit autorului Guțu Vl. [12], termenul *inovație în educație*, apare la nivelul a trei dimensiuni: *curriculară*- integrarea inovațiilor în programele școlare, prin adaptarea conținuturilor și obiectivelor pentru a stimula gândirea critică, creativitatea și autonomia elevilor; *pedagogică*- privește aplicarea inovațiilor în procesul didactic, prin metode active și tehnologii educaționale care favorizează participarea elevilor și dezvoltarea competențelor esențiale; *managerială*- include planificarea, coordonarea și evaluarea proiectelor inovative la nivelul instituției de învățământ.

Problematika *inovației pedagogice*, conceptualizată ca o nouă sferă de cunoaștere pedagogică, este abordată de cercetători autohtoni atât în latura teoretică, cât și în cea metodologică. În lucrările sale, *Cojocaru V. Gh.* [9] abordează *inovația pedagogică* nu doar ca simplă introducere de noutăți în practică, ci ca sferă complexă de cunoaștere științifică și acțională, care presupune transformarea structurală a procesului educațional prin intermediul unor intervenții planificate, bazate pe criterii metodologice și pedagogice.

În contextul pedagogiei autohtone, *Cojocaru V.* [8] pune accent pe dimensiunea conceptuală și metodologică a inovării în educație. Autoarea descrie *inovația pedagogică* ca: proiect conceptual de transformare didactică; proces sistemic și multidimensional; redimensionarea rolului cadrelor didactice ca actori ai schimbării educaționale, capabili să genereze, să testeze și să valorifice inovațiile în mediul școlar.

Conceptele de *inovație educațională* și *inovare educațională* sunt folosite frecvent complementar, însă ele desemnează realități distincte din perspectiva teoriei schimbării și a dezvoltării organizaționale. Potrivit autoarelor *Borozan M.* și *Bushnaq T.* (2025) [20], *inovația educațională* este conceptualizată ca componentă esențială a cercetării pedagogice acționale care generează schimbare semnificativă în educație.

În lucrările autoarelor *Șova T.* [19], *Cotos L.* [19] *inovarea educațională* este un proces complex de transformare a practicilor pedagogice prin introducerea și valorificarea ideilor, metodelor și tehnologiilor noi în procesul educațional. Implementarea eficientă a inovațiilor depinde de pregătirea științifico-metodică a cadrelor didactice și a capacității acestora de reflecție asupra activității profesionale, care facilitează modernizarea și creșterea calității educației.

Clarificarea diferențelor conceptuale dintre noțiunile *inovație* și *inovare* este esențială pentru fundamentarea unui cadru teoretic riguros privind definirea conceptului de cultură inovațională și

determinarea procesului de dezvoltare a culturii inovaționale ale cadrelor didactice. Din perspectivă praxiologică, evaluarea diferențelor dintre cele două concepte scoate în evidență faptul că *inovația poate exista fără a genera un impact semnificativ dacă nu este însoțită de inovare*.

Prin urmare, diferența fundamentală dintre cele două concepte nu este doar semantică, ci structurală: *inovația este ceea ce se introduce, iar inovarea este cum se introduce și cum se transformă instituția prin acest proces. În absența inovației, inovarea devine un proces fără obiect; iar în absența inovării, inovația rămâne un potențial nevalorificat*. Deși conceptele de inovație și inovare sunt frecvent asociate și definesc perspective complementare, acestea delimitează realități distincte din teoria schimbării și a proceselor de dezvoltare organizațională. *În domeniul educațional, utilizarea concomitentă a ambelor concepte permite o abordare integrată*.

Prin analiza sistematică a surselor teoretice ale autorilor internaționali și autohtoni, cercetarea este orientată către elaborarea unui model conceptual clar și coerent al termenului ***cultura inovațională***, ca parte componentă a culturii organizaționale a unei instituții, în planul precizării dimensiunilor și a conținutului specific: *valori, norme, comportament, atitudini, strategie, comunicare, motivație și relații, organizare, climat inovațional, dezvoltare instituțională, orientare către piață*.

Sinteza conceptuală a definițiilor formulate de P. Drucker (2002) [23], E. Rogers (2003) [30] și A. Dobni (2008) [22] evidențiază faptul că cultura inovațională are un construct organizațional complex, care integrează dimensiuni strategice, sociale și operaționale ale inovării. În viziunea autorilor, cultura inovațională poate fi definită ca un cadru organizațional multidimensional, orientat strategic spre schimbare, care susține generarea, difuzarea și implementarea inovațiilor prin integrarea intenției inovative, a comportamentelor specifice și a unui climat favorabil colaborării și managementului schimbării.

Ca urmare a absenței unei definiții universal acceptată, a devenit necesară conceptualizarea culturii inovaționale în context educațional prin dezvoltarea unei definiții într-un cadru teoretic unitar și aplicabil.

Deci, ***cultura inovațională în context educațional este un cadru unitar constituit din valori, norme, competențe, motivații și comportamente profesionale, susținute de mecanisme manageriale, care facilitează manifestarea inițiativei și realizarea schimbărilor inovatoare în activitatea cadrelor didactice și în dezvoltarea instituției de învățământ***. Definiția integrează dimensiunile *axiologică, cognitivă, motivațională, praxiologică și managerială*.

Astfel, *s-a dovedit a fi necesară comparația între cultura inovațională și cultura inovării*. Cele două concepte, deși interdependente, descriu realități organizaționale și diferite roluri în modernizarea instituțiilor educaționale. *Comparația ne-a permis clarificarea fundamentelor teoretice ale procesului de dezvoltare a culturii inovaționale*, folosind sursele din literatura de specialitate [10], [31], [33].

Demersul investigativ al cercetării prezintă o sinteză a definițiilor conceptului de cultură organizațională și a tipurilor de culturi; interdependența și influența culturii organizaționale asupra culturii inovaționale, factorii declanșatori pentru o cultură inovațională și condițiile prealabile pentru dezvoltarea și formarea culturii inovaționale.

În viziunea autorilor Guzman V. [13], Patrașcu D. [15], Hrișcev E. [14] cultura organizațională este ansamblul valorilor, normelor, credințelor și modelelor comportamentale care caracterizează activitatea unei organizații educaționale și influențează modul de funcționare al sistemului. Aceasta determină climatul instituțional, nivelul de colaborare dintre cadrele didactice, orientarea spre schimbare și capacitatea instituției de a realiza performanță educațională și inovare pedagogică.

Capitolul 2. „Considerații metodologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice” prezintă abordarea praxiologică a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general - viziune integratoare asupra dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice ca parte componentă a managementului inovațional în instituție.

Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general (Figura 2.1) se configurează ca un sistem integrativ, fundamentat pe interacțiunea coerentă a ***dimensiunilor axiologice, cognitivă, motivațională, praxiologică și managerială*** ale procesului educațional.

Acest model depășește o abordare fragmentară și propune o perspectivă sistemică, în care fiecare dimensiune contribuie sinergic la dezvoltarea culturii inovaționale. În esență, modelul pedagogic funcționează ca un cadru conceptual și operațional.

Pentru fundamentarea modelului pedagogic al dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice, a fost utilizată operaționalizarea conceptului prin dimensiuni și indicatori de cercetare. Aceste aspecte sunt prezentate în următorul tabel.

Tabelul 2.1. Dimensiunile dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice și indicatorii de cercetare

Dimensiune	Conținutul dimensiunii	Indicatorii de cercetare	Exemple de manifestare în activitatea didactică
Axiologică	Reflectă sistemul de valori, atitudini și credințe care susțin deschiderea spre inovare și schimbare în educație.	orientarea spre progres; valorizarea creativității; acceptarea schimbării; responsabilitatea profesională; cultura colaborării	Cadrelor didactice manifestă deschidere față de idei noi, susțin modernizarea procesului educațional și participă la inițiative inovative în instituție.
Cognitivă	Se referă la nivelul cunoștințelor teoretice și metodologice despre inovare, inovare educațională și metode moderne de predare.	definirea conceptului de inovație; identificarea strategiilor didactice inovative; competențe digitale; cunoașterea politicilor educaționale privind inovarea	Utilizarea informațiilor despre metode active de învățare, integrarea tehnologiilor educaționale, participarea la formări profesionale.
Motivațională	Exprimă motivația internă și externă a cadrelor didactice pentru implementarea inovațiilor și dezvoltarea profesională continuă.	interes pentru experimentare; motivația pentru dezvoltare profesională; asumarea riscului pedagogic; inițiativă inovativă	Profesorii propun proiecte educaționale noi, participă la programe de formare și manifestă interes pentru îmbunătățirea practicilor didactice.
Praxiologică (comportamentală)	Reprezintă aplicarea concretă a ideilor inovative în procesul educațional și în activitatea profesională.	utilizarea metodelor interactive; implementarea tehnologiilor educaționale; elaborarea de proiecte inovative; aplicarea strategiilor centrate pe elev	Aplicarea în lecții a metodelor inovative; învățarea colaborativă, utilizarea platformelor digitale educaționale.
Managerială	Vizează cadrul organizațional și managerial care sprijină dezvoltarea și implementarea inovațiilor în instituția de învățământ.	leadership inovativ; climat organizațional favorabil inovării; colaborare instituțională; suport managerial pentru inițiative inovative	Conducerea instituției încurajează proiectele educaționale inovative, organizează comunități de învățare profesională și promovează schimbul de bune practici.

Operaționalizarea conceptului de cultură inovațională a cadrelor didactice prin aceste dimensiuni evidențiază caracterul său complex și multidimensional. În contextul instituției de învățământ general, dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice se realizează prin interacțiunea dintre aceste dimensiuni.

Astfel, dezvoltarea unei culturi inovaționale la nivelul cadrelor didactice nu este doar un obiectiv managerial sau pedagogic, ci un proces integrat care îmbină leadership-ul strategic, suportul organizațional și o abordare sistematică a inovației, asigurând atât creșterea calității actului educațional, cât și adaptabilitatea instituției la cerințele societății contemporane.

