

**CZU 371.3:004**

**PBL – FACTOR DE SUCCES ÎN DEZVOLTAREA GENERAȚIEI Z**

**Lucia CEPRAGA**, *dr., conf. univ.*

*Facultatea Economie Generală și Drept,  
Academia de Studii Economice din Moldova*

**Elena GOGOI**, *lector universitar,*

*Facultatea Calculatoare, Informatică și Microelectronică,  
Universitatea Tehnică a Moldovei*

**Abstract:** *In the 21st century, education systems face ineffable challenges which are dictated by social, economic and technological changes. Issues faced by academic staff are becoming highly*

demanding when it comes to teaching Generation Z disciples, children who were born and grew up in a digital environment. As a result, they are getting strongly digitalised, but, at the same time, much more flexible than the previous generation. Today's students want to make creative and efficient decisions faster and they are more likely to be engaged in educational endeavours. They also aspire to a much more open communication with faculty members and institutional managers. In the context where the roles of both the student and the teacher are reconceptualised, problem-based learning (PBL) strategy has proved to be imperative. For students, the PBL model harmonizes perfectly well with their value and behavioural structures. Or, PBL brings innovation and creativity and it gives the learners great opportunities to identify real-life problems and to come up with relevant solutions through research, experimentation and implementation.

**Keywords:** research, educational approach, Generation Z, problem-based learning, strategy, teacher's role, student's role.

Societatea mileniului trei este într-o continuă schimbare, globalizare și modernizare, reclamând sistemului educațional adaptarea constantă la modificări, transformări, ajustări inopinate etc. În secolul XXI, universitățile au responsabilitatea misiunii de a-i învăța pe tinerii Generației Z să-și dezvolte autonomia, identitatea și capacitatea de a comunica cu alții. Or, în viziunea noastră, aceștia s-au născut într-un mediu digitalizat și au copilărit online, devenind, ca urmare, puternic tehnologizați și mult mai flexibili. În acest context socio-economic, rolul profesorului se reconceptualizează astfel încât, dascălul, prin strategiile didactice interactive, centrate pe student și bazate pe o problemă din viața reală, din nemijlocita apropiere, să-l ajute să facă față „adaptării la digital” sau, și mai mult, trecerii la „nativ digital”.

Învățarea bazată pe probleme (PBL), considerată o strategie de învățare prin cooperare mai recentă, constituie deja o abordare didactică cu o credibilitate națională deja afirmată. Grație proiectului 561884-EPP-1-2015-1- DK-EPPKA2-CBHE-JP Introducing Problem Based Learning in Moldova: Toward Enhancing Students' Competitiveness and Employability (**PBLMD**), „proiect de consolidare a capacităților, care se concentrează pe reforma curriculară și modernizarea învățământului superior din Republica Moldova în conformitate cu principiile procesului Bologna”[10], în cadrul celor mai prestigioase universități din Republica Moldova, UTM, ASEM, USM, USARB, USC, USMF, se implementează în cadrul diverselor programe de studii, inclusiv inter-universitare, învățarea bazată pe probleme (PBL). Învățarea bazată pe probleme urmărește, printre multe altele, și posibilitatea de a oferi studenților dezvoltarea structurilor profunde de gândire, identificarea propriei definiții a *carierii și succesului*. Credem cu fermitate că tinerii de azi merită, cel puțin din respect pentru viitor, dreptul de a decide cum să prospere, cum să viseze și cum să fie înfrânți ca apoi să aibă succes.

În aceeași ordine de idei, modelul cel mai potrivit structurii lor valorice și, indirect, comportamentale, după noi, este învățarea bazată pe probleme, pe proiecte de cercetare raportată la realitate, care aduce cu sine inovație și creativitate. Tot în contextul reformei, numită PBL, se schimbă și rolul profesorului universitar. Cadrul didactic universitar, grație rolului său de mentor, reușește să integreze armonios tridimensionalitatea actului educațional (predare - învățare - evaluare) axată pe „*analysis activity*” cu didactica centrată pe „*activity hopping*” [apud 6]. Drept urmare, studenții devin autentici, își dezvoltă capacitatea de a schimba ușor accentul de pe un aspect pe altul, își sporesc viteza de decizie și atitudinea de a „mișca” lucrurile înainte, de a transforma visele în realitate.

