

CASA CORPULUI DIDACTIC
IALOMIȚA

DEZVOLTAREA
MANAGEMENTULUI ȘI
A CULTURII
ORGANIZAȚIONALE

SLOBOZIA, 2022

ISBN 978-973-0-36693-8

**CASA CORPULUI DIDACTIC
IALOMIȚA**

**DEZVOLTAREA
MANAGEMENTULUI
ȘI A CULTURII
ORGANIZAȚIONALE**

Ghid de bune practici

SLOBOZIA, 2022

Motto:

"Fii tu schimbarea pe care vrei să o vezi în lume" Mahatma Gandhi

Ghidul de bune practici este unul din rezultatele proiectului Erasmus+ 2019-RO01-KA104-062157 *"Dezvoltarea managementului și a culturii organizaționale"* (DEMECO), acțiunea cheie K1-proiecte de mobilitate, domeniul - educația adulților, proiect al C.C.D. Ialomița, finanțat de Uniunea Europeană.

INTRODUCERE

Ghidul a fost elaborat ca urmare a implementării programului de formare "Dezvoltarea managementului european în context european" propus ca rezultat al unui proiect Erasmus+ derulat de Casa Corpului Didactic Ialomița, intitulat "Dezvoltarea managementului educațional în context european" - "DEMECO" - **2019-RO01-KA104-062157**, în perioada 2019-2022.

Obiectivul propus prin acreditarea cursului a fost dezvoltarea abilităților și a competențelor manageriale, de tip organizațional, de comunicare și lucru în echipă.

Pentru a propune tematica acestui curs, 3 formatori CCD Ialomița au participat la 4 cursuri de formare Erasmus+ organizate în Valletta, Praga și Palermo iar în urma experiențelor de formare au propus organizarea și desfășurarea acest curs alcătuit din 4 module.

Cursul "Dezvoltarea managementului educațional în context european" se adresează personalului didactic de îndrumare și control și personalului didactic de predare, în vederea adaptării managementului de la nivelul unităților de învățământ preuniversitar la contextul european.

Pentru că managementul este o activitate complexă ce presupune concepere, pregătire, organizare, coordonare și administrare a elementelor implicate în atingerea unor obiective instituționale, este necesară înțelegerea lui ca proces conștient de conducere și coordonare a acțiunilor și activităților individuale și de grup, precum și de mobilizare și alocare a resurselor unei organizații (umane, materiale, de spațiu și de timp) în vederea îndeplinirii obiectivelor acesteia în concordanță cu misiunea, finalitățile și responsabilitățile sale economice și sociale. În această viziune, educația este un fel de companie condusă de unul sau mai mulți manageri. Date fiind însă finalitățile sistemului de învățământ, complexitatea procesului educațional, varietatea și amploarea resurselor implicate și specificitatea produsului final care nu este unul concret și palpabil, managementul educațional are un specific aparte pronunțat, evidențiat, în principal, prin ceea ce teoreticienii numesc componenta umană a procesului și o plasează în centrul și la baza „companiei educaționale” (Mike Pedler, John Burgoyne și Tom Boydell). Drept consecință, managementul educațional trebuie să fie într-o mai mare măsură artă decât știință, pentru că nu este numai un serviciu oferit oamenilor (ca subiecți exteriori ai procesului), ci pătrunde în ființa lor internă, provocând o schimbare a ființei lor psiho-intelectuale.

Cursul a inițiat cursanții în tematica europeană a managementului educațional cu referiri la funcțiile manageriale, competențele necesare, tipologia stilurilor de conducere, elementele specifice managementului și leadership-ului unei organizații școlare, precum și la conceptul de management organizațional la nivelul unității școlare și include o varietate de practici și proceduri de implicare a elevilor, părinților și comunității locale în procesul de luare a deciziilor.

Ideea de leadership la toate nivelurile organizației școlare este concepută astfel încât să constituie un sprijin consistent pentru cadrele didactice de diferite specialități din unitățile școlare cuprinse în demersul de a-și dezvolta competențe și atitudini necesare pentru a aplica practici manageriale de succes la diferite niveluri - conducerea școlii, comisii pe domenii, clasă, lecție. O gamă variată de aplicații îi invită pe participanți la reflecție, iar reperetele teoretice incluse au oferit cursanților posibilitatea de a transpune tematica specifică referitoare la managementul educațional în contextul real al comunităților educaționale din care fac parte.

Prezentul program răspunde rigorilor reformei din educația românească și răspunde inclusiv necesităților de formare continuă privind educația pentru dezvoltare durabilă, conform Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României, 2030.

Acest program urmărește realizarea obiectivelor fundamentale ale educației din România, vizând:

- accesul egal și sporit la educație, eliminarea disparităților din educație;
- calitate în educație;
- transformarea educației în resursă de bază a modernizării României;
- considerarea investiției în capitalul uman ca investiția cea mai profitabilă pe termen lung;
- educația sustenabilă și stilul de viață durabil, drepturile omului, egalitatea de gen, promovarea unei culturi a păcii și non-violenței, aprecierea diversității culturale și a contribuției culturii la dezvoltarea durabilă
- compatibilizarea europeană a învățământului românesc.

Pentru realizarea acestor obiective, activitățile din cadrul programului sunt axate pe dezvoltarea competențelor vizate de program.

Managementul școlar, ca un sistem de acțiuni exercitate în mod conștient, organizat, sistematic în vederea transformării personalităților elevilor, potrivit finalităților educației, prevede și competențe specifice ale managerului școlar, care îndrumă, organizează și conduce toate aspectele de ordin organizatoric la nivelul școlii.

Dinamica socială și economică înregistrată la nivel național a determinat apariția unor schimbări semnificative în sistemul educațional românesc, școlile și comunitățile se confruntă cu o serie de provocări derivate din dinamica nevoilor reale ale beneficiarilor de servicii educaționale. Pentru depășirea unor astfel de situații, atât școlile, managerul și cadrele didactice, cât și comunitățile trebuie să dobândească și să-și dezvolte competențe specializate atât la nivel individual cât și la nivel instituțional.

Programul de dezvoltare profesională acreditat răspunde unei nevoi majore și anume dezvoltarea managementului/leadership-ului în educație – o condiție indispensabilă pentru dezvoltarea unei oferte educaționale la standardele de calitate impuse de societatea contemporană.

În România, directorii școlilor au multe atribuții administrative, practică înlocuită în majoritatea statelor europene cu un management axat preponderent pe transformarea procesului educațional. Managerii sau liderii moderni ai unităților de învățământ trebuie să-și asume o serie de roluri de management educațional, cum ar fi monitorizarea procesului educativ pentru a oferi sfaturi pe care cadrele didactice le pot utiliza pentru a-și consolida practica, și să sprijine dezvoltarea profesională și colaborarea cu cadrele didactice și părinții în vederea îmbunătățirii procesului de învățare al elevilor.

Directorii de unități școlare din România se confruntă deseori cu multiple provocări pentru care nu sunt suficient pregătiți și susținuți: cei din zone urbane trebuie să conducă adesea unități de învățământ neadaptate la digitalizarea procesului educativ, în zonele rurale sunt mulți elevi ce provin din medii dezavantajate, asociate cu factori care îi expun la rezultate scăzute ale învățării și la părăsirea timpurie a școlii sau se confruntă lipsa cadrelor didactice calificate și perfecționate în domeniul TIC și cu lipsa digitalizării învățării. Toate aceste probleme s-au acutizat în contextul pandemiei de COVID, odată cu trecerea la educația on-line.

Programul a fost parcurs unui număr de cel puțin 100 de directori, cadre didactice, consilieri școlari din școli din mediul urban și rural, contribuind prin aceasta, la dezvoltarea unei culturi organizaționale de calitate, care asigură accesul la un învățământ progresiv pentru elevii din toate mediile sociale, într-o perioadă în care schimbările pe piața muncii și progresul tehnologic obligă școala să fie pregătită pentru dezvoltarea la elevi a noi competențe și abilități.

În demersul de identificare a nevoilor de dezvoltare a cadrelor didactice, s-a ținut seama de un set de repere desprinse din documentele de diagnoză și documentele strategice specifice. Acestea au arătat că formarea continuă actuală reprezintă un pas important, însă nu suficient pentru dezvoltarea profesională a managerilor. Programul propus a urmărit să stimuleze și să abilitze managerii instituțiilor de învățământ pentru: un management coerent, pentru dezvoltarea permanentă a competențelor profesionale cât și pentru asumarea managementului propriei dezvoltări (atât pe plan profesional cât și pe cel personal).

Autorii

1. LEADERSHIP ȘI MANAGEMENT ÎN UNITĂȚILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT PREUNIVERSITAR

MANAGEMENT EDUCAȚIONAL ÎN SECOLUL XXI

Prof. BORODEA GABRIELA, director C.C.D. Ialomița

Managementul secolului XXI nu a suferit schimbări drastice, față de secolul trecut, însă, niciodată până acum trăsăturile de personalitate ale managerului unei instituții de învățământ, nu au fost atât de importante: deschiderea către schimbare, depășirea zonei de confort, cooperarea cu ceilalți, schimbările, dar și modernizarea orientărilor strategice. De asemenea, este importantă abilitatea de a trata interdisciplinar diferitele domenii ale managementului, cum ar fi marketingul, evaluarea și tehnologia, precum și modelele sociologice și comportamentale. Managementul școlilor are o sarcină solicitantă, deoarece multe dintre situațiile de criză încep cu cei care părăsesc studiile și care nu au o curbă tradițională în carieră. Capacitatea de a adapta școlile la aceste transformări și de a integra managerii ca agenți ai schimbării în procesul de transfer de cunoștințe, va fi crucială.

Digitalizarea conduce la schimbarea structurilor organizaționale, lansând munca de proiect și solicitând o forță de muncă mai flexibilă, precum și managementul schimbării, leadership, organizațiile se luptă să devină mai agile și trebuie să aleagă între viteză și flexibilitate pe de o parte și stabilitatea inerentă structurilor și proceselor organizaționale, pe de altă parte. "Organizațiile agile" (cele care dețin capacitatea recunoaște oportunitățile și amenințările atât interne cât și cele din afara organizației și au capacitatea de a se adapta rapid la acestea) sunt, de fapt, stabile și creează elemente mai dinamice, cum ar fi munca de proiect, proceduri adaptabile pentru a fi eficiente și flexibile, pentru a putea inova mai rapid într-un timp mai scurt și pentru a da angajaților mai multă libertate și responsabilitate.

Managerii trebuie să dobândească noi cunoștințe în fiecare zi și să dezvolte competențele cheie cerute de perturbările externe, tendințele demografice, lipsa personalului cheie, diversitatea generațiilor și altele. Datorită complexității și vitezei schimbării, educația trebuie să se adapteze perpetuu acestor schimbări. Dacă obișnuim să vorbim despre laboratoare în știință, astăzi este crucial și pentru educație, să aibă „laboratoare”, „ateliere”, în care managerii pot stăpâni competențe cheie în timp real pe baza teoriei și practicii.

Definirea și furnizarea învățării secolului 21 este complicată, nuanțată și greu de evaluat. Și când procesul se derulează corect, creează medii în care elevii implicați își modelează în mod activ învățarea.

Rolul educatorilor în secolul 21 ar trebui să fie de a ajuta fiecare elev să învețe cum să învețe, să inspire **creativitate**, să încurajeze **colaborarea**, să dezvolte **gândirea critică** și să îi învețe pe copii nu numai cum să comunice, ci și puterea **comunicării eficiente**. Acestea sunt abilitățile pe care elevii trebuie să le dezvolte pentru a prospera în locul de muncă dinamic de astăzi și de mâine. Deci, ce este o educație în secolul 21? Într-o anumită măsură, nu poate fi pe deplin definită, deoarece se schimbă constant. Dar știm câteva lucruri: O educație din secolul 21 este aceea care răspunde schimbărilor economice, tehnologice și societale care au loc într-un ritm din ce în ce mai mare. Este o educație care îi face pe copii să reușească într-o lume în care mai mult de jumătate din locurile de muncă pe care le vor avea în carieră nici măcar nu există încă. Pe scurt, este o educație care oferă elevilor abilitățile și competențele de care au nevoie pentru a prospera în secolul XXI.

Reforma și dezvoltarea învățământului, în special, au nevoie de un set de valori și de un scop de bază care să o poată conduce atât în vremuri de schimbare, cât și în vremuri de continuitate și stabilitate. Ceea ce lipsește este acea viziune care oferă îndrumări despre ce nucleu trebuie păstrat și spre ce viitor țintim.

De-a lungul anilor, cercetările despre leadership și management au lăudat ideea de viziune” ca ingredient principal din spatele schimbării efective (Champy. 1995; Fullan. 1995). Wheatley (1992) și Bhindi și Duignan (1997) susțin că viziunea depinde de intenționalitatea celor care doresc să lucreze împreună și să contribuie la modelarea viitorului. Această afirmație declanșează niște provocări: echipa de management are o idee clară despre ce tip de școală doresc pentru viitor? Chiar cred în școala autogestionată? Cred ei într-un stil de management colaborativ și colegial? Doresc membrii școlii să se bucure de beneficii și să provoace acest lucru? Bhindi și Duignan (1997: 126) ilustrează calea de urmat: „O sarcină provocatoare pentru liderii/managerii autentici este de a ajuta la transformare prin bunăvoință, bunele intenții și talentul organizatoric, aduc membrii unei organizații la aceeași viziune și aduc speranță pentru un viitor mai bun. Hrănirea viziunii ca un câmp energetic comun ajută la insuflarea unui sentiment de comunitate și interdependența într-un grup sau organizație, duce la trezirea spiritului în fiecare individ și un simț sporit al conexiunii în relațiile organizației.”

Ideologia de bază în managementul organizațional al secolului XXI ar trebui centrată pe promovarea valorilor:

- Onestitate, încredere, integritate
- Muncă din greu, perfecționare colectivă
- Creativitate
- Servicii de educație atractive, profesioniste, centrate pe beneficiar.

Toate aceste valori se vor regăsi la baza obiectivelor unei organizații, căci managerul secolului 21 va fi cel care creează o cultură a valorilor (Covey. 1992). Principiile pe care liderii vor trebui să le susțină se bazează pe integritatea personală, credibilitate și relațiile de încredere (Kouzes și Posner. 1991), precum și aderarea la valorile morale precum compasiunea, modestie și punerea cunoștințelor și abilităților sale în slujba semenilor (Manz. 1998). Prin practicarea autentică a unor asemenea calități structurile organizaționale, procesele și practicile vor fi construite, cultivate și susținute.

IMPORTANȚA LEADERSHIPULUI ȘI MANAGEMENTULUI ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Prof. metodist C.C.D. Ialomița, Theodora Vild

Leadership-ul și managementul oferă elementele de bază pentru construirea educației și implicarea în educație. O abordare sistematică a dezvoltării abilităților necesare pentru asumarea rolurilor de conducere și management poate fi utilă. Indiferent dacă un profesor preia sau nu o poziție formală de conducere, dobândirea acestor abilități poate servi la îmbunătățirea performanței la clasă. De asemenea, o abordare sistematică a dezvoltării abilităților necesare pentru asumarea rolurilor de conducere și management poate fi utilă pentru a ghida clasa, grupul de personal.

Tot ceea ce avem în societate: cunoștințe, familie, economie, bogăție culturală materială și spirituală, toate au câteva informații de care avem nevoie. Informația are o mare influență asupra a tot ceea ce fac oamenii. Este o formă principală de discuții, discuții, comunicare, acțiuni și profituri. Toate acestea sunt necesare pentru a fi bine gestionate și conduse. După cum arată experiența internațională, o parte importantă a acestei schimbări este înțelegerea științei și a artei managementului.

Există un număr de probleme recunoscute în mod obișnuit în studierea managementului, unele dintre ele sunt semnificative pentru modul în care înțelegem managementul ca leadership sau leadershipul ca management.

Apariția globalizării sistemul de învățământ în majoritatea țărilor se află într-o stare de continuă modernizare și reformă. În zilele noastre, managementul și leadershipul au devenit un domeniu de studiu relativ recent în rândul cercetătorilor. Primul lucru care trebuie spus este că până acum managementul leadership-ul erau teme abordate în politică, comerț, economie.

În primul rând, întrebarea este de ce management și de unde își are originea? Care sunt diferențele dintre management și leadership? Să definim ce este managementul? Ce este inclus în acest concept?

Managementul este un concept universal. Este un termen greu de definit. Are o varietate de aplicații și interpretări, toate corecte într-un anumit set de parametri. Uneori este folosit pentru a descrie activitățile directorilor și administratorilor unei organizații. Managementul implică crearea unui mediu în care oamenii pot utiliza cel mai eficient alte resurse pentru a atinge obiectivele declarate. Acesta implică implementarea a patru funcții de bază: planificare, organizare, conducere și control. Aceste funcții joacă un rol în funcționarea organizației.

- Planificarea este un pas de referință și poate fi foarte specializată pe baza obiectivelor organizaționale, obiectivelor departamentului sau echipei
- Organizarea este definită modul în care managerul distribuie resursele și organizează forța de muncă conform planului.
- Conducerea înseamnă conectarea cu angajații la nivel interpersonal. Poate fi pur și simplu comunicarea sarcinii, motivarea, inspirarea și încurajarea lor către un nivel superior. Aici ar trebui să observăm că nu orice manager este un lider.

- Controlul este funcția finală a managementului. Odată ce un plan a fost realizat, managerul evaluează rezultatele în raport cu obiectivele.

Astăzi, știm mai multe despre predare decât am știut vreodată. Cercetările ne-au arătat că acțiunile profesorilor în sălile de clasă au impact asupra performanței elevilor. De asemenea, știm că una dintre cele mai importante roluri ale profesorului de la clasă este gestionarea eficientă a clasei.

Dintre toate variabilele, managementul clasei are cel mai important impact asupra performanței elevilor, căci ei nu pot învăța într-o clasă haotică, prost gestionată. Este foarte important să existe un echilibru între acțiunile profesorului care oferă consecințe clare pentru comportamentul inacceptabil și acțiunile profesorului care recunosc și recompensează comportamentul acceptabil.

Cercetările au arătat faptul următor: calitatea relațiilor profesor-elev este cheia pentru toate celelalte aspecte ale managementului clasei. Mai mult, cercetările au arătat că profesorii care au avut relații de calitate cu elevii lor au avut mai puține probleme de disciplină și încălcări ale regulilor decât ceilalți.

Cele mai eficiente relații profesor-elev sunt caracterizate de trei comportamente specifice ale profesorului:

Prezentând niveluri adecvate de dominanță

Manifestarea unor niveluri adecvate de cooperare

Fiind conștienți de elevii cu nevoi speciale.

1. Niveluri adecvate de dominare

Profesorii pot manifesta o dominație adecvată prin stabilirea acestor trei principii:

Așteptări clare de comportament (Profesorii pot stabili așteptări clare pentru comportament în două moduri: prin stabilirea unor reguli și proceduri clare și prin furnizarea de consecințe pentru comportamentul elevilor).

Obiective clare de învățare (Profesorii pot prezenta, de asemenea, niveluri adecvate de dominație, oferind claritate cu privire la conținutul și așteptările unei unități de instruire viitoare).

Prezentarea unui comportament asertiv (Profesorii pot comunica, de asemenea, niveluri adecvate de dominanță, manifestând un comportament asertiv).

2. Niveluri adecvate de cooperare

Mai multe strategii pot stimula niveluri adecvate de cooperare:

Furnizați obiective flexibile de învățare (Oferirea elevilor oportunitatea de a-și stabili propriile obiective la începutul unei unități sau întrebarea elevilor ce ar dori să învețe transmite un sentiment de cooperare).

Interesați-vă personal pentru elevi (Toți elevii apreciază atenția personală din partea profesorului).

Folosiți comportamente echitabile și pozitive în clasă (facerea contactului vizual, stând aproape de fiecare elev în timpul orei, oferind timp de așteptare adecvat pentru toți elevii să răspundă la întrebări).

3. Conștientizarea nevoilor elevilor cu CES

Profesorii de la clasă se întâlnesc zilnic cu o gamă largă de elevi. În general, 12–22% din toți elevii din școală suferă de tulburări mentale, emoționale sau de comportament și relativ puțini beneficiază de servicii de sănătate mintală.

Elevii pasivi se împart în două subcategorii: cei cărora le este frică de relații și cei cărora le este frică de eșec. Profesorii pot construi relații puternice cu acești elevi abținându-se de la critici, recompensând micile succese și creând un climat de clasă în care elevii se simt în siguranță.

Studiile au descoperit că cei mai eficienți manageri de clasă nu au tratat toți elevii la fel; au avut tendința de a folosi strategii diferite cu diferite tipuri de elevi.

Profesorii, în calitate de lideri de clasă, trebuie să aducă în stare generația următoare să creeze o viziune și o strategie pentru viitor, să creeze o cultură și valori comune etc. Multe țări au înțeles rolul dezvoltării leadershipului pentru profesori și multe dintre ele au programe speciale în acest sens. Multă vreme societatea a avut nevoi practice acute în studiul leadershipului. Dar din cauza dezvoltării economice continue a societății și în consecință, a unei schimbări în ritmul vieții, problema studierii calităților liderilor și a dezvoltării lor devine din ce în ce mai importantă. În acest sens, un studiu profund și amănunțit, reflectarea critică a experienței internaționale ar arăta perspective și posibile bariere în calea dezvoltării sistemelor educaționale în lumina noilor abordări ale formării și educației elevului ca lider competitiv. Nivelul actual de dezvoltare economică și socială a țării noastre necesită experți în orice domeniu de activitate de înalt nivel profesional. Și se acordă o atenție deosebită dezvoltării abilităților de conducere ale cadrelor didactice, ele fiind fundamentul oricărei societăți.

Ce înseamnă cuvântul „lider”? Trebuie să știm mai multe despre istoria și originea acestui cuvânt. Conform Dicționarului de etimologie lider în engleza veche «lædere» cel care conduce, de la «lædan» .

Liderii sunt acei oameni pe care toată lumea vrea să-i urmeze. După cum a spus James C. Humes, un autor american și fost redactor de discursuri prezidențiale a spus: „Un secret al conducerii este că mintea unui lider nu se stinge niciodată. Liderii chiar și atunci când sunt vizitatori și spectatori, sunt activi; nu observatori pasivi.» Conform acestui citat înțelegem că liderii nu se pot opri, au propriul punct de vedere și ca gânditor strategic, pot găsi punctul de problemă pentru a o rezolva cu atenție. Liderii sunt acei oameni care acționează și se implică mereu în toate evenimentele. Își arată întotdeauna capacitatea de a ajuta și de a dezvolta calități personale pe tot parcursul vieții. Deoarece suntem profesori, am crezut că ne-am născut pentru a fi lideri, pentru că ne conducem elevii să învețe și să investigheze o nouă lume a educației. Dar realitatea este departe de acest deziderat.

