Revista

"Educație fără frontiere"

Nr.1



Asociația Transformarea prin Formare

ISBN978-606-791-674-4

COORDONATORI REVISTA Nr 1 “EDUCATIE FARA FRONTIERE”

PROIECT EDUCAȚIONAL “Leadership educațional româno-elen – inovație și schimbare”

1.Ecaterina SAVU, Președinte Asociația Transformarea prin Formare, București, Romania

2.Daniela POPESCU, Președinte Asociația interculturala romano-elena “Dacia”, Atena, Grecia

3.Emanuela STATHOPOULOU, Profesor, Atena, Grecia

4.Ionela VADUVA, Profesor, GPP “Mihai Eminescu”, Tg Jiu, Trainer național, Asociația Transformarea prin Formare, Structural Eurotraining SRL, București, Romania

5.Elena PETRESCU, Profesor GPN “PITICOT”, Buzău, Trainer național, Asociația Transformarea prin Formare, Structural Eurotraining SRL, București, Romania

6.Giorgiana BITERE, Trainer național si internațional, Asociația Transformarea prin Formare, Structural Eurotraining SRL, București, Romania

7.Johana HOLT, Lector Universitar Doctor, Universitatea “Titu Maiorescu”, București, Romania

Furnizor formare: Asociația Transformarea prin Formare, București, CUI 40007636

Cod de identificare BNR, ISBN978-606-791-674-4

Cuprins

1. Cuprins .....pag 1 - 2
2. Cuvânt înainte – Ecaterina Savu .....pag 3
3. In loc de Bun Venit – Daniela-Iuliana Popescu .....pag 4
4. Feedback factor de stabilitate si echilibru – Giorgiana Bitere .....pag 5 - 9
5. Feedback stability and equilibrium factor – Giorgiana Bitere .....pag 10 - 14
6. La communication infirmière-patient dans le contexte de la pandémie de COVID-19 – Johana Holt .....pag 15 - 16
7. Factorii psihologici și sociali responsabili de epuizarea profesorilor în școlile defavorizate – Ionela Vaduva .....pag 17 - 19
8. Jocurile teatrale în dezvoltarea holistică a preșcolarilor - Prof. înv. preșcolar Petrescu Elena, ...pag 20 - 23
9. Activități on-line la orele de consiliere și orientare - Prof Dénes Andrea, ...pag 24 - 26
10. Comunicarea didactică - Prof. SCURTU NICOLETA .....pag 27 - 29
11. Între clasic și modern în educație - Prof. PAP Camelia .....pag 30 - 32
12. Managementul grupei de preșcolari - Prof. Înv. Preș. Stănoiu Nicoleta Giorgiana .....pag 33 - 34
13. Activitatea de conducere, Liderșhipul-ul - Prof. învățământ Preșcolar Deaconescu Andreea Adelina .....pag 35 - 42
14. Mentoratul în învățământul preuniversitar Prof. înv. Primar, Vîlceanu Ecaterina .....pag 43 - 45
15. Lideri școlari de success - Prof Sabau Remus-Mircea .....pag 45 - 49
16. Tipuri De Comunicare - Profesor: Marcu Daniela – Rodica .....pag 50 - 53
17. Între Clasic Și Modern În Educație - Prof. Pap Camelia .....pag 54 - 57
18. Comunicarea Didactică - Prof. Nimară Lavinia .....pag 58 - 60
19. Metode Și Tehnici Interactive-Rol Și Avantaje - Prof. Carțiș Florina-Viorica .....pag 61 - 64
20. Mentoratul În Învățământul Preuniversitar - Prof.Înv.Preșc.: Pomaga - Giosu Floriana – Loredana .....pag 65 - 67
21. Leadership Versus Management - Prof. Neagoe Ancuța Daniela .....pag 68 - 69
22. Leadership Si Comunicare - Prof. Sbera Ramona Maria .....pag 70 - 71
23. Leadership Și Comunicare - Profesor Învățământ Preșcolar Udrea Carmen Claudia .....pag 72 - 73
24. Poveștile, Mijloc De Comunicare În Viața Preșcolarilor - Profesor Popescu Elena .....pag 74 - 76
25. Mentorii Educaționali - Oamenii Care Ne Inspiră - Prof. Înv. Primar Goșea Mihaela .....pag 77 - 79
26. Conflictul În Mediul Școlar - Învățător: Vlăduțescu Georgeta .....pag 80 - 82
27. Mentorul Educațional Practician Și Profesionist - Prof. Înv. Primar – Irod Medina .....pag 83 - 84
28. Managementul Conflictului În Școală - Prof. Înv. Primar: Bălescu Claudia Mariana .....pag 85 - 87
29. Lidership-Ul În Cariera Mea De Învățător - Profesor Învățământ Primar - Dobai Aranka Amalia .....pag 88 - 89
30. Leadershipul Ed. Munteanu Bianca – Claudia .....pag 90 - 91
31. Leadership Și Management Educațional - Prof. Milodin Nicoleta-Elena .....pag 92 - 93
32. Comunicarea Managerială În Cadrul Organizațiilor Școlare - Profesor Neagoe Daniel-Nicolae .....pag 94 - 95
33. Managementul Conflictelor În Organizațiile Școlare - Prof. Învățământ Primar, Bardan Diana Desdemona .....pag 96 - 97
34. 8 Martie - Prof. Înv. Primar - Toderaș Florentina .....pag 98 - 99

Cuvânt Înainte

Dragii noștri,

Înainte de articole, de credite, de business, sunt oamenii. Noi, toți cei care începem acest parcurs frumos al revistei “Educație fără frontiere”, echipa asociației noastre si echipa asociației Dnei Daniela Popescu. Am lucrat in echipă întotdeauna, iar in acest proiect echipa noastră s-a mărit, Asociația Interculturală româno-elena Dacia fiind partenerul nostru de încredere. Prin aceste articole împărtășim nu doar păreri despre anumite teme, ci și emoții, perspective, visuri, bucurii. Vă propun să fim o echipă, așa cum eu am o echipă minunată, alături de care am creat activități frumoase, fructuoase, constructive, povești de viață, nu doar teme, cursuri autorizate și cursuri acreditate. Suntem într-un domeniu în care lucrăm cu suflete, iar voi, ca și cadre didactice aveți un potențial nebănuit de a crea și dezvolta suflete frumoase. Înainte de matematică, limba și literatura română și orice alte materii școlare, există sufletul copilului, creativitatea lui, imaginația lui. Să i-o dezvoltăm frumos și armonios, să știe că este important atât el, cât și ce are el de câștigat, dacă este mai bun față de ziua anterioară și nu neapărat față de cum e colegul lui. Să fie și competitiv, dar și entuziasmat, să găsim echilibru și pentru el, dar și pentru noi, cei care ar fi de preferat și să învățăm în permanență, dar și să fim orientați către elevii, studenții, cursanții noștri, și nu doar către rezultate, diplome, dosare.

Chiar dacă nu fiecare cadru didactic poate fi un director, fiecare puteți fi leaderul clasei dvs. Cadrul didactic poate să își inspire elevii pentru ca aceștia să își dezvolte și să își folosească potențialul; poate să îi învețe să își gândească viziunile lor pentru viitor, poate să îi încurajeze, să îi pregătească să gândească creativ, dar și critic; poate să îi monitorizeze, într-un cuvânt poate să îi formeze pentru viitor. Când ai relații foarte bune cu proprii elevi și cu proprii copii, rezultatele apar. Fiecare copil are visuri, fiecare elev are dorințe, important este să aibă un leader care să îl ajute ca acestea să devină planuri realizabile. Să nu uităm că orice exemplu personal este mai important decât multe cuvinte, decât multe ore de prelegeri. “Puterea exemplului” este o expresie care nu se va devaloriza în timp.

Fiecăruia dintre noi ne place sa ne simțim importanți. Să îi facem pe cei din jurul nostru să se simtă ca sunt importanți! Fiecare vrea să simtă că are valoare activitatea lui. Să îi facem pe cei din jur să aibă o viziune clară a scopului lor! Astfel, rezultatele vor fi de ambele părți, iar motivația de a excela, și nu doar de a îndeplini niște sarcini mecanic, va duce către valori de ambele părți. Elevii, ca și oamenii maturi, au nevoie de încurajări, de încredere, de libertatea de a lua decizii, de a face și ceea ce le place, nu doar ceea ce “trebuie”, de a fi respectați și valorizați.

“Treziți în cealaltă persoană o dorință arzătoare. Cel care reușește să facă asta are o întreagă lume la picioare. Cel care nu reușește, va fi singur” Overstreet (influenta comportamentului uman)
“Transforma-ți viața prin formare” un slogan al asociației noastre, Asociația Transformarea prin Formare, poate ajunge un mod de viața!

Cu drag, Președinte Ecaterina SAVU, Asociația Transformarea prin Formare

ÎN LOC DE BUN VENIT

Prof. Daniela Iuliana Popescu
Asociația Interculturală Româno-Elenă „DACIA”

Povestea noastră, alături de Structural Eurotraining și Asociația Transformarea prin formare, a început în urmă cu câțiva ani. Eram in căutarea unor programe de formare profesionala și, astfel, verificând, căutând feedbackuri, am ajuns să cunosc o echipă deosebită, participând astfel la mai multe cursuri. În timp am gândit împreuna și alte proiecte, pentru romanii din diaspora, respectiv Grecia, dar și pentru cadre didactice din România. Asociația Interculturală Româno-Elenă „DACIA”, a cărei Președinte sunt, este o asociație culturală, socială și educațională înființată în iunie 2016, care se ocupă cu promovarea limbii, culturii și tradițiilor românești.

Scopurile importante ale Asociației sunt dezvoltarea și întărirea relațiilor de prietenie între românii care trăiesc în Republica Elenă, fie de origine greacă sau altă naționalitate, precum și promovarea României în Grecia.

Principalul obiect de activitate al Asociației DACIA li constituie „ȘCOALA INTERNAȚIONALĂ DE LIMBA ROMÂNA, CULTURĂ ȘI CIVILIZAȚIE DACIA”, care funcționează în cadrul Asociației Dacia din anul 2016, neîntrerupt, și care se bucură de un real succes. În cadrul acesteia organizăm cursuri de limba și literatura română, istorie și geografia României, dezvoltare personală, arte și abilități practice, dansuri populare românești, dar și diferite evenimente culturale și educaționale menite să păstreze viu spiritul identitar românesc ,cultură, tradițiile, obiceiurile și portul nostru românesc, dincolo de granițele țării.

În cadrul proiectului educațional ’’Leadership educațional româno-elen inovație și schimbare’’, unde Asociația Dacia este partener, prin prezentarea ’’Leadership și comunicare’’, am arătat cât este de important și ce înseamnă să ai calități de leader, să dai un exemplu bun celor din jurul tău. În calitate de profesor, dar și de manager al Școlii Internaționale de Limba Română Dacia din Atena, pe parcursul acestor ani mi-am dezvoltat si am dovedit că am calități de leader, am realizat diferite parteneriate, în funcție de domeniul sau interesul comun al instituțiilor implicate. Parteneriatele, acordurile de colaborare s-au încheiat pe diferite domenii și au ajutat instituția noastră să se dezvolte pe toate planurile, iar principalii beneficiari au fost elevii profesorii și părinții elevilor. Toate au avut și au ca scop păstrarea limbii române, păstrarea identității culturale, promovarea elementelor culturale și tradiționale românești dincolo de granițele țării, dezvoltarea culturală în zona transfrontalieră cu românii din diaspora, prin schimburi de experiență și de bune practici ale domeniului educațional.

Felicit toate cadrele didactice care au participat cu lucrări în cadrul acestui proiect, le doresc mult succes în activitățile viitoare și invit toate colegele să ne revedem cu bine și în format fizic, atunci când situația ne permite, în cadrul unei noi conferințe pe care o vom organiza la Atena!

Feedback - factor de stabilitate și echilibru

Giorgiana Bitere,Trainer
Asociatia Transformarea prin Formare

Feedback. Un termen pe care oamenii îl folosesc din ce in ce mai des, denumește unul dintre instrumentele de dezvoltare/îmbunătățire/evoluție cu influență importantă in creșterea nivelului de eficiență în oricare dintre ariile vieții.

În dicționar găsim, pentru feedback, următoarea definiție: „retroacțiune care se manifesta la nivelul a diferite sisteme (biologice, tehnice etc.) în scopul menținerii stabilității și echilibrului lor față de influențe exterioare; retroacțiune inversă, conexiune inversă, cauzalitate inelară, lanț cauzal închis“

Pe scurt, feedback înseamnă o reacție care are scopul de a menține stabilitatea și echilibrul unui sistem (individ, echipă, organizație etc.). El reflectă percepția celui care îl oferă.

Feedbackul, în rolul său de element al procesului de comunicare, arată dacă scopul comunicării a fost atins sau nu. Când vorbim, însă, despre rolul său de instrument de dezvoltare, vorbim despre respectarea unei structuri specifice a formulării și despre respectarea caracteristicilor specifice. Despre feedback ca instrument de dezvoltare voi vorbi în continuare.

Ca instrument de lucru, feedbackul a fost conceput, definit – conform modelului existent în natură – in zona de business. Conceptul de feedback a fost elaborat și definit ca formă și structură ca instrument de lucru specific managerilor și leaderilor eficienți, care obțin rezultate pozitive împreuna cu echipele lor. A fost, în timp, preluat și aplicat în toate celelalte domenii de activitate. Prin urmare, dacă vrem o definiție corectă a feedbackului autentic, ne uitam in zona de business (manageri/leaderi), zona care a lansat acest concept.

De-a lungul timpului, diverși autori s-au aplecat cu interes asupra acestui instrument si au întocmit analize referitoare la atât la categoriile și formele de feedback pe care le putem întâlni în practică, cât și la eficiența fiecăreia dintre ele.

Principalele categorii de feedback sunt:
1. feedback evaluativ (evaluează)
2. feedback prescriptiv (oferă un sfat)
3. **feedback descriptiv** (feedback-ul autentic)

O altă clasificare le împarte în:

1. evaluativ:

a. pozitiv
b. negativ
c. formativ (*feedbefore)

2. nonevaluativ:
a. de sondare
b. de înțelegere (parafrazare)
c. suportiv
d. “mesajul-eu”

Pentru că nu mi-am propus să fac o analiză teoretică a feedbackului, aleg să vorbesc doar despre feedbackul autentic, singurul care și-a dovedit eficiența de-a lungul timpului și, prin urmare, singurul care ne interesează.

Feedbackul autentic este cel descriptiv. Adică, el descrie comportamentul/acțiunea petrecută/faptul obiectiv, fără a-i aduce vreo evaluare, judecăți de valoare, sondări psihologice etc. Acestea sunt primele doua dintre caracteristicile feedbackului real, autentic. Și, pentru că am intrat deja în acest subiect, îl voi continua specificând caracteristicile esențiale ale feedbackului real:

- Este descriptiv;
- Este sincer;
- Este echilibrat;
- Este specific și la obiect – se referă la aspecte concrete, specifice;
- Se referă la comportament, nu la persoana (se referă la „a face”, nu la „a fi”);
- Se referă la un singur comportament;
- Se referă doar la comportamente/aspecte care pot fi modificate (de către cel care primește feedback);
- Nu folosește generalizări (mereu, niciodată etc.);
- Este aplicabil;
- Produce rezultat pozitiv;
- Scopul este acela de a îi fi util celui care îl primește;
- Este oferit imediat – altfel, mesajul se diluează ș își pierde din valoare;
- Are loc doar între cel care oferă și cel care primește (fără altcineva de față/fără public);
- Respectă structura specifică/modelul de feedback (unul dintre cele cunoscute);
- Este bine intenționat (având în vedere scopul său);
- Cel care oferă feedback are credibilitate în fața celui căruia îi este destinat;
- Singura atitudine pe care o poate avea cel care îl oferă este cea echilibrată (nu poți oferi feedback autentic dintr-o stare/atitudine negativă sau de exaltare);
- La final, sunt folosite întrebări de clarificare - asigură înțelegerea, asumarea deciziei referitoare la comportament/acțiune, denotă încredere și respect;

- 👍 Este o asertiune asertivă.

Ce nu este feedbackul:

- 👎 Critică
- 👎 Reproș
- 👎 Laudă;
- 👎 Sfat;
- 👎 Judecată de valoare;
- 👎 Analiză/sondare psihologică;
- 👎 Instrument de pedeapsă;
- 👎 Etc.

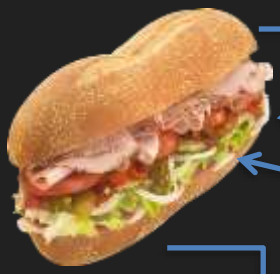
Având în vedere definiția și caracteristicile specifice, putem observa că feedbackul real nu este o notă sau un calificativ. Notele și calificativele sunt evaluări.

Există câteva modelele cunoscute de structurare/formulare a unui feedback. Voi enumera patru dintre ele:

- 👍 Sandwich – pozitiv, constructiv, pozitiv
- 👍 AID – **A**ction, **I**mpact, **D**o/**D**esired behaviour
- 👍 STAR – **S**ituation/**T**ask, **A**ction, **R**esult; STAR/AR - **S**ituation/**T**ask, **A**ction, **R**esult
- 👍 SBI – **S**ituation, **B**ehaviour, **I**mpact

Voi exemplifica, pe scurt, prin elemente vizuale, aceste modele.

Sandwich – pozitiv, constructiv, pozitiv



Descriere comportament/aspect pozitiv

Descriere și întărire comportament pozitiv (menținere a comportamentelor dezirabile)

Descriere a punctelor forte și validarea manifestărilor pozitive (menținere a comportamentelor dezirabile)

Descriere a comportamentului pe care îl dorim modificat/etapa constructivă a feedbackului (în cazul comportamentelor indezirabile)

Oferă suport, menționează consecințe/rezultate pozitive



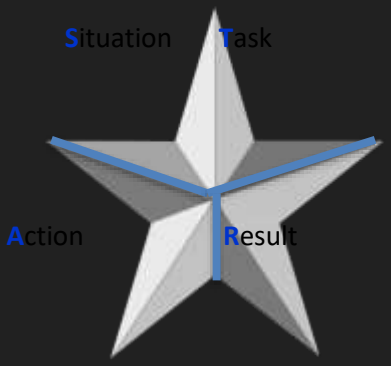
AID

A – **A**ction (acțiune/fapt obiectiv)

I – **I**mpact (impact, implicații, efect, consecințe)

D – **D**o/**D**esired behaviour (comportament dorit pe viitor/într-o situație viitoare sau decizia de menținere a comportamentului dezirabil sau de schimbare a comportamentului indezirabil)

STAR/AR





ST – **S**ituation/**T**ask ⇨ oferă situația specifică/detaliile specifice ale contextului in care s-a manifestat comportamentul

A – **A**ction ⇨ descrie acțiunea concretă a persoanei, ceea ce persoana a făcut, spus sau cum a gestionat situația

R – **R**esult ⇨efectul, consecințele acțiunii, arată în ce mod/din ce motiv acțiunea a fost eficientă

AA – **A**lternative **A**ction ⇨ comportament pe care persoana l-ar fi putut avea, varianta unui comportament diferit de cel care a fost manifestat (cel care oferă feedback poate oferi variante de comportament sau poate adresa întrebări beneficiarului feedbackului care să-l ajute pe acesta sa găsească singur alte variante)

AR – **A**lternative **R**esult ⇨ rezultat/efect îmbunătățit pe care acțiunea alternativă l-ar fi putut avea

SBI

S – **S**ituation ⇨ aduce clarificări referitoare la situație/context

B – **B**ehaviour ⇨ descrie comportamentul

I – **I**mpact ⇨ descrie impactul/implicațiile/efectul comportamentului

„Te-ai descurcat foarte bine!" este o încurajare (ceea ce este de foarte mare utilitate), nu un feedback. Pentru a fi feedback, este nevoie de specificitate (ce anume a fost bine?) si de formularea conform uneia dintre structurile specifice de feedback. În acest exemplu, emitentul aserțiunii nu aduce niciun detaliu specific și nu regăsim nicio structură specifică.

„Nu îmi place dezordinea din camera ta." nu este feedback. Deși arată specific motivul nemulțumirii, este doar o formulare negativă și nu respectă nicio structură de feedback.

Voi reveni, pe viitor, cu câteva exemple concrete de formulare a unui feedback autentic.

Feedback – stability and equilibrium factor

Giorgiana Bitere,Trainer
Asociatia Transformarea prin Formare

Feedback. A term that people use more and more often, is the name of a growth/development/evolution instrument which has a tremendous impact in increasing the level of efficiency of any life area.
If we look the term up in a dictionary (Merriam Webster, for example), we can find the following explanations:
1 a: the transmission of evaluative or corrective information about an action, event, or process to the original or controlling source also: the information so transmitted
b: the partial reversion of the effects of a process to its source or to a preceding stage
2: the return to the input of a part of the output of a machine, system, or process (as for producing changes in an electronic circuit that improve performance or in an automatic control device that provide self-corrective action)
3: a rumbling, whining, or whistling sound resulting from an amplified or broadcast signal (such as music or speech) that has been returned as input and retransmitted

In short, feedback is a reaction whose purpose is to maintain the stability and the balance of a system (person, team, organization and so on). It reflects the perception of the person offering it.

The feedback, in its role as an element of the communication process, shows whether the purpose of the communication has been achieved or not. However, when we talk about its role as a development tool, we are talking about respecting a specific structure of the formulation and respecting the specific characteristics. I will talk more about feedback as a development tool.

As a working tool, feedback was conceived, defined - according to the existing model in nature - in the business area. The concept of feedback was developed and defined as a form and structure as a working tool used by efficient managers and leaders, who obtain positive results together with their teams. It has, over time, been taken over and applied in all other areas of activity. Therefore, if we want a correct definition of authentic feedback, we look at the business area (managers / leaders), the area that launched and used (for the first time) this concept.
Over time, various authors have focused with interest on this tool and have developed analyzes regarding both the categories and forms of feedback that we can encounter in practice, and the effectiveness of each of them.

The main categories of feedback are:
1. evaluative feedback (evaluates)
2. prescriptive feedback (provides advice)
3. **descriptive feedback** (authentic feedback)

Another classification divides them into:
1. evaluative:
   a. positive
   b. negative
   c. formative (* feedbefore)
2. nonevaluative:
   a. sounding
   b. understanding (paraphrasing)
   c. supportive
   d. "I-message"

Because I do not intend to make a theoretical analysis of feedback, I choose to talk only about authentic feedback, the only one that has proven its effectiveness over time and, therefore, the only one that interests us.

Authentic feedback is descriptive. That is, it describes the behavior/action taken/the objective fact, without bringing any evaluation, value judgments, psychological probing, etc. These are the first two features of real, authentic feedback. And, as I have already entered this topic, I will continue to specify the essential features of real feedback:

- It is descriptive;
- It is sincere;
- It is balanced;
- It is also specific to the object - it refers to concrete, specific aspects;
- Refers to behavior, not to the person (refers to “doing”, not “being”);
- Refers to a single behavior;
- Does not use generalizations (always, never, etc.);
- It is applicable;
- Produces a positive result;
- The purpose is to be useful to the one who receives it;
- It is offered immediately - otherwise, the message is diluted and loses its value;
- It takes place only between the giver and the receiver (without anyone else present/without audience);
- Respects the specific structure/feedback model (one of the known ones);
- It is well-intentioned (given its purpose);

- The one who provides feedback has credibility in front of the one for whom it is intended;
- The only attitude that the giver can have is the balanced one (you cannot give authentic feedback from a negative or exhilarating state/attitude);
- At the end, clarification questions are used - ensures understanding, decision-making regarding behavior/action, denotes trust and respect;
- It is an assertive assertion.

What feedback is not (and it will never be):

- Criticism;
- Reproach;
- Praise;
- Tip;
- Value judgment;
- Psychological analysis/sounding;
- Instrument of punishment;
- Etc.

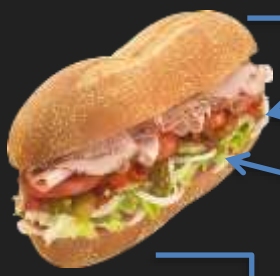
Given the specific definition and characteristics, we can see that the real feedback is not a grade, a mark or an epithet. Grades, marks or epithets are evaluations.

There are several known models of structuring/formulating feedback. I will list four of them:

- Sandwich – positive, constructive, positive
- AID – **A**ction, **I**mpact, **D**o/**D**esired behavior
- STAR – **S**ituation/**T**ask, **A**ction, **R**esult; STAR/AR - **S**ituation/**T**ask, **A**ction, **R**esult
- SBI – **S**ituation, **B**ehaviour, **I**mpact

I will exemplify, briefly, through visual elements, these models.

