

THEORETICAL ASPECTS OF CLASSROOM MANAGEMENT

Claudia Florina Pop

Lecturer, PhD, University of Oradea

Abstract: The classroom management has functions of inter-cognition, modeling and correction of students' and teachers' behaviors, achieving the optimal socio-emotional climate for conducting educational activity and achieving performance. The teacher's didactic activity involves many roles and responsibilities, and achievement of pedagogical equilibrium and efficiency can be achieved with difficulty. To all these, a multitude of intrinsic or extrinsic obstacles are added to the didactic activity due to which the professional activity is affected. They have their source in each person's personality, the social environment, the legislation, the ability to adapt to the change of the system, they are specific to every person, social environment or system.

Keywords: management, classroom, conflict, teacher, classroom management

Un concept subordonat *managementului educației* este **managementul clasei de elevi**. R. Iucu(2000) definește **managementul clasei de elevi** ca: *domeniul de cercetare în științele educației care studiază atât perspectivele de abordare ale clasei de elevi (didactică și psihosocială) cât și structurile dimensionale ale acesteia (ergonomică, psihologică, psihosocială, normativă, relațională, operațională și creativă) în scopul facilitării intervențiilor cadrelor didactice în situații de criză „microeducațională” (indisciplină, violența, non-implicare) și a evitării consecințelor negative ale acestora, prin exercițiul microdeciziilor educaționale.*

Analizând comparativ cele două concepte, *managementul educațional* și *managementul clasei de elevi* constatăm :

- managementul educațional se referă la întreg sistemul educațional, la toate nivelele instituționale, la relația dintre instituțiile educaționale, la relația dintre actorii implicați în contextul educațional;
- managementul clasei de elevi se referă la clasa de elevi, la coordonarea tuturor resurselor umane, materiale și financiare ale acesteia cu scopul creșterii eficienței educaționale;
- cele două tipuri de management sunt intercorelate, managementul clasei de elevi fiind parte componentă a managementului educațional;
- managementul educației și managementul clasei de elevi ca discipline pedagogice interdisciplinare sunt din punct de vedere epistemologic la intersecția dintre știință, tehnologie și artă;
- criteriul *eficiența educațională* constituie nucleul celor două tipuri de management.

Cultura organizațională. Tipuri de culturi organizaționale

Cultura organizațională reprezintă un ansamblu structurat de valori, norme, simboluri și comportamente comune și specifice unei anumite organizații, într-o anumită perioadă determinată. Dacă secolul al XIX-lea a fost secolul individualităților, secolul al XX-lea a fost denumit secolul organizațiilor, al sistemelor productive

integrate, de resurse umane, materiale, financiare. Fiecare dintre componentele culturii organizaționale are rolul ei bine determinat:

- valorile direcționează și coordonează activitatea organizațională, așa cum au evoluat în istoria lor: valori industriale, economice, administrative, umane, psihosociale, complexe, personalizate
- normele structurează activitatea de grup diferențându-se după specificul acesteia în: productive, comerciale, de servicii, educaționale
- ritualurile, ceremoniile întăresc încrederea în orice tip de organizație
- simbolurile consolidează identitatea organizației în relație cu alte organizații

Cultura organizațională este un produs, care se formează în timp, poate fi comparată cu o ființă vie, care are propriul său conștient colectiv (norme, reguli), dar și propriul său inconștient colectiv (simboluri, ritualuri, mituri), care influențează organizația și membrii săi. (Orțan, 2003)

Structura culturii organizaționale

Astfel, în funcție de tipurile de activitate desfășurată, de relațiile interpersonale dezvoltate, de regulile stabilite între generații, sexe se diferențiază cele două tipuri de norme: *normele formale*, oficiale, reguli, funcții, posturi și *normele informale* determinate de modalitățile de comportare în situațiile neoficiale.

