

Rolul și importanța managementului educațional în învățământul preșcolar

Prof. Puiu Irina ,G.P.P.,O lume minună,Curtea de Argeș

„Nu părăsi un ideal fără să lași ceva din ființa ta.“Nicolae Iorga,

Managementul poate fi definit ca arta de a face ca lucrurile să se realizeze în organizații prin intermediul celorlalți, iar managerul este cel care procură, alocă și utilizează resurse fizice și umane pentru a atinge scopuri

Pentru a putea contribui eficient la îndeplinirea misiunii grădiniței, echipele și membrii lor vor fi nevoite să își pună întrebări de răspunsul cărora să depindă stabilirea: direcției de dezvoltare a grădiniței, scopului, fixarea obiectivelor pentru fiecare compartiment de activitate (didactic, administrativ, financiar), feedback-ul activităților desfășurate cu preșcolarii, părinții, sprijinului oferit copiilor și părinților. Măsura în care se răspunde acestor întrebări prin management, leadership sau management și leadership depinde de stadiul de dezvoltare în care se află grădinița.

Practicile de management și leadership creează mediul propice pentru a atinge performanțe, esențial pentru ca unitatea de învățământ să aibă succes. Educatorii care ating performanțe profesionale contribuie la oferta educațională a grădiniței, fiind un punct de reper pentru opțiunea părinților.

Astfel, grădinița care aplică managementul și leadership-ul: răspunde la întrebările „de ce?“ și „cum?“;

- inspiră angajații să acționeze și clarifică rezultatele așteptate;
- se concentrează asupra strategiei și asigură o funcționare eficientă;
- este deschisă către soluții și îmbunătățiri majore;
- respectă diversitatea;
- identifică responsabilitățile individuale;
- înțelege că atingerea performanțelor și împlinirea individuală sunt interdependente și creează un mediu propice pentru amândouă.

Grădinița este o organizație care se conformează aceluiași exigențe la care răspunde orice definiție a organizației—un grup de oameni ale căror acțiuni converg către atingerea unor scopuri și obiective specifice.

Succesul educației se bazează pe adaptarea demersului educațional la nevoile individuale ale fiecărui copil. Ideea centrală este aceea că fiecare copil este unic, iar unicitatea lui reprezintă punctul de plecare în toate deciziile luate cu scopul primordial de a-l ajuta să se dezvolte pe deplin.

Pornind de la aceste premise se stabilesc:

Viziunea

- reprezintă viitorul optim al organizației; răspunde la întrebarea UNDE VREM SA AJUNGEM?; stabilește direcția de urmat pentru membrii organizației.

Misiunea

- definește scopul fundamental, rațiunea de a exista a organizației; răspunde la întrebarea DE CE EXISTĂ ORGANIZAȚIA?; se adresează atât membrilor organizației, cât și publicului acesteia; fiecare organizație are o misiune proprie care o diferențiază de celelalte organizații din același domeniu de activitate.

Misiunea trebuie să fie exprimată prin fraze simple, puține, la obiect, de maxim 200 cuvinte.

Misiunea trebuie:

- să aibă un sens real;
- să fie inteligibilă pentru toți cei interesați;

- să reprezinte un ghid de lucru util;
- să fie în legătură cu calitatea educației;

Managerul unității asigură orientarea, consistența și coerența activității desfășurate în grădiniță în jurul unor scopuri și valori comune. Valorile se referă la sistemul de opinii și concepte morale și etice care stau la baza viziunii grădiniței.

Normele, valorile, reprezentările, credințele conducătoare, înțeleșurile împărtășite de membrii organizației formează o structură de adâncime a culturii și sunt strâns legate de mediul în care funcționează grădinița. Normele se dezvoltă la nivel formal (conform legislației) și informal (coduri morale, profesionale necesare) și stabilesc cum trebuie să mă port în această grădiniță.