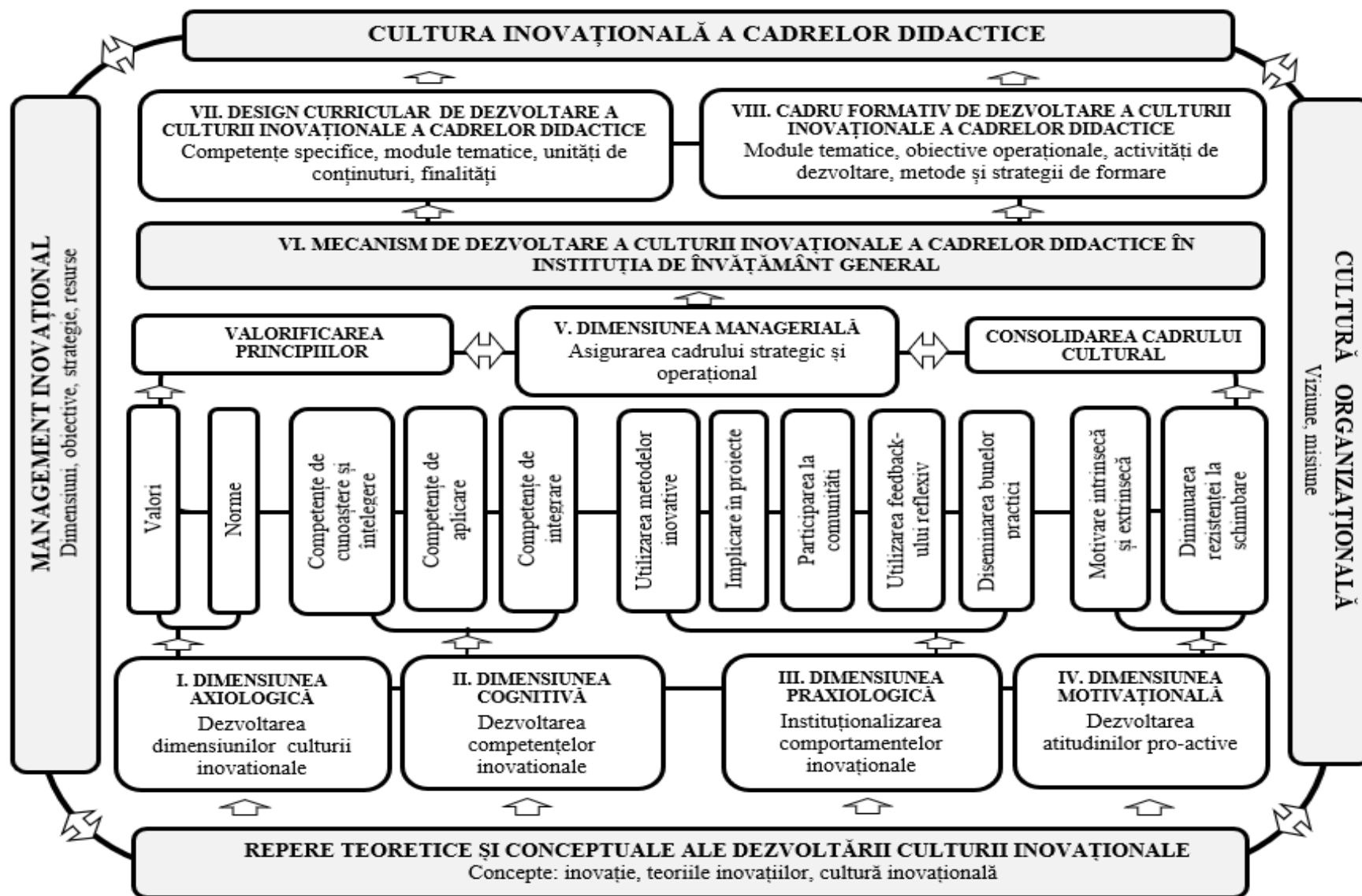


Figura 2.1. Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovatoare a cadrelor didactice în instituția de învățământ general

Conținutul capitolului include **Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general** ca dimensiune metodologică a modelului, elaborat în urma rezultatelor pre-experimentului de diagnostic orientat spre investigarea gradului de înțelegere, aplicare și integrare de către cadrele didactice într-o viziune proprie, a cunoștințelor în domeniul culturii inovaționale, precum și identificarea practicilor existente în instituțiile de învățământ general în acest domeniu.

Deci, *scopul pre-experimentului de diagnostic* a constat în colectarea datelor despre practicile inovative, elementele culturii inovaționale și mecanismele de dezvoltare a acestora în instituția de învățământ general. Prin aplicarea *primului instrument de cercetare- sondajul de opinie*, care are o selecție de itemi adaptați de noi după instrumentul de auto-reflecție privind inovația, elaborat de S. Vincent- Lancrin și K. Van Lieshout [34], s-a urmărit identificarea punctelor forte și limitările practicilor manageriale și organizaționale în promovarea culturii inovaționale, constituind astfel un prim pas în fundamentarea Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

În faza de diagnostic (anul 2021) au fost implicate 44 cadre didactice și de conducere participante la cursurile de formare continuă a DPME la CFCL a UPSC, precum și reprezentanți ai instituțiilor de învățământ general, colegii, universități din RM, membri ai AGIRO Md.

Astfel, în rezultatul pre-experimentului de diagnostic, s-au determinat probleme legate de contextul social, necesitatea instituțiilor să construiască un sprijin mai bun pentru inovații sau să lucreze cu comunitate pentru a identifica schimbările necesare. Cadrele didactice susțin că barierele esențiale în inovație sunt reglementările propuse de minister sau instituție. 88,63 % dintre cadrele didactice consideră că nu au abilitățile de a dezvolta activități inovaționale. Aproape toți subiecții (95,45 %) susțin că au lipsă de resurse pentru inovație. Cadrele didactice nu sunt motivate să implementeze inovații și nu sunt disponibile de a schimba practicile deja implementate. Aceștia afirmă că implementează inovații fără a avea o satisfacție profesională.

În baza modelelor teoretice de dezvoltare a inovațiilor și a rezultatelor experimentului diagnostic, a fost elaborat *Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale în instituția de învățământ general* prezentat în Figura 2.2. Mecanismul elaborat cuprinde o multitudine de acțiuni manageriale oportune pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general. Acesta pornește de la ideea că dezvoltarea culturii inovaționale este un proces complex, continuu și autoreglabil.

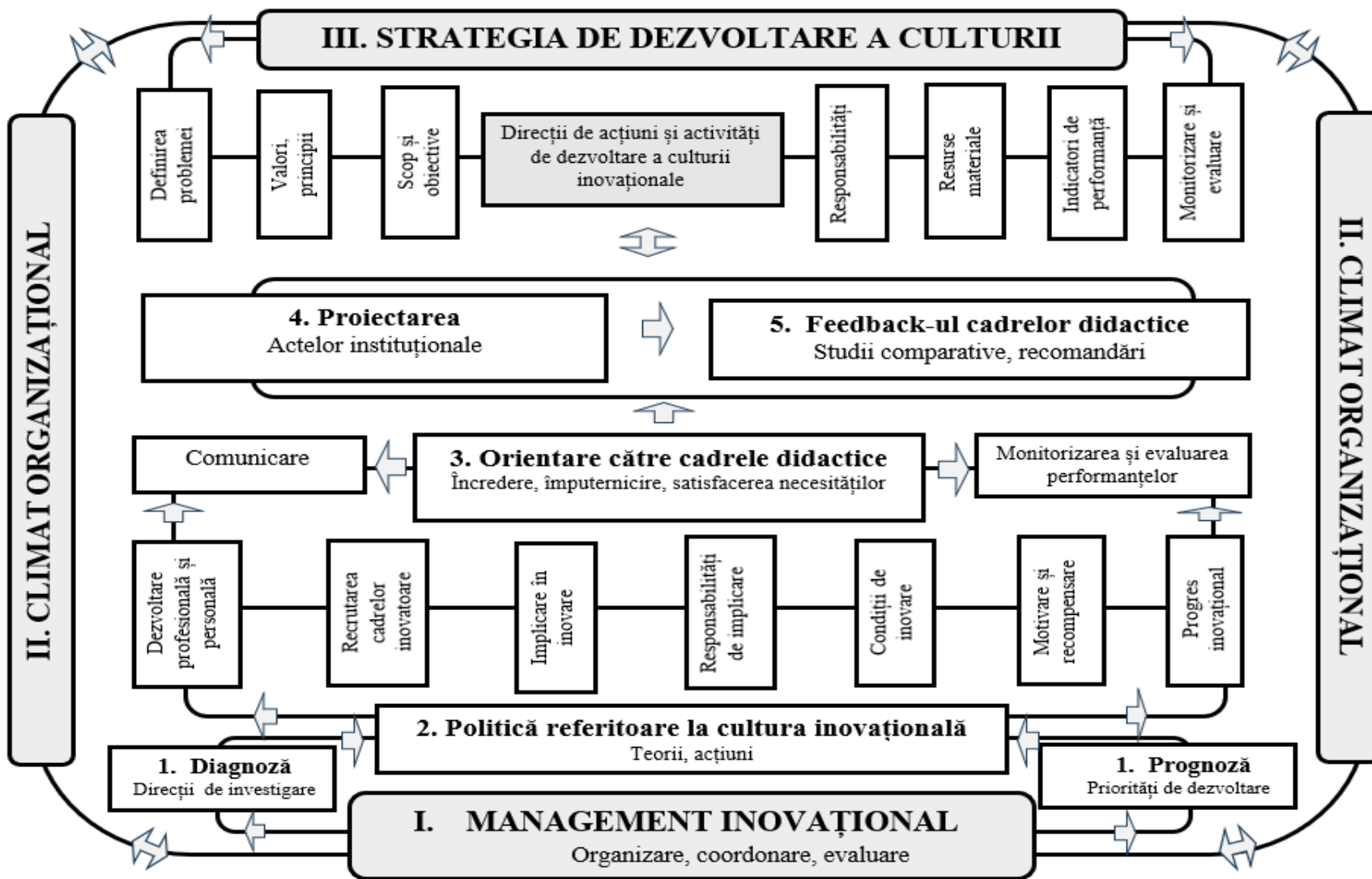


Figura 2.2. Mecanismul de dezvoltare a culturii inovatoare a cadrelor didactice în instituția de învățământ general

