

DEZVOLTAREA CADRULUI DE VALORI PERSONALE ȘI INSTITUȚIONALE PENTRU PROMOVAREA RESPECTULUI PENTRU DIVERSITATE

VASIAN Tatiana, dr., Catedra Psihopedagogie și Educație Preșcolară,
Universitatea de Stat din Tiraspol, Republica Moldova

Rezumat. *Publicația de față abordează problema promovării respectului pentru diversitate în instituția de învățământ, pornind de la dezvoltarea cadrului de valori personale și instituționale. Sunt prezentate modalități practice de punere în acțiune a valorilor incluzive, împreună cu respectul pentru diversitate, fiind utilizat Indexul Incluziunii (T. Booth) în calitate de instrument. Analiza și proiectarea acțiunilor de schimbare a instituției se fac atât la nivel de culturi incluzive, la nivel de politici care guvernează procesele educaționale în instituție, cât și la nivel de practici incluzive.*

Summary. *This publication addresses the issue of promoting respect for diversity in the educational institution, starting from the development of the framework of personal and institutional values. Here are presented practical ways of putting inclusive values into action, alongside respect for diversity, using the Inclusion Index (T. Booth) as a tool. The analysis and design of actions to change the institution are done both at the level of inclusive cultures, at the level of policies that govern the educational processes in the institution, and at the level of inclusive practices.*

Cuvinte cheie: *valoare, valoare personală, valoare instituțională, cadru de valori, incluziune, participare, diversitate.*

Keywords: *value, personal value, institutional value, framework of values, inclusion, participation, diversity.*

Pentru reflectarea studiului problemei dezvoltării cadrului de valori personale și instituționale (în sensul valorilor ce creează cultura unei instituții) în scopul promovării respectului pentru diversitate, vom analiza, pentru început, câteva concepte importante: valoarea propriu-zisă, diversitatea și respectul pentru diversitate.

Termenul de **valoare** prezintă o polisemie vădită, cu înțelesuri diverse, de la cel de valoare în sens economic, și până la valoare națională, care se poate referi și la specificul național, și la personalitățile notorii ale unui neam [3]. În sensul axiologic, valorile:

- reprezintă principii, generale și abstracte, care ne ghidează atitudinile și comportamentele, fie ca determinanți direcți, fie indirecti;
- exprimă întruchiparea unor scopuri, intenții, proiecte, dorințe;

- devin coordonate ale acțiunilor umane, motivând, orientând, oferind criterii de apreciere, modele și sisteme de referință, principii de evaluare, pentru acțiunea umană.

Noțiunea de valoare are un caracter subiectiv, variind în funcție de individ, situație și fiind legată de satisfacerea trebuințelor. Un obiect nu are valoare decât în măsura în care este dezirabil [4, p. 336].

Diversitatea umană se referă la existența multiplelor diferențe de valori, statut, limbi, culturi, tradiții etc., care există între oameni. Pedagogia diversității abordează educația din perspectiva diferențelor. Diversitatea este mai degrabă o resursă bogată pentru viață și învățare, decât o problemă ce trebuie depășită. În acest sens, menirea pedagogului este să ajute copiii să înțeleagă, să accepte și să aprecieze diversitatea. Cum? Prin aprecierea și încorporarea în procesul didactic a diversității prezente în cadrul grupului de copii, în familii, comunitate; prin folosirea oportunităților existente pentru a le atrage atenția asupra diversității care există în afara instituției de învățământ și prin afirmarea prezenței acesteia [2, p. 76].

Respectul pentru diversitate reprezintă una dintre valorile centrale pe care se construiește educația și dezvoltarea incluzivă a instituției de învățământ și se referă la aprecierea și abordarea corespunzătoare a "celorlalți", recunoscând contribuția pe care o aduc comunității prin personalitatea și acțiunile lor [1, p. 23]. Dacă punem la îndoială acest lucru, putem să le excludem și să ne întrebăm ce ar fi educația fără respect, egalitate, participare etc.? Pentru că respectul pentru diversitate tocmai asta și include: empatia, capacitatea de a face o legătură cu realitățile, sentimentele și nevoile altor persoane; apartenență și acceptare reciprocă, precum și respectarea drepturilor altora [2, p. 77].