Prin aplicarea PBL-ului, drept strategie activă de învățare, mentorii oferă posibilitatea studenților să identifice probleme din viața reală, ghidându-i spre a schimba lumea prin modelarea diverselor soluții. Cele mai de succes afaceri încep să fie, deja din zilele noastre, dedicate unei lumi mai bune; au deseori o componentă socială sau își propun să rezolve o problemă a societății și/sau a mediului în care trăim. Surpriza cea mai mare și fapt de neconceput astăzi este că aceste afaceri sociale vor fi chiar sustenabile și vor genera și venituri atractive pentru fondatorii lor. Printr-o astfel de abordare, se dorește ca studenții să devină gânditori critici, în același timp, se valorifică cercetarea științifică și se favorizează impactul pozitiv asupra realității.

Profesorul Duderstadt, de la Universitatea din Michigan, afirma că „Ar fi bine ca membrii facultății în secolul XXI să renunțe la rolul de profesori și să devină, proiectanți/ designeri ai experiențelor, proceselor și mediilor de învățare” [apud 3, pag. 61].

Față de Generația Millennials sau cei din Generația X, studenții, născuți în era digitală, au așteptări diferite, precum și o abordare nouă față de mediul de lucru. Vor reuși să atragă, să cultive și să ajute la dezvoltarea unei societăți prospere, a viitorilor lideri, doar acele Universități care, de comun acord cu stakeholderii, vor înțelege cum gândește aceasta nouă generație, al cărei avantaj rezidă în deschiderea aparte spre tehnologie și informație încă de la vârste fragede, deprinderea nativă în a se descurca în mediile digitale, transformând șansele în reușite mari.

Actualmente, Generația Z, credem noi, are suficiente condiții de a se simți mai motivată de oportunitățile de angajare și de beneficiile pe care i le oferă învățământul superior pentru dezvoltarea lor personală și profesională. În plus, Universitatea, indiferent de profil, constituie un factor principal de răspândire a culturii academice în clarificarea, operaționalizarea și implementarea conceptului de dezvoltare durabilă a societății.

Studenții din Generația Z pretind respect de la profesor și de la personalul managerial, își doresc ca ideile lor să fie luate în serios, iar inițiativele, apreciate. Ei au o părere diferită, în comparație cu alte generații X, Y..., și despre cum ar trebui să arate mediul de învățare, ulterior, mediul de lucru. De asemenea, ei nu vor să fie lăsați în afara discuțiilor importante, își doresc o comunicare mai deschisă cu profesorii și cu managerii educaționali [9]. Totodată, studenții din Generația Z, la fel ca și cei din generațiile precedente, pe lângă multe cunoștințe din domeniul profesional ales, trebuie să-și dezvolte a priori abilitatea de a se concentra, de a coopera, a colabora și a fi deschiși spre viziuni, opinii diferite față de cele pe care le are fiecare dintre ei, vorba poetului M. Eminescu, „*Vreme trece, vreme vine, / Toate-s vechi și nouă toate; / Ce e rău și ce e bine / Tu te-ntreabă și socoate*” [2].

Învățarea prin cooperare, o formă incipientă a PBL-ului, este considerată cea mai veche formă de învățare în grup. O primă tentativă de abordare a acesteia a început cu mii de ani în urmă, când evreii insistau pe studierea *Talmudului* de către băieți în parteneriat cu alții, fiindcă această colaborare era direcționată spre facilitarea tălmăcirii textelor sofisticate.