Treptat din practicile devenite tradiționale se dezvoltă *ritualurile și ceremoniile* care marchează anumite valori ale organizației, cu scopul de a întări încrederea membrilor săi în aceasta. (Orțan, 2003)

Simbolurile, semnele de recunoaștere ale organizației se concretizează în acele imagini, evenimente, credințe, idealuri care sunt împărtășite de membrii organizației o diferențiază de alte organizații (vezi I.B.M. B.M.W., Liceul „C. Negruzzi”, Universitatea Harvard etc.) ajungând uneori până la mituri, cu rol de celebrare a conducătorilor excepționali, a eroilor.

Funcțiile culturii organizaționale

Prin mijloacele sale cultura organizațională este cea care menține echilibrul în interiorul unei organizații și care susține identitatea instituțională. Prin intermediul său în profunzimea dinamismului interior specific organizațiilor contemporane, se păstrează o structură fundamentală imuabilă care este în cele din urmă esența instituțională. Pentru păstrarea acestei identități, cultura organizațională trebuie să îndeplinească mai multe funcții bine determinate:

- integrarea membrilor săi în organizație
- direcționarea lor spre scopurile și trăirile organizației
- protecția membrilor săi față de amenințările exterioare
- păstrarea și transmiterea valorilor organizației

Aceste funcții general-valabile nu își ating scopul de la sine și în mod armonios, ele întâmpinând dificultăți legate de personalitatea diferită a membrilor organizației, de diferențierea clară a valorilor sau amestecul lor, de gradul de conștientizare al obiectivelor și scopurilor organizației și de implicare a membrilor ei în realizarea acestora. (Baban, 2001)

Dificultățile amintite mai sus dublate de dinamismul social determină transformări și la nivelul culturii organizaționale. Astfel, ea nu este statică, ci dinamică, într-un continuu proces de schimbare prin forme și modalități diferite. Schimbările interne nu sunt influențate doar de modalitatea în care organizații își restructurează propriile valori, ci ele au surse diverse care pot fi de natură internă (modificări privind viziunea managerială, extinderea, apariția de angajați noi cu o viziune diferită asupra realității, etc.), dar și externe (condițiile economice generale, eficientizarea activității

concurenței, modificări legislative, modificări ale spațiului de desfășurare a activității etc.)

Toate aceste cauze determină modalități diferite de modificări în interiorul culturii organizaționale. Cele mai cunoscute modalități de schimbare sunt: schimbarea prin fenomenele de criză; schimbarea prin procesul învățării; schimbarea ca formă de dezvoltare; schimbarea ca modalitate de modernizare. (Diaconu, 2010)

Colectivul de elevi

Pentru definirea clasei sau mai corect a colectivului de elevi se pot folosi drept punct de reper caracteristicile specifice grupului mic, restâns sau primar considerându-l drept genul proximal iar diferența specifică subliniază scopul urmărit de către acest grup: învățarea. Pornind de aici, colectivul de elevi a fost definit ca un grup de muncă specific, formativ, compus dintr-un număr de membri având aceleași drepturi și obligații (omogenitate), elevii și un animator, profesor, ale căror raporturi sunt reglementate oficial, de tipul sarcinii și de normele de funcționare.

Caracteristicile colectivului de elevi sunt următoarele:

1. *Marimea colectivului de elevi* se situează între 10-15 și 40-45 de elevi. Una dintre problemele cele mai mari în ceea ce privește o eficiență crescută a actului educațional este identificarea mărimii optime a clasei de elevi. Acesta problemă a suscitat foarte multe discuții deoarece s-a constatat că în cazul în care colectivul de elevi este prea mare crește tendința de subdiviziune, iar în cazul în care acesta este prea mic crește tendința de subiectivizare a membrilor clasei de elevi. La toate acestea se mai adaugă presiuni specifice managementului educațional constând în probleme de natură economică sau în dificultatea de a constitui clase peste un anumit număr de elevi în zonele izolate.

2. *Relațiile dintre membrii colectivului de elevi* sunt directe, de tipul față-n față, de natură afectivă, pozitivă și negativă. Acest tip de relații este specific grupurilor primare și se deosebesc de relațiile funcționale specifice grupului secundar cum ar fi elevii dintr-o școală. De aceea grupul așa cum este el reprezentat de clasa de elevi are o influență majoră în creerea de legături puternice și dezvoltarea unor mecanisme de colaborare și lucru în echipă, mai ales dacă profesorul poate „exploata” în mod benefic relațiile interumane, pozitivându-le.