Capitolul cuprinde *strategii de promovare a culturii inovaționale pentru susținerea schimbărilor și flexibilitate*. Strategiile de depășire sau gestionare a rezistenței la schimbare au fost analizate de numeroși cercetători, precum J. Kotter [26], E. Rogers [30], P. Drucker [23] și E. Schein [32]. Astfel, s-au evidențiat *caracteristicile schimbării, s-au identificat factorii interni și externi pentru realizarea schimbării; barierele. S-au descris etapele rezistenței la schimbare* (argument, funcționare, efect) și *motivele de rezistență la schimbare*. În contextul promovării culturii inovaționale s-au descris strategii de depășire sau gestionare a rezistenței la schimbare: *comunicare eficientă, participare, dezvoltarea și sprijinul resurselor umane, negociere, recompensa și recunoașterea, manipulare, constrângere, persuasiune*. S-au descris *strategii de motivare autodeterminată și controlată; strategii de motivare persoană- obiect/subiect* [35].

Investigația empirică și rezultatele pre-experimentului de diagnostic ne-a condus la determinarea *acțiunilor manageriale pentru dezvoltarea culturii inovaționale* pentru susținerea schimbărilor în practica educațională bazate pe *perspectivă, aplicare, reflecție și comunicare, crearea mediului de susținere a inovațiilor în funcție de leadership, promovarea campionilor inovației, noi abordări ale dezvoltării profesionale a cadrelor didactice, strategii de gestionare a riscului*.

Capitolul 3. „Contextul experimental al dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general” prezintă designul cercetării, descrierea metodelor de cercetare cantitativă și calitativă proiectate în demersul investigațional. Validarea prin experiment a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în învățământul general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general, are la temelie Designul curricular de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice și Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Deci, contextul experimental al dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice s-a focalizat pe următoarele *obiective ale experimentului pedagogic*: determinarea nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice din liceu (etapa de constatare); validarea experimentală a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general (etapa de formare); analiza comparată a nivelurilor culturii inovaționale a cadrelor didactice (etapa de control).

Metodele de cercetare experimentală: chestionarea, interviuarea, analiza, comparația, prelucrarea matematică și statistică a datelor experimentale, utilizând programul statistic SPSS, convorbiri individuale.

Lotul experimental a fost constituit din 127 cadre didactice și manageriale, aplicând o distribuție în 2 grupuri: *grupul experimental (GE)-61 subiecți și de control (GC)- 66 subiecți*.

Experimentul pedagogic, desfășurat pe o perioadă scurtă, a avut un caracter natural și a utilizat un design experimental de tip intra-subiecți, presupunând monitorizarea participanților pe parcursul etapelor cercetării și analiza dinamicii evoluției acestora. Demersul experimental a fost realizat într-un context educațional obișnuit, corespunzător activității curente în cadrul cursurilor de perfecționare profesională la CFCL a UPSC și în cadrul cursurilor de dezvoltare profesională a cadrelor didactice în Proiectul Național „Investim în profesori” coordonat de MEC în parteneriat cu USM.

În etapa de constatare a experimentului, subiecților li s-a propus un *al doilea instrument de cercetare- chestionar inițial* de determinare a nivelului culturii inovaționale constituit din 8 itemi. Chestionarul utilizat în cercetare, adaptat contextului educațional și specificului activității cadrelor didactice incluse în eșantionul experimental, a fost elaborat pornind de la modelele de evaluare a climatului organizațional favorabil creativității, inovațiilor și culturii inovării propuse de J. De Jong și D. Den Hartog (2010) [21] și B. C. Dobni (2008) [22]. Chestionarul ne-a permis măsurarea următoarelor **variabile**: *nivelul de înțelegere conceptuală a inovației; nivelul de înțelegere conceptuală a culturii inovaționale; competențe inovative ale cadrului didactic; metode inovative în activitatea didactică; rezolvarea problemelor în inovare; motivația pentru implementarea inovațiilor; planificarea activităților inovative; experiența de implicare în proiecte inovaționale și diseminarea bunelor practici*.

Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice. În conformitate cu abordările contemporane privind cultura inovațională în educație (Drucker, 2002), modelul este conceput multidimensional, manifestat prin interacțiunea dintre valorile, competențele inovaționale și practicile care favorizează schimbarea inovațională [23].

Prin examinarea răspunsurilor furnizate de participarea la experiment, s-a realizat clasificarea acestora în funcție de nivelurile de performanță în conformitate cu **Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale** structurat pe *patru dimensiuni* adaptat contextului educațional inovațional [30], [34]. Fiecare dimensiune este evaluată printr-un set structurat de *criterii, indicatori și descriptori de performanță*, care permit o analiză nuanțată a gradului de dezvoltare, consolidare și manifestare a comportamentelor inovaționale ale cadrelor didactice.

În baza Modelului de evaluare a nivelului culturii inovaționale, cadrele didactice au fost clasificate în trei niveluri de dezvoltare - *Nivel înalt; Nivel mediu; Nivel scăzut*. Această clasificare a fost realizată prin analizarea *indicatorilor de evaluare* care reflectă competențele, atitudinile,

comportamentele și gradul de implicare în procesele inovative. Fiecare nivel a fost definit prin *grade de evaluare exprimate procentual*, ceea ce a permis o estimare clară a gradului de dezvoltare a culturii inovaționale în rândul cadrelor didactice.

Rezultate ale experimentului pedagogic de constatare. Prelucrarea statistică a rezultatelor experimentului de constatare s-a efectuat utilizând programul SPSS. Pentru a determina dacă există diferențe semnificative pentru fiecare variabilă între grupul de control și cel experimental s-a folosit testul T pentru eșantioane independente.

Nivelul general al culturii inovaționale a cadrelor didactice. Analiza testului t nu a evidențiat diferențe semnificative între cele două grupuri ($t(123)=-0,561$, $p=0,576$). Testul Levene a indicat omogenitatea varianțelor ($F=0,974$, $p=0,326$), confirmând utilizarea variantei cu varianțe egale. Diferența medie înregistrată ($-1,25$) nu este semnificativă statistic, iar intervalul de încredere (95%) include valoarea zero, sugerând că nivelul culturii inovaționale este relativ similar între grupuri.

Tabelul 3.1. Rezultatele testului t pentru indicele general al culturii inovaționale (GC/GE)

Indicator	t (df)	p	Diferență medie	IC 95%	F (Levene)	p (Levene)
Nivelul general al culturii inovaționale	-0,561 (123)	0,576	-1,25	0	0,974	0,326

În concluzie, distribuțiile sugerează că majoritatea variabilelor nu diferă semnificativ între grupul de control (GC) și grupul experimental (GE), ceea ce ne demonstrează similitudinile în niveluri. Datele generale obținute în cadrul experimentului cu caracter constatativ sunt prezentate în următorul tabel.

Tabelul 3.2. Niveluri ale culturii inovaționale (GE/ GC, constatare)

Număr de subiecți	Grup	Nivelul de formare		
		Nivel înalt/ %	Nivel mediu/ %	Nivel scăzut/ %
61	GE	3,3%	45,9%	50,8%
66	GC	0%	42,4%	57,6%
Total: 127 subiecți		1,6%	44,1%	54,3%

În grupul experimental (GE), rezultatele indică faptul că doar 3,3% dintre cadrele didactice se situează la *nivel înalt*. *Nivelul mediu* este înregistrat la 45,% dintre subiecți, ceea ce arată că participanții dispun de anumite cunoștințe, atitudini și practici asociate domeniului investigat, însă acestea nu sunt pe deplin consolidate sau sistematizate. Totodată, 50,8% dintre subiecți se află la *nivel scăzut*, ceea ce indică faptul că majoritatea cadrelor didactice din acest grup manifestă un nivel insuficient de dezvoltare a indicatorilor specifici culturii inovaționale.

În grupul de control (GC), situația este relativ similară, însă cu unele diferențe semnificative.

Se observă că niciun participant (0%) nu se încadrează la **nivel înalt**, **nivelul mediu** este înregistrat la 42,4% dintre subiecți, proporție apropiată de cea observată în grupul experimental. În același timp, 57,6% dintre cadrele didactice se situează la **nivel scăzut**, Aceste rezultate comparative pot fi observate în Figura 3.1.