Deci, cum înțelegem sensul „conducere”? Potrivit „Dicționar de afaceri” de la WebFinance, Inc., compania de internet cu experiență în dezvoltarea și gestionarea site-urilor web educaționale, leadership-ul are multe definiții, după cum urmează:

Indivizii care sunt lideri într - o organizație

Activitatea de conducere a unui *grup de oameni* sau a unei organizații

Stabilirea unei *viziuni* clare

Împărtășirea acelei viziuni cu alții, astfel încât ei să o urmeze de bunăvoie

Furnizarea de informații , cunoștințe și metode pentru a realiza acea viziune

Coordonarea și echilibrarea intereselor conflictuale ale tuturor membrilor și părților *interesate*.

Un lider acționează în *momente de criză* și este *capabil* să gândească și să *acționeze* creativ în situații dificile. Spre deosebire de *management*, leadershipul nu poate fi predat, deși poate fi învățat și îmbunătățit prin *coaching* sau *mentorat*. Exemple de oameni cu *abilități* remarcabile de leadership astăzi este *Bill Gates , care, în ciuda eșecurilor timpurii, cu pasiune și inovație* continuă a condus *Microsoft și industria software* către *succes*.

Actul de a inspira subordonații să performeze și să fie angajați în atingerea unui scop este o altă calitate a liderului..

Leadership-ul este preocupat de alinierea generală a viziunii, obiectivelor, valorilor și culturii organizaționale. Abilitățile de leadership include și calitatea de a fi o persoană foarte influentă, atât extern, cât și intern. Liderii sunt oameni care pot defini viziunea de viitor în modul în care lucrează oamenii. Ei trebuie să privească viitorul, cu un ochi pe poziția actuală și să fie capabili să efectueze mental o analiză constantă a decalajului viitorului.

Profesorii pot găsi o mulțime de oportunități de a-și extinde influența dincolo de propriile săli de clasă. În fiecare școală bună, există profesori a căror viziune se extinde dincolo de propriile lor săli de clasă – chiar dincolo de propriile echipe sau departamente. Astfel de profesori recunosc că experiențele școlare ale elevilor depind nu numai de interacțiunea cu profesorii, ci și de sistemele complexe existente în școală. Această conștientizare îi determină pe acești profesori să dorească să influențeze schimbarea.

Gunter în lucrarea sa „Etichete și etichetare în domeniul managementului educațional”, discursul — *Studii în politica culturală a educației*, arată că etichetele folosite pentru a defini acest domeniu s-au schimbat de la „administrare educațională” la „management educațional” și recent, la „leadership educațional”. Un profesor-lider, pe lângă predare, își asumă un rol de manager pentru a îmbunătăți practicile de instruire în întreaga școală, indiferent dacă este o școală elementară, gimnazială sau liceală. Deoarece leadership-ul colectiv s-a dovedit în cercetare că are un impact mai puternic asupra performanței elevilor, decât leadershipul individual, conducerea împărțită pe responsabilități între profesori și administratori este o necesitate. Mai exact, rolul de conducere a profesorilor într-o școală implică munca de echipă pentru a construi relații de încredere.

Profesorul-lider își asumă trei roluri semnificative într-o școală: construirea încrederii, acționarea ca lider și facilitarea învățării profesionale.

Construiți relații de încredere

Fără încredere și respect între și între toți membrii unei comunități școlare, rezultatele elevilor stagnează, lasă de dorit. Profesorii-lideri lucrează activ pentru a stabili și menține legături strânse cu directorul, colegii și toți membrii comunității școlare. Unele dintre modurile în care profesorii-lideri construiesc și mențin încrederea sunt prin celebrarea publică și privată a punctelor forte și a eforturilor directorului, colegilor profesori, elevilor și familiilor acestora. Împreună cu directorul, profesorii-liderii caută, de asemenea, să dezvolte o cultură la nivel de școală a grijii pentru „elevii noștri”, nu doar pentru „elevii mei”. Ca urmare a relațiilor de încredere pe care le inspiră profesorii-lideri, aceștia vorbesc cu curaj pentru a pune întrebări dificile, a-și întinde mâna directorului și colegilor în problemele care au nevoie de rezolvare, ascultă fără judecată, și respectă vocea tuturor. Liderii profesori sunt, de asemenea, buni comunicatori – oral, în scris, online și prin intermediul rețelelor sociale.

Asumați-vă calitățile liderilor eficienți

Aceleași calități care fac orice lider eficient se aplică și profesorilor-lideri. Ei cunosc foarte bine domeniul lor, fie că este vorba de alfabetizare, educație specială sau un anumit conținut sau domeniu de specialitate. Ei au așteptări mari față de colegii și studenții lor și sunt amabili și încurajatori cu toți. Ei cunosc și aplică cele mai recente și mai relevante cercetări și împărtășesc cu generozitate informații și resurse cu alții. Sunt experți umili în ceea ce fac și de bunăvoie îndrumază, antrenează și predau împreună cu colegii. În același timp, sunt niște cursanți care sunt deschiși la schimbare și care caută în mod constant să devină mai buni în meseria lor.

Facilitați învățarea profesională

Asigurarea unui climat în echipa de profesori, este probabil cel mai important rol pentru profesorul-lider. Împreună cu directorul, profesorii-liderii planifică și realizează învățarea profesională într-o școală. Învățarea profesională înseamnă stabilirea unor convingeri la nivel școlar care se aliniază cu „cele mai bune” practici de instruire și evaluare; discutând cum arată și cum sună practicile autentice, intenționate, discutând cu colegii despre aplicarea acestor practici în sala de clasă și cu sprijinul echipei de conducere, îmbunătățirea predării și evaluării zilnice, astfel încât elevii să învețe eficient.

Există adesea o anumită calitate a celor care doresc să urmeze domeniul educației, deoarece rareori găsim persoane care doresc să asume un rol pasiv în lumea din jurul nostru. În cuvintele lui John Quincy Adams: „Dacă acțiunile tale îi inspiră pe alții să viseze mai mult, să învețe mai mult, să facă mai mult și să devină mai mult, ești un lider.” Aplicând această definiție profesorilor, vom vedea că acest concept de „lider profesor” devine din ce în ce mai definit. O abordare sistematică a dezvoltării abilităților necesare pentru asumarea unor roluri de lider poate fi utilă. Indiferent dacă un profesor preia sau nu o poziție formală de conducere, dobândirea acestor abilități poate servi la îmbunătățirea performanței la clasă.

În concluzie, se poate spune că leadership-ul și managementul în sistemul de învățământ joacă un rol hotărâtor. Practicile de leadership- și management deja folosite sunt experiențe care pot fi un punct de plecare pentru practicile noi. Leadership-ul și managementul sunt direct legate de dezvoltare, ca urmare a schimbării pozitive, de dezvoltarea internă a sistemului de învățământ prin echipe de învățare, prin învățarea prin colaborare, prin schimbul continuu de informații.

Bibliografie:

Louis E. Boone, David L. Kurtz «*Management*» McGraw-Hill, Inc., New York, 1992, p. 4–5.

Bush T. *Theories of Educational Management*, 2nd edn, London: Paul Chapman Publishing, 1995, p. 5–6.

Robert J. Marzano and Jana S. Marzano, *Educational Leadership*; 2003 September, 61, p. 6–13.

<http://www.businessdictionary.com/definition/leadership.html#ixzz3NvkBZiZZ>.11.2015.

Rosemary K.C. Ryan, *Leadership development. A guide for HR and training Professionals*, Elsevier Ltd., 2008, 356

Charlotte Danielson. *Teachers as Leaders*, 2007, 65, № 1, p. 14–19.

MANAGEMENT ȘI LEADERSHIP ÎN CADRU PROIECTULUI

Prof. Oana Elena Crăciunescu, Școala Gimnazială "George Vâlsan" Amara

O primă calitate a unui lider este profesionalismul, sau altfel spus, trebuie să aibă cunoștințe temeinice și bogate în domeniul în care conduce proiectul și să stăpânească metode de lucru. Aici, rolul liderului se aseamăna cu al mentorului din învățământ, al formatorului, al pedagogului. Lucrul cu adulții din orice domeniu seamănă mult cu lucrul la catedră, presupune înțelegerea maselor, a diferitelor tipologii și ce intervenții pedagogice se pretează. Pentru ca echipa să înțeleagă viziunea și scopurile unui proiect, liderului îi revine sarcina de a explica ce metode și ce informații vor fi folosite. O monitorizare eficientă și realistă provine în primul rând dintr-o bună cunoaștere a tematicii, a subiectului proiectului, deci bune competențe profesionale. Nu în ultimul rând liderul trebuie să fie preocupat de dezvoltare personală și de dezvoltarea carierei. Să fie constant preocupat de propria dezvoltare și perfecționare, deci să fie capabil și dornic să învețe lucruri noi.

Al doilea element și strict legat de cel de mai sus este obiectivismul, imparțialitatea. În orice domeniu este imperios necesar ca lucrurile să se desfășoare corect, cu seriozitate, egal față de toți cei implicați, conform standardelor legislative și deontologice. Obligația liderului este de a purta discuții sincere și constructive cu toți membrii și partenerii, de a oferi cât mai multe modele de bune practici și materiale, plus un feedback real. Aceste lucruri fiind îndeplinite, comunicarea, parcursul eficient, îndeplinirea obiectivelor se realizează cu ușurință. Seriozitatea, rigurozitatea, obiectivismul fac munca mult mai ușoară pentru ambele părți, oferă claritate asupra tuturor așteptărilor care vin din partea liderului și mediului de lucru- se înțelege care sunt standardele, obiectivele, metodele aplicate. Un lider obiectiv, imparțial, va avea o echipă care să își îndeplinească sarcinile cu seriozitate, rigurozitate.

A treia însușire fundamentală a oricărui lider este să dețină competențe psiho-sociale și de comunicare. În relația cu echipă trebuie să aplice tehnici eficiente de negociere, de management al crizelor și stres-ului. Trebuie să fie capabil să îi provoace pe ceilalți membri și să îi încurajeze, să îi determine să își autoevalueze corect performanțele, să înțeleagă așteptările celorlalți și își facă propriile așteptări înțelese. Pentru derularea optimă a unui proiect este esențial să existe comunicare și negociere, deci este esențial pentru lider să le stăpânească foarte bine. Empatia este, deci, importantă pentru înțelegerea grupurilor, cât și a indivizilor, de ea depinde comunicarea, negocierea și atingerea scopurilor finale

IMPORTANȚA COMUNICĂRII ȘI NEGOCIERII ÎN MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL

Prof. Șerban Anișoara, Liceul Tehnologic "Mihai Eminescu" Slobozia

Comunicarea și negocierea trebuie să fie prezente permanent în viața școlii. Fără comunicare nu există negociere. Negocierea este inseparabilă de comunicare și, în mod inevitabil, se bazează pe dialog.

Într-o societate modernă, într-o organizație, pentru a avea un management de succes, comunicarea și negocierea reprezintă procesul esențial în vederea realizării obiectivelor și țințelor propuse prin planul de acțiune al școlii.

Pentru a sincroniza și armoniza acțiunile membrilor organizației, comunicarea reprezintă elementul fundamental care stă la baza funcțiilor de coordonare și colaborare ale managerului. Pentru a obține performanțe la nivelul unității, managerul trebuie să pună accent permanent pe o comunicare eficientă și negociere, fără de care însăși esența managerială este afectată.

Capacitatea de a conduce implică, mai întâi de toate, capacitatea de comunicare. Un climat organizațional și motivațional adecvat realizării obiectivelor propuse se bazează pe comunicare.

Competența de comunicare și negociere se dobândește prin educație, prin învățare, prin formare de abilități, priceperi și atitudini. Această competență de comunicare și negociere presupune acumularea de abilități personale de a ști să faci bine ceea ce faci, de a ști să devii un bun negociator și comunicator.

A negocia înseamnă a comunica în speranța de a ajunge la un acord. Cheia unei negocieri eficiente este comunicarea. Înseamnă că cele două nu pot fi separate, una de cealaltă, nu se pot face la întâmplare sau după bunul plac, ci după anumite norme profesionale, etice și morale care să asigure stabilitatea și funcționalitatea unității școlare. Un bun manager trebuie să întrunească mai multe competențe, abilități și atitudini: de management al propriei persoane, valori și țeluri clare, abilități în rezolvare de probleme, creativitate înaltă, influență mare, intuiție managerială, abilități de comunicare și înțelegere, abilități de negociere în orice condiții, abilități de supervizare, abilități de instruire a altor persoane, abilități de instruire pe echipe.

A negocia ține de artă, talent, vocație și știință și reprezintă cheia unui management de succes. Negocierea este intuiție, spontaneitate, empatie, răbdare, putere, perspicacitate, ascultare, farmec personal. Arta de a negocia ține în mod profund de structura de personalitate,

de temperamentul și caracterul fiecărei persoane. Negociatorul se naște cu abilitatea de a comunica empatic și persuasiv, de a se putea identifica afectiv cu emoțiile și sentimentele interlocutorului.

În condițiile actuale, managerul școlar este obligat să negocieze cu elevii (pentru păstrarea unui climat corespunzător, pentru elaborarea unui regulament de ordine interioară, pentru a-i convinge să studieze în instituția de învățământ pe care o conduce), cu părinții (pentru organizarea unor acțiuni educative nonformale, pentru formarea asociației de părinți, pentru implicarea în activitatea școlii), cu administrația locală și agenții economici (pentru obținerea unor resurse financiare suplimentare, pentru implicarea și colaborarea lor în efectuarea stagiilor de pregătire practică, pentru implicarea în realizarea curriculumului în dezvoltare locală), cu profesorii (pentru tratarea diferențiată sau personalizată a unor elevi, pentru participarea în diverse proiecte educaționale, pentru implicarea în activitatea școlii), cu inspectoratul școlar (pentru a asigura un personal calificat, pentru a organiza și îndruma activității de perfecționare, pentru a asigura legislația privind organizarea, conducerea și desfășurarea procesului de învățământ).

Bibliografie:

- Alois Gherguț Management general și strategic în educație, Editura Polirom, Iași 2007;
- Tony Bush Leadership și management educațional, Editura Polirom, Iași 2015;
- https://revista.ust.md/index.php/acta_educatie/article/view/140/141
- <http://mentoraturban.pmu.ro/sites/default/files/ResurseEducatinale/Modul%203%20Comunicarea%20in%20educatie.pdf>

LEADERSHIP

Prof. Bătrâncea Victorița, Școala Gimnazială Nr. 3, Slobozia, jud. Ialomița

Termenul provine din limba engleză și are mai multe arii de acoperire, însemnând domeniu de cercetare, dar și abilitate practică. *Leadership înseamnă capacitatea unui individ, grup sau organizație de a „conduce”, influența sau ghida alți indivizi, echipe sau organizații întregi.*

Liderul echipei are o serie de roluri în cadrul acesteia, cel mai important fiind acela de clarificator a tot ceea ce înseamnă sarcini trasate echipei sale, de la început până la sfârșit. Pe lângă acest rol semnificativ, liderul orientează direcția membrilor săi, îi motivează pentru a accepta provocările, îi încurajează să colaboreze, să fie o echipă solidară, asigură suport emoțional, individual, încurajând și oferind sfaturi pentru îndeplinirea sarcinilor, îi provoacă pentru a aborda într-o manieră inedită situațiile diferite, gestionează cu tact situațiile conflictuale, acceptă responsabilități.

Există, inseparabil de conceptul de leadership, *Modelul celor trei cercuri*. Acest model diferențiază, pe de o parte, nevoile persoanelor și pe cele referitoare la sarcină, iar pe de altă parte, împarte nevoile persoanelor în cele individuale și cele ale grupului. Pornind de la această idee, un lider nu trebuie să exercite singur toate atribuțiile din *Modelul celor trei cercuri*, însă trebuie să fie sigur de faptul că toate sarcinile sunt duse la bun sfârșit, că indivizii se dezvoltă și că grupul este construit și menținut.

În mijlocul conceptului de stil de leadership există două tipuri de comportamente: comportamentele legate de sarcină și comportamentele legate de relații. Comportamentele legate de sarcini se definesc prin gradul în care liderul organizează și precizează rolurile din cadrul echipei sale, explicând activitățile pe care le au de realizat, modul în care se vor realiza, timpul în care le vor realiza, sarcinile pe care le vor îndeplini. În ceea ce privește comportamentele legate de relații, este important gradul de implicare a liderului în relațiile interpersonale, cota de suport socio-emoțional și psihologic, dar și comunicare și facilitarea comportamentului membrilor.

Leadershipul situațional constă în leadershipul de succes care se adaptează pentru a face față cerințelor educației. Acest tip de leadership este condiționat de cunoașterea gradului de maturitate al individului sau al grupului, de către liderul grupei.

Coaching apare atunci când liderul petrece timp și își planifică efortul pentru a ajuta membrii echipei să se dezvolte, în situații reale, considerându-l un proces continuu, deoarece dezvoltarea oamenilor este un proces continuu și nu un eveniment singular, creșterea performanțelor individuale duce la creșterea performanței echipei.

În ceea ce privește definirea unui obiectiv, trebuie să ținem seama de următoarele aspecte: să fie specific, măsurabil, de atins, relevant, determinat în timp.

În atingerea obiectivelor propuse de un lider, acesta are și alte atribuții care țin de o organizare riguroasă, de o prioritizare a informațiilor pe care le deține. Astfel, *Folosirea agendei* înseamnă stabilirea urgenței, apoi a importanței acestora și apoi clasificarea sarcinilor în categorii de priorități. Referitor la *Lucrul cu documentele*, un alt aspect care privește organizarea riguroasă, sunt utile câteva sfaturi precum: aranjarea documentelor în ordinea importanței, citirea cu atenție, evidențierea punctelor-cheie de conținut, adnotarea unor informații relevante pe documentul inițial, eliminarea informațiilor considerate neesențiale.

Bibliografie:

1. *Wikipedia*
2. *Incluziunea socială prin furnizarea de servicii integrate la nivelul comunității - Servicii Comunitare pentru copii*

2. TEAMWORK ȘI TEAMBUILDING

TEAMBUILDING SAU MOTIVAREA ȘI APROPIEREA MEMBRILOR UNEI ECHIPE

prof. Iordache Fabiola, director, Scoala Gimnazială nr. 3 Slobozia

În majoritatea definițiilor date, team building-ul este un proces de alcătuire a unei echipe eficiente și de motivare a acesteia pentru a-și atinge scopul, prin îmbunătățirea relațiilor interpersonale. Dar team building este, defapt, ceva mai mult decât atât. Reușita unei echipe presupune mai multe aspecte – o organizare perfectă, o comunicare corectă și activități potrivite profilului echipei.

Pașii pentru construirea unei echipe încep cu selecția membrilor

Membrii echipei sunt selectați în funcție de scopurile preexistente. Ei împărtășesc aceleași seturi de valori individuale, sunt compatibili, au o motivație pentru care se află în aceea echipă dar în același timp specializările lor sunt complementare și au abilitați individuale.

Dar oamenii au nevoie de timp pentru a se obișnui unii cu alții. Grăbirea acestui proces în faza de început se poate face prin ieșirea echipei în afara localității, party etc.

Care sunt beneficiile unui team building pentru echipa mea?

- Creșterea productivității – unul dintre cele mai importante obiective. În spatele activităților de echipă ar trebui să fie îmbunătățirea celor 3P – procese, politici și proceduri, adică îmbunătățirea productivității echipei.
- Creșterea motivației – atunci când o echipă se întoarce de la un astfel de eveniment creează un momentum – starea de bine, simte energia creată de întregul grup, crește încrederea în unitatea de învățământ și în managerul acesteia.
- Colaborare – de la sine înțeles, colaborarea este echivalentul acestuia. Nu credem că există activități de team building fără componenta de colaborare. Dar, defapt, ce înseamnă colaborare? Să îți cunoști colegii atât de bine încât să știi la cine să apelezi pentru anumite informații, să ai încredere și să te poți baza pe oameni și vice versa. În unele echipe colaborarea s-a dus mai departe și s-a transformat în prietenii și în afara locului de muncă.
- Creativitatea – cu cât diversitatea în rândul personalităților oamenilor din echipă este mai mare cu atât este mai benefic. Perspectivele, experiențele și expertizele diferite ajută organizația să devină un cumul de idei noi. Sarcinile din cadrul atelierelor oferă posibilitatea echipelor să-și dea frâu liber imaginației, venind astfel cu soluții creative.

- Pozitivismul – evenimentele organizate pentru echipa ta pot fi o ocazie extraordinară de a le arăta recunoașterea pentru eforturile depuse și rezultatele aduse. Incluzând activități de recompensare și recunoaștere a muncii lor transmiți și un mesaj puternic despre ce înseamnă succesul.
- Îmbunătățirea comunicării și încrederii – probabil, beneficiul cheie este îmbunătățirea comunicării dintre colegi. Activitățile, pe lângă distracție, oferă membrilor echipei posibilitatea creării unei mai bune cunoașteri, consolidarea încrederii și încurajarea elementelor comune dintre aceștia.
- Momentele de realizare – sau așa numitele “aha moments”, sunt un beneficiu major al team building-urilor, ajutând participanții să facă legături importante între teorie și practică.

Activitățile de teambuilding sunt o unealtă puternică pentru a dezvolta colaborarea și încrederea, a crește motivația și focusul punctelor tari dintr-o echipă. Dar înainte de a alege din multitudinea de idei este nevoie să ai un scop bine definit și o planificare în detaliu, altfel vă rezulta doar o ieșire în afară.

Cum știi dacă a fost folositor pentru echipa ta?

Un eveniment care nu și-a atins scopul poate fi doar un consumator de resurse. De aceea, când te uiți la echipa ta, la final de eveniment ar trebui să primești răspunsul la reușita acestuia.

Eficiența poate fi măsurată cerând feedback de la participanți, comparând echipa de la început cu echipa de după team building dar și munca pe care aceștia o fac acum cu cea de la început. Este clar că acest tip de activitate își arată eficiența în timp și poate fi considerată ca o investiție pe termen lung.

Bibliografie

<https://www.universum.ro/tot-ce-trebuie-sa-stii-despre-team-building>

MANAGEMENTUL ECHIPEI

prof. metodist C.C.D. Ialomița, Theodora Vild

Ce face o echipă bună în context școlar?