3. *Clasa de elevi* este un grup angajat în activități educaționale având *scopuri și obiective*

specifice, de învățare, formare și dezvoltare. Ele sunt cele care deosebesc grupul reprezentat de clasa de elevi de celelalte grupuri primare. Trebuie făcute deosebiri între scopurile colectivului de elevi în ansamblu (comune) care ar trebui să urmărească eficiența și evoluția grupului, de cele de subgrup care se pot referi la activități comune, de genul cercurilor și de cele individuale care în general se referă la cariera personală a fiecăruia. În funcție de sistemul educațional sunt dezvoltate predominant un anumit gen de obiective. Astfel sistemul american urmărește să dezvolte individualitatea și pune accentul pe scopurile individuale, în timp ce cel de german urmărește să dezvolte capacitatea de a lucra în echipă și încearcă să sublinieze obiectivele subgrupelor.

4. *Coeziunea grupală* constituie o rezultată a concentrării tuturor forțelor ce acționează asupra membrilor săi pentru a se menține în cadrul grupului. Aceasta este printre cele mai importante variabile de grup. Coeziunea se poate realiza în mod direct, prin efort individual și de grup, a căror rezultat se poate observa prin *constituirea unor credințe, norme, reguli, simboluri, ritualuri* specifice fiecărei clase. Acestea sunt parte componentă a simbolurilor școlii, dar cuprind elemente de originalitate specifice fiecărei clase de elevi în parte. De asemenea un element important al evoluției coeziunii grupale îl constituie apariția *inconștientului colectiv comun* populat cu diferite credințe,

atitudini, opinii specifice fiecărei clase. Astfel se formează o *conștiință comună de grup*, și o personalitate a acestuia prin care se pastrează unitatea valorică a grupului și în care fiecare membru ar trebui să se regăsească.

5. *Structura de grup* reprezintă sinteza dintre personalitatea fiecărui membru al grupului și indicatorii de mărime, scopuri, interacțiune. Datorită acestor interacțiuni dintre personalitate fiecăruia, elevi sau profesori, și grup ca ansamblu se realizează forme concrete fixe specifice fiecărui grup. Aceste structuri depind de contextul în care se manifestă și de aceea ele pot fi divizate în: structura de *sarcină*, de *comunicare*, de *conducere* și *socio-afectivă*, fiecare tip putând diferi de la caz la caz în cadrul aceluiași grup.

6. *Dinamica clasei de elevi* care este dată de forțele ce acționează în interiorul grupului face din dinamica grupului studiul sistematic și experimental al structurii și proceselor ce se petrec în grup și determină relațiile acestuia cu exteriorul.

7. *autonomia și dependența* membrilor grupului de totalitatea numită grup, reprezintă reperele prin care putem să identificăm coeziunea grupului, căci un grup care a dezvoltat o dependență a membrilor grupului față de totalitatea sa este un grup cu o bună coeziune internă. Dar dependența membrilor grupului de totalitatea sa nu trebuie să fie un scop în sine căci datorită acesteia se poate ajunge la inerție, non-implicare, lipsa de decizie și în situații limită la intoleranță față de persoanele externe grupului. În ceea ce privește autonomia aceasta are un efect de dispersie a grupului, dar membrii care au o anumită autonomie sunt în general hotărâți, se implică în deciziile ce privesc grupul, doresc să își promoveze ideile proprii, ajută la dezvoltarea grupului mai ales în ceea ce privește planul ideatic. De aceea nici una dintre atitudini nu este bună în sine ci în cadrul clasei de elevi trebuie identificat un echilibru între autonomie și dependență astfel încât grupul să se dezvolte ca un tot pe baza ideilor individuale. (Stan, 2003)

