

# ELEMENTE DE MANAGEMENT AL GRUPEI DE PREȘCOLARI

## Funcția de lideriat

Profesor înv. Preșcolar: Banu Bianca Laura

Grădinița nr. 13 Târgoviște, Dâmbovița

### Conceptul de lideriat

Lideriatul este una din cele cinci funcții ale managementului<sup>1</sup>. Problemele lideriatului au constituit preocupări ale oamenilor din cele mai vechi timpuri. Însă studiarea sistematică, profundă a lideriatului a început numai în perioada lui F.W. Taylor. Au fost efectuate foarte multe cercetări în acest sens, fără însă să se ajungă la un acord unanim cu privire la ce se înțelege prin lideriat și cum trebuie studiat acesta.

Lideriatul este” capacitatea de a exercita influență asupra unor personae și grupuri, direcționând eforturile acestora spre realizarea obiectivelor organizației”.<sup>2</sup>

Lideriatul este”capacitatea de a folosi toate sursele de putere existente pentru transformarea în realitate a unei viziuni concepute pentru alții”. “Lideriatul înseamnă influența exercitată de un conducător asupra subordonaților săi pentru a-i conduce, de bună voie, la realizarea obiectivelor urmărite”.

Definirea lideriatului ca proces de influență social presupune luare în considerare a următoarelor aspect:

-În primul rând, lideriatul nu este o prerogativă exclusivă a managerilor de nivel superior. Influență social exercită fiecare salariat la toate nivelurile. Lideriat realizează fiecare individ care rinde să execute o anumită sarcină, lucrare.

În al doilea rând, definiția de mai sus nu presupune faptul că liderul, într-un anumit rol sau funcție, exercită toată influența ce i-o conferă statutul său.Liderii formali exercită lideriatul; practica a arătat însă multe exemple când managerii nu reușesc să se achite de sarcinile lor.

În al treilea rând, în definiția respectivă nu se vorbește nimic despre gradul de atracție al indivizilor de către obiectivele spre a căror realizare este îndreptată influența lor.

Pentru că managerilor li se cere să lucreze cu subordonații lor, ceea ce constituie “partea comportamentală a managementului”, lideriatul se aplică peste tot și la orice nivel. Liderii ajută să dea formă viziunii organizației, scopul cu care alții muncesc și trăiesc. Managerii, prin contrast, operează total cu viziunea. Lideriatul și viziunea rămân fundamentale pentru înțelegerea unei comunități și a instituțiilor lor. Din această perspectivă lideriatul implică abilitatea de a inspira și influența gândirea, atitudinea și comportamentul populației.

Activitățile managementului, precum planificarea, organizarea etc. sunt pași făcuți, până când liderul (conducătorul) îi motivează puternic pe adepți (subordonații) și îi conduce către atingerea scopurilor.

---

<sup>1</sup> J.R. Schermerhorn Jr, R.J. Cattaneo, R.E. Smith-„*Management for productivity*” First canadian edition, Wiley&Sons, Toronto, N-Y, 1988, pag. 277; J.M. Ivancevich, J.H. Donnely J.L.Gibson- „*Management*” Fifth Edition, John Wiley&Sons, Inc., NY, 1996, PAG.320; D. Hellrigel, J.W.Slocum Jr.- „*Management*”, Seventh Edition South Western College Publishing, Cincinatti, Ohio, 1996, pag.6

<sup>2</sup> M.MESCON, M. Albert, F. Khedouri- „*Management*”, Third Edition Harper- Row, Publisher, N.Y., 1988, pag.464.

Lideriatul corespunde unor așteptări diferite. Acesta nu este destinat să mențină ordinea stabilită, ci de a crea mișcări, de a produce schimbări, de a face față constrângerilor și nevoilor, adică de a-i schimba pe cei conduși pentru a se adapta continuu la noile condiții.

Managementul operează cu perioade de timp relative reduse, în timp ce viziunea, care face ca lideriatul să fie eficient, se referă la perioade mult mai lungi.

