

INSPECTORATUL
ȘCOLAR
JUDEȚEAN
TELEORMAN



”Educația este ceea ce supraviețuiește după ce tot ce a fost învățat a fost uitat.”

Burrhus Frederic Skinner

CALEIDOSCOP DIDACTIC TELEORMĂNEAN

Publicație periodică a Casei Corpului Didactic Teleorman

Revistă națională de știință și educație

Ediție specială dedicată Simpozionului Internațional

„MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN”

-APRILIE 2019-

Ediție on-line

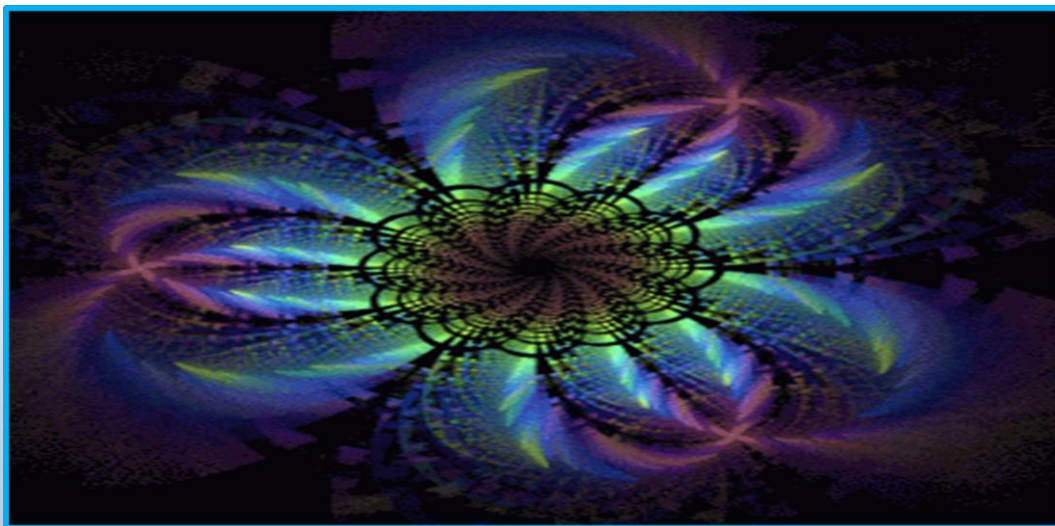
ISSN – 2558 – 8893

ISSN – L 2558-8893

Nr.9

aprilie 2019

2019





CASA CORPULUI DIDACTIC TELEORMAN

Strada Carpati nr. 15; Alexandria, cod: 140059

TEL: 0247/315636; FAX: 0247/315636

E-mail: ccd_tr@yahoo.com

Site: <http://ccd.isjtr.ro>

**Creativitate și inovare
didactică!**

CASA CORPULUI DIDACTIC TELEORMAN

propune cadrelor didactice și personalului didactic
auxiliar să-și facă cunoscută activitatea în
filele revistei noastre.

”ÎMPREUNĂ PENTRU UN NOU ÎNCEPUT!”

**ECHIPA DE REDACȚIE A REVISTEI
MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN
CONTEXT EUROPEAN**

Director Prof. Eliza Marinela SOTIRESCU

Comitet științific:

Prof. BĂȚĂUȘ Simona Gabriela

Prof. BOLOG Ionuț

Redactor șef:

Prof. Eliza Marienla SOTIRESCU

Colectivul de redacție:

Prof. formator BĂȚĂUȘ Simona Gabriela

Prof. BOLOG Ionuț

Prof. metodist CRĂIȚĂ Nicoleta

Prof. metodist IANCU Ștefan

Inf. Mariana POPA

Tehnoredactare computerizată

Inf. Mariana POPA

Copertă și publicare online

Prof. Eliza Marienla SOTIRESCU

Prof. BOLOG Ionuț

Prof. metodist IANCU Ștefan

Revista **CALEIDOSCOP DIDACTIC TELEORMĂNEAN** a fost editată conform
Regulamentului de organizare și funcționare a Casei Corpului Didactic, aprobat prin
Ordinul Ministrului Educației și Cercetării Nr. 4713 din 23.08.2010.

Responsabilitatea afirmațiilor conținute în materialele publicate revine în totalitate
autorilor.