8. *conformismul și nonconformismul* membrilor grupului exprimă într-o anumită măsură și gradul de menținere a coeziunii și a specificității grupului sau gradul de schimbare, chiar de disoluție a grupului. Ca și în celelalte cazuri este important ca personalitatea fiecăruia să se poată manifesta în interiorul grupului, iar aceasta să nu fie catalogată ca formă de inadaptare ci folosită spre evoluția grupului. Astfel este important ca nonconformismul să nu fie privit ca sursă de disoluție a grupului și prin aceasta un elev să fie marginalizat, ci dimpotrivă să se dezvolte latura benefică reprezentată de originalitate și noutate. Conformismul chiar dacă pare a fi sursa coeziunii, poate fi mai periculos decât nonconformismul, căci un astfel de grup poate fi lipsit de personalitate, se supune foarte ușor unui lider și își atinge cu dificultate obiectivele.

9. *permeabilitatea sau impermeabilitatea* grupului este reprezentată de posibilitatea de a permite sau nu pătrunderea în interiorul grupului a ideilor, scopurilor, obiectivelor sau persoanelor noi. Permeabilitate în majoritatea cazurilor este pozitivă căci dacă grupul este permeabil el permite pătrunderea unor schimbări pozitive și a ideilor noi, mai ales dacă grupul este bine cristalizat și își urmărește propriile obiective. Dar depășirea unui anumit grad de cristalizare poate transforma grupul și acesta devine impermeabil la schimbare și perfecționare.

10. *stabilitatea sau instabilitatea* grupului este menținută printr-un echilibru interior în care trebuie să se regăsească toate valorile. Clasa de elevi are nevoie de o anumită stabilitate pentru a se menține și a evolua dar și de o anumită mobilitate care să permită transformarea, înnoirea, învigorarea.

Structura clasei de elevi

Prin structura se înțelege organizarea internă, modelul comportamental și continua adaptare a modelului la cerințe în funcție de natura grupului concret. Organizarea clasei de elevi poate fi privită din trei perspective: structurală, funcțională și procesuală. Din

punct de vedere structural clasa de elevi este reprezentată de ansamblul rol-status-urilor formale și informale cristalizate, ca urmare a activității desfășurate. Cele mai importante funcții ale clasei de elevi sunt cele de învățare, socializare, integrare a elevilor în colectiv, în grup.

Sarcina clasei de elevi este de natură educațională, de formare inițială și continuă a subiecților educaționali. Această sarcină sau activitate educațională are caracteristicile sale cu privire la obiectivele anticipate, la conținuturile selectate și transmise, la învățarea propriu-zisă, la rezultatele învățării în funcție de particularitățile de vârstă și individuale ale educaților. Activitatea educațională generează rol-status-urile membrilor grupului ca și dinamica acestora. Astfel *statusul* se structurează treptat ca un ansamblu de cerințe, de dispoziții oficiale care reglementează poziția socială a fiecărui membru al grupului. *Rolul* se conturează treptat ca totalitatea conduitelor realizate din perspectiva unui anumit status. Dacă statutul a mai fost definit ca ansamblul drepturilor și îndatoririlor asociate unei poziții sociale, rolul este considerat actualizarea cerințelor status-ului, interiorizarea cerințelor acestuia. (Stan, 2003)

Grupul școlar este din punct de vedere al structurii sale un *grup omogen*, din punct de vedere al vârstei, al scopurilor, intereselor fundamentale și aspirațiilor. Dacă în raport cu alte tipuri de grupuri clasa de elevi este predominant omogenă în raport cu activitatea internă s-a formulat problema care dintre tipurile de grupe este mai eficient în lucrul pe grupe- grupul omogen sau eterogen.

Structura de sarcină, de activitate educațională determinată de interacțiunea rol-statusurilor în clasa de elevi determină *structura formală* a colectivului de elevi. *Structura informală* este dată de relațiile afective stabilite spontan și natural între membrii grupului, într-un cadru social concret. Aceste relații pot fi: de simpatie, de antipatie, de indiferență. Relațiile afective ale unui elev față de ceilalți alcătuiesc *expansiunea sa socială*. Relațiile afective ale colectivului față de fiecare membru al său constituie *incluziunea socială*. Structura informală a grupului este dată de corelarea dintre cele două dimensiuni.