Socrate, la timpul său, le predă studenților „artă a discursului” prin *maieutică*, o metodă prin care se urmărește ajungerea la adevăr pe calea discuțiilor și a dialogului sau prin metoda socratică, aducând în prim plan gândurile studenților repartizați în grupuri mici, astfel, reușind să-i implice, cât mai des, în dialoguri. Întrebările insistente, exprimarea rezervelor și a mirării, atragerea atenției asupra unor inadvertențe sau inconsecvențe ale interlocutorului îi determina pe studenții săi să analizeze înșiși și să găsească, în aparență singuri, soluția potrivită, răspunsul favorabil, adevărul.

Ratorul antic roman Quintilian, ani și ani în urmă, susținea că studenții beneficiau din *învățarea reciprocă*. Ceva mai târziu și filosoful roman, Seneca, pleda pentru învățarea prin cooperare prin afirmația „*Qui Docet Discet*” (Când predai cuiva, tu însuși înveți).

Renumitul pedagog ceh, J. A. Comenius, declara că studenții beneficiază din faptul că se învață reciproc, își predau unul altuia. În secolele XVIII-XIX, Joseph Lancaster, inițiatorul educației publice și autorul sistemului de *educație prin monitorizare*, și clericul-pedagog Andrew Bell au început să folosească pe scară largă învățarea reciprocă prin cooperare (învățarea de grup). Metoda de instruire și livrare este una recursivă (*recursive*), altfel spus, pe măsură ce un student învață materialul, el sau ea este recompensat pentru transmiterea cu succes a informațiilor către următorul student. Această metodă este acum cunoscută sub numele de *tutorial de la egal la egal*.

Dat fiind faptul că în literatura de specialitate, terminologia asociată cu învățarea în grup a devenit una extrem de variată, devine dificil să facem distincții între ele, or, discrepanța este abia sau cu greu resimțită, spre exemplu: pornind de la învățarea prin cooperare, învățarea prin colaborare și învățarea bazată pe probleme (PBL), până la învățarea în grupuri mici (*small-group learning*), învățarea bazată pe echipă (*team-based learning*), predarea de la egal la egal (*peer instruction*), mentoratul de la egal la egal (*peer mentoring*), învățarea colectivă etc. Într-adevăr,

aceste abordări împărtășesc atât de multe lucruri în comun, încât termenii sunt considerați forme similare, adesea îmbinați sau folosiți în mod interschimbabil ori alternativ.

Oricare ar fi termenul de referință, este extrem de important a se conștientiza faptul că toate aceste filosofii sau forme de învățare în grupuri mici promovează învățarea activă, implicarea activă în învățare și interacțiunea student-student în grupuri mici, ceea ce duce la creșterea motivației și a realizărilor și dezvoltarea capacităților de gândire critică și creativă.

Începutul anilor '60 se distinge printr-un interes sporit pentru abordările de învățare în grupuri mici atât la treapta preuniversitară, cât și la ciclul universitar, unde se încerca identificarea și descoperirea diferitelor strategii și modalități pentru valorificarea cooperării în vederea valorificării demersului didactic ca act de predare - învățare - evaluare.

Originea PBL-ului (învățarea bazată pe probleme), ca formă de învățare prin cooperare, o regăsim în cadrul programului medical de la Universitatea McMaster, în a doua jumătate a secolului al XX-lea, evoluând treptat într-o metodologie educațională implementată de multe alte instituții de pe glob. Unii savanți susțin că PBL a apărut ca o abordare de învățare activă pentru a ajuta studenții să sintetizeze și să integreze cantități mari de informații.