T. Booth, vorbind despre incluziune ca concept ce se referă la sporirea participării tuturor copiilor și adulților, subliniază că prin promovarea acesteia, instituția educațională este susținută ca să devină mai atentă la diversitatea fundalului biografic, a intereselor, experiențelor, cunoștințelor și abilităților copiilor și familiilor acestora. În acest sens, cel mai important element al incluziunii îl constituie faptul că ea pune în acțiune valorile incluzive [1, p. 21]. Am amintit mai devreme că valorile servesc drept criteriu selectiv al acțiunilor, constituind principii pentru decizii de comportament. Iată de ce anume dedicația pentru anumite valori va genera dorința de a reduce excluderea și a promova participarea. Or acest lucru este posibil numai dacă este alimentat de valori personale profunde, care se conectează și ne ghidează comportamentul. Un cadru de valori conștientizat și bine definit ne oferă un vector clar al acțiunilor de mai departe. Un cadru de valori dezvoltat la nivel de instituție și acceptat de toată lumea asigură o percepție comună asupra traseului pe care îl va urma instituția în următorii ani și a responsabilităților pe care le va avea fiecare în acest demers. Cadrul de valori, spune T. Booth, „nu este conceput ca o prescripție, ci ca o invitație la dialog” [1, p. 27]. Pe măsură ce persoanele reflectează împreună asupra propriilor valori, asupra

valorilor care stau la baza acțiunilor altora și la baza acțiunilor pe care ar dori să le realizeze în perspectivă, ele înțeleg ce pași urmează să adopte pentru susținerea dezvoltării instituției.

În continuare vom prezenta modalitatea practică pe care o propune ”Indexul Incluziunii” [1] în scopul dezvoltării instituției de învățământ pentru susținerea diversității, prin punerea în acțiune a valorilor incluzive. Pentru început trebuie să amintim că dezvoltarea instituției trebuie privită prin prisma a trei dimensiuni interdependente:

- **cultura instituției** - se referă la măsura în care filozofia noilor practici educaționale este împărtășită de toți membrii comunității educaționale: personalul instituției, copiii și familiile lor, toți cei cu care colaborează. Această dimensiune vizează atât realitatea din cadrul instituției (o comunitate protejată, primitoare, care acceptă, colaborează, stimulează și în care valorile incluzive comune ghidează deciziile cu privire la politicile și practicile realizate), cât și imaginea ei în comunitate;

- **politicile instituționale** – reflectă modul în care noile practici educaționale se regăsesc în strategia de dezvoltare a instituției și felul cum aceste practici influențează toate aspectele planificării instituționale; această dimensiune asigură ”pătrunderea” incluziunii în toate planurile grădiniței/școlii, implicându-i pe toți;

- **practicile educaționale** – evidențiază modul în care cultura și strategia de dezvoltare a noilor practici educaționale se regăsesc în activitățile din instituție; această dimensiune redă modul în care documentele și activitățile realizate în instituție susțin și încurajează participarea tuturor copiilor.

Politicile și practicile unei instituții de învățământ se vor dovedi durabile numai dacă vor reuși să transforme culturile ei, care oferă o imagine comună despre cum se fac sau ar trebui făcute lucrurile [apud 5, p. 21]. Astfel, acțiunile planificate în baza cadrului de valori determinat în urma exercițiului reflexiv comun se vor referi la toate cele trei dimensiuni.

În scopul promovării respectului pentru diversitate în cadrul instituției de învățământ se pot întreprinde mai multe acțiuni, care presupun aplicarea Indexului Incluziunii. Primul pas se referă la analiza indicatorilor Indexului și selectarea celor care prezintă interes pe segmentul promovării respectului pentru diversitate. În tabelul de mai jos pot fi examinați indicatorii ce aparțin acestei categorii.

Tabelul 1. Indicatorii Indexului Incluziunii ce promovează respectul pentru diversitate [1, pp. 14-15]

Indicator	Descrierea indicatorului
A.1.1.	Fiecare se simte binevenit în școală.
A.1.4.	Personalul școlii și copiii se respectă unii pe alții.

A.1.7.	Instituția de învățământ reprezintă un model de cetățenie democratică.
A.1.9.	Adulții și copiii conștientizează că identificarea cu un anumit gen se poate realiza într-o varietate de moduri.
A.2.1.	Instituția dezvoltă valori incluzive comune pentru toți.
A.2.2.	Instituția încurajează respectarea tuturor drepturilor omului.
A.2.7.	Instituția contracarează toate formele de discriminare.
A.2.8.	Instituția promovează interacțiunea nonviolentă și soluționarea pașnică a neînțelegerilor.
B.2.2.	Activitățile de formare a personalului ajută cadrele didactice să reacționeze adecvat la diversitate.
B.2.9.	Intimidarea elevilor între ei este minimalizată.
C.2.2.	Activitățile de învățare încurajează participarea tuturor copiilor.
C.2.6.	Lecțiile îi ajută pe copii să înțeleagă asemănările și diferențele dintre oameni.