În relațiile intergrupale două sunt conceptele fundamentale care interesează structura clasei de elevi: categorizarea socială, identitatea socială.

Cunoașterea colectivului de elevi. Structura dimensională a managementului clasei de elevi

În planul real, al existenței grupului – inclusiv al clasei de elevi structurile și procesele de grup se obiectivează în fenomene de grup. *Fenomenele de grup* au fost clasificate de psihosociologi în:

1. *stilul de conducere-leadership*
2. *climatul psihosocial al grupului*
3. *moralul grupului*
4. *coeziunea*
5. *conformismul și devianta*
6. *conflictele intergrupale.*

1. *Stilul de conducere* reprezintă un ansamblu de caracteristici ale personalității conducătorului, care se structurează în procesul activității unui grup determinat, ca rezultat al îmbinării între elementele bio-energetice, aptitudinale și caracteriale ale personalității sale și solicitările tipului de activitate și ale grupului. Cele mai multe interpretări ale stilului de conducere converg spre ideea că *stilul este omul*. Aceasta maximă ne conduce spre concluzia că există atâtea stiluri de conducere, câți oameni există. Putem accepta faptul că dominantă stilului de conducere este dată de caracteristicile sintetice ale personalității celui care conduce. Dar acestea nu există în

sine, ci în raport cu un mediu socio-cultural, cu un tip de activitate, cu un anumit grup social. (Cristea, 2003)

Percepția corectă de către profesorul-manager a situației complexe dar și concrete a elevilor săi, prin cunoașterea personalității lor, a condițiilor familiale ale acestora, a anturajului, aptitudinile empatice ale profesorului devin esențiale în raport cu celelalte caracteristici ale stilului de conducere.

Caracterul profesorului-manager, structurat din atitudinile sale față de muncă, autoperfecționare, inovarea procesului educațional, dar și atitudinile față de sine și mai ales față de alții, elevi, părinți se constituie în modele oferite acestora. Mai mult chiar decât cunoștințele transmise atitudinile sale sunt vectori de influență care pot fi pozitive dar și negative pentru elevi. Tendințele sale manageriale pot fi chiar corectate în funcție de feed-back-ul pe care acesta îl primește de la partenerii săi educaționali: elevi, profesori, părinți, inspectori, reprezentanți ai comunității socio-economice.

2. *Climatul psiho-social* este considerat fenomenul cheie în înțelegerea dinamicii microgrupurilor sociale. El reprezintă ansamblul trăirilor subiective ale membrilor generate în

contextul obiectiv de grup. Climatul psiho-social reprezintă nivelul superior de integrare a factorilor externi și interni, obiectivi și subiectivi care au o semnificație pentru grup. De la apariție și până la disoluția sa climatul psihosocial își dezvoltă anumite caracteristici.

Caracteristicile climatului psiho-social au fost considerate următoarele: climatul reprezintă rezultanta factorilor externi și interni, obiectivi și subiectivi, având prin urmare un *caracter sintetic*, climatul dobândește o anumită *stabilitate și independență* în raport cu factorii care l-au generat, el se dezvoltă treptat și nu se modifică cu ușurință, climatul are un *caracter generalizat* la nivelul grupului chiar dacă unii membri au alte pozitii. (Iucu, 2000)

Apariția, dezvoltarea și dezagregarea climatului psihosocial din clasa de elevi sunt determinate de următorii **factori: fizico-materiali** -de exemplu condițiile de spațiu, dotarea materială așezarea băncilor, iluminarea, aerisirea etc.; **sociali**- relațiile sociale, politice, culturale din școală, din societate, din clasa de elevi; **psiho-sociali** – caracteristicile psihice ale membrilor grupului care definesc personalitatea.

În clasa de elevi una dintre dimensiunile managementului educațional este dimensiunea ergonomică (Iucu,2000). În economia generală a procesului educațional considerat și proces managerial condițiile ergonomice: spațiul numit clasa de elevi, dispunerea mobilierului școlar, luminozitatea, aerisirea, amenajarea estetică, încep să-și câștige treptat importanța cuvenită, atât în sine, cât și în relațiile cu celelalte dimensiuni manageriale ale clasei de elevi.

