Influenţe asupra educaţiei incluzive

Prof: Capotă Costel
Liceul Tehnologic Nr.1 Corod

Unitatea de învățământ care depune eforturi pentru a oferi condiții optime astfel încât fiecare elev să poată învăța și progresa cât mai bine este – cel mai probabil – dornică de a deveni o școală incluzivă. Într-o astfel de școală, fiecare elev se simte apreciat pentru ceea ce este și pentru potențialul său; o astfel de școală se străduiește să asigure resursele pentru ca toți elevii și fiecare elev în parte, să își atingă potențialul maxim.

• Incluziunea este o valoare asumată în mod responsabil în școala incluzivă;

• Incluziunea presupune identificarea atentă și îndepărtarea diferitelor tipuri de bariere care împiedică unele grupuri de elevi să beneficieze pe deplin de oferta educațională a liceului;

• Incluziunea urmărește prezența, participarea activă și succesul școlar al fiecărui elev.

Climatul și cultura unui liceu sunt date de valorile, convingerile și comportamentele indivizilor, perceptibile prin felul în care se definește, arată și acționează școala. Fiecare persoană dintr-o școală influențează cultura, performanța și valorile instituției.

Climatul e ceea ce percepem imediat ce pătrundem în incinta unei instituții școlare: ne dăm seama dacă e un climat plăcut, care conferă un sentiment de bine persoanelor, sau un climat mai rece, mai sumbru, care ne pune în gardă. Se referă la atmosfera generală și este generat și de tipurile de relații dintre oameni, de natura și de calitatea acestor relații. Din ceea ce percepem imediat, ne facem o impresie – pe care nu o conștientizăm neapărat – despre cât de primitoare sau de respingătoare, de ordonată sau de haotică etc. e școala. Care este prima impresie în privința limbajului non-verbal, care este mimica primelor persoane pe care le întâlnim? Oare portarul, elevii, persoanele de la secretariat ne transmit semnalul că suntem bineveniți sau mai degrabă ne fac să ne gândim că îi deranjăm? Dirigintele copilului stă de vorbă cu noi grăbit, pe coridor, unde nu îndrăznim să vorbim despre lucruri care ar necesita un mediu mai protejat, sau ne invită să ne așezăm împreună într-un loc în care aparent nu vom fi deranjați? Așadar, climatul unei școli este un aspect pe care îl percepem subiectiv și pe o durată mai scurtă de timp; la fel îl percep și cei care petrec mult timp în instituția respectivă; e posibil să îl perceapă în mod diferit în anumite zile. De exemplu, într-o zi în care sunt organizate festivități școlare, când liceul are porțile larg deschise pentru a primi oaspeți, se resimte un alt climat decât într-o zi obișnuită de lucru.

Însă cultura unei școli este mult mai greu de schimbat, mai profund înrădăcinată, mai puternic influențată de istoricul instituției și de valorile sale asumate, trăite: ea nu oscilează de la o zi la alta, nu poate fi apreciată doar prin prisma unei prime impresii a unui vizitator, ci rezultă din convingerile împărtășite de majoritatea celor din instituție, reflectate atât în documentele scrise, cât și în practicile, în regulile de comportament nescrise, implicite, dar așteptate. Cultura se manifestă prin trăsăturile mediului fizic (aspectul spațiilor, simbolurile afișate, panourile, elementele decorative sau absența lor, elementele de siguranță, facilitatea accesului în incintă, existența rampelor etc.), dar mai ales prin atitudinile și comportamentele oamenilor din instituție, relațiile care există între ei – de prietenie, de colegialitate, de respect reciproc etc., precum și prin modul în care se derulează diferitele procese, în primul rând cel de predare-învățare.

În orice organizație, schimbarea este posibilă doar prin leadership sau, mai bine zis, prin schimbarea practicilor liderilor. Să nu înțelegem greșit: această schimbare nu presupune schimbarea din funcție a directorului.