Sandwich – positive, constructive, positive



Behavior/positive aspect description

Description and reinforcement of positive behavior (maintenance of desirable behaviors)

Description of strengths and validation of positive manifestations (maintenance of desirable behaviors)

Description of the behavior we want modified/constructive stage of feedback (in case of undesirable behaviors)

Provides support, mentions consequences/positive results



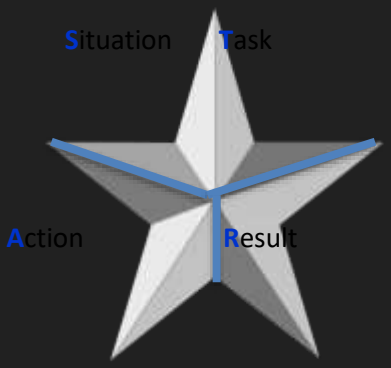
AID

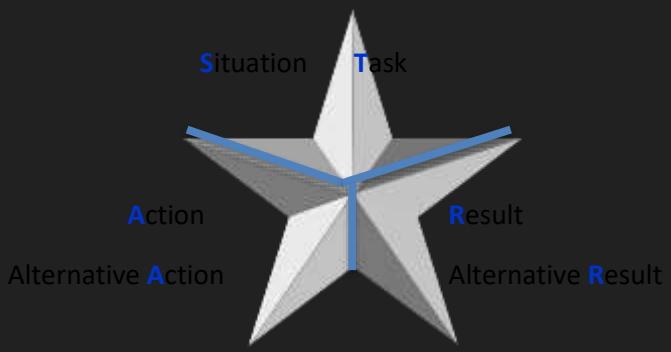
A – **A**ction

I – Impact

D – Do/Desired behavior (desired behavior in the future/in a future situation or the decision to maintain the desirable behavior or to change the undesirable behavior)

STAR/AR





ST – Situation/Task ⇨ provides the specific situation/specific details of the context in which the behavior occurred

A – **A**ction ⇨ describes the concrete action of the person, what the person did, said or managed the situation

R – Result ⇨ describes the concrete action of the person, what the person did, said or managed the situation

AA – Alternative Action ⇨ behavior that the person may have had, the variant of a different behavior from the one that was manifested (the one who provides feedback

can offer variants of behavior or can ask questions to the beneficiary of the feedback to help him find other variants alone)

AR – Alternative Result ⇨ improved result/effect that the alternative action could have had

SBI

S – Situation ⇨ brings clarifications regarding the situation/context
B – Behaviour ⇨ describes the behavior
I – Impact ⇨ describes the impact/implications/effect of the behavior

"You did very well!" it is an encouragement (which is very useful), not a feedback. To be feedback, you need specificity (what was good?) and the wording according to one of the specific feedback structures. In this example, the issuer of the statement does not provide any specific details and we do not find any specific structure.

"I don't like the mess in your room." is no feedback. Although it specifically shows the reason for dissatisfaction, it is only a negative wording and does not respect any feedback structure.

I will return, in the future, with some concrete examples of formulating an authentic feedback.

La communication infirmière-patient dans le contexte de la pandémie de COVID-19

Lector universitar doctor Johana Holt, Facultatea de Științele Comunicării și Relații Internaționale, Universitatea Titu Maiorescu din București

Dans un monde dominé par la peur et l'incertitude, les valences de la communication deviennent de plus en plus importantes. Isolés à cause de l' épidémie de Covid-19, les êtres humains, habitués à la socialisation, ont été contraints de limiter leurs sorties, le contact physique avec les autres, et de communiquer principalement virtuellement.
Si on analyse le concept de communication, nous pouvons le définir comme le transfert d'informations à travers un canal, du récepteur à l'émetteur, pour produire des effets. « La communication professionnelle est une forme particulière de communication interpersonnelle. Dans le domaine médical, elle se définit comme un échange verbal, ou par tout autre moyen, entre un médecin, un patient, les proches de celui-ci, un autre professionnel de santé. La communication en médecine comporte essentiellement deux fonctions : l'échange d'informations, et le développement d'une relation »

Le but de la communication est d'essayer de convaincre, d'expliquer, d'informer, d'éduquer et d'exprimer notre point de vue. Pour réaliser ce processus, quatre objectifs principaux sont poursuivis: réception, compréhension, acceptation, provoquer une réaction.
Pendant l'epidemie de Covid 19, le concept de communication médicale est devenu essentiel, car un tel diagnostic peut avoir un impact émotionnel important.

Les autorités ont du motiver la population à prendre conscience d'une menace invisible et à agir en conséquence. En même temps les médecins et les infirmières, etant en premiere ligne dans la lutte contre le Covid 19, doivent communiquer avec les patients terrifiés par le virus et les soigner.
Les infirmières sont fréquemment exposées à divers facteurs de stress, pour lesquels, régulièrement, elles ont élaboré des stratégies de prise en charge. Cependant, l'urgence, provoquée par la propagation du nouveau type de coronavirus, souligne la nécessité d'une mobilisation à long terme de toutes les ressources physiques et mentales, de sorte que les stratégies habituelles de la personne pour faire face au stress professionnel peuvent être insuffisantes.
Plus que jamais, les infirmières doivent respecter les 4 principes de base des soins de santé principes centrés sur le patient:
-communication ouverte et complète – les infirmieres doivent partager avec le patient, à temps, des informations complètes et objectives, d'une manière encourageante et utile pour le patient, afin qu'il puisse participer aux décisions médicales;

-dignité et respect – les infirmières doivent écouter les patients et tient compte de leurs valeurs, croyances et préférences dans la prise de décisions médicales;
-participation - les patients et leurs familles sont encouragés et soutenus pour participer à l'acte médical et aux décisions impliquées;
-collaboration - le personnel médical, les patients, leurs familles et la direction administrative des unités médicales collaborent pour réaliser un acte médical de haute qualité, efficacité et efficience.
Il existe également des moyens efficaces utilisés par les infirmières pour traiter les patients testés positifs pour le virus Covid 19. La patience de l'infirmière est très importante lors de la communication avec un patient infecté par le COVID-19. Les patients ont des niveaux élevés de stress et d'anxiété et peuvent avoir besoin de quelqu'un pour les calmer.
Le dialogue productif est aussi un element essentiel dans lequel les deux personnes écoutent et comprennent ce qu'on leur dit. Paraphraser, exprimer avec ses propres mots ce que le patient voulait transmettre, lui fera se sentir écouté et compris. Lorsque l'infirmière a certaines demandes du patient, l'infirmière peut lui demander de décrire dans ses propres mots ce qu'il a compris.
La communication non-verbale est aussi tres importante parce qu'il y a des patients qui portent presque tout le temps un masque à oxygène. Dans ce cas, la communication avec le patient devient plus difficile car l'infirmière doit deviner ce que le patient veut.
Il y a aussi des desavantages car l'équipement porte par l'infirmière peut perturber la communication, quel que soit le mode de communication utilisée. McCorry et Mason en 2012 décrivent certains comportements de communication non verbale qui contribuent à une bonne relation infirmière-patient : une posture détendue, maintenir une expression faciale amicale, maintenir un contact visuel avec le patient, suivre le langage non verbal du patient, permettre des moments de silence.

Bibliographie:

1. Popescu Codruta Alina, Curs de comunicare medicala pentru studentii de la asistenta medicala generala, Editura Medicala Universitara, Iuliu Hatieganu, Cluj Napoca, 2016
2. Brooks S.K., Webster R.K., Smith L.E. The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Lancet. 2020;395(10227):912–920. [Article PMC gratuit] [PubMed]
3. . Cortin V, Laplante L, Dionne M. La communication des risques à la santé: outils d'accompagnement au document. La gestion des risques en santé publique : cadre de référence. Montréal: Institut national de santé publique du Québec; 2018.
4. Richard C, Lussier MT, Galarneau S, et al. Compétence en communication proessionnelle en santé, Ped Med 2010 ; 11 : 255-272.

Factorii psihologici și sociali responsabili de epuizarea profesorilor în școlile defavorizate

Profesor VĂDUVA IONELA
Grădinița cu P.P. "Mihai Eminescu" Tg Jiu, Gorj

Debutul în orice profesie este deopotrivă dificil, stresant, dar și stimulativ, oricât de pregătit profesional este noul intrat în câmpul muncii. Condiția de bază pentru angajarea în învățământ este dată de absolvirea modulului pedagogic în perioada de formare inițială, însă nu reprezintă suficientă, deoarece dificultățile, complexitatea situațiilor cu care se vor confrunta tinerii angajați nu sunt cunoscute complet, nici măcar din punct de vedere teoretic. Nici o pregătire prealabilă, de altfel, oricât de bine ar fi făcută, nu poate elimina total problemele cu care se vor confrunta debutanții, de orice se știe că cel mai puțin previzibil în această situație descrisă de procesul de învățământ este elevul.

Enăchescu, analizând suprasolicitarea sub acțiunea unor factori stresanți din mediul extern (biologic, psiho-social, profesional, școlar, familial, etc) ierarhizează, ca etape ale adaptării profesionale:

- Surmenajul, cu scăderea atenției, a interesului pentru muncă, urmat de fenomene de decompensare – randament scăzut, dezinteres,
- Oboseala, ca urmare a suprasolicitării, cu manifestarea unei stări de indispoziție, epuizare fizică și nervoasă, deficit de atenție și frecvente erori,
- Epuizarea nervoasă, cu manifestări de neliniște, iritabilitate, astenie fizică și intelectuală, cefalee, amețeli, cu forma cronicizată denumită "nevroza de suprasolicitare".

Când vorbim de anumite situații de adaptare și situații care generează stres la locul de muncă, schimbări recente în modul de viață al indivizilor generează stresul situațional, denumit și stres cultural.

Starea subiectivă de stres, inerentă în orice situație pentru care o persoană nu deține controlul, rezultă din interacțiunea și confruntarea a trei componente:

- Factorii generatori de stres – probleme/dificultăți legate de instituția sau relațiile din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea individul,
- Resursele persoanei de a face față factorilor stresanți – capacități și abilități ale persoanei de natură cognitivă, emoțională, comportamentală de a reduce, diminua ori tolera acțiunea factorilor stresanți, de maniera în care persoana percepe situația, își evaluează corespunzător resursele poate fi protejată de acțiunea distructivă a factorilor de stres (factori psihologici individuali ce pot folosi: stima de sine pozitivă, optimism, perseverență),
- Reacții specifice ale persoanei – răspunsurile la acțiunea factorilor stresanți, care pot fi de natură cognitivă, emoțională, iar la nivel organizațional se pot manifesta în forma absenteismului, izolării, insatisfacției în muncă, reducerii responsabilității, reducerii loialității față de organizație.
- Cercetările recente asupra consecințelor stresului cronic au impus în literatură un nou concept, și anume sindromul de extenuare (burnout) caracterizat prin:
  • epuizarea emoțională;
  • epuizare fizică;
  • epuizare mentală.

Dacă se aduce în discuție sindromul de extenuare. acesta rezultă dintr-o implicare de lungă durată în activități profesionale cu oamenii și este, în general, specific cadrelor didactice, medicale și a celor din domeniul legislativ-juridic. Cei doi psihologi: Maslach si Jackson (1981) propun următoarea definiție ale burnout-ului: un sindrom de epuizare emoțională, de depersonalizare și de reducere a realizării profesionale apărut la indivizii implicați profesional alături de alții (M. Zlate, 2007, p. 604).

Dacă analizăm comparativ, noțiunile stres – burnout au arii de cuprindere și conținuturi asemănătoare, dar și diferite. Stresul are, de fapt, o extensie mai mare, el fiind întâlnit atât în sfera vieții profesionale, cât și în cea a vieții private, extraprofesionale, pe când burnout-ul este specific sferei vieții profesionale. Stresul, practic, este rezultatul unei tensiuni pasagere, burnout-ul al unei tensiuni continue, permanente. Stresul se refera la procesele de adaptare temporare acompaniate de simptome mentale fizice, în contrast, burnout-ul poate fi considerat stadiul final al unei rupturi de adaptare care rezultă dintr-un dezechilibru pe termen lung între exigențe, resurse, deci al unui stres profesional prelungit (M.Zlate, 2007, p 604).

De asemenea, dezvoltarea asertivității, comunicării pozitive cu ceilalți elimină semnificativ factorii de stres la locul muncă, și nu numai.

Bibliografie:

• “IUCU, ROMIȚĂ”, [2000], “Managementul și gestiunea clasei de elevi”, Iași: Polirom.

•” JOIȚA, ELENA”, [2000], “Management educațional”, Iași: Polirom.

• “PĂUN, EMIL”, [1999], “Școala abordare sociopedagogică”, Iași: Polirom.

Jocurile teatrale în dezvoltarea holistică a preșcolarilor

Prof. înv. preșcolar Petrescu Elena
Grădinița Program Normal PITICOT, Buzău

Jocul teatral sau jocul de rol este un tip de joacă în care copiii își atribuie și acceptă roluri și le interiorizează, acesta implică o interdependență între cogniție, motricitate și socioemoțional. În general, preșcolarii se prefac că sunt cineva sau ceva. Fie își aleg un rol nou care li se pare interesant și despre care și-ar dori să afle mai multe, fie aleg să reprezinte un personaj cunoscut și familiar cum este mama. Uneori copiii preiau roluri din lumea reală, alteori preiau roluri de fantezie, din lumea imaginară. Oricum ar fi, jocul presupune ruperea barierelor realității și are ca rezultat o învățare serioasă și naturală.

Cum identificăm jocul teatral în activitatea zilnică a preșcolarilor? În general, pe timpul jocului liber, aproape toate activitățile desfășurate de către copii se pot integra în această categorie. Spre exemplu: hrănirea unui bebeluș de jucărie, pregătirea unei gustări pentru colegi, imitarea diferitelor animale, imitarea anumitor activități desfășurate de către adulți. Jocurile de rol pot avea mai multe forme. Chiar dacă, la suprafață acestea par simple jocuri ce le fac plăcere celor mici, adevărul este că acestea fac parte din procesul de învățare și dezvoltare. Astfel de inițiative ar trebui încurajate permanent, iar preșcolarilor să le fie oferite multe oportunități de a se implica.

Există două tipuri de joc teatral: joc teatral structurat și nestructurat. Jocul structurat, după cum sugerează și denumirea, are un set prestabilit de reguli și un anume rezultat dorit. Un părinte sau un profesor stabilește un scenariu în care copiii să se joace, iar copiii își aleg și atribuie roluri din ceea ce este disponibil și apoi lucrează împreună pentru a îndeplini scopul de la început stabilit.

Jocul nestructurat este acela în care copiii au libertatea de a alege propriile scenarii și de multe ori își creează propriile povești pe baza a ceea ce le este disponibil. Ambele au provocările și avantajele lor, și ambele ar trebui incluse în copilăria timpurie.

Experții și studiile în domeniu sunt de acord că jocul dramatic este parte integrantă a unui program preșcolar bine rotunjit, deoarece este sănătos în dezvoltarea holistică a preșcolarului. Acesta poate avea numeroase beneficii, printre care se numără și următoarele.

Jocul teatral sprijină autoreglarea emoțională. Nu este un secret faptul că, la vârsta preșcolară, cei mici acționează de cele mai multe ori impulsiv, așa că jocul dramatic este un pas important pentru a-i învăța să-și autoregleze emoțiile și acțiunile. Interesant este că atunci când copiii își atribuie și acceptă roluri în jocul teatral, sunt motivați să-și respecte și mențină rolul, gândindu-se la ele ca la reguli ce ar trebui respectate cu strictețe. De ce le respectă și le acceptă atât de ușor? Pentru că sunt propriile lor reguli. Acest lucru îi ajută să-și dezvolte abilitatea de a se coordona și de a planifica activități împreună cu ceilalți, precum și de a controla impulsurile acestora.

Jocul teatral încurajează dezvoltarea limbajului. Prin jocul dramatic, copiii învață și exersează limbajul expresiv. Aceștia sunt motivați să-și comunice dorințele

colegilor lor și, prin urmare, trebuie să învețe să vorbească din perspectiva rolurilor lor. Jocul teatral este adesea o oportunitate foarte confortabilă pentru copiii care sunt timizi sau retrași.

Jocul teatral dezvoltă capacitatea de a rezolva conflictele. Atât jocul teatral nestructurat, cât și cel structurat oferă oportunități de învățare pentru rezolvarea conflictelor. Inevitabil, dezacordurile vor apărea în mod natural în timpul jocului, ceea ce oferă copiilor o șansă de a ajunge la un compromis.

Jocul teatral oferă numeroase oportunități de învățare a matematicii, dar mai ales literaturii. Un exemplu poate fi reprezentat de un joc dramatic cu tema „La restaurant”. Mesele vor avea numere, iar chelnerii vor trebui să respecte ordinea comenzilor și să interacționeze cu clienții în vederea preluării comenzilor.

Jocul teatral oferă un loc sigur pentru copii pentru a acționa în situații reale din viață. Adulții tind să facă față evenimentelor dramatice reluându-le din nou și din nou. Copiii fac față evenimentelor dramatice prin joc, imitând de cele mai multe ori situația. Spre exemplu, un copil care a suferit pierderea unui părinte, se juca permanent de-a înmormântarea. După ce a trecut peste această etapă, a încetat și jocul, acest lucru ajutându-l pe copil să se vindece. În mod obișnuit, atunci când copiii își desfășoară prin joc experiențe dramatice sau înspăimântătoare, locul lor este unul destul de important în joc. Ei aleg să joace mama sau tata, două figuri importante din viața lor, sau un super erou cu mari puteri. Un copil care a trecut prin traume reale, precum un accident de mașină, de exemplu, ar putea alege să fie paramedic sau medic.

Un alt beneficiu al acestor tipuri de jocuri, este că îi ajută pe cei mici să-și îmbunătățească stima de sine și să prindă încredere în forțele proprii. În orice grupă de copii vor exista mereu și câțiva mai timizi care au nevoie de un cadru propice pentru a se integra în grup. Jocurile teatrale le oferă și acestor copii siguranța de care au nevoie și ajung să prindă încredere în ei.

Preșcolarii învață să se asculte unii pe ceilalți și să aibă răbdare, calități esențiale într-un colectiv de copii. Cei mici ajung în final la concluzia că atunci când cooperează, le este mai ușor să ajungă la rezultatul dorit.

Exemple de jocuri teatrale ce pot fi aplicate în învățământul preșcolar

Jocuri de spargere a gheții: Prinde-mi numele!

Acest joc reprezintă o metodă distractivă prin care elevii pot învăța numele colegilor. Copiii trebuie să fie așezați într-un cerc și este nevoie de o minge de dimensiuni medii care să fie pasată de la un copil la altul. Copiii trebuie să fie permanent atenți și gata să prindă mingea. Contactul vizual este foarte important aici. Profesorul poate începe prin a se introduce el, apoi poate arunca mingea unui elev. După ce toți participanții s-au prezentat, se pot schimba oarecum regulile jocului pentru a verifica dacă elevii au ținut minte numele colegilor. De data aceasta vor trebui să spună numele persoanei căreia îi aruncă mingea.

Jocuri de încălzire: Bomba și scutul

Fără ca ceilalți să știe, fiecare copil își va alege două persoane din grup. Prima persoană pe care și-au ales-o este bomba, iar a doua persoană este scutul. La semnalul îndrumătorului, fiecare copil începe să se miște prin cameră și încearcă

să stea cât de departe pot de bombă și cât mai aproape de scut. Copiii se vor împrăștia prin toată camera și probabil vor fugi unii de alții dacă rolurile sunt de așa natură.

Jocuri de mimă și mișcare: Urmărește-ți nasul!

Acesta este un joc de mișcare pentru întregul grup. Participanții trebuie să se miște prin toată camera, să umple spațiul, să schimbe ritmul în care merg, să schimbe direcțiile, să fie conștienți că mai sunt și alți colegi prin preajmă, dar să nu-i atingă. După ce se obișnuiesc cu asta, trebuie să lase nasul să-i conducă! Copiii vor începe să se miște mai ciudat, o serie de mișcări care să sugereze că sunt conduși de nas.

Pentru a face jocul mai interesant, copiii se pot concentra pe diferite părți ale corpului, și încep să descopere noi moduri de a se mișca. Un astfel de joc este folositor pentru a descoperi noi idei despre cum se pot mișca unele personaje. Exemple: lăsați-vă conduși de stomac!, lăsați-vă conduși de degetul mic, lăsați-vă conduși de genunchi, lăsați-vă conduși de spate etc.

Jocuri de Concentrare: Salutări, majestatea voastră

Grupul este organizat în cerc. Un voluntar merge în mijloc și își închide ochii sau îi are acoperiți. Liderul selectează în secret pe cineva din cerc. Acea persoană trebuie să spună „Salutări, majestatea voastră!” dar cu vocea schimbată. Persoana din mijloc trebuie să deschidă ochii și să încerce să ghicească cine a vorbit. Dacă greșește, se mai joacă o dată, dacă ghicește, persoana în cauză vine în mijloc.

Salata de fructe: Fiecare copil trebuie să-și aleagă un fruct, să-l spună cu voce tare și ceilalți să-l țină minte. Un copil iese în mijlocul cercului și trebuie să încerce să spună numele unui coleg de trei ori (ex.: Portocală, portocală, portocală) iar dacă nu este întrerupt el câștigă și poate pleca din mijloc. Colegul numit, (portocală) trebuie să-l întrerupă pe copilul care stă în mijloc și îi strigă numele spunând la rândul lui de 3 ori numele respectivului (măr, măr, măr). Dacă nu este suficient de atent și nu reușește, pierde și trebuie să meargă în mijloc.

Teatrul le oferă copiilor oportunitatea de a explora, de a discuta și aborda probleme dificile ce pot apărea în viața de zi cu zi și de a-și exprima emoțiile într-un mediu favorabil. Le permite să-și exploreze atât propriile valori culturale cât și pe ale altora, din trecut și din prezent. Îi încurajează să gândească și să acționeze creativ, dezvoltându-le competențe de gândire critică și de rezolvare a problemelor care pot fi aplicare în toate domeniile de învățare. Prin teatru, copiii sunt încurajați să se pună în pielea unui personaj, să fie responsabili și să facă alegeri, să-și îndrume propria învățare.

Teatrul îi ajută pe elevi să-și dezvolte toleranța și empatia. Pentru a juca corespunzător un rol, un actor trebuie să poată „locui” pe deplin în sufletul cuiva. Un actor trebuie să înțeleagă cum arată lumea prin ochii altei persoane. Bineînțeles, asta nu înseamnă că trebuie să fie de acord cu fiecare personaj, ci doar să se transpună în pielea acestuia cât de bine poate și astfel își dezvoltă empatia, o calitate din ce în ce mai rar întâlnită în societatea de astăzi. Prin teatru, elevii pot învăța și să lucreze în echipă, pentru că este o formă de organizare colaborativa și îi pregătește pe elevi pentru societate, îi învață să se sprijine și să se ajute reciproc.

Teatrul poate schimba mult percepțiile și capacitățile unui elev. Un elev care a învățat să fie empatic, a învățat să comunice, poate înțelege mult mai bine ideile istorice și evenimentele curente. Există o legătură strânsă între artele dramatice și limba română, istorie, studiile sociale și alte materii. Studiul literaturii ar fi imposibil fără teatru.

În încheiere, aș vrea să aduc în discuție un proverb chinezesc celebru: „Spune-mi și voi uita, arată-mi și îmi voi aminti, implică-mă și pe mine și voi înțelege!”

Bibliografie:

Farmer, D. (2007). 101 drama games and activities, Didactic Publisher, Sidney

https://stayathomeeducator.com/the-benefits-of-dramatic-play-in-early-childhood-education/

https://stayathomeeducator.com/the-benefits-of-dramatic-play-in-early-childhood-education/

Activități on-line la orele de consiliere și orientare

Prof Dénes Andrea
Colegiul Național Áprily Lajos, Brașov

Deși presupune o gamă largă de activități într-o multitudine de domenii, o bună parte a managementului clasei se desfășoară la orele de consiliere și orientare, altfel spus la orele de dirigenție. Pe lângă activitățile de administrare a tot ce înseamnă o clasă, orele de informare a elevilor în legătură cu viața școlară și subiectele importante pentru copii și tineri, orele de organizare a diferitelor evenimente școlare și extra curriculare, la aceste ore de consiliere și orientare trebuie să ne ocupăm, în calitate de diriginți, și de dinamica grupului, de dezvoltarea socială și emoțională a elevilor ca indivizi, dar și ca membrii clasei.

În acest sens, s-au dezvoltat, testat și implementat multe metode, unele dintre ele provenind din zona teambuilding-ului, altele din metodica diferitelor specialități, cum ar fi pedagogia dramatică, neuroștiințele sau psihologia. Acestea cuprind o gamă largă de tipuri de activități, de la jocurile de rol, la concursuri, diferite proiecte, creative, artistice, științifice, etc. Însă noi ne aflăm acum într-o situație cu totul nouă, întrucât toate aceste activități s-au mutat în mediul on-line pentru elevii care învață de acasă pe perioada epidemiei. Timpul fiind foarte scurt (aprox. un an de la începutul educației on-line), metodele ce pot fi implementate în mediul digital nu au fost încă descrise în mod sistematic și științific. De aceea și prezentul referat se va limita la descrierea unor activități cu caracter experimental, testate la propriile ore de consiliere, ori „culese” de la colegii pedagogi.

