

CZU: 373.2.011.31:005.95/.96

DOI: 10.36120/2587-3636.v31i1.157-163

MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚII DE LUCRU ÎN ECHIPĂ A CADRELOR DIDACTICE DIN INSTITUȚIA DE EDUCAȚIE TIMPURIE

Lilia CEBANU, dr., conf. univ.

<https://orcid.org/0000-0003-4278-8927>

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”

Alina IVAN, doctorandă

<https://orcid.org/0009-0000-6101-3903>

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”

Rezumat. Managementul activității de lucru în echipă a cadrelor didactice din instituția de educație timpurie este un proces important și relevant care are un impact semnificativ asupra calității educației oferite preșcolarilor. Acest proces implică definirea obiectivelor clare și a rolurilor, comunicarea deschisă și eficientă, dezvoltarea abilităților de conducere, formarea continuă, evaluarea și monitorizarea performanțelor. Prin implementarea acestor măsuri, se poate îmbunătăți calitatea educației oferite, creând astfel o echipă puternică și eficientă care să contribuie la succesul întregului proces.

Cuvinte cheie: management, lucru în echipă, cadre didactice, educație timpurie.

MANAGEMENT OF THE TEAMWORK ACTIVITY OF TEACHERS IN THE EARLY CHILDHOOD EDUCATION INSTITUTION

Abstract. The management of the teamwork activity of teachers in the early childhood education institution is an important and relevant process that has a significant impact on the quality of education provided to preschoolers. This process involves defining clear objectives and roles, open and effective communication, developing leadership skills, continuous training, evaluating and monitoring performance. By implementing these measures, the quality of the education provided can be improved, creating a strong and efficient team that contributes to the success of the whole process.

Key words: management, teamwork, professors, early education.

Managementul activității de lucru în echipă a cadrelor didactice din instituția de educație timpurie este esențial pentru a asigura calitatea actului educațional, dezvoltarea armonioasă a copiilor, cât și creșterea performanțelor profesionale ale educatorilor. În acest articol, vom aborda importanța managementului activității de lucru în echipă, beneficiile acestuia și cum poate fi implementat cu succes.

Importanța managementului activității de lucru în echipă constă în:

- Îmbunătățirea calității procesului educațional - Prin colaborarea și comunicarea
- eficientă între membrii echipei, se pot identifica cele mai bune metode și tehnici de predare, se poate planifica activitatea școlară și asigura un cadru educațional adecvat, sigur pentru copii.
- Dezvoltarea armonioasă a copiilor - Prin lucrul în echipă, cadrelor didactice le este mai ușor să identifice nevoile și cerințele copiilor, să ofere suport și consiliere, să promoveze dezvoltarea socio-emoțională, cognitivă și motrică a copiilor.

- Creșterea performanțelor profesionale ale educatorilor - Prin implicarea în activitățile de lucru în echipă, membrii echipei pot împărtăși cunoștințele și experiențele profesionale, pot primi feedback constructiv și pot beneficia de sprijin și suport din partea colegilor. Acest lucru poate contribui la creșterea motivației și a performanțelor profesionale ale cadrelor didactice.
- Îmbunătățirea relațiilor interpersonale - Managementul activității de lucru în echipă poate contribui la dezvoltarea unor relații interpersonale pozitive între membrii echipei, bazate pe încredere, respect și colaborare. Aceste relații pot avea un impact pozitiv nu doar asupra vieții profesionale, ci și asupra vieții personale a cadrelor didactice.

