PERSONALITATEA MANAGERULUI DE ȘCOALĂ

MANAGER'S PERSONALITY IN EDUCATION

Prof. înv. primar **Ciorăscu** Camelia,
Școala Gimnazială Obrejița – Vrancea, ciorascuc@yahoo.com

Abstract

Învăţământul din România, ca domeniu prioritar al vieţii sociale, are o importanță semnificativă, de care depinde formarea celui mai important factor al naţiunii – omul. Conducerea competentă şi eficientă a învăţământului, atât la nivelul sistemului educaţional, cât şi al instituţiei de învăţământ, necesită fundamentarea ei ştiinţifică. La baza acestei fundamentări, stă ştiinţa conducerii învăţământului sau managementul educaţional. Funcţia de conducător al învăţământului este o profesie şi ca orice profesie, trebuie învăţată.

Cuvinte cheie*: conducere competentă şi eficientă, învăţământul din România, managementul educaţional, sistem educaţional.*

Abstract

Romanian education represents a very important part as a priority area of social life and develops the evolution of the younger generation. A competent and efficient management of education system requires scientific foundation. The basis for this statement is the science of education management or educational management. The function of management education is a profession and, as any profession, it must be taught.

Keywords*: competent management, effective, education in Romania, educational management, educational system*

Profesorul manager ca profesionist

O profesie reprezintă un sistem de trăsături fizice, intelectuale, morale, tehnologice, formate special pentru rezolvarea sarcinilor specifice într-un domeniu de activitate. Elementele care converg de aici sunt în principal modalitatea de muncă, forma de activitate definită, sistemul de solicitări specifice, precum și drepturile şi obligaţiile asociate. De asemenea, mai derivă statuturi şi roluri, indicaţii şi contraindicaţii, norme de activitate, evaluare şi perfecţionare. Managementul întruneşte condiţiile unei profesiuni, întrucât necesită o pregătire specifică, urmăreşte obţinerea unor rezultate prin eforturi comune, solicită participarea continuă și presupune capacităţi şi competenţe. Profesia de manager are două sensuri - unul larg, de activitate prin care se câştigă existenţa și unul restrâns care definește pregătirea personalului de specialitate (Loghinas, 2011).

În educație, pregătirea managerială asigură un nivel înalt al profesionalizării ca educator raţional, creativ, în conceperea, realizarea şi optimizarea activităţii educative. Pentru a fi un manager eficient în acest domeniu, profesorul trebuie să aibă o concepţie extinsă asupra educaţiei şi instruirii, să privească interdisciplinar, să aibă o înţelegere clară a funcţiei manageriale şi a rolurilor derivate. Profesorul manager poate deveni în felul acesta un profesionist în educaţie, conducerea fiind în această situație o atribuţie intrinsecă și implict, o condiţie fundamentală. Având în vedere specificul activității din

unitățile de învățământ, managementul se diferenţiază de alte domenii unde acest rol este complementar unui specialist (Petrișor, 2016).

„Profesionalizarea managerială inclusă" a educatorului se manifestă şi ca un înalt nivel al concepţiei, al filozofiei muncii, al elaborării problemelor umane și al activităţii ca o problemă de atitudine. Pe lângă acestea, se remarcă formarea capacităţilor şi a competenţelor pedagogice propriu – zise, de specialitate.

Eficienţa managerială

Majoritatea cercetătorilor şi a experţilor în probleme de management consideră că eficienţa managerială este dependentă de comportamentul managerial. Managerul dispune de calităţi, limite, disponibilităţi şi are un stil propriu de abordare a problemelor. În proliferarea conceptelor teoretice ale comportamentului managerial, părerile sunt împărţite şi s-au făcut speculaţii legate de teoria comunicării, luarea deciziilor sau carisma profesională. De aceea, cercetătorii abordează în mod diferit aspectele ce definesc eficienţa şi comportamentul managerial. În general, eficienţa managerială este determinată de factori individuali şi de factori situaţionali, pentru că modul de gândire şi de acţiune al managerilor este influenţat de concepţii noi, cunoştinţe în specialitate, deprinderile şi abilităţile celui investit cu o funcţie de conducere (Ciocian, 2011).

Funcţia de conducător, şef, director sau manager presupune un mod de acţiune colectiv celor din echipa managerială, bazat pe colaborare continuă. Ori, acest lucru solicită un climat democratic, cunoştinţe, deprinderi şi abilităţi din partea şefilor, pentru a rezolva problemele specifice fenomenelor de grup şi a fi în măsură să construiască echipe de lucru eficiente şi performante.