1. *Dezbaterea unor subiecte la orele on-line*
   Pe cât de facilă este implementare acestei metode la orele tradiționale, pe atât de dificilă s-a dovedit a fi la orele on-line. Elevii se sfiesc să vorbească, să-și exprime opiniile, să facă a conversație. Totuși, dacă reușim să pornim discuția cu ajutorul unui filmuleț sau a unei prezentări PowerPoint, ei vor uita de disconfortul creat de mediul on-line.
2. *Metoda „Debate”*

Mișcarea „Debate” s-a concretizat în ultimele decenii prin organizarea unor cluburi și concursuri dedicate dezbaterii unor subiecte mai mult sau mai puțin controversate. Procesul de discutare a unor subiecte prestabilite a dat naștere unor metode bine definite, care pot fi împrumutate la orele de consiliere și orientare on-line. În acest sens, există multe site-uri ale unor cluburi debate care pot fi consultate (de ex. www.kialo-edu.com)

3. *Jocuri cu ajutorul unor șabloane digitale*
   Acestea sunt foarte populare în rândul elevilor, portalul wordwall.net oferind, de exemplu, o mulțime de șabloane ușor de folosit pentru oricine.
4. *Proiecte realizate sub forma unor filmulețe* – elevii pot fi mobilizați prin proiecte creative care să se materializeze sub forma unor materiale video, destinate prezentării la orele on-line.
5. *Prezentare PowerPoint* – Familia mea, Prietenii mei, Animalele mele, Strada mea, etc.
6. *Mediateca online* – audiții organizate de elevi, selecționări din stilul muzical preferat
7. *Recomandarea unui film* – vizionarea unor secvențe împreună, urmat de discuții
8. *Ce am mai citit?* – realizare unui video trailer. În lumea editurilor și a târgurilor de carte, sunt din ce în ce mai populare materialele video despre noile publicații. Pe modelul acestora, elevii, în grup sau individual, pot să prezinte colegilor cărțile citite recent. În acest fel, pedagogii și elevii vor primi noi informații despre cărțile în vogă, și vor fi mai motivați în actul de alegere și interpretare al textelor literare, ceea ce ne ajută, cu siguranță, în dezvoltarea personală și interpersonală.

Bibliografie:

D. Molnár Éva et ali., 2019, Osztályfőnöki óra: másképp!, Editura Mozaik, Budapesta

Iucu, Romiță, 2000, Managementul si gestiunea clasei de elevi, Editura Polirom, Iași

Stan, Emil, 2003, Managementul clasei, Editura Aramis, București

https://wordwall.net/consilieresiorientare

https://www.khanacademy.org/college-careers-more

Comunicarea didactică

Prof. SCURTU NICOLETA
ȘCOALA PRIMARĂ BĂLĂCEȘTI, BOLBOȘI, GORJ

Comunicarea rămâne o problemă deschisă pentru societate pentru cercetare în privința posibilitățile de realizare a unei comunicări integrale, o comunicare în care pierderea de informații să fie minimă, obținându-se o satisfacție pentru ambii interlocutori, și în care ceea ce se receptează să coincidă într-o măsură semnificativă cu input-ul de la capătul emitere.

Fiecare comunicator din poziția sa de emitent dorește ca mesajul pe care îl transmite receptorului să fie lipsit de redundanță, de clișee predefinite, ci să fie informativ, inovator, atractiv. De asemenea, nu trebuie să omitem faptul că, orice emitent se transformă și în receptor, primind la rândul său informații mai mult sau mai puțin interesante. Astfel fiecare persoană alternează cele două roluri emitent-receptor, ceea ce înseamnă că fiecare trebuie să fie atent la interlocutorul său, numai astfel se poate ajunge la un rezultat pozitiv, la interacțiunea semiotică ce se numește comunicare. Ca în fiecare situație de comunicare, în acest caz, situația de comunicare didactică, să se finalizeze cu succes trebuie să existe o sincronizare, o compatibilitate între ceea ce gândim, ceea ce transmitem și, bineînțeles, răspunsul receptorului (în acest caz: elevii), care se constituie în retroacțiune (feedback-ul situației de comunicare).

Limbajul didactic are caracteristici proprii. Folosește limbajul obișnuit, vocabularul, structurile gramaticale, modul uzual de expunere pentru că va recurge la noțiunile de transmis cu ajutorul acestora. În cadrul comunicării didactice, prezentarea și exprimarea cunoștințelor îmbracă forme diferențiate, în funcție de auditoriul căruia îi sunt destinate, din aceste motive, putându-se afirma că limbajul didactic are un destinatar precis definit, variabil după nivelul, interesul, formele de utilizare viitoare a celor comunicate. Focusată pe obiective a elevului, a profesorului și mediului de învățare prezintă învățarea învățării, altfel spus, comunicarea didactică este una evaluativă și autoevaluați-vă atât pentru profesor cât și pentru elev. Importantă rămâne caracteristica formativă a comunicării didactice, profesorul exercitându-și influenta simultan asupra conținuturilor și a elevului. În acest cadru se va evidenția raportul dintre cele trei forme de limbaj: verbal, para verbal și nonverbal, utilizate de profesori în corelație cu obiectivele didactice și cu partenerii elevi. Tactul profesorului definește predominanta verbal-nonverbal prin atitudinile personale care demonstrează ceea

ce crede, dar și ceea ce așteaptă de la elevi, ceea ce respinge și ceea ce acceptă în dialogul educațional.

Pe durata anilor de formare profesională, am fost interesata întotdeauna să mă dezvolt pe aria de cunoștințe, să capăt cât mai multă încredere în propria persoană pentru ca interlocutorul meu să recepteze mesajul cât mai bine. Competențele de comunicare verbală se dobândesc prin lectură de calitate și prin studiu neîntrerupt, iar acestea trebuie să fie armonizate cu partea de nonverbal. Spre exemplu, ca educatoare este foarte important să îți cunoști foarte bine copiii din grupă, să știi cum să le zâmbești, să știi cum să îi transformi în prieteni. Primele zile la grădiniță pentru un copil au un anumit grad de dificultate dacă avem în vedere că pentru prima oară el trebuie să stea câteva ore cu o altă persoană care nu este nici mama, nici tata sau unul dintre bunici.

Educatoarea trebuie să fie înzestrată cu răbdare și autocontrol deoarece copiii sesizează foarte ușor in siguranța cadrului didactic. De asemenea, din perspectiva conținutului și relaționării mesajului, opinăm că am încercat în fiecare situație de comunicare ca aspectul structural al mesajului să nu fie nucleul informației transmise, ci acesta să fie în unison cu interacțiunea cu interlocutorul. Dacă fiecare dintre interlocutori și-ar focaliza atenția pe un singur aspect (fie conținutul, fie relaționarea), atunci situația de comunicare s-ar complace în desuetudine, ar fi ca o scenă din teatrul absurdului, în care vorbitorii ar transforma dialogul în două monologuri fără esență. Mai mult decât atât, comunicatorii, prin definiție, trebuie să se afle într-un proces de interacțiune, ei au această responsabilitate: de a interacționa cu interlocutorul sau interlocutorii săi. Vorbitorii care se află în interacțiune semiotică nu se comportă ca doi autiști, care nu percep mesajul celuilalt.

Persoanele care comunica trebuie să se adreseze unul altuia de pe aceeași treaptă, nu trebuie să existe discriminare între ei; orice antipatie, tendință de evaluare, de control al situației nu duce decât la instaurarea unui climat defensiv, ceea ce se va finaliza treptat în încetarea comunicării, respectiv în eșecul relațională rizării. Perceperea greșită a interlocutorilor, respectiv a elevilor sau încercarea de a încadra fiecare interlocutor într-un anumit tipar al perfecțiunii imaginat de noi (*complexul lui Pygmalion*), atitudinea de a judeca persoanele din jurul nostru după prima impresie sau după impresii auzite sunt doar obstacole ale comunicării. Totodată, atribuirile excesive (interne sau externe) sau stereotipurile ne transformă doar în niște actori pe planul actului de comunicare. Un exemplu din experiență, am avut uneori tendința să judec anumite persoane din perspectiva celorlalți fără să cunosc în prealabil interlocutorii mei.

Bibliografie:

1. Fârte, Gheorghe-Ilie, *Comunicarea – o abordarea praxiologică*, Editura Casa Editorială Demiurg, Iași, 2004;

2. Jude, I., P*sihologie școlară și optim educațional*, Editura E.D.P., Buc., 2002;

3. Sălăvăstru, Dorina, *Psihologia Educației*, Editura Polirom, 2004;

Între clasic și modern în educație

Prof. PAP Camelia

Liceul Tehnologic "Horea", Marghita, BH

Una dintre marile provocări ale educației societății contemporane o reprezintă necesitatea reformării sau regândirii școlii în funcție de cerințele și specificul acesteia.

Termenul de *„modern"* este folosit, în general, pentru a evidenția prezentul în raport cu trecutul ce a fost depășit ca urmare a dezvoltării umane. Pentru unii modernitatea este opusă practicilor tradiționale fiind caracterizată prin schimbare, inovare și dinamism.

Într-o societate modernă, cunoașterea trebuie să fie „funcțională" deoarece este important să înveți nu doar pentru „a ști" urmărind asimilarea de informații din diverse domenii, ci, înveți pentru „a face" sau „a aplica" aceste cunoștințe în interesul propriu și al semenilor.

Etimologia cuvântului metodă (gr. „metha"- spre, către și „odhos- cale, drum) ne sugerează care este semnificația metodelor didactice în procesul de învățământ. Acestea reprezintă așadar o cale de urmat în vederea realizării obiectivelor propuse, drumul parcurs de profesor pentru a-i ajuta pe elevi să-și găsească propria cale de devenire.

În sinteză metoda este „o cale eficientă de organizare și conducere a învățării, un mod comun de a proceda ce reunește într-un tot familiar eforturile profesorului și ale elevilor săi"(I.Cerghit, S. Cristea, I.O.Pânișoară).

Întotdeauna evoluția metodelor a stat sub influența concepțiilor filozofice ale epocii din care făceau parte, a fost determinată de forma de organizare socială, de tradiții, de istorie dar și de resursele poporului.

Pedagogia a încercat în decursul timpului să promoveze două tipuri de metode: active și metodele de acțiune practică fundamentate pe ideea unității dintre teorie și practică, dintre cunoaștere și acțiune.

Așa cum afirmă unii pedagogii (I.Cerghit, S.Cristea, I.O.Pânișoară) problema clasificării metodelor este una „deschisă dialogului și cercetării de specialitate". Criteriile după care autorii mai sus menționați au realizat un tablou al metodelor sunt următoarele:

Criteriul istoric face distincția între metodele tradiționale și cele moderne;
Criteriul generalității face distincția între metodele generale și cele speciale;
Criteriul organizării face distincția între metodele de muncă individuală și cele realizate în colectiv;
Criteriul funcției îndeplinite există astfel metode de transmitere de cunoștințe, de consolidare, de verificare, de aplicare;
Criteriul de determinare a activității mentale: metode algoritmice, semi algoritmice, nealgoritmice.

Învățământul de tip tradițional se focalizează pe capacitățile cognitive ale elevului, el urmărește o pregătire secvențială a acestuia ignorându-se astfel armonizarea laturii cognitive a persoanei cu cea afectivă, atitudinală cu cea comportamentală. Școala riscă astfel să devină un mediu artificial, rupt de presiunea vieții reale. Efectul metodelor tradiționale persistă și astăzi, se consideră că ele dispun de numeroase resurse proprii de revitalizare în perspectivele unui învățământ modern, euristic și intensiv.

De aceea, paralel cu acest sistem al metodelor „tradiționale" este necesar să se reînnoiască și mai mult spiritul predării, să se modernizeze întregul sistem de metode și mijloace de învățământ.

Învățământul modern nu trebuie să urmărească doar pregătirea unor absolvenți ci să se îndrepte spre formarea unor persoane cu resurse adaptație la solicitările sociale și psihologice ale vieții.

Se constată astăzi că dezideratele de modernizare și de perfecționare a metodologiei didactice se înscriu pe direcțiile sporirii caracterului activ al metodelor de învățământ, în aplicarea unor metode cu un pronunțat caracter formativ, în valorificarea noilor tehnologii instrucționale (e-learning) reușind astfel să contribuție la dezvoltarea întregului potențial al elevului.

În schimbarea tumultuoasă prin care trece societatea, elevii au nevoie de capacitatea de a selecta informațiile și de a alege ce este sau nu este esențial pentru interesele lor. Ei trebuie să înțeleagă legătura dintre informații, să le descopere sensul și să le respingă pe cele nesemnificative.

Un important obiectiv de tip formativ urmărit în evoluția copiilor îl constituie dezvoltarea gândirii critice și se realizează prin folosirea în mod special a unor strategii de învățare activ-participative. Aceste strategii reprezintă un nivel superior în ierarhia strategiilor didactice, dar nu trebuie separate de cele tradiționale.

Având în vedere că inovarea didactică este un proces în derulare și bazându-mă pe experiența acumulată până acum, afirm cu certitudine că ancorarea școlii românești în secolul XXI, presupune în mod obligatoriu și utilizarea unor astfel de metode moderne active participative.

Nu este cazul să absolutizăm utilizarea acestor metode în detrimentul celor clasice, deoarece un adevărat profesionist trebuie să știe să adapteze demersul didactic. Sunt cu siguranță lecții care în mod cert produc performanțe școlare superioare numai cu ajutorul metodelor moderne, dar sunt și lecții în care prezența acestora nu este obligatorie.

Consider că uneori nu suntem „suficient" de convinși de utilitatea și de valoarea acestor metode, poate datorită comodității, reticenței față de nou sau chiar a inerției în care ne aflăm. Riscăm astfel să rămânem în urmă, ceea ce este de-a dreptul nociv pentru calitatea actului didactic.

Socotind că interesul elevilor pentru lecție crește ori de câte ori sunt folosite cât mai diversificat aceste metode „tradiționale și moderne", nu ne mai rămâne altceva de făcut decât să le implementăm.

Bibliografie:

1.Cerghit, N.Neacșu, I. Negreț-Dobridor, I.O.Pânișoară, 2001, Prelegeri pedagogice, Iași, Editura Polirom

2. S. Cristea, 2004, Studii de pedagogie generală, București, Editura Didactică și Pedagogică

3. S. Cristea, 2005, Teorii ale învățării: modele de instruire, București, Editura Didactică și Pedagogică

MANAGEMENTUL GRUPEI DE PREȘCOLARI

Liceul Tehnologic Bâlteni
Structura: Grădinița nr.2 Pești
Prof. Înv. Preș. Stănoiu Nicoleta Giorgiana

Managementul educațional reprezintă o știință pedagogică, elaborată interdisciplinar, privind studierea evenimentelor care intervin într-o activitate pedagogică: decizie, organizare, gestiune. Când aducem în discuție sistemul social de educație și învățământ, profesorii trebuie să se raporteze la cei pe care îi educă, să stabilească relații de cooperare cu părinții acestora și cu alți factori interesați ai societății. Aceștia nu educă numai la catedră sau în clasă, ci, prin fiecare contact relațional cu copiii și părinții, depun eforturi pentru creșterea și dezvoltarea, conducerea și direcționarea.

Profesorul- manager își va crea totdeauna condițiile necesare pentru reușita activităților la grupă, nu numai sub aspectul precizării clare a obiectivelor, prelucrării conținutului tematic, alegerii strategiilor, etc., ci și al celorlalte date care facilitează desfășurarea optimă în plan pedagogic: condiții psihologice, sociale, operaționale, inovatoare

Dimensiunea psihologică se referă la modalitățile de respectare, utilizare, antrenare, stimulare a particularităților individuale ale copiilor, a capacităților de joc și învățare (distribuirea rațională a sarcinilor de învățare, organizarea condițiilor necesare, a timpului, stimularea și atribuirea de responsabilități, utilizarea relațiilor de cooperare în rezolvarea sarcinilor, în coordonarea ritmurilor, în luarea de decizii).

În dimensiunea socială se poate vorbi de o asociere a grupei de copii și grupul social. Ca grup social, grupa ridică probleme precum: componentă numerică a grupei, interacțiunea membrilor grupei, scopurile comune pe termen scurt și lung, compoziția și organizarea, dinamica, coeziunea ca rezultat al interacțiunilor, sintalitatea ca personalitate a grupului, problematica liderilor formali și informali, modul de circulație al informațiilor în grup, realizarea comunicării, direcții de transmitere și receptare.

Dacă vorbim de o dimensiune operațională, aceasta arată modul de percepere, aplicare, interiorizare, respectare a normelor în grup. Profesorul recurge la o serie de proceduri de intervenție: recompensă sau sancțiune, conduită de dominare, de negociere-înțelegere, terapia ocupațională, susținerea morală

De asemenea, dimensiunea inovatoare implică înțelegerea necesității de ameliorare, schimbare, perfecționare a vieții și activității grupei și luarea de decizii adecvate, aplicarea lor progresivă.

În managementul grupei de copii, un loc aparte, îl reprezintă începutul anului școlar, dar și prevenirea unor comportamente negative, intervenția și tratarea acestora. Profesorul-manager, interesat de prevenire, are ca barometru de control climatul de activitate din clasă, disciplina, atenția.

Consecințele managementului defectuos sunt reprezentate de: lipsa de motivare, oboseala, deprecierea climatului educațional, atitudinea copiilor de ignorare și indiferență, agresivitate și violenta. Tehnicile de prevenire, intervenție și rezolvare a acestor consecințe nefaste presupun anumite strategii de intervenție ale cadrului didactic, strategii de sorginte manageriale. Succesul managementului la nivelul grupei de copii presupune, până la un punct, și prevenție înainte de dezvoltarea situației problematice.

În comparație cu managementul școlii sau al altor medii educaționale, managementul grupei de copii este definit de două aspecte: de specificul relației profesor-copii, al cărei scop este formarea dezvoltării personalității copiilor și de problematica specific-pedagogică și metodică. Cele două aspecte vor genera maximă responsabilitate în ceea ce privește comportamentele și intervențiile profesorului.

Bibliografie:

- Păun, E., 1999, “Scoală – abordare sociopedagogică”, Polirom, Iași;
- Tomșa, Ghe., 2005, “Psihopedagogie preșcolară și școlară”, București.

ACTIVITATEA DE CONDUCERE
LEADERSHIP-UL

PROFESOR ÎNVĂȚĂMÂNT PREȘCOLAR:
Prof. învățământ Preșcolar DEACONESCU ANDREEA ADELINA
Grădinița cu program prelungit nr 8 Tg Jiu, GJ

Problema conducerii reprezintă un aspect fundamental în funcționarea tuturor organizațiilor.

Într-un mod sintetic-integrativ putem defini conducerea (leadership-ul):

"un proces dinamic de organizare și coordonare de către un grup, într-o anumita perioada de timp și într-un anumit context organizațional specific, a altor grupuri de membri ai organizației, în scopul realizării unor sarcini sau scopuri specifice" (M. Vlăsceanu, 1993)

"o relație privilegiată, prin care o persoana își exercită puterea, influențând și controlând activitatea altora, fără s-o impună prin coerciție"(Neculau, 2007). Conducerea apare ca emergentă a grupului mai mult decât o calitate a personalității individuale, ca un raport psihosocial, ca "loc" al confluenței dintre trei factori: situația (natura sarcinii, structura sociala, particularitățile grupului, reguli), liderul (competenta, autoritate, motivație, trăsături de personalitate) si participanții sau membrii organizației (așteptările lor, trăsături de personalitate, mecanisme de apărare)

Din punctul de vedere al psihosociologiei organizaționale ne interesează nu conducerea și liderul in general, ci conducerea eficientă și liderul eficient.

Concepând leadership-ul ca un continuum cu doi poli, M. Zlate (2004) preciza că un leadership eficient are următoarele caracteristici: schimbare, progres, inovare; anticiparea a ceea ce urmează să se întâmple; orientarea spre cauze; predominarea activismului și inițiativei; centrarea pe responsabilizarea membrilor; orientare pro activă. Predominantă acestor caracteristici amplasate la un pol sau la polul opus reprezintă indicatorul eficienței sau ineficienței conducerii.

Liderul eficient, în concepția lui Gibson, Ivancevich si Donnelly (1997) trebuie să fie capabil să atingă scopurile individuale, de grup și organizaționale, eficacitatea lui fiind măsurată prin gradul de realizare a unui scop sau combinații de scopuri.

Cu referire la noțiunea de leadership (respectiv lider) trebuie făcute unele delimitări conceptuale comparativ cu noțiunea de management (respectiv manager). Aceste noțiuni au fost considerate:

a) identice (termenul echivalent în limba romana fiind cel de conducere; cele două noțiuni se suprapun total, între ele neexistând nicio diferență; ambele reprezintă un ansamblu de procese, acțiuni și funcții prin care se realizează coordonarea diferitelor categorii de resurse – materiale, umane, financiare, informaționale – și realizarea scopurilor organizaționale);

b) complet opuse (leadership-ul reprezintă mai mult dimensiunea umana, de implicare și antrenare în activitate, înseamnă a face ceea ce trebuie - “conducerea psihologica” - , în timp ce managementul se referă la exercitarea efecivă a unor funcții, însemna a face cum trebuie -“conducerea administrativă”);

c) ca o relație de la parte la întreg (suprapunerea parțiala a celor doua noțiuni: leadership-ul ca parte esențiala a managementului – ca modalitate prin care managementul asigură eficiența organizațională – sau managementul ca parte a leadership-ului – ca instrument prin intermediul căruia se realizează leadership-ul).

În realitate nici una dintre cele trei situații nu este satisfăcătoare, între sferele celor doua noțiuni există o relație de coincidență parțială:

-“leadership-ul și managementul, liderii și managerii au, fiecare, elemente proprii, specifice, care le asigură individualitatea și relativa autonomie, dar și o serie de elemente comune, fapt ce facilitează interacțiunea și potențarea lor reciprocă” (M. Zlate, 2004).

-„conducerea reprezintă un ingredient esențial al activității de management, după cum managementul reprezintă fundamentul și suportul activității de conducere □□ schimbările majore produse la nivel social și organizațional în contextul societății contemporane revendica din ce în ce mai mult necesitatea integrării și armonizării cerințelor și elementelor specifice conducerii eficiente cu cele caracteristice managementului” (Vlăsceanu, 2003). Nu întotdeauna însă calitatea de lider implica automat și pe cea de manager, după cum calitatea de manager nu implica automat și pe cea de lider.

În timp s-au desprins mai multe modele explicativ - interpretative ale activității de conducere:

Unii autori au considerat conducerea ca fiind o caracteristica a persoanei (a liderului) care era considerat predestinat pentru o astfel de calitate, aceea de conducător sau lider, aceste perspective asupra fenomenului conducerii ducând la generarea modelului conducerii ca funcție a persoanei. S-a încercat surprinderea acelor caracteristici fizice, intelectuale, precum și trăsături de personalitate ce ar face distincția între lideri și cei conduși. Se evidențiază, în acest sens, modelul charismatic al conducerii inițiat de Max Weber (1920), care considera liderul ca fiind înzestrat de la natura cu anumite însușiri care îi confereau succes în conducere. Weber vorbește chiar de o autoritate charismatica – “o autoritate asupra oamenilor la care ei se supun în virtutea credințelor lor în această calitate extraordinară a persoanei considerate” (apud M.Zlate, 1981). Ulterior, deși modelul charismatic nu este complet abandonat, se considera că succesul conducerii se datorează unor trăsături proprii, specifice celui care conduce. Cercetările mai recente au evidențiat totuși prezența anumitor atribute psihice necesare liderului, cum ar fi: inteligența, extra versiunea, autocunoaștere și încredere în sine, empatie și sensibilitate interpersonală, capacitatea de a anticipa, capacitatea și rapiditatea deciziei.

Alți autori au considerat conducerea o caracteristică a grupului condus, iar liderul acea persoana care, răspunzând cerințelor situației concrete de conducere (cerințele grupului și caracteristicile acestuia etc.), devine capabilă să ocupe o astfel

de poziție, rezultând astfel modelul conducerii ca funcție a situației. Nu trebuie să ne așteptăm ca un lider să fie în orice situație mai bun decât ceilalți (subordonații săi) și situația va determina în mare măsură abilitățile de conducere necesare. În acest model (de tip behaviorist) se ignora de fapt rolul personalității în conducere.

Un al treilea model asupra conducerii este acela care încearcă depășirea puterii explicative și limitelor modelelor anterioare considerând conducerea ca funcție atât a persoanei cât și a situației, dar mai ales a relației dintre ele. Acest ultim model este cunoscut sub denumirea de modelul mixt al conducerii. Dacă în modelul situațional era vorba doar de adaptarea liderului la situație, în modelul mixt al conducerii relația devine mult mai complexa; avem de-a face cu doua mari variabile: situația și persoana. A. Neculau (1977) considera că în analiza conducerii și a oricărui tip de lider trebuie să se ia în considerare în primul rând natura grupului (grupul considerat nu ca o moleculă socială izolată, ci ca segment al organizației și produs al contextului social) și specificul situației concrete în care acționează (este plasat) grupul, și nu calitățile personale ale liderului.