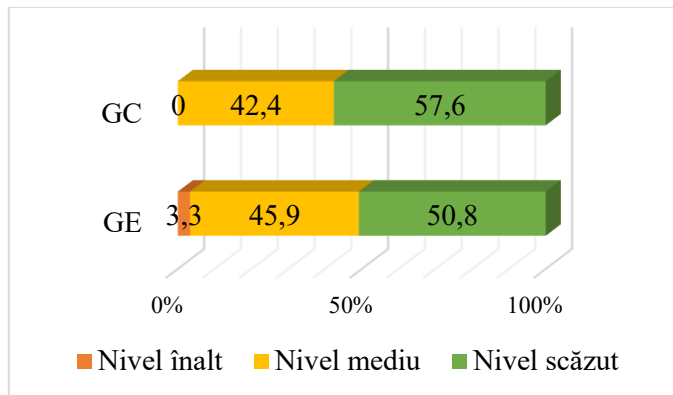


Figura 3.1. Rezultatele comparative privind nivelurile culturii inovaționale (GC/GE, constatare)

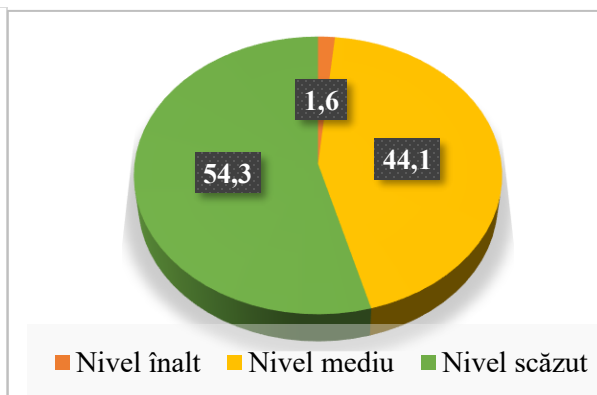


Figura 3.2. Niveluri ale culturii inovaționale (constatare)

Figura 3.2 prezintă ilustrarea grafică a rezultatelor totale, corespondența celor 127 de subiecți incluși în cercetare, evidențiază că 1,6% dintre participanți se situează la **nivel înalt**, 44,1% la **nivel mediu**, iar 54,3% la **nivel scăzut**. Aceste rezultate confirmă faptul că nivelul scăzut de formare este predominant, fiind caracteristici pentru mai mult de jumătate dintre cadrele didactice investigate. Nivelul mediu constituie aproximativ două cincimi din totalul participanților, în timp ce nivelul înalt este foarte slab reprezentat. Deci, în urma rezultatelor obținute putem *justifica oportunitatea de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice*.

Întrucât, în etapa de constatare, lotul experimental a fost constituit din cadre manageriale și cadre didactice, *ne-am propus să comparăm opiniile acestora față de prezența unor aspecte ale elementelor Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția în care activează*.

Al treilea instrument de cercetare utilizat pentru colectarea datelor privind percepțiile și experiențele cadrelor didactice referitoare la dezvoltarea culturii inovaționale în instituția de învățământ general a fost **un ghid de interviu** din 6 întrebări. Ghidul de interviu elaborat pe baza principiilor interviului calitativ descrise de S. Kvale și S. Brinkmann (2009) [27].

Rezultatele interviului au evidențiat cele mai mari probleme din sistemul educațional în vederea implementării inovațiilor: dezinteresul elevilor, rezistența la schimbare a profesorilor, nemotivarea

profesorilor pentru implicare, nesuținerea din partea managerilor la implementarea inovațiilor. Cele mai mari bariere în procesul de dezvoltare și implementare a inovațiilor sunt: constrângerile de timp, reglementările și politica educațională, lipsa resurselor financiare. Se constată o implicare foarte scăzută a managerilor și cadrelor didactice în proiecte inovaționale. Foarte puțini manageri și cadre didactice elaborează proiecte inovaționale.

Deci, putem constata că există diferențe între opiniile cadrelor didactice și manageriale privind barierele în procesul de dezvoltare și implementare a inovațiilor, și problemele din sistemul de învățământ..

În baza reperelor teoretice, a rezultatelor experimentului de constatare, a fost elaborat ***Designul curricular de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice și Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice*** și prezentate printr-un program tematic-Trainingul pedagogic de formare a cadrelor didactice.

Obiectivul principal al acestei etape a fost *validarea experimentală a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.*

Designul curricular de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice- un ansamblu coerent de acțiuni formative, instrumente, resurse și mecanisme de suport, orientate spre transformarea practicilor pedagogice tradiționale în practici inovaționale, centrate pe elev, schimbare și adaptabilitate.

Designul curricular urmărește consolidarea competențelor necesare inițierii, implementării și evaluării inovațiilor educaționale. Autoarea И. В. Попова [38] subliniază că dezvoltarea competențelor inovaționale implică capacitatea de a analiza critic situațiile educaționale, de a identifica oportunități de schimbare și de a genera idei noi. Potrivit autorului В. А. Слестелин [39], dezvoltarea competențelor inovaționale este strâns legată de capacitatea acestora de a integra metode și tehnologii noi în procesul de predare și de a promova schimbări constructive în activitatea educațională. Autoarea Т. Б. Табарданова [40] susține că acceptarea inovațiilor depinde de nivelul de implicare și competență al cadrelor didactice.

Autorii J. De Jong și D. Den Hartog (2010) [21] descriu *competența inovațională* ca o capacitate de a genera și implementa idei, metode sau practici noi în cadrul activității profesionale, prin mobilizarea integrată a cunoștințelor, abilităților, experiențelor, valorilor și atitudinilor.

Astfel, designul curricular se fundamentează pe principiile învățării pe tot parcursul vieții; pe managementul inovațional; pe pedagogia competențelor. Ne-am condus de aceste principii descrise în lucrările autorilor Goraș- Postică V., Dandara O. [4] pentru a asigura coerența între competențele specifice și obiectivele de formare.

Designul curricular urmărește o logică evolutivă: Fundamentare conceptuală- Aplicare pedagogică- Integrare organizațională- Diseminare și reflecție. Această structurare sugerează o abordare integrativă a dezvoltării culturii inovaționale. Cadrul evidențiază următoarele caracteristici definitorii: *caracter sistemic* (cultura inovațională este raportată la context organizațional); *caracter reflexiv* (accent pe autoevaluare și dezvoltare continuă); *caracter colaborativ* (integrarea în rețele și comunități profesionale); *caracter sustenabil* (echilibrul profesional, personal și reziliența). Designul curricular conține 3 domenii de competențe (cunoaștere și înțelegere; aplicare; integrare), competențe specifice și obiective de formare.

Pentru valorificarea conținuturilor curriculare, în vederea dezvoltării culturii inovaționale au fost preconizate 100 ore: 10 ore- sesiuni de instruire, 18 ore- ateliere interactive și 72 ore de studiu individual (Tabelul. 3.3).

Tabelul 3.3. Tematica și repartizarea orientativă a orelor intervenției formative

Nr.	Module tematice	Nr. de ore		
		Sesiuni de instruire	Ateliere interactive	Studiu individual
1.	Cultura inovațională a cadrelor didactice	2	2	10
2.	Rezistență și motivație de implicare în inovații	2	2	10
3.	Gândirea inovațională și creativitatea	2	2	10
4.	Inovații în procesul de predare, învățare și evaluare	2	2	10
5.	Colaborare și comunicare inovațională	2	2	10
6.	Proiecte educaționale inovaționale		4	12
7.	Comunitatea inovațională și exemple de bune practici		4	10
	Total: 100 ore	10	18	72

Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice s-a fundamentat pe *modalități de predare-învățare*: Învățarea interactivă a vizat achiziționarea de cunoștințe, receptivitatea față de experiențele noi, căutate și rezolvate prin explorare, analiză, sinteză, generalizare, abstractizare, concretizare. Cadrul formativ a propus exemplele de strategii didactice, care pot fi aplicate de formabili: studiul de caz, învățarea prin colaborare, simularea unor practici, realizarea unor activități de tip proiect, discuția dirijată, dezbateră etc. Pentru studiul individual s-au propus elaborarea a două produse: ghid de dezvoltare proprie a culturii inovaționale și prezentarea unui proiect educațional din activitatea didactică proprie [5], [11].

Modalități de evaluare: *Inițială:* determinarea nivelului culturii inovaționale prin chestionar, prin conversație, discuții panel, dezbateri etc. *Formativă:* prin argumentare, studii de caz, problematizare, elaborarea unui ghid de dezvoltare proprie a culturii inovaționale etc. *Sumativă:* prin aplicarea post- chestionarului de control a nivelului culturii inovaționale.

Designul unui **training pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice** centrat pe participare activă, colaborare și construirea competențelor practice este conceput astfel încât să stimuleze gândirea critică, creativă și aplicativă, susținând dezvoltarea culturii inovaționale în rândul cadrelor didactice.

Valori experimentale de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice. În continuarea demersului investigativ, având drept obiectiv: *analiza comparată a nivelurilor culturii inovaționale a cadrelor didactice din liceu, ca rezultat al activităților de formare în conformitate cu Designul curricular și Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale*, etapa de control este realizată în strânsă corelație cu ipoteza cercetării și cu următoarele afirmații:

- Implementarea Modelului pedagogic propus pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice din instituția de învățământ general va duce la o creștere semnificativă a implicării cadrelor didactice în activități și proiecte inovaționale în instituție.
- Aplicarea Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general va contribui la îmbunătățirea performanțelor cadrelor didactice și a elevilor prin stimularea unui mediu de învățare inovațional și participativ.
- Aplicarea Designului curricular și Cadrului formativ va avea un efect pozitiv semnificativ asupra dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice, asupra diminuării rezistenței la schimbare și motivație pentru implementarea inovațiilor, de aplicare a practicilor inovaționale în activitățile educaționale și diseminare a bunelor practici.

A fost aplicat același model de evaluare a nivelului culturii inovaționale și aceleași variabile, utilizând al **patrilea instrument de cercetare- post-chestionarul** de determinare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Constatăm, o îmbunătățire în diseminarea bunelor practici după etapa de formare. Această constatare poate fi explicată și prin faptul că în componența grupului experimental o jumătate dintre subiecți sunt manageri, or, aceștia sunt considerați promotorii principali în instituție ai inovațiilor.

Ilustrarea grafică a rezultatelor comparative ale distribuției nivelurilor variabilelor poate fi observată în Figura 3.3.

