

PROIECTUL EDUCAȚIONAL DIN PERSPECTIVA SCHIMBĂRII

prof. Mihaela Rășinar
Casa Corpului Didactic Cluj

Mediul educațional din România a fost receptiv la conceptul de management de proiect, deoarece proiectele oferă două avantaje majore: facilitează adaptarea serviciilor educaționale la cerințele comunității și reprezintă mijlocul prin care organizația poate progresa. În acțiunile de diseminare a activităților și a rezultatelor proiectelor, cadrele didactice prezintă elemente precum: dobândirea de noi informații și competențe, noi resurse educaționale utilizate în activitățile cu elevii, rezultate școlare mai bune, îmbogățirea rețelei de parteneriate a instituției. Citind printre rânduri, e vorba de NOUTATE în mediul educațional, deci de SCHIMBARE.

Schimbarea este asimilată de obicei cu termeni precum: evoluție, progres, dezvoltare, adaptare. Persoanele extrovertite și optimiste privesc schimbarea ca o provocare, pesimiștii privesc schimbarea cu rezerve și chiar cu teamă.

Rezistența la schimbare este o realitate cu care nu se confruntă doar managerii instituțiilor, ci fiecare individ în parte care este pus în situația de a se adapta unor situații noi. Trăim într-o lume în care valurile de risc și incertitudine se arată la orizont tot mai des, iar indivizii de succes sunt cei care se adaptează cel mai rapid. Pentru a înțelege cum putem învinge barierele care împiedică adaptarea noastră la mediul aflat în continuă transformare, vom analiza, conform diagramei de mai jos, trei dintre factorii care determină rezistența la schimbare: teama ca element psihologic, conformismul și lipsa unor informații exacte privind procesul schimbării.

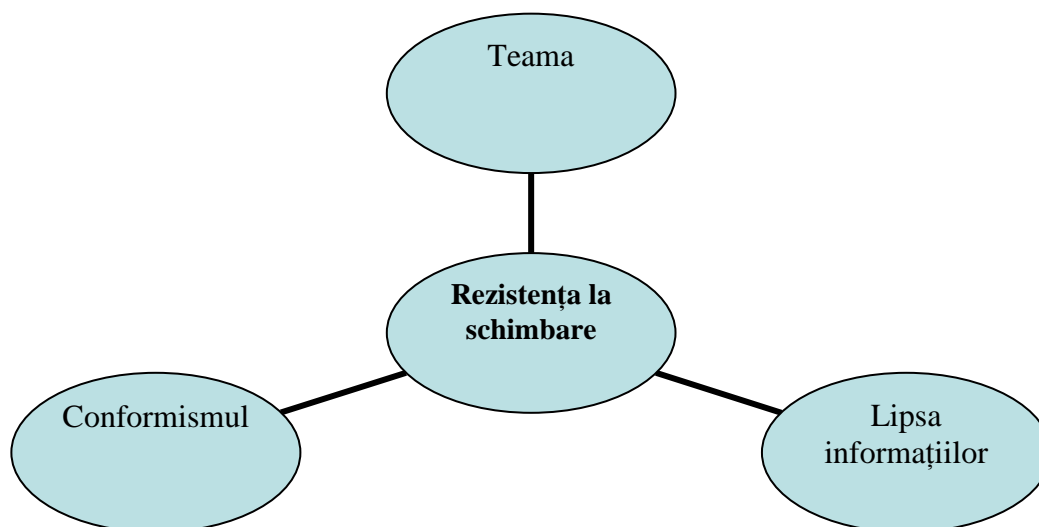


Fig.1 Factorii care determină rezistența la schimbare

1. Teama ca factor al rezistenței la schimbare

Teama este prezentată de psihologi în relație cu instinctul de conservare și de aceea este acceptată ca un sentiment firesc. Dar teama poate fi un serios obstacol în calea evoluției personale atunci când nu are un fundament realist. Când este propusă în organizație implicarea într-un nou proiect, cei invitați să participe în echipa de implementare se confruntă cu trei fațete ale temerii: teama de risc, teama de a nu deține competențele necesare și teama de pierdere a imaginii personale.