Sintetizând, putem delimita trei dimensiuni esențiale implicate în conducere:

A. Liderul, ca persoana ce presupune anumite calități (însușiri): fizice și constituționale, psihologice, psihosociale și sociale.

B. Situația, care presupune în principal: sarcina de efectuat, oamenii implicați în situația de conducere în calitate de subordonați, considerați individual, autoritatea formala asociată poziției celui care exercită activitatea de conducere, grupul de muncă (în ansamblul său), cultura organizațională, mediul extern al organizației.

C. Relația lider – situație de conducere, incluzând toate aspectele legate de modul în care interacționează și se intercondiționează liderul și situația.

Având în vedere diversele abordări cu privire la lider și leadership, s-au formulat diverse concluzii eronate: a fi lider însemna a controla, a manipula, a domina; liderul este înnăscut; liderul are charisma; liderul determină performanță.

În sens larg, conceptul de “lider” cuprinde orice persoana care îndeplinește oficial sau își asuma spontan - în cadrul unui grup – funcții de conducere; așadar, cuvântul “lider” se atribuie atât șefului formal, cât și celui neoficial (informal). Putem delimita mai multe ipostaze ale liderului:

a. Liderul instituțional: este conducătorul formal, oficial (director de întreprindere, șef de unitate etc), având ipostaza persoanei care exercită în mod oficial sarcini de conducere, ca veriga necesară a organizării grupului;

b. Liderul ca persoană centrală în grup: se refera la persoana care concentrează atenția celorlalți, care întrunește aprecierea și stima celorlalți. În concepția lui S. Freud (1920), persoana centrală reprezintă persoana în jurul căruia un grup se cristalizează, persoana cu care ceilalți se identifica. Aplicând concepția lui Freud și echipamentul sau metodologic asupra leadership-ului în grup, Fritz Redl a descoperit zece tipuri de roluri jucate de persoana centrală, respectiv zece tipuri de lideri și leadership;

c. Liderul sociometric sau persoana populară, preferată: coincide cu ceea ce Bales numește lider socio-afectiv (care întrunește popularitatea în rândul participanților). Persoana preferată reprezintă persoana cu care membrii grupului doresc să se asocieze în diverse activități. Tehnica utilizată pentru identificarea liderului sociometric este sociometria (tehnica elaborată de J. Moreno). În general, liderul sociometric nu coincide cu liderul formal. Pe de altă parte, persoana preferată nu este neapărat și eficace, operativă; popularitatea sociometrica nu înseamnă neapărat și conducere (R. Bales a constatat ca persoana preferata este cel mai puțin asociata cu conducerea);

d. Liderul situațional: este persoana care se angajează spontan în acte de conducere în situații diferite, persoana care se impune prin dinamismul sau, prin frecventa relativă a actelor de conducere în raport cu specificul situațiilor, în efortul de a atinge un scop comun;

e. Liderul ca persoana cea mai influentă: după Seeman si Morris, poziția liderului este definită în funcție de status-ul relativ, într-o ierarhie de influențe dispuse într-o piramida. Influența apare constituită, conform lui Stogdill, în grade diferite și la nivele diferite în piramida puterii ce funcționează în cadrul unității sociale. Conducerea înseamnă deci o structura ierarhica în cadrul grupului, iar liderul se detașează prin influența sa în determinarea scopului și a mijloacelor de acțiune;

Într-o organizație, liderii (managerii) sunt amplasați pe diverse niveluri ierarhice, putând fi grupați în trei categorii:

liderii (managerii) superiori (de vârf): au în subordine toate celelalte niveluri ierarhice manageriale

liderii (managerii) de nivel mediu: au în subordine și executanți direcți și alți lideri (manageri)

liderii (managerii) de nivel inferior (supervizori): lucrează direct cu executanții, fără a avea în subordine alți lideri (manageri)

Indiferent pe ce nivel ierarhic s-ar situa, liderii (managerii) au trei tipuri de roluri sau responsabilități (în funcție de specificul activității, cu pondere diferită de la un nivel ierarhic la altul):

strategice sau conceptuale (să orienteze organizația în conformitate cu misiunea și obiectivele stabilite),

interumane (să creeze și să dezvolte un climat favorabil relațiilor interumane),

tehnice (să direcționeze activitatea în funcție de particularitatea domeniului în care activează firma).

Dacă cercetările inițiale privind eficiența conducerii s-au centrat exclusiv pe identificarea trăsăturilor de personalitate ale liderului, începând cu anii '50 centrul de interes devine analiza stilului sau a comportamentului acestuia, conducerea fiind determinată de modul în care este exercitată de lider.

Au existat însă accepțiuni diferite și în ceea ce privite definirea stilului de conducere:

- o accepțiune behavioristă, care identifica stilul de conducere cu comportamentul (stilul de conducere reprezintă o mulțime de caracteristici ale comportamentului liderului; se au în vedere diverse tipuri de comportamente care se pot învață și schimba în scopul optimizării stilului de conducere, și mai puțin sau chiar deloc trăsăturile de personalitate care sunt mai greu de determinat și foarte greu de schimbat).

- în cea de-a doua accepțiune se face o distincție clara între noțiunea de comportament și cea de stil de conducere, acesta din urmă fiind considerat o variabilă pur interioară legată de structurile bazale ale personalității și de aceea aproape imposibil de schimbat.

Ambele accepțiuni sunt însă nesatisfăcătoare, deoarece personalitatea nu poate fi nici total neglijată și nici considerată ca o entitate imuabilă, nesupusă schimbării.

Mult mai adecvată, în interpretarea stilului de conducere, este perspectiva dinamica, psihosociala care permite corelarea stilului de conducere cu trăsăturile de personalitate. Din această perspectiva M. Zlate (1981) definește stilul de conducere „modul concret de jucare al unui rol, de transpunere efectivă în plan comportamental a exigențelor ce derivă din statutul de conducător”.

Deoarece stilul de conducere nu exista în sine, ci se particularizează în diverse contexte și situații devine absolut necesară interpretarea lui situațională: “latura atitudinal-motivațională și comportamentală se regăsesc reunite în stilul de conducere care capătă valențe deosebite atunci când este interpretat situațional” (idem).

Stilul de conducere este rezultanta a trei categorii de factori:

a) factori individuali (particularitățile liderului): tipul de personalitate, pregătirea profesională, experiența în activitatea de conducere, nivelul motivațional etc.);

b) factori ce țin de particularitățile muncii: organizarea tehnologică a muncii, diviziunea muncii;

c) factori ce țin de particularitățile mediului social în care se desfășoară activitatea de conducere: tipul de organizație, formele de organizare, ierarhia, cultura, sistemul informațional, mediul socio – economic și politic.

J. B. Richie (1976) arata că atunci când abordăm stilul de conducere trebuie să avem în vedere distincția între atitudini (ce crede conducătorul sau ce spune că ar crede) și strategie (mijloacele sau metodele folosite de acesta în exercitarea propriu-zisa a conducerii), delimitându-se astfel existența a doua niveluri constitutive ale stilului de conducere:

nivelul cognitiv-afectiv (atitudinal, orientativ): include un set relativ omogen structurat de cunoștințe, credințe, convingeri, stări afective pozitive sau negative;

nivelul acțional-comportamental (rezolutiv, activ): implica inițierea acțiunilor de conducere și aplicarea strategiilor de abordare și soluționare a problemelor; are o natură instrumentală, reprezentând mai mult o caracteristică a situației, fiind influențat atât de seturile cognitiv-afective ale conducătorului, cât și de o serie de

factori extrinseci sau cerințe specifice situației date (tehnologie, constrângeri financiare, presiunea timpului etc).

Modul în care se concep relațiile și procesele de conducere în cadrul organizațiilor, se particularizează în stilul de conducere , ce exprimă modul în care gândește și acționează un lider (manager), atitudinea lui față de salariați, modalitatea în care își exercită funcțiile ce le revin etc.

Stilul de conducere este rezultanta unui număr mare de factori, ce țin, fie de particularitățile managerilor (tipul de personalitate, pregătirea sa profesională etc.), fie de particularitățile muncii (diviziunea muncii, organizarea tehnologica etc.), fie de particularitățile mediului social în care se desfășoară activitatea de management (tipul firmei, cultura, sistemul informațional, ierarhia etc.)

Deși de-a lungul timpului s-au făcut numeroase clasificări ale stilurilor de conducere, de reținut este cea care are drept criteriu modul de luare a deciziilor și de manifestare a autorității, realizată de Kurt Lewin, R. Lippit și R.K.White, care propun trei stiluri de conducere:

• stilul autoritar – caracteristic liderilor (managerilor) care refuză orice sugestie din partea subalternilor, le controlează toate activitățile, iau decizii pe care salariații doar le execută etc.

• stilul democratic – liderii (managerii) acordă o încredere mare subalternilor, le stimulează creativitatea și țin cont de părerile acestora; acceptă participarea angajaților la luarea deciziilor și delegări de autoritate; comunicarea se desfășoară în toate direcțiile și se pune accent pe relațiile interumane.

• stilul permisiv (liber, laisse-faire) – caracterizat prin lipsa totală de implicare a liderilor (managerilor) în activitățile grupului, el fiind lăsat să se organizeze singur; este un stil ce poate genera dezordine, anarhie.

Desigur, există și alte criterii de clasificare a stilurilor de conducere, însă trebuie reținut faptul că nici unul nu se manifesta în totalitate, nu există în stare pură, ci se completează. În prezent are loc o evoluție a acestor stiluri, în sensul combinării diferitelor elemente specifice unui model și realizării unei adaptări continue la condițiile de mediu, necesitățile organizației dar și particularitățile oamenilor.

Leadership-ul comportă o mare varietate de abordări, însă, în esență, el este un proces prin care o persoana stabilește un scop sau o direcție pentru una sau mai multe persoane și ii determină să acționeze împreuna în vederea realizării acelui scop.

La baza leadership-ului se află spiritul de echipa, definit ca fiind starea ce reflectă dorința oamenilor de a gândi, simți și comporta armonizat, în vederea realizării unui scop comun.

Conținutul, modul de manifestare și eficacitatea leadership-ului sunt rezultatul mai multor factori, unii dintre ei fiind determinanți:

a) caracteristicile native ale persoanei (liderului), dintre care, cele mai importante ar fi: inteligența, charisma, ambiția, hotărârea etc.;

b) pregătirea primită de leader, tratată pe trei nivele: pregătirea generala (prin care se construiește baza comportamentului general individual și social și se asigura cultura generala), pregătirea de specialitate (în domeniul tehnic, economic, informatic – ce conferă competența în domeniu) și pregătirea manageriala (care are în vedere dezvoltarea capacităților și calităților native, formarea capacităților de a influența deciziile, acțiunile și comportamentul altor persoane);

c) situația în care se plasează liderul, care condiționează în multiple moduri leadership-ul practicat: condiționare contextuala de ansamblu (ce reflectă caracteristicile de bază ale organizației în care managerul lucrează) și o condiționare situațională (de natură strict managerială).

Stilul de conducere influențează organizația în care sunt practicate în multiple direcții: nivelul productivității muncii, relațiile psiho-sociale din cadrul grupului, atitudinile membrilor grupului, coeziunea lui, motivația comportamentelor subordonaților etc. În aprecierea eficienței stilurilor de conducere, au fost propuse diverse criterii. M. Zlate (1981) precizează că evaluarea eficienței stilurilor de conducere se realizează în funcție de trei criterii:

semnificația și ponderea efectelor pozitive și negative ale stilurilor în structura general – globală a activității de conducere (efecte aparent pozitive pot fi, în esență, negative, și invers)

Consecințele rezultate în urma practicării îndelungate a unui stil de conducere(unele stiluri au efecte pozitive pe termen scurt și negative pe termen lung)

gradul de adecvare a stilului de conducere la particularitățile situației (nu putem vorbi de existența unui stil de conducere eficient în orice situație ,ci de stiluri inegal eficiente, în funcție de specificul situației, în sensul ca un stil de conducere poate fi eficient în anumite situații și ineficient în alte situații)

Alți autori (Vlasceanu, 1993) precizează că eficiența stilurilor de conducere este influențată de următorii factori:

a. calitățile personale și filosofia liderului ;

b. atitudinile și filosofiile caracteristice membrilor individuali ai organizației ;

c. climatul organizațional și cultura organizațională ;

d. contextul de conducere (natura sarcinii de muncă, presiunea timpului, nivelul de conducere în ierarhia organizațională, caracteristicile grupului de munca) ;

Odată cu stabilirea acestor criterii de apreciere a eficienței stilurilor de management, au fost formulate și o serie de recomandări, a căror respectare poate asigura această eficiență:

1) existența unui bun sistem informațional, care să asigure informații corecte, adecvate;

3) formularea clară a obiectivelor și sarcinilor;

4) adecvarea conducerii la particularitățile organizației și la situațiile nou apărute în evoluția ei;

5) orientarea activităților liderilor (managerilor) spre aspecte esențiale;

6) organizarea rațională a activității de conducere și utilizarea rațională a timpului;

7) utilizarea de metode și tehnici moderne de conducere;

8) manifestarea unei atitudini pozitive față de nou;

9) stimularea inițiativei și a creativității angajaților;

10) preocuparea pentru creșterea nivelului motivațional al angajaților;

11) preocuparea pentru educarea și formarea subordonaților;

12) manifestarea unei atitudini echilibrate (optime) față de funcție, rezultate (sarcina), oameni și organizație;

13) capacitatea de autoperfecționare a stilului de conducere.

Toate aceste dimensiuni și recomandări privind stilul de conducere și leadership-ul sunt de natură să determine amplificarea performanțelor organizației.

Practic, leadership-ul marchează toate domeniile și performanțele majore ale organizației.

Mentoratul în învățământul preuniversitar

Prof. înv. Primar: Vîlceanu Ecaterina

Școala Gimnazială ,, Nicolae Costescu'', Bolboși

Activitatea de mentorat, putem afirma că, este un proces interactiv complex de îndrumare, relaționare între două sau mai multe persoane care are ca scop dezvoltarea cunoștințelor și aptitudinilor. Mentorul oferă în mod constant suport, încredere și ajutor tânărului mentorat. Mentoratul nu reprezintă doar împărtășirea experienței profesionale, ci presupune găsirea împreună a punctelor comune care să ducă la un deznodământ de succes.

Un bun mentor:

- Are o înțelegere profundă a individului, a educație și culturii instituționale.
- Identificăpuncteletarișipuncteleslabealeprofesorilor,folosindovarietatede instrumente de analiză a nevoilor înainte și pe tot parcursul sesiunii. Planifică și desfășoară sesiuni în consecință.
- Folosește experiența și atitudinile profesorilor ca o componentă esențială a principiilor de formare. Răspunde în mod flexibil și eficient nevoile emergente.
- Demonstrează o cunoaștere profundă și sensibilitate la aspectele individului, instituționale și culturale dintr-o gamă largă de medii de predare și formare.
- Demonstrează o gamă largă de principii și practici de predare eficiente.
- Face referire la o serie de teorii stabilite și de actualitate care stau la baza practicii la clasă.
- Relaționează practica la clasă la o serie de modele teoretice variate de învățare.
- Se preocupă în mod intenționat și empatic de provocările practicii didactice, folosind o serie de strategii.
- Cunoaște și folosește o gamă largă de practici și abordări deformare.
- Face apel în mod regulat la o gamă largă de cercetări în domeniul dezvoltării cadrelor didactice.
- Folosește cunoașterea indivizilor și a dinamicii grupului pentru a maximiza învățarea, a gestiona problemele și a face față conflictului în

timpul sesiunii de instruire.

- Integrează în mod constant informațiile de la stagiar în analiza lecțiilor și practica la clasă.
- Folosește o serie de tehnici pentru colectarea feedback-ului pe parcursul instruirii.
- Sintetizează propriile reflecții dar și feedback-ul stagiarilor post-activitate pe măsură ce apar în timpul activității deformare.
- Îi ajută pe profesori, prin negociere, să-și definească strategiile și activitățile clar și adecvat pentru dezvoltare.
- Conduce și motivează profesorii. Inițiază programe de dezvoltare pentru profesori.
- Planifică și stabilește observațiile la clasă, cu acordul comun al rezultatelor și considerentelor practice.
- Oferă feedback clar, constructiv și sensibil, folosind o gamă largă de stiluri.
- Stabilește pașii cheie și strategii concrete de îmbunătățire, acordând prioritate unei căi de dezvoltare clare, cu un număr de pași.
- Folosește o serie de strategii pentru abordarea și gestionarea feedback-ului negativ.
- Utilizează practica experimentală (reflecție, interogare și acțiune) ca bază a unui ciclu continuu de îmbunătățire.
- Se perfecționează în anumite domenii ale dezvoltării contemporane și le evaluează critic pe acestea în lumina propriei practici de formare.
- Are opinii clare, bazate pe cercetare, cu privire la practicile eficiente și ineficiente în predare și formare.
- Utilizează opiniile ca un instrument de formare și îi ajută pe alții să își dezvolte și să își articuleze propriile convingeri, chiar dacă nu sunt împărtășite.
- Convingerile proprii se bazează pe o gamă largă de experiențe de predare și formare, practici observate, lectură și cercetare

În timp ce îndrumarea poate lua mai multe forme, de la mentorat individual sau de grup, mentorat în echipă sau mentorat online, procesul începe întotdeauna cu colaborarea dintre mentor și noul profesor pentru a dezvolta o strategie individuală specifică.

Mentorii buni demonstrează flexibilitate și își aleg rolul în funcție de nevoile noului profesor. Oricare ar fi tipul de relație care se construiește, un lucru este sigur, încrederea și relațiile de comunicare sunt esențiale pentru dezvoltarea oricărei relații mentor – profesor debutant. În activitatea de mentorat se creionează multe calități și atitudini:

- Mentorii trebuie să fie încrezători și să aibă grijă de oameni. Mentorii ar trebui să fie calzi și îngrijiți, capabili să-și manifeste un interes personal pentru protejarea lor. Mentorii trebuie să aibă înaltă stimă de sine și să fie sensibili la nevoile altora.
- Aceștia ar trebui să se angajeze în mod regulat în activități care promovează creșterea lor profesională, cum ar fi ateliere, seminarii, conferințe și cursuri postuniversitare. Aceștia ar trebui să fie informați cu privire la cercetarea actuală privind predarea și învățarea.
- Activitatea unui mentor ar trebui să urmeze un demers structurat și obiectiv, bazat pe obiective definite dezvoltate împreună cu noul profesor și abordând aspecte specifice ale dezvoltării cadrelor didactice.
- Mentorul va avea o atitudine de susținere în promovarea unei comunități de învățare colegială și colaborativă în cadrul școlii, care susține dezvoltarea profesională și construiește o capacitate profesională dar și practici diferențiate și adaptate la nevoile de învățare ale noului profesor și la pregătirea acestuia.

Un profesor-mentor ar trebui să aibă cunoștințele, calitățile personale și aptitudinile necesare pentru a răspunde nevoilor cadrelor didactice debutante și de a crea o relație colegială care să stimuleze în mod pozitiv pe cel mentorat.

Bibliografie:

1. Ellyn Glen, P*rogram Design: Collaboration Through Mentoring & Peer Coaching*, Cambridge English Trainer Framework. Developed in collaboration with NILE (Norwich Institute for Language Education), at https://www.mentors.net/library/collab_pc.php;
2. Iorga Georgeta, Suport de curs mentor, ZecePlus;
3. Popa Maria, Mentoratul Educațional între Teorie și Practică at https://maria-popamaria.blogspot.ro/2012/05/mentorat-educational.html

LIDERI ȘCOLARI DE SUCCES

Prof SABAU Remus-Mircea
Liceul Tehnologic "Horea", Marghita, BH

Liderii educaționali joacă un rol esențial în asigurarea climatului, atitudinii și reputației școlilor lor. Ei sunt piatra de temelie pe care comunitățile de învățare funcționează și se dezvoltă. Cu o conducere școlară de succes, școlile devin incubatoare eficiente de învățare, locuri în care elevii nu numai că sunt educați, ci sunt provocați, informați și încurajați.

Pe de altă parte, conducerea școlară slabă sau absentă poate submina obiectivele unui sistem educațional în întregul său. Când școlile nu au o bază și o direcție puternice, învățarea este compromisă, iar elevii suferă, leadershipul având o influență majoră asupra procesului de învățare al elevilor..

Deși nu există o singură soluție pentru un management școlar de succes, există anumite strategii, abilități, trăsături și competențe pe care le împărtășesc mulți dintre cei mai eficienți lideri școlari.

Liderii înțeleg importanța construirii comunității școlare îndreptată spre performanță. Liderii școlari eficienți construiesc și susțin parteneriate reciproce între familie și comunitate și valorifică aceste parteneriate pentru a cultiva comunități școlare incluzive, sensibile și receptive din punct de vedere cultural. Pentru a construi aceste rețele comunitare, este esențial ca liderii școlilor să fie vizibili în școlile și comunitatea lor, să dezvolte încredere și să creeze un sentiment de transparență și scop comun cu părinții, personalul școlii pe care o conduce, membrii comunității și elevii. Profesorii trebuie să fie motivați și dispuși să încerce noi strategii, deoarece au încredere în liderii lor, sprijinindu-i în acțiunile lor. De asemenea elevii sunt motivați și conectați la școală deoarece au încredere în profesorii lor. Pe de altă parte familiile sprijină toate activitățile școlii, deoarece directorul și profesorii au construit relații de încredere cu ei.

Liderii împuternicesc profesorii și cultivă abilități de conducere. Marii conducători ai școlii știu că nu organizează un spectacol individual, că nu pot face totul singuri. Ei știu că trebuie să se înconjoare cu profesori și colegi extraordinari și, nu numai, trebuie să sprijine pe deplin profesorii și personalul, încurajându-i să învețe, să se dezvolte și, probabil, cel mai important, să devină ei înșiși lideri.

Nu este un secret faptul că atunci când oamenii sunt împliniți și li se oferă oportunități pentru dezvoltarea carierei, precum și autonomie și control asupra carierei lor, ei sunt mai productivi, mai implicați și mai eficienți, în general. Conform unor observații personale am descoperit că doar aproximativ un sfert dintre profesori sunt angajați total în munca lor, în timp ce majoritatea nu se implică active, iar o parte dintre ei, e drept una destul de mică, nu se implică deloc în activitățile școlare.

Prin oferirea de oportunități de dezvoltare profesională și servicii de sprijin profesorilor, precum și prin crearea unui mediu în care profesorii să fie capabili să

experimenteze, să inoveze și să conducă, directorii pot asigura un mediu școlar sănătos, care va avea repercusiuni pozitive pentru elevi.

Liderii școlari se concentrează în special pe îmbunătățirea calității profesorilor din școala lor. Angajând cu atenție cei mai buni profesori, susținându-le eforturile și ambițiile, susținând toți membrii personalului la așteptări mari și lucrând pentru a sprijini cu atenție dezvoltarea individuală a fiecărui profesionist, Managerii având un impact pozitiv direct asupra rezultatelor școlare ale elevilor.

Liderii școlari de succes folosesc doar informații oficiale și standardizate, pentru a stimula îmbunătățirea continuă prin luarea deciziilor corecte, în scopul expres de a promova oportunități echitabile și accesibile tuturor elevilor săi. Oportunitățile pe care le prezintă utilizarea eficientă a informațiilor sunt multe, iar cei mai eficienți lideri sunt capabili să valorifice aceste informații pentru a lua decizii strategice în beneficiul elevilor lor. Devine astfel extrem de importantă idea de a construi baze de date transparente care să fie utile elevilor dar și personalului școlii. Când vine vorba de baze de date, de statistici, managerii eficienți încearcă să scoată maximum din acestea, învățând copii să pună întrebări utile despre informațiile primite, dar și să le folosească pentru a promova desfășurarea unor dezbateri și analize colaborative în rândul profesorilor. Liderii școlari consideră bazele de date și statisticile ca mijloace, nu numai de a identifica problemele, ci de a le înțelege natura și cauzele.

O altă calitate a celor mai buni lideri este, de asemenea, că aceștia trebuie să fie vizionari. Să albe un obiectiv prin care pot uni o echipă și un plan care să-i ajute să ajungă acolo. Nu doar atât, dar trebuie să fie capabili să-și articuleze clar viziunea și obiectivele școlare. Viziunea este probabil una dintre cele mai importante calități pe care le poate avea un lider, deoarece oferă impuls și direcție, nu doar pentru liderul echipei, ci și pentru fiecare membru al echipei. Desigur, pentru ca liderii să aibă succes în urmărirea viziunii și adoptarea planului lor, trebuie să-și asocieze viziunea cu o pasiune neîncetată. Viziunea și pasiunea unui lider eficient ar trebui să genereze inspirație, motivație și emoție care să cuprindă întreaga școală. Astfel putem spune că directorii eficienți oferă o viziune clară și un sens, o direcție pentru școală și pentru echipa sa. Ei concentrează atenția personalului asupra a ceea ce este important și nu-i lăsa să devieze înspre inițiative care vor avea un impact negativ asupra muncii și a rezultatelor elevilor.