„Cuvântul este un mijloc imperfect de comunicare”, spunea Camil Petrescu.

La ceas inaugural, prin revista *Caleidoscop didactic teleormănean*, Casa Corpului Didactic Teleorman dă startul unui demers ambițios și incitant pentru toți aceia care doresc să marcheze, pe axa timpului, itinerarii complexe, vizând permanentele interogații și căutări de sensuri, provocările și dilemele pe care educația le aduce în societatea cunoașterii.

Dinamica lumii contemporane a impus *noile educații* care, în această eră a informatizării, a multiculturalității, au făcut posibil saltul de la o școală a stereotipurilor eronate la creativitate, la interdisciplinaritate, toate girate de arta de a învăța *să știi, să faci, să trăiești și să fii*.

Apariția acestei reviste reprezintă o oportunitate în dezvoltarea profesională, atât pentru cadrele didactice, cât și pentru cadrele didactice auxiliare, deschizând perspective care trebuie fructificate din plin. Ne dorim ca, noile paradigme educaționale, pe care autorii le vor aborda în paginile acestei publicații, să faciliteze schimbul de idei, dialogul, emulația, spiritul înnoitor, ca premise ale longevității și confirmării, ale oportunității mesajului transmis.

Voi fi alături de echipa redacțională și sunt convinsă că revista va reuși să reprezinte un reper în învățământul teleormănean, deoarece este coordonată de oameni ambițioși, perseverenți, cu viziune, care ajung întotdeauna acolo unde și-au propus.

Urez acum la început de drum succes deplin cu speranța că aceasta revista va avea o un parcurs lung, provocator și util.

Cu speranță și încredere,

Prof. Valeria Gherghe

Inspector școlar general

Revista „Caleidoscop didactic teleormănean” a luat naștere din dorința de a populariza experiențele bune din domeniul educației, dând libertate educatorului să abordeze aspecte și teme din teoria educației, management, curriculum școlar, educație permanentă, consiliere și orientare.

Revista va acoperi dorința cadrelor didactice teleormănene interesate de promovarea unor lucrări metodice și științifice dar mai ales interesate de redobândirea imaginii școlii teleormănene în comunitate.

Educatorul, joacă rolul de model în comunitatea școlară și-și axează preocupările pentru realizarea de demersuri didactice adaptate și flexibile la nevoile beneficiarului direct „Măria sa Elevul”.

Diseminarea și popularizarea experiențelor personale și profesionale, rezultate la concursuri și olimpiade școlare îmbogățesc fondul generator de idei, de modele inovative și exemple de bune practici din sistemul de învățământ.

Revista se adresează tuturor specialiștilor în științele educației și în domenii conexe, personalului didactic și didactic auxiliar din învățământul preuniversitar, tuturor celor implicați în sistemul de învățământ din România.

**Director CCD,
Prof. Eliza Marinela SOTIRESCU**

CUPRINS

Cum să devenim lideri de succes?	6
Școala are nevoie de managing-leaders	7
Asigurarea calității educației în școală	8
Managementul instituției școlare în context european	9
Managementul educațional și rolurile manageriale ale cadrului didactic	13
Managementul instituției școlare în context european	14
Inovația în învățământ- parte integrantă a inovației sociale	16
Managementul clasei de elevi. Măiestria profesorului în eliminarea factorilor perturbatori din actul didactic	18
Managementul educațional performant – condiție esențială a armonizării învățământului românesc cu cel european	20
Calitatea educației în România	21
Managementul educațional performant	24
Managementul instituției școlare în context european	25
Managementul calității în educație	26
Educația românească în context european	28
Managementul instituției școlare în context european	29
Managementul resurselor umane	31
Învățământul românesc în context european	33
Gestionarea instituției școlare în contextul european	34
Contabilitatea cheltuielilor	36
Managementul instituției școlare în context european	38
Conceptul de management educațional	40
Managementul instituției școlare în context european	42
Managementul organizației școlare	44
Descentralizarea sistemului managerial din învățământ	46
Management strategic –conținut, trăsături, importanță	47
Funcțiile și principiile managementului organizației	49

CUM SĂ DEVENIM LIDERI DE SUCCES?