Managementul se bazează pe funcționare stabilă și regulată, chiar rutinieră, lideriatul generează condiții de schimbare, gestionează posibilitatea de a obține mai ușor competențe și pentru ca acestea să fie posibile știe să vadă dincolo de organizația pe care o conduce și este capabil să exercite influență în cadrul acestei organizații.

Liderii și managerii se deosebesc, de asemenea, în ceea ce privește relațiile pe care ei le stabilesc cu subordonații. Liderii formulează semnale clare privind obiectivele și misiunile lor. Managerii sunt mai liniștiți, chiar ambigui în ceea ce privește obiectivele lor.

Una din principalele sarcini ale unui manager constă în a mări câștiguri personale pe care subordonații le primesc în urma realizării unui obiectiv, să clarifice etapele care duc la această realizare, să evite piedicile, obstacolele și să multiplice ocaziile de satisfacții personale pe acest drum.

Stilul managerial este axat pe relații între manager și subordonații săi, și este calificat ca tranzacțional, în timp ce stilul liderial este evaluat ca tranzacțional, în timp ce stilul liderial este evaluat ca transformațional deoarece este circumscris în schimbări care implică efortul comun.

Puterea managerului rezultă din exteriorul grupului: succesiune familială, numire de către consiliul de administrație. Dimpotrivă, puterea liderului provine din grup. Puterea sa este impusă spontan, în cadrul grupului.

Deosebirea dintre lideri și manageri este mai mult decât o problemă de semantică, din patru motive:

1. Liderii și managerii îndeplinesc anumite funcții unice, de aceea este important să fie recrutați și selecționați oameni care au abilități intelectuale și experiența cerută și cunoștințe relevante necesare.
2. Deosebirile pot afecta eficiența de grup. Performanța de muncă a unui grup poate fi mărită prin formarea unui colectiv mixt de lideri și manageri.
3. Schimbările organizaționale de succes depind foarte mult de un lideriat eficient.
4. Deosebirile dintre lideriat și management evidențiază posturile care nu sunt restricționate, cele care au poziții sau roluri deosebite.

Liderul este cel care alimentează omagierea colectivă a identității sale personale. Acest lucru impune o muncă necesară, din partea liderului, de a transforma, de a influența potențialele individuale în favoarea intereselor colective. Liderul trebuie să asigure concordanța între obiectivele personale și cele colective, adică realizarea armonizării tuturor categoriilor de interese.

Practica arată că, pentru a obține succese în munca lor, liderii trebuie să aibă capacitatea de a acorda adeptilor drepturile și împuternicirile necesare realizării obiectivului realizat prin viziune. Liderul devine atractiv pentru adeptii săi datorită capacității sale de a vedea în viitor.

Managementul grupeii de preșcolari impune considerarea acesteia ca un microgrup la nivelul căruia funcționează toate elementele specifice oricărui grup social primar: formație de mai multe persoane, care se află în relații față în față, relații de interacțiune și dependență reciprocă, mediate de implicarea într-o activitate comună, dezvoltând în timp norme și valori care reglează comportarea comună. Pe de altă parte activitatea dezvoltată în grădiniță este o activitate organizată, ale cărei elemente distincte sunt: asocierea dirijată a unui număr de indivizi, scopul comun, existența unor statute și rolurile bine definite.

Dimensiunile referitoare la managementul grupei de preșcolari sunt următoarele:

- Dimensiunea ergonomică care se referă la trei aspect importante din punct de vedere al managerului grupei: dispunerea mobilierului, vizibilitatea și pavoazarea sălii de grupă.
- Dimensiunea psihologică, altă dominant structurală a managementului grupei de preșcolari, este reprezentată de cunoașterea, respectarea și exploatarea particularităților individuale ale copiilor preșcolari, posibile prin: folosirea unor instrumente de psihodiagnostic; comparații cu tabloul indicatorilor dezvoltării psihofizice a preșcolarilor.
- Dimensiunea socială are în vedere funcționarea grupei de preșcolari ca microgrup social care se caracterizează prin următorii parametri: extensia, interacțiunea, scopurile, structura, compoziția, coeziunea.
- Dimensiunea normativă se referă la ansamblul de norme și reguli care reglementează întreaga desfășurare a activităților din grădiniță.