Astfel, în școala incluzivă, leadership-ul nu este prerogativa managementului. Dimpotrivă: într-o școală există numeroși lideri – în rândul profesorilor, în rândul elevilor, în rândul părinților, inclusiv în rândul celor din medii dezavantajate, în rândul membrilor personalului nedidactic etc. Leadership-ul este larg distribuit în rândul tuturor grupurilor și se regăsește în toate categoriile de grupuri existente în școală: în sala profesorală, în interiorul catedrelor, în clasa de elevi, în comitetul de părinți etc. El nu este echivalent cu responsabilitățile formale atribuite în școală; el se manifestă prin intermediul acelor persoane care își formează și își exprimă o părere referitor la inițiative, adoptă o poziție fermă și prin această luare de poziție permit altora să se ralieze în jurul lor sau – chiar dacă

aceștia din urmă nu fac acest lucru în mod vizibil – să adopte punctul de vedere exprimat de lideri. În măsura în care liderii formali reușesc să capitalizeze abilitățile și expertiza liderilor informali, acestea vor avea impact asupra direcției de dezvoltare a școlii, inclusiv – în ceea ce ne privește – asupra accesului la învățare al tuturor elevilor.

Incluziunea este o călătorie, nu o destinație. Este un proces continuu de căutare, de explorare, de expunere la incertitudini, de experimentare a celor mai potrivite moduri de a răspunde la diversitatea elevilor, a intereselor și a nevoilor lor de învățare. Structurile pe care consideram potrivite la un moment dat pentru a răspunde nevoilor elevilor s-ar putea ca peste un timp să se dovedească depășite. Setul de măsuri gândite pentru un anumit tip de diversitate și care a funcționat bine până la un moment dat s-ar putea să se dovedească impropriu sau insuficient odată cu diversificarea și mai mare a elevilor sau a profesorilor, în urma apariției unor noi provocări din domeniul social sau economic. Înțelegerea noastră referitoare la nevoile elevilor și ale comunității se îmbunătățește și ea continuu prin explorările pe care le presupune procesul de incluziune și – ca urmare – noi, ca școală, s-ar putea să decidem că nu ni se mai potrivesc măsurile și structurile gândite la un nivel anterior de înțelegere colectivă.

Modelul Schimbării prin Dialog (MSD)

MSD este un model care descrie și structurează un proces de dialogare și de acțiune colectivă pentru schimbarea pozitivă a diverșilor factori interesați într-o problematică. Acest model de gestionare colectivă a schimbării prin dialog pe termen lung a fost elaborat de Collective Leadership Institute.

În MSD se disting patru faze: 1) explorarea și implicarea; 2) construirea și formalizarea; 3) implementarea și evaluarea; 4) dezvoltarea continuă, demultiplicarea și instituționalizarea. Faza 1. Explorare și implicare. Această fază presupune cunoașterea și înțelegerea contextului în care se situează inițiativa noastră, precum și organizarea unor întâlniri cu factorii interesați (în grupuri mixte): profesori, elevi, părinți, reprezentanți ai ISJ, ai autorităților publice locale, ai organizațiilor neguvernamentale etc., experți din domeniul incluziunii în educație, lideri de opinie ai diferitelor grupuri. Realizăm astfel o inventariere a persoanelor interesate și cu expertiză și aflăm despre proiecte care se derulează în paralel sau care au precedat inițiativa noastră și care ne potfurniza informații utile pentru demersul nostru. Rezultatele așteptate ale acestei faze sunt: identificarea factorilor interesați, inclusiv a liderilor informali; explorarea contextului și a factorilor externi; stabilirea încrederii, credibilității și a rezonanței în rândul factorilor interesați cu rol cheie vis-a-vis de demararea procesului de schimbare.

Cele trei aspecte care solicită atenție specială în acest context sunt: Crearea rezonanței: se recomandă ca inițiatorii dialogurilor să verifice, prin conversații informale, presupunerile lor despre intențiile și agendele celorlalți factori interesați, precum și disponibilitatea și dorința lor de a se angaja în dialog pe termen lung. Obiectivele comune trebuie explorate și trebuie să devină transparente pentru ca factorii cheie să fie deschiși pentru a se implica. Înțelegerea contextului: se recomandă aici analiza factorilor interesați, precum și cartografierea conflictelor și analiza situației pentru a înțelege cât mai bine ce anume s-a făcut deja (sau nu) și ce se preconizează. Unde se situează diverșii factori interesați, care sunt angajamentele lor? Dacă este nevoie pentru o mai bună cooperare și o participare mai eficientă la dialog, se recomandă să se organizeze evenimente publice de schimb de experiență și chiar ateliere de dezvoltare sau de consolidare a capacităților. De asemenea, ar trebui să se asigure sprijinul liderilor formali (chiar dacă aceștia nu vor participa direct la dialog) care au un rol critic în asigurarea succesului inițiativei. Constituirea unui grup-nucleu al schimbării: nucleul este o structură informală, un grup de 2-6 persoane foarte dedicate, al căror rol este să organizeze și să mențină procesul de dialogare pe făgașul inițial. Este foarte bine dacă acest nucleu poate conlucra informal pentru a consolida continuu încrederea reciprocă și pentru a clarifica nevoile și solicitările celor pe care îi reprezintă. Trăsătura esențială a nucleului este că membrii sunt dedicați la nivel personal și că acționează în mod consecvent în interesul inițiativei. De exemplu, grupul nucleu poate include 1-2 profesori foarte dedicați (chiar dacă nu sunt directori sau șefi de catedră), 1-2 elevi (chiar dacă nu din Consiliul elevilor), 1-2 părinți și/sau reprezentanți ai autorităților locale/organizațiilor neguvernamentale partenere.