Pregătirea diversificată a conducătorilor este necesară și atunci când este vorba de procesul de selecţie, întrucât în realizarea obiectivelor de pregătire și formare, un rol esenţial îl joacă sistemul motivaţional şi climatul de ansamblu din unitatea sau instituţia condusă. De aici, decurge un nou stil de conducere şi o nouă percepţie a rolului general de lider.

Stiluri de conducere şi personalitatea managerilor – manageri profesionişti

Potrivit precizărilor făcute de Ana Tucicov Bogdan, „personalitatea este sinteza particularităţilor psiho-individuale în baza căreia ne manifestăm specific, deosebindu-ne unul de altul". Personalitatea îşi pune foarte mult amprenta asupra stilului de conducere al fiecărui manager, atât din punct de vedere temperamental, cât şi din punct de vedere al caracterului și aptitudinilor (Corodeanu, 2006).

Pentru ca un manager să se dovedească performant, este foarte importantă şi necesară o investigare amplă, complexă şi profundă asupra personalităţii sale, pentru a putea surprinde şi influenţa caracteristicile de care depind performanţele în activitatea managerială. Stilul de conducere se menţionează în literatura de specialitate ca fiind modul propriu, specific de a acţiona în vederea atingerii obstacolelor propuse. Tiparele de conducere identificate sunt: autoritar, democratic sau liberal.

De obicei, echipele care sunt conduse în mod autoritar şi cele conduse democratic au rezultate similare. De asemenea, grupul condus autoritar, în absenţa conducătorului,

tinde să scadă productivitatea muncii, iar la cel condus democratic, aceasta rămâne neschimbată. Ceea ce este foarte interesant este faptul că grupul condus permisiv are o tendinţă vizibilă de creştere a productivităţii muncii în absenţa conducătorului.

Explicaţia acestor comportamente constă în aceea că grupul condus autoritar aşteaptă toate comenzile de la manager, căruia îi aparţin toate iniţiativele, pe când cel condus democratic munceşte un timp fără a avea nevoie de conducător, cu un randament relativ constant, deoarece membrii grupului nu pun foarte mult accent pe iniţiativele conducătorului. În felul acesta, grupul condus permisiv înregistrează creşteri de productivitate a muncii în lipsa conducătorului, întrucât acesta are un grad de implicare redus, iar membrii grupului sunt obişnuiţi să aibă iniţiativă şi să-şi organizeze sarcinile.

Un bun conducător adoptă un stil de conducere diferenţiat, în funcţie de problemele şi situaţiile concrete cu care se confruntă, dar şi în funcţie de grupul pe care îl conduce.

Stilul de conducere situaţional, bazat pe sarcini, îi permite subalternului să aleagă modul de îndeplinire a sarcinilor, în funcţie de natura problemei pe care o are. De asemenea, conducătorul va aprecia modul în care îi va cere subalternului îndeplinirea cerințelor. Stilul de conducere situaţional îmbină avantajele stilului autoritar cu cel participativ şi în majoritatea cazurilor, s-a dovedit eficient. Cu toate acestea, există pericolul apariţiei abuzului de putere şi a derapajelor comunicaţionale. Pentru sistemul educaţional, se pretează cel mai bine abordarea stilului de *conducere situaţional*. În fiecare situație, conducătorii din învățământ trebuie să aibă cunoștințe vaste în comunicarea cu adulții și tinerii, întrucât lucrează în mod uzual cu aceste două categorii (Ciulei, 2011).

Chiar dacă sunt necesare abilități obținute în urma acumulării de experiență, este necesară și o formare prin intermediul cursurilor de specialitate. Sunt multiple situații în care teoria oferă rapid rezolvarea unor probleme considerate dificile. Un manager performant va trebui să îmbine aceste cerinţe cu intuiţie, bun simţ, talent organizatoric, o bună pregătire teoretică şi practică în domeniul managementului.

Cel mai bun stil abordat de un manager este cel care se potrivește situației. Managerul deţine prin funcţia sa o anumită doză de autoritate formală, în virtutea căreia poate da instrucţiuni, lua decizii, da sancţiuni şi recompense. Totuși, există dovezi că managerii trebuie să se bazeze mai puţin pe autoritate formală şi să găsească alte mijloace de a influenţa comportamentul subalternilor. În felul acesta, respectul celorlalți crește simțitor, iar climatul la locul de muncă devine favorabil productivității.