PBL este descris în literatura de specialitate drept:

- un proces de investigație
- abordare de învățare să înveți
- metodă pentru dobândirea de noi cunoștințe

De facto, PBL prezintă o schimbare de paradigmă în educația de la cea centrată pe profesor la cea centrată pe student. Rolul profesorului în învățarea bazată pe probleme (PBL) a fost influențată de abordarea andragogică a demersului educațional, care în tradiția *Malcolm Knowles* reprezintă o abordare teoretică și practică specifică ce se bazează pe o concepție umanistă a cursanților auto-dirijați și autonomi, precum și a profesorilor ca facilitatori ai învățării. Astfel, putem crede că a fost reconceptualizat rolul cadrului didactic din pedagogia tradițională care a tranzitat în rolul de **mentor (facilitator)**. În lista celor patru principii care sunt aplicate învățării adulților, propusă de Knowles în anul 1984, regăsim: „Învățarea adulților este centrată pe probleme și nu orientată către conținut”[5].

În tranzitarea demersului educațional de la învățarea tradițională la cea axată pe PBL, s-au modificat și rolurile atât ale studentului, cât și ale profesorului, dar, lucru de o relevanță aparte, astfel încât să beneficieze ambele părți implicate în procesul didactic. În cazul în care unii dascăli nu manifestă deschidere spre PBL, de altfel, după cum rezultă și din cele amintite supra, nici pe departe o noțiune într-atât de nouă, atunci riscă să-și transforme studenții în destinatari pasivi, în niște „recipiente” de stocare agasantă a informației, iar procesul de predare-învățare să devină un joc inutil în care, nu regăsim gândirea laterală, creativitatea, implicarea, abilitatea decizională etc.

Astăzi, însă realitatea, piața muncii, angajatorii reclamă profesorilor în calitatea lor de mentori, facilitatori ai tinerilor din Generația Z, să pregătească studenții astfel încât aceștia să poată lua decizii ingenioase, rapide și eficiente, să poată colabora, negocia, polemiza politicos cu diferite tipare de angajați, oportunitate oferită cu succes de metoda PBL, care scoate la iveală probleme reale spre a le găsi soluții pertinente. Drept argumentare a schimbării de temperament, caracter al Generației Z, invocăm datele prezentate de un studiu realizat de Yourway, direcție de business axată pe oferirea de servicii de evaluare și consiliere pentru studenți, elevi și copii. Conform studiului în cauză, axat pe circa 700 de profiluri ale tinerilor cu vârsta cuprinsă între 8 și 20 de ani, caracteristicile de temperament ale Generației Z ar fi: extrovertit (vs. introvertit) - emoțional (vs. rațional) - practic (vs. imaginativ) - flexibil (vs. organizat), cu ponderi cuprinse între 70% și 80% [1]. Prin urmare, un profesor adept al metodei PBL le va dezvolta studenților, dincolo de concepte teoretice, abilitatea de a fi flexibili în raport cu ei înșiși, dar și cu alți colegi, or, „tinerii noii generații se adaptează mult mai ușor la schimbări și sunt mai receptivi la informațiile pe care le primesc” [4].

PBL ca metodă de predare mai avantajează activitatea didactică prin faptul că studenții noștri se concentrează în prezent atât pe studii, cât și pe acumularea de experiență, fapt confirmat prin actuala tendință a tinerilor de a se angaja în câmpul muncii, cel puțin, part-time.

„În timp ce foarte mulți tineri ai Generației Z se pot concentra pe desfășurarea mai multor activități profesionale, fără să-și reducă activitatea la un program fix de muncă, există posibilitatea ca studenții din generația Z să fie și o generație corporatistă. Având acces la foarte multe informații și având o educație solidă, generația Z este foarte valoroasă pe piața muncii” [4]. În acest sens, pregătirea profesională a studenților prin metoda PBL se potrivește ca o „mănușă”.