Faza 2: Construire și formalizare. Această fază presupune consolidarea structurilor și formalizarea acordurilor dintre inițiatori și promotorii schimbării, adică oficializarea relațiilor și informarea celorlalți despre această formalizare. Cine sunt intervenienții și ce roluri își asumă, cine va contribui cu ce anume, în ce condiții – toate acestea trebuie consemnate în scris și „parafate". Prin oficializarea implicării, introducem o măsură de siguranță pentru a ne asigura că inițiativa a fost introdusă pe agenda de lucru a factorilor interesați. Acordurile de colaborare, procedurile de implementare, planurile de acțiune, comitetele constituite în mod formal (dacă e cazul), grupurile de experți etc. sunt printre rezultatele acestei faze.

Cele trei aspecte care solicită atenție specială în acest context sunt:

- Clarificarea obiectivelor și a resurselor comune: acest aspect este esențial deoarece transferă dialogul despre obiectivele comune de la nivelul grupului nucleu la cel formal și necesită un angajament în termeni specifici ai contribuției asumate (cu alte cuvinte, alocarea de resurse de către factorii interesați). Se recomandă documentarea transparentă a rezultatelor întâlnirilor, precum și analizarea atentă a preocupărilor exprimate de diverșii factori implicați.

- Proiectarea comună a viitorului: din această etapă trebuie să rezulte planuri de acțiune, proiecte armonizate pe agendele de lucru ale forurilor participante. În această fază, pot fi incluse întâlnirile în cadru mai larg, conferințele și evenimentele de consolidare a capacității. Grupul nucleu trebuie să se asigure că ideile sunt transpuse în propuneri de acțiuni fezabile.

- Consolidarea acordurilor și stabilirea structurilor: este esențial ca prin semnarea unor acorduri de parteneriat și altor forme de angajament, contribuțiile asumate de fiecare parte să devină transparente. Cu acele părți interesate care ezită să își ia prea multeangajamente, deși împărtășesc scopul inițiativei, pot fi semnate simple acorduri al căror obiect este participarea la dialog. În acest moment, grupul nucleu poate fi mandatat să devină comitetul de conducere sau o structură asemănătoare.

Faza 3: Implementare și evaluare. Această fază presupune implementarea acțiunilor agreate, în paralel cu utilizarea sistemului de monitorizare și de evaluare agreat. Orientarea spre rezultate este factorul cheie al succesului și este necesar să se ajungă la o schimbare vizibilă pentru a consolida interesul și dedicația celor implicați. Pentru o schimbare vizibilă, este recomandat ca părțile interesate să se concentreze asupra acțiunilor fezabile, pe care le pot realiza relativ ușor pentru a produce rezultate și pe care apoi le pot evalua în comun. Părțile interesate trebuie să fie conștiente că datorită complexității procesului, pot apărea situații de criză, critici, menționarea unor interese neexprimate anterior, priorități necunoscute, amenințări de retragere etc. În mod clar, efortul investit în etapele precedente în construirea și consolidarea încrederii și dedicația față de acțiuni fezabile pot preveni sau atenua efectele crizei. Rezultatele așteptate ale acestei faze sunt: stabilirea unui sistem de monitorizare, identificarea cazurilor de succes, rapoarte despre implementarea proiectului, comunicate publice.

Cele trei aspecte care solicită atenție specială în acest context sunt:

- Asigurarea transparenței și comunicarea: plasați biroul de lucru într-un loc accesibil tuturor și care inspiră încredere, comunicați continuu despre progresul proiectului (de exemplu, sub forma unor buletine de știri sau a unor scurte rapoarte periodice etc.).