Beneficiile managementului activității de lucru în echipă a cadrelor didactice din instituția de educație timpurie sunt multiple și includ:

- Îmbunătățirea calității procesului de învățare - Prin colaborarea între cadrele didactice, se pot crea planuri de învățare mai eficiente și adaptate la nevoile specifice ale copiilor.
- Creșterea eficienței și a productivității - Lucrul în echipă poate crește eficiența și productivitatea, prin împărțirea sarcinilor și responsabilităților într-un mod echitabil și prin utilizarea abilităților și competențelor fiecărui membru al echipei.
- Îmbunătățirea relațiilor între cadrele didactice - Colaborarea și comunicarea frecventă dintre membrii echipei pot ajuta la dezvoltarea unor relații pozitive și la îmbunătățirea comunicării între aceștia. Acest lucru poate contribui la o atmosferă de lucru mai plăcută, la reducerea stresului și la o mai bună gestionare a conflictelor.
- Dezvoltarea profesională - Prin colaborarea cu colegii, cadrele didactice pot învăța unul de la celălalt și pot împărtăși experiențele și cunoștințele, ceea ce duce la o dezvoltare continuă a competențelor profesionale.
- Dezvoltarea abilităților sociale și a spiritului de echipă - Munca în echipă poate ajuta la dezvoltarea abilităților sociale, precum empatia, ascultarea activă, cooperarea și rezolvarea problemelor. De asemenea, poate stimula dezvoltarea spiritului de echipă și a sentimentului de apartenență la un grup.
- Îmbunătățirea procesului de luare a deciziilor - Munca în echipă poate duce la o mai bună luare a deciziilor, prin discutarea și analizarea diferitelor opțiuni și puncte de vedere. Acest lucru poate duce la luarea unor decizii mai bune și mai informate.
- Creșterea satisfacției la locul de muncă - O echipă bine organizată și coordonată poate duce la o îmbunătățire a satisfacției la locul de muncă pentru fiecare cadru didactic implicat și la o productivitate mai mare.

Implementarea managementului activității de lucru în echipă a cadrelor didactice din instituția de educație timpurie poate fi realizată cu succes ținând cont de următorii pași:

- Definirea obiectivelor echipei - Primul pas în implementarea managementului activității de lucru în echipă este de a defini clar obiectivele și de a le comunica întregii echipei. Acestea ar trebui să fie obiective SMART (specifice, măsurabile, atingibile, relevante și limitate în timp). Ele trebuie să fie stabilite în colaborare cu membrii echipei pentru a se asigura că toți sunt de acord cu direcția și prioritățile echipei.
- Clarificarea rolurilor și responsabilităților - Fiecare membru al echipei trebuie să știe ce rol și ce responsabilități are în cadrul echipei. Aceasta va preveni orice confuzie sau suprapunere a atribuțiilor.
- Stabilirea regulilor și a procedurilor de lucru - Este important ca membrii echipei să aibă reguli clare și proceduri de lucru stabilite, astfel încât să fie evitate eventuale neînțelegeri sau conflicte.
- Crearea unui mediu deschis și respectuos – Trebuie să existe un mediu deschis și respectuos în cadrul echipei, astfel încât membrii să poată discuta liber, să își exprime ideile și să ofere feedback constructiv fără teama de a fi judecați.
- Comunicarea eficientă este cheia succesului managementului activității de lucru în echipă. Să se creeze o cultură deschisă și transparentă de comunicare între membrii echipei și să se utilizeze diferite mijloace de comunicare, cum ar fi întâlniri regulate, mesaje de e-mail și alte instrumente de colaborare online, astfel încât membrii să fie la curent cu activitățile echipei, să poată face schimb de idei și să se poată ajuta reciproc.
- Stabilirea unor indicatori de performanță - Să se stabilească indicatori de performanță și să se monitorizeze progresul echipei în realizarea obiectivelor.
- Evaluarea și feedback-ul sunt esențiale pentru a identifica punctele tari și slabe ale echipei și mai ales eventualele îmbunătățiri ce pot fi aduse. Evaluarea și feedback-ul să fie personalizate, ținând cont de nevoile și obiectivele individuale ale fiecărui membru al echipei, precum și de nevoile instituției de educație timpurie. În acest fel, fiecare membru al echipei va fi motivat să-și îmbunătățească performanțele și să contribuie la dezvoltarea instituției.
- Îmbunătățirea continuă - Este important să se încurajeze o cultură a îmbunătățirii continue în cadrul echipei, astfel încât aceasta să se poată adapta la schimbări și să își îmbunătățească performanțele în mod constant.