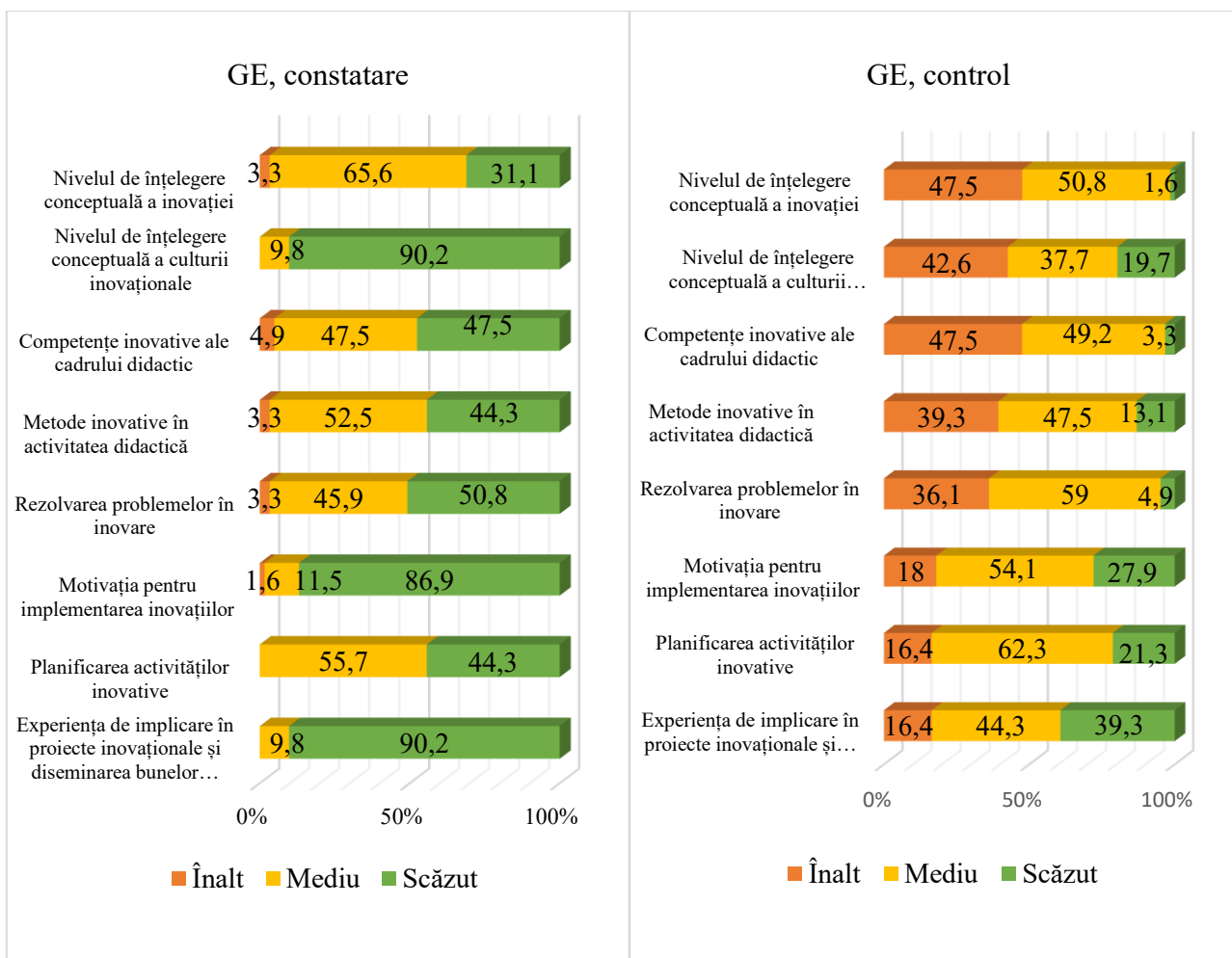


Figura 3.3. Rezultate comparative privind niveluri ale variabilelor culturii inovatoare (GE, constatere, control)

Din perspectivă cantitativă, principala tendință observată este deplasarea distribuției de la *nivelurile scăzut și mediu* către *nivelul înalt*. În etapa de constatere, structura era dominată de *niveluri medii* și, în anumite variabile, de ponderi semnificative ale *nivelului scăzut* (în special la motivație și experiența de implicare în proiecte inovative). În etapa de control, se constată o reducere consistentă a *nivelului scăzut* și o creștere vizibilă a *nivelului înalt*, ceea ce indică o evoluție pozitivă a variabilelor. Analiza comparativă a rezultatelor grupului experimental (GE) în etapa de constatere și etapa de control evidențiază dinamica dezvoltării culturii inovatoare ale cadrelor didactice, reflectând impactul intervenției formative aplicate.

În concluzie, compararea rezultatelor obținute de grupul experimental în etapa de constatere și etapa de formare, sugerează că *aplicarea Designului curricular și Cadrului formativ au un efect pozitiv semnificativ asupra dezvoltării culturii inovatoare a cadrelor didactice, a rezistenței la*

schimbare și motivație pentru implementarea inovațiilor, de aplicare a practicilor inovative în activitățile educaționale.

Alte afirmații ipotetice complementare stabilite pentru experimentul de control:

- Stagiul de activitate a cadrelor didactice este într-o corelație cu competențele inovative ale cadrului didactic.
- Gradul didactic este într-o corelație cu motivația pentru implementarea inovațiilor.
- Motivația pentru implementarea inovațiilor contribuie la creșterea experienței de implicare în proiectele inovative și diseminarea a bunelor practici.

Pentru demonstrarea relației dintre variabilele prezentate în afirmațiile de mai sus, s-au folosit următoarele procedee: Tabel de contingență, care arată frecvențele valorilor pentru două variabile categorice prin combinație a categoriilor celor două variabile; Chi-pătrat- verifică dacă există o asociere semnificativă între două variabile categorice; Măsurile Direcționale.

Prezentăm rezultatele corelării variabilelor:

- Nu se evidențiază o relație semnificativă între stagiul de activitate a cadrelor didactice și competențele inovative. Chiar dacă observăm o tendință a cadrelor didactice cu o experiență mai mare care au competențele inovative, nu există dovezi suficiente pentru a susține această ipoteză. Deci, *stagiul de activitate nu influențează în mod clar competențele inovative ale cadrului didactic.*
- Analiza nu indică o relație semnificativă statistic între gradul didactic și motivația pentru implementarea inovațiilor. *Existând, totuși, diferențe neseemnificative în distribuția nivelurilor de motivație în funcție de gradul didactic, putem afirma că motivația pentru implementarea inovațiilor este într-o corelație mică cu gradul didactic.*
- Analiza indică o relație semnificativă și moderată între motivația pentru implementarea inovațiilor și experiența de implicare în proiecte inovative și diseminare a bunelor practici. Rezultatele obținute indică faptul că cadrele didactice cu motivația pentru implementarea inovațiilor au tendința să fie mai implicate în diseminarea bunelor practici și în proiecte inovative. *Aceste rezultate subliniază importanța motivației pentru experiența de implicare în proiecte inovative și diseminare a bunelor practici.*

Prin acest experiment s-a reușit să menținem interesul pentru un domeniu destul de actual și nou pentru cadrele didactice. Astfel, *afirmăm cu certitudine că cadrele didactice care au sprijin*

pentru dezvoltarea culturii inovaționale, demonstrează un interes crescut pentru dezvoltare profesională și diseminarea experiențelor proprii inovaționale.

Sintetizarea rezultatelor experimentale ne permit să concluzionăm că **rezultate semnificative** s-au obținut în raport cu următoarele competențe specifice: Valorificarea fundamentelor conceptuale ale culturii inovaționale, demonstrând interes axiologic; Fortificarea motivației și rezilienței față de schimbări, în vederea menținerii echilibrului între viață profesională și personală, demonstrând responsabilitate profesională; Stimularea gândirii inovaționale pentru rezolvarea problemelor în procesul de inovare, manifestând creativitate și dorință de experimentare; Aplicarea metodelor și a tehnologiilor inovaționale în procesul de predare, învățare și evaluare, demonstrând discernământ și gândire critică; Racordarea metodelor, instrumentelor, platformelor în situații de colaborare și comunicare inovațională, dovedind atitudine constructivă.

Din motive justificate de insuficiența de timp pentru dezvoltare, rezultate relativ mai joase s-au obținut în raport cu competența specifică: elaborarea unui proiect educațional inovațional, prin colaborarea cu parteneri educaționali, manifestând comportament autonom și originalitate.

Astfel, putem menționa că, *implementarea Modelului pedagogic propus pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice a dus la o creștere semnificativă a implicării cadrelor didactice în activități și proiecte inovaționale în instituție. Deci, aplicarea Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice a contribuit la îmbunătățirea performanțelor cadrelor didactice și a elevilor prin stimularea unui mediu de învățare inovațional și participativ.*

Rezultatele generale pentru etapa de control a experimentului sunt prezentate în Tabelul 3.4.

Tabelul 3.4. Niveluri ale culturii inovaționale (GE/ GC, control)

Număr de subiecți	Grup de formare (GE)/ Grup de control (GC)	Nivelul de formare		
		Nivel înalt/%	Nivel mediu/%	Nivel scăzut/%
61	GE	22,9%	62,3%	14,8%
66	GC	16,7%	65,1%	18,2%
Total: 127 subiecți		19,7%	63,8%	16,5%

Observăm că, grupul experimental (GE) prezintă un procent mai mare de subiecți la **nivel înalt** și sugerează mai puțin la **nivelul scăzut** comparativ cu grupul de control (GC), Distribuția confirmă că **nivelul mediu** este dominant la nivelul întregului eșantion, ceea ce este firesc într-un proces de formare, dar diferențele dintre GE și GC susțin eficiența intervenției pedagogice experimentale.