a) Teama de risc

De obicei oamenii simt că dețin controlul dacă sunt implicați în proiectarea și implementarea proiectului și devin chiar entuziaști. Senzația de disconfort resimțită atunci când nu au o imagine de ansamblu asupra etapelor schimbării, va dispărea. De asemenea, dacă au ceva de pierdut, ar trebui să știe acest lucru din vreme, astfel încât să aibă timp să se reorienteze și să nu îi afecteze pe ceilalți prin exprimarea propriei îngrijorări.

b) Teama de a nu deține competențele necesare schimbării

Este posibil ca responsabilitățile pe care le va avea un membru al echipei de proiect să nu poată fi îndeplinite din cauza lipsei unor competențe profesionale de care acesta este conștient. Teama de a nu corespunde așteptărilor și de a nu se putea adapta rapid la procesul de dezvoltare al organizației este normală. Astfel, refuzul de a face parte din echipa de implementare pare justificat. Nimic mai fals. Proiectul este o cale de dobândire pe cale non-formală a unor noi competențe și de afirmare profesională. Pe de altă parte, managerul de proiect poate lua în calcul organizarea unor ședințe de training și oferirea de suport emoțional. Uneori implicarea într-un proiect creează oportunitatea reorientării în carieră și din această perspectivă putem cometa reflecția romancierei George Elliot : "Nu este niciodată prea târziu să fii ce ai fi putut fi".

c) Teama de a pierde imaginea personală

Dacă modelul propus nu este cel cu care individul se poate identifica, atunci nu se va implica în procesul de schimbare. Este vorba de tendința de menținere a unui statut socio-profesional care le conferă indivizilor anumite beneficii materiale sau spirituale și a cărui schimbare ar duce la o stare de tensiune psihologică puternică. Promotorii schimbării vor trebui să explice faptul că schimbarea nu este dorită din cauză că în trecut modul în care erau făcute lucrurile era greșit, ci pentru că acel mod nu va mai corespunde noului mediu în care se desfășoară activitatea. Implicarea tuturor membrilor echipei în designul proiectului este benefică pentru motivarea indivizilor care sunt invitați să creeze o nouă realitate, în care imaginea personală va avea de câștigat.

2. Conformismul

Ancorarea în rutină este destul de puternică, deoarece creează senzația de confort emoțional. Schimbarea pune sub semnul întrebării vechile sistemele de referință și de aceea abilitatea de a privi o problemă din unghiuri diferite este o abilitate importantă a individului care dorește să se adapteze și să joace în continuare un rol în organizația din care face parte. Este de subliniat faptul că, de cele mai multe ori, nu se pune problema schimbării valorilor organizației sau a valorilor personale, ci a atitudinii față de transformarea realității. A privi realitatea de azi cu ochii viitorului nu este un exercițiu ușor, dar câștigători vor fi cei care sparg bariera conformismului.

3. Lipsa unor informații exacte privind procesul schimbării

Participarea tuturor membrilor echipei de proiect la procesul schimbării, de la crearea planului și până la implementarea lui, este o cale sigură de evitare a neînțelegerilor

legate de *ce* și *cum* se va schimba. De asemenea, este foarte importantă construirea încrederii în cadrul echipei, prin activități specifice de team building. Modul în care informațiile sunt comunicate contează pentru felul în care sunt receptate atât sub aspectul conținutului, cât și al emoției transmise. Comunicarea într-un limbaj clar și coerent facilitează înțelegerea necesității și implicațiilor schimbării.

A fi deschis și a reacționa la solicitările mediului sunt componente esențiale ale ecuației succesului profesional și personal. Proiectul educațional este întotdeauna o provocare pe care cadrele didactice o pot accepta sau nu, dar care a adus satisfacții celor care au decis să își depășească propriile limite. Să medităm la ceea ce marele Constantin Brâncuși spunea: „Lucrurile nu sunt greu de făcut. Greu este să te pui în poziția de a le face.”

Webografie:

Adrian Dumitru Tantau – Fundamente ale schimbării organizaționale,
<http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=361&idb=>