

Conform experimentului de constatare, dintre toate domeniile testate, intervenția pedagogică trebuie să se direcționeze cu precădere asupra dezvoltării gândirii critice, a toleranței ambiguității și a empatiei.

În concluzie, experimentul de formare va urmări formarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor necesare formării competenței interculturale a elevilor de liceu dintr-o perspectivă complexă.

Bibliografie

1. BONTAȘ, I. *Tratat de pedagogie*. București: Editura ALL, 2008. 410 p. ISBN 978-973-571-738-4
2. Centrul European Wergeland [online]. *Recunoașterea competenței interculturale – Cum știi dacă sunt competent / competentă intercultural?*. Last edited: 21 January 2022, 05:54 [citată 26.04.2023]. Disponibil: <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/ICCTool2014/ICToolRO.pdf>
3. CRISTEA, S. Pedagogia interculturală. In: *Revista Didactica Pro ...*, revistă de teorie și practică educațională, Numărul 2(48) /2008, pp. 54-56, ISSN 1810-6455
4. HUBER, J. (coord): *Intercultural Competence for All – Preparation for Living in a Heterogeneous World*, Strasbourg, Council of Europe Publishing, 2012, 121 p. ISBN 978-92-871-7356-0
5. SILISTRARU, N. *Cercetarea pedagogică: (ghid metodologic)*. Chișinău: Universitatea de Stat din Tiraspol, 2012. 101 p. ISBN 978-9975-76-081-2.

CZU: 373.07:316.48

COMPORTAMENTUL INDIVIDUAL ȘI ORGANIZAȚIONAL, COMPONENTA ESENȚIALĂ ÎN MANAGEMENTUL CONFLICTELOR DIN ȘCOALĂ

Asofiei Ionela
UPSC „Ion Creangă”
(România)

ORCID: 0000-0001-9705-925X

Adnotare

Articolul reprezintă un studiu al importanței comportamentului individual și organizațional în managementul conflictelor din mediul educațional și cum poate el influența percepția celorlalți asupra situațiilor conflictuale dar și asupra modurilor de gestionare și rezolvare a lor.

Cuvinte-cheie: comportament organizațional, comportament individual, organizație, mediu, stres, conflict, comunicare, managementul conflictelor.

Annotation

The article represents a study of the importance of individual and organizational behavior in the management of conflicts in the educational environment and how it can influence the perception of others on conflict situations but also on the ways of managing and solving them.

Keywords: organizational behavior, individual behavior, organization, environment, stress, conflict, communication, conflict management.

Introducere. Comportamentul uman este compus din tipurile de personalitate ale indivizilor, iar cea mai importantă întrebare despre acest tip de comportament, care se referă la

modalitățile de implicare și motivare a personalității indivizilor, a fost și va fi întotdeauna o temă de analiză în domeniul managementului conflictelor.

Cooperarea între membri, recunoașterea valorilor indivizilor, competență și loialitate, imaginea pozitivă și cooperarea sunt caracteristicile cele mai importante în munca de echipă și reprezintă imaginea pe care fiecare membru al echipei și-o creează față de parteneri.

Conflictul este acea stare tensională care apare între două sau mai multe persoane ce împart sau nu aceleași valori morale, idealuri și scopuri. În cadrul unei organizații și în special în cea educațională există foarte mulți factori care influențează relațiile dintre toate părțile implicate în procesul educațional.

Ca fenomen psihologic și social conflictul implică trei componente, una cognitivă care se referă la gândire și la percepția situației conflictuale, o componentă afectivă ce implică emoții și sentimente și o componentă comportamentală care include acțiunea și comunicarea.

Persoanele implicate în conflict pot influența percepția celorlalți asupra situației conflictuale iar atât timp cât rămâne nerezolvată tensiunea, performanțele organizației și relațiile de muncă sunt deteriorate.

Conflictele au un caracter natural în cadrul organizației, eradicarea lor fiind aproape imposibilă și nu foarte necesară, managementul conflictelor implicând mai degrabă adoptarea unor acțiuni menite să prevină apariția conflictului. O astfel de acțiune nu promite o eliminare definitivă a problemelor și de aceea este necesară implementarea unei culturi organizaționale care să accepte faptul ca situațiile conflictuale fac parte din viața organizațională.