Graficul de mai jos ilustrează comparativ nivelurile culturii inovaționale în cele două grupuri după etapa de formare. Se observă că grupul experimental (GE) prezintă o pondere mai ridicată a

cadrelor didactice încadrate la *nivelul înalt* (22,9%) comparativ cu grupul de control (16,7%), precum și un procent mai redus la *nivelul scăzut* (14,8% față de 18,2%). În ambele grupuri predomină *nivel mediu*, însă valorile sunt ușor favorabile în grupul de control (GC) (65,1% față de 62,3%), ceea ce sugerează că *nivelul mediu* este predominant independent de intervenție, în timp ce diferențiază *nivelul înalt* și *nivelul scăzut* indică impactul pozitiv al experimentului aplicat în grupul experimental (GE). Rezultatele generale le putem observa în Figură 3.3.

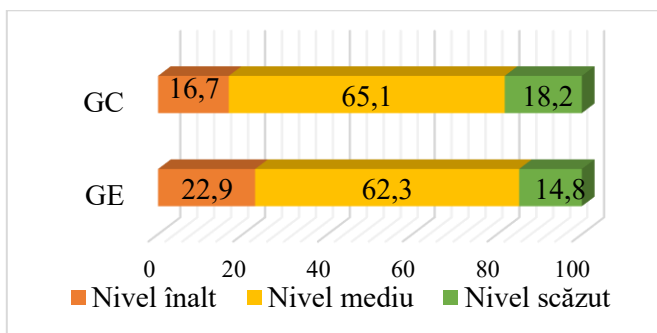


Figura 3.4. Rezultate comparative privind nivelurile culturii inovaționale (GE/GC, control)

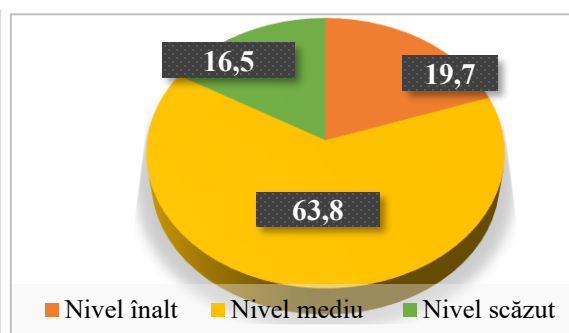


Figura 3.5. Niveluri ale culturii inovaționale (control)

Rezultatele obținute evidențiază că, după desfășurarea experimentului de formare, în ambele grupuri se constată o creștere semnificativă a nivelului de dezvoltare a culturii inovaționale. Din totalul de 127 de cadre didactice participante, 19,7% au atins *nivelul înalt* de cultură inovațională, 63,8% se situează la *nivelul mediu*, iar 16,5% se încadrează în *nivelul scăzut*. Sinteza acestor rezultate este ilustrată în Figura 3.5.

Rezultatele scot în evidență nivelul mai înalt al culturii inovaționale în grupul experimental, în comparație cu cel de control. Rezultatele comparative finale privind evoluția nivelului de dezvoltare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice în grupul experimental și cel de control este prezentată în Figura 3.6.

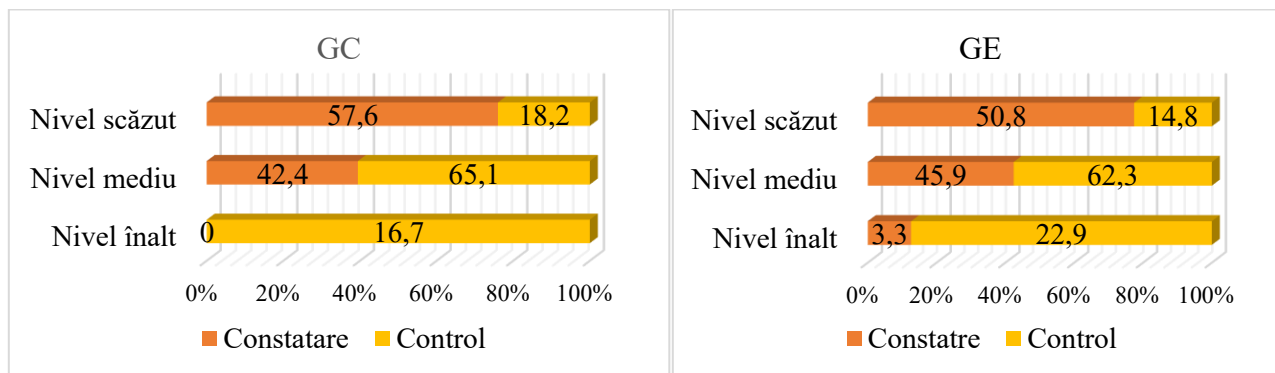


Figura 3.6. Rezultate comparative privind evoluția nivelurilor culturii inovaționale (GC/GE, constatare, control)

Rezultatele obținute indică faptul că, în cadrul grupului experimental (GE) s-au înregistrat progrese semnificative după etapa de formare privind dezvoltarea culturii inovaționale. Astfel, ponderea subiecților încadrați la **nivelul înalt** a crescut cu 19,6%, iar **nivelul mediu** a înregistrat o creștere de 16,4%. În același timp, **nivelul scăzut** a înregistrat o diminuare considerabilă, scăzând cu 36,0%. În ceea ce privește grupul de control (GC), se constată de asemenea anumite evoluții pozitive. **Nivelul înalt** a crescut cu 16,7%, **nivelul mediu** a înregistrat o majorare de 22,7%, iar **nivelul scăzut** a coborât cu 39,4%.

Analiza comparativă a rezultatelor obținute în etapa inițială și în cea finală a experimentului evidențiază diferențe semnificative în cadrul grupului experimental, confirmând ipoteza formulate în cercetare. *Aplicarea Designului curricular și a Cadrului formativ a generat un impact pozitiv notabil asupra dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice, asupra rezistenței acestora la schimbare și asupra motivației pentru implementarea inovațiilor și a practicilor inovaționale în activitatea educațională.*

CONCLUZII GENERALE

Contextul teoretico-metodologic și criteriile de analiză și valorizare a problemei enunțate în titlul tezei, a reperelor pertinente de validare experimentală și a indicatorilor relevanți pentru dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general, corelat cu raționamentul cercetării, ne-a condus la următoarele concluzii:

1. Cercetarea abordează *cultura inovațională a cadrelor didactice* prin valorificarea celor mai relevante teorii ale inovației și concepte fundamentale: inovație, inovare, inovație educațională, inovare educațională. Totodată, este o clarificare riguroasă a diferențelor dintre conceptele complementare *inovație și inovare*. În context educațional, abordarea integrată a celor două concepte susține fundamentarea teoretică a cercetării și delimitarea conceptuală a *culturii inovaționale* în raport cu *cultura inovării*.
2. Analiza *culturii inovaționale* ca parte integrantă a *culturii organizaționale* ne-a determinat să definim *cultura inovațională în context educațional ca fiind un cadru unitar constituit din valori, norme, competențe, motivații și comportamente profesionale, susținute de mecanisme manageriale, care facilitează manifestarea inițiativei și realizarea schimbărilor inovatoare în activitatea cadrelor didactice și în dezvoltarea instituției de învățământ.*
3. Totodată, *comparația dintre cultura inovațională și cultura inovării* confirmă caracterul lor *interdependent*, dar și rolurile distincte în modernizarea instituțiilor educaționale, oferind o

clarificare conceptuală, un instrument de diagnosticare, un ghid pentru intervenții instituționale și o bază teoretico- aplicativă pentru elaborarea Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovatoare, a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovatoare, a Designului curricular și Cadrului formativ.

4. Rezultatele experimentului diagnostic privind prezența elementelor Mecanismului de dezvoltare a culturii inovatoare la nivel instituțional a evidențiat necesitatea *promovării culturii inovatoare* și importanța *motivării și stimulării cadrelor didactice pentru inovație*, conducând la identificarea *strategiilor de gestionare a rezistenței la schimbare, de motivare intrinsecă și extrinsecă*, precum și la determinarea *acțiunilor manageriale necesare dezvoltării culturii inovatoare orientate spre eficientizarea proceselor educaționale*.
5. Validarea prin experiment a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovatoare a cadrelor didactice din învățământul general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovatoare a cadrelor didactice a confirmat eficiența acestora. Rezultatele experimentale au condus la elaborarea *Designului curricular și a Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovatoare a cadrelor didactice*.
6. Rezultatele etapei de constatare a experimentului au evidențiat principalele disfuncționalități ale sistemului educațional în *implementarea inovațiilor*, manifestate prin *rezistența la schimbare* a profesorilor și elevilor, precum și prin *insuficiența motivare managerială* a cadrelor didactice pentru implicarea în procesul inovativ. Totodată, a fost constatată o *implicare redusă și o colaborare scăzută a managerilor și cadrelor didactice în proiecte inovatoare*, fapt ce a demonstrat *necesitatea dezvoltării culturii inovatoare în cadrul experimentului pedagogic de formare a cadrelor didactice*.
7. Compararea rezultatelor grupului experimental în etapa de constatare și etapa de control evidențiază *efectul pozitiv semnificativ al Designului curricular și al Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovatoare a cadrelor didactice, reducerii rezistenței la schimbare, creșterii motivației pentru implementarea inovațiilor și aplicării practicilor inovatoare în activitățile educaționale*. Grupul experimental a înregistrat rezultate consistente ale tuturor variabilelor analizate, cu accent pe nivelurile mediu și înalt. *Aplicarea Modelului pedagogic și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovatoare au condus la sporirea implicării cadrelor didactice în activități și proiecte inovatoare*.
8. Analiza corelațională a variabilelor a evidențiat o *relație semnificativă, de intensitate moderată între motivația de implementare a inovațiilor și experiența de implicare în proiecte inovatoare*

și diseminare a bunelor practici. Totodată, s-a constatat că stagiul de activitate nu influențează competențele inovaționale, iar motivația de implementare a inovațiilor prezintă o corelație redusă cu gradul didactic, confirmând caracterul transversal al culturii inovaționale în dezvoltarea profesională a cadrelor didactice.