Oricare membru nou în echipă are nevoie de ceva timp pentru a se simți convins că echipa înseamnă putere. Până de curând, nu am avut experiențe grozave în echipe. Unii simt că singuri pot produce tot ceea ce își propun și se simt frustrați când lucrează în echipă - procesul pare lent și greoi, nu știu cu adevărat cum arată o echipă eficientă, cum lucrează împreună sau care ar putea fi beneficiile muncii în echipă.

În ultimii ani, însă, experiențele cadrelor didactice au arătat că muncind echipe diferite-ca structură și diversitate, au reușit să realizeze mai multe obiective și li s-au schimbat aceste convingeri. Acum, suntem obligați să ne dăm seama, cum să creem și să dezvoltăm echipe bune -- și să identificăm mișcările specifice pe care le face un antrenor sau un facilitator în acest proces. Trebuie să înțelegem cum să dezvoltăm echipe puternice care poată transforma școlile.

DE CE CONTEAZĂ ASTA?

Trebuie să ne articulăm convingerile și practicile despre echipele bune:

Echipe puternice în cadrul unei școli sunt esențiale pentru menținerea și susținerea profesorilor. În școlile cu fluctuație scăzută a personalului (chiar și în contexte urbane provocatoare), profesorii spun că se simt conectați cu colegii și sprijiniți de aceștia. Ei descriu, de asemenea, că au sentimentul că aparțin unei echipe ai cărei membri îndeplinesc o misiune împreună. Emoțiile activate în acest context sunt cele care ne țin mult timp angajați într-un efort dificil. Educația este un spațiu dificil în care muncim în zilele noastre - avem nevoie de structuri (cum ar fi echipe puternice) care să ne cultive rezistența emoțională.

Dacă o echipă este eficientă, atunci oamenii învață unii de la alții. Ei realizează mult mai multe, decât ar fi posibil să realizeze singuri. Se inspiră și provoacă reciproc.

CE FACE O ECHIPĂ BUNĂ?

Iată câteva caracteristici cheie care fac o echipă bună:

1. O echipă bună știe de ce există, are un scop.

Nu este suficient să spui: „Suntem echipa de profesori pentru clasa a 6-a” – pur și simplu asta te definește (predai aceeași clasă), nu motivul pentru care ești:

„Ne unim ca o echipă pentru a ne sprijini unul pe celălalt, a învăța unii de la alții și a identifica modalități prin care putem satisface mai bine nevoile elevilor noștri de clasa a șasea”. Stabiliți un scop sau o misiune, stabiliți obiective, ceea ce contează este că cei care participă nu simt niciodată că sunt doar obligați să participe la „o altă întâlnire”, ci simt că realizează împreună un plan de educație.

2. O echipă bună creează un spațiu pentru învățare.

Există multe motive pentru care cadrele didactice ar putea să realizeze niște întâlniri de lucru - dar cred că toate aceste motive ar trebui să conțină oportunități de a învăța unul cu celălalt și unul de la celălalt. Am întâlnit foarte puțini educatori care nu vor să învețe - suntem o mulțime de curioși și sunt atât de multe de învățat despre educație. Deci, într-o echipă eficientă, învățarea are loc într-un context sigur. Putem să facem greșeli, să ne asumăm riscuri și să adresăm fiecare întrebare pe care o dorim.

3. Într-o echipă bună, există conflicte sănătoase.

Acest lucru este inevitabil și esențial dacă învățăm împreună și ne angajăm într-un fel de proiect împreună. Nu suntem de acord cu ideile altora, dar trebuie să existe dialog constructiv.

4. Membrii unei echipe bune au încredere unii în alții.

Aceasta înseamnă că atunci când există conflict, acesta este gestionat în mod corect. Oamenii trebuie să încerce să se cunoască unul pe celălalt, să se asculte unul pe altul. Un model de bună practică despre modul în care ne tratăm unii pe alții și cum ne angajăm unul cu celălalt este încheierea unor acorduri mutuale, cu ajutorul unui facilitator, care se asigură că spațiul de discuție este un spațiu sigur. În plus, pentru a exista încredere, în cadrul unei echipe puternice ar trebui să vedem o participare echitabilă între membri și luarea deciziilor în comun. Ar fi bine să nu fie o replicare a tiparelor și structurilor inechitabile ale societății (cum ar fi dominația masculină a discursului și așa mai departe).

5. O echipă bună are un facilitator, lider sau lideri

Există cineva -- sau prin rotație, niște oameni -- care conduc *nava*. Acest lucru asigură organizarea, planificarea și facilitarea funcționează conform regulilor.

CE URMEAZĂ?

Ce face un lider de echipă bun, funcțional, performant? Cum anume facilitează?

Ar trebui să existe reguli (scrise sau mutuale) - un instrument care identifică și articulează mișcările precise pe care le face echipa pentru a se dezvolta și care duc

la rezultate și experiențe îmbunătățite pentru elevii noștri. Ar trebui să existe motivație, energie creatoare și dorința de a se perfecționa continuu.

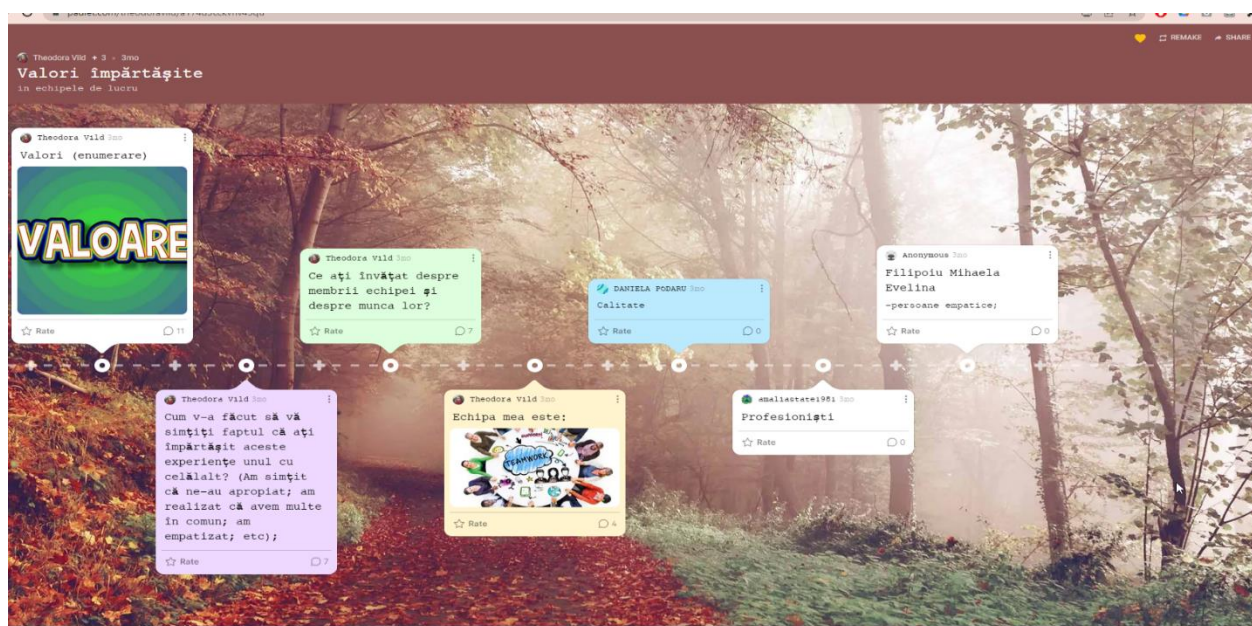
De asemenea, toți managerii buni știu că o bună dispoziție este contagioasă pentru cei din jur. Vor exista momente în care munca este obositoare sau provocatoare. Găsiți modalități de a menține o atitudine pozitivă în cadrul grupului dvs. Ar trebui să fiți gata și disponibil pentru a recompensa munca grea ori de câte ori obiectivele și misiunile echipei dvs. sunt atinse sau depășite.

Managementul echipei este o artă care necesită cunoștințe competente despre cum să gestionezi diferite talente în timp ce le reunești cu succes. Ca manager de echipă de succes, ar trebui să înțelegem dinamica echipei chiar de la început până la sfârșit. În acest sens, o echipă bine compusă ar fi ușor de gestionat delegând responsabilități conform competențelor membrilor echipei.

ÎNVĂȚAREA ÎN ECHIPĂ SAU PARTICIPATIVĂ

Prof. metodist Vild Theodora, CCD Ialomița

Educația modernă pune accent pe cooperare, metode centrate pe elev, abordări bazate pe probleme și utilizarea tehnologiei. Însă, elevii sunt crescuți într-un sistem în care li se spune ce să învețe, cum să învețe și când să învețe. Este extrem de important să-i învățăm pe elevi să-și asume responsabilitatea studiului și să devină conștienți de ei înșiși ca elevi. Atunci când elevii „dețin” propria învățare, învățarea devine semnificativă și mai interesantă.



Liceele europene folosesc deja de câțiva ani diferite metode de învățare în echipă. Scopul este de a dezvolta un mediu de învățare, în care profesorii mai mult sau mai puțin „antrenează” elevii în diverse studii de caz sau proiecte. Profesorii se concentrează pe medii de învățare personalizate și o fac împreună; lucrează în echipă pentru a planifica, organiza și evalua învățarea. Metodele bazate pe probleme sunt adesea folosite și, desigur, elevii lucrează în echipă.

Învățarea în echipă nu este un instrument pedagogic nou. De exemplu, învățarea bazată pe echipă este o strategie de învățare și predare colaborativă care le permite oamenilor să urmeze un proces structurat pentru a îmbunătăți implicarea elevilor și de a crește calitatea învățării. Termenul și conceptul au fost popularizate pentru prima dată de Larry Michaelsen la Universitatea din Oklahoma, încă din anii 1970. După aceea, a fost un instrument de

instruire popular în școli, mai ales după 1990, când Peter Senge a introdus conceptul de „organizare a învățării”.

Învățarea în echipă se bazează pe patru principii de bază: formarea echipei, responsabilitatea elevilor, sarcini de învățare atent concepute și feedback pe parcurs. În învățarea în echipă, echipa joacă, desigur, rolul major. Deci, ce face o echipă un grup bun de învățare? Profesorii au folosit grupuri de învățare de secole, de ce ar fi acest fapt special? Cheia este colaborarea, una dintre abilitățile cheie ale elevului din secolul 21. Diferența dintre cooperare și colaborare este următoarea: cooperarea poate fi definită ca lucrul împreună pentru a atinge un scop sau mai multe, o sarcină de cooperare poate fi împărțită între participanți, astfel încât fiecare persoană să fie responsabilă doar pentru propria sa parte a sarcinii. Grupul este de obicei mai concentrat pe produsul final, decât pe lucrul împreună. Colaborarea înseamnă din nou că procesul în sine și gândirea-împreună sunt concentrate spre un obiectiv comun. O colaborare de succes necesită ca participanții să împărtășească cunoștințele și să interacționeze. Colaborarea necesită dialog pe tot parcursul procesului pentru a avea o viziune și un scop comun. În învățarea în echipă există o interdependență pozitivă ridicată. Membrii echipei sunt responsabili pentru învățarea lor și a celuilalt. Își promovează succesul unul altuia și lucrează împreună. Se ajută și se sprijină reciproc. În învățarea în echipă, abilitățile de lucru în echipă sunt accentuate, membrii învață de la ceilalți și folosesc din plin abilitățile sociale. Și ceea ce este important: îmbunătățirea continuă a grupului și li se oferă feedback imediat asupra succesului lor.

Pentru ca munca de echipă, învățarea în echipă să aibă succes, sunt necesare mai multe elemente care influențează activitatea:

- management bazat pe participare,
- inteligență emoțională,
- concentrare asupra viitorului,
- responsabilitate comună,
- concentrare pe sarcini,
- scop bine definit,
- comunicare la nivel înalt,
- creativitate,
- raspuns rapid,
- eficacitatea rolurilor de grup etc. (Bencsik, 2003).

Brown și Lara (2011) citând pe Johnsons (2009) susțin că există trei moduri în care indivizii iau măsuri în relație cu acțiunile celorlalți; acțiunile cuiva pot promova succesul altora, pot împiedica succesul altora sau să nu aibă niciun efect asupra succesului sau eșecului altora. Cu alte cuvinte, indivizii pot interacționa astfel:

x Lucrul împreună în cooperare pentru a atinge obiectivele de învățare comune;

x Lucrul unul împotriva celuilalt (competitiv) pentru a atinge un obiectiv pe care doar unul sau câțiva îl pot atinge;

x Lucrul de unul singur (individual) pentru a realiza scopuri care nu au legătură cu scopurile altora.

Există dovezi convingătoare că echipele care lucrează împreună realizează proiecte sau învață la nivel destul de înalt, rețin informații mai multe ca și cursanții care lucrează individual.

Învățarea participativă oferă celor implicați posibilitatea de a se angaja în discuții, de a-și asuma responsabilitatea pentru propria lor învățare și astfel, devin gânditori critici. Susținătorii acestui tip de învățare în echipă susțin că schimbul activ de idei în cadrul unor grupuri mici nu numai că crește interesul în rândul participanților, ci și promovează gândirea globală (Gokhale, A.A., 1995).

Johnsons (1989) și Pantiz (1999) enumera peste 50 de beneficii pentru învățarea în echipă sau participativă. Lista de mai jos prezintă avantajele:

Beneficii sociale;

- ajută la dezvoltarea unui sistem de sprijin social pentru cursanți;
- conduce la construirea înțelegerii diversității;
- stabilește o atmosferă pozitivă pentru modelarea și practicarea cooperării;
- dezvoltă comunități de învățare.

Beneficii psihologice:

- Instruirea centrată pe elev crește stima de sine a elevilor;
- Cooperarea reduce anxietatea;
- dezvoltă atitudini pozitive față de profesori.

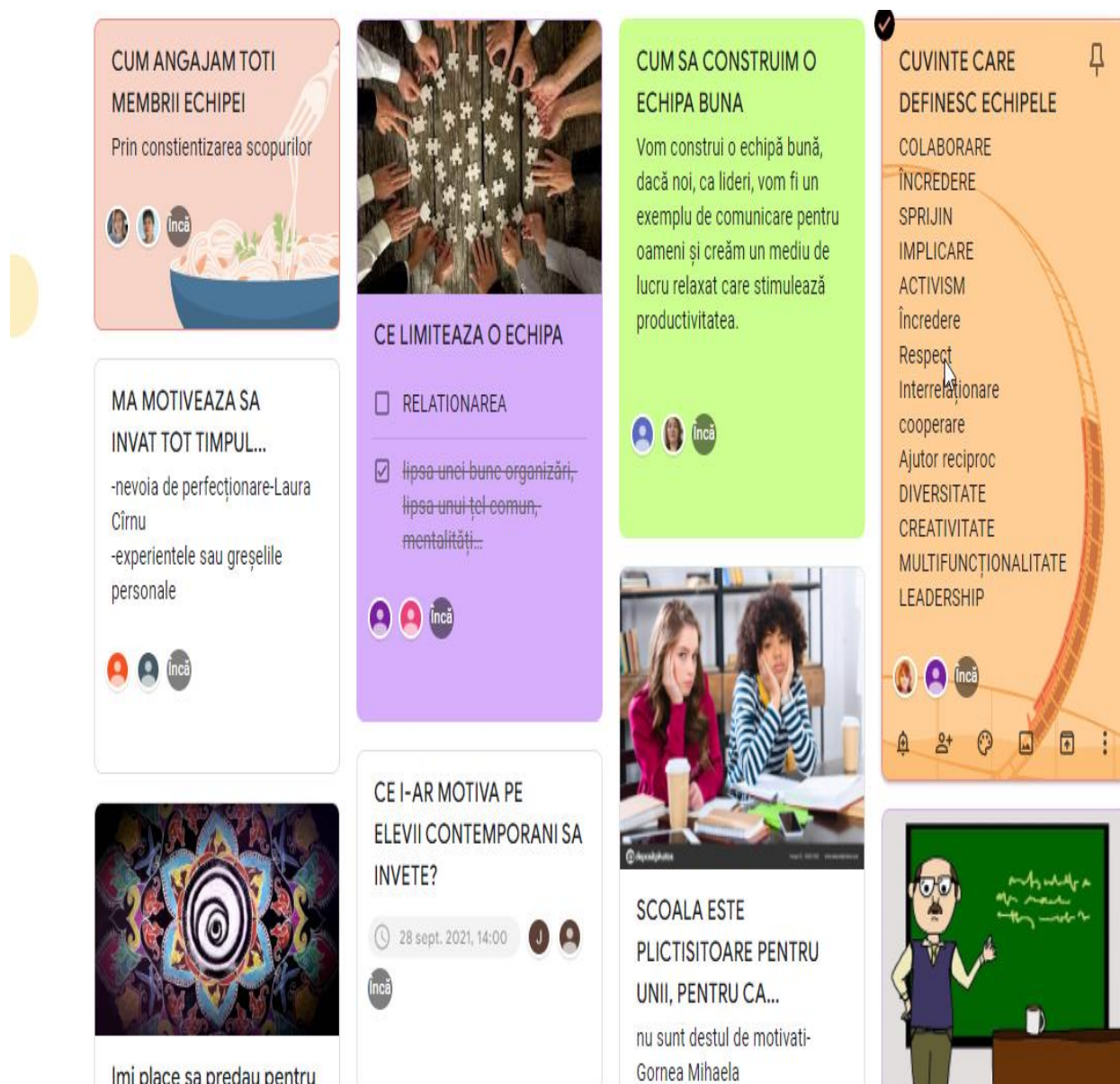
Beneficii academice;

- Promovează abilitățile de gândire critică
- Implică elevii activ în procesul de învățare

- Rezultatele la clasă sunt îmbunătățite
- Modelează tehnici adecvate de rezolvare a problemelor elevilor
- este deosebit de utilă în motivarea elevilor.

Bibliografie și webografie:

1. [Bencsik, A, Noszkay, E, Marosi, I](#), TEAMWORK IN EDUCATION, Problems of Education in the 21st Century, 2020
2. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED512177.pdf>
3. <https://pdf.sciencedirectassets.com/>



INVATAREA CENTRATA PE ELEV

APLICATIE

Învățarea centrată pe elev facilitează tranziția informației și transforma mediul de învățare din unul formal în unul nonformal. Astfel investiția personală a elevului devine comuna cu a îndrumătorului ui.

Andreea Baranga

Exploram, interacționăm, transmitem interactiv informații, oferim situații de învățare individuală sau în grup, dăm autonomie elevilor.

Experiențe, laboratoare, calatorii

A te pune la curent toata viata cu noutatile aparute in domeniul tau de activitate ,iti face munca mai atractiva, eficienta si de folos.

Învățarea centrată pe elev



Evaluarea permite elevilor să aplice teoria învățată în anumite situații din viața reală, cum ar fi: studii de caz, portofolii, proiecte tematice. Elevul poate gestiona timpul după

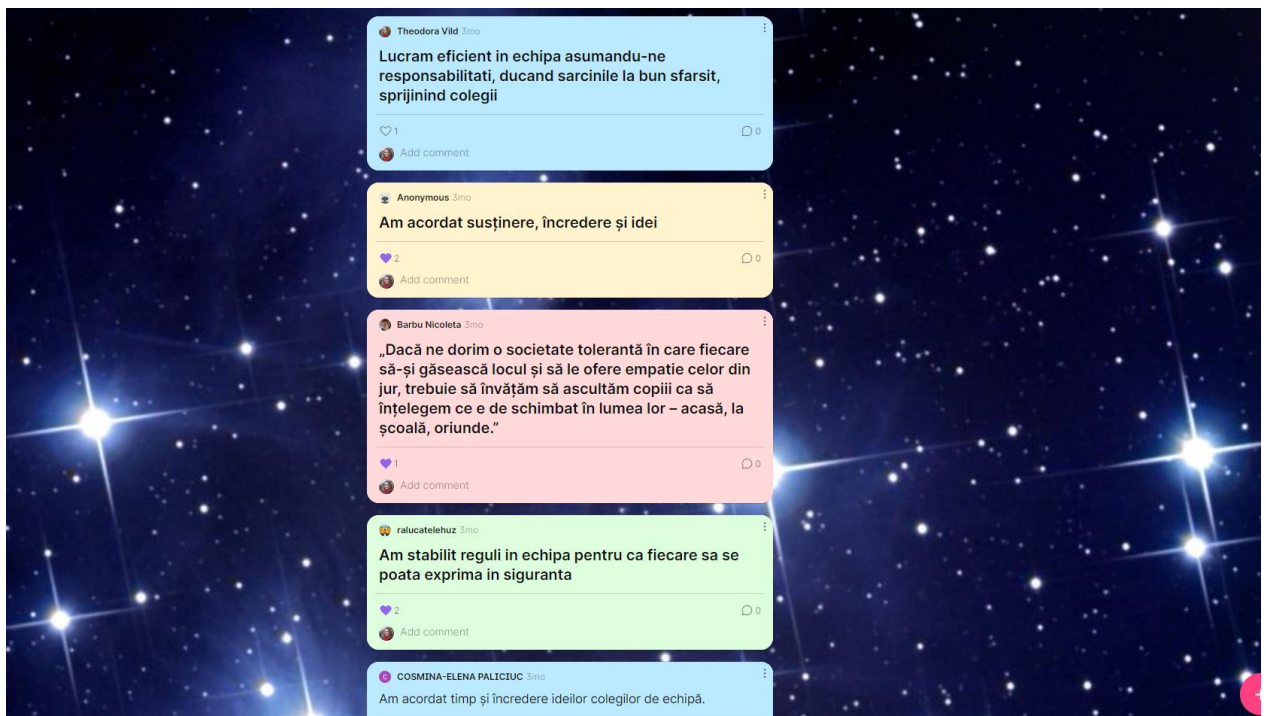
Elevilor le place să lucrăm în afara clasei, în parcul școlii, sunt mult mai interesați sau la orele de științe unde vin cu o grămadă de cunoștințe. Le place să caute, să aducă la clasă obiecte, informații.

