STUDIA UNIVERSITATIS MOLDAVIAE
Revista ştiinţifica a Universtităţii de Stat din Moldova, 2024, nr. 9(169)

CZU: 316.48:005.9:373.2 **https://doi.org/10.59295/sum9(169)2024_23**

PARTICULARITĂŢILE APARIŢIEI ŞI MANIFESTĂRII CONFLICTELOR ÎN INSTITUŢIILE DE EDUCAŢIE TIMPURIE

Daniela Mioara PETREA,
Universitatea de Stat din Moldova

Acest articol, prezintă particularităţile de manifestare a conflictelor în instituţiile de educaţie timpurie, tipurile de conflicte care se întâlnesc în grădiniţe, strategii de prevenire a conflictelor şi tipuri de reacţie atunci când o persoană este implicată într-un conflict. În articol sunt evidenţiate o parte din motivele conflictelor, precum şi premisele apariţiei acestora. Conflictele între preşcolari sunt cele mai des întâlnite, ele iau naştere de la grupa mică, principalele motive fiind nevoia de afirmare, nevoia de autonomie, nevoia de autorealizare, nevoia de autoapărare. Cadrul didactic are un rol esenţial în aplanarea conflictelor, atât în sala de grupă, cât şi în relaţia cu părinţii preşcolarilor. Articolul prezintă exemple de conflicte între managerul unei instituţii de învăţământ preşcolar şi cadrele didactice, precum şi exemple de conflicte apărute între educatoare.

Cuvinte-cheie: *conflicte, învăţământ preşcolar, cadre didactice, cadre didactice, manager, părinţi, preşcolari.*

THE PARTICULARITIES OF THE APPEARANCE AND MANIFESTATION OF CONFLICTS IN EARLY EDUCATION INSTITUTIONS

This article presents the particularities of the manifestation of conflicts in early education institutions, the types of conflicts that occur in kindergartens, conflict prevention strategies and types of reaction when a person is involved in a conflict. The article highlights some of the reasons for the conflicts, as well as the premises for their appearance. Conflicts between preschoolers are the most common, they arise from the small group, the main reasons being the need for affirmation, the need for autonomy, the need for self-realization, the need for self-defense. The teaching staff has an essential role in resolving conflicts, both in the classroom and in the relationship with the parents of preschoolers. The article presents examples of conflicts between the manager of a preschool educational institution and the teaching staff, as well as examples of conflicts between teachers.

Keywords: *conflicts, preschool education, teachers, manager, parents, preschoolers.*

Introducere

Conflictele şi-au făcut loc şi pe tărâmul magic al personajelor, printre chipurile angelice, cu ochi curioşi, zâmbete largi şi întrebări nenumărate. Setea de cunoaştere scoate la suprafaţă, de cele mai multe ori, întrebări, situaţii problemă, care se transformă în conflicte. Pe umerii educatorului cad responsabilităţi mari, atunci când se intersectează cu conflictul. În fiecare grupă, există copii care sunt agresivi, uneori violenţi şi nu reacţionează aşa cum ne aşteptăm atunci când li se trasează sarcini, nu respectă regulile grupei.

În grădiniţă se desfășoară o diversitate de conflicte specifice derivate din particularitățile activității educaționale (predare - învățare și formare) și tensiunile sau disfuncționalitățile care survin în procesul interacțiunii dintre elementele curriculum-ului- obiective, conținuturi/cunoaștere, tehnologie didactică (metode de învățământ, formele, modurile și mijloacele de învățământ), evaluarea și relațiile profesor-preșcolar, grădiniță-părinți și școală-instituții.

Demersul metodologic de manifestare a apariţiei conflictelor în instituţiile de învăţământ preşcolar

Într-o instituţie de învăţământ preşcolar pot apărea conflicte datorită următoarelor cauze:

- Punctele de vedere diferite asupra obiectivelor prioritare și metodelor folosite.

Cadrele didactice au, în general, obiective profesionale comune, însă există mai multe păreri în privința modalităților de realizare a acestora.

- Lipsa de comunicare sau comunicarea defectuoasă.

