

# THE LEADER IN ME

Redactare: Gabriel Tudor  
Tehnoredactare: Liviu Stoica  
Corectură: Adriana Călinescu  
Design copertă: Andra Penescu

**THE LEADER IN ME:**

**How Schools Around the World Are Inspiring Greatness, One Child at a Time**  
**Stephen R. Covey, Sean Covey, Muriel Summers, David K. Hatch**

Copyright © FranklinCovey Company

FranklinCovey and the FC logo and trademarks are trademarks of  
FranklinCovey Co. and their use is by permission.

**THE LEADER IN ME:**

**Cum inspiră școlile din întreaga lume măreția în fiecare copil**

**Stephen R. Covey, Sean Covey, Muriel Summers, David K. Hatch**

Copyright © 2018 Editura ALL

Toate drepturile rezervate.

---

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**COVEY, STEPHEN**

**The Leader in Me: cum inspiră școlile din întreaga lume măreția în fiecare copil** / Stephen R. Covey, Sean Covey, Muriel Summers, David K. Hatch;

trad. din lb. engleză de Diana Bădulescu. - București: Editura ALL, 2018

ISBN 978-606-587-526-5

I. Covey, Stephen R.

II. Covey, Sean

III. Summers, Muriel

IV. Hatch. David K.

V. Bădulescu, Diana (trad.)

159.9

---

**Grupul Editorial ALL:**

Bd. Constructorilor nr. 20A, et. 3,

sector 6, cod 060512 – București

Tel.: 021 402 26 00

Fax: 021 402 26 10

**www.all.ro**

---

Editura ALL face parte din **Grupul Editorial ALL**.

**f**/editura.all

**allcafe.ro**

STEPHEN R. COVEY  
SEAN COVEY  
MURIEL SUMMERS  
DAVID K. HATCH

# THE LEADER IN ME

*Cum inspiră școlile din întreaga lume  
măreția în fiecare copil*

Traducerea din limba engleză de  
Diana Bădulescu



<http://www.all.ro/the-leader-in-me.html>

## Aprecieri pentru *The Leader in Me*

### *Ce spun influencerii din domeniul educației*

„*The Leader in Me* constituie unul dintre cele mai inspirate eforturi desfășurate azi în școlile noastre. Autorii spun într-un mod fermecător povestea și explică elegant promisiunile și principiile procesului. Dacă îți pasă de educație, trebuie să citești această carte.”

Daniel Pink, autor al lucrărilor *To Sell is Human* și *Drive*

„Educația are rolul de a dezvolta abilitățile individuale ale copiilor și de a îi ajuta să își găsească drumul în lume. Cu cât aceasta devine mai standardizată, cu atât mai mult omite talentele lor adevărate și le înăbușă creativitatea, curiozitatea și apetitul de a învăța. Dacă vrem să ajutăm copiii să se dezvolte, trebuie să gândim foarte diferit în privința a ceea ce sunt ei capabili să înfăptuiască și a studiilor care le sunt necesare. *The Leader in Me* este plin de exemple încurajatoare despre cum se poate îndeplini acest lucru. Cartea propune un proces transformator, înrădăcinat în ideile inspiraționale privitoare la adevăratele capacități ale copiilor – și ale profesorilor – și sprijinit de experiențele practice ale școlilor de pretutindeni, care l-au folosit spre a realiza schimbări radicale și pozitive. *The Leader in Me* ne arată că leadershipul necesar pentru a transforma educația nu se află în afara școlilor, ci în ele și, în special, în copiii înșiși.”

Sir Ken Robinson, consultant internațional în Educație și autor al bestsellerului *New York Times*, *The Element: How Finding Your Passion Changes Everything*

„Evoluția viitorului nostru depinde de evoluția școlilor noastre. Adulții educați, cu autocontrol, respectuoși sunt mai întâi elevi educați, cu autocontrol, respectuoși. Ca firele de nisip care șlefuiesc piatra, experiențele școlare aduc la lumină strălucirea ascunsă în fiecare copil. *The Leader in Me* se bazează pe mentalitatea unei lumi mai bune și pe o serie cuprinzătoare de principii demonstrate în practică și capabile să ne ducă acolo. Recomand ferm acest cadru de lucru tuturor liderilor în educație care se străduiesc să promoveze misiunea «învățământul pentru toți».”