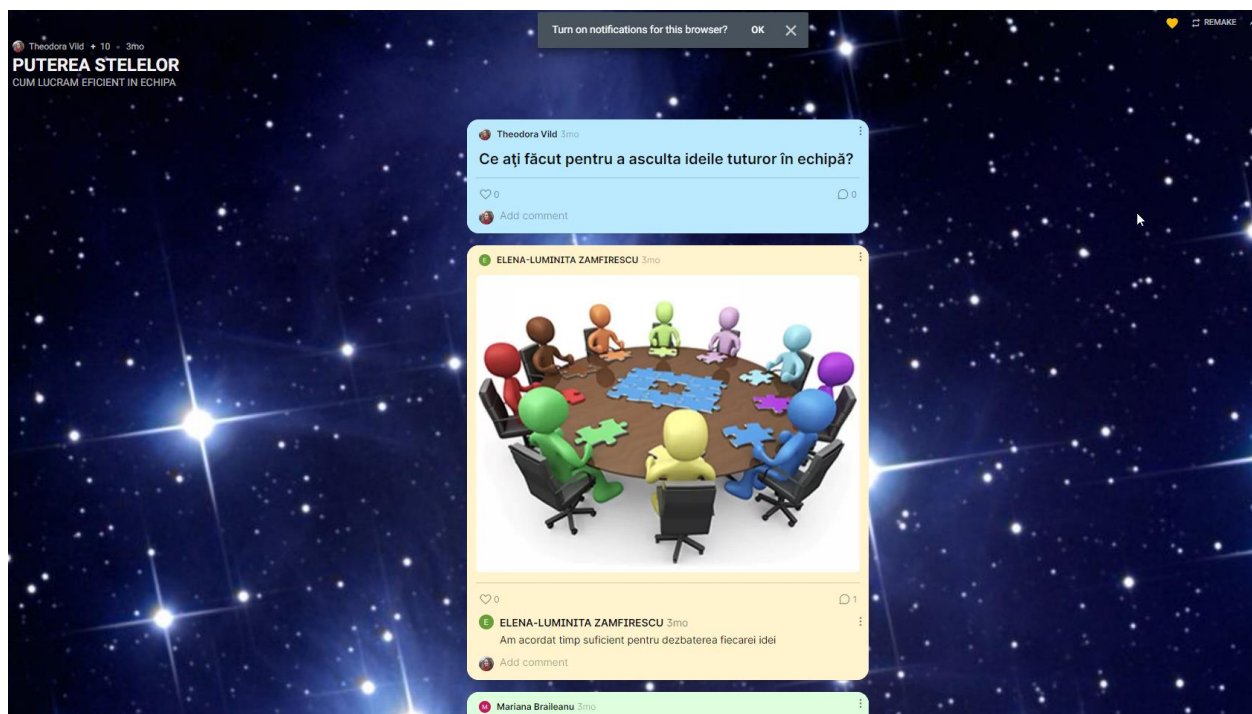
O educație axată pe nevoile cadrelor, elevilor, părinților și societății. O educație care să ne ajute pe toți cei implicați să ne răspundem cu lejeritate, entuziasm și responsabilitate la cele 3 întrebări cheie: de ce, ce, cum să devenim cea mai bună versiune a noastră.

Învățarea centrată pe elev este esențială într-o societate în care pionierii principali sunt ei elevii, cu toate oportunitățile, dorințele, nevoile și așteptările lor.

Învățarea centrată pe elev îl pune pe acesta în prim plan, ține cont de trăirile sale și de capacitatea sa de învățare, relaționare, aplicare a ceea ce învață.

Cred că mi-ar prinde bine o vacanță exotică! ...mă simțeam mult mai motivată





REZOLVAREA PROBLEMELOR VERSUS LUAREA DECIZIILOR – CARE ESTE DIFERENȚA?

Prof. metodist Vild Theodora, CCD Ialomița

Diferența cheie între rezolvarea problemelor și luarea deciziilor este că rezolvarea problemelor este un proces, în timp ce luarea deciziilor este o acțiune bazată pe perspective derivate în timpul procesului de rezolvare a problemelor. Mulți oameni folosesc termenii de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor în mod interschimbabil, dar nu sunt același lucru.

Rezolvarea problemelor este un proces analitic utilizat pentru a identifica posibilele soluții la situația în cauză. Luarea deciziilor face parte din rezolvarea problemelor. Rezolvarea problemelor este un proces complex, iar deciziile – vor trebui luate pe parcurs.

Luarea deciziilor este o alegere făcută prin folosirea raționamentului cuiva. Artă de a lua decizii corecte este o abilitate deosebit de importantă pentru lideri și manageri. Este posibil să trebuiască să luați numeroase decizii ca parte a procesului de rezolvare a problemelor. Și,

desigur, liderii și managerii vor trebui să-și folosească abilitățile de luare a deciziilor pentru a determina ce soluție să aleagă. De asemenea, de obicei, vor trebui să pună în mișcare următorii pași pentru a remedia problema.

Rezolvarea problemelor sau luarea deciziilor – ce este cel mai important?

Atât rezolvarea problemelor, cât și luarea deciziilor merg mână în mână, dar succesul uneia nu duce automat la rezolvarea întregii probleme. Cei care dețin funcții de conducere și de management trebuie să înțeleagă diferența dintre cele două și să urmărească să facă îmbunătățiri pe tot parcursul vieții pentru ambele seturi de abilități.

Deciziile sunt luate atunci când se prezintă mai multe oportunități de acțiune. Poți lua decizii, dar nu rezolvi neapărat problema.

Un manager poate fi abil în rezolvarea problemelor sau în găsirea rădăcinii unei probleme și încă nu are abilitățile de luare a deciziilor pentru a acționa următorii pași, nu obține un rezultat de succes.

Deciziile rapide nu conduc întotdeauna la cele mai bune soluții. O abordare corectă din punct de vedere al reglementărilor sau metodologiilor în vigoare, al soluționării problemelor nu ține cont de faptul că uneori o situație trebuie rezolvată *în circumstanțele existente*, unde constrângerile de buget, timp și resurse joacă un rol hotărâtor.

Ce presupune rezolvarea problemelor și luarea deciziilor?

Luarea deciziilor face parte din procesul de rezolvare a problemelor. O situație poate avea mai multe probleme care necesită timp și resurse. Un rol cheie în pozițiile de conducere este de a decide care problemă să fie tratată cu prioritate.

Luarea deciziilor-ca proces-poate fi parcurs în 3 pași:

1. Folosiți rezolvarea problemelor pentru a identifica soluții potențiale - aceasta poate implica luarea de decizii, cum ar fi decizia de a organiza întâlniri cu părțile interesate sau desemnarea membrilor echipei pentru a aborda anumite zone ale problemei
2. Determinați care soluție este cea mai potrivită pentru problema în cauză
3. Luați o decizie cu privire la următorii pași pentru a pune în practică soluția aleasă

Asemănări între rezolvarea problemelor și luarea deciziilor

Rezolvarea problemelor și luarea deciziilor nu sunt sinonime una cu cealaltă, dar ambele sunt abilități importante pentru lideri. Oamenii folosesc adesea termenii de *rezolvare a problemelor* și *luare a deciziilor* ca sinonime.

Atât rezolvarea problemelor, cât și luarea deciziilor implică gândire critică.

Gândirea critică este un proces prin care vă puneți la îndoială propriile presupuneri – precum și pe cele ale altora – pentru a decide pașii următori pentru a rezolva o problemă. Gândirea critică duce adesea la utilizarea unui amestec de cercetare, analiză, chestionare și explorare de idei noi pentru a obține o perspectivă bogată asupra unei situații, devenind informat într-un mod care nu este restricționat de perspectivele subiective ale colegilor.

Recomandări:

Deciziile luate la nivel de unitate școală de către directori sau cadre didactice au consecințe importante și imediate pentru elevi și în timp, chiar pentru societate.

De aceea, pentru a lua cele mai bune decizii este necesar să se țină cont de câteva realități generale:

- performanțele bune sau chiar excelența în educație se obțin prin investiții financiare în capitalul uman, prin acordarea de sprijin adecvat pentru toți elevii, prin descoperirea elevilor talentați și prin activarea unor servicii specifice de orientare școlară și profesională;
- curriculumul ar trebui văzut nu numai ca o colecție de activități; este necesar ca să fie organizat progresiv, să fie adaptat nivelului de vârstă al elevilor și să se articuleze cât mai bine de la un an la altul;
- în curriculumul oficial este necesar să se pună accent pe importanța predării disciplinelor cu transfer spre viața reală;
- sunt necesare formările pentru personalul calificat în domeniu (eficiență, a preda competența matematică pornind de la experiențele anterioare ale elevilor, adaptat nevoilor de învățare și ajutând elevii în efortul lor);
- resursele didactice, metodele și tehnicile utilizate și cunoscute de cadrele didactice, au rol esențial în desfășurarea procesului de predare și învățare;
- utilizarea preferențială a metodelor active și interactive în locul celor expositive;
- metode de evaluare: varianta diagnostică furnizează informații utile atât pentru elevi, cât și pentru profesori, pentru remedierea unor disfuncții și pentru abordarea celor mai eficiente metode de învățare.

Luarea deciziilor, ca activitate în conducerea democratică a școlii

Cine ce decide?

Înainte să aibă loc o discuție privind regulile școlii și să se ia decizii, este esențial ca toate părțile interesate să-și cunoască drepturile de participare. Fie prin lege, fie pe baza unui acord al comunității școlare, trebuie să existe reguli implementate privind participarea, preferabil sub forma unui cadru permanent.

Analiza situației: De ce avem nevoie de reguli noi ale școlii?

- Cu ce fel de probleme ne confruntăm (de exemplu, comportamentul elevilor, implementarea regulamentului școlar, efectul sancțiunilor)?
- De ce este această problemă atât de urgentă încât trebuie să ne ocupăm acum de ea?
- Ce reguli au funcționat bine? Ce poate fi păstrat?
- Ce reguli trebuie să fie modificate sau introduse?

2. *Discuție: Ce soluții sunt posibile?*

- Cum ne așteptăm sau ne dorim să se comporte membrii comunității noastre școlare?
- Cum ne dăm seama că o regulă școlară este bună?
- Ce opțiuni avem pentru a îmbunătăți sau a modifica regulile școlii noastre? (Reguli școlare scrise, formalizate sau reguli nescrise, înțelegeri informale, apelul la interesele și valorile comune?)
- La ce fel de valori aderăm prin regulile noastre?
- Ce fel de sancțiuni ar trebui să existe?
- Noile reguli ale școlii respectă legislația școlară? (De exemplu, am ținut cont de responsabilitățile cadrelor didactice și ale directorului?)

Decizie comună și implementare

- Ce opțiune alegem? Discuție a elevilor, a membrilor personalului și a părinților.
- Vot majoritar al elevilor și cadrelor didactice.
- Aprobare finală de către consiliul școlii.
- Document principal semnat de directorul școlii, purtătorul de cuvânt principal al elevilor și cel al părinților.
- Versiunea cea nouă a regulamentului școlii este afișată pe site-ul școlii.
- Exemplare sau postere cu regulamentul școlii sunt afișate în fiecare clasă.

Evaluarea rezultatelor

- Prima evaluare a rezultatelor are loc după o perioadă de timp convenită.
- S-a rezolvat problema?
- Există efecte neașteptate?
- Putem lăsa regulamentul așa cum este? Sau ar trebui să începem un nou ciclu decizional pentru a adapta sau a îmbunătăți regulile?

Evaluarea procesului de adoptare a deciziilor; reflecție și lecții învățate

- Consideră elevii, profesorii și părinții că au fost implicați în mod adecvat?
- Au avut aceștia ocazia de a-și exprima punctele de vedere și ideile?
- Contribuțiile lor au avut impact asupra rezultatului?

- Considerăm modul în care s-a luat această decizie un exemplu de conducere școlară democratică?
- Concluzii pentru adoptarea deciziilor în viitor: Ce a funcționat bine și ce ar trebui îmbunătățit? Putem sau ar trebui să găsim modalități de a-i implica pe elevi și mai mult?
- Ce au învățat elevii? (Exemple: Comunitățile democratice sunt comunități care învață.
- Impunerea forțată a regulilor ar trebui să fie excepția mai degrabă decât norma.
- Toți membrii comunității ar trebui să împărtășească o atitudine de respect reciproc, responsabilitate și spirit civic, astfel încât să nu fim nevoiți să ne controlăm unii pe alții și să ne urmărim reciproc în permanență.)

Echilibrul între participare și eficiență

Este evident că un proces de decizie la nivelul întregii școli, care implică toți factorii interesați, în special elevii, este un proiect major care necesită timp. Modelul schițat aici se concentrează pe participarea tuturor părților interesate și pe oportunitățile de învățare pentru elevi.

Este nerealist să credem că toate deciziile din viața școlară se pot lua în felul acesta, fiindcă nici liderii școlii și cadrele didactice și nici părinții nu și-ar putea îndeplini obligațiile profesionale. Mai mult, majoritatea elevilor și-ar pierde probabil interesul. Prin urmare, trebuie să se găsească un echilibru între participarea factorilor interesați ai școlii și eficiența sa din punct de vedere educațional.

Acest echilibru poate fi obținut prin următoarele mijloace:

- Nu toți factorii interesați ai școlii vor fi implicați în multe, dacă nu în cele mai multe procese de decizie. O mare parte a activităților didactice și de administrare a școlii vor rămâne responsabilitatea directorului și a profesorilor. Calitatea conducerii școlare democratice este evidentă prin comunicarea informațiilor și luarea în considerare a feedbackului.
- Un cadru instituționalizat al democrației reprezentative reduce presiunea timpului pentru marea majoritate a comunității școlare, iar deciziile luate de directorul școlii și de personal sunt deschise la observații critice și discuție.
- Proiectele de participare la scară largă, care implică toți factorii interesați, sunt indicate atunci când o problemă afectează direct interesele și nevoile elevilor, iar elevii își asumă rolul de experți.
- Prin urmare, ar trebui să fie desfășurate unul sau mai multe proiecte majore de participare în fiecare an școlar. Aceasta ar putea implica o versiune „de sus în jos”, precum o discuție între director, membrii personalului și purtătorii de cuvânt principali ai elevilor și părinților. Ar putea fi și o versiune „de jos în sus”, precum o inițiativă a elevilor de stabilire a agendei. În acest caz, directorul și cadrele didactice ar trebui să primească pozitiv și să sprijine inițiativa elevilor pentru contribuția sa la o cultură școlară democratică, indiferent dacă sunt sau nu de acord cu ideile lor.

Bibliografie

1. Bush T. Leadership și management educațional. Teorii și practici actuale.
2. Tabachiu A., Moraru I. Tratat de Psihologie Managerială. București: Editura Didactică și Pedagogică, R.A., 1997.
3. Petrescu I. Psihologia conducerii colective a întreprinderilor industriale. Craiova: Scrisul Românesc, 1977.
4. Mihaela V. Psihosociologia organizațiilor și a conducerii. București: Editura Paideia, 1993.

5. <https://conspecte.com/Management/politici-de-management-al-resursei-umane.html>
6. https://www.academia.edu/8142953/DEZVOLTARE_ORGANIZAREA_ALC4%82_%C8%98I_M%C4%82SURAREA_PERFORMAN%C8%9AELOR
7. https://www.researchgate.net/figure/Figura-18-5-Recomandari-Deciziile-luate-la-nivel-de-unitate-scoala-de-catre-directori_fig2_319683024
8. <https://www.living-democracy.com/ro/principals/leadership/discipline-through-responsibility/democratic-school-leadership-in-practice-decision-making-on-school-rules/>

COMUNICAREA ORGANIZAȚIONALĂ

Profesor Nan Elvirica, Grădinița Cu Program Prolungit Țândărei - Școala Gimnazială
"Spiru Haret" Țândărei

Omul este cea mai importantă resursă pe care o organizație o poate avea. Între cele două (resursa umană și organizație) există o relație de interdependență, astfel că, organizația influențează omul, dar și omul influențează organizația. Indiferent de cultura pe care o anumită organizație o are, canalul principal între cele două este reprezentat de comunicare. Comunicarea organizațională este un proces ce implică transmiterea unor mesaje între membrii instituției, permițându-le interacțiunea. Dezvoltarea, obținerea performanței, creșterea randamentului sunt direct legate de comunicare. O interacțiune eficientă conduce la atingerea scopurilor pe care organizația le proiectează asupra membrilor ei. Indiferent de specificul său, organizația trebuie să utilizeze abordări diverse, întrucât, părțile asociate au principii și valori diferite, opinii diferite, roluri și stataturi diferite, personalități diferite, stiluri de comunicare diferite, perspective și viziuni diferite. Pornind de la aceste aspecte, organizația va trebui să stabilească un sistem și un plan de comunicare solid și eficient, astfel încât membrii ei să-și poate coaliza forțele spre atingerea scopului . Scopul organizației, devenind implicit și scopul părților asociate. Dacă între emițător și receptorii mesajelor există dificultăți în înțelegerea informației, organizația va trebui să regândească aspecte ce țin de: calitatea informației, de propagarea informației (dacă este una corectă, sau dimpotrivă, una defectuoasă) și de volumul informației. Cu siguranță, nu există o rețetă după care organizațiile să se ghideze, astfel încât comunicarea să fie eficientă și de calitate. De asemenea, comunicarea organizațională nu constă doar în capacitatea managerului de a fi un bun vorbitor și de a avea abilități interpersonale, procesul unei comunicări fiind mult mai complex, iar această complexitate este strâns legată de resursa umană, care și ea, la rândul său, este complexă, ceea ce , implicit influențează atât mediul intern, cât și mediul extern. Astfel, atât managerul , cât și părțile asociate au rolul de a găsi strategiile potrivite pentru ca luarea deciziilor să conducă la rezultatele dorite.

O altă abordare a comunicării organizaționale este comunicarea internă. Aceasta este un instrument important în managementul resurselor umane. Comunicarea reprezintă un factor ce influențează puternic orice organizație. Optimizarea comunicării interne, astfel încât ea să devină benefică pentru activitatea și performanțele organizației, se poate face însă numai ținând seama de toate celelalte aspecte organizaționale de care ea însăși depinde și pe care le

și determină. Comunicarea internă eficientă contribuie la creșterea satisfacției atât a angajaților, cât și a elevilor, a moralului acestora, a angajamentului, încrederii și învățării, îmbunătățind climatul educațional la toate nivelurile și crește gradul de satisfacție, dar mai ales calitatea rezultatelor obținute. Indiferent de tipul lor, organizațiile implică oameni și depind de efortul acestora. Resursele umane sunt resursele strategice cele mai importante ale unei organizații, sunt cele mai importante investiții ale acesteia – investiția în oameni fiind cea mai sigură cale de a garanta competitivitatea și viitorul organizației. Oamenii sunt cei care proiectează și realizează bunuri materiale și spirituale capabile să satisfacă noile cerințe sau să răspundă mai bine unor cerințe vechi, controlează calitatea, alocă resurse, iau decizii și stabilesc ori elaborează obiective și strategii.

Într-o eră a dezinformării, a fake news-urilor, în care certitudinea ia locul incertitudinii și invers, organizațiile trebuie să furnizeze comunicări frecvente, la timp și transparente, să ofere claritate în mesaje și totodată, trebuie să creeze un sentiment de stabilitate pentru membrii ei. Pot afirma, într-un mod pertinent, că, acest instrument esențial (comunicarea) în funcționarea oricărei organizații, indiferent de specificul său, reprezintă generatorul succesului, al dezvoltării calitative și de durată, reducând chiar, într-o mare măsură acele bariere pe care, cu siguranță, fiecare organizație le are. Resursa umană va trebui să înțeleagă și să-și asume relația de interdependentă, întrucât, atât succesul, cât și eșecul aparține în egală măsură atât omului, cât și organizației.

3. STRATEGIA DIDACTICĂ INTERACTIVĂ - COMPONENTĂ A MANAGEMENTULUI EDUCAȚIONAL EUROPEAN

Strategia didactică interactivă – utilizarea jocurilor educaționale și a noii tehnologii pentru creșterea motivației învățării

Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița

În perioada 25.10. – 01.11.2019 am participat la cursul ”Interactive Teaching – Using Educational Games and New Technology in Order to Enhance Learners”, în La Valletta, Malta, în cadrul proiectului ”Dezvoltarea managementului și a culturii organizaționale” (DEMECO), finanțat prin programul Erasmus+, acțiunea cheie K1-proiecte de mobilitate, domeniul - educația adulților, număr de referință-2019-RO01-KA104-062157, proiect al C.C.D. Ialomița.

Obiectivele de formare vizate prin parcurgerea acestui curs au fost centrate pe identificarea de metode noi, actuale, de învățare, în vederea creșterii atractivității orelor de curs susținute de profesorii din România.

Stagiul de formare a durat cinci zile în capitala statului Malta, La Valletta, un superb oraș inclus în patrimoniul UNESCO.

Sesiunile de formare au cuprins prezentarea și experimentarea unor metode de predare bazate pe jocuri didactice on-line precum Quizlet, Kahoot, QR Code - Treasure Hunt, Socrative, Plickers, care au alternat cu exerciții de energizare, sau activități off-line care să ajute profesorii să stimuleze motivația elevilor pentru învățare.

Activitățile au fost organizate astfel încât să se desfășoare individual dar mai ales pe echipe, ceea ce ne-a oferit șansa de a interacționa cu ceilalți participanți veniți din Croația, Spania, Ungaria, Germania și Portugalia.

Am avut posibilitatea de a ne manifesta creativitatea în formularea itemilor, în alegerea fotografiilor și în a elabora diferite instrumente de lucru cu elevii.

Cursul s-a desfășurat într-o sală de curs a Universității din Malta, o clădire istorică, ce a fost construită din piatră de calcar specifică zonei, renovată, dar care și-a păstrat farmecul datorită arhitecturii deosebite pe care restauratorii au scos-o în evidență într-un mod unic. Clădirea are săli de curs, bibliotecă ce conține cărți de valoare, sală de spectacole modernă, toate facilitățile tehnologiei informatice dar, la fiecare pas, există dovezi ale arhitecturii specifice insulei Malta.

Prima zi de curs a fost dedicată prezentării participanților și a țărilor din care au venit aceștia, inclusiv a instituțiilor din care provin participanții. Am aflat astfel lucruri inedite despre locuri minunate, din diferite orașe ale Europei precum Osijek –Croația, Cordoba – Spania, Eger – Ungaria, Porto – Portugalia, Germania, cu profesori deosebiți, dedicați meseriei și implicați în activități în cadrul proiectelor Erasmus+.

Celelalte zile au fost axate pe experimentarea diferitelor aplicații sau jocuri on-line specifice educației, utilizând platforme de învățare bazate pe web 2.0, cu activități create pentru predarea și evaluarea elevilor.

În ultima zi de curs a fost realizată evaluarea participanților după care fiecare din cei prezenți a adus și prezentat ceva specific țării lor. Fie că a fost vorba despre un produs alimentar tradițional sau un magnet cu orașul din care au venit participanții, momentul a fost unic deoarece care am simțit specificul zonelor respective deși eram la mare distanță de acestea.