Deși conflictul poate avea și o parte pozitivă în procesul organizațional, majoritatea managerilor manifestă un comportament ignorant, având tendința de a îl ocoli, din cauza lipsei de pregătire pentru a face față provocărilor conflictuale la nivelul organizației.

Un aspect foarte important, care trebuie luat în calcul atunci când vorbim de managementul conflictelor, este comportamentul părților implicate, comportamente interpersonale care ar trebui să fie percepute cu semnificația voită de emițător. Însă există situații în care mesajul ajunge distorsionat considerând că cel care optează pentru un comportament de cooperare nu are cele mai bune intenții. Percepția relației și a comportamentului celuilalt este foarte importantă în managementul conflictului, ea producând sau fiind rezultatul unui conflict.

Datorită relației dintre starea obiectivă a lucrurilor și modul cum le percepem în timpul conflictului, cercetătorii identifică două tipuri de conflict, cel veridic și falsul conflict.

Conflictul nu apare doar ca urmare a incompatibilităților obiective dintre părți sau a valorilor morale specifice, ci și atunci când doar una dintre părți îi percepe existența, antrenând astfel și partenerul în conflict, chiar dacă nu împărtășește aceeași percepție asupra situației conflictuale.

Oamenii reacționează diferit iar comportamentul acestora este foarte important într-un conflict. Cercetătorii constată în abordarea conflictelor două tendințe diferite, de evitare a situației conflictuale sau de confruntare și încercare de rezolvare a conflictului. Autorii vorbesc despre comportamente de evitare-evitare sau de evitare-confruntare în funcție de abordarea aleasă de părțile prezente în conflict. Persoanele pot alege din două variante nedorite, evitând să ia decizia sau pot fi atrași și respinși de același scop ceea ce este tipic situațiilor extrem de dificile.

Comportamentul organizațional se referă la o paletă mai largă de activități cum ar fi cunoașterea și satisfacerea salariabililor, înțelegerea dinamicii de grup, acceptarea și respectarea diferențelor dintre oameni și a valorilor culturale pe care aceștia le dețin atunci când devin parte integrantă a organizației.

Domeniul comportamentului organizațional este multidisciplinar și cuprinde macro comportamentul organizațional mai apropiat de sociologie, și micro comportamentul care pune accentul pe motivație, învățare, atitudini și comportament, insistând pe psihologie.

„Autorului Kurt Lewin îi datorăm observația conform căreia comportamentul are preeminență în raport cu capacitățile individului. Pe de altă parte Lewin a considerat că „ceea ce apare de obicei ca rezolvare a unor probleme nu este un caz special al gândirii, ci paradigma întregii activități cognitive, inclusiv a percepției“ [2, pp. 232-233].

Comportamentul la nivelul instituției școlare este o componentă importantă alături de valori și atitudini ce formează cultura școlară. El are două roluri, exprimarea conflictului, a emoțiilor care sunt prezente și conduc conflictul și satisfacerea unor nevoi de ordin psihic sau emoțional. Părțile implicate în conflict pot manifesta diverse comportamente de a încerca acțiuni în dezavantajul altuia sau de a-și exercita puterea până la un comportament violent sau dimpotrivă reconciliant.

Psihosociologia grupului oferă o imagine a manifestării percepțiilor greșite prin care părțile implicate în conflict au aceleași percepții eronate una față de cealaltă. Comportamentul este singurul indiciu despre sistemul de valori al membrilor grupului și va fi pe măsura comportamentului primit și manifestat de celelalte părți implicate.

Comportamentul este rezultatul unor dezechilibre, nevoi, dorințe nesatisfăcute și orice acțiune realizată este datorată unui ansamblu de factori care activează și susțin comportamentul. Toate acestea creează și duc la apariția situațiilor conflictuale dar și la relații tensionate între părțile implicate în procesul educațional.

În cazul conflictelor gestionate, manageriate, doar sunt atenuate aspectele negative pe când rezolvarea lor presupune eliminarea tuturor acestor aspecte, fiind necesar un continuum comportamental ce realizează o trecere graduală de la gestionare la rezolvare a unui conflict.

În cadrul oricărei organizații este important managementul conflictelor iar la baza întregului proces decizional stă cultura instituțională ce integrează valori, credințe și norme comportamentale benefice pentru instituție.