Următorul pas se va referi la selectarea, din totalitatea indicatorilor prezentați, a indicatorului/câtorva indicatori care definesc cel mai mult problema examinată. Pentru facilitarea concentrării asupra unor domenii mai înguste care necesită a fi schimbate, urmează analiza mai multor întrebări ce ilustrează fiecare indicator și-i definesc sensul. Vor fi analizați indicatori relevanți pentru problema examinată din toate cele trei dimensiuni. Pentru început, propunem spre exemplificare o selecție a itemilor pentru indicatorul A.2.1., din dimensiunea *Crearea culturilor incluzive*, care reflectă dezvoltarea valorilor incluzive în instituție.

Tabelul 2. Itemi selectivi ce definesc indicatorul A.2.1.

Școala dezvoltă valori incluzive comune pentru toți [1, p. 89]

Nr item	Itemii ce reflectă indicatorul A.2.1.
a)	Acordă personalul, administrația, părinții și copiii timp pentru discuții despre valori, implicațiile lor pentru acțiuni, natura propriilor valori și modul în care acestea diferă între oameni?
g)	Este înțeles că un acord cu privire la valori este, de obicei, parțial, deoarece diferențele de opinie pot fi revelate pe parcursul aprofundării dialogului?
h)	Sunt membrii personalului, copiii, părinții în mare parte de acord asupra unui cadru de valori care poate fi bazat pe modelarea acțiunilor din cadrul școlii?
i)	Există un cadru de valori asupra căruia s-a convenit, care este utilizat pentru a rezista presiunilor din afara școlii de a acționa în baza unor valori diferite?

j)	Revizuieste personalul practicile în funcție de valorile convenite și propune modificări în cazul în care practicile sunt inspirate din valorile respinse?
r)	Se aplică un cadru de valori convenit în mod egal adulților și copiilor?
w)	Se înțelege faptul că implicațiile unor valori, cum ar fi grija egală pentru toți, sunt aspecte ale atribuțiilor profesionale ale personalului?

Pentru dimensiunea politicilor ce guvernează activitățile din cadrul instituției, acordăm preferință indicatorului B.2.2., care reflectă procesul de formare a personalului abordarea instituției din perspectiva promovării respectului pentru diversitate.

Tabelul 3. Itemi selectivi ce definesc indicatorul B.2.2. *Activitățile de formare personalului ajută cadrele didactice să reacționeze adecvat la diversitate* [1, p. 114]

Nr item	Itemi ce reflectă indicatorul B.2.2.
a)	Este personalul școlii ajutat de activitățile de dezvoltare profesională să lucreze cu grupuri diverse?
b)	Își dezvoltă școala practicile de recunoaștere și contracarare a discriminării și intimidării, inclusiv în funcție de statut, vârstă, dizabilitate, rasă, sex, homofobie, religie, credință?
q)	Există oportunități pentru personalul școlii și copii de a studia la capitolul medierea de către semenii a conflictelor și disputelor?
s)	Învăță personalul școlii cum să ajute copiii să dezvolte rețele de comunicare, care să servească suport în școală, inclusiv în cercurile de prieteni?
t)	Inițiază școala ore de lectură sau activități neformale, unde să fie posibil să se studieze împreună și să se facă schimb de experiență?

Pentru dezvoltarea practicilor care să promoveze respectul pentru diversitate la nivel de instituție selectăm indicatorul C.2.6.

Tabelul 4. Itemi selectivi ce definesc indicatorul C.2.6. *Lecțiile îi ajută pe copii să înțeleagă asemănările și diferențele dintre oameni* [1, p. 173]

Nr item	Itemi ce reflectă indicatorul C.2.6.
a)	Dezvoltă activitățile de învățare perceperea diferențelor de statut social, cultură, etnie, gen, dizabilitate, orientare sexuală, convingeri, religie și politică?
b)	Sunt create oportunități pentru copii să concluzeze cu alții, care sunt diferiți prin statut social, etnie, dizabilitate, gen?
e)	Recunosc copiii similaritățile cu sine la cei pe care îi consideră diferiți?
f)	Recunosc copiii diferențele cu sine la cei pe care îi consideră foarte asemănători?
o)	Se identifică copiii cu persoanele cu dizabilități, prin recunoașterea faptului că ar putea să

	fie posibil și pentru ei să treacă prin situații similare?
p)	Investighează copiii cum nedreptățile din trecut pot contribui la inegalitățile din prezent?
r)	Înțeleg adulții și copiii cum convingerea că există o singură cultură națională discriminează toți oamenii și limitează înțelegerea între oameni?

După examinarea întrebărilor ce ilustrează în detaliu indicatorii selectați, se face o introspectivă asupra modului de desfășurare a proceselor vizate în instituție, a gradului de dezvoltare/prezență a aspectelor evaluate, a necesităților de dezvoltare etc. În baza constatărilor realizate se pot trasa mai multe acțiuni, ce pot fi întreprinse pentru a impulsiona evoluția pozitivă a instituției din perspectiva promovării respectului pentru diversitate. Prezintăm pentru exemplificare câteva acțiuni ce pot fi proiectate în baza analizei itemilor indicatorilor examinați.

