PROBLEME ȘI SOLUȚII ÎN MANGEMENTUL EDUCAȚIONAL DIN ROMÂNIA

PROBLEMS AND SOLUTIONS IN ROMANIAN EDUCATIONAL MANAGEMENT

Moraru Liliana
Școala Gimnazială Scorțoasa, moraru_liliana@yahoo.com

Abstract

Managementul educațional este un domeniu care vizează modul de funcționare și de conducere a organizațiilor educaționale. Scopul primordial al instituției de învățământ este să promoveze un demers educațional eficient, astfel că echipa de management este esențială în desfășurarea activităților cotidiene. Subiectul abordat în acest articol face referire la problemele care pot fi identificate în sistemul educațional românesc și propune soluții pentru un management eficient și de calitate.

***Cuvinte cheie**: Educație, manager, management educațional, sistem educațional, responsabilitate*

Abstract

Educational management is an area that focuses on the functioning and leadership of educational organizations. The primary purpose of the educational institution is to promote an effective educational approach, so the management team is essential in daily activities. The subject addressed in this article refers to the problems that can be identified in the Romanian educational system and proposes solutions for an efficient and quality management.

***Keywords**: Education, manager, educational management, education system, responsibility*

Introducere

Managementul educațional reprezintă arta și știința de a pregăti resursele umane, de a forma personalități potrivit unor finalități solicitate și acceptate de individ. Managementul este în același timp și un ansamblu de discipline teoretice, principii, metode specifice (știința), metode și tehnici care privesc conducerea, gestiunea, administrarea și organizarea instituțiilor (tehnica), cât și arta de a-i face pe oameni să lucreze productiv și eficient, de a comunica și de a asculta.

Managementul școlar apare ca un sistem de acțiuni exercitate în mod conștient, organizat sistematic în vederea transformării personalităților elevilor, potrivit finalității care și-au propus-o. Pe lângă aceasta, managerul îndrumă, organizează și conduce toate aspectele de ordin organizatoric la nivelul școlii. Astfel, managementul școlar vizează calitatea învățământului, eficiența sa și progresul școlii.

Este esențial ca managementul să fie orientat spre atingerea obiectivelor educaționale, dar acestea trebuie să fie agreate de școală și de comunitate. Dacă

persoanele care conduc o instituție se limitează la implementarea inițiativelor externe, riscă să încline prea mult spre management. Beare, Coldwell și Millikan (1989:99) susțin că ,,liderii remarcabili au o viziune pentru școala lor, o imagine mentală a unui viitor dezirabil care este împărtășită tuturor membrilor comunității școlare". Acolo unde organizațiile educaționale au o astfel de atitudine, managerii eficienți pot să creeze legături între funcții și obiective pentru a asigura relevanța activității manageriale.

Conducătorul unei instituții are în primul rând autoritate – definită ca dreptul managerului de a lua decizii și de a cere subordonaților îndeplinirea lor. Autoritatea se poate delega – se poate ceda subordonaților total sau parțial, temporar sau definitiv. Astfel, atributele conducerii sunt autoritatea, puterea, răspunderea și responsabilitatea (Puiu, 2016). Pentru a deveni efectivă, autoritatea trebuie acceptată ca atare, iar angajații trebuie să recunoască dreptul conducătorului de a lua decizii și de a le aplica. Există trei tipuri esențiale de autoritate:

- directă – de decizie asupra tuturor activităților esențiale specifice în misiunea organizației. Definește nivelurile ierarhice și relațiile dintre ele și formează structura organizațională;
- auxiliară – se referă la sprijinul tehnic, consilierea, cercetarea și dezvoltarea, servind astfel misiunii organizației (școlii);
- funcțională – de obicei, autoritatea funcțională se exercită în afara ierarhiilor și structurilor organizaționale convenționale (Introducere în leadership, 2017).

Puterea reprezintă posibilitatea concretă a managerului de a influența și de a controla comportamentul subordonaților. Puterea, în sine, nu este ,,bună" sau ,,rea". Fiecare dintre noi intrăm în relații de putere cu ceilalți: în funcție de context, suntem influențați de alții sau, la rândul nostru, îi influențăm pe ceilalți. De exemplu, ca manageri, îi determinăm pe colegii noștri de organizație să realizeze anumite acțiuni în virtutea autorității pe care o deținem și a controlului deținut asupra recompenselor și sancțiunilor. Pe de altă parte, în situații de formare, suntem dispuși să recunoaștem expertiza deținută de formatori, să ne modificăm, în consecință comportamentul. Nocive, însă, sunt așa numitele ,,jocuri de putere"- adică folosirea diferitelor forme de constrângere în exercitarea relațiilor de putere.

Responsabilitatea reprezintă sentimentul intern al datoriei față de organizație, care induce autoimpunerea îndeplinirii sarcinilor primite sau asumate. Nu poate exista conducere fără responsabilitate: conducătorul trebuie să se simtă responsabil față de organizație. Răspunderea reprezintă ceea ce managerul datorează organizației și totodată recunoașterea dreptului superiorului ierarhic de a controla și de a solicita și primi rapoarte privind activitatea depusă. Nu poate exista autoritate fără răspundere. Managerul este răspunzător în fața organizației, în fața salariaților, a superiorilor pe linie ierarhică, în fața comunității de deciziile luate și de realizarea misiunii, scopurilor și obiectivelor organizaționale.

