

## **STUDIU EDUCAȚIA ȘI MANAGEMENTUL**

**Profesor Simona Priboianu  
Colegiul Național Pedagogic „Carol I” Câmpulung Muscel**

Managementul educațional întâmpină dificultăți în asigurarea ținutei sale științifice, raționale și creative, datorită caracteristicilor specifice educației: ca proces, acțiune, relație, determinare, diversificare, realitate socială specială, rezultat al variatelor influențe, definire în perspectivă, un specific axiologic, determinat și psihologic – subiectiv, permanența intervențiilor și relația obiectiv – subiectivă, educatul ca obiect și subiect.

Cuvântul management împrumutat din limba engleza sub forma verbului to manage înseamnă a administra, a conduce. S-a derivat apoi în limba engleza manger și management ceea ce înseamnă conducător sau conducere. În limba engleza verbul to manage, cu substantivul derivat management a avut inițial sensul de a mânuși. Cu timpul, verbul to manage a primit semnificația de conducere eficientă, rațională, modernă. Managementul indică o anumită mentalitate, o manieră proprie, dar și o artă de dirijare, de antrenare a resurselor (umane), a elementelor organizației, ceea ce corespunde cu însăși considerarea educației ca știință și artă.

Managementul educației vizează realizarea, ca activitate conștientă, rațională, dar trebuie să țină seama și de relația între tipurile de educație ca specific și dinamică (formală, non formală și informală), gradul lor de intenționalitate și organizare, aria de acțiune și de influențare. Conducerea empirică are în prim plan personalitatea conducătorului, intuiția și însușirile necesare găsirii soluțiilor la situații, fără conștientizarea rațională a unor principii, norme, proiecte, metodologii.

Rolul managerului eficient ar putea fi nuanțat în:

- elaborarea deciziilor (inițiator, factor de soluționare a perturbărilor, factor de alocare a resurselor, negociator);
- prelucrarea datelor pentru a obține informațiile (monitor, difuzor, purtător de cuvânt);
- angajarea contactelor interpersonale (figură reprezentativă, lider, factor de legătură);

Identificarea specificului muncii managerului trebuie să fie făcută de la început de către acesta, dar ea trebuie privită ca un proces continuu.

Formarea și dezvoltarea în domeniul managerial trebuie privite ca un proces îndelungat, desfășurat pe întreaga durată a carierei, care trebuie să aibă în vedere și tendințele majore care au putut fi identificate în teoria și practica managementului actual. Ești absolvent al unei instituții de învățământ superior, devii profesor, urci pe scara profesiei devenind membru sau responsabil al unei comisii, respectiv comisii metodice, membru al consiliului de administrație, director adjunct sau director. Uneori nu te oprești la nivelul școlii poți urma în ascensiune devenind inspector școlar sau funcționar al Ministerului Educației Naționale. Însă toate aceste funcții au la bază pregătirea profesională continuă.

Dacă adevăratul rol al unui manager este să le inspire subordonaților dorința de a fi cei mai buni și să le asigure condițiile necesare pentru a face tot ce pot mai bine, într-o competiție permanentă cu ceilalți și cu ei înșiși, atunci managerii cei mai buni fac orice efort posibil, merit să îndeparteze obstacolele care-i împiedică pe subordonați în activitatea lor și să obțină pentru ei resursele și pregătirea de care aceștia au nevoie pentru a fi cât mai eficienți în munca lor.

Directorii au foarte multe probleme administrative de rezolvat (reparații curente, găsirea banilor pentru dotări și chiar asigurarea lemnului pentru foc) neglijând uneori lucrul cel mai important pentru care se află în școală și anume acela de a asigura calitatea învățării.

Cunoașterea procesului care se desfășoară în școală implică monitorizarea acestuia, revederea curriculum-ului și a sistemului de evaluare. Aceasta va avea ca urmare creșterea performanțelor școlare.

Orice profesie necesită o anumită formă de investigare reflectivă, cu atât mai mult în învățământ, care este o instituție morală. Școala implică grija față de copii și responsabilitatea pentru dezvoltarea lor într-o societate democratică.