„Metodologia PBL este orientată spre modificarea paradigmei învățământului superior, susține V. Prican, Expert în Reforma Sistemului de Învățământ Superior, respectiv:

- *reorientarea de la instruirea studenților, la un proces de ghidare a acestora în crearea valorii academice adăugate*; [n.n. Studenții din Generația Z sunt născuți în plin progres tehnologic, ceea ce înseamnă ca beneficiază de un acces mult mai mare la informații. În plus, ei au o mai bună cunoaștere a tehnologiei și reușesc să învețe mult mai ușor cum să folosească tehnologia în avantajul lor.]
- *de la modul de gândire privind valoarea academică ca fiind produsă și predată de cadrele didactice, la gândirea valorii ca fiind co-creată împreună cu studenții și alți parteneri ai procesului formării*; [n.n. Se atestă mai multe studii, conform cărora studenții de azi sunt dispuși să pornească o afacere pe cont propriu, iar PBL-ul, în acest sens, poate servi drept piatra de temelie.]
- *de la tratarea studenților ca entități izolate, la înțelegerea lor în contextul propriilor lor rețele sociale*; [n.n. Este important ca angajatorii, managerii să conștientizeze că pentru cei din Generația Z este primordial să se axeze pe *calitate*, nu pe cantitate, iar punctul țintă îl constituie, evident, creativitatea. Indiscutabil, cei din Generația Z își pierd nespuse de rapid motivația, motiv pentru care și cerințele educaționale, eventual, profesionale trebuie să fie diferite în cazul lor.]
- *de la dezvoltarea resurselor tangibile (cum ar fi resursele materiale) ale instituției de învățământ, la dezvoltarea prioritara a resurselor intangibile (cum ar fi capitalul uman)*; [n.n. Învățarea bazată pe problemă sau pe proiect presupune, pe lângă creativitate, deschidere spre schimbare și flexibilitate, **colaborare, comunicare, persuasiune**, competențe dezvoltate cu succes prin intermediul metodei PBL. De altfel, există voci care afirmă că Generațiile Y (*Millennials*) și Z, în special, sunt singurele din istorie care, deși sunt mai tinere, au oportunitatea de a-i învăța pe cei mai vârstnici. Iar actuala situație, în care *pandemia* a luat cu asalt mapamondul, vine să ne confirme ideea enunțată supra. Or, de nenumărate ori, cadrele didactice sunt cele care învață, la rândul lor, prin colaborare și comunicare, de la discipolii lor.]
- *de la modul de abordare a clienților instituțiilor de învățământ ca fiind ținte, la abordarea acestora ca parteneri și furnizori de resurse pertinente pentru programele de formare*; [n.n. studenții Generației Z, grăbiți, pragmatici, independenți, dar nu individualiști, conviețuiesc într-o simbioză perfectă cu universal digital. De asemenea, ei sunt lipsiți de prejudecăți și inventive, au integrat în cotidianul lor autoînvățarea permanent, totuși din cauza atenției scurte, pentru că ei de facto „scanează”, nu citesc, în timpul orelor de curs aduc răspunsuri superficiale. Iar, dacă să ne referim la cadrul profesional, atunci remarcăm, inclusiv din procesul de lucru asupra cercetării problemei prin prisma PBL, că tinerii ar prefera să lucreze, mai curând, într-o organizație orizontală, decât într-o ierarhie.]
- *de la punerea în prim-plan a eficienței activității didactice, la creșterea eficienței prin eficacitate ca rezultat al formării la studenți a competențelor sociale și profesionale cerute de societate și piața forței de muncă*” [7, p. 33]. [n.n. După cum am mai afirmat, PBL presupune identificare, cercetare și găsirea de soluții pentru problema constatată. Astfel, efectul metodei didactice PBL a putut fi resimțită în contextul actualei pandemii.

Or, tinerii, numiți Generația Z, mai cu seamă cei care au trecut școala PBL și care s-au născut, și au crescut cu internetul, este mai deschisă, chiar dependentă de mediul digital, ceea ce a constituit un plus într-o perioadă de convulsii și transformări sociale și economice ca cea din prezent. PBL este abordarea didactică care facilitează, spre exemplu, adaptarea la conceptul de muncă sau studiu de acasă (*work/study from home*). Acești tineri, în perioada de lucru la distanță (*remote work*) „forțată” de carantină, mulți tineri angajați s-au adaptat foarte repede la lucrul virtual, fiind practic o a doua lor natură.]