Implementarea cu succes a managementului activității de lucru în echipă a cadrelor didactice din instituția de educație timpurie aduce numeroase beneficii semnificative, cum ar fi îmbunătățirea performanței copiilor, creșterea eficienței, a productivității echipei, cât și crearea unui mediu de lucru pozitiv și motivant.

Pentru ca managementul activității de lucru în echipă a cadrelor didactice să se dezvolte eficient este important să se acorde o atenție deosebită principalelor aspecte:

Comunicarea este elementul cheie într-o echipă. Fără comunicare, nu există echipă, ci doar un grup de indivizi.

Comunicarea trebuie să fie deschisă, transparentă și bazată pe încredere și respect. Este important ca membrii echipei să se asigure că își exprimă opiniile și să fie ascultați cu atenție și înțelegere de ceilalți membri ai echipei. Comunicarea poate fi îmbunătățită prin organizarea întâlnirilor regulate de echipă, unde membrii pot discuta proiectele, problemele, ideile și pot lua decizii împreună, contribuind astfel la evitarea neînțelegerilor și la creșterea coeziunii în echipă.

„Atunci când oamenii nu comunică în mod eficient, rezultatul poate fi deseori comic deoarece se distorsionează totul, nu se înștiințează unii pe ceilalți asupra a ceea ce se întâmplă, echipa se împotmolește deoarece nimeni nu știe care este programul adevărat asupra căruia se lucrează sau oamenii repetă ceea ce fac și alții. Pentru a ne putea integra, respectiv adapta într-o echipă este necesar să fim capabili să comunicăm” [1, p. 2].

În concluzie, comunicarea deschisă întărește încrederea. Procesul de comunicare este foarte important, constituind funcția principală a muncii în echipă, cât și un principiu de bază al unei funcționări eficiente. Politica de comunicare a lui Bethume era și este foarte ușoară „împărtășim orice fel de informație, cu excepția cazului în care este periculos sau ilegal să facem acest lucru”.

Spiritul de **colaborare** este o însușire esențială a membrilor unei echipe de succes. Într-o echipă, fiecare membru își aduce propriile sale abilități, cunoștințe și experiențe, iar prin colaborare și comunicare eficientă, acestea pot fi combinate pentru a obține rezultate superioare. Spiritul de colaborare presupune disponibilitatea de a lucra împreună, de a împărtăși idei, de a accepta și de a oferi feedback constructiv, într-un mediu de respect reciproc și de încredere. Prin dezvoltarea unui astfel de spirit, membrii echipei pot învăța să lucreze mai bine împreună, să-și completeze abilitățile și să-și îmbunătățească performanța globală.

Rezultatul muncii unei echipe, în care există într-adevăr colaborare este întotdeauna mai bun, decât dacă fiecare ar lucra singur, astfel încât duce la o mai bună înțelegere a abordărilor și a proceselor de lucru ale celorlalți membri ai echipei, ceea ce poate conduce la îmbunătățirea calității educației preșcolare.

Pentru a deveni un membru al echipei, care știe să colaboreze, se impune o schimbare în privința concentrării atenției pe patru aspecte:

1. *Percepție: privește-i pe ceilalți colegi din echipă ca pe niște colaboratori, nu concurenți.* Pentru membrii unei echipe unde există colaborare, completarea reciprocă este mai importantă decât concurența. Ei se consideră un grup și nu permit concurența în interiorul lui, căci asta ar dăuna întregii echipei.
2. *Atitudine: susține-ți colegii din echipă, nu-i suspecta.* Într-o echipă trebuie să elimini suspiciunile și să devii un susținător al echipei. Este o chestiune de atitudine și

înseamnă să pornești de la premiza că motivele celorlalți sunt bune, dacă nu s-a dovedit contrariul. Dacă ai încredere în oameni, îi vei trata mai bine, existând astfel posibilitatea ca, împreună să dezvoltați relații de colaborare.

