

TEAMA INSTRUMENT ÎN MANAGEMENT ȘI ÎNVĂȚARE?

Marinela COMAN

Studentă an II, Inginerie Economică
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
Extensia Alba-Iulia

Teama, ca instrument educativ are o carieră lungă și întortocheată. Se știe că, dacă întrebi un consilier universitar și un sergent de instrucție despre rolul fricii în învățatură, vom obține două răspunsuri diferite. Unii spun că atunci când sunt implicate abilități motorii simple, teama este un partener viabil al învățaturii – taberele de instrucție pentru recruți, școli de parașutism, academii de poliție etc. Când vorbim despre studenți, cei mai mulți nu ar recunoaște ca fiind intimidantă experiența la viața academică ce presupune învățarea unor materii care poate fi simplă sau mecanică, ritmul de predare-învățare și de gestionare a volumului informațiilor.

„Atunci când este vorba de învățatură, teama este mai degrabă o piedică decât un avantaj. Un mediu de învățare dur, bazat pe testare, poate scoate la suprafață adrenalina, dar nu dezvoltă aptitudini. Studenții temători au tendința de a-și asuma mai puține riscuri. Un mediu de lucru în care evaluarea este continuă poate încetini evoluția prin diminuarea comportamentului de tip „încercare-și-eroare” necesar unei învățări eficiente.”[2] Cu toate acestea, în unele domenii s-a introdus în mod deliberat și conștient evaluarea la locul de muncă care este un drept acordat angajatorilor, și este instituit prin Codul Muncii în vigoare. „Prin această evaluare periodică, companiile urmăresc eficientizarea metodei de lucru și supraveghează îndeaproape atingerea obiectivelor de business”. [4] Sistemul de recompensare al angajaților trebuie să includă următoarele 4 componente: *compensare, beneficii, recunoaștere și apreciere*. Evaluarea este foarte

importantă pentru fiecare angajat. „Oamenii au nevoie de confirmări și de setarea unor noi direcții de acțiune. Ei trebuie să știe dacă rolul lor în companie contează. Este o nevoie firească a naturii umane, pe care nu ne permitem să o ignorăm dacă ne dorim performanță. Sistemul de evaluare reprezintă legătura dintre recompensa pe care un salariat speră să o primească și productivitatea pe care o realizează, succesiunea normală fiind: *productivitate – evaluarea performanței – recompensă*.”[4] Aceasta este măsurată de un business mentor. Însă dacă nu există control asupra unui mediu de muncă bazat pe evaluare, cum poate fi realizată instruirea atunci când angajatul se teme?

“Teama a fost întotdeauna un instrument în management pentru managerii incapabili de a găsi metode creative de a motiva oamenii, pentru cei care nu au abilități și competențe de management, pentru cei cărora nu le pasă decât de rezultate și de cifre, în detrimentul oamenilor. Managementul ar trebui să fie despre comunicare, dezvoltare, curaj, onestitate, feedback, colaborare, consens, implicare, pozitivism, nu despre *Fă cum îți spun eu, că eu sunt șeful!*.”[3]

„Factorii ce reduc teama fac parte din aceeași filosofie pe care se bazează stabilirea relațiilor. Accentul cade pe susținere și deschidere iar pentru a depăși teama, accentul se pune pe putere și compasiune. Categorie există temeri raționale. Într-un incediu, teama de arsuri, la dentist, teama de discomfort și durere este rațională.”[2]

De asemenea, există temeri raționale de a merge la muncă. Cele mai multe temeri nu sunt

logice, sunt psihologice. Contribuția esențială pe care o poate aduce mentorul în situațiile educaționale este de a trata temerile ca fiind raționale. „Nu este rolul mentorului de a deveni psihiatru, însă pentru a fi eficient are nevoie de o înțelegere clară a stării emoționale a angajatului. A-i spune cuiva care se teme „Nu ar trebui să simți altfel” este jignitor, depreciativ și nepolitic. Amintiți-vă zicala: „Este mai ușor să întorci un catâr după ce l-ai determinat să se miște”. Astfel de atitudini trebuiesc acceptate ca fiind îndreptățite.”[2]

„Pentru a conduce pe alții trebuie să ai capacitatea de a înțelege diversitatea umană. De aceea nu dau nici o șansă de succes managerial celor care n-au trăit sau nu trăiesc între oameni, nu construiesc punți între oameni și în general n-au înțeles „universul om”. În momentul în care cineva poate înțelege omul până la stadiul de a construi centre de coerență socială, atunci potențialul acestui demers se amplifică în aceeași manieră în care, reacția în lanț din lumea materială, generează energia atomică.

Managementul valorifică, așadar, imensa energie umană iar managerul este instrumentul care mijlocește acest proces. Faptul că managementul poate genera consecințe economice și sociale personale pentru manager, reflectă o recompensă pentru excepționalitatea sa care se încadrează în dictonul biblic „mulți chemați puțini aleși”.[1]

Teama este o necesitate primejdioasă. Motivele de teamă fizică în interiorul unei organizații sunt rare. Aceste temeri organizaționale sunt de natură psihică. Oamenii se tem să nu fie respinși, să arate ridicol, să piardă puterea, să nu pară incompetenți.

„Capacitatea de a controla și de a fi stăpân pe situație, ține numai și numai de persoana în cauză. Ce poți face pentru „a-ți lua diploma în managementul fricilor/temerilor”?”.[5]

”**Oferă-ți timpul necesar.** Este imposibil să ai o judecată clară atunci când ești inundat cu frică sau anxietate. **Înfruntă-ți fricile.** Indiferent de situația întâmpinată, încearcă să nu mai fugi de ea și înfrunt-o. Oricare ar fi frica ta, dacă te confrunți cu aceasta ar trebui să înceapă să se diminueze. **Nu încerca să fii perfect,** viața nu este

perfectă, mereu vor fi zile bune și mai puțin bune, încearcă să te bucuri de fiecare moment”.[5]

Nevoile sau impulsurile psihologice sunt principala sursă de energie pentru acțiunile individuale, **nevoia de reușită, recunoaștere, putere și control.** Toți avem aceste nevoi de bază și datorită priorității pe care acestea o au în viețile noastre, suntem parțial diferiți.

„Educația este capacitatea de a asculta aproape orice, fără a-ți pierde cumpătul sau încrederea în sine”.

Robert Frost

BIBLIOGRAFIE / REFERENCES

- [1] Abrudan, I., (2012) *Cultură Managerială*, Editura Digital Data, Cluj-Napoca.
- [2] Buckingham, M., Coffman, C., (2005) *Manager contra curentului: ce fac marii manageri altfel decât ceilalți*, Editura Allfa, București.
- [3] Neagu, C., (26 iulie 2018) Frica, model de management?, <https://www.linkedin.com/pulse/frica-model-de-management-corina-neagu-cipd>, accesat la 12.04.2020
- [4] Persons, (25 aprilie 2017) Evaluarea profesională a angajaților: un drept sau o obligație a angajatorilor? <http://persons.com.ro/blog/evaluarea-profesionala-a-angajatilor-un-drept-sau-o-obligatie-a-angajatorilor/>, accesat la 20.04.2020
- [5] *** Managementul fricilor, <https://atlashelp.net/ro>, accesat la 10.05.2020