Multe dintre neînțelegerile din grădiniţe au la bază lipsa comunicării. Singura cale de soluționare a conflictelor generate de problemele de comunicare este cooperarea prin care părțile află poziția și argumentele celorlalți.

- Competiția privind resursele insuficiente.

Insuficiența resurselor disponibile într-o grădiniţă conduce la transformarea conflictelor mascate sau lente în conflicte deschise sau acute.

- Diferențe de putere, statut și cultură.

Într-o grădiniţă există mai mulţi poli de putere. Managerul instituţiei este autoritatea investită prin lege să asigure condițiile optime pentru desfășurarea procesului educațional și obținerea de performanțe în pregătirea preşcolarilor. Autoritatea directorului este recunoscută și acceptată de cadrele didactice, personalul administrativ, preşcolari și părinți. Multe sunt exemplele în care unele cadre didactice sau părinţi cu un statut social, financiar, contestă anumite decizii ale directorului sau modalități utilizate de acesta pentru implementarea unor norme sau măsuri.

În asemenea cazuri se ajunge la conflict.

- Divergențele între preşcolari ce pot degenera foarte ușor în violență sau agresiune.
- Competiția pentru supremație. Acest caz se produce între mai multe cadre didactice care concurează pentru promovare (salarii de merit, gradații) sau pentru o poziție influentă în instituția de învăţământ [p. 178].

În instituțiile de învăţământ preşcolar se întâlnesc toate tipurile de conflicte interpersonale, inter și intra-grupale între preşcolari, între preşcolari și cadre didactice, între cadre didactice, între cadre didactice și managerul instituţiei, între cadre didactice și părinţii preşcolarilor.

În funcție de nivelul la care se manifestă, există:

- conflicte pe verticală care se manifestă între managerul instituţiei și angajați, între cadre didactice și preşcolari, mai ales când primii adoptă un stil de conducere dominator sau chiar autoritar, iar la vârstele mici, copiii se opun acestui stil de dirijare excesivă.
- conflicte pe orizontală care se produc la același nivel ierarhic, atunci când unii dintre angajații instituţiei de învăţământ au comportamente și atitudini care îi lezează pe ceilalți angajați. Astfel sunt conflictele dintre cadrele didacice sau dintre membrii personalului nedidactic, conflictele dintre preşcolari [Manolescu, 2001, p 326].

a) Conflictele director-educatori

A fi directorul unei grădiniţe implică atât o experiență deosebită în conducere, cât și o doză suficientă de prestigiu. De fapt, pentru majoritatea cadrelor didactice, funcțiile de director sau inspector școlar sunt considerate ca un maximum profesional de atins. Un conflict pe termen lung poate izbucni atunci când la postul de director într-o grădiniţă candidează mai multe cadre didactice, printre care și directorul în funcție. Realitatea școlară concretă este cunoscută de către toți candidații, problemele dificile sunt resimțite direct, dar toate acestea sunt percepute în mod diferit. Spre exemplu, un director care se ocupă de problemele grădiniţei, statistici, etc. doar din biroul său nu poate simți realitatea din grădiniţă cu adevărat, iar educatorul, deși se confruntă zilnic cu preşcolarii, cu părinţii acestora, cu problemele și dificultățile acestora nu știe care sunt limitele sau îngrădirile la care este supus un director. De multe ori, dorința de a candida pe același post de conducere cu un alt coleg este dorința de afirmare, obținerea acelui prestigiu atât de dorit și chiar a unei notorietăți. Alteori, un educator candidează în contrapartidă cu actualul său șef pentru că nu este de acord cu managementul școlar pe care acesta îl aplică.

Dar, nu doar competiția pentru postul de director poate genera conflicte, ci și stilul de conducere al acestuia, modul de organizare a activității grădiniţei și de distribuire a sarcinilor de muncă și responsabilităților, modul în care sunt distribuite recompensele și recunoscute meritele în cadrul instituţiei. Conflictele cu conducerea școlii pot evolua de la apatie, neimplicare sau retragere până la refuz, reproșuri, ostilitate și chiar reclamații la autoritățile educaționale aflate în poziții ierarhic superioare [p. 178].