3. *Concentrarea atenției: concentrează-te pe echipă, nu pe tine însuși.* Autorul Cavett Roberts remarca: „Adevăratul progres în orice domeniu este o probă de ștafetă, nu un episod izolat”. Dacă te concentrezi asupra echipei și nu doar asupra ta, vei putea preda ștafeta, când va fi nevoie, în loc să încerci finalizarea cursei de unul singur.
4. *Rezultate: obține victorii prin efectul de multiplicare.* Colaborarea are un efect multiplicator pentru orice faci, deoarece dezvoltă și valorifică nu doar abilitățile tale, ci și pe cele ale fiecărui membru din echipă.

Colaborarea este importantă în asigurarea că membrii echipei lucrează împreună în mod eficient și că sarcinile sunt îndeplinite în mod satisfăcător. Colaborarea poate fi îmbunătățită prin asigurarea că fiecare membru al echipei își cunoaște rolul și responsabilitățile, că există o înțelegere comună a obiectivelor, sarcinilor și o bună comunicare între membrii echipei. Atunci când lucrezi împreună cu colegii de echipă, poți realiza lucruri remarcabile. Dacă lucrezi singur, poți să ratezi multe reușite.

„În echipă considerăm că un climat de cooperare presupune armonie și în nici un caz dezacorduri, trebuie să cooperezi, astfel încât să le aduci plus valoare colegilor, inclusiv și celor pe care nu-i plăci. De regulă, atunci când colaborezi cu ceilalți, tu câștigi, ei câștigă – toată echipa câștigă” [2, pp. 26-29].

Încrederea e mai mult decât o simplă abilitate, dar este cu adevărat importantă pentru reușita oricărei echipe. Pentru ca o echipă să fie încheată trebuie acordată atenție creșterii nivelului de încredere între membrii echipei. Dezvoltarea unei relații de încredere începe cu cunoașterea reciprocă și discuții personale. Înțelegerea pasiunilor, preocupărilor și experiențelor trecute ale celorlalți pot crea o conexiune umană mai profundă și pot ajuta la stabilirea unor puncte comune de interes și a valorilor comune. Aceasta poate sprijini echipa în dezvoltarea unei comunicări eficiente și în gestionarea conflictelor, în timp ce ajută la crearea unui sentiment de unitate și solidaritate

În opinia lui J.C. Maxwell *încrederea* înseamnă:

- *Motivația reală* este un factor important în munca în echipă deoarece fiecare membru al echipei trebuie să aibă o motivație reală și să fie aliniat cu obiectivele echipei, astfel încât aceste motivații să fie transparente și să nu fie în detrimentul echipei. Dacă un membru al echipei își pune propriile interese mai presus de cele ale echipei, atunci aceasta poate afecta performanța întregii echipe. Prin urmare, comunicarea deschisă și transparentă în ceea ce privește obiectivele și așteptările echipei poate ajuta la menținerea motivației și angajamentului membrilor echipei.

- *Responsabilitatea*. O altă calitate a unui membru de încredere al echipei este simțul dezvoltat al responsabilității care indică faptul că ei vor să fie persoane de încredere. Această dorință este descrisă de poetul Edward Everett Hale:

„*Eu sunt doar unul,
Dar, totuși, sunt unul.
Nu pot face fiecare lucru,
Dar încă pot face un lucru.
Și pentru că nu pot face totul,
Ce pot face nu voi lăsa pentru altul*”.

Persoanele de încredere dintr-o echipă au această dorință, de a realiza lucrurile la care se pricep.

- *Gândirea sănătoasă* este o calitate importantă pentru orice membru al unei echipe.