- Producerea rezultatelor și celebrarea succesului: sarcinile care sunt ușor de realizat pot asigura rezultate rapide, ceea ce este esențial în această fază. Nu pierdeți însă din vedere obiectivul mai amplu. Cu cât factorii interesați promovează mai mult inițiativa, filosofia comună etc., cu atât își arată mai mult sprijinul și angajamentul lor. Trebuie să ne asigurăm că diseminăm rezultatele și celebrăm succesul obținut. De asemenea, trebuie să cădem de acord cu factorii interesați asupra modului în care vom prezenta inițiativa în public, de exemplu, în fața comunității de părinți sau a consiliului profesoral, a ISJ, pentru a evita mesajele confuze. Atunci când celebrăm succesul, este esențial să ne asigurăm că menționăm contribuția tuturor celor implicați.

- Stabilirea unor mecanisme de învățare. Aceasta trebuie corelată cu procedurile de monitorizare și de evaluare. Diverșii factori implicați pot înțelege în mod diferit ce înseamnă monitorizarea și evaluarea, de aceea este important să agreăm proceduri, indicatori clari etc.

Faza 4: Dezvoltare continuă, demultiplicare și/sau instituționalizare. Dialogul părților interesate poate continua și după ce au fost obținute rezultatele vizate sau se poate muta la un alt nivel.

Pot fi stabilite noi obiective sau aceeași inițiativă poate fi demultiplicată în alt context (de exemplu, într-o altă catedră sau vizând o altă problemă cu care se confruntă școala), sau dialogul poate fi instituționalizat, adică formalizat (de exemplu, preluat de structurile formale de conducere – consiliul de administrație, consiliul elevilor, comitetul de părinți, comisia diriginților, direcțiunea liceului etc.). În această etapă, principala provocare este să menținem viu spiritul inițial. Rezultatele așteptate ale acestei faze depind de deciziile luate în privința următorului pas.

Cele trei aspecte care solicită atenție specială în acest context sunt:

- Constituirea următorului grup nucleu: ar putea fi nevoie de alte persoane pentru a duce inițiativa mai departe sau membrii grupului nucleu se pot schimba parțial (de exemplu, elevii care au ajuns acum în clasa a 12-a nu vor mai putea aloca atât de mult timp pentru gestionarea dialogului). Se pot alătura noi factori interesați. Nucleul inițial poate transfera procesul noului nucleu, care trebuie constituit cu grijă, pentru a include persoane la fel de dedicate și de entuziaste. De aici încolo, se pot repeta fazele 1, 2 și 3.

- Crearea structurilor de gestionare pe termen lung: acest demers este necesar pentru instituționalizare, dacă aceasta este opțiunea preferată pentru a duce dialogul la un nivel superior și a asigura durabilitatea rezultatelor. De exemplu, se poate constitui în școală un comitet de incluziune sau un responsabil pentru incluziune și echitate.

- Înființarea unor sisteme de învățare: odată cu vizibilitatea sporită a rezultatelor, s-ar putea să fie nevoie de demultiplicare. Fiți conștienți de criticile care nu vor întârzia să apară ca urmare a vizibilității sporite. Pentru a răspunde solicitărilor de dovezi ale eficacității, s-ar putea să fie nevoie să realizați o evaluare amplă pentru a furniza date solide cu care să poată opera decidenții (liderii formali).

Bibliografie

ANDRIȚCHI V. *Teoria şi metodologia managementului resurselor umane în învățământ,* Chişinău, PRINT-Caro SRL, 2012.

ALOIS, Gherguț, *Psihopedagogia persoanelor cu cerințe speciale*, Editura POLIROM, Iaşi, 2001.

BRĂTIANU C. *Managementul calității şi cultura instituțională în universități*. În: Q-Media, 2000, nr.1, p. 36-40.

BONTAȘ, I. *Tratat de Pedagogie. Ediția a III.* Editura All, Bucureşti. 2008.

COJOCARU-BOROZAN, M.; MOCANU, N.; ȚURCAN–BALȚAT, L. *Valorile culturii emoționale reflectate în înțelepciunea popoarelor lumii*. Chişinău: UPS „Ion Creangă", 2014.

CUZNEȚOV, L. *Educație prin optim axiologic. Teorie şi practică*. Chişinău: UPS „Ion Creangă", 2010.

POPOVICI, D. V. *Elemente de psihopedagogia integrării*, Editura PRO Humanitate, Bucureşti, 1999.

VRĂȘMAȘ, T. *Învățământul integrat şi / sau incluziv pentru copiii cu cerințe speciale,* Editura Aramis, Bucureşti, 2001.