PREDAREA/ÎNVĂȚAREA INTERACTIVĂ

Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița

Educația trece printr-o schimbare de paradigmă la nivel mondial, datorată necesității societății globale de a orienta dezvoltarea economică și socială în direcția sustenabilității. Educația din România are și ea nevoie de această schimbare a paradigmei de dezvoltare pentru a face față provocărilor secolului XXI.

Știm că învățarea constituie o suită de acțiuni de repetare, exersare sau antrenare prin care individul dobândește noi comportamente stabile. Cercetările din ultimele decenii demonstrează că învățarea începe în perioada prenatală și se continuă pe tot parcursul vieții noastre.

Oricât de mult timp ar consuma și oricâte avantaje ar oferi în societatea contemporană, învățarea școlară nu poate apărea și nici nu poate avansa fără suportul celorlalte forme de educație – nonformală sau informală.

În sens larg, învățarea este definită ca „un proces de însușire de cunoștințe sau deprinderi prin practică, educație sau experiență, această accepțiune fiind utilizată în cadrul mai multor discipline, inclusiv în psihologia educației și psihologia cognitivă” (Bonchiș, 2002).

Învățarea mai poate fi definită ca și „proces evolutiv, de esență informativ-formativă, costând în dobândirea de către ființa vie - într-o manieră activă, explorativă - a experienței proprii de viață și, pe această bază, în modificarea selectivă și sistematică a conduitei, în ameliorarea și perfecționarea ei controlată și continuă sub influența acțiunilor variabile ale mediului ambiant”. (Golu, 1985).

Învățarea de tip școlar este deci o schimbare relativ permanentă a cunoștințelor și comportamentelor ca urmare a experienței școlare (Bonchiș, 2002).

Cosmovici identifică două forme ale învățării: învățarea spontană, neorganizată pe care o întâlnim în familie, în grupurile de joacă, în timpul exercitării profesiei, ea fiind denumită și învățare socială și învățarea sistematică care este realizată în școli ori în cadrul diferitelor stagii de instruire, calificare.

Oricât de mult timp ar consuma și oricâte avantaje ar oferi în societatea contemporană, învățarea școlară nu poate apărea și nici nu poate avansa fără suportul celorlalte forme de educație – nonformală sau informală.

În ceea ce privește învățarea realizată în cadrul școlii, se pot distinge două tipuri de învățare: învățarea senzorio-motorie, constând în formarea de priceperi și deprinderi (învățarea scrisului, a desenului tehnic, învățarea practicării unor sporturi), acte în care esențial este răspunsul prin mișcări adecvate la anumiți stimuli și învățarea verbală care cuprinde însușirea de cunoștințe și formarea de capacități, priceperi intelectuale (memorarea unor formule, legi și date, dobândirea posibilității de interpretare a unor texte, de soluționare a unor probleme). Indiferent despre care formă sau tip de educație vorbim, învățarea necesită mult efort, consum de energie fizică și psihică și provoacă stări de oboseală.

Ca modalitate de realizare, se realizează în două faze. O primă fază este cea de contact cu informațiile noi, urmată de o prelucrare a acestora, pâna când are loc înțelegerea. Am putea numi aceasta faza achiziție. Faza următoare este cea de interiorizare a noilor cunoștințe și de integrare a lor într-un sistem personal, coerent, care se construiește pornind de la experiențele anterioare.

Cu atât mai mult, învățarea activă presupune implicare și participare conștientă în procesul de construire a cunoștințelor. A da semnificație personală conținuturilor învățate înseamnă a le transpune în sisteme proprii de cunoștințe, a stabili conexiuni între experiențele anterioare și cele noi, între cunoștințe și modul lor de aplicare, între și în interiorul domeniilor de cunoaștere.

În secolul XXI, strategia didactică modernă conține metode de învățare adaptate pentru învățarea interactivă care este o învățare dinamică, asociată cu mișcarea. Învățarea interactivă oferă activități motivante care încurajează persoana să rămână activă și să-și dezvolte competențele cu ajutorul metodelor didactice interactive. Pentru aceasta, este nevoie ca profesorul să aibă abilități de lider care motivează și facilitează învățarea pentru ca elevul să rămână activ în timpul învățării. Spațiul utilizat poate fi sau nu, o sală de clasă, dar important este ca acest spațiu să fie un mediu care să stimuleze învățarea.

Este important ca activitățile de învățare activă să se bazeze pe un dialog și conversație activă. Important este că profesorul este mai implicat în învățare, centrându-se pe aspectele practice, ajutând elevii să-și dezvolte gândirea critică, lucrul în echipă, creativitatea, abilitatea de a lua decizii, de a rezolva probleme foarte apropiate cu cele din viața de zi cu zi.

În ton cu obiectivele propuse, profesorul planifică procesul de învățare, intervine pentru motivarea învățării și orientarea elevilor, supraveghează activitatea elevilor, este deschis dialogului, este inovator în procesul său de învățare.

Insertia TIC în activitatea educațională are un puternic impact asupra strategiilor didactice interactive și a dezvoltării unor forme de organizare a instruirii care nu sunt posibile cu ajutorul metodelor și mijloacelor tradiționale. Actul învățării nu mai este considerat a fi efectul demersurilor profesorului, ci rodul unor interacțiuni ale elevului cu cel care conduce învățarea, cu calculatorul, cu telefonul mobil, cu sursele de informare puse la dispoziție (Internet, medii de învățare colaborative online etc.).

Toate achizițiile elevilor fac parte din competențele viitorului și presupun competențe digitale, abilități socio-emoționale precum comunicarea asertivă, reziliența, luarea deciziilor, cooperarea, toleranța, competența ”a învăța să înveți”, competențe lingvistice, culturale.

Nu știm exact care sunt meseriile viitorului dar știm că elevii vor fi pregătiți pentru provocările anilor ce vor veni prin formarea competențelor cheie și prin integrarea conținuturilor de dezvoltare durabilă, cetățenie activă, învățare permanentă, toate fiind facilitate de educația online și vor ajuta viitorii adulți să se adapteze mai bine la cerințele societății, să devină cetățeni activi, implicați în proiectele comunității și să-și atingă potențialul maxim de dezvoltare.

Bibliografie:

Bonchiș E, *Învățarea școlară*, Editura Universității Emanuel, 2002

Cosmovici A, *Psihologie generală*, Editura Polirom, 1996

Golu Mihai, *Bazele psihologiei generale*, Editura Universitară, 1998

Mara D, Hunyadi D, *Învățarea interactivă și dezvoltarea gândirii critice*, Editura Universitară, 2018

MOTIVAȚIA ȘCOLARĂ

Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița

”Mie îmi place sa învăț deoarece voi putea să devin ceea ce îmi doream în copilărie”.

Fiecare profesor se întreabă, în mod firesc, ce poate face pentru ca elevii săi să învețe de plăcere, ca aceștia să nu-și piardă interesul față de materia pe care o predă și mai ales, elevii să nu renunțe la visurile lor legate de educație.

De aceea, se impune o mai mare aplecare asupra tuturor factorilor care pot ajuta elevii să performeze la școală și să-și împlinească destinul. Toți acești factori formează motivația școlară.

Motivația a primit mai multe definiții de-a lungul timpului, astfel:

”O componentă structural-funcțională specifică sistemului psihic uman, care reflectă o stare de necesitate de tip larg” M. Golu

”Motivația este considerată de psihologi ca fiind principalul resort intern al eforturilor omului de a se perfecționa prin învățare. Pentru a stimula dezvoltarea copilului, educația îi formulează noi cerințe, care prin gradul lor de dificultate se situează în zona proximei dezvoltări.” Vîgotski, L.S.

”Prin motivație înțelegem totalitatea mobilurilor interne ale conduitei, fie că sunt înnăscute sau dobândite, conștientizate sau neconștientizate, simple trebuințe fiziologice sau idealuri complexe” Al. Roșea

”Motivația reprezintă ansamblul factorilor dinamici care determină conduita unui individ” Silamy.

JOCURILE EDUCAȚIONALE

Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița

Jocul este activitatea care dă culoare copilăriei și care își găsește motivația și împlinirea în sine însuși. Spre deosebire de învățare, nu țintește în mod explicit obținerea de noi cunoștințe sau alte produse ale învățării iar în comparație cu munca, jocul nu are ca finalitate obținerea unor bunuri materiale.

Unul din mijloacele folosite din ce în ce mai frecvent în cadrul procesului de instruire și educare și a cărui eficiență a fost dovedită printr-o serie de studii sau cercetări de specialitate este jocul didactic.

Jocul devine „didactic” atunci când prin modul de formulare al sarcinii de învățare copilul este adus în situația de a-și utiliza energiile și potențialul psiho-fizic pentru a-și optimiza parametrii comportamentali.

Termenul ”didactic”, asociat celui de joc, accentuează latura instructivă a activității care devine, în mod necondiționat, parte integrantă a acestuia și se concretizează printr-un anumit volum de cunoștințe, de acțiuni obiectuale și mintale pe care le solicită. Indiferent de etapa de vârstă la care este utilizat, jocul didactic favorizează atât aspectul informativ al procesului de învățământ cât și aspectul formativ al acestuia.

Rolul și importanța jocului didactic constau în faptul că el facilitează procesul de asimilare, fixare, consolidare și verificare a cunoștințelor, iar, datorită caracterului sau formativ, influențează dezvoltarea personalității copilului.

Jocul didactic utilizat în contextul activităților școlare are această particularitate esențială: el trebuie să îmbine armonios elementul instructiv-educativ și exercițiul cu elementul distractiv. Învățând prin joc, copilul trebuie să se distreze în același timp. Îmbinarea elementului distractiv cu cel instructiv duce la apariția unor stări emotive complexe, care stimulează și intensifică procesele de dezvoltare psihică.

Jocul didactic este o formă de activitate atractivă și accesibilă copilului, prin care se realizează o bună parte din sarcinile instructiv-educative.

În practica învățământului școlar, jocurile didactice fac parte integrantă din activitățile obligatorii și la libera alegere. Valoarea practică a jocului didactic constă în faptul că pe parcursul desfășurării lui copilul are posibilitatea să-și aplice cunoștințele, să-și exerseze priceperile și deprinderile ce s-au format în cadrul diferitelor activități. Folosirea jocului didactic ca activități obligatorii aduce variație în procesul de instruire a copiilor, făcându-l mai atractiv.

Jocul didactic este un important mijloc de educație intelectuală extrem de eficient și atractiv care pune în valoare și antrenează capacitățile creatoare ale copilului. Învățând într-un stil creativ, elevii devin creativi.

În activitatea de predare-învățare, jocul didactic generează atractivitate, plăcere, destindere acolo unde altfel era doar reguli, teme și dezinteres. Prin intermediul jocului elevii devin mai volubili, ieșind din tiparele rigide ale unei activități impuse, sunt activi și curajoși, își înving timiditatea și învață de plăcere. Jocul didactic interdisciplinar este o activitate în care se îmbină sarcini didactice din domenii de cunoaștere diverse, într-o structură unitară, axată

pe învățare. El imprimă activității didactice un caracter dinamic și atrăgător, induce o stare de bucurie și destindere care previne monotonia și oboseala și fortifică energiile intelectuale creatoare ale elevilor.

Învățarea pe bază de jocuri digitale este adesea bazată pe simulare, pe explorare și/sau joc de rol, având ca scop dorința de a depăși decalajul dintre teorie și practică.

Prin jocul digital, elevii pot experimenta și explora o problemă simulată într-o manieră practică și pragmatică. Avantajul folosirii jocurilor de simulare într-un context educațional este acela că poate permite elevilor să facă față problemelor reale și situațiilor autentice într-un mediu sigur. În procesul de încercare de rezolvare a problemei, care deseori implică și eroarea, devierea, urmărirea unui traseu greșit, utilizatorii trebuie să achiziționeze învățarea prin experiență, inclusiv experiența de a-și remedia eventualele greșeli, de a reîncerca și readapta metode, procedee, raționamente.

BENEFICII ALE UTILIZĂRII UNEI STRATEGII DIDACTICE INTERACTIVE, CARE INTEGREAZĂ APLICAȚII/PLATFORME ONLINE



Prof. Șerban Anișoara,
Liceul Tehnologic "Mihai Eminescu" Slobozia

Din punct de vedere al elevului, beneficiile învățării online sunt multiple, aceștia pot exersa și aprofunda sub formă de jocuri interactive noțiuni predate anterior, se pot bucura de aceste resurse educaționale când și unde doresc. În mediul online elevii sunt mai receptivi la informațiile venite din zona digitală, experiența aceasta fiind una pozitivă, oferindu-le oportunitatea de a se distra, fără să își dea seama că învață în același timp. Învățarea online înseamnă interacțiune, mișcare, schimb de activități, joacă, provocarea este să regândim învățarea și să ne punem întrebarea ce este învățarea și cum se poate întâmpla atât în clasă, cât și în mediul de acasă.

Tehnologia îi ajută pe elevi să devină capabili să identifice ceea ce au nevoie pentru a învăța, găsesc și utilizează resursele online și aplică informațiile la realizarea temelor și proiectelor.

Acest lucru le sporește eficiența și productivitatea, le dezvoltă abilități de gândire critică, care stau la baza dezvoltării raționamentului analitic, îi învață să ia decizii mai coerente. Jocurile interactive desfășurate în mediul online sunt instrumente excelente care îi învață pe copii să se disciplineze, să respecte regulile și îndrumările pentru a participa, să aibă răbdare, o altă abilitate și o caracteristică a inteligenței emoționale. De asemenea, elevii își dezvoltă sentimente pozitive de realizare și stăpânire de sine atunci când dobândesc noi deprinderi de a utiliza tehnologia digitală. Devin mai încrezători, mai dornici să exploreze și să descopere lucruri noi.

Aplicațiile folosite au fost: Thinglink unde am aplicat verificarea cunoștințelor prin câteva exerciții rapide, la care copiii au răspuns rapid, apoi pe baza răspunsurilor, am verificat cunoștințele elevilor cu privire la operațiile de împărțire și înmulțire: Cum se numesc numerele care se înmulțesc? Dar cele ale împărțirii? Cum se numesc rezultatele? Copiilor le-a plăcut și nu a mai existat o monotonie a verificării cunoștințelor.

De asemenea, am mai folosit și aplicația Wordwall, în care copiii au avut de învățat roata, răspunzând, pe rând la exercițiile de calcul mental. Ei s-au numit unii pe alții până la epuizarea exercițiilor. Impactul asupra elevilor a fost unul pozitiv, făcându-i să devină mai activi, nepierzându-și interesul pentru oră și relaxându-se în același timp. Neștiind ce va urma, a crescut gradul de interes.



Prof. Jurubiță,
Tehnologic
Saligny" Fetești

Daniela
Liceul
"Anghel



Prof. Mihaela Anghel,
Școala Gimnazială "Radu Vodă"
Fetești

Am utilizat aplicația Wordwall în cadrul lecției de comunicare în limba română, clasa I, pentru exersarea cititului.

Faptul că elevii „învârt” roata și citesc cuvântul indicat aduce elementul de surpriză și elimină manualul.

Elevii sunt mai atrași de un astfel de exercițiu, participă activ și se oferă un feedback imediat.

Se constată, în urma folosirii acestei aplicații:

- Realizarea transferului de cunoștințe
- Dezvoltarea atitudinii pozitive față de învățare
- Dezvoltarea competențelor de comunicare.

MODEL DE SCENARIU DIDACTIC INTERACTIV

Prof. Dumitru P. Adriana, director adjunct Liceul Pedagogic "Matei Basarab"
Slobozia

MEDII EDUCAȚIONALE



Lecția 1



Evocare

Vizionați povestea și identificați două elemente de legătură ale acesteia cu imaginile din slide-ul de titlu.



<https://www.flipsnack.com/B8D677CC5A8/.html>



Ce sunt mediile educaționale?

Activitate de tip Gândiți – Lucrați
în perechi – Comunicați

Sarcina de lucru: Pe baza
experienței voastre, formulați o
definiție a mediilor educaționale.

Evocare



Ce sunt mediile educaționale?



Mediul educațional reprezintă acea componentă cu caracter predominant psihosocială a mediului în care se desfășoară un proces educațional mai mult sau mai puțin intenționat, conștient, organizat, planificat.

Pornind de la această definiție de lucru, putem identifica în structurarea și evoluția mediului educațional grupuri psiho-sociale ca: familia, grupul de prieteni, de joacă, instituții ca: școala cu toate nivelele ei, instituțiile cultural-educative, mass-media și chiar societatea ca sistem.

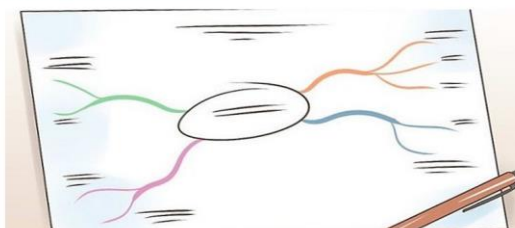
Sarcina 1

Realizarea sensului

Identificați, în slide-ul anterior, câteva medii educaționale.

Clasificați-le în funcție de caracterul lor planificat, organizat. Utilizați pentru această clasificare un organizator grafic, utilizând aplicația

<https://www.mindmeister.com/folders>



Familia - primul mediu educațional

Familia a fost dintotdeauna „prima școală a copilăriei”.

Realizarea sensului

Familia exercită o influență deosebit de adâncă asupra copiilor. O mare parte dintre cunoștințele despre natură, societate, deprinderile igienice, obișnuințele de comportament, elevul le datorează educației primite în familie (Utilizarea în limbajul comun a expresiei: "A avea cei șapte ani de acasă")

Educația în familie influențează puternic întreaga existență a individului, indiferent dacă el recunoaște sau nu. Părinții sunt modele pe care copiii, conștient sau inconștient, le văd cu ochii minții și le urmează.

Familia este cel mai important factor cu care cooperează școala în procesul educațional. Cum școala detine atuturile calitatii actului educațional, prin însuși profilul dascălilor, ea are obligația să realizeze o corectă și competentă informare a părinților cu privire la ceea ce aceștia au de făcut, în vederea realizării unui front comun în procesul educațional. Cadrul organizatoric al colaborării este dat de școală, conform principiului unității de cerințe și acțiune între școală și familie. În acest sens, o practică frecventă o poate constitui sondarea opiniei părinților cu privire la modul în care văd ei această colaborare, cunoașterea cerințelor și preferințelor lor.

Familia - primul mediu educațional

Familia reprezintă grupul psiho-social care îndeplinește mai multe funcții:

- educativă
- biologică
- economică
- psihologică
- socială
- culturală



This Photo by Unknown Author is licensed under [CC BY-NC-ND](#)

Realizarea sensului

Realizarea sensului

Sarcina 2 – Activitate de grup

Identificați, pentru următoarele funcții ale familiei, o activitate realizată în acest mediu. Utilizați motorul de căutare Google pentru a ilustra activitatea cu o imagine reprezentativă:

Funcția	Exemple de activități	Imagine
Educativă		
Psihologică		
Socială		
Culturală		

Familia - primul mediu educațional

Îndeplinirea cu succes funcțiilor familiei implică respectarea cerințelor socio-educative:

1. Preocuparea permanentă a părinților de a-și ridica nivelul pregătirii profesionale pentru a putea fi model și pentru a sprijini copiii în dezvoltare;
2. Asigurarea unui climat emoțional-afectiv echilibrat;
3. Cunoașterea de către părinți a obligațiilor socio-educative față de instituția de învățământ la care este înscris copilul
4. Antrenarea copiilor, în funcție de particularitățile de vârstă, la viața și munca variată a familiei, evitându-se situațiile de a li se oferi totul de-a gata în satisfacerea trebuințelor lor;
5. Sprijinirea copiilor la învățătură, prin supravegherea și îndrumarea lor în efectuarea temelor, lucrărilor școlare etc.;
6. Să se manifeste o autoritate părintească rațională, umană, justă; nici dragoste exagerată, nici exigență exagerată, brutală, nici părinți toleranți și indulgenți, nici părinți tirani;
7. Dragostea părintească să fie egală pentru toți copiii; indiferent de vârstă, sex, alte diferențieri individuale;

Reflecție

- Redactați un titlu de știre despre lecția pe care ați parcurs-o, utilizând aplicația:
<https://www.kapwing.com/explore/creating-news-transparent-meme-template>



APLICAREA METODELOR ACTIVE ÎN ORELE DE LIMBA ȘI LITERATURA ROMÂNĂ

RECEPTAREA OPERELOR LITERARE CU AJUTORUL ECRANIZĂRII

prof. Antemir C. Elena Mădălina, Liceul Tehnologic “Mihai Eminescu“ Slobozia, Ialomița

Motto: *”Este imposibil ca elevii să învețe ceva cât timp gândurile lor sunt înrobite și tulburate de vreo patimă. Întrețineți-i deci într-o stare de spirit plăcută, dacă vreți să vă primească învățăturile. Este tot atât de imposibil să imprimi un caracter frumos într-un suflet care tremură, pe cât este de greu să tragi linii frumoase și drepte pe o hârtie care se mișcă.”*

(John Locke – *Some Thoughts Concerning Education*)

Învățarea activă este procesul de învățare centrat pe interesele, nivelul de dezvoltare al participanților la proces. În cadrul învățării active, se pun bazele următoarelor componente: comportamente ce semnifică participare; elevul manifestă gândire creativă, elevul aplică o strategie de învățare într-o situație de învățare, elevul își construiește comportamente care îl conduc la înțelegerea unor noțiuni.

Instruirea interactivă se bazează pe activizare, pe interacțiune, confruntare de idei și argumente. Modernizarea procesului educativ urmărește eliminarea monotoniei, rutinei și deschide în sufletele copiilor dorința de a explora. Un aspect important al educației actuale este responsabilizarea elevilor și stabilirea de relații puternice între ei. Ceea ce este definitoriu pentru metodele activ-participative este capacitatea de stimulare a participării fizice și psihice, individuale și colective a elevilor.

Constantin Parfene, în *Metodica studierii limbii române în școală*, sublinia că folosirea metodelor și procedeele specifice procesului didactic al studierii limbii și literaturii române trebuie să fie determinată de realizarea unor învățări active, imperativă fiind, activizarea elevilor, profesorului revenindu-i rolul unui ghid competent și abil, care să-și pună *”discipolii”* în situații concrete de învățare, în care informația să fie *cucerită* și nu oferită ca atare.