În acest sens, ***problema științifică soluționată în cercetare este:*** *conceptualizarea culturii inovaționale în context educațional prin dezvoltarea unei definiții într-un un cadru teoretic unitar și aplicabil; fundamentarea reperelor teoretice și praxiologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice; validarea experimentală a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.*

Cercetarea își definește ***originalitatea*** științifică: Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice; Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice; Designul curricular și Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice; Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice.

RECOMANDĂRI

Ministerului Educației și Cercetării: elaborarea unei strategii naționale integrate pentru promovarea culturii inovaționale, susținută prin mecanisme de finanțare dedicate (granturi) și prin stimularea parteneriatelor între instituții educaționale, mediul academic, organizații non-guvernamentale și sectorul economic.

Instituțiilor de formare continuă: elaborarea unor programe centrate pe metode inovatoare, învățare experiențială și transferul bunelor practici, corelate cu mecanisme de monitorizare a aplicării competențelor dobândite.

Cadrelor manageriale din instituțiile de învățământ general: implementarea sistemică a unui mecanism de implementare a modelului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor; formarea cadrelor manageriale și didactice în vederea dezvoltării culturii inovaționale la nivel de instituție; implicarea profesorilor cu experiență în activități de mentorat pentru a ghida tinerii specialiști în adoptarea unor metode inovaționale.

Perspective pentru cercetări ulterioare: evaluarea eficienței programelor de formare continuă orientate spre dezvoltarea competențelor inovaționale; crearea oportunităților de cercetare privind impactul tehnologiilor emergente asupra culturii inovaționale și asupra modului în care acestea pot susține procesele de schimbare educațională; parteneriate cu alte instituții de peste hotarele țării privind aplicabilitatea modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale.

BIBLIOGRAFIE

1. ANDRIȚCHI, V. *Fundamente teoretice și metodologice ale managementului resurselor umane în învățământul preuniversitar*: teză de doct. hab. Chișinău, 2012. 333 p.
 2. BACIU, S. *Paradigma managementului calității în instituțiile de învățământ superior/ ASEM*. Chișinău: ASEM, 2014. 437 p. ISBN 978-9975-75-690-7.
 3. BALAN, A. *Formarea profesională continuă a cadrelor didactice pentru transferul de inovații pedagogice*. Teză de doctor în științe ale educației, Chișinău, 2025. 234 p.
 4. BÎRNAZ, N., DANDARA, O., GORAȘ- POSTICĂ, V. *Cadrul de referință al curriculumului universitar*. Chișinău: CEP USM, 2015. 128 p. ISBN 978-9975-71-689-5.
 5. CARTALEANU, T., COSOVAN, O., *Training metodologic pentru cadrele didactice de liceu. Suport de curs*. ME, Proiectul Educație de calitate în mediul rural din Moldova. 59 p.
 6. *Codul educației al Republicii Moldova*. Publicat: 24.10.2014 în Monitorul Oficial Nr. 319-324 art. Nr: 634.
 7. COJOCARU- BOROZAN, M. *Tehnologia dezvoltării culturii emoționale*. Chișinău, 2012, UPS „I. Creangă”, 240 p. ISBN 978 9975-46-126-9.
 8. COJOCARU, V. *Teoria și metodologia transferului inovațional în învățământul superior*. Chișinău: Pontos, 2010. 244 p. ISBN 978-9975-51-136-0.
 9. COJOCARU, V. GH. *Compendiu „Paradigma managementului educațional din perspectiva democratică și a integrării europene”*. Chișinău: CEP UPS „Ion Creangă”, 2010. 33 p. ISBN 978-975- 56-075-0
 10. DRUCKER, P. *Inovația și sistemul antreprenorial*. Enciclopedia, 1993. 186 p. ISBN 9734500430.
 11. GORAȘ-POSTICĂ V. *Teoria și metodologia proiectelor educaționale*. Chișinău: CEP USM, 2013. 192 p. ISBN 978-9975-71-365-8.
 12. GUȚU, VI., CHICU V. *Managementul schimbării în cadrul educațional*. USM, Fac. de Istorie și Psihologie, Catedra Științe ale Educației. Chișinău: CEP USM, 2005. 145 p. ISBN 9975-70-512-X.
 13. GUZGAN, V. *Managementul educațional: CO în unitatea școlară*. Chișinău: Valinex, 2003. 282 p. ISBN 9975-9714-6-6.
 14. HRIȘCEV, E. *Managementul inovațional*. Chișinău: ASE, 2001. 533 p. ISBN 9975-75-124.
 15. PATRAȘCU, D. *Leadership educațional*. Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, Chișinău, 2019. 455 p. ISBN 978-9975-134-75-0.
 16. PÎSLARU, VI. *Provocări și oportunități în educație: aspecte științifice și practice*. Cahul: US „Bogdan Petriceicu Hasdeu”, 2021. 139 p. ISBN 978-9975-88-073-2.
 17. SILISTRARU, N. *Valori ale educației moderne*. Chișinău: IȘE, 2006. 176 p. ISBN 9975-70-222-8.
 18. *Strategia națională de dezvoltare „Moldova 2030”*. Publicat: 26-06-2020 în Monitorul Oficial Nr. 153-158 art. 508.
 19. ȘOVA, T., RUSOV, V., COTOS, L. *Managementul inovațiilor în educație: Ghid metodic pentru cadrele manageriale și didactice*. Bălți: USARB, 2019. 100 p. ISBN 978-9975-3369-6-3.
- În limba engleză**
20. BOROZAN M., BUSHNAQ T. *Principles for innovation: the role of action research in 21st century pedagogy*. În: Studia Universitas Moldaviae, Nr. 5 (2025): Nr. 5 (185) DOI: <https://doi.org/10.59295>.

21. DE JONG, J., DEN HARTOG, D. *Measuring Innovative Work Behavior*. In: *Creativity and Innovation Management* 19(1) 2010. pp. 23–36. DOI:10.1111/j.14678691.2010.00547.x
 22. DOBNI, C. B. *Measuring innovation culture in organizations The development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor*. In: *European Journal of Innovation Management* Vol. 11, No. 4, 2008. p. 539-559. Disponibil: <https://doi.org/10.1108/1460106081>.
 23. DRUCKER, P. *The discipline of innovation*, Harvard Business Review. August 2002. Disponibil: <http://www.slideshare.net/fhuertamty/discipline-of-innovation>
 24. *Frascati Manual 2015*. Paris: OECD, 2015. ISBN 978-926423901-2 (pdf).
 25. GODIN, B., *Models of Innovation: The History of an Idea*. Cambridge, MA: MIT Press, 2017. 341 p. ISBN 9780262035897.
 26. KOTTER J. P. *Leading Change*. Harvard Business Press, 2012. 194 p. 11116-PDF-ENG
 27. KVALE, S., BRINKMANN, S. *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. Los Angeles: Sage Publications. 2009. 354 p. ISBN 9780761925415.
 28. *Recommendation concerning the Status of Teachers (1966)*. UNESCO, Scientific and Cultural Organization, Paris, France, 2008. 72 p.
 29. *Teather policy development guide*. Paris UNESCO, 2019. 126 p. ISBN 978-92-3-100318-9
 30. ROGERS, E. M. *Diffusion of innovations*. Third Edition. New York: The Free Press A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. 1983, 236 p. ISBN 0-02-926650-5.
 31. ROTHWELL, R. *Towards the Fifth- generation Innovation Process*. In: *International Marketing Review*, Vol. 11 Issue: 1, 1994, p. 7-31. <https://doi.org/10.1108/02651339410057491>
 32. SCHEIN, E. H, SCHEIN P. A. *Organizational culture and leadership*. Hoboken: Wiley, 2017. 416 p. ISBN 9781119212041
 33. SENGE, P. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/ Currency, 1990. 24 p. Disponibil: www.eeducation.psu.edu.
 34. VINCENT- LANCRIN, S. *Measuring innovation in education*. OECD 2021. 252 p. ISBN 978-92-64-21569-6
- În limba franceză**
35. ST-VINCENT, L. A. *La gestion du changement organisationnel pour le bien-être et la réussite en éducation: ce qu'en dit la recherche*. L' Université du Québec. 2022. 150 p. ISBN 9782760558090.
- În limba rusă**
36. ИСМАГИЛОВА, Г. В. *Инновационный менеджмент: учебное пособие*. Екатеринбург: УрФУ, 2012. 175 с. ISBN 978–5–321–02191–0.
 37. ЛАПИН, Н. И. *Теория и практика инноватики: учеб. пособие: Университетская книга*. Логос, 2008. 328 с. ISBN 978-5-98704-319-0.
 38. ПОПОВА, И. В. *Учебно-методический комплекс программы повышения квалификации. Инновационная деятельность преподавателя высшей школы*. Екатеринбург, 2007. Disponibil: <https://elar.urfu.ru/handle/10995/1503>
 39. СЛАСТЕНИН, В. А., ПОДЫМОВА, Л. С. *Педагогика инновационная деятельность*. М.: Магистр, 1997. 222 с. ISBN 5-89317-048-2.
 40. ТАБАРДАНОВА, Т. Б. *Инновации: классификация, источники, функции, Эксперимент и инновации в школе*. 2008/1 (pdf)

LISTA PUBLICAȚIILOR AUTORULUI LA TEMA TEZEI

ARTICOLE ÎN REVISTE ȘTIINȚIFICE

În reviste din alte baze de date (în baze de date internațională ERIH PLUS și Index Copernicus):

1. **PÎRĂU, L., BACIU, S.** *Innovative culture of teachers- part of organizational culture.* LABOR et EDUCATIO (Polonia) no. 10/2022. pp. 19 – 30. ISSN 2353-4745 e-ISSN 2544-0179.