Liderii educaționali sunt promotori ai unui management performant, creând medii de învățare colaborative, incluzive. Învățarea incluzivă oferă tuturor elevilor acces la alegeri flexibile de învățare și căi eficiente pentru atingerea obiectivelor educaționale în spații în care experimentează sentimente de apartenență la un sistem de valori relevante pentru ei. Cei mai buni profesori știu acest lucru și acordă prioritate incluziunii, creând medii de învățare sigure fiecărui elev. Liderii care acordă prioritate învățării incluzive consideră, de asemenea, că fiecare persoană poate contribui la o comunitate mai mare de învățare și, prin urmare, încurajează colaborarea între școală și elevi. Managerul are cel mai critic rol în școlile incluzive de succes, participarea activă a managerului școlii fiind cel mai important vector al succesului în implementarea schimbării, în îmbunătățirea serviciilor educaționale

oferite de școală. Liderul școlii este esențial pentru facilitarea schimbării sistemice și pentru a conduce școlile să adopte noi atitudini și noi practici în acest sens.

Liderii eficienți sunt pasionați de munca lor. Pasiunea este un alt ingredient esențial pentru aproape oricine dorește să aibă succes în munca sa. Astfel, pentru liderii școlii, care de obicei au o mare influență asupra climatului și culturii școlii lor, pasiunea are un rol, de cele mai multe ori, decisiv. Oamenii pasionați au o energie pozitivă contagioasă care poate afecta foarte mult satisfacția și munca profesorilor, precum și performanța elevilor. Toate cunoștințele din lume nu pot face un lider să fie bun, ci numai grija pentru muncă și pentru echipa pe care o conduce este cea care face diferența. Acest lucru se datorează în mare parte faptului că oamenii își doresc să urmeze un lider pasionat, pe cineva căruia îi pasă, nu doar de cauza pentru care lucrează, ci și de celelalte persoane implicate în efort. Pasiunea pentru proiecte, pentru școală și pentru persoanele implicate sunt esențiale pentru un management de succes.

Liderii școlari de succes încurajează asumarea riscurilor de către toți actorii din sistemul educațional. Ceea ce știm deja majoritatea dintre noi este că eșecul poate fi cel mai mare profesor. Așa cum profesorii ar trebui să încurajeze asumarea riscurilor în rândul elevilor lor pentru a stimula performanța, liderii cu adevărat eficienți încurajează asumarea riscurilor în rândul subordonaților și colegilor lor prin crearea unui mediu de susținere care recompensează nu doar ideile sau inițiativele de succes, ci și efortul depus, indiferent de rezultat. Eșecul este necesar pentru învățare, dar căutarea neobosită a rezultatelor poate, de asemenea, descuraja angajații în a risca. Pentru a rezolva această problemă, liderii trebuie să creeze o cultură la nivelul școlilor care să susțină asumarea riscurilor ,să genereze acțiuni care permit mici eșecuri, urmate de un feedback rapid și de corecția acestora. Se poate crea o platformă pentru construirea și dezvoltarea unui mental colectiv, în așa fel încât angajații să învețe atât din greșelile proprii cât și din greșelile celuilalt.

Liderii școlari de succes conduc prin puterea exemplului. Observăm că acțiunile sunt mult mai relevante decât cuvintele. Liderii care conduc prin puterea exemplului se poziționează ca modele uriașe nu numai pentru elevii din școala sau zona lor de influență, ci și pentru colegi și părinți. Un lider care conduce prin exemplu propriu primește aproape întotdeauna respect și admirație, sentimente fără de care este uneori foarte greu a fi un bun manager .

Liderii performanți perseverează, rămânând manageri la o școală cel puțin cinci ani. Schimbarea, deși bună, poate fi, de asemenea, perturbatoare atunci când apare prea frecvent. În cazul conducerii școlii, s-a demonstrat că fluctuația frecventă duce la un climat școlar negativ, care la rândul său are un efect negativ asupra performanței elevilor. Managerii eficienți care rămân în școlile lor o perioadă mai lungă de timp sunt asociați cu îmbunătățirea performanțelor elevilor la nivel școlar. Rezultatele principale ale managerilor școlari sunt asociate cu rezultatele și performanțele elevilor, cu efecte mai semnificative în școlile cu sărăcie ridicată și cu performanțe reduse. Efectul negativ al rezultatelor slabe ale managerilor sugerează că aceștia au nevoie de timp pentru a face îmbunătățiri semnificative în școlile lor.

Există studii care arată că este nevoie de minim 5 ani ca un nou director să conducă o școală către performanțe deosebite. Prin urmare, cei mai buni lideri sunt dispuși să se angajeze într-o școală și să persevereze într-o muncă susținută, în ciuda obstacolelor sau provocărilor. La urma urmei, realizarea unei viziuni nu se întâmplă peste noapte, transformarea adevărată necesitând timp. Angajamentul unui lider manifestă nu numai pasiune, ci și dăruire, care poate avea un efect extrem de pozitiv asupra culturii școlare.

Liderii școlari vor învăța pe tot parcursul vieții. Poate că cea mai importantă dintre toate calitățile pe care le poate avea un manager de școală este setea de necunoscut, de cunoaștere, conducerea și învățarea fiind indispensabile una față de cealaltă. Cei mai buni lideri, indiferent în ce domeniu activează, știu că nu vor cunoaște niciodată totul. Sunt umili în ceea ce privește cunoștințele acumulate, dar încrezători în abilitățile lor. Sunt indivizi curioși la nesfârșit, care nu se opresc niciodată din întrebări și din învățare. Harvard Business Review a spus perfect adevărat: „Este nevoie ca liderul să fie cuprins de un sentiment real de angajament personal, mai ales după ce a ajuns într-o poziție de putere și responsabilitate, pentru a reuși să crească și să devină cu adevărat înțelept. De aceea liderii își pun permanent două importante întrebări, pe cât de simple pe atât de profunde: Oare înveți, ca organizație și ca individ, la fel de repede precum lumea se schimbă? și - Ești la fel de determinat în a rămâne interesat pe cât ești de interesant?”

Pot spune că cei mai buni lideri școlari, nu sunt doar cei mai îndrăzneți gânditori, ci sunt cei mai sârguincioși cursanți, conducerea și învățarea fiind indispensabile una fata de cealaltă. Este greu să ne gândim la o economie în care învățarea continuă este aplicabilă fără o educație performanta. Să fii un lider de succes și eficient nu este un lucru ușor. Cu toate acestea, liderii școlari eficienți au o viață extrem de grea, dar și frumoasă pe de altă parte, în mii de școli și organizații educaționale din această țară și din întreaga lume. De aceea fiecare școală indiferent de nivelul de performanță pe care se poziționează la un moment dat, trebuie să fie administrată de un lider curajos, cu o pregătire profesională și o determinare desăvârșite.

TIPURI DE COMUNICARE

Profesor: Marcu Daniela – Rodica
Centrul Școlar Pentru Educație Incluzivă Târgu Jiu, GJ

Existența și manifestarea omului ca ființă socială nu sunt posibile fără comunicare, în niciun domeniu al vieții și activității umane.

Natura și modul de manifestare a relațiilor de comunicare dintre oameni sunt foarte diversificate, foarte complexe , astfel încât putem spune că omul trăiește, de fapt, într-un mediu comunicațional omniprezent, care-i structurează și-i afectează viața în fiecare clipă.

Comunicarea dă sens și finalitate intențiilor, aspirațiilor , dorințelor, atitudinilor , acțiunilor noastre, le face inteligibile pentru ceilalți, în egală măsură în care fiecare dintre noi percepem modul de manifestare al celorlalți fată de noi prin comunicare, sistemul psihic uman fiind un sistem comunicațional.

Comunicarea este o modalitate fundamentală de interacțiune psihosocială, reprezentând relația prin care interlocutorii se pot înțelege și influenta reciproc prin intermediul schimbului continuu de informații, divers codificate.

Comunicarea joacă un rol deosebit de important, esențial chiar, în cadrul vieții sociale, reprezentând una din trebuințele fundamentale de ordin spiritual al oamenilor. Lipsa comunicării ar duce la o viață socială seacă, fără sens, practic imposibilă.

Dacă ne gândim la aspectul formativ - educativ al comunicării, în general și în mod special al comunicării didactice, Ana Tucicov-Bogdan caracterizează procesul de comunicare ca un „liant al vieții sociale", care are rolul de a forma concepția despre lume, convingerile, atitudinile și de a constitui principalul mijloc de reglare a comportamentelor.

Comunicarea educațională sau didactică este cea care mijlocește realizarea fenomenului educațional în ansamblul său.

Baza procesului de predare - învățare a cunoștințelor îl constituie comunicarea didactica în cadru instituționalizat al școlii și între parteneri cu roluri determinate profesori – elevi.

L. Șoitu spunea în ,, Condiționarea psihologică a mesajului audio – vizual ,, ,, nu tot ce intenționăm reușim să spunem, nu tot ce spunem se aude, nu tot ce se aude se și înțelege, se înțelege și ce nu spunem, iar ceea ce se înțelege nu depinde de noi ce devine ,, .

Între comunicare și educație există un raport de interdependență, comunicarea conținând potențial educativ – transmitere de cunoștințe, formarea gândirii și facilitarea operațiilor intelectuale, transmiterea codurilor caracteristice fiecărei științe, autoreglarea activității intelectuale.

Comunicarea este o legătură în spațiu si timp între un anumit sistem si mediul extern. Conform acestei accepțiuni, comunicarea devine nu numai un atribut al omului, respectiv al sistemelor socio-umane, ci și al sistemelor fizice și biologice, la nivelul cărora se realizează procese de reglare.

Comunicarea poate fi analizată din multe puncte de vedere, cunoscând forme diverse :

–comunicare verbală– făcută prin cuvânt, specific umană, are formă orală sau scrisă, permite transmiterea unor conținuturi extrem de complexe.

–comunicare paraverbală – exprimată prin însușiri vocale care însoțesc cuvântul ,cum ar fi : caracteristicile vocii, intensitatea , ritmul, debitul vorbirii, intonația

–comunicarea nonverbală – exprimată prin semne legate direct de postură, mișcare, gesturi, mimica, înfățișare.

Avantaje ale comunicării verbale:

-se poate realiza în diferite moduri: -în limbaj oral(monolog, dialog,..),

-în limbaj scris

-în limbaj intern.

-se intercondiționează cu funcția cognitivă și cea reglatorii a limbajului.

-pune în evidentă capacitatea de gândire și creativitatea umană.

-permite transmiterea unui conținut complex, exprimat într-un limbaj elevat.

-limbajul intern, vorbirea cu sine și pentru sine, prezintă un maximum de economicitate, uzând de prescurtări, substituind cuvintele cu imagini, viteza de lucru fiind mult mai mare decât a vorbirii.

- limbajul intern îndeplinește funcții de anticipare, proiectare, coordonare a limbajului oral și scris.

Avantaje ale comunicării nonverbale:

-cel mai important avantaj se referă la expresivitate : intonația si înălțimea vocii poate să sugereze mesaje diferite ale aceluiași cuvânt .

G.Bernard Shaw spunea că există 1000 de feluri de a spune da și 100 de feluri de a spune nu.

-mijloacele extralingvistice de expresivitate : gesturile, mimica, postura- însoțesc formele comunicării verbale, antrenând întreaga personalitate.

-facilitează comunicarea, o completează cu o componentă afectivă , persuasivă sau ludică.

-dispune de spontaneitate și mare viteză de comunicare.

-nu se poate imagina nici un fel de comunicare eficientă în absența unor componente extra verbale.

Comunicarea paraverbală

Forma comunicării verbale este constituită de elementele paraverbale: volum, ton, ritm, accent, pauze si dicție. Cu ajutorul acestora transmitem mesaje subliminale, ce influențează interlocutorul la nivel inconștient.

Pentru a profita de latura pozitivă, trebuie să cunoaștem ce presupune fiecare dintre ele.

Prin volumul vocii dominăm sau ne lăsăm dominați.

O persoană cu voce volubilă induce ideea de putere si vitalitate, pe când una cu voce slabă dă impresia de pasivitate si lipsă de încredere în forțele proprii.

Nuanțele de tonalitate reprezintă înălțimea de care uzăm pentru a pronunța cuvintele. Tonul înalt, strident trădează nemulțumire și nervozitate și poate fi ușor interpretat ca o “invitație” la conflict.

Nuanța ce te va avantaja în orice moment este tonul autoritar – fără a fi agresiv, vorbește cu voce moderată, rar si apăsat – în acest mod vei fi perceput ca o persoană calmă, sigură pe sine, echilibrată și competentă.

Creierul uman răspunde instantaneu prin supunere față de tonul autoritar, deoarece îi amintește de tonul părintesc.

Arta de a pronunța corect, dicția, reprezintă elementul paraverbalului cel mai cunoscut. Pronunțând cuvintele clar vei fi perceput ca o persoană competentă și sigură pe sine.

Elementele paraverbalului constituie adevărate instrumente prin care poți influența atitudinea interlocutorilor în favoarea ta, dirijând situația în direcția dorită, fără eforturi suplimentare.

În concluzie, toate formele de comunicare sunt importante și se condiționează reciproc.

Pentru o comunicare eficientă și completă sunt necesare atât mijloace de comunicare verbale cât și nonverbale.

Bibliografie:

Andre de Peretti, Jean – Andre Legrand, Jean Boniface - Științele educației, Tehnici de comunicare, Editura Polirom , București, 2007.

Ion – Ovidiu Pâinișoară – Comunicarea eficientă ,Ediția a II a revăzută și adăugită.

Horst Schaub , Karl g. zenke – Dicționar de pedagogie

Sorin Cristea –Dicționarul de pedagogie

L.Șoitu – Condiționarea psihologică a mesajului audio-vizual

Luca ,M.R. 2006 - Comunicarea organizațională, Brașov ,Editura Informaket

Între clasic și modern în educație

Prof. PAP Camelia
Liceul Tehnologic "Horea", Marghita, BH

Una dintre marile provocări ale educației societății contemporane o reprezintă necesitatea reformării sau regândirii școlii în funcție de cerințele și specificul acesteia.

Termenul de *„modern"* este folosit, în general, pentru a evidenția prezentul în raport cu trecutul ce a fost depășit ca urmare a dezvoltării umane. Pentru unii modernitatea este opusă practicilor tradiționale fiind caracterizată prin schimbare, inovare și dinamism.

Într-o societate modernă, cunoașterea trebuie să fie „funcțională" deoarece este important să înveți nu doar pentru „a ști" urmărind asimilarea de informații din diverse domenii, ci, înveți pentru „a face" sau „a aplica" aceste cunoștințe în interesul propriu și al semenilor.

Etimologia cuvântului metodă (gr. „metha"- spre, către și „odhos- cale, drum) ne sugerează care este semnificația metodelor didactice în procesul de învățământ. Acestea reprezintă așadar o cale de urmat în vederea realizării obiectivelor propuse, drumul parcurs de profesor pentru a-i ajuta pe elevi să-și găsească propria cale de devenire.

În sinteză metoda este „o cale eficientă de organizare și conducere a învățării, un mod comun de a proceda ce reunește într-un tot familiar eforturile profesorului și ale elevilor săi"(I.Cerghit, S. Cristea, I.O.Pânișoară).

Întotdeauna evoluția metodelor a stat sub influența concepțiilor filozofice ale epocii din care făceau parte, a fost determinată de forma de organizare socială, de tradiții, de istorie dar și de resursele poporului.

Pedagogia a încercat în decursul timpului să promoveze două tipuri de metode: active și metodele de acțiune practică fundamentate pe ideea unității dintre teorie și practică, dintre cunoaștere și acțiune.

Așa cum afirmă unii pedagogii (I.Cerghit, S.Cristea, I.O.Pânișoară) problema clasificării metodelor este una „deschisă dialogului și cercetării de specialitate”.

Criteriile după care autorii mai sus menționați au realizat un tablou al metodelor sunt următoarele:

Criteriul istoric face distincția între metodele tradiționale și cele moderne;

Criteriul generalității face distincția între metodele generale și cele speciale;

Criteriul organizării face distincția între metodele de muncă individuală și cele realizate în colectiv;

Criteriul funcției îndeplinite există astfel metode de transmitere de cunoștințe, de consolidare, de verificare, de aplicare;

Criteriul de determinare a activității mentale: metode algoritmice, semi algoritmice, nealgoritmice.

Învățământul de tip tradițional se focalizează pe capacitățile cognitive ale elevului, el urmărește o pregătire secvențială a acestuia ignorându-se astfel armonizarea laturii cognitive a persoanei cu cea afectivă, atitudinală cu cea comportamentală. Școala riscă astfel să devină un mediu artificial, rupt de presiunea vieții reale. Efectul metodelor tradiționale persistă și astăzi, se consideră că ele dispun de numeroase resurse proprii de revitalizare în perspectivele unui învățământ modern, euristic și intensiv.

De aceea, paralel cu acest sistem al metodelor „tradiționale” este necesar să se reînnoiască și mai mult spiritul predării, să se modernizeze întregul sistem de metode și mijloace de învățământ.

Învățământul modern nu trebuie să urmărească doar pregătirea unor absolvenți ci să se îndrepte spre formarea unor persoane cu resurse adaptație la solicitările sociale și psihologice ale vieții.

Se constată astăzi că dezideratele de modernizare și de perfecționare a metodologiei didactice se înscriu pe direcțiile sporirii caracterului activ al metodelor de învățământ, în aplicarea unor metode cu un pronunțat caracter formativ, în valorificarea noilor tehnologii instrucționale (e-learning) reușind astfel să contribuție la dezvoltarea întregului potențial al elevului.

În schimbarea tumultuoasă prin care trece societatea, elevii au nevoie de capacitatea de a selecta informațiile și de a alege ce este sau nu este esențial pentru interesele lor. Ei trebuie să înțeleagă legătura dintre informații, să le descopere sensul și să le respingă pe cele nesemnificative.

Un important obiectiv de tip formativ urmărit în evoluția copiilor îl constituie dezvoltarea gândirii critice și se realizează prin folosirea în mod special a unor strategii de învățare activ-participative. Aceste strategii reprezintă un nivel superior în ierarhia strategiilor didactice, dar nu trebuie separate de cele tradiționale.

Având în vedere că inovarea didactică este un proces în derulare și bazându-mă pe experiența acumulată până acum, afirm cu certitudine că ancorarea școlii românești în secolul XXI, presupune în mod obligatoriu și utilizarea unor astfel de metode moderne active participative.

Nu este cazul să absolutizăm utilizarea acestor metode în detrimentul celor clasice, deoarece un adevărat profesionist trebuie să știe să adapteze demersul didactic. Sunt cu siguranță lecții care în mod cert produc performanțe școlare superioare numai cu ajutorul metodelor moderne, dar sunt și lecții în care prezența acestora nu este obligatorie.

Consider că uneori nu suntem „suficient” de convinși de utilitatea și de valoarea acestor metode, poate datorită comodității, reticenței față de nou sau chiar a inerției în care ne aflăm. Riscăm astfel să rămânem în urmă, ceea ce este de-a dreptul nociv pentru calitatea actului didactic.

Socotind că interesul elevilor pentru lecție crește ori de câte ori sunt folosite cât mai diversificat aceste metode „tradiționale și moderne”, nu ne mai rămâne altceva de făcut decât să le implementăm.

Bibliografie:

1.Cerghit, N.Neacșu, I. Negreț-Dobridor, I.O.Pânișoară, 2001, Prelegeri pedagogice, Iași, Editura Polirom

2. S. Cristea, 2004, Studii de pedagogie generală, București, Editura Didactică și Pedagogică

3. S. Cristea, 2005, Teorii ale învățării: modele de instruire, București, Editura Didactică și Pedagogică

Comunicarea didactică

Prof. NIMARĂ LAVINIA
Liceul Tehnologic BÎLTENI, GORJ

Privită ca proces, comunicarea este transmisia și schimbul de informații între persoane. Comunicarea se instituie între doi poli: emițătorul și receptorul, între care se află un canal de transmitere a mesajului. Schema de comunicare dintre două persoane e următoare:

1.Emițător;

2.Codul (sunet, cuvânt, gest, imagine, cinetică, poziție);

3.Canalul de comunicare (auditiv, vizual, tactil, olfactiv);

4.Mesajul;

5.Receptorul;

6.Conexiunea inversă sau feedback-ul.

Mesajul trebuie este transpus într-un cod (sistem de semne și reguli de combinare), care trebuie să fie comun cel puțin în partea emițătorului și receptorului. Limba reprezintă codul fundamental, împreună cu mijloacele neverbale de exprimare (mimică, gesturi etc).

Emițătorul realizează operația de codare (care presupune transformarea elementelor mesajului într-un sistem referențial de semne bine selectate pentru a putea fi recunoscute de receptor), iar receptorul efectuează o operație de decodare a elementelor din cod.

Feedback-ul este un element foarte important în comunicare, deoarece permite partenerilor implicați în comunicare să verifice dacă ideile sau emoțiile transmise au fost împărtășite în modul în care s-a intenționat.

În circuitul complex al comunicării se pot produce o serie de erori, care țin de actul decodării, de incongruența codurilor de la emițător la receptor sau erori care apar în timp ce mesajul traversează canalul. Acestea pot fi fizice (de exemplu, zgomotele), semantice (apărute ca urmare a alegerii defectuoase a cuvintelor), sintactice (provenite din modul de structurare a frazei), psihologice (experiențe anterioare nefavorabile, timiditate), sociale.

Pedagogia studiază fenomenul comunicării ca relație stabilă între partenerii actului educațional. Astfel, comunicarea pedagogică este o formă specifică a comunicării umane, care mijlocește realizarea activității de educație, indiferent de conținuturile, formele sau partenerii implicați.

Comunicarea didactică este o formă a comunicării pedagogice, prin care se vehiculează conținuturi specifice diferitelor discipline de învățământ, în vederea generării unui act de învățare.

Prin comunicarea didactică se urmărește:

•Realizarea unor obiective pedagogice (transmiterea și asimilarea informației, rezolvarea de probleme, formarea unor capacități, atitudini, sentimente, evaluarea rezultatelor etc.);

•Vehicularea unor conținuturi purtătoare de instruire;

•Generarea învățării și dezvoltării prin implicarea activă a elevului în actul comunicării.

Schema oricărei comunicări didactice cuprinde:

•Factorii comunicării;

•Situația enunțiativă (interviu, dezbatere, lecție, sesiune științifică etc);

•Repertoriile active sau latente ale emițător-receptorilor;

•Retroacțiunile aplicate;

•Elementele de bruiaj.

Specificul comunicării la clasă este determinat de cadrul instituțional în care se efectuează și de logica specifică a învățării, ca modalitate fundamentală de instruire și educare.

Comunicarea didactică are mai multe caracteristici, prin care se deosebește de alte forme de ale comunicării umane:

•Dimensiunea explicativă a discursului didactic;

•Structurarea comunicării didactice conform logicii pedagogice, cu scopul de a facilita înțelegerea unui adevăr și nu simpla lui enunțare;

•Selecționarea și organizarea conținuturilor predate de către profesor, acesta ghidându-se după programa școlară și manual;

•Combinarea comunicării orale cu cea scrisă;

Specificul comunicării didactice este imprimat de către caracteristicile relației profesor-elevi la clasă. În activitatea la clasă, profesorul bun conduce cu pricepere dialogul cu elevii, astfel încât el influențează cu tactul său personalitatea copiilor și, în același timp, tot cu tact pedagogic, se lasă el însuși influențat de personalitatea acestora, stimulându-se, deci, reciproc. Astfel, elevii vor recepta mai eficient mesajul pornit de la profesor, iar acesta, la rândul său, prin întrebări și intervenții ale elevilor,

va obține un feedback adevărat în legătură cu eficiența și defecțiunile actului de predare-învățare.

Bibliografie:

1.Ciobanu, O. (2003). Comunicarea didactică. București: Editura ASE.

2.Crețu, D., Nicu, A. & Mara, D. (2005). Pedagogie. Formarea inițială a profesorilor. Sibiu: Editura Universității „Lucian Blaga”.

3.Dumitru, G. (1998). Comunicare și învățare. București: Editura Didactica si Pedagogica.

4.Iacob, L. (1998). Comunicarea didactică, în Psihologie școlară, Cosmovici, A. & Iacob, L. (coord.). Iași: Editura Polirom.

Metode și tehnici interactive-rol și avantaje

prof. Carțiș Florina-Viorica
Școala Gimnazială nr.1 Săcădat, BH

,,Să nu-i educăm pe copii pentru lumea de azi. Această lume nu va mai exista când ei vor fi mari. Și nimic nu ne permite să știm cum va fi lumea lor. Atunci să-i învățăm să se adapteze.” (Maria Montessori)

În învățământ, ca în orice alt domeniu, au loc transformări rapide, a căror dinamică a obligat cadrul didactic să se adapteze, să găsească noi metode și modalități pentru a realiza obiectivele pe care și le propune la materia la care predă.

Învățământul modern presupune o nouă abordare a educației prin promovarea metodelor didactice interactive care să solicite mecanismele gândirii, ale imaginației și creativității. Reforma din sistemul de învățământ are drept obiective schimbarea mentalității profesorilor în abordarea metodelor utilizate în predarea la clasă pentru ca acesta să gândească clar și corect din punct de vedere științific.