Lawrence W. Lezotte, consultant școlar

„Dacă America vrea să oprească declinul școlilor ei, trebuie să regândim modul în care putem garanta că toți copiii noștri obțin o educație deosebită. Această carte excepțională arată educatorilor ce este posibil de făcut, demonstrând cum pot școlile să cultive trăsăturile decisive de caracter de care elevii au nevoie pentru a-și atinge potențialul și pentru a îndeplini visul american.”

Geoffrey Canada,  
președinte și director al organizației nonprofit Harlem Children's Zone

„Organizația nonprofit The Freedom Writers și cu mine am creat Fundația Freedom Writers cu un scop simplu – să schimbăm pe rând elevii, profesorii, clasele și școlile din lume. *The Leader in Me* este proiectul ideal pentru fiecare școală pentru a schimba lumea prin educație. Am avut deosebita onoare de a întâlni profesorii pasionați și administratorii inovatori care au implementat procesul. Am fost inspirată de către elevii care vin plini de curaj către mine, mă privesc în ochi, dau mâna cu mine și afirmă că «sunt proactivi!» I-am văzut implementând cele 7 *Deprinderi* în timp real și am fost martora unor rezultate remarcabile. Și mai important, am folosit acest proces cu eficacitate dovedită și cele 7 *Deprinderi* pentru propriii mei colegi și membri ai personalului, pentru a ne ajuta să ne atingem obiectivul.”

Erin Gruwell, profesoară și fondatoarea organizației nonprofit *The Freedom Writers*

„Eforturile externe de a revigora școlile au eșuat. Acestea nu dețin secretul succesului. O cultură solidară, dezvoltată într-o școală locală, unește profesorii, elevii, părinții și comunitatea într-o încercare comună de a face procesul de învățământ semnificativ și plăcut. *The Leader in Me* demonstrează într-un stil plin de viață, prin povești și mărturii, cum își pot școlile recupera sufletul și spiritul.”

Terrence Deal, coautor al cărții *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises* și al cărții apărute în 2014 *How Great Leaders Think*

„Cartea *The Leader in Me* spune povestea unui proces care transformă școlile, una câte una, și schimbă viețile elevilor din întreaga lume. Fiecare copil are potențialul și valoarea individuale de a reuși în viață și de a îndeplini orice scop își propune. Dacă au profesori care îi inspiră și care cred în valoarea lor, acești copii vor ajunge să vadă ei înșiși că sunt lideri, nu doar pe moment, ci pentru tot restul vieții lor. Într-adevăr, o carte și un proces remarcabile.”

Ron Clark, fondator și profesor la Academia Ron Clark

„Recomand *The Leader in Me* oricui este dispus să treacă printr-un proces riguros pentru a îmbunătăți cu adevărat întregul sistem educativ. În școlile care implementează corect procesul, copiii sunt cei care conduc activitățile școlare, există un nivel mai crescut de încredere în sine, iar problemele disciplinare sunt inexistente sau cu mult mai reduse decât de obicei.”

Jean-Claude Brizard, consultant principal, College Board, Washington, D.C.

„Cred că elevii de azi vor fi liderii de mâine. Cred că trebuie să ne pregătim copiii pentru a deveni genul de lideri capabili să creeze un viitor mai bun și mai luminos. Cred în *The Leader in Me*. Este cartea, procesul și calea pentru a dezvolta lideri care să transforme în bine școlile, comunitățile și viitorul nostru.”