Autor: Eliza Marinela SOTIRESCU
Director – Casa Corpului Didactic Teleorman

Din experiențele, perspectivele și povestirile liderilor de succes, reiese că sunt cruciale un set de calități comune, însă este vorba și de diferite stiluri de succes.

Jeremy Sutcliffe, autorul cărții „8 Calități ale liderilor școlari de succes” le-a propus o provocare celor mai cunoscuți lideri școlari de succes din Marea Britanie, plecând de la întrebarea : imaginați-vă că sunteți aruncat într-o insula deșertică, cu o școală plină de copii, care au nevoie disperată de un mare director. Ce opt calități ati lua cu dvs. Pentru a vă conduce școala insulei deșertice?

Am să încerc în acest scurt articol să cuprind ideile esențiale și astfel să ne însușim, bineînțeles în măsura în care fiecare are nevoie, ceea ce cred eu alții au reușit cu mult succes.

Viziune- de multe ori considerăm acest concept ca ceva vag, însă cei mai buni conducători de școală sunt vizionari cu un sens clar al scopului moral. „O viziune mare înseamnă abilitatea de a formula și de a modela viitorul, mai degrabă decât de a fi modelați de evenimente”, după spusele lui Richard Harman, director la o școală din Uppingham.

Curaj- liderii de succes au o mare hotărâre, cu răbdare și dorință de a vedea lucrurile. Ei își asumă riscuri și sunt statornici în provocarea sub-performanță sau comportament slab.

Pasiune- liderii de succes au spus ca nu trebuie sa uităm că suntem acolo pentru copii. Pasiunea în predare și învățare arată că suntem dedicați copiilor și atunci o transmitem și oamenilor cu care lucrăm.

Inteligența emoțională- liderul de succes construiește echipă de succes. Ei dau importanță relațiilor, își împuternicesc personalul și elevii și manifestă empatie. Directorul Roger Pope afirmă că „Obțineți relațiile corecte-deschise, încredințate, pline de umor- și multe altele. Ei se simt motivați, vor să te urmeze.”

Judecată- cei mai buni gândesc profund, fac apeluri corecte și sunt înțelepți. Dar a nu se înțelege că acționează singur. Este vorba de a implica întreaga comunitate școlară și de a merge împreună pe același drum.

Echilibru- uneori poate fi dificil, rămâne în picioare cine este optimist și rezistent, calm în situații de criză, energic și pozitiv. Cum cineva spunea : „este vorba să te cunoști cu adevărat p tine și strategiile personale, astfel încât să ne putem menține în apele furtunoase”, Catherine Paine.

Convingere- Cei mai buni sunt cei care comunică, conving și sunt povestitori încrezători . Povestea școlii lor îi face pe ceilalți să li se alăture resursă umană de bună calitate, un bun convingător este și un bun ascultător. Face tot posibilul de a-i face pe alții să ajute la îndeplinirea sarcinilor și de rezolva orice problemă ar avea.

Curiozitatea- liderii de succes sunt în cautarea exterioară și curioși . O parte din noi trebuie să fie tot timpul cu un pas în afara școlii și să vadă ce se întâmplă în altă parte , apoi să vină cu altceva , mult mai bun , mult mai calitativ. Un lider bun e un oportunist, întotdeauna informat cu ce se întâmplă în jurul lui.

În concluzie, e nevoie de un set de calități , dar să nu uităm e nevoie și de un stil original pe care să îl abordăm , toate ducând la o școală de succes, profesori de succes și cel mai important-elevi de succes!!!!!!!!!!!!!!

ȘCOALA ARE NEVOIE DE MANAGING-LEADERS

Prof. BĂȚĂUȘ SIMONA
ȘCOALA GIMN. „ȘTEFAN CEL MARE”, ALEXANDRIA

Școala are ca scop primordial pregătirea tinerilor pentru viață. O școală de succes trebuie să respecte o serie de condiții și criterii. În primul rând trebuie să gândim că este răspunzătoare educațional și civic, pentru ceea ce produce în și pentru societate. În al doilea rând o astfel de instituție „dă seama” de rezultatele produse, adică este capabilă să-și recunoască, să-și planifice și să-și evalueze resursele în funcție de scopuri și rezultate. Pentru a deveni responsabilă, ea trebuie să se încadreze în niște parametrii care să-i permită să-și revizuiască scopurile, atitudinile, să-și evalueze periodic rezultatele. Cel mai mare inamic al învățării organizaționale este incapacitatea de a ieși din propriul sistem de gândire, dintr-un cerc vicios de practici, de experiențe și de reguli, pe care organizația ajunge să le considere de neschimbat. De aici până la a eșua lamentabil, mai este un pas, întrebarea inevitabil care se pune, este cum să nu se ajungă în acest punct critic?