Metodele interactive de grup sunt modalități moderne de stimulare a învățării, niște instrumente care favorizează schimbul de idei și de cunoștințe. Interactivitatea se referă la învățarea prin comunicare și are ca efect producerea de opinii și argumente, stârnind dorința de cooperare și implicare activă a elevilor. De asemenea, interactivitatea creează unele situații de învățare centrate pe influența reciprocă din interiorul microgrupurilor și pe interacțiunea socială a membrilor unui grup.

Școala nu reprezintă doar o instituție unde elevii primesc niște informații, ci un loc unde trebuie să învețe toți cei care lucrează. Rolul dascălului nu este doar acela de a prezenta informații, el trebuie să fie capabil să ofere elevilor trăiri emoționale despre miracolul descoperirilor. Dascălul are misiunea de a stimula dorința de învățare și, mai ales, trebuie să-l învețe pe elev să învețe. Elevul are nevoie să fie învățat să treacă de la ipostaza de ,,a ști” la ,,a ști să facă”. Pentru a realiza acest lucru, profesorul trebuie să manifeste creativitate profesională și să utilizeze strategii moderne de provocare și dirijare a gândirii și acțiunii elevilor.

Promovarea metodelor interactive de învățare a devenit o reală necesitate, deoarece este important ca elevul să se identifice cu sarcina de învățare. Utilizarea metodelor moderne

în procesul de predare-învățare face ca accentul să nu mai cadă pe cantitatea informațiilor asimilate de elevi, ci pe valoarea informației primite de aceștia. În acest fel, elevii sunt învățați să gândească critic, creativ și constructiv. Fiecare elev trebuie să fie pus în situația de a participa activ la dobândirea de noi cunoștințe. Un elev care stă în bancă și urmărește noțiunile predate fără a se implica activ nu poate obține rezultate foarte bune la învățătură. Plecând de la această premisă, profesorului îi revine rolul de a asigura toate condițiile necesare pentru schimbarea comportamentelor care se așteaptă să fie dobândite pe baza activității efectuate direct de elev.

Folosirea metodelor interactive promovează învățarea prin cooperare ca formă superioară de interacțiune psihosocială care se bazează pe sprijin reciproc și efort susținut din partea tuturor elevilor. Interacțiunea are efecte pozitive în planul dezvoltării cognitive și sociale a personalității, dezvoltă inteligențe multiple, capacități specifice inteligenței lingvistice, logico-matematice, interpersonale, muzicale, existențiale, etc.

Interactivitatea presupune atât competiția, definită drept ,,forma motivațională a afirmării de sine, incluzând activitatea de avansare proprie, în care individul rivalizează cu ceilalți pentru dobândirea unei situații sociale sau a superiorității", cât și cooperarea, care este o activitate orientată social, în cadrul căreia individul colaborează cu ceilalți pentru atingerea unui scop comun.

Specific metodelor interactive de grup este faptul că ele promovează interacțiunea dintre mințile participanților, dintre personalitățile lor, având ca efect o învățare mai activă și cu rezultate mai bune. ,,Învățarea în grup exersează capacitatea de decizie și de inițiativă, dă o notă mai personală muncii, dar și o complementaritate mai mare aptitudinilor și talentelor, ceea ce asigură o participare mai vie, mai activă, susținută de foarte multe elemente de emulație, de stimulare reciprocă, de cooperare fructuoasă."[1]

Aplicarea metodelor activ-interactive presupune îmbinarea dintre munca individuală cu munca în echipă și în colectiv, dezvoltă elevilor o motivație intrinsecă, implică întreg colectivul, elevul devine obiect și subiect al actului de instruire, îmbină învățarea individuală cu învățarea socială.

Implementarea acestor instrumente didactice moderne presupune o serie de calități pe care profesorul trebuie să le dețină: receptivitate la nou, adaptarea stilului didactic în funcție de elev, dorință de autoperfecționare, gândire reflexivă și o mare flexibilitate în concepții. În

[1] Ioan Cerghit – *Sisteme de instruire alternative și complementare. Structuri, stiluri și strategii*, Ed.Aramis,București,2002

organizarea unui învățământ modern, centrat pe elev, profesorul devine un coparticipant alături de elev la activitățile instructiv-educative.

Metodele interactive se pot combina între ele sau cu metodele tradiționale, acestea din urmă nu se elimină, doar se modernizează, se îmbunătățesc și se adaptează. Dintre obiectivele metodelor interactive enumerăm:

- Formarea sau promovarea unor calități europene care au la bază competențe democratice și stabilirea unor relații interculturale care au la bază comunicarea;
- Însușirea unor cunoștințe și abilități practice în condiții de cooperare;
- Implicarea activă și creativă a copiilor pentru stimularea gândirii productive, a gândirii divergente;
- Formarea deprinderilor elevilor de a găsi singuri informații, de a lucra în echipă, de a aplica cunoștințele asimilate în diferite situații de viață, de a conștientiza stilurile de învățare pe care le preferă (de exemplu: cum învață o poezie, cum realizează un desen cel mai repede);
- Focalizarea strategiilor pe promovarea diversității ideilor;
- Formarea deprinderii de a gândi critic;
- Realizarea unor obiective interdisciplinare, a ști să culeagă informații despre o anumită temă și să existe capacitatea de a face diferite conexiuni;
- Comunicarea pe baza unei tehnologii informaționale, moderne.

Rolul metodelor moderne este de a crea un context situațional, în așa fel încât cel care învață să participe în mod activ la realizarea obiectivelor predării și, în același timp, să asigure transformarea lui în subiect al propriei formări. Aceste metode se caracterizează printr-o permanentă deschidere la înnoire, la inovație. Tendințele principale ale modernizării metodologiei de instruire ar fi:

- Valorificarea deplină a metodelor în vederea activizării elevilor, a participării lor efective la dobândirea cunoștințelor, priceperilor și deprinderilor;
- Accelerarea caracterului formativ al metodelor de instruire utilizate în activitatea de predare-învățare;
- Aplicarea cu prioritate a metodelor activ-participative centrate pe elev.

Prin aplicarea metodelor moderne la clasă, elevii își împărtășesc ideile, învață să coopereze pentru rezolvarea sarcinilor de lucru, argumentează, manifestă gândire critică și creativă. În continuare, enumerăm câteva din avantajele utilizării acestor metode pentru elevi:

- Stimulează interacțiunea dintre elevi;
- Generează sentimente de toleranță, simpatie și corectitudine cu cei din jur;

- Dezvoltă capacitatea de autoevaluare, de a emite ipoteze, de a evalua alternative și a lua decizii;
- Crește încrederea în forțele proprii și a stimei de sine;
- Promovează învățarea prin cooperare;
- Încurajează comportamentele de facilitate a succesului celorlalți;
- Elevii sunt încurajați să învețe creativ, să negocieze soluțiile, să rezolve o problemă împreună cu alți copii;
- Intensifică atitudinile pozitive față de cadrele didactice

Prin folosirea acestor metode interactive se conferă activității o individualizare, o specificitate care devine o aventură a cunoașterii în care elevul este participant activ. Aplicarea acestor metode solicită timp, diversitate de idei, angajare în acțiune, responsabilitate didactică și încrederea în capacitatea personală de a le aplica eficient în procesul de învățământ.

MENTORATUL ÎN ÎNVĂȚĂMÂNTUL PREUNIVERSITAR

Prof.înv.preșc.: Pomaga- Giosu Floriana – Loredana

Școala Gimnazială .”Nicolae Costescu”, Bolboși, GJ

Societatea contemporană ne impune trei derivate: “schimbare”, “ dinamică” și “provocare”, fiind, de fapt , un subsistem al sistemului social. Educaționalul sistem redă simțirea din plin a acestei dinamici; în amplul proces de reformă și inovare se află și școala românească, privind, atât resursele umane implicate și strategiile didactice , atât curriculum-ul, cât și modalitățile de evaluare. Personal, consider că primordial este corpul profesoral, care reprezintă, în fapt, variabila de care depind implicit și reformele educaționale, succesul lor, în altă ordine de idei. Cea mai complexă profesie este, știm bine, profesia didactică, iar nevoile față de cadrele didactice și față de școală au devenit ostentative și diverse. Trebuie menționat aici și faptul că datorită naturii și complexității sale, profesia didactică este una dintre cele mai frumoase profesii, atât solicitante, dar și aducătoare de satisfacții profesionale profesie ce necesită implicare, dăruire și responsabilitate.

Paradigmele de ordin economic, social, politic și cultural dețin o influență diplomată asupra școlii și asupra rolurilor profesorilor, învățătorilor și educatoarelor. Aceștia din urmă sunt ” împinși “ să-și asume roluri diverse și din ce în ce mai ample, să învețe preșcolari și elevi, care au diferite nevoi de învățare, care au diferite nivele culturale, care au diferite potențialități de învățare. Este necesară o regândire a sistemelor de formare a cadrelor didactice, prin prisma lipsei de profesori calificați, aspectelor negative aduse instituțiilor de formare a acestora, părăsirea sistemului de învățământ după puțin timp și altele. Deoarece, astăzi, un cadru didactic este

persoana care trebuie să fie conștientă că trebuie să se formeze continuu, să fie la zi și să integreze noile tehnologii de comunicare, de informare în activitățile didactice, **mentoratul**, reprezintă identificarea unei strategii de eficientizare a pregătirii profesionale a viitoarelor cadre didactice.

Astfel spus, în educație, **mentoratul** este o cauză atent dezbătută și analizată, aspect arătat și în ampla specialitate străină, care are în vedere această problematică. O contribuție destul de importantă în dezvoltarea personală și socială a cadrelor didactice și a elevilor o poate avea mentoratul. **Mentorul**, în altă ordine de idei, este un model pentru copii, care, având ajutorul acestora, își formează o atitudine mai încrezătoare față de societate. **Mentoratul** constituie un act vital pentru cadrele didactice debutante. Aspectele care definesc un **mentor eficient** pot fi: o pregătire bună din punct de vedere științific, metodic și psihopedagogic, o bogată experiență profesională, bun organizator, empatia, creativitatea, abilități de comunicare în relație cu adulții, specificarea clară a sarcinilor, oferirea de ajutor. Pentru îmbunătățirea pregătirii inițiale a viitoarelor cadre didactice, programele de mentorat sunt bine-venite pentru a oferi soluții concrete .

“Competențe și responsabilități specifice ale profesorilor mentori“ este titlul capitolului III al metodologiei și deține o mai mare parte din documentul legislativ. Aici se evidențiază faptul că **profesorul mentor** este un erou al învățământului, dotat cu nenumărate competențe care îl fac să poată candida pentru orice funcție, aproape fără a ține cont de domeniu. La fel ca un personaj bun din basme, **profesorul mentor** are sau ar trebui să aibă capacitatea, conform metodologiei, să exercite în mod pozitiv direcția profesională a stagiarilor, fiind el însuși un model profesional și comportamental, care nu permite nici o micșorare.

Înclinația actuală din sistemul de învățământ preuniversitar este de a oferi un caracter continuu specializării, astfel încât formarea inițială să fie succedată de o formare continua, desfășurată, de exemplu, printr-o cooperare între instituția în care acționează resursa umană care se dorește a fi perfecționată și o serie de instituții și organizații care au atestarea necesară pentru a organiza și oferi programe de formare. În același timp, formarea continuă urmărește actualizarea și dezvoltarea competențelor personalului didactic în funcție de evoluțiile curriculum-ului educațional și de cele ale societății în ansamblul său. **Mentoratul** constituie prin sine însuși o modalitate de perfecționare continua, care, dacă este plăsmuit cu răspundere și adus la puterea a doua de forță vizionară, are rezoluția de a articula viitorul școlii românești și de a-i da deschiderea necesară pentru a putea intra în contact cu elevii de astăzi și cu necesitățile lor reale în ceea ce privește educația.

Bibliografie:

“Metodologia privind constituirea corpului profesorilor mentori pentru coordonarea efectuării stagiului practic în vederea ocupării unei funcții didactice “, din 29.09.2011

LEADERSHIP VERSUS MANAGEMENT

Prof. Neagoe Ancuța Daniela
C.S.E.I. "Sfântul Stelian", Costești, Județul Argeș, România

Arta de a conduce se definește prin procesul complex de leadership, care se referă la participarea obținută prin mijloace necoercitive (o participare liber consimțită), având ca finalitate îndeplinirea obiectivelor. Deci, leadership-ul este „procesul prin care se exercită influența în sensul de capacitate de a-i convinge pe alți oameni de a te urma (leadership = leader + followers)." Așa că, un LEADER este persoana care exercită leadership-ul, este protagonistul acestuia.

Conceptual, leadershipul diferă de management. În ceea ce privește diferențele dintre aceste două concepte, există în literatura de specialitate o multitudine de opinii mai mult sau mai puțin convergente. Leadershipul este ,,abilitatea ancestrala referitoare la stabilirea direcției", derivând din cuvântul anglo-saxon ,,lead" care înseamnă a arăta drumul sau calea; înseamnă cunoașterea următorului pas și determinarea celorlalți pentru a face acest pas înainte. Acest cuvânt, de ,,management" derivă din „manus", care este un termen latin asociat cu manipularea unui sistem sau mașinării.

Termenul de management datează de la începutul secolului al XIX-lea, când inginerii și contabilii au început să devină antreprenori.

Managementul însumează „abilitatea de a analiza situații, de a organiza resursele (umane, materiale, financiare și de timp), de a implementa decizii și de a supraveghea activitatea prin intermediul unor procese și sisteme care controlează și mențin activitatea unei organizații." Dacă vorbim despre leadership, acesta este ,,influențarea celorlalți pentru a avea un comportament dorit". Leadershipul include calitățile personale, abilități cognitive, comportamente care îi inspira pe ceilalți, determinând în același timp atașamentul fața de lider. Unii experți afirmă că leadershipul se află în strânsă legătura cu valorile personale, și este, în consecință o sumă de acțiuni aflate sub imperativul acestor valori.

Unii specialiști din domeniu considera că manager și leader sunt termeni sinonimi și îi folosesc în mod alternativ, însă leadershipul și managementul

reprezintă, de fapt, dimensiuni distincte ale persoanelor din conducere: leadershipul reprezintă capacitatea de a determina oameni să acționeze. Managerul, în schimb, este individul care asigură atingerea obiectivelor organizaționale prin planificare, organizare și orientarea muncii către finalitate. Prin urmare, o persoană poate fi un manager eficient fără a avea capacitățile unui lider. Majoritatea companiilor de astăzi sunt mai mult gestionate (managed) și mai puțin conduse (lead). Ele au nevoie să-și dezvolte capacitatea de a-și exercita leadership-ul. Companiile de succes nu așteaptă ca leaderii să vină spre ele. Ele caută în mod activ persoane cu potențial de a deveni leaderi și, în timpul carierei lor, îi pun în situații proiectate pentru ale dezvolta potențialul. Activitatea echivalentă a leadership-ului este de a ghida (align) oamenii. Aceasta înseamnă să comunice noua direcție pentru cei care pot crea grupuri ce înțeleg viziunea și sunt dedicați transpunerii acesteia în realitate.

Managerii sunt acele persoane care sunt învestite în niște funcții care cer derularea unor activități de organizare, planificare, coordonare, conducere și control. Au diferite și variate personalități. Managerii ar putea fi leaderi în sensul de a manifesta acest lucru, în sensul de a-i face pe alții să-i urmeze de buna voie, în sensul de a crea și transmite o viziune, de a-i însufleți pe oameni etc. Liderii pot fi persoane investite în funcții manageriale sau nu. Arta managerială implică asigurarea funcțiilor managementului, acest lucru nu se întâmplă neapărat și în cazul tuturor actelor de leadership.

Bibliografie:

1. Bogáthy, Z. (2004), Manual de psihologia muncii și organizațional. Iași: Ed. Polirom.
2. Boncu, Ș. (1999), Psihologie și societate, Iași: Ed. Erota.
3. Donohue W.; Kolt, R. (1992). Managing Interpersonal Conflict. SAGE.
4. Folger, J.P.; Poole, M.S., & Stutman, R.K. (1993). Working through conflict: Strategiesfor relationships, groups and organizations. New York- Harper Collins

Leadership si comunicare

Prof. Sbera Ramona Maria
Școala Gimnazială Cărpiniș
Grădinița Drăgoiești, Gorj

Un element important pentru reușita reformei este pregătirea cadrelor didactice și managerilor școlari pentru aplicarea noilor abordări ale procesului educațional .

Conform Strategiei Naționale privind învățarea pe tot parcursul vieții, diversificarea ofertei de formare trebuie să reprezinte o reacție firească a sistemului de formare și trebuie să includă pe lângă conținuturile tradiționale, referitoare la didactica disciplinei, programe de management, de leadership educațional, antreprenoriat sau management de proiect , elaborarea si implementarea unor proiecte de intervenție personalizată, astfel încât managerul să răspundă nevoilor unei școli în continuă schimbare, o școală conectata la nevoile societății .

Cele mai multe definiții ale leadershipului reflectă ipoteza conform căreia acesta implică un proces de influență socială, incluzând o dimensiune intenționată exercitată de un singur individ (sau de un grup) asupra altor indivizi (sau grupuri), cu scopul de a structura activitățile și relațiile dintr-un grup sau dintr-o organizație.

Leadershipul solicită multă ingeniozitate , energie și talent . Se pot distinge diferențe între management și leadership, în sensul în care prin management se înțelege menținerea eficienței activităților curente ale organizației, iar prin leadership se vrea influențarea acțiunilor altora.

Se vorbește, în ultimul timp, tot mai mult, despre abisul dintre teorie și practică, ba chiar a ajuns un fel de „stînca a lui Sisif”, căreia leaderii încearcă să-i găsească un răspuns .

Teoria va tăia nodul gordian de practică atunci când va sugera noi moduri în care evenimentele și situațiile pot fi percepute .

În concluzie, fie că vorbim de managerul artist, fie de managerul profesionist, sau de cel tehnocrat, discrepanța dintre leader și manager se va diminua atunci când vom merge pe teoria profesorului american John P. Kotter, care propune un model foarte simplu și în același timp, deosebit de puternic în esența sa, fundamental pe dualitatea competențelor exercitate de o persoană aflata în postura de manager și respectiv, de leader .

Conform acestui model, o persoană joacă rol de manager atunci când activitatea sa are ca reper caracteristic gestiunea complexității și respectiv, rol de leader atunci când efortul sau se concentrează pe promovarea și punerea în practica a schimbării .

Bibliografie :

Kotter , John P. „ A force for chance „

How Leadership Differs From

Management 2004

Bush , Tony „ Leaderhip si management educațional „ 2015

Leadership și comunicare

Profesor Învățământ Preșcolar Udrea Carmen Claudia
G.P.N.Nr.1 Văgiulești, Gorj

,,Momentul 0 – comunică cu tine în alegerea profesiei, dezvoltă-ți abilitățile necesare și vei fi un leadership novice,,

Educatoarea este ființa care trebuie să se perfecționeze pentru a deveni un model de îndrumare, un exemplu în materie de comportament, personalitate și prezență estetică, ea se adresează în primul rând copiilor constituind mijlocul fundamental prin care le modelează mintea și sufletul, le formează personalitatea, iar în profilul ideal se regăsesc abilitățile de comunicare.

Educatoarea este, în primul rând, prietena copiilor, cea care este omul faptelor, nu vorbelor, nu dă porunci copiilor, ci face totul împreună cu ei, ajutându-i pe aceștia să învețe și să se ajute singuri, încurajându-i în acest fel să fie independenți. Ea este cea care îmbrățișează harul vocației, trebuie în primul rând să reprezinte un model uman pentru copii, să fie calmă, răbdătoare și extrem de iubitoare, cea care prin puterea exemplului îi poate ajuta pe copii să construiască și să așeze câte o cărămidă în marea casă, formând o bază solidă, pentru ceea ce va reprezenta mai târziu, toleranța, echitatea, empatia, diversitatea, dragostea universală, încurajând astfel copiii să gândească și să observe lucrurile din punct de vedere holistica, încă de la o vârstă fragedă.

Printre capacitățile și rolurile educatoarei se pot aminti: persoană resursă, specialist în relații inter-personale și grupale, tehnician, evaluator, cercetător, terapeut, descoperitor, catalizator de emancipare afectivă și intelectuală, partener al educației.

Într-un cuvânt, un manager, un leader, pentru a avea succes are nevoie de abilități de comunicare, acea competență de bază care trebuie dezvoltată fără întrerupere. Comunicarea eficientă și leadershipul eficient sunt strâns legate între ele, pentru care sunt recomandate respectarea mai multor elemente:

- transmiterea ideilor prin intermediul poveștilor ,,story tellyng,, este mai ușor de reținut o poveste relatată în mod actoricesc, decât un plan al unui proiect;

- acordarea importanței asupra limbajului ,transmiterea clară a ideilor;

- stăpânirea limbajului nonverbal-atenție la disonanța cognitivă;

- stăpânirea limbajului paraverbal -alegerea corectă a cuvintelor folosite pentru a pune în valoare ceea ce dorim;

- comunicare neîncetată (informații, idei cât mai clar, concis, coerent, consecvent, corect, credibil) -cei 6 C ai comunicării.

Capacitatea de comunicare constă în modul deschis de adresare, în răbdarea și interesul pentru a-l descifra pe interlocutorul preșcolar, în modul plăcut în care se prezintă în fața copilului. Comunicarea unui pedagog în rândul colectivului de copii constituie baza unui proces educațional eficient fiind în același timp o abilitate și o

artă. Comunicarea reprezintă una din componentele esențiale ale vieții umane, decisivă în ceea ce privește succesul și eficienta personală și profesională. De aceea actul de comunicare a reprezentat o provocare pentru specialiștii din toate domeniile de cercetare, regăsind astăzi multiple perspective de analiză și cercetare comunicării: matematică, sociologică, psihologică, cibernetică, interacționistă, antropologică, lingvistică etc. Totodată, s-au fost identificat modele și tipologii ale comunicării interpersonale, de grup și a celei mediatice.

Este nevoie să acționăm în permanență pentru a reuși să îmbunătățim calitatea actului de comunicare, deoarece el determină calitatea vieții și a relațiilor noastre de orice tip.

Bibliografie

1.Cândea,R,Cândea, D, Comunicarea managerială, concepte, deprinderi, strategie, Editura Expert, București, 1996.

2.Pănisoara O.I.- Comunicarea eficientă, Editura Polirom, Iași,2003

3.Luca M.R.,Deprinderi de comunicare, Ed.Infomarket,Brașov, 2006

Poveștile, mijloc de comunicare în viața preșcolarilor

Profesor POPESCU ELENA

MOTTO:

"Educatoarea joacă oarecum rolul cristalului care polarizează lumina difuză și o transformă în raze, care se răspândesc într-un splendid curcubeu".

(S. Herbiniere-Lebert)

Realizarea sarcinilor și obiectivelor învățământului preșcolar depinde în mare măsură de calitățile și competențele educatoarei prin tot ceea ce întreprinde, prin personalitatea sa educatoarea reprezintă un model pentru copil, un sprijin pentru familie, un factor de cultură în comunitate.

Este greu de precizat în câteva fraze care sunt trăsăturile și capacitățile ce disting un bun educator și chiar dacă am putea să le descriem, să prescriem o rețetă a „ingredientelor", ele vor fi doar vagă descriere ce ar putea servi ca ghid general de formare și nu soluția certă de realizare a imaginii calităților și competențelor. Important este că prin acestea, în activitatea la grupă, oricine poate distinge un educator talentat, înzestrat cu măiestrie didactică, chiar dacă nu are o vastă experiență în activitate.

Dacă vom intervieva copiii cum doresc să fie educatoarea lor, vor spune, desigur, „frumoasă și bună". Și dacă educatoarea nu seamănă cu prințesa cea bună printr-un zâmbet, o privire încărcată cu dragoste față de copii, prin calități remarcabile, cu un ton vibrant îi poate fermeca și copiii să o vadă ca fiind cea mai frumoasă și cea mai bună educatoare din lume.

Indiferent în ce domeniu se va specializa mai târziu, omul de mâine, preșcolarul de azi, el va duce cu sine un însemnat bagaj de cunoștințe de cultură generală, care îi va servi ca suport solid în însușirea tot mai mare de valori culturale. De aici importanța cultivării pasiunii pentru lectură la preșcolari, a formării cititorului pasionat de cărți al zilei de mâine. Copilul trebuie permanent îndrumat spre întreaga tematică a literaturii în vederea însușirii unei culturi vaste și temeinice. De altfel, este unanim acceptată ideea potrivit căreia fiecare carte citită sau ascultată înseamnă încă o viață trăită, uneori chiar mai multe. Pentru a insufla și altora dragostea pentru literatură,

nevoia internă de a discerne tainele cărților, trebuie ca educatoarea însăși să fie un om cultivat, un foarte bun cunoscător al valorilor naționale și universale.

În cadrul actual al reformei educaționale, grădinița joacă un rol foarte important în apropierea copilului de lumea cărții și, implicit, de literatură.