Jon Gordon, autor al bestsellerurilor *The Energy Bus* și *The Energy Bus for Kids*

*Din când în când,  
viața ne invită să ne oprim puțin și să căutăm un punct de observație mai înalt –  
un loc de unde putem să scrutăm orizontul  
și să reevaluăm cursul și scopul vieții noastre.  
Fie ca această carte să vă ofere și vouă un astfel de moment.*

Autorii



---

# Cuprins

---

|  |            |
|--|------------|
| In memoriam .....  | xxi        |
| <b>1. Prea frumos pentru a fi adevărat? .....</b>                            | <b>1</b>   |
| <b>2. Cum a început totul – și <i>de ce</i> .....</b>                        | <b>12</b>  |
| <b>3. Predarea celor 7 Deprinderi .....</b>                                  | <b>30</b>  |
| <b>4. Crearea unei culturi a leadershipului .....</b>                        | <b>46</b>  |
| <b>5. Atingerea obiectivelor școlare .....</b>                               | <b>72</b>  |
| <b>6. Aducerea acestei mentalități acasă .....</b>                           | <b>98</b>  |
| <b>7. Implicarea comunității .....</b>                                       | <b>119</b> |
| <b>8. Aplicarea procesului la învățământul secundar și mai departe .....</b> | <b>135</b> |
| <b>9. Menținerea procesului .....</b>  | <b>159</b> |
| <b>10. Încheiere cu gândul la început .....</b>                              | <b>180</b> |
| Note și referințe .....  | 191        |
| Despre autori .....  | 199        |
| Mulțumiri .....  | 201        |





---

## In memoriam

---

În timpul pregătirilor finale pentru a doua ediție a acestei cărți, dr. Stephen R. Covey a murit. Avea 80 de ani.

Este greu de imaginat cum ar fi putut Stephen să trăiască o viață mai vibrantă, mai plină de sens. A bătut lumea în lung și-n lat pentru a preda principii perene de eficacitate personală și organizațională. Milioane de oameni consideră că influența lui le-a îmbunătățit viețile.

Când Stephen a absolvit programul de Master al Universității Harvard, se presupunea că va urma să preia conducerea afacerii prospere a familiei lui. În schimb, el i-a spus tatălui său că ar vrea să devină profesor. Și așa s-a întâmplat. Și-a petrecut primii douăzeci și cinci de ani de carieră predând la facultate. Îi plăcea foarte mult să vadă cum se luminau ochii studenților atunci când aceștia întrezăreau un semn al potențialului lor. Orelle lui au devenit atât de populare încât ar fi trebuit să fie mutate într-o arenă.

Cu timpul, au început să sosească numeroase solicitări pentru Stephen de la diverse corporații și entități guvernamentale, care îi propuneau să le predea și angajaților aceleași principii predate studenților. Indiferent unde se ducea, captiva mințile și inimile oamenilor și îi inspira să acceadă la niveluri tot mai ridicate. Acele ocazii l-au determinat, în cele din urmă, să renunțe la cariera universitară pentru a crea Compania FranklinCovey, transformată în timp într-una dintre cele mai influente companii de leadership din lume și care are succes și în prezent. În tot acest timp, Stephen s-a privit pe sine, mai înainte de toate, drept un profesor.

Spre apusul carierei profesionale a lui Stephen, mulți au presupus că el va încetini ritmul și va petrece mai mult timp cu familia lui, ceea ce a făcut. Și totuși, nu a încetat niciodată să își urmeze deviza: „Trăiește-ți viața în crescendo!“ Întotdeauna a crezut în această deviză și a muncit ca și cum cea mai importantă contribuție a sa abia urma să vină. Dar care ar fi putut fi această contribuție „mai mare“, având în vedere moștenirea profesională pe care o acumulase deja?