Asemenea conflicte afectează climatul educațional din instituţia de învăţământ preşcolar, inevitabil se răsfrâng negativ asupra activității de predare- învățare şi pentru normalitatea și eficiența procesului de învățare, conflictele trebuie soluționate în modalități care să nu afecteze autoritatea legitimă în grădiniţă și necesitatea unui management de calitate.

b) Conflictele apărute între cadrele didactice din învăţământul preşcolar

Cele mai aprige conflicte sunt între cadrele didactice, deoarece nici unul nu este dispus să renunțe la drepturile, libertățile sau convingerile sale. Lupta pentru obținerea salariului de merit poate să fie o cauză care să stea la baza unui conflict. În condițiile în care salariul unui cadru didactic nu este suficient pentru a duce un trai decent suma oferită pentru merite deosebite devine o țintă de atins cu orice preț.

Atunci când două cadre didactice au convingeri diferite în legătură cu desfășurarea procesului educativ, un conflict se poate manifesta în orice moment. Există mai multe comportamente, ce pot isca conflicte în instituţiile de învăţământ preşcolar: rivalitatea unui cadru didactic, care atinge doar un nivel ridicat de activitate profesională cu autorităţi recunoscute anterior, comportamente accentuând gradul de superioritate al cadrelor cu experienţă faţă de cei tineri, ori prin crearea unei impresii favorabile despre unele cadre didactice, nu prin activitatea productivă, ci prin imitarea acesteia, prin participarea la diverse evenimente sociale.

Rolul directorului este esențial în conflictele dintre profesori. El trebuie să acționeze diferit în funcție de motivele ce stau la baza conflictului. De exemplu, dacă un conflict apare între doi profesori colegi din motive străine de instituţia de învăţământ (ex antipatie reciprocă) atunci managerul va trebui să intervină autoritar, interzicându-le profesorilor să se înfrunte în cadrul unității școlare. Dar dacă la baza conflictului se află motive de natură salarială sau care vizează legislația muncii, managerul școlar trebuie să soluționeze prin negocieri directe și imediate, iar comunicarea are un rol desăvârșit contribuind la aplanarea conflictului [8].

c) Conflictele dintre preşcolari

La grădiniţă activitatea predominantă este jocul, în cadrul căruia copilul testează diferite roluri, experimentează, reproduce comportamente şi modele de conduită, dezvoltă relaţii sociale. Preşcolarul, obişnuit in mediul familial, la intrarea în colectivitate intră într-o lume nouă, într-un necunoscut, începe să cunoască şi să ia contact cu persoane noi şi cu diferite provocări întâlnite la tot pasul.

Una din trăsăturile predominante la vârsta preşcolară este curiozitatea, care îl determină pe copil să investigheze, să exploreze lumea din jurul său, înmagazinând experienţe personale de ordin senzorial şi psihologic. Creşte nivelul de percepţie din exterior, preşcolarul, astfel, începe să distingă culorile, să diferenţieze obiectele din jur după anumite criterii, se familiarizează cu figurile geometrice, iar spre grupa mare începe să perceapă trecerea timpului. În această etapă, solicitările cărora copilul este nevoit să le facă faţă, îi trezesc stări emoţionale pozitive, dar şi negative precum nervozitate, neliniște, reacţii necontrolate, uneori agresive.

În instituţiile de învăţământ preşcolar se constată un număr mare de copii care se ceartă constant, jignesc alţi copii, lovesc, împing, sustrag jucării,etc

Principalele motive de conflict **între** preşcolari sunt nevoia de afirmare (protestul **împotriva** hiperprotecţiei **şi** restrângerii libertăţii de către adulţi), nevoia de autonomie (independenţă, nevoia de afirmare **în** sala de grupă), nevoia de autorealizare (dorinţa de a atinge propriile interese prin **încălcarea** intereselor altor copii), nevoia de autoapărare (dorinţa de a se proteja de comportamentele mai puţin plăcute a celor din jur).

