

CONFLICTUL ȘI MOTIVAȚIA – PREMISE ALE DEZVOLTĂRII ORGANIZAȚIEI ȘCOLARE

*Țicău Alexandru – George
UPSC "Ion Creangă"*

Școala Gimnazială de Arte „N. N. Tonitza”, mun. Bârlad, jud. Vaslui, România

ORCID: 0009-0007-1270-9542

*Ilie Atena – Luminița
UPSC "Ion Creangă"*

Școala Gimnazială Petrești, com. Petrești, jud. Dâmbovița, România

ORCID: 0009-0000-9554-8690

Adnotare

Motivația și conflictul sunt doi termeni foarte importanți pentru modelul de management eficient și comunicarea de grup în școli. În acest studiu, acești doi termeni foarte importanți sunt examinați în curriculum integrat pentru motivația de învățare a profesorilor și elevilor din școli. Cel mai important, sunt definite teoriile conflictului și impactul lor negativ și pozitiv pentru școli. Ca un rezumat, ambii termeni pot fi folosiți în moduri pozitive pentru a dezvolta mediul școlar dacă sunt luate în considerare costurile conflictului.

Cuvinte-cheie: conflict, motivație, model de management eficient, curriculum integrat, comunicare de grup, motivația învățării, costurile conflictului.

Annotation

Motivation and conflict are two very important terms for effective management model and group communication in schools. In this study, these two very important terms are examined in integrated curriculum for the learning motivation for teachers and students at schools. Most importantly, conflict theories and their negative and positive impacts for schools are defined. As a summary, both terms may be used in positive ways to develop school environment if the conflict costs are taken into account.

Keywords: conflict, motivation, effective management model, integrated curriculum, group communication, motivation learning, the costs of conflict.

Introducere

Organizațiile școlare sunt entități complexe care necesită multă coordonare și efort pentru a funcționa eficient. Cu toate acestea, există momente în care apar conflicte care pot afecta motivația profesorilor și studenților, ceea ce poate, la rândul său, să influențeze succesul general al organizației. Înțelegerea factorilor determinanți ai schimbării în organizațiile școlare poate ajuta liderii și administratorii să abordeze aceste probleme și să creeze un mediu mai pozitiv pentru toți cei implicați.

Abordarea motivației ca factor declanșator și susținător al activității educaționale accentuează importanța pe care calitatea informațiilor, învățarea experiențială, învățarea mediată sau atitudinea pozitivă față de actul de cunoaștere o au în obținerea performanței școlare. Potrivit concepției general acceptate, în urma consultării literaturii de specialitate în ceea ce privește abordarea fenomenului motivațional, putem afirma că, la baza bunei funcționări a componentelor acțiunii umane stă motivația, indiferent de activitatea desfășurată sau de nivelul de achiziții ale celui care depune efort în realizarea acesteia.

Orice acțiune cu caracter finalist real trebuie completată cu o susținere motivațională bine realizată, în mod contrar putându-se instala lipsa de productivitate, caracterizată prin raportul invers proporțional stabilit între rezultatele obținute și efortul depus.

Motivația

Motivația este o componentă critică a oricărei organizații de succes, inclusiv a școlilor. În contextul școlilor, motivația poate fi definită ca impulsul de a învăța și de a reuși în activitățile academice. Această motivație poate proveni atât din factori interni, cât și externi. Factorii interni includ convingerile și atitudinile personale cu privire la importanța educației și dorința de a reuși. Factorii externi pot include recompense, cum ar fi notele sau recunoașterea, sau presiunea socială pentru a performa bine.

Motivația este esențială deoarece determină comportamentul elevilor și profesorilor, ceea ce poate afecta rezultatele academice. Elevii care sunt motivați să învețe au mai multe șanse să se angajeze în clasă și să finalizeze teme, ceea ce duce la note mai mari și performanțe academice mai bune. Profesorii care sunt motivați să predea au mai multe șanse să creeze lecții captivante și să ofere studenților sprijinul de care au nevoie pentru a reuși.

Cu toate acestea, motivația poate fi influențată de o varietate de factori, inclusiv de conflicte în cadrul organizației școlare.

Conflict

Conflictele din organizațiile școlare pot apărea dintr-o varietate de surse. Poate să provină din dezacorduri între profesori, administratori sau studenți sau din probleme mai ample, cum ar fi reduceri de buget sau modificări ale curriculumului. Oricare ar fi sursa conflictului, acesta poate avea un impact semnificativ asupra motivației celor implicați.