Valorile definesc ceea ce este „bun și rău“ pentru membrii organizației, ele stabilesc „cum ar fi de dorit să mă port, spre ce aspir prin conduita mea“. Credințele conducătoare sunt valori puternic internalizate, cu rol central în „determinarea comportamentului individual“

Cultura profesională reprezintă un complex specific de valori, credințe conducătoare, reprezentări, înțeleșuri, căi de gândire împărtășite de membrii unui grup profesional, ca urmare a unei educații comune,

care determină modurile în care aceștia se vor comporta în exercitarea profesiei respective și care sunt transmise noilor membri drept corecte.

Comunicarea este o condiție absolut necesară și preliminară realizării tuturor celorlalte funcții manageriale, premisa oricăror relații interumane. 70% din timpul managerilor este folosit pentru comunicare. Aceasta poate fi văzută ca flux ce alimentează funcționarea grădiniței în interior dar alimentează și interacțiunea cu mediul exterior.

Se disting mai multe caracteristici ale comunicării:

- ✓ Comunicarea este cea mai importantă funcție managerială, premisă nu numai a stabilității, dar și a dezvoltării organizaționale.
- ✓ Comunicarea se realizează la trei niveluri: interpersonal, de grup și intra/interorganizațional;
- ✓ Comunicarea este de două tipuri: internă (în interiorul organizației, grupului) și externă (între organizație și exterior);
- ✓ Comunicarea internă se desfășoară în două direcții: pe orizontală (educatoare – educatoare) și pe verticală (manager – educatoare).

Pentru o educație de calitate este necesar ca fiecare grădiniță să realizeze un parteneriat autentic cu comunitatea, unde să-și găsească locul toate categoriile sociale, toate instituțiile interesate.

Grădinița trebuie să funcționeze ca un sistem deschis, într-un sistem deschis, aflat într-o conexiune strânsă cu mediul exterior, să dezvolte relații permanent pozitive, durabile.

În contextul grădinițelor, este important ca fiecare manager să înțeleagă că marketingul și „gândirea în termeni de marketing“ au ca obiectiv influențarea finanțatorilor, donatorilor, voluntarilor, părinților și echipei de educatoare, pentru a alege serviciile/ oferta grădiniței, pe care managerul o reprezintă în relația cu aceștia. Odată stabilite viziunea, misiunea, valorile, strategia – planul de dezvoltare instituțională – și oferta educațională a grădiniței, activitățile de marketing sunt orientate atât spre interiorul organizației – marketing intern, cât și spre exteriorul acesteia – marketing extern.

Grădinițele, ca toate organizațiile, profit sau nonprofit, sunt în competiție. Ea este reală și este important ca fiecare manager să abordeze competiția încă din faza elaborării planului de dezvoltare instituțională și al ofertei educaționale.

Competiția în care sunt angajate grădinițele se manifestă în fața finanțatorilor și a donatorilor pentru obținerea fondurilor necesare implementării planului de dezvoltare instituțională, în fața educatorilor pentru atragerea acelor cadre didactice care aderă la valorile și misiunea grădiniței. De asemenea, competiția se manifestă în fața părinților, oferta educațională constituind numai unul din criteriile evaluate de părinți în alegerea grădiniței.

Rolul managerului este de a motiva fiecare membru al echipei pentru a participa la grupurile (formale și informale) să negocieze norme, să împărtășească scopuri, să acționeze în consens cu ceilalți. Este necesară reorientarea educației și pregătirea educatorului spre formarea și dezvoltarea competențelor de relaționare la nivel intra și inter-grupal, de lucru în echipă, în plan vertical și orizontal cu toți factorii implicați în actul educațional și nu numai.

Activitatea din grădiniță presupune ca fiecare membru al echipei face parte din mai multe grupuri, echipe, având astfel mai multe roluri diferite în cadrul organizației. Un management eficient al resurselor umane presupune:

Delimitarea foarte clară, prin fișa postului, a atribuțiilor fiecărei persoane în cadrul echipei de lucru; Stabilirea, prin fișa postului, a limitelor autorității fiecărui conducător de colectiv, responsabil comisie metodică, responsabil al comisiei de evaluare a calității, responsabil al comisiei de educație sanitară, educație rutieră, P.S.I., N.T.S etc.);

Dezvoltarea unei culturi organizaționale care încurajează apartenența la grupuri multiple, flexibilitatea comportamentală și compatibilitatea astfel încât trecerea de la un rol la altul să se facă ușor; delegarea sistematică a unor atribuții manageriale.