Primul pas vine dinspre cei care conduc aceste instituții și se impune o pregătire serioasă a acestora cu instrumente și tehnici de lucru care vizează lucru în echipă, dezvoltarea organizațională, relația școlii cu diferiți actori educaționali și diferite instituții la nivelul comunității, dar nu în ultimul rând , reformarea acestora de la manageri la managing-leaders, după cum spunea Hybels B. încă din 2002, în cartea sa *Courageous leadership*, termen de la care am plecat în scrierea acestui articol și m-a făcut să înțeleg că e unul din factorii ce țin de întrebarea -de ce școala românească încă nu reușește să țină pasul cu schimbările normale, pe care alții înaintea noastră le-au trecut cu succes și au reușit să ajungă acolo unde noi încă ne străduim să ajungem. Și, poate aș mai adăuga, cum să facem, dacă am reușit, să menținem constant standardul respectiv.

Managementul educațional de succes este, de fapt, o combinație de management și leadership, care odată ce au găsit cale de conviețuire, duc la rezultate deosebite și fac diferența între o instituție de top și una care se luptă să supraviețuiască. Ca să-l citez pe Maxwell (1993) în *Developing the leader within you* „Managementul este procesul care se asigură că programul și obiectivele organizației sunt implementate. Leadershipul, pe de alta parte, trebuie să proiecteze viziune și să motiveze oamenii”.

Și cum ar putea un „managing-leader” să proceseze aceste orientări aparent conflictuale? Gardner în 1990 spunea că toți managerii de succes pe care i-a întâlnit, posedau foarte multe abilități de leadership. Răspunsul vine de la Roger Martin care în 2007- *How successful leaders think*, a introdus termenul de *gânditori integrativi*, aceștia găsesc soluții la două idei opuse, prin generarea unei noi idei, care conține elemente ale celor două, dar le e superioară ambelor.

Însă pentru a ajunge la gândire integrativă trebuie să avem oameni deschiși la schimbare, la nou, la a învăța și care să reprezinte cu succes instituțiile școlare, deschizând noi orizonturi în managementul educațional.

Termenul de **managing-leaders** le va da posibilitatea, celor ce vor cu adevărat să conducă școli de valoare, să se cunoască mai bine, să fortifice lucrul în echipă, prin cooptarea tuturor actorilor

educaționali, valorificarea resursei umane și materiale, o bună chibzuire în luarea deciziilor și în utilizarea banilor alocați instituțiilor.

Managerul de azi nu va realiza multe dacă nu va înțelege că fără calitățile de leader, drumul va fi doar unul de supraviețuire și nu vor aduce nimic nou școlilor pe care le reprezintă. A privi managementul din perspectiva leadershipului, poate fi caracterizat ca a respecta standardele și procedurile, fără rigiditate și dependență, cu mai multă motivație și creativitate, cu multă deschidere către schimbare și îmbunătățire, dar nu în ultimul rând, cu oameni care se sprijină, se adună în jurul unor idei și le fac să prindă contur.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN ASIGURAREA CALITĂȚII EDUCAȚIEI ÎN ȘCOALĂ

Prof. Bratu Mihaela – Angelica
Școala Gimnazială Smârdioasa, Teleorman

Educația, din punct de vedere etimologic, reprezintă influențarea sistematică și conștientă a dezvoltării facultăților intelectuale, morale și fizice ale copiilor și tineretului precum și totalitatea metodelor folosite în acest scop. Calitatea în educație se referă la totalitatea însușirilor esențiale ale sistemului educațional și reprezintă „valoarea pe care societatea o acordă serviciilor educaționale și educației în ansamblul ei”.