Directorului îi revine sarcina de a crea oportunități astfel încât reflecția și investigarea să devină parte integrantă a activității sale și a colectivului de cadre didactice pe care îl coordonează, angajează continuu un dialog între agenții educaționali (cadre didactice, elevi, părinți), aduce la suprafață unele din modelele mentale care ghidează practicile lor.

Directorul trebuie să-și gândească întreaga activitate în funcție de finalitățile pentru care se face educația, iar curriculum, în întregul său, trebuie să răspundă celor trei dimensiuni ale responsabilității morale și să aibă în vedere evaluarea procesului managerial.

Controlul poate fi considerat o fază finală în procesul managerial, constând în compararea stadiului la care s-a ajuns la un moment dat cu obiectivele planificate anterior. El este necesar pentru a preveni eventuale situații de criză și disfuncționalități, protejând organizația și favorizând performanța în cadrul activităților desfășurate de membrii acesteia.

Evaluarea poate fi definită ca procesul prin care se obțin informații asupra calității, eficienței și dinamicii activităților manageriale sau asupra rezultatelor unui proiect ori plan de dezvoltare instituțională, prin raportare la obiectivele stabilite prin funcție de planificare.

Monitorizarea reprezintă procesul continuu prin care se oferă informații și se asigură suport și consultanță subordonaților sau subsistemelor unei organizații pe parcursul derulării activităților stabilite prin funcția de planificare.

Un element important în procesul de control și evaluare se referă la tipul de evaluare și la ecuația personală a evaluatorului. Evaluările interne sunt realizate de persoane din cadrul instituției sau structurii care solicită evaluarea. O altă formă este autoevaluarea, caz în care cei ce alcătuiesc structura de coordonare evaluează rezultatele ca un întreg sau numai anumite aspecte ale acestuia. Evaluarea este realizată de o persoană aleasă pentru abilitățile sale metodologice, cunoștințele pe care le deține cu privire la obiectivul evaluării.

Pe baza rapoartelor de evaluare realizate pe diferite comisii, în fiecare școală în parte, comisia de evaluare elaborează un raport integrator, iar culegerea datelor și elaborarea raportului sunt direct influențate de nevoile de informare, interesele și așteptările beneficiarilor. Dacă evaluatorii acordă atenție acestor aspecte, există premise pentru a satisface criteriile de relevanță, importanță, scop și timp.

În cadrul procesului educațional, respectând principiul adaptării la context, pentru un management de succes este necesară o comunicare eficientă, pentru a putea rezolva eventualele probleme ce pot să apară, pentru a ajunge la stabilirea unui climat satisfăcător și motivant, este necesară implicarea managerului educațional în descoperirea preocupărilor și nevoilor interlocutorilor săi, pentru înțelegerea modului în care aceștia își definesc propriile valori și principii de viață, își delimitează mediul și își percep problemele.

Un aspect deosebit de important și, din păcate, de cele mai multe ori neglijat, al procesului de comunicare îl constituie ascultarea. Ascultarea eficientă este o ascultare dinamică, în timpul căreia se analizează imediat ceea ce spune interlocutorul, făcându-se legătura cu ceea ce se știe dinainte și observându-se elementele care lipsesc. O persoană aflată în căutarea soluțiilor ascultă, pune întrebări (deschise – pentru a obține maximum de informații, opinii, sentimente; închise – pentru a obține un acord și neutre – pentru a nu influența sensul discuției).

Să asculți interlocutorul pare simplu, însă să asculți nu înseamnă doar să taci, ci să fii prezent și activ.

## **BIBLIOGRAFIE:**

1. Ciolan L., *Dincolo de discipline*, Editura Humanitas, București, 2003;
2. Prutianu St., *Antrenamentul abilităților de comunicare*, Editura Polirom, Iași, 2004;
3. Rădulescu E., *Educație pentru succes*, Editura Oscar Print, București, 1998.