În reviste din Registrul Național al revistelor de profil (Categorii B):

2. **PÎRĂU, L., BACIU, S.** *Cultura inovațională a cadrelor didactice între motivație, experiență și angajament profesional* In: Acta et Commentationes, Sciences of Education, nr. 1(43), 2026. p. 207-217. ISSN 1857-0623.
3. **PÎRĂU, L.** *Model de cultură inovațională a cadrelor didactice.* In: Acta et Commentationes, Sciences of Education, nr. 2(28), 2022. p. 107-113. ISSN 1857-0623.

În reviste din Registrul Național al revistelor de profil (Categorie C):

4. BACIU, S., **PÎRĂU, L.** *Convergențe conceptuale și implicații praxiologice ale inovării educaționale ca expresie a culturii inovaționale.* In: Univers Pedagogic Nr. 1 (89) 2026. p. 5-10. <https://doi.org/10.52387/1811-5470.2026.1.01>. CZU: 37.01/.015/.07:316.6(478)
5. **PÎRĂU, L.** *Dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice: studiu experimental.* In: Univers Pedagogic Nr. 1 (85) 2025. p. 72-80. <https://doi.org/10.52387/1811-5470.2025.1.10> CZU: 37.091:373:159.9:331

ARTICOLE ÎN LUCRĂRILE CONFERINTELOR ȘI ALTOR MANIFESTĂRI ȘTIINȚIFICE

În lucrările manifestărilor științifice incluse în baza de date acceptate de ANACEC:

6. **PÎRĂU, L.** *Dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice - noua provocare pentru instituțiile de învățământ general.* Materialele Conferinței științifice studentești cu participare internațională, ediția a LXX-a, Volumul II, Chișinău, 2021. p. 168-175. ISBN 978-9975-76-337.
7. **PÎRĂU, L.** *Rezistența la inovație a cadrelor didactice din instituția de învățământ general.* Materialele Conferinței științifico-practice cu participare internațională „Cercetarea și inovarea educației din perspectiva exigențelor actuale ale pieții muncii”, Ediția I-a, 30 - 31 octombrie 2021, Volumul 2, Chișinău, 2021. p. 58-64. ISBN 978-9975-76-368-4.

În lucrările manifestărilor științifice incluse în Registrul materialelor publicate în baza manifestărilor organizate din Republica Moldova:

8. **PÎRĂU, L.** *Percepția cadrelor didactice din instituțiile de învățământ general despre cultura inovațională/ The perception of teachers in general education institutions about innovative culture,* Materialele Moldavian-Polish-Romanian Internațional Scientific Congress "Education, Policies, Society": Selective abstract collection: 13-15 March 2023/ scientific committee: Valentin Constantinov (chairman) (Moldova)[et al.], Chișinău, 2024. p. 49. 76 p. ISBN 978-9975-46-897-8.
9. **PÎRĂU, L.** *Mecanism de dezvoltare a culturii inovaționale în instituția de învățământ, „Știință și educație: noi abordări și perspective”.* Materialele conferinței științifice internaționale, Vol. 2, 24-25 martie 2023/ coordonare științifică: Diana Antoci, Chișinău, 2023. p. 123-128 (CEP UPSC). CZU: 373.091 DOI: 10.46727/c.v2. 24-25-03-2023. ISBN 978-9975-46-773-5.
10. **PÎRĂU, L.** *Influența culturii organizaționale asupra culturii inovaționale prin practici de succes.* Materialele Conferinței științifice internaționale „Adaptarea sistemului educațional la noile abordări din societatea contemporană: provocări și soluții”, UST, 17-18 august 2022. p. 207-214. ISBN 978-9975-76-417-9.
11. **PÎRĂU, L.** *Delimitări conceptuale ale teoriilor inovației.* Materialele Conferinței Republicane a Cadrelor Didactice: 26-27 februarie 2022, Chișinău, p. 215-221. ISBN 978-9975-76-382-0.
12. **PÎRĂU, L.** *Calitate în educație prin dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice.* Materialele Conferinței științifice studentești cu participare internațională: Ediția a 71-a, 20 aprilie 2022, p. 433-441. UST, ISBN 978-9975-76-394-3.

ADNOTARE

Pîrău Lucia, „Dezvoltarea culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general (liceu), teză de doctor în științe ale educației, Chișinău, 2026

Structura tezei include: introducere, 3 capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 183 de surse, adnotare (română, engleză), concepte-cheie, lista abrevierilor, 148 pagini de text de bază, 22 tabele, 24 figuri, 15 anexe. Rezultatele obținute sunt publicate în 12 lucrări științifice.

Concepte- cheie: inovație, cultură inovațională, cultură organizațională, model pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale, mecanism de dezvoltare a culturii inovaționale.

Scopul cercetării: determinarea fundamentelor teoretice și praxiologice ale dezvoltării culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Obiectivele cercetării: identificarea reperelor teoretice ale evoluției conceptelor fundamentale ale cercetării: inovație, inovare, inovație educațională, inovare educațională; descrierea esenței științifice a conceptului de cultură inovațională; configurarea Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; elaborarea Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; proiectarea Designului curricular și a Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice; validarea experimentală a Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice și a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Noutatea și originalitatea științifică: Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general, ca dimensiune metodologică a modelului; Designul curricular și a Cadrului formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice; Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Rezultatele obținute: fundamentarea teoretică, praxiologică și elaborarea Modelului pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general, a Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general.

Semnificația teoretică a cercetării: conceptualizarea culturii inovaționale în context educațional prin dezvoltarea unei definiții într-un cadru teoretic unitar și aplicabil; Modelul pedagogic de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; Mecanismul de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general; integrarea dimensiunii praxiologice în dezvoltarea competențelor inovaționale în Modelul de evaluare a nivelului culturii inovaționale.

Valoarea aplicativă a cercetării: parametri praxiologici ai Modelului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice și ai Mecanismului de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice; criteriile de evaluare a nivelului culturii inovaționale a cadrelor didactice; Designul curricular de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice în instituția de învățământ general și Cadrul formativ de dezvoltare a culturii inovaționale a cadrelor didactice.

Implementarea rezultatelor științifice: Rezultatele teoretico-praxiologice ale cercetării au fost valorificate în cadrul cursurilor de perfecționare profesională la Centrul de Formare Continuă și Leadership al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” și a cursurilor de dezvoltare profesională a cadrelor didactice în Proiectul Național „Investim în profesori”, Ministerul Educației și Cercetării, în cadrul unei mobilități academice și de cercetare internațională, în cadrul conferințelor naționale și internaționale precum și în publicații științifice în revistele naționale și internaționale de specialitate.

ANNOTATION

Pîrău Lucia, "Development of the innovative culture of teachers in the general education institution (high school), doctoral thesis in educational sciences, Chişinău, 2026

The thesis structure includes: introduction, 3 chapters, general conclusions and recommendations, a bibliography of 183 sources, annotations (Romanian, English), key concepts, a list of abbreviations, 148 pages of main text, 22 tables, 24 figures, and 15 appendices. The results obtained are published in 12 scientific papers.

Key concepts: innovation, innovation culture, organizational culture, pedagogical model for developing innovation culture, mechanism for developing innovation culture.

Purpose of the research: to determine the theoretical and praxiological foundations for developing the innovation culture of teachers in general education institutions.

Research objectives: to identify the theoretical foundations of the evolution of fundamental research concepts: innovation, educational innovation; to describe the scientific essence of the concept of an innovative culture; developing a pedagogical model for fostering an innovative culture among teachers in general education institutions; developing a mechanism for fostering an innovative culture among teachers in general education institutions; developing the Curriculum Design and the Training Framework for the development of an innovative culture among teachers; experimentally validating the Pedagogical Model for the development of an innovative culture among teachers and the Mechanism for the development of an innovative culture among teachers in general education institutions.

Scientific novelty and originality: The pedagogical model for developing an innovative culture among teachers in general education institutions; The mechanism for developing an innovative culture among teachers in general education institutions, as a methodological dimension of the model; Curriculum design and the formative framework for developing an innovative culture among teachers; The model for assessing the level of innovative culture among teachers.

Results obtained: theoretical and praxiological foundation and development of the Pedagogical Model for the development of teachers' innovative culture in general education institutions, and the Mechanism for the development of teachers' innovative culture in general education institutions.

Theoretical significance of the research: conceptualization of the culture of innovation in an educational context through the development of a definition within a unified and applicable theoretical framework; the Pedagogical Model for the Development of the Culture of Innovation among Teachers in General Education Institutions; The mechanism for developing the innovative culture of teachers in general education institutions; integration of the praxiological dimension into the development of innovative competencies in the Model for assessing the level of innovative culture.

Practical value of the research: the praxiological parameters of the Model for Developing Teachers' Innovative Culture and the Mechanism for Developing Teachers' Innovative Culture; criteria for assessing the level of teachers' innovative culture; Curriculum design for the development of an innovative culture among teachers in general education institutions and the formative framework for the development of an innovative culture among teachers.

Implementation of scientific findings: The theoretical and practical findings of the research have been applied in professional development courses at the Center for Continuing Education and Leadership of the "Ion Creangă" State Pedagogical University and in professional development courses for teachers within the National Project "Investing in Teachers," the Ministry of Education and Research, as part of international academic and research mobility, at national and international conferences, as well as in scientific publications in national and international specialized journals.

PÎRĂU LUCIA

**DEZVOLTAREA CULTURII INOVAȚIONALE A CADRELOR DIDACTICE ÎN
INSTITUȚIA DE ÎNVĂȚĂMÂNT GENERAL (LICEU)**

SPECIALITATEA: 531.01. TEORIA GENERALĂ A EDUCAȚIEI

Rezumatul tezei de doctor în pedagogie

Aprobat spre tipar:
Hârtie ofset. Tipar ofset.
Coli de tipar: 1.2

Formatul hârtiei 60x84 1/16
Tiraj ex.
Comanda nr.

**Centrul Editorial-Poligrafic al Universității Pedagogice de Stat „Ion Creangă” din Chișinău
str. Ion Creangă, nr. 1, MD-20**