d) Conflictele cadre didactice - părinți

Sunt determinate de comunicarea defectuoasă datorită neînţelegerilor, numărului mic de contacte, conflicte de valori, lupta pentru putere (prejudecăţi ale părinţilor bazate pe experienţele anterioare, neînţelegerea rolului părinţilor sau a educatorului în educaţia copiilor). Soluţionarea acestui tip de conflict se poate realiza prin:

- informarea periodică a părinţilor în legătura cu realizarea obiectivelor educaţionale, cu progresele înregistrate de copiii acestora;
- parteneriate grădiniţă - familie (pentru implicarea în activităţile desfăşurate, pentru a obseva comportamentul preşcolarilor în colectivitate, achiziţiile făcute şi o bună colaborare cu educatoarea grupei);
-contacte mai dese în care li se solicită părinţilor sugestii și opinii;
-comunicare completă, clară, pe înţelesul părinţilor a unor aspecte referitoare la procesul educaţional [p. 115].

Strategii de prevenire a conflictelor:

1. Modelul Canter – cadrul didactic să se manifeste pozitiv în toate situațiile, să ajute elevii să conștientizeze scopurile și cerințele de rezolvare și, mai ales, normele disciplinare, de participare, utilizând stimulările adecvate.

2. Modelul modificărilor de comportament – întărirea unui comportament se datorează consecințelor pozitive sau negative pe care le are; întărirea, prin confirmare, a unui comportament pozitiv duce la repetare, iar lipsa de întărire a celor negative va determina suprimarea lor, ambele situații determinând modificări comportamentale.

3. Modelul consecințelor logice – elevul trebuie să se autoanalizeze și să prevadă consecințele abaterilor, cu sprijinul dirigintelui și al clasei [p. 245].

Alte modalități de prevenire și reducere a conflictelor, pot fi: focalizarea pe obiective cu încercarea evitării conflictelor (elevilor din microgrupuri le este mai ușor dacă văd întregul tablou al activității și muncesc împreună pentru a-l realiza); producerea unor sarcini stabile, bine structurate și acceptate de întregul grup; evitarea situațiilor câștig- pierdere; facilitarea comunicărilor (ascultare și vorbire); utilizarea de către cadrul didactic sau de către liderii echipelor educaționale a unor elemente apartinând strategiilor de moderare a activității; cooperarea și dezvoltarea unui climat bazat pe încredere [p. 279].

Conflictul este un proces dinamic. Robbins (1998) prezintă cinci strategii majore ale procesului conflictual:

- opoziția potențială sau incompatibilitatea;
- cunoașterea și personalizarea;
- intențiile de abordare a conflictului;
- comportamentul;
- rezultatele.

Opoziția potențială - primul pas în procesul de conflict este existența condițiilor pentru ca un conflict să poată izbucni. Aceste condiții sunt grupate în trei mari categorii comunicare deficitară, deficiențe în structura organizației sau a grupului și sisteme de valori diferite.

- cunoașterea și personalizarea - dacă factorii menționați anterior afectează negativ un lucru important și de valoare pentru una dintre părți, potențialul pentru opoziție se transformă în conflict.

- intențiile de abordare a conflictului - sunt decizii de a acționa într-un anumit mod în conflict și sunt cinci intenții majore de abordare a conflictelor ocolitoare, îndatoritoare, competitivă, concesivă și colaborativă.

- comportamentul- când oamenii se gândesc la conflicte, ei tind să se concentreze și astfel conflictele devin vizibile. Prin comportament înțelegem acțiunile, declarațiile și reacțiile părților conflictuale [p. 245].

Fiecare persoană reacţionează diferit, atunci când este protagonistul unui conflict:

1. Tipul agresiv dă dovadă de comportament violent, este îngâmfat, condescendent, sâcâitor, lipsit de tact, se consideră superior celorlalți, dorește să câștige, se apără atacând, nu-I displac conflictele, acționează împins de un respect de sine scăzut, se enervează ușor și este copleșitor

2. Tipul impunător se comportă în funcție de situație, își asumă răspunderea pentru propria viață, preferă relațiile echilibrate, își cunoaște propriile sentimente și nevoi și este capabil să ajungă la un compromis, nu simte nevoia să le inculce altora un sentiment de vinovăție, formulează cereri în mod deschis și cinstit, este capabil să facă față reacțiilor de respingere, acționează impins de un sentiment de respect de sine și pentru alții, comunică direct, cinstit și pe picior de egalitate, folosește un dialog deschis și constructiv, folosește limbajul corpului și sentimentele în mod creator.