Având în vedere experiența dobândită până în prezent, consider că un director bun se remarcă mai cu seamă prin ceea ce face pentru oamenii din școala lui. Directorul trebuie se fie respectat, în primul rând pentru ideile lui benefice organizației. Este de așteptat să fie un om cu autoritate nediscutată, ascultat și respectat de toți, profesori,

părinți și școlari, nu numai ca reprezentant al autorității școlare superioare, dar si pentru capacitate și tact. El trebuie să dispună de libertate maximă în administrarea deplină și reală a școlii.

Disciplina de care dă dovadă directorul constituie un exemplu pentru ceilalți profesori. În ultimul timp, foarte multe lucrări de specialitate utilizează termenul de „lider" pentru desemnarea conducătorului unei organizații care nu numai că știe ce activități trebuie derulate, dar este capabil să-i determine și pe ceilalți să își ducă la bun sfârșit sarcinile.

Consider ca accentul strategic ar trebui să se mute de la impersonalele operațiuni cu resurse materiale sau financiare la coordonarea resurselor umane, cu toate consecințele care rezultă din personalizarea relației dintre manageri și subordonați. Astfel, sunt de părere că funcțiile esențiale ale unui lider în raport cu grupul condus, sunt:

1. Direcția – conducerea și coordonarea eforturilor membrilor grupului\echipei, eliminarea incertitudinilor cu privire la ceea ce trebuie realizat;
2. Motivația – determinarea grupului/echipei să își dorească avansarea în direcția stabilită; satisfacerea nevoilor indivizilor și ale grupului/echipei; dezvoltarea propriilor competențe inter-personale în vederea câștigării și consolidării încrederii celorlalți și pentru convingerea lor să-l urmeze.
3. Reprezentarea – reprezentarea grupului/echipei și a scopurilor sale în interiorul și exteriorul organizației, reprezentarea celor din afara grupului/echipei în cadrul acestuia; menținerea echilibrului între nevoile interne și cele externe ale grupului și păstrarea unității scopurilor grupului cu cele organizaționale.

Principalele așteptări pe care le au subordonații de la un director de unitate școlară sunt mai ales viziunea, asumarea de riscuri, diseminarea informațiilor, implicarea, motivația și recunoașterea. Funcțiile managementului educațional se concretizează în activitățile de planificare, organizare, coordonare, antrenare, control și evaluare (Niculae, 2011). Aceste funcții sunt îndeplinite, având în vedere particularitățile nivelului de învățământ (preșcolar, liceal), nivelului ierarhic (inspectorat, minister), tipul de instituție. Managementul educațional desfășoară o activitate de clarificare/argumentare și de convingere, de motivare. Aceasta formulează aprecieri și stabilește moduri de acțiuni (Iosifescu, 2015). O funcție care se realizează specific în managementul educațional este cea de planificare și organizare a sistemului de învățământ. Aceasta implică valorificarea tuturor resurselor pedagogice, precum:

- Umane: cadre didactice, elevi, personal administrativ, părinți;
- Materiale: spațiu, timp, baza didactica-materială;
- Financiare: buget, contribuțiile comunității educative;
- Informaționale: planuri, programe de învățământ, materiale curriculare, îndrumări metodice (Pop, 2016);

O a doua funcție specifică managementului educațional este aceea de orientare metodologică a procesului de învățământ care trebuie să țină seama de caracterul planificat analitic, activ, simultan, deschis, în sistem de conexiune inversă.

Concluzii

Având în vedere schimbările rapide și permanente din sistemul de învățământ, este necesară utilizarea optimă a personalului existent în instituția de învățământ, formarea și dezvoltarea coerentă a lui, precum și stabilirea unor relații de colaborare și promovare a experiențelor didactice dobândite. Practicarea unui management științific, bazat pe informarea corectă și complexă presupune obiective stabilite pe termen lung și recompensare pe baza evaluării continue a unor indicatori de performanță.

Necesitatea dezvoltării profesionale trebuie să țină cont atât de nevoile școlii, cât și nevoia în specialitate a fiecărui cadru didactic. De asemenea, este necesar să se conștientizeze că dezvoltarea competențelor profesionale ale elevilor se poate face optim prin strategiile de practică efectuate în cadrul agenților economici a căror domeniu de activitate corespunde intereselor școlii.

Bibliografie

1. Introducere în leadership. 2017. Disponibil la: http://docshare.tips/introducere-icircn leadership_58bc4e35b6d87f16458b4bad.html.
2. Iosifescu, S., 2001. Management educațional pentru instituțiile de învățământ. ISE-MEC-București.
3. Iosifescu, Ș., 2015. Teorii ale organizației. Disponibil la: http://documents.tips/documents/teorii-ale-organizatiei-carte-iosifescu.html.
4. Moldovan, S. M., Managementul resurselor umane. Editura Economică: București.
5. Niculae, N., 2011. Management și leadership. Disponibil la: http://promep.softwin.ro/promep/news/show/2299.
6. Pop, F., 2016. Proiectul de dezvoltare instituțională. ISJ Sălaj. Disponibil la: http://www.isjsalaj.ro/pdi-pas/Scoala%20Gimnaziala%20NR.%201%20-%20Girbou.pdf.
7. Puiu, D., 2016. Management și leadership – suport de curs. Disponibil la: http://documents.tips/documents/management-i-leadership-curs-2.html.
8. Stan, N., 2010. Introducere în managementul educațional.
9. Tony, B., 2015. Leadership și management educațional. Teorii și practici actuale. Editura Polirom: București.