Spre sfârșitul vieții, pasiunea lui Stephen s-a îndreptat din nou către sala de curs. În timpul scurs de la publicarea lucrării lui de referință – *Cele 7 Deprinderi ale persoanelor eficiente* – în 1989, mai mult de o jumătate de milion de educatori și peste trei milioane de tineri, majoritatea liceeni și studenți, au fost instruiți în cele 7 *Deprinderi*. Acest lucru îl încânta pe Stephen. Dar ceea ce l-a determinat să fie și mai energic a fost entuziasmul care încolțea la nivel de școală generală. Totul a început în 1999 la Școala

Generală A.B. Combs din Raleigh, North Carolina (Carolina de Nord), unde niște profesori foarte creativi au început să predea *Cele 7 Deprinderi* copiilor din școala primară – și chiar celor de patru ani. Ceea ce a făcut ca abordarea lor să fie unică a fost faptul că nu au predat pur și simplu *Cele 7 Deprinderi* ca pe o parte din programă, ci le-au folosit ca pe un model pentru transformarea culturii școlii lor. În scurt timp, A.B. Combs s-a transformat dintr-o școală ce avea o nevoie disperată de îmbunătățiri în cea mai căutată instituție de învățământ primar din America. Problemele disciplinare s-au împușinat semnificativ. A crescut încrederea în sine a elevilor. Personalul școlii și părinții au fost tot mai mulțumiți. Și s-au îmbunătățit rezultatele testelor.

La puțin timp după aceasta, alte școli implementau în mod similar procesul, cu rezultate vizibile. Pe măsură ce vestea despre performanțele școlii se răspândea, oamenii au început efectiv să-l abordeze pe Stephen, insistând că avea o „obligație morală” să scrie despre ce s-a întâmplat. Drept răspuns, Stephen a publicat prima ediție a cărții *The Leader in Me* la sfârșitul lui 2008. Lucrarea a atins o coardă sensibilă și efectul a fost reverberant. Astăzi, 200.000 de exemplare ale acelei ediții au fost vândute și mai mult de 2.000 de școli au început implementarea procesului *The Leader in Me*.

S-au învățat multe lucruri interesante din punerea școlilor pe acest făgaș. Au apărut multe bune practici și sugestii pentru modul în care să fie lansat și susținut procesul. Astfel că s-a luat decizia publicării unei a doua ediții a cărții *The Leader in Me* pentru a surprinde cel puțin o parte din noile povești, noua claritate și noua viziune. Din păcate, Stephen a murit înainte ca acest proiect să fie pe deplin materializat.

De aceea, noi trei ne-am unit, cu multă modestie, pentru a termina manuscrisul său. O prezentare a noastră pe scurt: Sean Covey, fiul lui Stephen, este vicepreședinte executiv al FranklinCovey și conducătorul echipei FranklinCovey Education. Majoritatea carierei sale a fost devotată aducerii celor 7 *Deprinderi* elevilor, prin cărțile lui, devenite bestselleruri – *Cele 7 Deprinderi ale adolescenților eficiente* (mai mult de patru milioane de exemplare vândute), *Cele mai importante 6 decizii pe care trebuie să le iei în viața ta* și *Cele 7 Deprinderi ale copiilor eficiente*, aceasta din urmă fiind adresată celor mici. Toate aceste cărți s-au aflat pe lista de bestselleruri din *New York Times*.

Pe Muriel Summers o veți cunoaște de-a lungul acestei cărți. Ea a inițiat procesul *The Leader in Me* ca directoare a Școlii Generale A.B. Combs. Pe lângă responsabilitățile zilnice de la școală, este o remarcabilă vorbitoare publică și o mamă mândră. Dr. David K. Hatch aduce cu sine profunzimea experienței dobândite prin conducerea procesului transformățional în numeroase medii corporatiste, guvernamentale și educaționale. El a fost principalul cercetător pentru prima ediție și de atunci a fost consultant pentru implementarea procesului *The Leader in Me* în sute de școli din lume, de asemenea fiind principalul cercetător și pentru această a doua ediție.

Stephen ar fi fost primul care ar fi insistat că asumarea meritelor pentru ceea ce se întâmplă în școli nu îi revine lui sau nouă, ci unei comunități din ce în ce mai mari de educatori dedicați, creativi, cărora le pasă, care și-au unit forțele în mod sinergic cu părinții, liderii din lumea afacerilor și administratorii civici pentru a aduce o nouă speranță în domeniul educației. Efectiv, sute de profesori din învățământul preuniversitar, inspecții școlare, directori de școli, părinți, profesori universitari și membri ai

consiliilor școlare au contribuit, cu observații pertinente și cu revizuirii riguroase, la această carte. Le suntem recunoscători.