Managementul resurselor (fizice și umane)

Organizația oferă elevilor un mediu sigur și armonios, care le oferă sprijin. Spațiile de învățare sunt echipate adecvat, răspund nevoilor colective și individuale ale elevilor. Resursele, metodele de predare și spațiile aferente permit accesul și participarea activă a tuturor elevilor. Angajarea personalului se face după criterii clare (standarde minime privind calificările și experiența) de recrutare și selecție, organizația definește o fișă a postului, pune la dispoziția personalului programe de inițiere și de formare continuă.

Proiectare și dezvoltare – organizația este receptivă la nevoile indivizilor, agenților economici și comunității (factori interesați externi), dar și la diferitele nevoi ale elevilor (factori interesați interni). Organizația este preocupată permanent de proiectarea și dezvoltarea unor programe de studiu care să răspundă nevoilor factorilor interesați, programe ce plasează elevul în centrul lor de interes. Acestea au un caracter de includere socială, asigurând accesul și egalitatea șanselor pentru elevi.

Motivații ale asigurării calității educației în România:

- Necesitatea generării unei încrederi tot mai consistente, pe termen mediu și lung, în capacitatea și performanțele universităților românești pe piața europeană/ mondială a învățământului superior.
- Necesitatea armonizării standardelor, procedurilor și practicilor universitare românești cu cele existente în statele membre ale UE, în scopul recunoașterii automate pe piața europeană a diplomelor și titlurilor obținute în România, al realizării SEIS - Spațiul European al Învățământului Superior și al asigurării liberei circulații a persoanelor din România în spațiul european
- Necesitatea reducerii duratei de acomodare la angajatori a absolvenților de universități deveniți angajați, prin adecvarea tot mai accentuată a ofertei educaționale la nevoile, așteptările și cerințele agenților economici angajatori.

Obstacole ale asigurării calității în educație:

1. Obstacole teoretice ale asigurării calității în educație

- Absența/ insuficiența cunoștințelor/ deprinderilor în domeniul managementul calității la persoanele implicate în asigurarea calității în educație
- Tehnicile și instrumentele managementului calității sunt de multe ori considerate a fi un scop în sine

-Concepția: “Calitatea se obține prin detectarea problemelor/ neconformităților și corectarea/ soluționarea lor” și nu prin prevenirea apariției acestora.

-Absență/ insuficientă/ inadecvarea obiectivelor, politicilor, strategiilor în domeniul calității, pe termen scurt, mediu și lung

-Încrederea excesivă în documentele sistemului calității în detrimentul deciziilor manageriale și acțiunilor regulate vizând asigurarea calității

2. Obstacole culturale ale asigurării calității în educație

-Mentalități, atitudini și comportamente contraproductive.

-Instruire inexistentă/ insuficientă/ inadecvată a personalului universitar și preuniversitar implicat în managementul calității

-Perceperea asigurării și îmbunătățirii calității ca fiind o “datorie” exclusivă a personalului de execuție. Neimplicarea managerilor ai instituțiilor vizate

-Absență/ insuficienta orientării client în abordarea asigurării calității.

-Prioritatea acordată obiectivelor cantitative, în detrimentul celor calitative.

-Comunicarea ineficace/ ineficientă cu partenerii de interese.

-Ignorarea reticenței și rezistenței la schimbare precum și a metodelor/ tehnicilor de reducere a acestora.

3. Obstacole materiale ale asigurării calității în educație

- Absență/ insuficientă/ inadecvarea resurselor materiale alocate la nivel local și central asigurării calității în educație.

- Absență/ insuficienta resurselor financiare disponibile pentru investiții în echipamente de laborator, tehnologia informației și echipamente multimedia precum și în mentenanța acestor echipamente și în materialele consumabile aferente lor.

- Absență/ insuficientă/ inadecvarea programelor și proiectelor de finanțare naționale, regionale și/ sau europene în asigurarea calității în educație.

La nivelul școlii, calitatea în educație nu este un produs al funcționării ei în condiții normale. Pornind de la acest reper, esențial în asigurarea unui proces educațional optim, calitatea poate fi definită prin negociere între școală și comunitate și apoi asumată în parteneriat, nu impusă pe cale ierarhică.