O modalitate prin care conflictul poate afecta motivația este prin crearea unui sentiment de stres și anxietate. Conflictul poate fi epuizant din punct de vedere emoțional și, dacă nu este rezolvat rapid, poate determina oamenii să se simtă copleșiți și demotivați. Acest lucru poate afecta atât studenții, cât și profesorii, deoarece aceștia pot începe să simtă că eforturile lor nu merită stresul pe care îl experimentează.

În plus, conflictul poate crea un sentiment de diviziune în cadrul organizației școlare. Atunci când oamenii sunt în conflict unii cu alții, poate fi o provocare să lucrezi împreună în mod eficient. Acest lucru poate afecta motivația profesorilor și studenților, deoarece aceștia pot începe să simtă că nu fac parte dintr-o echipă coerentă care lucrează spre un obiectiv comun.

În cele din urmă, conflictul poate afecta motivația creând un sentiment de dezamăgire. Când apar conflicte, oamenii pot începe să pună la îndoială eficiența organizației școlare în ansamblu. Acest lucru îi poate face să simtă că eforturile lor nu fac o diferență semnificativă, ceea ce duce la o scădere a motivației.

Determinanți ai schimbării în organizarea școlară

Având în vedere impactul pe care motivația și conflictul îl pot avea asupra organizațiilor școlare, este esențial să înțelegem factorii determinanți ai schimbării care pot ajuta liderii și administratorii să abordeze aceste probleme.

Un factor determinant al schimbării este conducerea. Liderii eficienți pot crea un sentiment de unitate în cadrul organizației școlare prin stabilirea de obiective și așteptări clare și oferind sprijin celor implicați. Liderii care sunt calificați în soluționarea conflictelor pot ajuta la atenuarea impactului conflictelor și la menținerea organizației în mișcare. În plus, liderii care

sunt capabili să creeze un mediu pozitiv și de susținere pot ajuta la creșterea motivației în rândul profesorilor și studenților.

Un alt factor determinant al schimbării este comunicarea. Comunicarea eficientă este esențială pentru abordarea conflictelor și crearea unui sentiment de unitate în cadrul organizației școlare. Când apar conflicte, este important să comunicați deschis și onest cu cei implicați pentru a vă asigura că toată lumea înțelege problemele în cauză și are oportunitatea de a-și împărtăși perspectivele. În plus, comunicarea continuă poate ajuta la construirea încrederii și la stimularea unui sentiment de comunitate în cadrul organizației.

Un al treilea factor determinant al schimbării este cultura organizațională. Cultura unei organizații școlare poate influența motivația profesorilor și a elevilor într-o varietate de moduri. O cultură pozitivă și de susținere poate ajuta la crearea unui sentiment de apartenență și la stimularea dorinței de a reuși. În schimb, o cultură negativă sau toxică poate duce la demotivare și la o lipsă de implicare.

Teorii ale conflictului

Au fost propuse mai multe teorii pentru a explica cauzele și dinamica conflictului. Cele mai proeminente teorii ale conflictului includ teoria schimbului social, teoria funcționalismului structural și teoria conflictului.

Teoria schimbului social sugerează că indivizii se angajează în interacțiuni sociale pentru a-și maximiza recompensele și a minimiza costurile. În contextul conflictului, indivizii se angajează în conflict atunci când percep că recompensele conflictului depășesc costurile. De exemplu, un profesor se poate implica în conflict cu un administrator cu privire la o modificare a curriculumului dacă percepe că schimbarea le va avea un impact negativ asupra satisfacției în muncă.

Teoria funcționalismului structural propune că conflictul apare atunci când există o defalcare a ordinii sociale. Conform acestei teorii, conflictul este un rezultat natural al schimbării sociale și poate duce la rezultate pozitive, cum ar fi creșterea inovației și adaptării. În contextul organizațiilor școlare, conflictele pot apărea atunci când există o schimbare a curriculumului sau a metodologiei de predare.

Teoria conflictului sugerează că conflictul este o parte inherentă a interacțiunilor sociale și apare din competiția pentru resurse și putere. În contextul organizațiilor școlare, conflictele pot apărea atunci când există o competiție pentru resurse, cum ar fi finanțarea sau accesul la tehnologie, sau când există o luptă pentru putere între diferite părți interesate, cum ar fi profesorii și administratorii.