Că preșcolarul poate învăța, dar nu oricum, este fapt bine cunoscut ce ține de stiul de muncă al fiecărei educatoare, fără a ignora alți factori. O activitate eficientă cu copiii se poate desfășura numai atunci când personalitatea educatoarei este caracterizată ca receptivitate față de nou, spirit creator, inventivitate. Abordarea unui stil educațional care să stimuleze interacțiunile dintre copii, crearea unei atmosfere permissive curiozității și creativității spontane, caracteristică preșcolarilor, respectarea nevoii copilului de mișcare sunt condiții ce ne permit un management eficient în relații cu preșcolarii.

Comunicarea empatică- cu copilul se comunică nu doar prin mesaje verbale ci și prin mesaje nonverbale, afectiv-emoționale, gesturi vizibile sau abia perceptibile, reacții impersonale complexe care contribuie la înțelegerea mesajului verbal. O privire absentă sau, dimpotrivă, plină de interes, un zâmbet cald sau unul ironic, un gest de tandrețe sau unul de nerăbdare, completează mesajul verbal, îl potențează sau îl diminuează și produc efecte duferte.

Oferirea libertății-copilul are nevoie nu numai de sprijin și îndrumare, ci și de libertate și manifestarea propriei lor inițiative personale. Copiii vor să se descurce singuri și vor în același timp ca persoanele în care au încredere să-i orienteze și să-i ocrotească. Este tot atât de adevărat că ei vor să fie lăsați să se decidă asupra creativității lor, pe cât de adevărat este că doresc să stabilească relații cu lumea adulților pentru a primi din partea acestora îndemnuri și gesturi.

Socializarea-receptivă la solicitările dinamicii societății, educatoare, ca principal modelator al competențelor și abilităților sociale ale candidaților la umanitate, trebuie să asigure cadrul corespunzător pentru valorificarea maximă a resurselor copilului în vederea realizării unor obiective ce vizează integrarea acestuia în realitatea socială.

Menținerea rolului de lider formal-în această calitate, educatoarei îi revine și trebuie să îndeplinească câteva funcții care impun anumite calități.

1. Menținerea controlului grupului: capacitatea de a realiza o adevărată îndrumare individuală, capacitatea de a anticipa reacțiile grupului, capacitatea de a stăpâni grupul, capacitatea de a corela cerințele formulate cu posibilitățile reale ale grupului, capacitatea de a individualiza intervențiile, menținerea obiectivității, capacitatea de a înțui și a înțelege stările sufletești ale copiilor, suplețe și tact în adoptarea unui comportament nici prea rigid, nici fluctuant, adoptarea deciziilor anticipând evoluția fenomenelor de grup;

2. Munca propriu-zisă de îndrumare: posibilitățile de care dispune pentru a crea și menține o atmosferă plăcută, sensibilitatea la trebuințele copiilor, tehnica de a îndruma fiecare copil în parte, capacitatea de a menține relații cu grupul;

3. Interacțiune grup-lider: capacitatea de a conduce grupul în așa fel încât să evite apariția conflictelor interioare, capacitatea de a stabili relații directe cu copiii, fiind implicată în mod activ în acțiunile și deciziile grupului, capacitatea de a organiza timpul liber antrenând copiii în diverse jocuri și activități, capacitatea de a-i face pe copii să participe activ la luarea deciziilor;

#### BIBLIOGRAFIE

Ion Stegăroiu, Paraschiv Vagu, „*Lideriatul de la teorie la practică*”, Editura Bibliotheca, Târgoviște, 2006

Dragu Anca, „*Structura personalității profesorului*”, E.D.P., București, 1996

Iucu R.B., „*Managementul și gestiunea clasei de elevi*”, Polirom, Iași, 2000