O condiție de igienă a muncii pe care dispunerea mobilierului școlar trebuie să o îndeplinească este *vizibilitatea*, care constă în adaptarea spațiului școlar al clasei la necesitățile somato-fiziologice și de sănătate ale elevilor. *Pavoazarea sălii de clasă* constituie o altă condiție, care poate constitui baza culturii estetice a clasei de elevi. Formarea colectivului de elevi începe cu elementele exterioare, inclusiv de amenajare estetică a clasei de elevi.

Componentele estetice de natura didactică (hărți, tablouri ale scriitorilor, citate) dar și de natură managerială (fotografii ale elevilor, simboluri, sloganuri) contribuie la conturarea identității clasei, la dezvoltarea unei culturii expresive și apoi instrumentale prin intermediul unor pârghii de tip managerial. (Cristea, 2003)

Climatul psihosocial se realizează la două nivele :

- *tranzitoriu*, care se referă la atmosfera de grup determinată de factorii aleatori ai grupului

- *de fond*, care se refera la factorii stabili ai grupului: *dimensiunea socio-afectivă, dimensiunea motivational-atitudinală, dimensiunea cognitiv-axiologică, dimensiunea instrumental-executivă, dimensiunea proiectiv-participativă, dimensiunea structurală.*

Dimensiunea socio-afectiva conține factorii care se referă la următoarele aspecte de grup:

relațiile de simpatie, antipatie și indiferență dintre membrii grupului; existența subgrupurilor ca rezultat al scindării grupului pe plan afectiv; gradul de acceptare/inacceptare afectivă a liderului formal și a unor lideri informali; gradul de integrare socio-afectivă.

Aceste aspecte care caracterizează dimensiunea socio-afectivă a climatului psihosocial pot fi cunoscute prin intermediul metodelor sociometrice. Relațiile afective în clasa de elevi se stabilesc la nivel orizontal între elevi, sau între profesori și la nivel vertical, între profesori și elevi depinzând de particularitățile de vârstă și individuale ale acestora. Comunicarea afectivă la nivelul clasei de elevi deși neglijată în procesul educațional constituie fundamentul constituirii celorlalte tipuri de relații: de muncă și învățare, formează liantul dezvoltării individuale și de grup, al socializării și al rezolvării conflictelor.

Dimensiunea motivațional –atitudinală include următoarele categorii de factori: atitudini interpersonale, atitudini față de activitatea desfășurată, interesele comune, atitudinile de satisfacție-insatisfacție.

Dimensiunea motivațional-atitudinală constituie motorul generator de energie și susținere a eforturilor educaționale ale elevilor în procesul de învățare. Atitudinile interpersonale ale elevilor pot fi de colaborare sau competiție, de respect sau de lipsă de considerație, de încredere sau neîncredere, predominant pozitive sau conflictuale și agresive. Motivația elevilor pentru activitatea didactico-educatională poate fi intrinsecă, pozitivă, superioară, de dezvoltare a personalității dar și extrinsecă, negativă, sau de indiferență, apatie, respingere a învățării și autorității.

Dimensiunea cognitiv-axiologică se referă la elementele cognitive cum ar fi reprezentările sociale, ideile și concepțiile comune, opiniile, convingerile, normele, simbolurile, valorile specifice grupului respectiv. Evoluția comună a clasei de elevi facilitează apariția unor imagini, idei, reguli de conduită, convingeri comune fie că sunt pozitive fie că sunt negative. Din practica educațională actuală putem selecta comportamente cum ar fi: absenteismul, copiatul, agresivitatea care nu sunt întâmplătoare ci corespund unor reprezentări comune de dispreț față de elevul conștiincios confundat cu tocilarul, de admirație față de falsele valori ca agresivitatea confundată cu atitudinea curajoasă etc

Dimensiunea instrumental-executivă a clasei de elevi se referă la: relațiile funcționale dintr-un grup, coparticiparea la realizarea sarcinii, stilul de conducere, coordonarea externă a grupului, conflictele intra și intergrupale.