3. Tipul pasiv dorește să iasă cât mai puțin în evidență, se resemnează cu soarta lui, renunță ușor, se consideră întotdeauna victimă, consideră că este tratat nedrept, dă vina pe toți ceilalți, evită conflictele (renunță, plânge, fuge), acționează împins de un sentiment de respect de sine scăzut, este rezervat, comunică puțin [p. 367].

Orice conflict începe de la zero și crește constant spre limita de răbdare a celor implicați în conflict. Limita depinde de starea noastră de spirit pe moment, putând fi situată mai sus sau mai jos. Cu cât limita este mai sus, cu atât putem suporta mai multe înainte ca situația să scape de sub control. Dacă este vorba de un conflict fizic (care presupune violență), atunci limita acceptabilității este încălcată aproape imediat. Dacă este vorba de un conflict de natură emoțională, de regulă, este nevoie de un anumit timp până se ajunge la limită. Atunci când oamenii sunt obligați să depășească limita acceptabilității se poate întâmpla

orice. Părțile implicate au depășit punctual dincolo de care nu mai pot suporta nimic și conflictul scapă de sub control.

Concluzii

Conflictele au existat dintotdeauna acolo unde a existat interacţiune umană. Cauzele conflictelor apărute în instituţiile de educaţie timpurie sunt complexe, variind de la conflictele apărute în sala de grupă, ca urmare a expunerii la diferiţi stimuli specifici climatului educational din grădiniță, până la cele apărute între cadrele didactice şi părinţii copiilor, precum şi cele între managerul instituţiei de educaţie timpurie şi educatori. De asemeni şi formele de manifestare sunt variate, debutând cu manifestări agresive provenite din mediul familial şi continuând cu divergenţe, apărute la un moment dat între actorii actului educational, astfel încât măsurile de prevenire, negociere sau rezolvare ale acestora sunt greu de prescris. În concluzie, conflictele au luat naştere şi în instituţiile de educaţie timpurie, deoarece fiecare persoană este unică, relaţionează şi interacţionează diferit cu cei din jur, are interese, convingeri, sentimente şi valori proprii. Unele conflicte au un rol reglator şi aduc beneficii părţilor implicate, însă pot fi şi conflicte distructive, care afectează atmosfera propice învăţării în instituţiile de educaţie timpurie.

Referinţe:

1. BOBOC, I. *Psihosociologia organizațiilor școlare și managementul educațional.* București: Editura Didactică și Pedagogică, 2002.
2. DAVID, T., PREDESCU, A. *Empatia și relația profesor – elev*. București: Academia Republicii Socialiste România, 1987.
3. IOSIFESCU, Ș. *Management educațional pentru instituțiile de învățământ.* București, 2001.
4. MANOLESCU, A. *Managementul resurselor umane.* București: Economica, 2001.
5. SÎRBU, M., GORGHIU, A., CROITORU-ANGHEL, D. M. *Universul juridic.* Bucureşti, 2013.
6. STOICA-CONSTANTIN, A. *Conflictul interpersonal – prevenire, rezolvare și diminuarea efectelor*. Iași: Polirom, 2004.
7. VISSCHER, P., NECULAU, A. (coord.). *Dinamica grupurilo*r. Iași: Collegium Polirom, 2001.
8. Disponibil: https://api.sistemantiplagiat.ro/report/?shareId=43441f12-f706-4ca1-a00c-6d85eb00e6a7&language=ro

Date despre autori:

Daniela Mioara PETREA, doctorand, Şcoala Doctorală Ştiinţe Umaniste şi ale Educaţiei, Departamentul Științe ale Educației, Universitatea de Stat din Moldova.

E-mail: petrea.m.daniela@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9704-6512

Prezentat la 12.09.2023