Dragostea pentru literatură la copiii preșcolari trebuie stimulat, cu atât mai mult cu cât preocuparea acestora față de cărți tinde să scadă în favoarea internetului. Dacă un copil se apropie mai devreme de literatură cu atât mai importante și mai durabile vor fi efectele ei în domeniul limbajului, al comunicării, precum și al comportamentului și al socializării.

În literatura română și universală pentru copii, povestea ocupă un loc remarcabil atât prin varietatea tematică, cât și prin mijloacele de expresie.

În grădinița de copii povestea este utilizată frecvent datorită caracterului ei mai colorat afectiv, mai accesibil. De multe ori, conținutul acestora reproduce propria experiență de viață a copiilor, fapt ce permite reluarea în diverse variante a unei teme, de fiecare dată cu elemente de noutate și surpriză. Ea satisface nevoia de cunoaștere și de afectivitate a copiilor, le stimulează imaginația și le creează cadrul optim de comunicare.

Cu ajutorul poveștii, educatoarea realizează apropierea acestora de cele mai variate aspecte de viață și domenii de activitate, iar prin cuvântul viu li se trezesc preșcolarilor emoții și li se orientează atenția spre cele comunicate.

Povestea devine un instrument în mâna educatoarei, o sursă de imagini mentale ale copiilor în proces de formare și este frecvent folosită nu numai la activitățile de educarea limbajului, ci și la activitățile de cunoașterea mediului, educație pentru societate, educație plastică, educație muzicală, precum și în cadrul activităților educative (educație rutieră, educație pentru sănătate, educație socio-culturală, educație P.S.I.). În cadrul activităților menționate poate fi folosită fie la începutul acestora pentru captarea atenției, fie în cursul desfășurării lor, fie în încheiere cu scopul de a fixa cunoștințele respective.

Prin conținutul lor, poveștile sunt pline de învățăminte. Ele scot în evidență calitățile eroilor pozitivi (fie ei animale personificate sau oameni) și influențează pe această cale formarea personalității preșcolarilor, purtarea și atitudinea lor în diverse situații, duc la formarea trăsăturilor de voință și caracter.

La vârsta preșcolară imaginația intră într-o nouă fază de dezvoltare, capătă noi aspecte. Sub influența jocului și a unor activități obligatorii precum povestea, sub

directa îndrumare a educatoarei și a părinților, experiența copilului se îmbogățește, sfera reprezentărilor se extinde, se dezvoltă gândirea, apar trebuințe și interese noi, se intensifică tot mai mult funcția reglatoare a sistemului verbal. Toate acestea au efect pozitiv și asupra funcțiilor imaginative. Imaginația devine tot mai voluntară, încep să apară și să se precizeze elemente creatoare. Poveștile contribuie într-o însemnată măsură la dezvoltarea imaginației reproductive și a celei creatoare, copilul fiind capabil să creeze el însuși (uneori cu ajutor) povești, mici dramatizări, utilizând intuitiv elemente expresive. Astfel se exersează și vorbirea acestora, crescând posibilitățile de exprimare corectă, coerentă și expresivă.

Tocmai de aceea, rolul nostru, al educatoarelor, este de a dezvolta spiritul de independență, creativitatea în limbaj, în comportamente pozitive, în manifestarea artistică de calitate a micilor povestitori.

Schimbarea raportului educatoare – copil în favoarea copilului, potrivit unei concepții didactice moderne, crearea astfel a unei ,,atmosfere permisive", stimulează dezvoltarea abilităților creatoare, a încercărilor de rezolvare, în soluții variate, a problemelor apărute.

În concluzie, se poate reține că rolul și importanța poveștilor constă în valoarea lor cognitivă, etică și estetică prin care se exercită o puternică înrâurire asupra întregii personalități a copiilor.

MENTORII EDUCAȚIONALI - OAMENII CARE NE INSPIRĂ

Prof. înv. primar GOȘEA MIHAELA
Colegiul Tehnic Mătăsari, jud. Gorj

Mentoratul este un proces în care mentorul ajută debutantul să se dezvolte, să-și dezvolte încrederea în sine, să devină independent, autonom și matur. Calitatea unui profesor-mentor constă în dăruirea cu care împărtășește unui debutant experiența sa, oferind acestuia un model de conduită, de profesionalism și sprijin în tot ceea ce înseamnă proiectare, predare și evaluare. Așadar, profesorul-mentor deține cunoștințele profesionale și aptitudine necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Dar, a fi un bun profesor este o condiție pentru a deveni un bun mentor și nu înseamnă ca orice bun profesor va deveni, automat, un bun mentor. Mentorul trebuie să ofere patru tipuri de sprijin:

A. **sprijin informațional**, mentorul, ar fi bine să se constituie într-o resursă informațională pentru cursanții săi, în sensul că trebuie să ofere cele mai noi cunoștințe, să le facă accesibile, să caute latura acționară a acestora.

B. **sprijin instrumental**, mentorul are responsabilitatea de a cristaliza la cursanți deprinderea de a învăța, de a selecta un material, de a discerne asupra unei informații folosindu-se de dimensiunile cogniției.

C. **sprijinul evaluativ**, foarte important ca mentorul să ofere un feed-back de substanță prin care să aprecieze atât calitatea cât și cantitatea prestației unui cursant.

D. **sprijinul emoțional**, mentorul are responsabilitatea de a oferi suport și înțelegere atunci când cursantul are nevoie de astfel de elemente, ceea ce determină sporirea gradului de încredere al cursantului față de mentor. În mod normal, creșterea gradului de încredere generează o mai mare implicare a cursantului, o capacitate de efort voluntar crescută, o atmosferă propice învățării.

Activitatea de mentorat este un proces complex de îndrumare, relaționare între două sau mai multe persoane care are ca scop dezvoltarea cunoștințelor și aptitudinilor. Mentorul oferă constant suport, încredere și ajutor tânărului mentorat.

Mentorul mai este și acea persoană care încurajează, sfătuiește și acordă sprijin unei alte persoane în vederea evoluției carierei celei din urmă. Așadar, mentorul are cunoștințe profesionale și aptitudinile necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor. Un mentor este foarte de important în a oferi explicații și îndrumări, atât moduri de comportament, cat și transferul rapid de cunoștințe. Mentoratul presupune găsirea împreună a unor puncte comune, care să ducă la un deznodământ de succes. De aceea, un bun mentor:

▪ are o înțelegere profundă a individului, a educație și culturii instituționale;

▪ identifică punctele tari și punctele slabe ale profesorilor, folosind o varietate de instrumente de analiză a nevoilor înainte și pe tot parcursul sesiunii;

▪ utilizează experiența și atitudinile profesorilor ca o componentă esențială a principiilor de formare;

▪ demonstrează o cunoaștere profundă și sensibilitate la aspectele individului, instituționale și culturale dintr-o gamă largă de medii de predare și formare;

▪ demonstrează o gamă largă de principii și practici de predare eficiente;

▪ face referire la o serie de teorii stabilite și de actualitate care stau la baza practicii la clasă;

▪ acceptă și se ocupă în mod intenționat și empatic de provocările practicii didactice, folosind o serie de strategii;

▪ cunoaște și folosește o gamă largă de practici și abordări de formare;

▪ are o înțelegere profundă a nevoilor specifice de dezvoltare ale indivizilor.

Îndrumarea ar putea lua mai multe forme, de la mentorat individual sau de grup, mentorat în echipă sau mentorat online, procesul începe întotdeauna cu colaborarea dintre mentor și noul profesor pentru a dezvolta o strategie individuală specifică.

Fiind un model de personalitate umană și de comportament profesional, profesorul mentor trebuie să dispună de un ansamblu de calități care îl deosebește de ceilalți colegi din respectiva comunitate de practică. Profesorul mentor trebuie să găsească metode diverse și eficiente de comunicare, este sursă de informații,

asigură coeziunea grupului, comunică informații specifice activității pedagogice, utilizează feed-back-ul în comunicare, identifică sursele potențiale de disfuncționalitate.

Bibliografie:

1.Ellyn Glen, Program Design: Collaboration Through Mentoring & Peer Coaching, Cambridge English Trainer Framework. Developed in collaboration with NILE (Norwich Institute for Language Education), at https://www.mentors.net/library/collab_pc.php

2. Iorga Georgeta, Suport de curs mentor, Zece Plus;

3. Popa Maria, Mentoratul Educațional între Teorie și Practică https://maria-popamaria.blogspot.com/2012/05/mentorat-educational.html

Conflictul în mediul școlar

Învățător: Vlăduțescu Georgeta
Liceul Tehnologic Bîlteni, Gorj

Conflictul înseamnă atât opoziție, cât și dezacord între două sau mai multe părți. Etimologic, “conflict” înseamnă lovire reciprocă, înfruntare (conflictus = a se lovi unul pe altul). Este caracterizat drept o “opoziție deschisă”, o luptă între indivizi sau grupuri cu interese divergente sau incompatibile, cu efecte distructive (de cele mai multe ori) asupra interacțiunii sociale.

Cauzele conflictelor ar fi multe, ca de exemplu incompatibilitatea dintre persoane, dintre credințele lor, multitudinea nevoilor care se cer a fi satisfăcute și, care, poate la un anumit moment nu sunt concordante cu ale celorlalți, comunicarea absentă sau defectuoasă, comportamente neadecvate, agresivitatea, conflictul de norme, competențe sociale dezvoltate nesatisfăcător

Din accepțiune restrânsă, conflictul este o ciocnire de interese antagonice cu obiective incompatibile, iar din accepțiune lărgită, este o incompatibilitate cauzată de nevoi, valori și interese opuse, reale sau percepute. Pentru a analiza un conflict, trebuie înțelese cauzele izbucnirii, și în special, controlarea forțelor care duc la escaladarea violenței.

Putem să spunem că un conflict este nelipsit în viața cotidiană, mai ales în școli unde profesorul și școlarul au experiențe diferite de viață, vârste diferite, și percep viața în mod diferit cu dispoziții diferite.

În mediul educațional, un conflict trebuie negociat pentru a se ajunge la soluții acceptabile pentru ambele părți. Există câteva etape distincte în dezvoltarea și stingerea unui conflict școlar:

1. Dezacordul – apariția diferențelor între școlari.

2. Confruntarea – la apariția unor acțiuni care susțin convingerile, cerințele sau opiniile fiecărei părți.

3. Escaladarea – atunci când violența verbală trece în violență fizică sau morală

4. Descălecarea – atunci când se încep negocierile, eliminându-se tensiunea, iraționalitatea, spontaneitatea, lipsa de logică și apărând discutarea normală a intereselor părților aflate în conflict.

5. Rezolvarea – intervine a treia parte a conflictului, obiectivă, neutră, imparțială -mediatorul.

În mediul școlar putem identifica neînțelegeri între elevi, conflicte între profesori și elevi, conflicte între profesori, conflicte între părinți și cadrele didactice.

Când vorbim de conflicte ale elevilor, vorbim de competiția neloială, dorința de afirmare cu orice preț, invidia, antipatia reciprocă, intoleranța, nepotrivirile de

caracter, lupta pentru dominarea grupului, comunicarea slabă, exprimarea nepotrivită a emoțiilor, lipsa priceperilor de rezolvare a conflictelor, utilizarea greșită a puterii de către cadrul didactic, agresiunile nemotivate din partea colegilor, criticile aduse familiilor lor,

Conflictele se pot accentua atunci când elevii au sentimente deplasate, nu știu să-și exprime supărarea sau nemulțumirea într-un mod neagresiv, își suprimă emoțiile și sunt lipsiți de auto-control. Pentru a soluționa aceste conflicte, un rol mare îl are profesorul, care el trebuie să afle, în primul rând, cauzele concrete ale conflictului apărut.

Conflictele dintre profesori sunt determinate, mai ales, de lupta pentru obținerea unor avantaje (obținerea gradației de merit, de exemplu), lupta pentru obținerea unor funcții de conducere (șef de catedră sau de comisie metodică, membru în consiliul de administrație, director adjunct, director) sau pentru afirmare (obținerea de premii de către elevii lor care participă la diverse concursuri școlare, obținerea gradelor didactice etc.). Cele mai frecvente cauze sunt: existența unor convingeri și opinii diferite, a unor valori diferite, deosebirile în plan temperamental și cultural.

Pentru a putea evita și/sau rezolva rapid unele conflicte, este bine ca fiecare parte să adopte un comportament proactiv, prin care se caută îmbunătățirea relațiilor interpersonale dar și a celor organizaționale.

Conflictele între părinți și cadrele didactice. Principalele cauze ale acestor conflicte sunt: comunicarea defectuoasă datorită neînțelegerilor sau numărului mic de contacte pe parcursul unui an școlar; conflictul de valori și lupta pentru putere: părinții au prejudecăți bazate pe experiențele lor anterioare sau nu le este clar care este rolul profesorilor în viața copiilor.

Managerierea conflictelor în unitățile de învățământ – presupune o rezolvare a conflictelor dintre participanții la educație (profesor-profesor, profesor-elev, elev-elev), prin dezvoltarea deprinderilor de cunoaștere și de autocunoaștere.

Soluționarea conflictului se poate realiza prin:

· fixarea de obiective comune – în condițiile în care o sursă majoră de conflicte este reprezentată de urmărirea unor obiective diferite, managerul trebuie să încerce să propună obiective acceptate în egală măsură de grupurile aflate în conflict – restructurare;

· îmbunătățirea proceselor de comunicare – barierele de comunicare existente între manager și ceilalți membri ai organizației sau între aceștia din urmă, trebuie reduse, comunicarea dintre membrii organizației trebuie stimulată prin intensificarea schimburilor informaționale dintre departamente;

· negocierea integrativă – esența acestui proces este că nici una din părți nu trebuie obligată să renunțe la aspectele pe care le consideră vitale; oamenii trebuie încurajați să găsească o soluție creativă în locul compromisului.(Iatagan, 2018)

Una dintre metodele aplicate pentru soluționarea conflictelor elevi- elevi, care a dat rezultate foarte bune, este consilierea între elevi “peer counseling”. (Șanța, 2011)

Bibliografie:

1.Boudon, R. Tratat de sociologie , Humanitas, București, 1997

2.Cucos, C.(coord.) Psihopedagogie pentru examenele de Definitivare și grade didactice, Polirom, Iași, 1998

3.Johns, G., (2006) Comportament organizațional, Editura Economică, București

4.Iatagan M., (2018), Managementul organizațiilor publice, Editura Fundației România de Mâine, București

5.Iosifescu, S. (2000 b) (coord), Manual de management educațional pentru directorii de unități școlare, Ed. ProGnosis, București

6.Iosifescu Ș., (2001), Management educațional pentru instituțiile de învățământ, București

7.Maximiuc A.C. (coordonator), (2017), Abordări moderne ale managementului educațional, Editura EDINFO

8.Popescu A.M., (2014), Managementul conflictului în organizația școlară, Editura SITECH, Craiova

MENTORUL EDUCAȚIONAL
practician și profesionist

Prof. înv. primar – Irod Medina
Șc. Gimn. Nr. 5, Brașov

Lumea de azi, aflată într-o permanentă schimbare, oferă copilului o varietate de informații, iar acesta beneficiază de o gamă largă de modalități prin care poate să recepționeze, să asimileze și să-și formeze propriile conduite. Astfel, elevul gândește mai devreme, are formate automatisme și adoptă comportamente sociale în baza modelelor oferite.

Dar, nimic din toate acestea nu s-ar putea realiza fără un cadru didactic dedicat, care are o mare responsabilitate în formarea școlarului; îl direcționează în înaintarea acestuia prin societatea care cere competență, echilibru și adaptare permanentă la noi cerințe.

Astfel, ca punct de plecare în această aventură este stagiarul care trebuie format și care are nevoie de un îndrumător – MENTOR. Când ne referim la mentor, din punctul meu de vedere ar trebui să pornim de la o serie de calități pe care acesta să le dovedească. În primul rând dăruirea cu care împărtășește unui debutant (stagiar) modele de bune practici, din experiența sa, modele de profesionalism și sprijin în tot ceea ce înseamnă actul educațional- proiectare, predare, evaluare. Mentorul practician va ști întotdeauna că activitatea didactică este strâns legată de particularitățile de vârstă și individuale ale educabililor și va oferi astfel rampă de plecare, debutantului.

Pentru început, activitățile desfășurate trebuie să se realizeze în echipă, astfel încât viitorul profesor să fie inițiat pentru a putea doza sarcinile de învățare și să organizeze activitățile în funcție de particularitățile elevilor. Analiza și cunoașterea personalităților complexe ale celor ce trebuie educați, a înclinațiilor și aspirațiilor, orientează drumul fiecăruia către tipul și profilul de școală cel mai potrivit.

Cu experiența sa bogată, mentorul va oferi stagiarului instrumentele și metodele care ar trebui folosite, îl va sprijini pentru ducerea la bun sfârșit a sarcinilor propuse. Mentoratul înseamnă transmitere de înțelepciune, încurajare, acordare de timp și ascultare- într-un cuvânt, un PROFESIONIST care se oferă pe sine, având în vedere că nu este de ajuns condiția unui bun profesor pentru a deveni un bun mentor. Profesional vorbind, calitatea unui mentor este foarte importantă în modul de explicare și îndrumare, având în vedere atât variantele de acțiune, comportament, cât și transferul de cunoștințe. Dacă se realizează optim, activitatea de mentorat reprezintă un proces natural de cunoaștere și binefacere. Se va genera energie pozitivă și valoare în ambele părți.

Reușita activității de mentorat depinde de modul în care mentorul își îndeplinește rolurile și funcțiile, ca model de personalitate umană și de comportament profesional. Astfel, prin implicarea în activitatea organizației școlare și

prin calitatea prestației didactice, MENTORUL PRACTICIAN este un model. Debutantul va fi primit la ore și va fi cooptat în toate activitățile didactice sau extrașcolare, făcând echipă cu îndrumătorul său. De asemenea, profesorul mentor reprezintă o resursă de învățare pentru stagiar și îi oferă acestuia un permanent feed-back referitor la calitatea proiectării, a comportamentului, a activității de predare propriu-zise sau a evaluării.

Un aspect foarte important este managementul clasei și al activităților pedagogice în ansamblu. Din acest punct de vedere, mentorul are rolul de consilier pentru integrarea în cultura organizațională a școlii, pentru dezvoltarea relaționării interpersonale / medierea diferitelor conflicte, precum și pentru dezvoltarea capacității de documentare / autoevaluare.

Având rolul de evaluator al prestației didactice a stagiarului, mentorul va măsura progresul stagiarului în planul competențelor profesionale, prin raportarea la standardele de calitate ale sistemului. Rolul de animator pentru debutant, din punctul meu de vedere este foarte important deoarece reușește să-l motiveze pe acesta pentru profesie, insuflându-i încredere în pregătirea proprie și o doză de optimism pedagogic, fără a depăși pragul obiectivității și bunului simț.

Împreună cu stagiarul, mentorul va stabili nevoile profesionale de formare ale acestuia și pe baza lor se creionează obiectivele și demersul general de urmat, totul în legătură directă cu standardele de calitate.

Ca o încununare a tuturor acestor demersuri, mentorul evidențiază calitățile debutantului și va acționa în așa fel încât să se amelioreze posibilele disfuncționalități. Înțelegând conceptele și principiile generale din domeniul asigurării calității prin procesul formării inițiale a profesorilor, profesionalismul mentorului are la bază documentele primare ale asigurării calității și un nivel optim de înțelegere a problemelor din învățământ, sub aspectul calității resursei umane.

Viziunea privind îmbunătățirea calității procesului instructiv educativ, pornind de la buna formare a viitorilor profesori presupune ameliorarea, depășirea și chiar eludarea deficiențelor constatate. Mentorul practician – profesionist trebuie să posede un înalt grad de competență și expertiză în domeniul educației. Propria formare profesională, integrarea cerințelor academice și practice în sistemul de educație determină dezvoltarea abilităților de predare-învățare-evaluare și vin în sprijinul oferirii de suport profesional și personal, ca un modelator și bun sfătuitor în tot ceea ce reprezintă dezvoltarea competențelor didactice ale tânărului debutant.

MANAGEMENTUL CONFLICTULUI ÎN ȘCOALĂ

Prof. înv. primar: Bălescu Claudia Mariana

Colegiul Tehnic Mătăsari, Gorj

Conflictele sunt o componentă naturală, inseparabilă vieții umane. Nu ar fi posibilă o societate sau o școală care ar funcționa perfect, fără conflicte. Dar, ele aduc profesorilor, noi provocări, deschid noi orizonturi spre investigare, inovare, profesionalizare. Conflictul reprezintă o opoziție deschisă, o luptă între indivizi, grupuri, clase sociale, comunități, cu efecte distructive asupra interacțiunii sociale. Capacitatea de a aborda conflictele în mod constructiv contribuie pe de o parte la sănătatea individuală a elevilor, pe de alta parte, are efecte asupra sănătății umane în întregul ei. Conflictele există atunci când două părți aflate în interdependență sunt aparent incompatibile din cauza percepției diferite a scopurilor, valorilor, a resurselor sau a nevoilor. Această perspectivă relevă și necesitatea controlului asupra tipului de interacțiune psihosocială a părților.

Pentru a înțelege modalitățile în care conflictul acționează și influențează interacțiunile psihosociale dintre persoane și a găsi modalitățile optime de soluționare a acestora, este necesară cunoașterea anumitor aspecte de ordin teoretic. Iată câteva aserțiuni de bază privind conflictele:

-cele mai multe conflicte au la baza motive mixte, în care părțile implicate au atât interese de cooperare cât și de competitivitate.

-problema care se pune nu este atât prevenirea sau eliminarea conflictelor cât rezolvarea pașnică a acestora.

-interesele de cooperare și de concurență dau naștere la cooperare și competiție.

Câteva sugestii incluse în programele de instruire pentru conflicte ar putea fi esențiale pentru managementul conflictelor:

-necesitatea de a se cunoaște tipul de conflict, deoarece necesită strategii și tactici diferite

-conștientizarea cauzelor și consecințelor violenței, chiar atunci când una sau toate părțile din conflict sunt nervoase

-înfruntarea conflictelor în loc de evitare – a se ține seama de consecințele negative ale evitării conflictului

-evitarea etnocentrismului, necesitatea de a înțelege și accepta diferențele culturale de diverse feluri

-trebuie făcută diferența dintre “interese” și “poziții”

-definirea intereselor conflictuale ca problemă reciprocă, ce urmează să fie soluționată prin cooperare, conflictul fiind definit cât mai scurt și mai circumscris

-învățarea comunicării

-dezvoltarea abilității de a rezolva conflicte grele

-cunoașterea de sine, a reacțiilor tipice la diferite feluri de conflict

-a rămâne pe parcursul conflictului o persoană morală

Acceptarea conflictului ca instrument de schimbare poate deveni un puternic atu competițional în procesul de adaptare și integrare a elevilor. Folosirea unor tehnici de intervenție cu privire la managementul clasei este o artă care ține de măiestria și tactul pedagogic al profesorului. Profesorul trebuie să aibă în vedere faptul că modul în care desfășoară activitățile de învățare în clasă, sistemul de evaluare și chiar propria lui conduită pot să acționeze asupra performanței școlare și asupra formării personalității elevului.

Cadrele didactice care predau în învățământul primar și gimnazial preferă în rezolvarea conflictelor abordările de tip rezolvare de probleme, respectiv compromis. Cadrele didactice din învățământul gimnazial sunt mai dispuse să apeleze la o instanță superioară ierarhic (directorul unității școlare) pentru rezolvarea conflictului, comparativ cu cadrele didactice din învățământul primar. Acestea din urmă sunt mai interesate, dispuse și înclinate să asigure consilierea și liniștirea elevilor implicați în conflict prin intermediul comunicării. În afara diferențelor menționate există și asemănări în modul de abordare a conflictului din grupul școlar de către cadre didactice care își desfășoară activitatea la niveluri de învățământ diferite (primar și gimnazial).

Asemănările între cadrele didactice din învățământul primar și gimnazial se concentrează pe aspecte deosebit de importante într-un conflict precum: preocuparea pentru identificarea problemei reale care a declanșat disputa, încurajarea elevilor de a -și exprima constructiv sentimentele, interesele și punctele de vedere, ca bază pentru identificarea intereselor comune, folosirea tehnicilor care favorizează stabilirea unui compromis; amplasarea situației conflictuale în registrul glumei, cu scopul detensionării atmosferei.

Oricare din abordările dominante ale unei situații de conflict se identifică cu unul din stilurile manageriale:

-abordarea implicării corespunde rolului de lider al clasei, orientat spre ocuparea unei poziții active în grupul școlar pe care îl conduce;

-abordarea rezolvării de probleme corelează cu rolul de consilier al cadrului didactic, sursă și resursă de informații și comportamente pentru educabili;

-abordarea de tip compromis implică cadrul didactic ca mediator în actul educațional;

-abordarea de tip neimplicare este relaționată cu rolul de îndrumător „din umbră” al cadrului didactic, axat pe delegarea rezolvării conflictului chiar de elev;

-abordarea de tip ignorare implică rolurile de control și de decizie, conferind cadrului didactic posibilitatea de a discrimina situațiile conflictuale nesemnificative de cele relevante, care necesită intervenția sa.