Corneliu Maior ne spune că ”într-o instituție din învățământ, comportamentul membrilor acesteia este determinat nu doar de sistemul de norme stabilite prin regulamentul de ordine interioară, ci și de temperamentul fiecăruia, de nivelul lui de cultură, de mediul socio-profesional din care provine, de convingerile și aspirațiile sale, ca și de managementul practicat în instituția respectivă.”[6, pag. 70] De aceea este necesar ca stilul managerial să nu inducă un climat tensionat și să stimuleze comunicarea între cadre didactice și elevi, personal auxiliar și părinți.

Concluzii. Comportamentul factorilor implicați în procesul organizațional și în special cel educațional trebuie urmărit și observat atent și sistematic, o mai bună cunoaștere a comportamentelor ducând la reducerea nivelului de stres din organizație.

Mediul organizațional prin caracteristicile sale, reguli, valori și atitudini, trebuie să modeleze comportamentul uman astfel încât să prevină și să anticipeze anumite situații conflictuale.

Bibliografie

1. BUTNĂREANU R., STOICA-CONSTANTIN A. *Distorsiuni în percepția comportamentului în conflict*. The Annals of Alexandru Ioan Cuza University, Psychology Series, Vol. 14. Iași, 2005.
2. CONSTANTINESCU D, *Terapia gestaltistă – Momente semnificative*, în volumul Mielu Zlate (coordonator), *Psihologia la răspântia mileniilor*, Editura Polirom, Iași, 2001.
3. CRISTEA, S. *Managementul organizației școlare - note de curs*, 2011.
4. JINGA, I. *Managementul învățământului*, Editura ASE, București, 2003.
5. KOHLRIESER, G. *Soluționarea conflictelor și creșterea performanței*, Editura Polirom, 2007.
6. MAIOR, C. *Management educațional*, Editura „Vasile Goldiș” University Press ARAD, 2011.
7. PANISOARA, I.-O. *Comunicarea eficientă*, Editura Polirom, Iași, 2008.
8. TICU, C. *Analiza climatului organizațional*, Editura Polirom, Iasi, 2010
9. VLASCEANU, M. *Psihosociologia organizațiilor și a conducerii*, București, Editura Paideia, 1993.

CZU: 373.3.04

DEZVOLTAREA INTERESULUI PENTRU ÎNVĂȚARE PRIN INTERDISCIPLINARITATE LA ELEVII CLASELOR PRIMARE -PROIECTARE CURRICULARĂ

DEVELOPING INTEREST IN LEARNING IN PRIMARY SCHOOL THROUGH INTERDISCIPLINARITY -CURRICULUM DESIGN-

Avram Alina Ionela
Technological High School „D. Leonida” Piatra Neamt,
(Romania)

Adnotare

Interesul pentru învățare este un efort sistematic care necesită un studiu atent, atât personal, cât și instituțional. Pentru a avea succes, este necesar să se dezvolte un stil de predare-învățare care să motiveze elevii, inclusiv copiii mici de vârstă școlară, axat pe argumentarea utilității, stimularea aptitudinilor și competențelor existente, asigurând trecerea la acțiune. Prin adaptarea strategiilor de predare-învățare adecvate, căutăm pârghii/soluții prin care să poată fi declanșat interesul pentru învățare, dar și tehnicile prin care personalul didactic, inclusiv directorul unității, poate crește motivația elevilor de a învăța.

Cuvinte-cheie: interes pentru educație, interes cognitiv, interdisciplinaritate, personalitate, activități psihice, curiozitate, performanță, proiectare curriculară, reglarea și optimizarea procesului curricular.

Annotation

Interest in learning is a systematic endeavor that requires careful study, both personally and institutionally. In order to be successful, it is necessary to develop a teaching-learning style that motivates students, including young school-age children, focused on arguing the usefulness, stimulating existing skills and competences, ensuring the transition to action. By adapting appropriate teaching strategies, we are looking for levers/solution through which the interest in learning can be triggered, but also the techniques by which the teaching staff, including the director of the unit can increase the motivation of students to learn.

Keywords: interest in education, cognitive interest, interdisciplinarity, personality, psychic activities, curiosity, performance, curriculum designer, regulating and optimizing the curricular process.

During the young school age, the restructuring of students' knowledge processes is determined by their inclusion in new types of activities and social attitudes. Thus, during this