În plus, Stephen și-ar exprima profunda grațitudine față de partenerul lui de afaceri de cursă lungă, Boyd Craig, care, încă de la început, a asigurat o îndrumare vizionară întregii arii a muncii lui. El, împreună cu echipa de consultanți ai FranklinCovey Education, cu clienții parteneri, cu coordonatorii departamentului de relații cu clienții și cu cei din echipa de conducere i-au oferit perspective semnificative. Talentul lor este depășit doar de pasiunea lor de a ajuta studenții și de a oferi un serviciu profesional educatorilor.

În prezentarea acestei cărți, suntem foarte conștienți că educatorii din zilele noastre au fost ținta multor articole negative în presă în ultimii ani. Nu acesta este scopul acestei cărți. Decât să fim critici, preferăm să promovăm ceea ce este bun în educație. Într-adevăr, rareori, vizitând orice școală zilele acestea poți pleca de acolo fără să simți un respect deosebit față de niște profesori incredibili care sacrifică multe pentru a schimba în bine viața tinerilor în fiecare zi. Onorăm măreția din ei.

Așadar, bine ați venit în lumea celei de-a doua ediții a cărții *The Leader in Me*. Sperăm să fiți inspirați de ceea ce veți citi. Dacă, citind cartea, vă impresionează ce fac acești educatori, vă invităm să luați serios în considerare cum ați putea să vă folosiți puterile pentru a aduce o asemenea oportunitate la o școală sau la un copil de lângă voi. Sperăm să vă alăturați nouă în a ajuta elevii de azi să trăiască vieți mai eficiente, mai împlinite, atât acum, cât și în anii ce vor urma.

Sean Covey

Muriel Summers

David K. Hatch, Ph.D.

[www.theleaderinmebook.com](http://www.theleaderinmebook.com)



# The Leader in Me



---

## Prea frumos pentru a fi adevărat?

---

*Când am început să le vorbesc oamenilor despre  
acest model de leadership,  
au fost unii negativiști care au spus că totul e o prostie.  
Dar acum s-au convins de contrariu.  
Leslie Reilly, Sistemul de Școli Publice  
din districtul Seminole, Florida*

Când a fost publicată prima ediție a cărții *The Leader in Me*, spre sfârșitul lui 2008, aceasta începea cu povestea cuplului dr. Rig și dr. Sejjal Patel. Cei doi tocmai se mutaseră cu întreaga familie în Raleigh, Carolina de Nord, și au început să caute o școală unde copiii lor să învețe într-un mediu sigur și stimulator. Tot vorbind cu vecini și colegi, o școală anume apărea mereu în discuții: Școala Generală A.B. Combs.

Pe hârtie, A.B. Combs părea o școală obișnuită. Ea era o școală publică dintr-un cartier din suburbii. Avea aproximativ nouă sute de elevi, dintre care 18% vorbeau engleza ca a doua limbă, 40% se încadrau în categoria care obținea prânzul gratuit sau la preț redus și 21% erau înscriși în programe speciale. Clădirea școlii fusese construită cu o jumătate de secol în urmă. Unii dintre profesorii școlii predau acolo de ani întregi.

Dar, deși A.B. Combs lăsa impresia unei școli ca oricare alta, ceea ce tot auzeau soții Patel le întrecea cele mai mari speranțe. Auziseră despre elevi încrezători și respectuoși, despre un personal implicat, rezultate foarte bune la teste și despre cum elevi care avuseseră dificultăți la alte școli făceau excelente progrese la această școală. Totul suna minunat. De fapt, pentru soții Patel, totul părea „prea frumos pentru a fi adevărat“.