Asigurarea calității în învățământul preuniversitar este reglementată într-un cadru legal prin legi și acte normative. Managementul calității în educație reprezintă nu doar știința organizării și conducerii calității în sistemul educațional ci și activitatea desfășurată în acest sens.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

**PIPP. BOLDEA VALERICA
ȘCOALA GIM. „MIHAI EMINESCU,, ROSIORII DE VEDE,
JUD. TELEORMAN**

Ca sistem managerial (primar și strategic), managementul educațional reprezintă un ansamblu teoretico-metodologic de abordare globală, strategică a educației și învățământului ca subsisteme ale sistemului social global. El are ca misiune generală asigurarea cultivării și valorificării resurselor umane de care dispune fiecare societate în deplină concordanță cu idealul social care o inspiră, pe care se întemeiază principiile, valorile, normele și modalitățile sale de funcționare, cu idealul uman derivat din acestea și cu idealul educațional care se află în relații de reciprocă interdependență, organică și complexă cu celelalte.

O asemenea misiune deriva din faptul ca, între istorie și construcția social-istorică și, între om și construcția umană legăturile sunt organice și obiective, ceea ce presupune ca, dezvoltarea socială și restructurarea sistemelor sociale implică în mod inevitabil o restructurare și dezvoltarea cvasicuprinzătoare a personalității umane.

Realizarea unei asemenea misiuni reclamează elaborarea sistematică a ansamblului de probleme de concepție, organizare, coordonare, evaluare și de optimizare continuă a tuturor elementelor componente ale sistemului, proceselor și ale sistemelor de acțiuni de formare și dezvoltare a personalității umane ca mijloace de influențare orientată și reglată, către anumite finalități ale acesteia.

De aceea, problematica specifică a managementului școlii ca unitate de bază a sistemului de învățământ se constituie într-un factor esențial al realizării obiectivelor, scopurilor și finalităților înscrise în strategiile, politicile și programele naționale de dezvoltare și modernizare continuă a eforturilor consacrate valorificării depline a potențialului uman al societății. Asigurarea încadrării unităților cu personalul didactic necesar, calificat, competent și competitiv și cu celelalte categorii de personal necesar bunei funcționări a școlii;

- monitorizarea permanentă a întregului proces didactic, orientarea metodologică a acestuia, identificarea realizărilor și a neîmplinirilor, a factorilor care le generează, în vederea adoptării celor mai adecvate măsuri de întărire și amplificare a rezultatelor pozitive și de reducere treptată a punctelor slabe din activitatea colectivelor didactice.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

**Prof. MIRCEA MARGARETA IZABELA
LICEUL TEHNOLOGIC NR.1 ALEXANDRIA**

Managementul educațional este o activitate psihosocială de conducere superioară a unui sistem de învățământ. Aceasta activitate trebuie să abordeze eficient:

- problemele globale - funcționalitatea socială de ansamblu a sistemului de învățământ;
- problemele de pilotaj - valorificarea optimă a resurselor sistemului de învățământ;
- problemele strategice - inovarea continuă a sistemului de învățământ.

Elaborarea conceptului de management pedagogic presupune respectarea a 2 condiții metodologice:

- prelucrarea informației de la alte științe socio-umane care analizează activitatea de management;
- managementul școlar este un cadru de lucru didactic care pune în funcțiune programul managerial, conduce personalul didactic și administrativ în scopul susținerii eficienței procesului instructiv-educativ.

Școala românească se află într-un efort continuu de schimbare și adaptare la cerințele europene. Pornind de la o cugetare care arată că „munca învățătorului are efect asupra eternității și nu se poate spune niciodată unde se oprește influența sa”, deducem sarcina importantă pe care o avem în calitate de educatori, atunci când străbatem drum lung și nu lipsit de obstacole al formării școlarului.

Învățământul românesc se află în plin proces de reformă, de transformare și modernizare, proces datorat evoluțiilor care au avut și au loc în societatea românească și impus de necesitatea alinierii la standardele Uniunii Europene.

Valorificarea experienței de conducere exercitată la diferența nivelului al sistemului și al procedurii de învățare, în calitate de profesor de specialist, profesor-diriginte, profesor metodist, profesor-consilier, profesor-cercetător, profesor-director, profesor-inspector.