Oferta educațională a grădiniței reprezintă partea cea mai consistentă a proiectului de dezvoltare instituțională care permite individualizarea grădiniței și crearea unei „personalități“ a acesteia. Prin oferta grădiniței se dă posibilitate părinților să aleagă activitățile opționale, să se implice în organizarea și desfășurarea unor activități extra-curriculare, să aleagă locația în care să frecventeze grădinița copilul său și chiar educatoarele de la grupă.

Asigurarea calității este „ansamblul politicilor, atitudinilor, acțiunilor și procedurilor necesare pentru a face să fie sigure realizarea, menținerea și îmbunătățirea calității“.

Aceasta include verificarea faptului că procedurile privind introducerea și menținerea calității există, sunt disponibile și aplicate, fiind eficace. Asigurarea calității – implicând atât acțiuni interne ale grădiniței cât și intervenția unor organisme externe grădiniței („ARACIP“) – include proiectarea și realizarea tuturor activităților didactice, îmbunătățirea continuă a pregătirii profesionale a cadrelor didactice precum și colectarea periodică a feed back-ului de la părinți și alți beneficiari.

Asigurarea calității este „un termen general semnificând toată gama de abordări posibile vizând preocupările pentru calitate“

Managementul calității este „ansamblul aspectelor funcției de management prin care se stabilesc și se implementează direcțiile de acțiune ale unei organizații în domeniul calității. Sistemul de management al calității este un mod de abordare sistemică / sistematică a managementului calității într-o anumită organizație care include: declarația privind abordarea specifică grădiniței în ceea ce privește managementul calității; organigrama grădiniței; pentru fiecare structură din organigramă: o specificație a proceselor și procedurilor utilizate pentru obținerea calității (de exemplu: personalul existent, relațiile șef-subaltern și de comunicare existente, responsabilitățile acestora etc.)

Așezarea fiecărei unități de învățământ pe coordonatele unor performanțe ridicate și asigurarea unei educații de bună calitate pentru toți copiii depind de competența resurselor umane ce activează în unitățile de învățământ. Dezvoltarea personală înseamnă să-ți înțelegi propriile puncte forte și puncte slabe, să îți identifice obiectivele și calea pentru atingerea lor.

Bibliografie:

- ❖ Bowe, Linda, Cariere - Leadership și management astăzi, 12 iulie 2007, Curierul Național;
- ❖ Berciu Drăghicescu, Adina, Manual de Secretariat și Asistență Managerială, 2008, Editura CH Beck;
- ❖ Collett, Peter, Cartea gesturilor, 2005, Editura Trei;
- ❖ Crețu C., Curriculum diferențiat și personalizat. Ghid metodologic pentru învățători, profesori și părinții copiilor cu disponibilități înalte. Iași, 1998, Polirom;
- ❖ Goleman, D. Inteligența socială. Noua știință a relațiilor umane, 2007, Editura Curtea Veche;
- ❖ Management educațional pentru instituțiile de învățământ (coordonator Ș. Iosifescu), București, 2001, Tipogrup press;
- ❖ Manual de management educațional pentru directorii de unități școlare (coordonator Ș. Iosifescu), București, 2000, Pro-Gnosis;
- ❖ Management educațional. Modul de dezvoltare profesională a cadrelor didactice (Proiectul pentru învățământul rural. Componenta 1), 2005, București, Educația 2000+;
- ❖ Sarivan, L. Proiectarea curriculumului La decizia școlii, București 2000, I.S.E;
- ❖ Vrășmaș, Ecaterina, Educația copilului preșcolar, Elemente de pedagogie la vârsta timpurie, 1999, Editura Pro-Humanitas