Aceasta presupune capacitatea de a gândi critic, de a analiza informațiile și de a lua decizii raționale în situații complexe. Oamenii cu o astfel de abordare își pot aduce contribuția în găsirea unor soluții creative și eficiente, deoarece sunt capabili să ia în considerare mai multe opțiuni și să își ajusteze gândirea în funcție de nevoile echipei.

De asemenea, o gândire sănătoasă poate ajuta la gestionarea stresului și a situațiilor tensionate din cadrul echipei. Persoanele care sunt capabile să își păstreze calmul și să își gestioneze emoțiile pot avea un impact pozitiv asupra celorlalți membri ai echipei și pot contribui la menținerea unui mediu de lucru pozitiv.

- *Participarea consecventă*. O ultimă calitate a unui om de încredere dintr-o echipă este consecvența care înseamnă mai mult decât talent. Aceasta demonstrează tăria de caracter a unei persoane care perseverează indiferent de cât de obosită, răvășită sau suprasolicitată este [2, pp. 60-62].

Pentru a construi o relație de încredere e nevoie de foarte mult timp. Liderul echipei trebuie să fie deschis în fața membrilor, să organizeze întâlniri care să permită discuții personale și să instaureze o atmosferă relaxantă. Cu toate acestea, este important ca liderul să fie transparent cu privire la obiectivele și scopul întâlnirii, să se ia în considerare confortul și preferințele membrilor echipei, astfel încât aceștia să se simtă în siguranță și să poată participa în mod voluntar și confortabil. În acest fel, se poate încuraja dezvoltarea unei relații de încredere într-un mod autentic și eficient. Acesta este un punct important deoarece atunci când membrii echipei nu știu exact care este scopul discuțiilor personale și activităților desfășurate în afara locului de muncă, pot să apară confuzii și rezistențe. În plus, poate exista o nevoie de protejare a vieții personale și a intimității, ceea ce poate duce la reticență în a împărtăși anumite informații.

Respectul reciproc este unul dintre pilonii cheie ai unei echipe de succes. Acesta presupune o atitudine pozitivă față de ceilalți membri ai echipei, o comunicare clară și deschisă, ascultarea atentă a părerilor, ideilor celorlalți și acordarea de importanță acestora.

Este important ca fiecare membru al echipei să fie considerat și tratat cu respect, indiferent de poziția sa în organizație sau de nivelul său de experiență. Respectul reciproc contribuie la crearea unui mediu de lucru plăcut, la îmbunătățirea colaborării și productivității în cadrul echipei.

Un alt aspect important în managementul activității de lucru în echipă este crearea unui mediu de lucru pozitiv și motivant, care să încurajeze implicarea și angajamentul membrilor echipei. În acest sens, se pot organiza activități de team-building, precum jocuri, concursuri, ateliere, seminarii și alte activități care să consolideze relațiile dintre membrii echipei, să îmbunătățească încrederea și colaborarea între aceștia și să îi ajute pe membrii echipei să își dezvolte abilitățile și competențele.

În concluzie, managementul activității de lucru în echipă în cadrul instituției de educație timpurie trebuie să fie un proces continuu de îmbunătățire, adaptare și inovare, care să asigure atât realizarea obiectivelor instituției, cât și dezvoltarea profesională și personală a cadrelor didactice implicate în acest proces.

Bibliografie

1. ABRUDAN, D. (coord.) Comunicarea și lucrul în echipă. Disponibil online: [https://ro.scribd.com/doc/296705584/COMUNICAREA-SI-MUNCA-IN-ECHIPA-
IN-CADRUL-ORGANIZATIILOR#](https://ro.scribd.com/doc/296705584/COMUNICAREA-SI-MUNCA-IN-ECHIPA-IN-CADRUL-ORGANIZATIILOR#)
2. MAXWELL, J.C. 17 calități esențiale pe care ar trebui să le aibă membrii unei echipe. trad. de Ioan Ciupercă. București: Editura Litera, 2018.