Conducerea managerială a sistemului învățământului solicită prezenta cadrului didactic, care este susținută social, din punct de vedere epistemic și etic:

- *epistemic* (ce ține de cunoaștere) - cadrul didactic are calitatea de factor de decizie, implicat în proiectarea și realizarea unui ciclu managerial complet, bazat pe informare, evaluare și comunicare a rezolvării;
- *etic* - prezenta cadrului didactic în funcție de conducere este determinată de experiența acumulată de acesta în cadrul programului de învățământ.

Practica managementului pedagogic solicită valorificarea experienței de conducere, exercitată de cadrele didactice la diferite nivele ale sistemului și ale programelor de învățământ.

MANAGEMENTUL INSTITUTIEI SCOLARE IN CONTEXT EUROPEAN

Participant: BĂLȚĂȚEANU EMA-TAMARA
Liceul Teoretic "Constantin Noica" Alexandria

Învățământul ca domeniu prioritar al vieții sociale, ca „întreprindere” de lungă durată, de care depinde formarea celui mai important factor al națiunii – omul pregătit prin studii, forță de muncă și specialiști – nu se poate și nici nu trebuie să-și permită să aibă eșecuri.

Managementul reprezintă o activitate de conducere globală/sistematică, optimă, strategică/inovatoare, necesară în condiții de schimbare socială rapidă, permanent, bazată pe cunoaștere.

În sens larg,, *managementul* este activitatea complexă de concepere, pregătire, organizare, coordonare și administrare a elementelor implicate în atingerea unor obiective.

Managementul urmărește, ca prim obiectiv, obținerea excelenței în orice tip de organizație, ceea ce presupune un model de acțiune, spre care trebuie să i se conformeze orice activitate concretă. Urmărește eficacitatea, eficiența, randamentul oricărei activități din cadrul unei instituții, organizații sau a unui domeniu prin aplicarea unor principii și funcții manageriale, care se sprijină pe competențe și calificări speciale ale managerilor, ce urmăresc relaționarea optimă a resurselor umane cu cele materiale.

Contextual se construiește prin relaționarea caracteristicilor specifice organizației cu mediul.

În condițiile armonizării învățământului românesc cu cel european, acest tip de management bazat pe cunoaștere, contribuie în mod evident, la dezvoltarea unor inițiative educaționale și economice, cum ar fi :

– Dezvoltarea interacțiunilor umane în cadrul instituției de învățământ, pentru lărgirea sferei de cunoștințe a tuturor angajaților;

– Dezvoltarea activităților în cadrul catedrelor și comisiilor de specialitate, astfel încât acestea să dezvolte metode și tehnici privind managementul educațional;

– Extinderea utilizării internetului de către toate cadrele, tot personalul școlii și de către elevii acesteia ;

Succesul managerului din învățământ depinde de capacitatea de a orienta, organiza, îndruma și motiva colaboratorii, subalternii pentru realizarea optimă a obiectivelor propuse. Specific școlii este faptul că managerul conduce două mari categorii de oameni, respectiv elevi și cadre didactice. Aceasta presupune pentru manager o adoptare permanentă a principiilor managementului, a stilului

de conducere, a capacității de înțelegere etc., în funcție de segmentul la care se referă problemele școlii. Pentru aceasta este nevoie de cultură managerială, de profesionalizare managerială, de abordare interdisciplinară a teoriei și practicii manageriale, de considerare a managementului și ca știință, și ca artă.

În ceea ce privește relația performanță – competență, există un sistem de management al competențelor bazat pe performanță. Aplicarea acestui sistem conduce spre atingerea viziunii, misiunii și obiectivelor organizației, fenomen posibil datorită creșterii valorii resurselor umane prin augmentarea competențelor distincte și unice ale acestuia. Îmbogățirea capitalului uman optimizează alte resurse organizaționale, acesta funcționând ca o pârgie pentru actualele puncte tari ale organizației.

Managementul educațional este știința și arta de a pregăti resursele umane, de a forma personalități potrivit unor finalități solicitate de societate și acceptate de individ.