Există mai mulți factori determinanți ai schimbării în organizația școlară din cauza conflictului, inclusiv conducerea, cultura, comunicarea și dinamica puterii

Leadership-ul joacă un rol crucial în gestionarea conflictelor și inițierea schimbării în organizația școlară. Liderii eficienți sunt cei care pot identifica și aborda conflictele cu promptitudine și sunt dispuși să ia măsurile necesare pentru a le rezolva. De asemenea, sunt proactivi în promovarea relațiilor pozitive și în crearea unei culturi a încrederii și a respectului.

Cultura este un alt factor determinant al schimbării în organizarea școlii. Cultura școlii poate fie exacerba, fie atenua conflictul. Într-o școală cu o cultură a deschiderii și a transparenței, conflictele sunt mai probabil să fie abordate și rezolvate în mod constructiv. Pe de altă parte, o școală cu o cultură a evitării sau a rezistenței la schimbare poate avea mai multe șanse de a experimenta conflicte prelungite care au ca rezultat schimbări negative.

Comunicarea este, de asemenea, un factor determinant esențial al schimbării în organizarea școlii. Canalele și strategiile de comunicare eficiente pot facilita rezolvarea conflictelor și pot favoriza schimbări pozitive. Cu toate acestea, comunicarea slabă sau comunicarea greșită poate escalada conflictele și împiedica progresul către rezolvare.

În cele din urmă, dinamica puterii în cadrul organizației școlare poate avea un impact semnificativ asupra rezultatului conflictelor și al schimbărilor ulterioare. Dezechilibrele de putere pot face ca unele părți interesate să se simtă marginalizate sau neuzite, ceea ce poate exacerba conflictele. Abordarea dinamicii puterii și asigurarea faptului că toate părțile interesate au o voce în procesul de luare a deciziilor poate promova schimbări pozitive.

Un exemplu al rolului conflictului în conducerea schimbării în organizația școlară este adoptarea de noi standarde de curriculum. Atunci când sunt propuse noi standarde, poate duce la dezacord și tensiuni între profesori care pot avea opinii diferite cu privire la cea mai bună modalitate de implementare a standardelor. Cu toate acestea, dacă este gestionat eficient, acest conflict poate duce la un proces de implementare mai amănunțit și colaborativ, în care profesorii sunt încurajați să-și împărtășească perspectivele și să lucreze împreună pentru a dezvolta un plan care să răspundă nevoilor tuturor elevilor.

Concluzii

Motivația pentru învățare poate fi atribuită, într-o oarecare măsură, unei relații bune între educator și educat. Un elev dezinteresat de o anumită materie poate dezvolta un comportament inadecvat la ore, dezvoltând sentimente negative sau chiar ostilitate. Este un deziderat destul de înalt ca profesorii să influențeze pozitiv nivelul de motivație în mediul școlar.

Acest lucru nu este ușor de realizat având în vedere faptul că motivarea este un proces care cere timp, investiție și răbdare. Deși profesorul se află într-o poziție de autoritate, elevii nu răspund întotdeauna la forță. Relația profesor - elev ideală înseamnă raporturi de colaborare, respect și încredere reciprocă, un climat afectiv care se realizează printr-un stil de conducere democrat, înseamnă comunicare asertivă și mai ales, ascultare activă și empatică.

Ca implicații practice am putea propune un program de dezvoltare profesională al cadrelor didactice care să vizeze îmbunătățirea relației profesor-elev, având ca obiective modalități de comunicare eficiente, comportament asertiv și empatic, stiluri de conducere adaptate la nevoile și nivelul elevilor, inteligență emoțională, în special, gestionarea emoțiilor. Cealaltă parte motivațională ar putea viza stiluri de predare adaptate la stilul de învățare al elevilor, implicarea elevilor prin proiecte, jocuri didactice și activități interactive, precum și creșterea nivelului de stimă de sine la elevi.

Bibliografie

1. CUCOȘ C. Pedagogie. Ediția a II-a revăzută și adăugită, Editura Polirom, Iași, 2002;
2. PÂNIȘOARĂ I.O. Profesorul de succes, Editura Polirom, București, 2015;
3. SĂLĂVĂSTRU D. Psihologia educației, Editura Polirom, Iași, 2004;
4. STAN E. Managementul clasei, Iași, Editura Institutul European, 2009;
5. TRUȚĂ E., MARDAR S., Relația profesor-elevi blocaje și deblocaje, Editura Aramis, București, 2007.