Soții Patel au decis ca mai întâi să vadă școala. Ei au descoperit că încă de la intrarea în clădire au început să trăiască o experiență atractivă. Acest sentiment nu putea fi simțit în multe școli. Pereții erau acoperiți cu desene și afișe vesele, chiar motivaționale. Diversitatea era sărbătorită. Au aflat că toți elevii și membrii personalului învățau *Cele 7 Deprinderi ale persoanelor eficiente*, aceleași principii de leadership în care erau instruiți de ani de zile marii lideri ai lumii. Au observat că toți elevii primeau roluri de lider și că majoritatea deciziilor le luau elevii, nu profesorii. Au văzut



cum elevii își stabileau obiective academice și personale și urmăreau progresele făcute în caiete personalizate. Au considerat toate aceste lucruri drept remarcabile – într-atât de mult încât la sfârșitul vizitei au plecat cu sentimentul că tot ce auziseră despre A.B. Combs era, totuși, adevărat.

În cele din urmă, și-au înscris copiii la această școală. Acei copii au absolvit între timp școala și și-au continuat drumul în viață, rămânând cu amintirea unei experiențe memorabile. Mulți alți părinți au vizitat de atunci școala A.B. Combs să vadă cu ochii lor dacă e prea bună pentru a fi adevărată. Mulți sunt nu numai mulțumiți de ceea ce au văzut, dar și încântați să descopere că mai mult de 2.000 de școli din peste 30 de țări s-au implicat în același proces.



Școala Generală A.B. Combs este o școală publică situată în Raleigh, Carolina de Nord, SUA

## Ce părere aveți?

Motivul pentru care soții Patel și alți oameni au pus la îndoială rapoartele despre A.B. Combs, considerând că totul pare prea frumos pentru a fi adevărat, e că acestea sunt diametral opuse de ceea ce am fost obișnuiți să auzim în ultimii ani. Suntem atât de copleșiți de povești despre terorizarea elevilor de către colegi, lipsa de maniere, rezultate slabe la învățătură, lipsa de respect, lipsa de disciplină, violența, rata foarte mică de absolvire, profesori mediocri și tot așa, încât mulți au îndoiești că s-ar putea obține rezultate atât de bune în școli. Fie le este greu să creadă că e adevărat, fie cred că aceste rezultate pot fi sustenabile pe termen lung.

Un asemenea scepticism are rolul său. Ne previne să nu ne agățăm de fiecare tendință sau modă care apare în domeniul educativ, doar pentru a dispărea rapid, fără vreun efect de durată. Și, totuși, deși scepticismul are beneficiile sale, el nu poate fi o sursă viabilă, pentru a inspira viziune și pasiune. Scepticismul este o critică, nu un model. Scepticismul nu gândește în afara limitelor; el limitează. Scepticismul schițează strategii slabe de îmbunătățire a școlii și planuri de lecții anemice. De aceea scepticismul și nelipsiții săi însoțitori – pesimismul, cinismul, apatia și disperarea – nu ar trebui niciodată să fie angajați să conducă o școală, o clasă, un cabinet de consiliere, o bibliotecă sau un loc de joacă.

O sursă de inspirație infinit mai bună pentru luarea deciziilor și conducerea în școli este speranța. Speranța ne arată căi mai bune de a face lucrurile. Speranța ajută elevii și membrii personalului să progreseze. Speranța aduce lumină în întunericul tragediilor din școli. Speranța vede potențialul din oameni – din toți oamenii.

Ceea ce soții Patel și acum mulți alți părinți văd la A.B. Combs și la celelalte școli este speranța. Văd speranța sub forma profesorilor dedicați muncii lor. Văd speranța sub forma elevilor care deprind abilități ce îi vor ajuta de-a lungul întregii vieți. Văd speranța sub forma părinților implicați și mulțumiți. Toate acestea duc speranța din domeniul educației la un nou nivel, cu tema *The Leader in Me*.

Când veți fi terminat de citit această carte, sperăm că veți avea o perspectivă suficient de clară despre *The Leader in Me* pentru a stabili dacă mai credeți sau nu că e prea frumos să fie adevărat.

## **Adaptarea la realitățile zilelor noastre**

Un comentariu pe care îl auzim des este că ceea ce fac școlile prezentate în această carte este „perfect adaptat la realitățile din zilele noastre“. Să explicăm.