Dan Abăcioaiei şi Adina Andrei în Ghidul Directorului de Şcoală precizează şapte calităţi ale managerului în educaţie:

- vesel şi optimist;
- deschis şi entuziast;
- bun ascultător;
- are puncte de vedere bine fondate şi argumentate;
- are capacitatea de a-i lăuda pe ceilalţi;
- deține abilitatea de a administra schimbările
- are o filozofie educaţională clară şi dă un bun exemplu personal

Astfel, un manager eficient acţionează pentru perfecţionarea colaboratorilor, evită pedepsirea lor atunci când greşesc și încearcă să-i ajute în depăşirea momentelor dificile. Cercetările au dovedit că soluţiile cele mai bune în management tind să ţină de diplomație. Cu toate acestea, este foarte dificilă introducerea acestui element ce ține de multe ori de educație în practica comună.

Concluzii

Adevăratul rol al managerului este de a le inspira subordonaţilor dorinţa de a se autodepăși, punându-i la dispoziție elementele necesare îndeplinirii sarcinilor date. Managementul este o atitudine, un mod de viaţă, având la bază dorinţa reală de a lucra cu oamenii şi de a-ajuta echipa să aibă succes, iar organizaţia să prospere. Chiar dacă acest concept este relativ nou, fiind dezvoltat cu câteva decenii în urmă, este necesar ca cel care răspunde de îndeplinirea indicatorilor în educație să țină cont de principiile existente. Managementul este un proces de iniţiere de lungă durată, care nu se termină după un curs de formare, fiind necesară învățarea continuă.

BIBLIOGRAFIE

1. Abăcioaiei, D. & Andrei, A., 2004. *Ghidul directorului de şcoală*. Editura Casa Corpului Didactic: Bacău.
2. Burduş, E. 1989. *Management comparat*. Editura Economică: Bucureşti.
3. Iorga, G., Sibiştean, L. & Zaharia, D., 2004. *Ghidul practic al directorului unităţii de învăţământ preuniversitar.* Editura Paralela 45, Bucureşti, 2004. Bontaş I., *Pedagogie.* Editura Bic All: Bucureşti.
4. Cristea S., 1996. *Pedagogie generală. Managementul educaţiei*. Editura Didactică şi pedagogică: Bucureşti.
5. Cucoş C.,2002. *Pedagogie.* Editura Polirom: Bucureşti.
6. Iosifescu, Ş., 2004. *Managementul educaţional pentru instituţiile de învăţământ*. M.E.C.: București.
7. Jinga, I., 1993. *Conducerea învăţământului*. Editura Didactică şi Pedagogică: Bucureşti.
8. Jinga, I., *Managementul învăţământului*. Editura Aldin.
9. Moldovan, M., 2000. *Managementul resurselor umane*. Editura Economică: Bucureşti.
10. Nicolescu, O. & Verboncu, I. 1999. *Management.* Editura Economică: Bucureşti.
11. Nicolescu, O. 1997. *Management comparat.* Editura Economică: Bucureşti.
12. Rotaru, A. & Prodan, A., 1998. *Managementul resurselor umane*. Editura Sedcom Libris: Iasi.
13. Stoica, D., 1997. *Managerii viitorului, viitorul managerilor*. Institutul European: Iaşi.
14. Loghinas, N., 2011. *Management educațional, leadership, formare....la început de drum*. Disponibil la: http://promep.softwin.ro/promep/news/show/1493.
15. Petrișor, M., 2016. *Manager educațional*. Profesorul Manager. Disponibil la: http://documentslide.com/documents/eseu-eu-manager-educationaldoc.html.

16. Ciocian, I., 2011. *Director, manager, lider*. Disponibil la: www.ccdsj.ro.
17. Corodeanu, T., 2006. Managementul timpului sau tehnici și instrumente pentru a economisi eficient timpul. *Analele științifice ale Universității "Alexandru Ioan* Cuza" din Iași. Disponibil la: http://anale.feaa.uaic.ro/anale/resurse/27_Corodeanu_DT_-_Managementul_timpului_sau_tehnici_si_instrumente_pt_a_economisi_eficient_timpul.pdf.
18. Ciulei, E.D., 2011. *Managerul profesionist*. Disponibil la: http://promep.softwin.ro/promep/news/show/4350.