MANAGEMENT ȘI LEADERSHIP EDUCAȚIONAL

inspector școlar prof. Otilia Trifan

Atât în Europa, cât și în România, leadership-ul educaţional capătă o tot mai mare importanță și complexitate. Pe fondul schimbărilor rapide și a instabilității din ultimii ani, sectorul educaţional joacă în acest moment un rol unic și vital în cadrul dezvoltării socio-economice. În acest sens, este esențial ca generația viitoare de lideri din domeniul educației să fie pregătită corespunzător și dezvoltată pentru a asigura progresul sectorului educaţional și relevanța sa pentru societate.

Cercetătorii în domeniul leadership-ului nu au formulat o opinie unanimă cu privire la definiția termenelor de leadership și leadership managerial. Liderul, în sensul larg al cuvântului, este definit cel mai adesea ca o persoană care conduce un grup, care are autoritatea de a lua decizii și de a stabili modul de acțiune cu privire la stilul de viață al grupului său. Liderul își preia autoritatea din acordul celor care l-au acceptat ca lider al lor și recunoașterea lor a acestui leadership îl ajută pe lider în munca sa (Pasternak, 2001).

Când facem referire la școli, nivelurile la care se manifestă managementul într-o unitate de învăţământ sunt aceleași cu cele specifice oricărei alte organizații funcționale și anume:

• managementul de vârf (nivelul conducerii școlii);

• managementul de mijloc (nivelul comisiilor, catedrelor, departamentelor);

• managementul de bază (nivelul lecțiilor desfășurate de cadrele didactice cu colectivele de elevi).

Pentru a supravieţui şi a se dezvolta, rata de creştere a învăţării din interiorul unei organizaţii trebuie să fie cel puţin egală, dacă nu mai mare decât rata schimbării din mediul extern organizaţiei (Stoll şi Fink, 1996). Deoarece lumea din jur se schimbă foarte rapid, organizaţiile, respectiv şcolile, trebuie să se îmbunătăţească continuu şi să înveţe să-şi identifice cu precizie rolul în contextul social, economic şi cultural în care funcţionează (Elmore, 2000).

În literatura de specialitate deseori se face referire la școlile cu management eficient ca fiind școli/organizații "care învață", caracteristicile unei astfel de școli fiind, conform gândirii fondatorului conceptului – Peter Senge – în lucrarea „The Fifth Discipline" următoarele:

• oamenii îşi dezvoltă în mod continuu capacitatea de a obţine rezultatele pe care le doresc cu adevărat;

• sunt dezvoltate şi cultivate noi modele de gândire, în care aspiraţiile comune sunt adoptate în mod liber şi în care oamenii învaţă permanent să facă totul împreună;

• furnizează continuu oportunităţi de învăţare pentru toţi componenţii ei;

• asigură îmbinarea performanţei individuale cu performanţa organizaţională;

• sprijină cercetarea, dialogul, punerea de întrebări şi îi face pe oameni să fie mai deschişi şi să îşi asume riscuri;

• consideră tensiunea creatoare ca o sursă de energie şi de reînnoire;

O organizație care învață este caracterizată de următoarele dimensiuni: gândirea sistemică – fiecare dintre membrii organizaţiei îşi cunoaşte sarcinile proprii şi înţelege modul în care acestea interacţionează cu sarcinile celorlalţi; existenţa unei viziuni comune; învăţarea în echipă.

În viziunea lui R. Gilbreath principalele așteptări ale angajaţilor faţă de lider, indiferent de tipul organizației, sunt următoarele: capacitatea de a vedea viitorul; asumarea de riscuri; împărtăşirea informaţiei; implicarea; energia; aşteptările înalte faţă de ceilalţi; recunoaşterea rezultatelor, succeselor, dar şi a temerilor; combaterea oricărei forme de inerţie.

Directorul/managerul şcolii contemporane dă naştere unor aşteptări înalte, întrucât şcoala solicită acestuia calităţi de lider, manifestate prin capacitatea de: promovare a schimbării şi de a schimba ceea ce există în ceea ce este necesar în organizaţie; a acţiona transformaţional; a introduce noi reguli şi de a elimina constrângerile în ceea ce priveşte comportamentele conservatoare ale angajaţilor; de a coordona eforturile membrilor grupurilor / echipelor existente la nivelul instituţiei; de a fi persuasiv, de a determina grupul/ echipa să acţioneze în direcţia realizării obiectivelor; a se bucura de încrederea angajaţilor; de a asigura coerenţă între scopurile grupurilor şi cele ale instituţiei de învăţământ, astfel încât să crească eficienţa acţiunii echipelor/ grupurilor din organizaţie.

Toate acestea converg spre ceea ce considera M. Vlăsceanu ca fiind o organizaţie – "un sistem structurat de interacţiune a oamenilor în scopul realizării unor obiective comune".
În concluzie putem defini conceptul de management ca știința, arta si tehnica de a planifica, a conduce, a organiza si a controla elementele unui sistem, ale unui domeniu de activitate specific, in așa fel încât sa genereze profit, iar conceptul de management educațional ca fiind o acțiune, ce include un întreg ansamblu de norme, funcții si metode de conducere orientate spre obținerea succesului in educație.

Managementul educațional reprezintă arta, știința de a pregăti resursele umane, de a forma personalități, potrivit unor finalități solicitate de societate si acceptate de individ. (N. Stan, 2010).

Bibliografie

Vlăsceanu, Mihaela, *Organizații și comportament organizațional*, Polirom 2003
Stan, Emil, *Autoritate și educație,* Polirom 2018
Senge, Peter, *The Fifth Discipline - The Art and Practice of the Learning Organization,* audiobook
Cristea, Sorin, *Sistemul de educație/învățământ,* Didactica Publishing House, 2017