Nu cu mult timp în urmă, am trăit în epoca informației. În acea epocă, oamenii cu cele mai multe „noțiuni“ în minte aveau cele mai bune rezultate la examene bazate pe noțiuni, ceea ce îi ajuta să fie admiși la cele mai bune universități care predau noțiuni, ceea ce accelera avansarea lor în cariere bazate pe noțiuni. În acele vremuri, tot ceea ce îi preocupa pe cei din școli era să introducă în mințile elevilor cât mai multe noțiuni.

Ei bine, acea epocă s-a terminat. Și în locul ei a apărut epoca „lucrătorului specializat“. Ceea ce s-a întâmplat este că acele noțiuni, pe care încercam înainte să le înghesuim în mințile studenților și care erau disponibile atunci numai de la experți de top și universități de top, sunt ușor de accesat acum în toate colțurile planetei. Fie din avion, sau așteptând autobuzul, lucrând la birou sau trăind într-o colibă, oamenii pot accesa acum mai multe noțiuni în doar câteva secunde de pe un dispozitiv de buzunar decât puteau face acest lucru într-o lună întregă în biblioteca unei universități cu ceva timp în urmă. Drept urmare, multe joburi de elită, care înainte necesitau cunoașterea extensivă de noțiuni, sunt acum preluate de către computere sau de către oameni cu mai puține acreditări. Prin urmare, cunoștințele factuale în sine nu mai reprezintă factorul decisiv care face diferența între cei care au succes și cei care nu au succes în noua realitate.

Și dacă așa stau lucrurile, care este factorul care face diferența între succes și eșec în noua realitate? Potrivit lui Daniel Pink și altora, cei care au succes sunt cei care posedă o creativitate peste medie, abilități puternice în găsirea de soluții la probleme și capacitatea de a anticipa. Aceștia sunt inventatorii, designerii, profesioniștii care gândesc în perspectivă, cei care dau un sens lucrurilor și cei care recunosc tiparele și tendințele. Sunt aceia care știu să analizeze, să optimizeze, să sintetizeze, să prezinte și să utilizeze în mod benefic noțiunile. De aceea îi numim lucrători specializați.

Dar mai e ceva.

Odată cu trecerea la epoca lucrătorilor specializați au apărut schimbări în normele sociale. Printre acestea se află și realitatea că tot mai mulți elevi, când se întorc de la școală, se închid între patru pereți și stau în fața monitorului, jucând jocuri video de unii singuri până când se întorc părinții de la serviciu. Multe dintre aceste jocuri presupun activități distructive, care nu implică nevoia de comunicare sau găsirea de soluții amabile împreună cu alții și care nu au consecințe reale. Alți elevi optează

„Ultimele decenii au aparținut unui anumit tip de om cu un anumit tip de minte – programatori de computer care puteau manevra coduri, avocați care puteau încheia contracte, absolvenți de master care puteau jongla cu cifrele. Dar o nouă generație a preluat ștafeta.”

Daniel Pink, *O minte complet nouă*

pentru discuții online cu prietenii, în loc să se întâlnească față în față. O școală cu care lucrăm raportează că 90% din elevii săi provin din familii monoparentale, majoritatea acestor elevi necunoscându-și niciodată tatăl. Altă școală se află într-o zonă expusă traficului de droguri și pereții săi exteriori sunt acoperiți de urme de gloanțe. Între timp, progresele tehnologice și din domeniul transporturilor au unificat lumea și tot mai mulți elevi și studenți se gândesc la posibilitatea de a fi cetățeni globali. Alții se simt îndreptățiți să obțină anumite privilegii. Și

lista de schimbări sociale poate continua, multe dintre aceste schimbări făcându-i pe adulți să se întrebe cum vor reuși tinerii din ziua de azi să învețe să comunice eficient, să soluționeze conflictele într-un mod civilizată, să lucreze cu oameni proveniți din medii diferite sau să își trăiască viețile eficient într-o lume competitivă, aflată într-o continuă mișcare.