Ecranizarea sau adaptarea cinematografică reprezintă modalitatea prin care o lucrare literară este transpusă într-o operă cinematografică având la bază un scenariu. Vizionarea ecranizărilor poate contribui la înțelegerea unei opere literare prin întipărirea în memorie a succesiunii evenimentelor. Personajele unei opere prind viață, redau culoarea unei epoci și îi ajută pe elevi să cunoască aspectele lumii respective. La fel de importantă este și citirea cărții, deoarece regizorul aduce propria contribuție la scenariul filmului și astfel se modifică forma inițială a acestuia. Principalul scop al filmelor, al ecranizărilor operelor literare este de a-l familiariza pe elev cu subiectul. Elevul rămâne astfel cu o imagine mai puternică asupra subiectului lecției fiind îmbinate imaginea cu textul, cu animația și cu sunetul. Acest tip de activitate dezvoltă competențe de ascultare, facilitează comunicarea profesor – elev, elev – elev.

În cadrul unei aplicații realizate pe marginea filmului *Moara cu noroc* s-a urmărit viziunea regizorală, decorurile, coloana sonoră și interpretarea actorilor produc diferențe între cele două creații artistice, filmul și cartea. Elevii au fost rugați să urmărească fragmentele din film pe secvențe, urmând să analizeze subiectele importante.

Prima secvență conține schimbul de replici dintre Ghiță și soacra sa, de la începutul filmului. *Întrebări pentru discuții:* 1. Care este meseria lui Ghiță și ce motive de nemulțumire are bărbatul în legătura cu viața sa? 2. Urmăriți schimbul de replici dintre ginere și soacră: remarcați tonul răstit al bătrânei în prima replică și schimbarea intonației în replicile următoare. Ce se poate deduce despre relația dintre cei doi? 3. Tema discuției este liniștea

colibei; explicați ce înțelege soacra prin această sintagmă. 4. Enumerați trăsături de caracter ale lui Ghiță care se pot deduce din această secvență.

Secvența a doua surprinde ”atacul” lui Lică. El bănuiește că pentru Ghiță banii sunt importanți, dar îl testează ca să-i evalueze gradul de dependență. 1. Inițial, secvența surprinde o imagine de ansamblu, cei doi aflându-se în plan îndepărtat. În cea mai mare parte a timpului, Lică este cu fața la spectatori, deoarece el conduce ”ostilitățile”, iar Ghiță, din umbră, încearcă să-i țină piept. 2. Treptat, Ghiță este prezentat ca fiind cu umerii aduși și se uită în jos, în timp ce Lică îl privește drept în față. Care credeți că este motivul pentru care regizorul îl prezintă astfel? 3. În finalul secvenței, imaginea este însoțită de coloana sonoră care subliniază tensiunea confruntării. Cum puteți motiva faptul că, deși întreaga secvență este tensionată, muzica intervine abia spre sfârșit.

Secvența a treia surprinde momentul cu adevărat tensionat dintre Ghiță și Ana. 1. Inițial, camera de filmat nu-i prezintă pe cei doi în același cadru, ci se focalizează alternativ pe chipurile lor. Ea trece continuu de la un personaj la altul. De ce s-a procedat astfel? 2. Observați că Ana vorbește tot timpul cu spatele la Ghiță. Care este motivul?

Secvența a patra surprinde confruntarea dintre Pinte și Lică.

1. Remarcați siguranța de sine a lui Lică. Identificați gesturile prin care se manifestă această siguranță. Observați, de asemenea, că întreaga scenă se desfășoară de față cu martori. Ce încearcă să le demonstreze Lică acestora? 2. ”Nu-s eu omul pe care să-l poți purta după placul tău, îi spune Pinte lui Lică, iar acesta îi replică încet:” Dacă vreau, am și făcut-o!” Apoi se întoarce brusc și cu voce tare, îl amenință: ”Dar mai lasă-mă, mă, în pace, nu mă mai cârâi atâta ...” De ce se poartă Lică astfel?

Secvența a cincea surprinde confruntarea dintre Ghiță și Lică: 1. Actorul care joacă rolul lui Ghiță întâi stă în picioare și-l înfruntă pe Lică, apoi stă pe scaun, învins, și împinge banii în sertar. Urmăriți schimbul de replici și reacțiile actorilor. ”Și dacă te-aș da de gol?” Ana este respinsă aproape cu dispreț de Lică: ”De asta nu mă tem!”, 2. Ghiță are revelația firii lui Lică și conștientizează adevăratul pericol? Care credeți că sunt gândurile lui Ghiță din acel moment?

Secvența a șasea debutează cu o lungă scenă în care este focalizat chipul lui Ghiță. Este momentul în care acesta își dă seama că a pierdut tot și nu mai are cale de întoarcere. Cum comentați decizia pe care o ia având în vedere intensitatea momentului?¹

În urma efectuării acestei activități s-a observat faptul elevii au dat dovadă de activism, de curiozitate intrinsecă, dorință de a observa, a explica, a explora, de a descoperi. Au fost mobilizate energiile acestora, care îi ajută să își concentreze atenția, la străneste curiozitatea. Metodele active-participative pun accentul pe cunoașterea operațională, pe învățarea prin acțiune, aduc elevii în contact nemijlocit cu situațiile de viață reală.

Resurse bibliografice

Slavici, Ioan, *Pădureanca, Moara cu noroc și alte nuvele*, Editura Andreas Print, București, 2012
Vistian, Goia, *Didactica limbii și literaturii române în gimnaziu și liceu*, Editura Dacia Educațional, Cluj, 2002

<http://www.edu.ro/>

<http://www.didactic.ro/>

www.booknation.ro

<http://scribd.com/document/370641252/ecranizare-operei-literare-Moara-cu-noroc-de-Ioan-Slavici>

STRATEGIA DIDACTICĂ INTERACTIVĂ COMPONENTĂ A MANAGEMENTULUI EDUCAȚIONAL EUROPEAN

Profesor pentru învățământul preșcolar, Mihai Andreea Cristina, Școala Gimnazială Perieți,
Ialomița

Rezultatele obținute în procesul instructiv-educativ sunt influențate de metodele și strategiile utilizate.

Marii pedagogi au evidențiat faptul că utilizarea metodelor diferite va conduce la diferențe esențiale în ceea ce privește volumul de cunoștințe acumulat de copii. Este necesar de menționat faptul că însușirea de noi cunoștințe, comportamente sau deprinderi se poate realiza mai facil sau mai dificil, în funcție de metodele utilizate.

Profesorului îi revine dificila sarcină de a identifica ce metodă este potrivită pentru fiecare copil, în funcție de particularitățile de vârstă și psiho-individuale ale acestora.

Deși vorbim de ceva timp despre digitalizarea procesului instructiv-educativ, pandemia de Coronavirus ne-a adus în situația de a explora pe deplin acest vast domeniu. Pentru a face față acestei provocări, sarcina profesorului este aceea de a se perfecționa continuu.

Psihologul Jean Piaget este de părere că este necesar a asigura o metodologie diversificată bazată pe îmbinarea activităților de învățare și de muncă interdependentă. Cursul de perfecționare ”Dezvoltarea Managementului Educațional în Context European” m-a ajutat să descopăr cum pot folosi mai multe metode îndrăgite de preșcolari.

În activitatea mea cu preșcolarii am început să folosesc din ce în ce mai multe aplicații interactive. Dacă până acum foloseam un singur program, YouTube, în activitatea mea, acum am descoperit o multitudine de oportunități de a le capta atenția celor mici. Folosim frecvent JingSaw Puzzle, WordWall, Canva, Padletcu ajutor. Ne-am alăturat comunității eTwinning și participăm cu plăcere la proiecte desfășurate în colaborare cu parteneri din mai multe țări. Am învățat să creăm avatar cu aplicația Dollyfi și i-am dat viață cu ChatterKid. Pot spune că am înregistrat un salt uriaș în ceea ce privește digitalizarea procesului instructiv educativ.

BIBLIOGRAFIE:

1. Crenguța - Lăcrămioara Oprea, “ *Strategii didactice interactive*”, ed. a III-a, EDP, București, 2008;
2. Silvia Breben , Elena Gongea, Georgeta Ruiu, Mihaela Fulga, “ *Metode interactive de grup*”. Ghid metodic pentru învățământul preșcolar, Editura Arves, Craiova;
3. <https://www.rasfoiesc.com/educatie/didactica/STRATEGII-DIDACTICE-INTERACTIV11.php>

ASCULTAREA ACTIVĂ ÎN ACTIVITATEA DIDACTICĂ

Profesor Aștefanei Gabriela, Liceul Tehnologic „Mihai Eminescu,, Slobozia

Una dintre cerințele importante ale profesiei de dascăl este abilitatea de a comunica cu elevii, de a-le permite să exprime o proprie părere pe un subiect de discuție oarecare, indiferent dacă vorbim despre o temă științifică predată la un modul de specialitate (și aici fac referire „bineînțeles la domeniul personal de activitate) sau dacă vorbim despre un subiect propus la ora de consiliere, dirigenție. Comunicarea nu trebuie să se rezume la informarea științifică despre un anumit subiect, în relația profesor-elev, și nu numai, fiind foarte important feed-back-ul, modul în care persoana informată a perceput subiectul respectiv, a preluat informația sau nu. Pentru a fi realizată o comunicare reală, este important, ca fiecare interlocutor implicat în comunicare, să știe să asculte ceea ce vrea să exprime celălalt.

În procesul educațional, atunci când profesorul dorește să urmărească evoluția fiecărui elev al unei clase, trebuie să aibă răbdarea de a asculta întrebările elevului nelămurit, percepția elevului atent și care a preluat într-un mod personalizat informația, etc. Doar ascultând activ, atent la detalii, la mimica elevului audiat, creându-i elevului o stare de confort emoțional, va da acestuia încrederea necesară pentru ca acesta să se exprime și să prezinte informația preluată. Încurajându-l cu un contact vizual pozitiv, fără să întrerupă, fără să-și arate nerăbdarea, fără să judece ezitățile de exprimare, profesorul poate influența elevul spre învățare, spre implicarea în actul educativ.

Atunci când profesorul se rezumă să peroreze pe un subiect științific fără să verifice modul în care subiectul este perceput de elevi, aceștia devin nerăbdători, sunt distrași deseori de alte preocupări, mult mai atractive pentru aria lor de interes, se plictisesc, devin absenți, chiar dacă uneori par zeloși în a nota informațiile prezentate.

Deși educația dobândită prin memorare este considerată o etapă depășită, este important ca elevul să fie pus în situația de a prezenta personalizat subiectul supus atenției acestuia de către profesorul aflat la catedră. Astfel acesta va dobândi capacitatea de a-și pune în valoare propria inteligență, se va afirma în grupul social din care face parte și mai târziu, se va acomoda cu ușurință, într-o echipă de lucru. Comunicarea, și mai ales, o comunicare activă, în care interlocutorii implicați joacă, pe rând, rolul de emițător și apoi receptor, pune bazele dezvoltării unei comunități cu oameni activi, creativi, capabili să se implice în activități de echipă.

Ascultarea activă, deși pare un subiect lesne de aplicat, este extrem de dificil de realizat, în contextul în care toți ne dorim să vorbim și nimeni nu este dispus să asculte.

Răbdarea, obiectivitatea, flexibilitatea, sunt calități necesare pentru o ascultare eficientă a celui de lângă noi, ca oameni obișnuiți, și foarte importante atunci când scopul nostru este de a educa generații de elevi într-un mod pertinent, ca un profesor responsabil.

STIMULAREA CREATIVITĂȚII ELEVILOR

Prof. Anda Cristina BORDEI, Școala Gimnazială "Constantin Ștefan" Albești, Ialomita

Școala reprezintă principala sursă care poate contribui într-o mare măsură la valorificarea creativității potențiale a elevilor, la stimularea înclinațiilor lor creative și la educarea creativității. Manifestările creative, mai mult sau mai puțin relevante, existente înaintea intrării copilului la școală, sunt dirijate și valorificate într-o anumită măsură în familie și în grădiniță, urmând ca în școală să se accentueze procesul de depistare, stimulare și formare a aptitudinilor creatoare la elevi.

Brainstorming („Furtuna în creier” sau „metoda asaltului de idei”) este cea mai cunoscută metoda de grup, folosită pentru producerea ideilor creative.

Brainstorming-ul oferă posibilitatea manifestării libere, spontane a gândirii și imaginației membrilor grupului, precum și creșterea productivității, creativității individuale ca urmare a interacțiunii membrilor într-o situație de grup.

Tehnica asaltului de idei nu este indicată pentru orice fel de problemă. Ea se poate folosi și în școală, atât în cadrul orelor curente, cât și în cadrul orelor educative ori în cercurile pe specialități.

Un moment de brainstorming este cel ușor în orice lecție cu scopul stimulării motivației pentru dobândirea cunoștințelor și pentru formarea capacităților. Brainstormingul implică mai multe etape:

1. Comunicarea sarcinii de lucru:

Fiecare veți formula timp de un minut cât mai multe răspunsuri la întrebarea: Ce știți despre prima Constituție a SUA din 1787?

Subiectul pentru brainstorming este formulat sub forma unei întrebări, a unei cerințe imperative sau a unei propoziții neterminate asupra căreia reflectează fiecare participant.

În continuare voi prezenta câteva procedee de formulare și de oferire a unui subiect:

a) Prin întrebări productive:

-Care sunt consecințele integrării țării ...în UE? (formarea capacității de analiză și prognoză)

-Care sunt asemănările/deosebirile dintre fascism și nazism? (formarea capacităților de a observa, a analiza, a compara)

-Care sunt cauzele declanșării Primului Război Mondial?(formarea capacității de a analiza și explica)

-Cum pot fi evitate conflictele interetnice în interiorul unui stat? (formarea atitudinii)

-Ce s-ar fi întâmplat dacă regimul Comunist nu ar fi fost înlăturat ?(formarea capacități deductive)

b) Prin solicitarea formularii unor definiții:

- Ce sunt castrele? Ce este romanizarea?

c) Prin asocierea spontană de idei:Spuneți tot ce vă trece prin minte despre Unirea de la 1918.

d) Prin asociere rațională de idei:Căutați sinonime sau idei similare despre “țară”. Căutați idei opuse la” totalitarism”.

e) Prin căutarea judecăților de valoare:Argumentați intrarea României în Primul Război Mondial ca fiind benefică pentru români.

f) Prin observație: Ce ați observat când ați vizitat la Muzeul de Istorie în cadrul expoziției” O zi de școală din secXIX-lea”...”?

g) Prin anchete: Ce părere aveți despre integrarea României în UE?

Pentru stimularea producției de idei trebuie să acordăm copiilor sprijin, atitudinea noastră fiind foarte importantă în evitarea blocajelor intelectuale, a ridiculizării unor idei sau elevi, a consolidării încrederii în sine.Elevii participanți la brainstorming se manifestă liber dacă au convingerea că orice idee este bună și că doar nonrăspunsul constituie o greșeală.

2. Evaluarea ideilor produse prin Brainstorming

Solicit elevilor să reflecteze asupra ideilor și să decidă asupra celor mai valoroase.După emisia de idei fiecare are dreptul și obligația să comenteze.Ideile emise pot fi ordonate după diferite criterii.Fiecare oteză pentru o idee sau mi multe, pentru o soluție, în funcție de solicitare.Se poate chiar, vota: Cine a votat pentru prima idee/soluție? Se numără voturile pentru fiecare idee/soluție. Este aleasă idee /soluția care are numărul cel mai mare de voturi.

Prin această tehnică profesorul și elevii află: ideile celor care învață referitoare la un subiect; soluțiile la o situație-problemă; opinii despre o experiență comună; ce anume doresc elevii despre un subiect. Elevii învață diferite comportamente: ascultarea atentă și cu respect a ideilor celorlalți; comunicarea calmă și fără teama a ideilor proprii. Fiind determinați să se implice activ, ei devin mai curajoși , au încredere în sine, învață să colaboreze.

Tehnica reprezintă doar o etapă a procesului de rezolvare creativă a unei probleme și nu înlocuiește cercetarea clasică.

La nivel cognitiv, elevii învață să emită păreri, pe baza cunoștinșelor anterioare, să compare informațiile, să argumenteze și să contraargumenteze, sa facă judecați de valoare asupra informațiilor, să decidă.

PROIECTARE DIDACTICĂ ȘI MANAGEMENT EUROPEAN ÎN CADRUL ORELOR DE ISTORIE

Prof. înv. primar, Dogaru Marieta, Școala Gimnazială "Mihai Viteazul" Fetești

Motto:

*"Consideră elevul o făclie pe care să o aprinzi ,astfel încât
mai târziu să lumineze cu o lumină proprie."*

Plutarh

Învățământul românesc, aflat în continuu proces de reformă, își definește liniile directoare ale politicii educaționale în concordanță cu cea europeană. Pentru compatibilizarea procesului nostru de învățământ cu reperele comunitar-europene, se impune o modernizare a acestuia prin transformări esențiale atât în optica gândirii pedagogice, cât și în tehnologia didactică, înțeleasă prin abordarea procesului didactic sub raportul scopurilor și obiectivelor riguros elaborate, al conținuturilor și strategiilor adecvate, în scopul asigurării calității sistemului de învățământ.

CE ESTE PROIECTAREA DIDACTICĂ?

Proiectarea activității instructiv-educative/ proiectarea didactică reprezintă ansamblul de procese și operații deliberative de anticipare a acesteia, de fixare mentală a pașilor ce vor fi parcurși în realizarea instrucției și educației și a relațiilor dintre aceștia, la nivel macro (respectiv la nivelul general al procesului de învățământ) și micro (la nivelul specific/ intermediar – al unităților de învățare/ capitolelor/ temelor și operațional – al activităților didactice concrete).

Are în vedere o serie de elemente:

- ☞ Durata desfășurării procesului de învățământ
- ☞ Obiectivele didactice și operaționale ale disciplinei/activității
- ☞ Conținutul învățământului (curriculum)
- ☞ Strategiile didactice
- ☞ Evaluarea rezultatelor

Procesele instructiv-educative sunt deosebit de complexe și constituie sisteme probabilistice, modul de derulare a lor depinzând de un număr foarte mare de variabile pedagogice și psihologice. În același timp, însă, ele oferă o serie de posibilități de programare a scopurilor și obiectivelor, a resurselor materiale și metodologice, a interacțiunilor dintre diferitele elemente componente ale strategiilor de instruire și autoinstruire și de diminuare a acțiunii factorilor perturbatori sau chiar de prevenire a acestora. Altfel spus, este posibilă (într-o măsură mai mare sau mai mică) și necesară, ameliorarea raportului dintre certitudine și aleatoriu, deci prefigurarea demersurilor instructiv-educative ce vor fi întreprinse, prin realizarea activității de proiectarea a acestor demersuri.

Pe măsura acumulării experienței didactice comune, viziunea asupra esenței, importanței și modului de realizare a proiectării didactice, s-a modificat profund. În viziune tradițională, activitatea de proiectare didactică consta în simpla planificare și eșalonare rigidă a timpului pe unități de instruire și, în paralel, în eșalonarea univocă a materiei de studiat sub forma planului calendaristic, a sistemului de lecții, a planului tematic, a proiectului de lecție, etc., în funcție de așa-numitele "programe analitice". În viziunea modernă, accentul se pune pe

prefigurarea și construirea cât mai atentă a experiențelor de învățare și a situațiilor educaționale în care să realizeze activități cognitive eficiente.

Acțiunea de proiectare didactică nu mai reprezintă azi un demers administrativ formal în care să se gestioneze timpul și nu se suprapune peste întocmirea planurilor de activitate. Dimpotrivă, ea reprezintă un demers personalizat, care presupune elaborarea de instrumente didactice de interpretare personală a programei școlare, în funcție de contextul educațional.

Cadrul didactic este factorul hotărâtor care produce schimbarea concepției privind: conținutul programelor și manualelor școlare, metodele de transmitere și însușire a cunoștințelor, tipurile de învățare, relațiile pedagogice.

Istoria - o știință integratoare

Studierea aprofundată a programei școlare va conduce la înțelegerea de către învățător a manierei de predare-învățare a istoriei din perspectiva noului curriculum, în care ponderea unor demersuri centrate pe învățarea activă crește, în care trebuie reechilibrat raportul dintre formativ-informativ, în care devin o necesitate corelațiile și asocierile inter și transdisciplinare, în așa fel încât istoria să fie percepută și înțeleasă prin prisma dimensiunilor sale: culturale, economice, sociale, politice.

Istoria reconstituie imaginea integrală a omului social în devenirea lui, oferind celorlalte științe perspectiva timpului istoric.

Obiectivele noii programe școlare permit elevului a lua cunoștință de faptele civilizației, traversând istoria grupurilor umane, înțelegând conceptele de timp, durată, evoluție, progres. Cunoștințele se asimilează treptat, pretind un demers riguros, favorizat de maturitatea pe care copilul a obținut-o prin alte achiziții școlare. Se știe că elevul din ciclul primar prezintă anumite particularități ale gândirii. Aceasta e preponderent concret-intuitivă; are nevoie să pornească și să se deplaseze în trepte concentric de la ușor la greu, de la simplu la complex, de la cunoscut la necunoscut de la prezent spre trecut-în cadrul istoriei, ajungând abia după un lung proces la generalizări și abstractizări.

Trecând în sfera valorilor, am încercat ca în ora de istorie să nu-i spun elevului ce este bine și ce este rău, ce este adevărat și ce este fals, ci să-i ofer acestuia instrumentele cu ajutorul cărora să-și formeze propria accepție despre bine și rău, frumos și urât, democratic și nedemocratic și, mai ales, să dezvolt comportamente și atitudini conforme acestor valori.

Studiul istoriei în școală poate să dezvolte toate aceste competențe ale elevului pe parcursul întregii școlarități. Ceea ce cred eu că am reușit la clasa a IV- a este că am sensibilizat copiii în raport cu frumusețea și misterul istoriei, să le stârnesc curiozitatea, să-i determin să citească povești despre castele și conducători vestiți. Toate acestea le-am putut realiza și datorită jocului didactic.

Jocul didactic a căpătat deodată încărcătura unei provocări pentru mine, căci este piatra de încercare a calității de producător și consumator de afectivitate.

În cadrul orelor de istorie am propus jocuri dar am manifestat disponibilitatea de a desfășura jocuri propuse de către copii.

Vă prezint un set de jocuri utilizate cu succes în orele de istorie.

□ „**Roata istoriei**” – joc didactic ce vizează povestirea unor evenimente /fapte istorice, utilizând termenii învățați.

Pentru desfășurarea acestui joc a fost necesară construirea unei „roți a istoriei”, – un disc care se poate roti fiind montat pe un ax și un ac indicator fix. Am împărțit cercul în mai multe sectoare (ca felii de tort), în fiecare dintre acestea notându-se numele unei personalități, a unui eveniment, un fapt istoric sau se poate lipi o imagine cu semnificație istorică. Se rotește discul, lăsându-l să se oprească singur. Elevul (reprezentantul grupei) identifică, citește faptul istoric indicat de axul fix, apoi prezintă - povestește ceea ce știe despre evenimentul respectiv.