Sarcina grupului primar numit clasă de elevi este învățarea realizată într-un context mai larg educațional. Sarcina clasei de elevi depinde de: particularitățile individuale și de grup ale membrilor clasei, profilul și specializarea clasei, colectivul de profesori, relațiile dintre elevi, relațiile dintre profesori, relațiile dintre profesori și elevi etc. (Druță, 2004)

Managementul clasei de elevi are în centrul preocupărilor sale mai multe tipuri de învățare:

- *învățarea didactică propriu-zisă*, asimilarea cunoștințelor, formarea abilităților, dezvoltarea capacităților și competențelor

- *învățarea socio-relațională*, pe bază de model, formarea atitudinilor față de sine, față de alții, față de activitate, dezvoltarea comportamentelor sociale
- *învățarea normativă*, a regulilor și normelor morale, școlare, de grup.

Dimensiunea proiectiv-anticipativă se referă la perspectiva grupului, la anticiparea rezultatelor activității, la stările de incertitudine sau neliniște în legătură cu viitorul grupului, la unitatea de voință a unui grup în raport cu obiectivele urmărite. Dimensiunea proiectiv-anticipativă se poate concretiza în clasa de elevi prin încrederea elevilor în filiera, profilul, specializarea aleasă de elevi și în viitorul oferit de acestea. Din punct de vedere comportamental anumite clase oferă modele predominant pozitive iar altele predominant negative.

Dimensiunea structurală a grupului se referă la structura și compoziția umană a grupului, la vârsta medie a grupului, la omogenitatea pregătirii generale, la dispersia notelor, la proporția între bărbați și femei, la mediile sociale de proveniență. Pentru clasa de elevi predominarea fetelor sau a băieților, a mediului urban sau rural, clasa de copii, de puberi sau adolescenți, clasa de elevi slabi, buni sau foarte buni generează profile diferite în totalitatea lor. (Iucu, 2000)

Moralul grupului reprezintă nivelul sintetic de încredere în grup, nivel care reflectă toate celelalte dimensiuni ale grupului atât cele tranzitorii cât mai ales cele de fond. Moralul grupului poate fi ridicat atunci când percepțiile membrilor săi asupra posibilităților grupului de a le oferi satisfacție și performanță sunt pozitive sau scăzute în situațiile conflictuale prelungite, într-un climat de tensiune inter-relațională, când viitorul grupului se prefigurează sumbru sau incert.

Coeziunea grupală se referă la gradul de unitate și integrare a membrilor colectivului, la rezistența acestuia la destructurări, la sentimentele de apartenență la grup, la satisfacerea nevoilor membrilor grupului de către grup. Cei mai importanți factori de menținere a coeziunii de grup sunt considerați: motivarea elevilor prin cooperare sau competiție, valorizarea problemelor de ordin afectiv, atitudinea deschisă a profesorilor față de elevi.

BIBLIOGRAPHY

1. Baban, A., (2001), *Consiliere educațională*, Ed. Universitară Clujeană, Cluj-Napoca
2. Cristea, Sorin(2003)- *Managementul organizației școlare*, E.D.P., București.
3. Diaconu, C. (2010) – *Negocierea conflictelor în școală*, Rovimed Publishers.
4. Druță, M-E., (2004) – *Cunoașterea elevului*, București, Editura Aramis.
5. Iucu, R. (2000) – *Managementul și gestiunea clasei de elevi. Fundamente teoretico-metologice*, Iași, Ed.Polirom.
6. Langa, C, Bulgaru, I (2009) – *Managementul clasei de elevi. O abordare aplicativă*, Editura Universității din Pitești.
7. Olsen, J., Nielsen, T. (2009) – *Noi metode și strategii pentru managementul clasei*, Didactica Publishing House.
8. Orțan, Florica (2003)- *Management educațional*, Editura Universității din Oradea;
9. Stan, E., (2003) – *Managementul clasei*, București, Editura Aramis.
10. Străinescu, I., Ardelean, B-O., (2009) – *Managementul conflictelor*, București, EDP.
11. Ștefan, M., (2007) – *Teoria situațiilor educative*, București, Editura Aramis.