Mulți membri ai acestei generații trăiesc acut visul antreprenoriatului și își doresc propria afacere. „Unii chiar încep de foarte devreme să experimenteze acest statut, ceea ce este bine pentru că pot pune în practică abilități ce le vor fi utile și pe viitor, inclusiv în formula în care se vor angaja sau în viața lor în general (de exemplu, managementul financiar, comunicarea eficientă cu ceilalți, planificarea, reziliența etc.). Mai ales zona antreprenoriatului social este pregnant atractivă pentru aceștia. Însă și partea de tehnologie, cercetare, biotehnologie este de interes pentru unii, din păcate, o parte dintre aceștia plecând spre țări unde educația și apoi piața forței de muncă în aceste industrii complexe sunt mai atractive” [8].

În concluzie, menționăm că, în virtutea rolului de mentor pe care îl are un cadru didactic universitar orientat spre PBL, obiectivul mentorilor, în această abordare, este să proiecteze învățarea care să-i provoace pe studenți să se dezvolte intelectual și creativ. Iar multitudinea de roluri care și le asumă mentorii implică: crearea cadrului învățării care îi va ajuta pe studenți să genereze idei, să ofere modele de lucru, să ofere feedback cu privire la rezultate etc.

#### **Bibliografie:**

1. CORNEA, Ramona. *Cum se comportă angajații din Generația Z pe piața muncii* [online] [citat 21.08.2020]. Disponibil: <https://www.zf.ro/zf-24/cum-se-comporta-angajatii-din-generatia-z-pe-piata-muncii-cei-din-generatia-noua-sunt-flexibili-dar-mai-putin-organizati-fac-repede-schimbari-si-vor-feedback-constant-companiile-nu-ii-inteleg-18850952>
2. EMINESCU, Mihai. *Glossă*. [online] [citat 20.08.2020]. Disponibil: <http://www.romanianvoice.com/poezii/poezii/glossa.php>
3. JONES, Karrie A., JONES, Jennifer L. *Making Cooperative Learning Work in the College Classroom: An Application of the 'Five Pillars' of Cooperative Learning to Post-Secondary Instruction.*, The Journal of Effective Teaching, Vol. 8, No. 2, 2008, 61-76. [online] [citat 22.08.2020]. Disponibil: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1055588.pdf>
4. MITRAN, Daniela. *Ce trebuie să știe managerii despre generația Z* [online] [citat 22.08.2020]. Disponibil: <https://www.risco.ro/suport/practici-in-afaceri/ce-trebuie-sa-stie-managerii-despre-generatia-z-2100>
5. PAPPAS, Christopher. *Teoria învățării adulților - Andragogia - Malcolm Knowles* [online] [citat 24.08.2020]. Disponibil: <https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>
6. PĂUN, Ilinca. *Generațiile X, Y, Z. Nu vă ghidați copiii spre un anumit tip de succes* [online] [citat 24.08.2020]. Disponibil: <https://republica.ro/generatiile-x-y-z-nu-va-ghidati-copiii-spre-un-anumit-tip-de-succes-cel-mai-bun-lucru-e-sa-va-dati-din>
7. PRIȚCAN, Valentina. Diversificarea metodelor de predare în învățământul superior pentru sporirea angajabilității. In: *Tendențe actuale în învățământul superior din Republica Moldova. Contribuții ale membrilor echipei de Experți naționali în Reforma Învățământului Superior din cadrul Programului Erasmus+*. Chișinău, 2019, pp. 32-36
8. STROE, Andra. *Generația Z față în față cu criza* [online] [citat 31.08.2020]. Disponibil: <https://www.businessmagazin.ro/cover-story/ce-se-va-intampla-cu-cea-mai-tanara-generatie-de-angajati-din-19213002>
9. <http://www.mantis.md/en/blog/generatiile-x-y-si-z-la-locul-de-munca/>
10. <https://usarb.md/despre-pblmd/>