Tabelul 5. Planificarea acțiunilor de promovare a respectului pentru diversitate în instituția de învățământ, folosind indicatorii Indexului Incluziunii

Itemii ai indicatorului ce reflectă schimbarea planificată	Obiective planificate	Acțiuni planificate
A.2.1. (i). Există un cadru de valori asupra căruia s-a convenit, care este utilizat pentru a rezista presiunilor din afara școlii de a acționa în baza unor valori diferite?	Dezvoltarea și promovarea la nivel de instituție a unui cadru comun de valori incluzive, care să asigure respectarea diversității	Stabilirea, în urma unui dialog comun cu echipa de personal, a unui cadru de valori care să ghideze dezvoltarea/schimbarea instituției
		Proiectarea acțiunilor de planificare strategică a instituției, care să asigure respectarea cadrului de valori, pornind de la concretizarea misiunii instituției, cu luarea în considerare a principiilor promovate prin prisma valorilor asumate
		Actualizarea Codului de etică al angajatului instituției, în vederea abordării non-discriminatorii a elevilor, părinților, colegilor etc.
		Realizarea ședințelor de discuție, promovare a valorilor susținute în cadrul instituției cu părinții, reprezentanți ai comunității
B.2.2. (b). Își dezvoltă școala practicile de recunoaștere și contracarare a discriminării și	Asigurarea respectării dreptului fiecărui copil din instituție de a fi	Revizuirea/elaborarea Politicii de protecție a copilului la nivel de instituție, cu includerea procedurilor definite de identificare și intervenție în situații de discriminare pe diverse criterii;
		informarea cadrelor didactice, a copiilor, părinților privind prevederile de bază ale Politicii de protecție a copilului;

întimidării, inclusiv în funcție de statut, vârstă, dizabilitate, rasă, sex, homofobie, religie, credință?	protejat de orice formă de discriminare	elaborarea unor proceduri de colectare la nivel de instituție a informației cu privire la starea psihoemoțională a copiilor, posibilele intenții/situații de manifestare a discriminării în raport cu copiii pe orice criteriu (sondaj de opinie, activarea boxei "Vocea mea" etc.);
		organizarea activităților de formare a cadrelor didactice în domeniul identificării și gestionării situațiilor cu tentă discriminatorie.
C.2.6. (a). Dezvoltă activitățile de învățare perceperea diferențelor de statut social, cultură, etnie, gen, dizabilitate, orientare sexuală, convingeri, religie și politică?	Promovarea respectului pentru diversitate în rândul copiilor	Proiectarea activităților de cunoaștere a diversității identității personale a fiecărui copil, ce presupun, în primul rând, interacțiunea: interviu improvizat, expoziție de desene, excursie etc.
		Proiectarea activităților de promovare a drepturilor și a non-discriminării pe anumite criterii (de exemplu, pe criteriul dizabilității, dacă în instituție sunt incluși mai mulți elevi cu dizabilități): teatru social, flashmob, expoziție de fotografii etc.
		Diversificarea ofertei activităților extracurriculare, cu includerea genurilor care să scoată în evidență specificul de identitate culturală, de exemplu: dans, cântec, floristică etc.

Ulterior, acțiunile identificate vor prinde contur, prin includerea în planificarea strategică și curentă a dezvoltării instituției, constituind, astfel, acțiuni ale Proiectului anual de dezvoltare a instituției. Proiectarea și realizarea unor astfel de acțiuni ar putea să apropie grădinița/școala într-o măsură mai mare de idealul unei instituții educaționale, care este edificată pe valori și promovează valori.

Bibliografie

1. Booth, A., Ainscow, M. Indexul Incluziunii: dezvoltarea procesului de învățare și participare în școli. Ed. a 3-a. Chișinău: Biotehdesign, 2015. 215 p.
2. Definiția ISSA a pedagogiei de calitate: Cum aplicăm teoria în practică. Ghid pentru promovarea principiilor unei pedagogii de calitate. D. Tankersley, S. Brajkovic, S. Handzar [et al.]. Chișinău: Epigraf, 2013. 216 p.
3. Iluț, P. Valori, atitudini și comportamente sociale. Teme actuale de psihosociologie. Iași: Polirom, 2004. 256 p.
4. Sillamy, N. Dicționar de psihologie. Larousse. București: Univers enciclopedic, 2000. 347 p.
5. Vasian, T., Bulat, G., Eftodi, A. [et al.] Educație incluzivă timpurie: Ghid metodologic. Chișinău: S. n., 2020 (Tipogr. "Print-Caro"). 224 p.