Pentru a spori atractivitatea acestui joc, în sectoarele roții am introdus un sector dedicat pedepselor. Copilul care învârtea roata, iar acul se oprea în sectorul surprizelor, avea de executat o pedeapsă propusă de partea adversă (ex.cântă un cântec despre viața dacilor, spune în ce an a fost cucerit Constantinopolul, ș.a.). se pot acorda puncte, pe baza unor criterii stabilite la începutul jocului. Eu răsplătesc elevii dăruindu-le „*nutrișoare*” astfel: *vesele* pentru răspunsuri foarte bune, complete; *serioase* pentru răspunsuri bune, date cu ajutorul meu sau a coechipierilor și *nutrișoare triste* pentru răspunsurile inadecvate.

□ „*Cutiuța fermecată*”- joc didactic pe care l-am desfășurat frontal sau pe grupe, vizând completarea unor enunțuri lacunare. Se decorează o cutiuță astfel încât să fie atractivă și se introduc

în ea jetoane cu termenii notați pentru completarea textelor lacunare. Uneori, termenii i-am înlocuit cu imagini-portrete de domnitori / personalități sau reprezentări ale diferitelor evenimente istorice.

□ „*Convinge publicul că ești...*” După parcurgerea unității de învățare „Conducători, eroi și evenimente”, am aplicat acest joc didactic. Înainte de a-și asuma și „juca” un rol, elevii au selectat

informațiile pe care le-au considerat cele mai importante și edificatoare, folosind atât cunoștințele dobândite în clasă, cât și prin consultarea unor materiale suplimentare.

Elevii clasei au fost, pe rând, actori și spectatori – comentatori. Rolul poate fi construit după schema:

- a) Cine sunt ?
- b) Când și unde trăiesc?
- c) Trei fapte/ evenimente la care am participat.
- d) De ce sunt considerat o figură importantă?

Colegii spectatori au putut face aprecieri privind fluiditatea prezentării, dar și a capacității de convingere a „actorului”

(puterea argumentelor).

Prin cunoașterea trecutului, sub aspect istoric, se formează elevilor atitudinea de respect și dragoste față de valorile materiale și spirituale moștenite, deoarece numai cel ce înțelege învățămintele istoriei prețuiește legătura permanentă dintre ceea ce a fost ieri, ceea ce este azi, și ceea ce va fi mâine, creează punți trainice între trecut, prezent și viitor.

BIBLIOGRAFIE

- Ionescu, Mircea- *Socializarea elevilor*, Cluj, Ed.Playon, 2000
Walsh, Burke-*Crearea claselor orientate după necesitățile copiilor de 8,9,10 ani*, Iași, uz intern, 2000
Alexandru, G. și colab. - *Metodica predării istoriei în învățământul preuniversitar*, ed Dacia,.Craiova, 1999
Dulamă, M. E. – *Strategii didactice*, Cluj, 2000
Ionescu, M. , Radu, I. (coord)-*Didactica Modernă*, Editura Dacia, Cluj Napoca, 2001
Ionescu, M. – *Clasic și modern în organizarea lecției*, Cluj, 2010
Păun, S. - *Didactica istoriei*, București, 2001

4. MANAGEMENTUL STRESULUI ÎN MEDIUL EDUCAȚIONAL

Cum luăm deciziile în echipă?

cei 7 pași sau pașii personali în luarea deciziilor

THEODORA VILD MAY 21, 2022 07:00AM

Popescu Maria: Ținem cont de scopuri și calculăm posibilele riscuri, uneori schimbarea perspectivei ne ajută în acest sens și îmbinarea încrederii în propriul instinct cu gestionarea emoțiilor.

Dacă învățăm să gestionăm emoțiile, ele vor lucra în favoarea deciziilor noastre și nu împotriva lor! Dacă știm să echilibrăm valorile și convingerile noastre cu cele ale organizației, vom putea fi mult mai eficienți! Dacă știm care sunt metodele potrivite pentru luarea deciziilor, ne păzim de oprelistile cognitive!

Nan Elvirica: Identificarea deciziei, adunam informații relevante, identificăm alternative, cautăm dovezi, luăm măsuri, examinăm decizia luată și privim consecințele acesteia

Gură Daniela

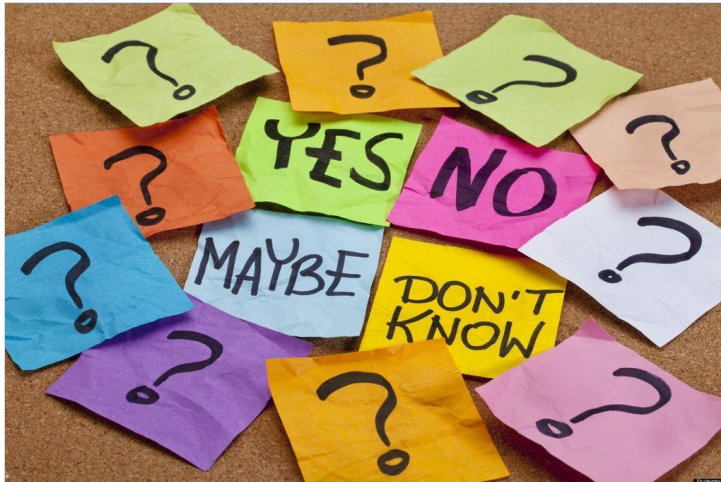
Analizăm problema și de nim scenariile posibile de reușită și eșec Cautăm informații
Soluționăm problema Luăm decizii



Șerban Anișoara

Negroiu Ioana

1. de nirea problemei pentru care trebuie sa iau o decizie
2. realizarea unei liste cu posibile solutii pentru rezolvarea problemei
3. analiza ecarei solutii in echipa
4. luarea deciziei asupra solutiei optime
5. implementarea deciziei
6. analiza rezultatelor obtinute in urma deciziei luate



G Răduță. Deciziile în echipa-prin negociere in grup. Leaderul solicită grupului sa caute avantajele și dezavantajele rezolvării problemei respective. Apoi se va lua decizia de grup.

Bordei Anda- Obtin cât mai multe informatii despre problema respectiva; discut cu ceilalti si abia dupa aceea iau decizia .

Goga Georgeta - analizez problema, analizez consecințele. luam decizii

Ion Nineta

Discutii, negocieri, sedinte. Oana Crăciunescu

Fiecare membru exprimă ideea proprie.

Au loc discuții. Se analizează cele mai bune idei. Se aduc argumente pro. Se alege cea mai bună idee. În cele din urmă se ia decizia potrivită, acceptată de majoritatea membrilor echipei.

Șerban Anișoara - se analizează problema, se caută informații, se propun soluții, sunt analizate soluțiile dpdv al avantajelor/ dezavantajelor/legislativ și după aceea se ia decizia cea mai bună.

MANAGEMENTUL STRESULUI ÎN INSTITUȚIA ȘCOLARĂ

Prof. Dr. Ing. Enache Elena
Liceul Tehnologic De Industrie Alimentară, Fetești

O persoană este afectată de stres atunci când se simte incapabilă să facă față unor situații, se simte frustrată, iritată, dezorientată, în alertă permanentă.

Școlile îi învață pe toți educabilii, dar uneori nu reușesc să-i învețe abilități esențiale de viață. Stresul poate începe în școala primară, cu programări, teste, pentru elevi și chiar pentru cadre didactice.

Programele de studiu conțin încă subiecte care nu sunt foarte importante în contextul actual și nu se folosesc în viitorul copiilor, însă aceste subiecte sunt, de asemenea, predate.

După școală, datorită expansiunii informaționale și a reflectării acestora în programa școlară, elevii trebuie să studieze ore îndelungate, ceea ce reduce timpul necesar dezvoltării fizice, timpul de joacă afară și, uneori, reduce obiceiurile alimentare sănătoase și generează degradarea sănătății lor.

În ultimii ani se încearcă eliminarea presiunilor stresului educațional prin măsuri ale administrației școlare și ale managementului sistemului de învățământ, care fac eforturi controversate și încă neobiectivate de a adopta schimbări necesare, cum ar fi eliminarea clasamentului elevilor și diminuarea multiplelor angajamente în care este implicat un elev.

Sunt vizate măsuri asupra flexibilității programei, a opțiunilor și alegerii personale de către elevi în ceea ce privește cursurile de urmat și a nu mai fi programate mai multe teste într-o singură zi; diminuarea temelor pentru vacanță și a temelor și proiectelor din timpul anului școlar. Dacă în țări cum sunt Anglia, SUA, Franța, aceste măsuri sunt deja implementate, în România ele sunt abia în fază incipientă.

Amintesc câteva măsuri care au fost implementate în medii educaționale occidentale în scopul reducerii stresului educațional: oferirea de alternative la mediile tradiționale de predare-învățare, diminuarea dificultății examenelor sau testelor la anumite niveluri de școlarizare, oferirea de spații, medii și cursuri de relaxare în școli sau facultăți, includerea, informarea și

pregătirea părinților pentru diminuarea stresului educațional asupra copiilor lor, monitorizarea nivelurilor de stres din mediile educaționale și ale elevilor.

Abordarea stresului educațional presupune diferite metode, de la cele mai simple, la programe specializate.

Una dintre cele mai simple metode este ascultarea activă și empatică a elevilor. Elevii pot fi rugați să numească un element, un aspect din școală pe care ar dori să îl schimbe și să explice detaliat de ce. Se pot organiza întâlniri în care elevii au posibilitatea să verbalizeze ceea ce resimt cu mare presiune, iar cadrele didactice sau grupul ascultă discursul acestora.

De asemenea, managementul școlii poate ajuta la reducerea stresului pe care profesorii îl simt în privința performanței elevilor la testele cu mize mari pentru viitorul obiectiv al elevilor, prin întâlniri de debriefing, de împărtășire, de susținere și prin activități de relaxare puse la dispoziția corpului didactic.

Restructurarea zilei școlare și optimizarea curriculumului sunt alte modalități de a reduce stresul educațional.

Nu în ultimul rând, sursele de stres ale cadrelor didactice. Acestea se grupează pe trei dimensiuni: elevi, managementul clasei și al disciplinei, evaluări, timp.

La dimensiunea stres generat de elevi, cauzele generatoare de stres sunt: comportamentul elevilor, motivația și interesul lor față de învățare, atitudinea față de cadrul didactic.

La dimensiunea stres generat de evaluări, cauzele generatoare de stres sunt: metode de evaluare stresante, solicitări multiple, termene limită multiple și scurte, resurse insuficiente (umane și materiale).

La dimensiunea stres generat de timp: lipsa timpului pentru pregătirea adecvată a elevilor pentru evaluare, presiuni multiple administrative și în creștere cantitativă, birocrație, așteptări constante ale rezultatelor imediate, așteptări constante de a da răspunsuri la solicitări de informații, de a întocmi rapoarte și programe.

BIBLIOGRAFIE ȘI RESURSE WEB

· Jones, A. , (1998), 104 Activities that build self-esteem, teamwork, communication, anger management, auto-descoperirea și abilitățile de adaptare

- https://www.realitatea.net/stresul-o-bomba-cu-ceas-cele-mai-bune-remedii-din-plante-care-combat-stresul_1560439.html
- <https://www.litairian.com/educational-stress-students/>
- <https://news.ubc.ca/2016/06/27/ubc-study-finds-stress-contagion-amongst-students-and-teachers/>
- <https://www.verywellmind.com/tips-to-reduce-stress-3145195>
- <https://www.npr.org/sections/ed/2016/12/30/505432203/teachers-are-stressed-and-that-should-stress-us-all?t=1563840821052>

ASCULTAREA ACTIVĂ ȘI MANAGEMENTUL STRESULUI

Prof. Voicu Mariana, Școala Gimnazială "Spiru Haret" Țândărei

Câți dintre noi știm să ascultăm cu adevărat? De auzit, sunt convinsă, că auzim cu toții, însă de ascultat...oare câți dintre noi ascultăm? Se vorbește din ce în ce mai mult despre ascultare activă. Ascultarea este una dintre cele mai importante abilități care le poate avea un individ. Cât de bine știm să ascultăm are un impact major asupra eficienței muncii noastre, dar și asupra calității relațiilor interpersonale. Motivele pentru care ascultăm sunt diverse: pentru a învăța, pentru a înțelege, din plăcere sau pentru a obține informații. Surprinzător este, că deși ne credem buni ascultători, în cele mai multe cazuri, nu suntem. De cele mai multe ori, nu ascultăm întreg mesajul pe care interlocutorul ni-l transmite. Dar, cum orice abilitate se poate îmbunătăți, putem deveni buni ascultători, îmbunătățindu-ne astfel, productivitatea. Această productivitate este strâns legată de capacitatea de a influența, de a convinge și de a negocia, precum și de evitarea conflictelor și a neînțelegerilor. Toate acestea conducând, implicit, la satisfacție și succes la locul de muncă. Ascultarea activă se exersează în mod conștient, concentrându-ne la a auzi, nu doar, cuvintele pe care le spune o persoană, ci, mai ales, la mesajul complet pe care interlocutorul îl transmite. Acest lucru devine posibil doar dacă vom acorda atenția cuvenită celorlalte persoane, fără să permitem să fim distrași de factori ce ar putea perturba ascultarea activă a ascultătorului. De asemenea, comunicarea non-verbală, limbajul corpului sunt elemente care îi pot arăta celorlalte persoane că îi acordăm suficientă atenție, și mai mult decât atât, că este ascultată cu adevărat. Este important să înțelegem și să păstrăm ceea ce ne spun colegii, profesorii, părinții, angajatorii, întrucât, ne transmit informații valoroase pe care le putem folosi cu succes atât în viața personală, cât și în cea profesională. Comunicarea verbală este crucială pentru fiecare aspect al vieții noastre. Dacă vom învăța să ascultăm activ, vom fi capabili să identificăm probleme, implicit, să găsim soluții; vom crea relații bazate pe încredere; vom fi capabili să oferim feedback vorbitorului; vom avea capacitatea de a ne identifica cognitiv și afectiv cu cealaltă persoană; vom avea capacitatea de a extrage esențialul, fără a dezinforma.

Cu siguranță, în fiecare organizație, indiferent de specificul său, trebuie să se urmărească, în mod consecvent, îmbunătățirea abilității de a asculta. Îmbunătățind ascultarea, comunicarea va

fi eficientă, ceea ce, implicit, va conduce la atingerea obiectivelor. Dacă vom învăța să utilizăm corect această abilitate, vom reuși să nu mai emitem judecăți subiective, vom putea reflecta asupra mesajului transmis, întrucât, ne vom concentra asupra înțelegerii mesajului, nu asupra faptului de a da un răspuns, ceea ce ne va face să fim mai răbători, mai empatici. De asemenea, ascultarea trebuie încurajată și educată începând de la cele mai fragede vârste. Un copil care va fi încurajat și învățat să-i asculte activ pe cei din jurul său, va fi un adult capabil să stabilească conexiuni interumane, empatic, răbdător, capabil de a lua decizii corecte și de a putea face tabloul complet al unui mesaj, al unei informații.

Într-o eră a digitalizării, a revoluției informaționale, în care oamenii nu mai sunt atenți la nevoile celuilalt, în care părinții doar își aud copiii, nefiind orientați cu adevărat la ceea ce simt ei cu adevărat, în care emoția și poveștile se sting puțin câte puțin, în care timpul a devenit inamicul nostru, în care certitudinea devine incertitudine, în care informațiile eronate sunt cele mai credibile, avem nevoie să învățăm să ascultăm, și nu oricum, să ascultăm folosindu-ne de tot ceea ce avem mai bun: minte și inimă. Să fim capabili să filtrăm ceea ce ni se transmite atât cognitiv, cât și afectiv.

ARTA SAU FRICA DE A DECIDE

Prof. înv. primar, Stalidi Paulica, Scoala Gimnazială “Aurel Vlaicu” Fetești

Jonah Lehrer, autor educat în neuroștiințe, explică în cartea sa “How we decide (Cum decidem)”, procesul deciziei care se formează pe argumentarea noastră interioară, pe dezbateră noastră. Tot el spune că, la baza dezbaterii din interiorul nostru, stă emoția.

De când suntem copii, suntem puși în fața diverselor situații în care este necesar să luăm decizii. De la simplul fapt că ne alegem jucăria preferată, colegii de joacă sau hainele care ne plac, până la ce vrem să „*ne facem, când creștem mari*”, la ce oră să ne trezim, ce mâncăm sau cu ce ne îmbrăcăm, totul înseamnă decizie. Sunt decizii asupra cărora putem reveni – ne putem răzgândi, dar sunt și decizii la care nu avem ce sau cum să mai corectăm. Da, uneori luăm decizii bune, cu efecte fantastice pentru noi, alteori, deciziile nu sunt cele mai grozave și „*trebuie*” să suportăm consecințele deciziilor noastre.

Deseori ne blochează frică de a lua decizii, teama cea mai mare fiind aceea că vom fi cei care suportă consecințele unor decizii greșite.

Cu toții am luat și decizii greșite și poate deveni chiar demotivant să ne dorim a mai decide ceva, atunci când apare eșecul. Atunci decurgem la identificarea „persoanelor” ce ne pot sprijini în luarea unor decizii: începem cu familia, la care mergem ori de câte ori întâmpinăm ceva „greu”, pentru a ne ajuta să decidem.

Frică de a lua decizii poate duce la ”pasarea” responsabilității luării deciziei pe umerii altei persoane și nu ne ajută pe termen lung, ci dimpotrivă ne “oferă” statut de *dependent* de cineva.

Stimă noastră de sine rămâne scăzută ,iar temerile, îngrijorările cresc.

Da, uite că prin frica de a lua decizii „*am decis*” să nu ne mai conducem, singuri prin proprie voință, dorință și implicare în propria viață și să îi lăsăm pe alții să decidă pentru noi. Indecizia reprezintă „decizia proprie de a nu lua decizii”! Indecizia, frică de a lua decizii, vine din teamă de eșec, o stimă de sine scăzută sau din dificultatea de a face față presiunii.

„Mintea trebuie să fie ca un ecran de calculator negru. Cele mai bune decizii le luăm când ne relaxăm și deconectăm. Modul în care luăm deciziile în viața de zi cu zi, de la cele mai banale până la cele extrem de importante, depinde foarte mult de nivelul de cultură, de societatea în care trăim și anturaj, de inteligența fiecăruia dintre noi. Pentru a lua cele mai bune decizii e necesar ca fiecare dintre noi să ajungă să se cunoască, dar să aibă și un anumit nivel de inteligență. Când vorbim de luarea unei decizii, ne raportăm la o hotărâre pe care o luăm în urmă unor experiențe de viață pe care le-am avut. ”Cine știe cum să ia o decizie, stăpânește o artă. Deciziile pe care le luăm reprezintă o componentă extrem de importantă în viața fiecăruia dintre noi, iar dacă știm cu adevărat cum să le luăm, vom putea spune că trăim cu adevărat o viață conștientă”, explică psihologul Stelian Chivu.

MANAGEMENTUL STRESULUI LA CADRELE DIDACTICE

DIN INSTITUȚIILE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Prof. Irina Dimache, Școala Gimnazială Valea Ciorii

Stresul este considerat boala secolului al XXI-lea.

Agonia de a obține tot și în scurt timp duce la nenumărate stări emoționale ce perturbază starea psihică și emoțională a persoanei. În aceste timpuri indivizii se confruntă cu situații stresante în toate mediile existente: mediul familial, mediul în care activează, mediul din care provin și, de ce nu, mediul spre care tind.

Activitatea profesională este plasată în vârful piramidei trebuințelor. A devenit o necesitate și o trebuință a individului de a se dezvolta cât mai mult profesional în comparație cu promovarea altor valori.

Practic, cea mai mare parte a timpului liber este acordată serviciului, unde fiecare individ se confruntă mai mult cu situații stresante, neplăcute și mai puțin cu unele plăcute, pozitive.

Stresul ocupațional determină absenteism, predispoziție spre accidente de muncă, scăderea dramatică a productivității muncii și în final se repercutează asupra stării de sănătate fizică și psihică a individului.

Simptomele stresului ocupațional sunt ușor de evidențiat, acesta manifestându-se prin comportamente cum ar fi: întâmpinarea din partea angajaților a unor dificultăți în adaptarea la schimbările care se impun postului de muncă ocupat, scăderea dramatică a productivității muncii. Se manifestă o dublă acțiune: la nivelul persoanei care receptează situația stresantă și la nivelul organizației asupra căreia se răsfrânge existența unui climat stresant.

Managementul stresului este o parte importantă a menținerii unei bune sănătăți fizice și emoționale și a unor relații sănătoase cu cei din jur. Prin managementul stresului vom observa abilitatea individului de a face față presiunilor de zi cu zi. Astfel prin el se urmărește inițial identificarea cauzelor acestor presiuni și apoi reechilibrarea și reducerea reacției prelungite a corpului la factorii interni sau externi cauzatori de stres, prin aplicarea unor tehnici specifice.

Managementul stresului se referă la ameliorarea stresului și în special a stresului cronic, cu scopul îmbunătățirii funcționării zilnice. Managementul stresului a fost dezvoltat pornind de la premisa că stresul nu este un răspuns direct la agentul stresor, ci mai degrabă la resursele și abilitățile persoanei de a media răspunsul la agentul stresor. Managementul stresului este o parte importantă a menținerii unei bune sănătăți fizice și emoționale și a unor relații sănătoase cu cei din jur. Prin managementul stresului vom observa abilitatea individului de a face față presiunilor

de zi cu zi. Astfel prin el se urmărește inițial identificarea cauzelor acestor presiuni și apoi reechilibrarea și reducerea reacției prelungite a corpului la factorii interni sau externi cauzatori de stres, prin aplicarea unor tehnici specifice.

Profesorul este persoana cu studii superioare importantă în viața unei societăți moderne, căreia progresul științific nu-i este indiferent și care participă la procesul de educare și instruire a indivizilor de la vârsta preșcolară și până la dobândirea unei profesii. Educația se face cu scopul de a integra individul în raporturile sociale. Profesia de cadru didactic este o muncă care nu este izolată, ea este strâns legată de viața socială și de viitorul societății, care îi trasează cadrele generale, sociale și morale de dezvoltare. Profesorii reprezintă categoria profesională care manifestă cel mai ridicat nivel de stres profesional. Elementele generatoare de stres sunt: insatisfacție pentru stilul de conducere, relațiile interpersonale, atmosfera și climatul psihoafectiv, structura organizatorică din școală, luarea unor decizii, planificările școlare, subsolicitarea, suprasolicitarea, deplasările de serviciu, lipsa posibilităților de autoperfecționare etc. Toate aceste situații stresante, nerezolvate, duc la nervozitate, anxietate. Pentru a bloca efectele distructive ale stresului, individul pune în joc o mulțime de mecanisme de apărare a eu-lui. Acestea au funcții adaptive: raționalizarea care presupune justificarea comportamentului; proiecția care se manifestă prin atribuirea propriilor sale trăsături negative altei persoane; represia ce semnifică înlăturarea ideilor, compensarea, supracompensarea, practicarea activităților în aer liber, sportul. Înțelegerea stresului specific profesiei didactice reprezintă baza pentru o intervenție specializată, la nivel individual și colectiv, în organizațiile de învățământ sau în contexte informale.

