

MANAGEMENT EDUCAȚIONAL ȘI CLIMAT EMOȚIONAL – INTERVENȚII EFICIENTE ÎN REGLAREA CONFLICTELOR

Prof. Nicuț Ovidiu-George
Liceul Tehnologic „Petre Ionescu Muscel”, Domnești, județul Argeș

Introducere

În contextul actual al educației, caracterizat prin diversitate, presiune instituțională și complexitate relațională, managementul școlar nu mai poate fi redus la dimensiunea administrativă, ci trebuie abordat ca un proces integrat, în care leadershipul educațional joacă un rol determinant în modelarea climatului organizațional. Menținerea unui climat emoțional pozitiv în școală reprezintă o condiție esențială pentru eficiența actului educațional, pentru stabilitatea colectivului și pentru dezvoltarea armonioasă a elevilor.

În acest cadru, interrelaționarea etică devine un instrument fundamental al leadershipului, prin care se asigură echilibrul între cerințele instituționale și nevoile umane ale comunității școlare. Lucrarea de față își propune să evidențieze modul în care intervențiile manageriale asumate, bazate pe principii etice și pe comunicare autentică, pot conduce la transformarea unui climat tensionat într-un mediu educațional stabil, caracterizat prin respect, empatie și colaborare.

Repere conceptuale privind leadershipul educațional și etica relațională

Leadershipul educațional se definește prin capacitatea de a influența pozitiv comportamentele și atitudinile membrilor organizației școlare, în vederea realizării unei viziuni comune. Spre deosebire de managementul tradițional, centrat pe control și conformare, leadershipul modern pune accent pe relații, valori și dezvoltare organizațională.

Componenta etică a leadershipului se manifestă prin corectitudine, transparență decizională, respect reciproc și responsabilitate, toate acestea contribuind la construirea unui climat de încredere. În mediul școlar, unde interacțiunile sunt frecvente și complexe, etica relațională devine un factor determinant în prevenirea și gestionarea conflictelor, precum și în menținerea echilibrului organizațional.

Climatul emoțional în școală – condiție a performanței educaționale

Climatul emoțional al unei unități de învățământ influențează în mod direct eficiența procesului instructiv-educativ, nivelul de implicare al cadrelor didactice și starea de bine a elevilor. Un mediu caracterizat prin siguranță, stabilitate și respect favorizează cooperarea și performanța, în timp ce tensiunile persistente generează blocaje relaționale și scăderea eficienței organizaționale.

În acest context, rolul managerului școlar este acela de a identifica disfuncționalitățile relaționale și de a interveni prin strategii adecvate, orientate spre restabilirea echilibrului și consolidarea relațiilor profesionale. Leadershipul empatic și etic devine astfel un instrument esențial în menținerea unui climat pozitiv și predictibil.

Interrelaționarea etică în comunitatea școlară

Interrelaționarea etică presupune respectarea unor principii clare în toate raporturile profesionale, implicând comunicare deschisă, echitate, asumare și responsabilitate. Aceasta nu se limitează la respectarea normelor formale, ci presupune o conduită constantă, bazată pe valori și pe respectul față de celălalt.

Într-o organizație școlară funcțională, interrelaționarea etică contribuie la prevenirea conflictelor, la consolidarea coeziunii colectivului și la dezvoltarea unui climat bazat pe încredere. Implementarea acestor principii necesită însă o intervenție managerială consecventă și un leadership orientat spre oameni.

Exemplu de bună practică – intervenție managerială în gestionarea conflictelor organizaționale

Un exemplu relevant de bună practică îl constituie gestionarea unor situații conflictuale persistente între cadre didactice, care s-au manifestat pe parcursul mai multor ani și care au afectat în mod semnificativ climatul organizațional. Aceste conflicte, generate de diferențe de opinie, stiluri de lucru și percepții profesionale divergente, au condus la fragmentarea colectivului și la dificultăți în colaborarea instituțională.

Intervenția managerială a fost construită pe principiile leadershipului etic și a presupus o abordare sistematică, pe termen lung, bazată pe dialog, mediere și reconstrucția relațiilor profesionale. Au fost organizate discuții individuale și colective, în care s-a pus accent pe ascultarea activă, clarificarea situațiilor tensionate și identificarea

unor soluții acceptate de toate părțile implicate. În paralel, au fost promovate activități de consolidare a colectivului, prin implicarea cadrelor didactice în proiecte comune și prin stimularea colaborării profesionale.

Caracterul de noutate al demersului constă în abordarea sistematică și consecventă a conflictelor organizaționale, nu ca situații punctuale, ci ca procese ce necesită intervenții manageriale susținute, orientate spre schimbarea culturii organizaționale. Rezultatul acestui proces s-a concretizat în stingerea conflictelor, în restabilirea echilibrului relațional și în transformarea climatului organizațional într-unul caracterizat prin liniște, respect reciproc și empatie. Colectivul funcționează în prezent într-un cadru stabil și colaborativ, ceea ce confirmă eficiența intervenției manageriale.

Provocări și direcții de dezvoltare

Menținerea unui climat emoțional pozitiv reprezintă un proces continuu, care necesită adaptare și implicare constantă din partea conducerii unității de învățământ. Printre provocările identificate se numără diversitatea opiniilor, necesitatea menținerii echilibrului relațional și gestionarea eficientă a situațiilor tensionate.

În perspectivă, consolidarea competențelor de leadership, promovarea formării continue și dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe valori etice reprezintă direcții esențiale pentru asigurarea unui climat educațional stabil și performant.

Concluzii

Lucrarea evidențiază faptul că managementul și leadershipul educațional, fundamentate pe principii etice, pot genera transformări semnificative la nivel organizațional. Intervențiile manageriale asumate, bazate pe dialog și empatie, contribuie la rezolvarea conflictelor și la consolidarea colectivului.

Crearea unui climat emoțional pozitiv nu este rezultatul unor acțiuni punctuale, ci al unui proces continuu de leadership, în care interrelaționarea etică devine un pilon central al dezvoltării instituționale. Experiența prezentată confirmă faptul că, prin abordări coerente și consecvente, școala poate deveni un spațiu al echilibrului, colaborării și performanței.

Bibliografie:

Cucoș, Constantin, *Pedagogie*, Editura Polirom, Iași, 2006.

Iucu, Romiță B., *Managementul și gestiunea clasei de elevi*, Editura Polirom, Iași, 2008.

Ministerul Educației, *Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023*, București, 2023.