Evitarea, ignorarea sau neimplicarea în raport cu situațiile conflictuale din sala de clasă nu apar ca abordări predominante ale cadrelor didactice, ci doar ca tendințe în unele situații. Acest fapt corelează pozitiv cu ansamblul rolurilor manageriale pe care managerul clasei ar trebui să le exercite în grupul școlar, deoarece procesul pe care îl conduce, cel de dezvoltare a personalității elevilor săi, este unul esențial, extrem de delicat și cu înrâurire puternică asupra întregii evoluții ulterioare a educabilului.

Conflictul este o componentă naturală a existenței cotidiene în general și a realității școlare în special. În intervențiile lor în situațiile de criză educațională, cadrele didactice sunt puse în situația de a demonstra abilități și strategii de management educațional, ținând cont de faptul că nu educă numai de la catedră sau în clasă, ci prin fiecare contact relațional cu copiii.

Bibliografie:

1) Stoica-Constantin, Ana, 2004, Conflictul interpersonal, Ed. Polirom, Iași

2) Ulrich, Cătălina , 2000, Managementul clasei de elevi – învățarea prin cooperare, Ed. Corint, București.

LIDERSHIP-UL ÎN CARIERA MEA DE ÎNVĂȚĂTOR

Dobai Aranka Amalia,
Profesor învățământ primar
Școala Gimnazială Jibert, Brasov

Ascultând participanții Conferinței organizate de Asociația Transformare prin Formare, mi-am amintit de primii ani ai carierei mele de profesor învățământ primar. Proaspătă absolventă al unei școli postliceale, am pornit la drum cu speranțe, cu entuziasm. Singurul loc titularizabil a fost într-un sat îndepărtat de casa natală. Am ocupat locul gândindu-mă, că doi-trei ani trec repede, după definitivat voi schimba școala. Fiind singura calificată, odată cu postul de învățător am primit și postul de director. Am avut de ales? Mi-am dorit această sarcină? Răspunsul la ambele întrebări este NU. Cu teoria puțină în traistă, am încercat să fiu un manager bun atât în clasa de elevi, cât și în școala pe care trebuia să o conduc.

Am participat la un curs de manager, la care am înțeles care este diferența dintre lideri și manageri (Warren, 1957):

LIDERI	MANAGERI
Cuceresc contextul, mediul ostil ce ne înconjoară, care adesea pare să conspire împotriva noastră și care ne va sufoca dacă îl lăsăm	Se predau acestui mediu
Inovează	Administrează
Dezvoltă	Menține
Se focalizează pe oameni	Se focalizează pe sistem și pe structură
Inspiră încredere	Se bazează pe control
Au o perspectivă pe termen lung	Au o perspectivă pe termen scurt
Se întreabă ce și de ce	Se întreabă când și cum
Privesc orizontul	Privesc linia de jos
Sunt originali	Imită
Provoacă	Acceptă status quo-ul
Fac lucrurile care trebuie	Fac lucrurile cum trebuie

Recunosc că am fost mai mult manager, decât lider. Fiind tânără, fără experiență, m-am comportat autoritar cu colegii, deoarece aceștia întotdeauna protestau, dacă primeau o sarcină, credeau că managerul trebuie să rezolve toate problemele, să completeze toate documentele.

Cred că un director bun trebuie să fie lider în anumite situații și manager în alte situații. Cu inteligență, adaptabilitate, persistență, prin combinarea echilibrată a indicațiilor și sfaturilor, a comportamentului față de sine și față de ceilalți, poate ajunge un lider care motivează fiecare membru al echipei sale. Liderul trebuie să utilizeze diferite stiluri de conducere în diferite situații, având în vedere personalitatea sa, dar și a subordonaților săi, a problemei ce trebuie rezolvată.

Mult mai ușor mi s-a părut managementul clasei de elevi. Cu toate că am întâmpinat probleme și în acest management. Prima și cea mai mare problemă a mea a fost faptul, că nu am fost pregătită să predau la clase simultane. În timpul anilor de studiu am participat la multe ore de practică, la școli cu renume, elevi buni. Dar niciodată nu am văzut cum se poate lucra cu clase simultane, cu elevi mai puțin silitori, cu diverse probleme de familie. Am învățat abordarea învățământului simultan din cărți de specialitate, am început să folosesc metode variate, am încercat să gestionez fiecare problemă în parte. Am împărțit timpul de lucru astfel încât să fie cât mai eficientă din punctul de vedere al activității de educație. Am promovat importanța relației copil-părinte-profesor în actul educațional, deoarece lipsa acestei relații duce la demotivarea elevilor. Am încercat să mă cunosc pe mine în primul rând, apoi să îmi cunosc elevii, părinții acestora, colegii și sistemul în care trebuia să lucrez. După aceea am încercat să schimb mediul școlar, să schimb relația dintre mine și ceilalți participanți în vederea dezvoltării gândirii și înțelegerii predării. Nu am ezitat să cer ajutor de la inspectori, alți directori, alți profesori, atunci, când am întâmpinat probleme pe care nu le puteam rezolva. Întotdeauna m-am bazat pe comunicarea deschisă și sinceră, pe ascultarea activă, empatică, fiind convinsă că elevii, profesorii trebuie respectați, ascultați, ceea ce îi pot face receptivi și responsabili față de școală, față de comunitate, față de manager.

Colectivul (de elevi, de profesori, de manageri) poate fi construit numai prin efortul celor care fac parte din colectiv. Managerul sau liderul nu poate obține rezultate bune singur, numai cu ajutorul celorlalți membri ai colectivului. Fiecare participant al grupului trebuie să fie acceptat și integrat în sarcini, având în vedere, că toți suntem diferiți, avem diferite ambiții și priorități, dar în colectivele din care facem parte, trebuie să ne simțim bine, în siguranță. Numai așa un grup poate fi mediu bun creativității și dezvoltării cognitive. Un manager bun întărește pozitiv ceilalți membri, oferă și primește feed-back constructiv, asumă consecințele actelor și intervine ori de câte ori este nevoie, negociază, oferă model tuturor participanților.

LEADERSHIPUL

Ed. MUNTEANU Bianca - Claudia

Leadership înseamnă conducere (în sens de activitate de conducere), dar, în același timp, și o capacitate, o abilitate de a conduce, în cazul nostru o comunitate sau un grup de persoane dintr-un mediu defavorizat, angrenate într-o activitate de economie socială.

Leadershipul poate însemna viziune, încurajare, entuziasm, dragoste, energie, pasiune, obsesie, utilizarea simbolurilor, a fi atent la prioritățile altora, drama adevărată (cauzată și de management), crearea eroilor la toate nivelurile, instruire, plimbări eficiente prin organizație și încă o grămadă de alte lucruri" (Tom Peters & Nancy Austin. A Passion for Excellence. The Leadership Difference. London: Fontana; 1986. p. 5-6)

Leadershipul este un fenomen ce poate atinge aproape toate procesele organizaționale, sociale și personale. Depinde, într-o foarte mare măsură, de un proces de influență, în care oamenii sunt inspirați spre a atinge anumite obiective prin motivație personală.

Există câteva tipuri de leaderi:

Leaderul total

•Este născut cu calități de conducător.

•A văzut cum se poate modela capacitatea de a conduce pe tot parcursul vieții.

•S-a perfecționat, învățând lucruri noi despre știința conducerii.

•Are o autodisciplina necesară de a deveni un mare conducător.

Leaderul format

•Acest tip de leader a văzut cum se modelează capacitatea de a conduce în cea mai mare parte a vieții

Leaderii trebuie:

•Să se implice activ în crearea și gestionarea continuă a eticii și programului de

îndeplinire a sarcinilor.

•Să se asigure că implicarea în program este vizibilă pentru angajați și alți actori importanți în mediul organizațional. Să comunice motivele pentru care etica este o problemă centrală a acțiunii și ce așteaptă și ce cere organizația din partea tuturor angajaților, agenților și partenerilor strategici.

Când anunță decizii criticei, să se asigure că înțeleg problema etică prezentă în situația prezentată și modul în care soluția (decizia) se adresează acelor probleme etice.

Când discută aspectul etic al deciziilor cheie, să recunoască public dificultatea rezolvării unor astfel de dileme și provocări și conștientizarea faptului că persoanele etice ar putea să nu fie de acord asupra modului optim de rezolvare a dilemei.

Să insiste ca angajații să explice aspectul etic al deciziilor lor pentru analiză și/sau aprobare la același nivel de detaliu folosit pentru discutarea altor considerente economice.

Să se asigure că leaderii subordonați înțeleg impactul lor asupra culturii organizaționale și modul în care atenția sau neatenția fată de dimensiunea etică a alegerilor lor influențează cultura organizațională.

Bibliografie:

1.Bass, B. – “Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research”, Free Press, New York, 1989

2.Bennis, W., Nanus, B. – „Liderii. Strategii pentru preluarea conducerii , EdituraBusiness Tech International Press, București, 2000

3.Biech, E.The ASTD Trainer's Sourcebook „ McGraw-Hill Training Series, 1996

4.De Visscher, P., Neculau, A.Dinamica grupurilor „Editura Polirom, Iași, 2001

Leadership și management educațional

Prof. MILODIN NICOLETA-ELENA

Managementul educațional poate fi denumit ca un domeniu de studiu și de activitate care vizează modul de funcționare și conducere a organizațiilor educaționale.

Bolam îl definește ca fiind ‘’o funcție executiv destinată punerii în practică a politicilor aprobate.’’

Se pune accent pe scopul educațional, care este deosebit de important, însă trebuie ținut cont de faptul că nu toate obiectivele sau scopurile sunt potrivite pentru o organizație educaționala, mai ales daca acestea sunt impuse din exterior, de structurile centrale. O deosebită importanță o au obiectivele si scopurile pentru managementul instituțiilor de învățământ, care este subliniata in majoritatea abordărilor teoretice, existând însă un oarecare dezacord in privința a trei aspect legate de stabilirea finalităților in educație:

1. Valoarea obiectivelor formale;
2. Atingerea obiectivelor organizaționale sau a celor individuale;
3. Stabilirea obiectivelor sau scopurilor instituționale.

Obiectivele formale

In unitățile de învățământ, aceste obiective au uneori un grad mare de generalitate. Una dintre propunerile, de a crește nivelul unor performanțe într-un segment al curriculumului ar putea sa nu fie in concordanta cu scopurile unor alți profesori ,in raport cu alte obiecte de studiu.

Obiective organizaționale sau individuale

Putem afirma că există două abordări ale managementului educațional: una care susține că obiectivele organizaționale pot fi impuse de lideri membrilor fără putere de decizie din cadrul scolii, cealaltă susținând, dimpotrivă, ideea implementării unor obiective care sa aibă relevanta pentru membrii organizației si pentru părțile interesate.

Cum stabilim obiectivele

În cadrul unităților școlare, obiectivele sunt stabilite de directorul unității, în colaborare cu câțiva colegi experimentați și cu unii membrii ai comunității locale. În altele, stabilirea obiectivelor este o activitate colecția, implicând toți membrii organizației.

Un aspect fundamental este măsură în care conducerea școlilor poate modifică politicile guvernamentale, dezvoltând obiective alternative ce pot fi aplicate la nivelul propriilor scoli, cat pot acestea filtra politicile educaționale naționale prin propriul sistem de valori, cât de limitate sunt școlile în a fixa obiectivele.

Când spunem Leadershipul educațional, ne gândim la un concept care presupune in primul rând existent unui *proces de influenta* orientat spre obținerea unor

rezultate . Ar trebui făcută diferența între i*nfluenta* si *autoritate*, caracteristică a puterii managerului, în timp ce influența poate fi exercitată de oricine din școala.

Putem spune că este un proces *intenționat,* care vizează dirijarea acțiunilor celorlalți în vederea atingerii unor scopuri; poate fi exercitată de indivizi sau de grupuri, poate apărea din orice parte a scolii-inclusive de la personalul asociat sau elevi, fiind independent de pozițiile formale de management.

Leadershipul eficient presupune o *viziune* clar exprimata, însă există un risc major ca o viziune personală să aducă mai mult rău organizației decât bine. Un adevărat leader cu o viziune puternic implementată asupra organizației poate manipula, poate aduce deservicii organizației o dată cu plecarea sa sau poate fi puternic subiectivă.

Totodată, se impune un echilibru clar între aceste două aspecte: viziunea liderului pentru instituție în raport cu caracterul centralizat al deciziilor legate de curriculum și obiective.

Bibliografie:

’’Leadership si management educațional. Teorii si practice actuale’’-Tony Bush

COMUNICAREA MANAGERIALĂ ÎN CADRUL ORGANIZAȚIILOR ȘCOLARE

Profesor: Neagoe Daniel-Nicolae
Colegiul Tehnic "Costin D. Nenițescu" Pitești, Județul Argeș, România

Comunicarea are un rol important în cadrul vieții sociale, reprezentând una din formele fundamentale ale interacțiunii omului cu cei din jur. Comunicarea este considerată una din trebuințele spirituale fundamentale ale oamenilor, indispensabilă desfășurării eficiente a oricărei acțiuni, rezolvării unor probleme de grup; în lipsa acesteia, viața socială devine fadă, lipsită de sens, practic imposibilă. Deși mai există unele controverse, se admite totuși că prin comunicare se înțelege transmiterea unui conținut (mesaj) de la emițător la receptor prin intermediul unui canal, fiind o relație posibilă sau reală între doi sau mai mulți indivizi, între care se produce un schimb de substanțe, de energie sau de semnificații.

Din punct de vedere al instrumentelor folosite, există:

-comunicare verbală, care se realizează prin intermediul limbajului, luat în totalitatea funcțiilor sale: cognitivă, comunicativă, expresivă, persuasivă, reglatorii. Materialul verbal (conținutul cunoașterii) suferă în cadrul transmisiei școlare o dublă prelucrare: de către profesor (cu scopul de a-l face mai inteligibil) și de către elev care, pe de o parte îl decodifică pentru a-și însuși semnificațiile, iar pe de altă parte îl folosește la elaborarea răspunsului verbal.

Pentru a se face înțeles, profesorul va trebui să dezvolte o serie de conduite cum ar fi: a. explicarea unor termeni, folosind pauzele în vorbire sau apelând la explicații suplimentare; b. precizarea punctelor de vedere, a perspectivelor din care cadrul didactic abordează o situație, de învățare normal sau de criză, obișnuindu-i pe elevi să practice și ei același stil, c. anticiparea, încă din timpul proiectării conținutului informațional, a multor nelămuririle pot apărea în timpul desfășurării activității.

- comunicare nonverbală, care se realizează prin intermediul expresiilor emoționale (mimică, gestică etc.). Chiar și când nu spunem nimic, transmitem un anume mesaj, care depășește conținutul semantic al cuvintelor pe care le utilizăm (unele cercetări au evidențiat faptul că în timpul unui discurs în fața unui grup, 55% din impactul acestuia se datorează limbajului corporal (postură, gesturi, contact vizual), 38% tonusului vocii și doar 7% conținutului verbal al mesajului transmis). Este demonstrate faptul că oamenii pot comunica și prin: expresia feței, gesturi, poziția corpului, orientarea, proximitatea, contactul vizual, contactul corporal, mișcări ale corpului, aspectul exterior, aspectele nonverbale ale vorbirii – variații ale înălțimii sunetelor și rapiditatea vorbirii, calitatea și tonul vocii (paraverbal); aspectele nonverbale ale scrisului – scrisul de mână, așezare, organizare, acuratețe și aspectul vizual general.

În comunicarea verbală, un loc important îl are limbajul paraverbal, mai ales următoarele aspecte:

a. volumul vocii – trebuie să varieze de la un moment al discursului la altul. Ar fi bine să se vorbească mai tare la începutul și la sfârșitul prezentării, pentru a sublinia obiectivele și concluziile;

b. ritmul vorbirii – de preferat, să fie variat pentru a nu interveni monotonia. Ar fi bine să se vorbească mai rar când se subliniază ideile principale, să se mărească ritmul la pasajele de tranziție și să se mențină alert la pasajele descriptive și la cele familiare clasei;

c. tonalitatea – trebuie să fie normală. Ridicarea tonalității vocii este recomandabilă atât pentru a sublinia ideile esențiale, cât și pentru calmarea unei săli turbulente;

d. articularea cuvintelor – ar fi bine să fie clară, distinctă și corectă, fără a putea fi învinuită de pedanterie.

Bibliografie:

1.Bogáthy, Z. (2004), Manual de psihologia muncii și organizațional. Iași: Ed. Polirom.

2.Boncu, Ș. (1999), Psihologie și societate, Iași: Ed. Erota.

3.Donohue W.; Kolt, R. (1992). Managing Interpersonal Conflict. SAGE.

4.Folger, J.P.; Poole, M.S., & Stutman, R.K. (1993). Working through conflict: Strategies for relationships, groups and organizations. New York- Harper Collins

Managementul conflictelor în organizațiile școlare

Prof. Învățământ Primar, Bardan Diana Desdemona
școala Primara Dragoiești-Crasna, Gorj

Termenul conflict provine din latinescul „conflictus”, cu sens de lovire, șoc, ciocnire și este o modalitate neconstructivă de exteriorizare a emoțiilor cumulate.

Conflictul poate avea rol pozitiv pentru persoanele implicate în el sau rol negativ, ducând la dispute interpersonale.

Conflictele sunt legate de sursele:

a. Nevoile fundamentale;

b. Valorile morale diferite;

c. Percepții și interese diferite.

Una dintre activitățile unei manager de școală este și ceea de a gestiona relațiile cu angajații, în sensul de observator, de diagnostician al cauzelor generatoare de conflict și de mediator.

În cadrul oricărei organizații, care este un organism în dinamica, evoluție, transformare și nu o structură împietrita, cu o frecvență mai mare sau mai mică vor apărea permanent conflicte între membrii, între grupuri, între patronat și sindicat.

Conflictul este nelipsit în viată cotidiană, mai ales în școli, unde profesorul și școlarul, cu experiențe diferite de viată, vârste diferite, percep viața în mod diferit.

Orice conflict depinde de trei factori: sursa, care este profesorul, mesajul și mediul și canalele de comunicare.

Profesorul acționează prompt, identifica în timp util sursele conflictului și stabilește strategia de stingere a conflictului și normalizare a climatului didactic.

școala este spațiul pentru socializarea tinerilor, este locul unde elevii primesc diverse informații, dar poate fi și spațiul ce generează conflicte. Cauzele acestor conflicte ar putea fi: informații insuficiente, prejudecăți, lipsa de încredere.

Pentru a preveni conflictele școlare trebuie sa găsim elevii cu potențial violent, iar un bun manager al conflictelor va trebui să știe, să asculte fiecare parte implicata.

Cele mai cunoscute conflicte in organizațiile școlare sunt:

1.Conflictele între elevi;

2.Conflictele dintre profesori;

3.Conflictele dintre profesori și elevi;

4.Conflictele dintre părinți și cadrele didactice.

Conflictul face parte din viată de zi cu zi, fiind rezultatul diferențelor dintre indivizi.

Profesorul are rolul de a oferi elevilor un model comportamental creativ, receptiv la nou și să dezvolte la elevi valori și atitudini, competențe și abilitați, în spiritul educației europene.

Prevenirea și aplanarea conflictelor in școală este o prioritate ce impune măsuri concrete în parteneriat, fiind implicați diferiți factori: servicii de protecție și asistență, poliție, biserică, familie, mass-media, societatea în ansamblu.

școala trebuie să pregătească viitorul adult pentru a putea preîntâmpina conflictele cu care se confruntă și să le evite atunci când este cazul.

Bibliografie:

Manolescu A. 1998, Managementul resurselor umane, Ed. RA. București;

Johns G (2006) Comportament educațional, Ed. Economica, București;

Iosifinescu S. Manual de management educațional pentru directorii de unități școlare, Ed. Prognosis, București;

Management educațional pentru instituții de învățământ, 2001, Ed. Raabe, București.

8 MARTIE

Prof. înv. primar
Toderaș Florentina
LICEUL TEHNOLOGIC NR.1 ȘUNCUIUȘ

Ziua de 8 martie reprezintă ziua care este destinată in totalitate mamelor sau femeilor care vor fi la rândul lor mame. Această sărbătoare primește și adoptă multe schimbări, însă, în definitiv, este aleasă a opta zi a primei luni de primăvară pentru aprecierea imensă a ființei feminine. Oficial, declarat este anul 1977 care este considerat anul internațional al femeilor.

Sărbătorim mamele pentru că ele sunt ființele cărora le este dedicată întreaga viată a unui copil, iar viața ei este dedicată copilului. Mama este cea care trudește, suferă și se bucură pentru copilul ei. Ea este cea care își șterge obrajii inundați de lacrimi si emană fericire prin zâmbetele de pe fața ei, care se năpustesc asupra ființei sale atunci când își privește copilul, crescându-i primul dințișor, făcând primii pași, spunând prima poezie la o serbare de Crăciun sau făcându-i prima felicitare de 8 martie, pe care scrie strâmb si apăsat ‘’La mulți ani, mămica mea! Te iubesc!”.

Pentru grija ce o poartă copiilor, pentru răbdarea si înțelepciunea de care dau dovadă, mamele merită sărbătorite. Pentru puterea pe care o dobândesc atunci când hotărăsc să devină mame, femeile merită un moment de apreciere , de recunoștință, compasiune si devotament care se remarcă printr-un eveniment internațional. Din cele 365/366 de zile, una este aleasă pentru celebrarea celor mai scumpe ființe de pe pământ, MAMELE.

Fiecare copil așteptă cu nerăbdare această sărbătoare. Își va dori ca ziua mamei să vină cât mai curând ,pentru a-și putea face mama cât mai mândră. Efortul depus pentru a învăța o poezie care o va face pe mama sa plângă la serbarea de 8 martie, vă așteptă o răsplată, iar această răsplată va fi fericirea din ochii mamei. Truda pe care un copil o va depune făcând prima felicitare pentru mama, va însemna o adevărată aventură printre hârtiuțe colorate, lipici, foarfece, sclipici si mărgeluțe. Aventura nu va fi prea ușoară, tocmai pentru că felicitarea trebuie să fie perfectă, iar reacția mamei va fi cea care va face efortul apreciat. Mama apreciază efortul, imaginația, nu perfecțiunea.

Complotul împreuna cu tata, o va face pe mama curioasă, iar copilul va avea un rol foarte important, și anume acela de a păstra un secret. Copilul va simți primele emoții odată cu seriozitatea pe care trebuie sa o dovedească. Chiar daca mama își va da seama că i se pregătește o surpriză, va fi nevoită sa îmbrace haina de părinte înțelegător, ca nu cumva să înșele așteptările copilului.

Această sărbătoare nu reprezintă doar imensa apreciere adusă mamei ,ci și cea mai pură dovadă de iubire de care un copil poate da dovadă. Sinceritatea este cea care domină simplele cadouri pe care copilul le concepe in copilăria sa, pentru a-și face mama bucuroasă de ziua ei. 8 martie reprezintă de fapt, una dintre cele mai sincere zile, in care iubirea împărtășită depășește limitele, fiind transmisă prin cele mai diferite

modalități, făcându-le pe mame sa se simtă împlinite și mândre de copiii lor, iar pe copii fericiți că au putut contribui la bunăstarea mamelor lor.

În concluzie, 8 martie nu este doar o sărbătoare oarecare, ci o sărbătoare in care iubirea de mamă depășește granițele imposibilității, iar iubirea unui copil atinge pragul infinității!

European Union funding empower local educational interventions

Erasmus+ is the EU's programme to support education, training, youth and sport in Europe. European Commission statistics indicate that in Romania, higher education, school education and vocational education together used most grants of the Erasmus programme for the country.

Educational projects developed either by schools or by various stakeholders and implemented in schools are well known in almost any school. Most of the times, the results were significant in the educational environment.

They support the development of innovative practices as well as cooperation, peer learning and exchanges of good practices between schools, universities and public authorities.

One of those kind of cooperating projects is "***Building School-Wide Inclusive, Positive and Equitable Learning Environments Through A Systems – Change Approach (SWPBS)***"- **K3/Eramus+.**

Yearly national statistics reveal the following:

-high rate of school drop

-high rate of illiterate adults or functional illiteracy

-low educational motivation.

Implemented by Arges County Schools Inspectorate along with University of Pitesti (UPIT), the project tackled the above issues.

International expertise came from the 11 partners from 4 European countries and in Romania the target group was made of 30 county schools.

Results were obvious from the first year, but nevertheless the implementation faced difficulties from situations like lack of personal involvement or those generated by the Covid-19 pandemic. The needs identified by the project's initiators are or were common to any educational system, and each partner benefitted from others good practices, leading to support and guidance.

On the whole, the community approach between local institutions and experts, national and international, proved to be successful: teachers were trained, working materials were created focused on schools' needs, team work skills were put into practice, among the project team and most important inside schools' teams.

prof. *Loredana Dracea-Sima, Școala Gimnazială Nr.1 Micești*

prof. Maria Cătălina Dumitrașcu, Școala Gimnazială „Ion Minulescu", Pitești

prof. Daniela Manolescu, Colegiul Național „Al. Odobescu", Pitești