Relația dintre manager și subalterni are o influență majoră asupra calității procesului educațional. De obicei subalternii se simt stresați când sunt întruniți în ședințe pentru a lua decizii. Cadrele didactice nu ar trebui să vadă conducerea liceului ca o sursă de stres, deoarece dacă nu va exista o relaționare prietenoasă și care va avea ca scop dezvoltarea instituției, atunci nu putem pretinde la condiții favorabile de lucru. Doleanțele trebuie să fie expuse adecvat, pentru a nu crea situații penibile, dar pentru a explica corect care este necesitatea lor. Astfel managerul va fi la curent cu ce probleme se confruntă subalternii și va căuta modalități de a îmbunătăți situația. În instituțiile de învățământ deseori se întâmplă situații spontane care devin stresante pentru pedagogi. De aceea o organizare corectă a timpului de lucru îi va oferi mai multă siguranță și obiectivitate cum să-l gestioneze. Repartizarea corectă a sarcinilor în funcție de preferințele colegilor va duce la îndeplinirea mai corectă și mai eficientă a acestora. Prin urmare, colaborarea este indispensabilă. Dar pentru ca aceasta să fie eficientă, trebuie să avem curajul de a accepta ideile tuturor, de a alege varianta optimă și de a nu ne impune poziția.

Putem afirma cu fermitate că managementul stresului poate fi implementat în mediul educațional, deoarece va conferi profesorilor un grad de siguranță în forțele proprii și va favoriza procesul educațional.

FORMAREA ELEVILOR PENTRU A LUA DECIZII BUNE

Prof. Negroiu Ioana, Școala Gimnazială nr. 3 Slobozia

Alegerile și acțiunile pe care le facem în viață au diferite consecințe. Unele alegeri pot avea urmări ireversibile sau efecte greu de remediat. Din acest motiv, elevii trebuie să facă alegeri conștiente și responsabile. Fie că e vorba de situații din viața cotidiană, fie că e vorba de decizii care le pot afecta viața, traseul profesional, starea de bine ori calitatea relațiilor lor, este important ca elevii să practice strategii eficiente de luarea deciziilor.

A face lucrurile în locul lor, a le oferi soluțiile bazate pe experiența noastră de viață, a le impune, fără a-i ajuta să înțeleagă valoarea, regulile de acțiune și de comportament, este doar o rețetă sigură de a-i transforma în persoane dependente de ajutorul celor din jur, incapabile să își asume responsabilitatea propriei vieți.

Asigurarea dreptului la opinie și participare respectă principiul autodeterminării, împlinește nevoia elevilor de a se simți valoroși și utili și conduce la asumarea responsabilă a vieții. Responsabilitatea se formează în contextul implicării elevilor în diferite aspecte ale vieții și prin înțelegerea consecințelor acțiunilor asupra lor și a celor din jur.

În calitate de profesor și diriginte am observat, de-a lungul anilor, că în anumite situații elevii nu au capacitatea de a lua cea mai bună decizie. Analizând consecințele deciziilor luate de elevi, apar situații în care ei spun: ”Dacă m-aș fi gândit...”, ”De unde să știu?”, ”Pe cine trebuia să întreb?”, ”Așa a spus X” etc. Pornind de la această observație am propus un set de activități elevilor clasei a VIII-a, pentru că aceștia trebuie să ia o decizie importantă pentru viața lor – alegerea liceului pe care îl vor urma.

Prima activitate – „**Ce sunt deciziile?**” – urmărește cunoașterea de către elevi a etapelor ce trebuie parcurse pentru luarea unei decizii. Mai întâi, se scrie pe o coală de flipchart titlul ”*Decizii*”. Elevii sunt încurajați să spună tot ce le trece prin minte și consideră că are legătură cu deciziile pe care le iau. Apoi, se clasifică deciziile după importanța lor. Se descoperă deciziile „neimportante” - alegerile obișnuite din viața cotidiană și cele care au influențe decisive în viață.

Se are în vedere experiența personală a elevilor pentru a-i ajuta să înțeleagă ce decizii și în ce momente ale vieții iau oamenii decizii.

Se pregătesc seturi de cartonașe pe care sunt notate etapele luării unei decizii. În set sunt cartonașe care nu conțin etape relevante în luarea deciziilor: 1. Iau o decizie; 2. Iau în considerare riscurile; 3. Mă gândesc la avantaje și dezavantaje pentru fiecare soluție; 4. Descriu situația și stabilesc ce decizie am de luat; 5. Fac un plan de rezervă; 6. Explic alegera mea; 7. Fac o listă de soluții; 8. Clarific ce este important pentru mine; 9. Mă informez; 10. Stabilesc un termen realist.

Se împart elevii în grupe. Fiecare grup primește un set de cartonașe amestecate și are sarcina de a selecta și ordona cartonașele importante în luarea unei decizii bune. Când sarcina este finalizată fiecare grup își prezintă concluziile printr-un reprezentant. Pe o coală de flipchart se notează ordinea corectă a etapelor luării unei decizii și se comentează.

În a doua activitate, ”**Iau decizia cea mai bună**”, elevii aplică etapele luării unei decizii bune în diferite situații ipotetice. Fiecare grup de elevi primește fișa ”*Mă informez*” cu diferite situații. De exemplu: 1. Cineva se oferă să îmi vândă un telefon mobil pentru 2000 lei. Are o luna de când l-a cumpărat și unul nou costă 5700 lei; sau 2. Un prieten te sună și te invită să-ți petreci sfârșitul de săptămână la el acasă. Locuiește în alt județ și nu ai fost niciodată în zona respectivă; sau 3. Ești în vacanță și nu îți ajung banii de buzunar. Îți dorești mai mulți bani.

Pentru fiecare situație descrisă în fișă, elevii au sarcina de a discuta și completa pe coala de flipchart – ”*Ce este important pentru mine*” - decizia care trebuie luată, ce informații sunt necesare pentru a lua o decizie bună și cum se pot obține aceste informații. Tot în grup, pe o altă coală de flipchart – ”*Lista de soluții*” – elevii vor alcătui o lista de soluții. Pentru fiecare soluție vor nota avantajele, dezavantajele și consecințele. Folosind fișa ”*Lista de soluții*”, fiecare grup va lua o decizie pentru fiecare situație. Se vor discuta deciziile luate.

A treia activitate, ”**Experți în luarea deciziilor**”, are ca scop aplicarea etapelor luării unei decizii pentru alegerea profilului și liceului pe care le vor urma la finalul gimnaziului. Elevii vor lucra individual și la final, cei care doresc, vor prezenta rezultatele.

Evaluarea activităților se face pe baza observației sistematice a comportamentului elevilor, a implicării lor în rezolvarea studiilor de caz propuse și prin exprimarea mulțumirii față de profilul și liceul ales, după începerea anului școlar următor.

Elevii care participă la aceste activități își pot ajuta sau îndruma colegii, prietenii, rudele în luarea unor decizii bune în viața de zi cu zi, astfel încât comunitatea în care trăiesc să fie capabilă să-și asume responsabilitatea propriilor acțiuni.

Bibliografie:

1. Ghebuță, A., Tuduri, R., „Abilități de viață. Resurse active - Ghid pentru formatori”, Casa de editură Venus, Iași, 2010

COMUNICAREA ORGANIZATĂ ȘI INFORMAREA ÎN CADRUL UNEI ORGANIZAȚII ȘCOLARE

Prof. consilier școlar Georgeta Răduță, CJRAE Ialomița, Școala Gimnazială Nr. 3 Slobozia

Organizația școlară reprezintă unitatea de bază a sistemului de învățământ, proiectată ca „factor instituțional al educației” specializat în realizarea procesului de învățământ conform obiectivelor pedagogice generale și specifice stabilite la nivel de politică educațională. Analiza organizației școlare din perspectiva normativă evidențiază importanța structurii instituției care reflectă, pe de o parte, imperativele unor funcții manageriale stabile (planificare-organizare, orientare-îndrumare metodologică, reglare-autoreglare prin acțiuni de cercetare-perfecționare pedagogică).

Pentru a putea fi caracterizată drept organizată, comunicarea organizațională trebuie să prezinte următoarele caracteristici:

- să fie orientată spre finalitate (scop), adică să reflecte un plan de ansamblu și obiectivele pe care și le asumă organizația;
- să fie multidirecțională, adică să se realizeze de sus în jos, pe orizontală, pe verticală etc.;
- să fie instrumentală, adică să se sprijine pe o varietate de suporturi în funcție de obiectiv;
- să fie adaptată, adică să folosească sistemele de informare specifice fiecărui sector de activitate și să concorde cu cultura organizațională promovată;
- să fie flexibilă, pentru a integra comunicarea informală și pentru a crea structurile care o favorizează.

Comunicarea organizațională nu este un proces spontan și natural sau nu ar trebui să fie. Ea trebuie proiectată în așa fel încât să permită coordonarea ca proces ce are în vedere atingerea unui obiectiv prestabilit, necesar pentru realizarea scopului final al organizației, procesul educațional - activitate ce are drept scop definirea unui obiectiv comun al tuturor factorilor umani implicați. După cum se poate observa, trăsăturile proprii comunicării organizate merg în paralel cu cele ale organizației. Acest lucru este foarte firesc pentru că procesul de comunicare trebuie să fie proiectat în așa fel încât să contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizației.

Comunicarea trebuie să fie gestionată în conformitate cu un plan strategic de ansamblu al activității specifice organizației școlare – Plan de Dezvoltare Instituțională PDI/Plan managerial. Dacă acest plan nu există, comunicarea se desfășoară aleatoriu; în cazul în care apar efecte pozitive în urma desfășurării unui astfel de proces, atunci sunt cu totul și cu totul întâmplătoare. Greșeala cea mai frecventă care se face în acest context este așa numitul „mit tehnicist”. Se consideră că

suporturile comunicaționale, mai ales dacă este vorba de tehnologii informaționale de ultimă oră, sunt suficiente pentru a asigura un proces de comunicare permanent, fluent și eficient. Acest lucru nu se întâmplă însă, decât foarte rar. Dacă tehnologiile comunicaționale nu sunt puse în relație cu un plan strategic de ansamblu, folosirea lor este irelevantă pentru atingerea scopurilor asumate de organizație. Mai mult decât atât, prezența lor nu garantează exploatarea în folosul organizației. Nu în ultimul rând, trebuie să se țină seama de contextul social și de cultura proprie fiecărei organizații. În mod evident, co-existența comunicării organizate și a organizației comunicante reprezintă un caz ideal de eficiență. Pentru ca el să devină realitate trebuie acționat în două direcții principale: favorizarea fluxurilor de comunicare la toate nivelurile și ameliorarea funcționării organizației. În acest context, se impune distincția dintre informare și comunicare, termeni adesea confundați. Astfel, informarea ține exclusiv de transferul de conținut (emisie și receptare), în timp ce comunicarea se referă la schimburile de structuri cognitive ce vizează schimbarea comportamentului celuilalt. Adesea, comunicarea este coborâtă de obicei la nivel de simplă informare, rezultatul fiind absența unui feedback adecvat din partea receptorilor. În lipsa feedbackului, deciziile se iau exclusiv la nivelul managerial, fără consultarea celor implicați direct în realizarea scopurilor organizației. Altfel spus, termenul de informare se referă la situațiile în care rolul activ îi revine exclusiv receptorului, în timp ce comunicarea vizează un sistem de relații interactive. Informarea constă deci, în relaționarea oamenilor cu faptele, iar comunicarea în relaționarea interpersonală. Informarea funcționează într-un singur sens, de la emițător către receptor. Dimpotrivă, comunicare se realizează în mai multe direcții, fiecare emițător devenind la rândul lui receptor și invers, în cadrul aceleiași secvențe de comunicare.

Comunicarea organizată presupune deci, punerea de acord cu obiectivele organizației prin realizarea unui dozaj optim între formal și informal, între comunicarea internă și comunicarea externă. În același timp, trebuie avut în vedere faptul că problemele de comunicare ce apar inevitabil într-o organizație nu pot fi rezolvate printr-o rețetă unică sau printr-un anumit tip de reacție. Identificarea clară a obiectivelor și trebuințelor organizației ține, oricât ar părea de ciudat, de domeniul comunicării și nu de departamentele de marketing. Tot comunicarea facilitează înțelegerea aspectelor sociopsihologice ale funcționării organizației școlare, reconsiderarea tehnicilor utilizate, existența coerenței, a clarității comunicării care sunt de fapt, obiectivele majore ale procesului de comunicare. Comunicarea nu reprezintă un scop în sine. Existența ei nu poate fi concepută în afara sprijinirii unei politici generale, orientată spre atingerea scopurilor asumate de managerii din organizație. În această situație, organizația și comunicarea trebuie privite ca instrumente complementare și nu ca tehnici independente. Acesta este motivul pentru care organizația trebuie să fie comunicantă iar comunicarea organizată.

Comunicarea este și va rămâne singurul mecanism al unei organizații ce îi permite acesteia să funcționeze, să fie viabilă, să își atingă scopul pentru care s-a format. Școala apare astfel ca o „societate în miniatură”, reprezentând o organizație concepută pentru satisfacerea trebuințelor de integrare și adaptare psihosocială ale copilului și ale (pre)adolescentului la viața de zi cu zi.

Bibliografie:

Avram Tripon– Comunicarea în organizații, Editura Universității Petru Maior, Tg. Mureș, 2002.

Cristea Sorin - Managementul organizațiilor școlare, Editura Didactică și Pedagogică, R.A., București, 2004.

Constantinescu Dumitru, Gârboveanu Sorina Raula - Comunicare organizațională, ediția a II-a, revăzută și adăugită, Editura Pro Universitaria, București, 2021.

ÎN LOC DE CONCLUZII.....

Prof. Agapie Nicoleta
Liceul Tehnologic de Industrie Alimentară Fetești

Am făcut parte din programul de formare Dezvoltarea managementului educațional în context european – DEMECO, seria I, grupa 3 organizat de Casa Corpului Didactic Ialomița în perioada 09.04.-22.05.2022.

M-am înscris la acest curs având în vedere nevoia mea de formare privind dezvoltarea competențelor de conducere, îndeplinind la nivel de școală funcția de director adjunct.

Cursul mi-a depășit așteptările prin tematica complexă de la leadership și management în unitățile de învățământ preuniversitar, până la teamwork și teambuilding, respectiv gestionarea problemelor și luarea deciziilor.

De asemenea, m-a bucurat experiența împărtășită cu ceilalți membri ai grupei cu specialități diferite: educatoare, învățătoare, profesori de biologie, limba engleză, fizica, discipline tehnice, directori, consilier școlar.

Într-un alt proiect Erasmus +, C.O.A.CH., am deprins tehnici de coaching. La acest curs am fixat și mai bine aceste noțiuni, inclusiv despre metoda GROW pe care o aplic deja.

Am aflat metodele de negociere, tipurile de negociatori, caracteristicile profesorului negociator, metode de negociere, negocierea bazată pe principii.

Interesanți au fost și pașii pentru luarea deciziilor, diferența dintre a lua o decizie și a soluționa o problemă, matricea decizională, cum luăm deciziile în echipă. Am aflat, ca noutate, semnificația lui jogaad, soluție inteligentă născută în dificultate, o inovație frugală, a crea lucruri noi cu resurse puține.

Voi aplica în practică regula 80/20, respectiv 80% din timp voi căuta soluții și 20% îngrijorări, nemulțumiri. De asemenea, am reținut metoda Parkinson, respectiv faptul că o sarcină va fi cu atât mai complexă și rezolvarea ei va necesita cu atât mai mult timp cu cât este mai lung intervalul de timp preconizat pentru rezolvarea ei.

Faptul că s-a pus accent pe aplicații practice a fost de bun augur. În cadrul Modulului 3, ”Strategia didactică interactivă-componentă a managementului educațional european”, am putut să descopăr platforme educaționale noi, să aflu experiențele colegelor în perioada de desfășurare a activității didactice online.

Foarte interesante au fost jocurile didactice. Am folosit un joc didactic la clasa a XI-a, cu un real succes, cu ajutorul platformei wordwall descoperită la curs. Elevii, cu ajutorul telefoanelor, au accesat linkul de pe platforma <https://wordwall.net/> și au rezolvat jocul didactic propus.

Am respectat parcurgerea regulilor de desfășurare a jocului didactic:

- discuții pregătitoare despre joc;
- anunțarea titlului jocului și a obiectivelor urmărite;
- explicarea și demonstrarea regulilor jocului;
- executarea jocului de către elevi;

- încheierea jocului.

Am apreciat la final modul de desfășurare, implicarea elevilor, atmosfera din clasă favorabilă învățării.

Am înțeles că jocul didactic este o metodă de simulare din categoria metodelor de învățare prin acțiune practică dar și o metodă activă de instruire care se poate aplica nu numai copiilor mici.

Cu siguranță crește motivația pentru învățare, se dinamizează lecția, elevul e pus să gândească și jocul didactic permite crearea unui climat favorabil dezvoltării elevului.

Rămân de la acest curs cu bucuria de a afla lucruri noi, cu o gândire pozitivă despre ceea ce ne înconjoară, cu schimbul de idei între participanți, cu dezvoltarea competențelor mele de conducere, cu o perspectivă mai largă asupra managementului educațional.

Bibliografie

Pânișoară, I.O. , Enciclopedia metodelor de învățământ, Editura Polirom, 2022

<https://formare.ccdialomita.ro/course/>

CUPRINS

Introducere.....	pag. 2
Management Educațional În Secolul XXI, Prof. Borodea Gabriela, director C.C.D. Ialomița.....	pag 5
Importanța leadershipului și managementului în sistemul de învățământ, prof. metodist C.C.D. Ialomița, Theodora Vild.....	pag. 8
Management și leadership în cadru proiectului, Prof. Oana Elena Crăciunescu, Școala Gimnazială "George Vâlsan" Amara.....	pag. 14
Importanța comunicării și negocierii în managementul educațional, Prof. Șerban Anișoara, Liceul Tehnologic "Mihai Eminescu" Slobozia.....	pag. 15
Leadership, Prof. Bătrâncea Victorița, Școala Gimnazială Nr. 3, Slobozia, jud. Ialomița.....	pag. 17
Teambuilding sau motivarea și apropierea membrilor unei echipe, prof. Iordache Fabiola, director, Școala Gimnazială nr. 3 Slobozia.....	pag. 18
Managementul echipei, prof. metodist C.C.D. Ialomița, Theodora Vild.....	pag. 20
Învățarea în echipă sau participativă, Prof. metodist Vild Theodora, CCD Ialomița, prof. Buzea Ileana, I.Ș.J. Ialomița.....	pag. 23
Rezolvarea problemelor versus luarea deciziilor – care este diferența? Prof. metodist Vild Theodora, CCD Ialomița,	pag. 29
Comunicarea organizațională, Profesor Nan Elvirica, Grădinița Cu Program Prolungit Țândărei - Școala Gimnazială "Spiru Haret" Țândărei.....	pag. 35
Strategia didactică interactivă – utilizarea jocurilor educaționale și a noii tehnologii pentru creșterea motivației învățării, Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița.....	pag. 37
Predarea/învățarea interactivă, Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița.....	pag. 39
Motivația școlară, Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița.....	pag. 42
Jocurile educaționale, Prof. metodist Tămârjan Cristina, C.C.D. Ialomița.....	pag. 43

Beneficii ale utilizării unei strategii didactice interactive, care integrează aplicații/platfome online.....	pag. 45
Model de scenariu didactic interactiv, Prof. Dumitru P. Adriana, director adjunct Liceul Pedagogic "Matei Basarab" Slobozia	pag. 47
Aplicarea metodelor active în orele de limba și literatura română. Receptarea operelor literare cu ajutorul ecranizării, prof. Antemir C. Elena Mădălina, Liceul Tehnologic "Mihai Eminescu" Slobozia, Ialomița.....	pag. 52
Strategia didactică interactivă componentă a managementului educațional european, Mihai Andreea Cristina – Profesor pentru învățământul preșcolar - Școala Gimnazială Perieți, Ialomița.....	pag. 54
Ascultarea activă în activitatea didactică, Profesor Aștefanei Gabriela, Liceul Tehnologic „Mihai Eminescu,, Slobozia.....	pag. 55
Stimularea creativității elevilor, Prof. Anda Cristina BORDEI, Școala Gimnazială "Constantin Ștefan" Albești, Ialomita.....	pag. 56
Proiectare didactică și management european în cadrul orelor de istorie, Prof. înv. primar, Dogaru Marieta, Școala Gimnazială "Mihai Viteazul" Fetești.....	pag. 58
Cum luăm deciziile în echipă.....	pag. 60
Managementul stresului în instituția școlară, Prof. Dr. Ing. Enache Elena, Liceul Tehnologic De Industrie Alimentară, Fetești.....	pag. 64
Ascultarea activă și managementul stresului, Prof. Voicu Mariana, Școala Gimnazială "Spiru Haret" Țândărei.....	pag. 67
Arta sau frica de a decide, Prof. înv. primar, Stalidi Paulica, Școala Gimnazială "Aurel Vlaicu" Fetești.....	pag. 69
Managementul stresului la cadrele didactice din instituțiile de învățământ, Prof. Irina Dimache, Școala Gimnazială Valea Ciorii	pag. 71
Formarea elevilor pentru a lua decizii bune, Prof. Negroiu Ioana, Școala Gimnazială nr. 3 Slobozia.....	pag. 73
Comunicarea organizată și informarea în cadrul unei organizații școlare, Prof. consilier școlar Georgeta Răduță, CJRAE Ialomița, Școala Gimnazială Nr. 3 Slobozia.....	pag. 76

În loc de concluzii....., profesor Agapie Nicoleta, Liceul Tehnologic de Industrie Alimentară
Fetești.....pag. 79
Cuprinspag. 81



DEZVOLTAREA MANAGEMENTULUI ȘI A CULTURII ORGANIZAȚIONALE - DEMECO

2019-R001-KA104-062157