Așa că, da, știm că vorba aceasta e veche, dar „Timpurile s-au schimbat“. De fapt, s-au schimbat într-atât încât nu mai e suficient să descriem vremurile actuale drept „epoca lucrătorilor specializați“. De aceea Daniel Pink a observat că, pe lângă dobândirea abilităților unui lucrător specializat, oamenii care reușesc cu adevărat în ziua de azi sunt cei care sunt de asemenea buni ascultători și care acționează spre binele echipei. Aceștia sunt capabili să „înțeleagă subtilitățile interacțiunilor umane, să găsească fericea în interior și să o scoată la iveală în alții“. Poate că aceștia nu cunosc ei înșiși toate noțiunile, dar știu să adune laolaltă oamenii potriviți spre a pune faptele cap la cap și a găsi soluții. Sunt aceia care au empatie și care potențează opiniile și talentele oamenilor. Altfel spus, aceștia nu dețin doar abilitatea de a lucra cu noțiuni, ci și – poate veți fi surprinși – abilitatea de a interacționa cu oamenii.

Pink nu e cu siguranță singurul care gândește astfel. După cum vom vedea în Capitolul 2, și alți experți au semnalat această nouă realitate de ceva vreme. Și ei nu se referă la o lume futuristică, ci vorbesc despre zilele noastre. Ceea ce ei aduc în discuție este faptul că educatorii trebuie să arunce o privire conștientă și nouă asupra abordării acestor trei provocări mereu în schimbare în noua realitate:

*Sistemul de învățământ.* În lumea de azi, elevii trebuie să învețe nu doar să memoreze și să reproducă noțiuni academice, ci și cum să le aplice în situații reale. Ei trebuie să își dezvolte abilitățile analitice, gândirea critică, abilitățile de soluționare a problemelor și abilitățile creative pentru a putea avea succes în viitor. Ca acest lucru să se întâmple, educatorii trebuie să își reexamineze și să își ajusteze stilul de predare și programa, pentru a face loc acestui mod de învățare și de aplicare a noțiunilor.

*Cultura școlii.* Ce școală din ziua de azi nu se zbate să facă față problemelor precum neimplicarea elevilor, terorizarea elevilor de către colegi, probleme de disciplină, absența de la ore sau singurătatea elevilor? Ce școală nu are de-a face cu slaba colaborare între membrii personalului, slaba implicare a profesorilor, o lipsă de viziune comună, rezistența la schimbare, bârfa otrăvitoare sau părinți apatici? În timp ce în trecut școlile puteau permite culturii școlii să se dezvolte în mod natural, școlile din ziua de azi nu-și mai pot permite să facă din crearea unei culturi școlare adecvate o întreprindere pasivă. Este necesară o abordare mai proactivă.

*Aptitudinile de viață.* Este din ce în ce mai important ca în școli să fie predate mai multe abilități personale și interpersonale. Uneori, acestea sunt numite abilități pentru pregătirea pentru facultate sau carieră, sau abilități de învățare socio-emoționale, sau pur și simplu aptitudini de viață. Indiferent de denumire, mulți elevi ajung la facultate, la serviciu, în ipostaza de părinți sau în viața de adult, în general, fără să fi dobândit aceste aptitudini. Acest deficit explică, în parte, de ce mai mult de 30% dintre tineri renunță la facultate în primul an. Le lipsesc abilitățile de a fi stăpânii propriilor vieți, de a fi pe cont propriu, sau de a interacționa cu ceilalți. Înainte, se presupunea că asemenea aptitudini sunt învățate în familie, dar această presupunere nu mai e valabilă.

Bineînțeles, niciuna dintre cele trei provocări nu e pe deplin nouă. Școlile s-au ocupat de toate trei de ani de zile. Ceea ce este însă nou este presiunea uriașă pusă asupra educatorilor, cu scopul de a ridica nivelul în toate cele trei direcții. Aceasta face parte din noua realitate.



Cele trei provocări mereu în schimbare