Managementul sistemului și al instituțiilor de învățământ cuprinde: formularea clară a finalităților, proiectarea rețelei instituționale, elaborarea conținuturilor învățării, asigurarea cadrului legislativ-normativ, formarea inițială și pe parcurs a personalului de conducere și instruire, stabilirea unor tehnici de evaluare care să permită reglarea pe parcurs a sistemului și procesului de învățământ și optimizarea rezultatelor.

Managementul educațional presupune o abordare interdisciplinară, care studiază evenimentele ce intervin în decizia organizării unei activități pedagogice determinate și în gestiunea programelor educative. Managementul educațional cunoaște, integrează și adaptează date oferite de științe conexe socio-umane: economie (organizarea prin utilizarea eficientă a resurselor educaționale și în raport cu obiectivele), sociologie (managementul organizațiilor, grupurilor, relațiilor, fenomenelor sociale generate în context educațional), psihosociologie (dimensiunile personalității managerului în exercitarea rolurilor), politologie (luarea deciziilor, organizarea, conducerea grupurilor conform unor obiective).

Managementul educației sau managementul pedagogic definește, astfel, un tip de conducere superioară a sistemului de învățământ la nivel global, optim, strategic, în concordanță cu cerințele modelului cultural al societății informaționale democratice și ale paradigmei curriculumului (Sorin Cristea, 2000)

Învățarea pe tot parcursul vieții ia diverse forme, ea desfășurându-se atât în, cât și în afara sistemelor tradiționale de educație și formare. Punctul forte al programelor de învățare permanentă este faptul că plasează responsabilitatea individului în centrul procesului de învățare, lucru valabil și pentru educația nonformală, care se regăsește ca metodă de formare în cadrul unor activități ale programelor europene de învățare pe tot parcursul vieții.

Obținerea și stăpânirea unui anumit nivel de cunoaștere se realizează atât prin acumulare de informații, prin studiu, prin învățare, cât și prin acumulare de experiență practică. Managementul are în prezent un contur precis, iar știința și arta managementului poate fi învățată de oricine, dar să aibă și înclinații înnăscute pentru a aplica tot ce învață.

BIBLIOGRAFIE:

Boboc, A. - *Psihosociologia organizațiilor școlare și managementul educațional*, Editura Didactică și Pedagogică, București., 2002

Cristea, Sorin - *Managementul organizației școlare* E.D.P., București, 2003

Niculescu, Maria - *Competențe manageriale – modalități de abordare*, apărut în Revista de Cercetare în Științele Educației, Timișoara, disponibil la: <http://www.rcsedu.info> x **Kandula, S., R.** (2006), *Performance Management: Strategies, Interventions, Drivers*, PHI Learning

Toca, Ioan - *Management educațional*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 2008

MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL ȘI ROLURILE MANAGERIALE ALE CADRULUI DIDACTIC

DRAGOMIR SIMONA CONSTANȚA,
Liceul Teoretic “Constantin Noica” Alexandria

Managementul reprezintă conducerea formală a unei organizații (instituii) sau a unei / unor părți din aceasta prin coordonarea activității indivizilor și grupurilor umane pentru îndeplinirea obiectivelor organizației (instituii) sau ale subcomponentei respective. Este un proces care determină atingerea scopurilor organizației; accentul cade pe ceea ce face managerul și pe ceea ce rezultă din activitatea lui, adică pe efecte. Se referă la conducerea oamenilor și nu la gestionarea lucrurilor, coordonând activitatea persoanelor care operează cu resursele materiale financiare. Se referă la conducerea formală a organizației și nu la conducerea informațională a grupurilor (un bun manager trebuie să aibă și calități de lider, îmbinând conducerea formală cu cea informală).

Managementul situațiilor educaționale concrete cuprinde:

- Orientarea generală a școlii și cultura organizațională;
- Sistemul de reguli și norme care reglementează viața școlară;
- Proiecte cu influență educațională realizate de către profesori;
- Amenajarea spațiului, procurarea și accesul la resurse;
- Organizarea colectivului de elevi frontal, pe grupe, individual și posibilitățile schimbării acestuia pe parcurs, în funcțiile de nevoile educaționale concrete;
- Comportamentul profesorului și al elevilor, metodologia educațională utilizată, rolurile asumate, stările eului activate;
- Disciplina;
- Respectarea de sine și a celorlalți;
- Evaluarea.

ROLURILE MANAGERIALE ALE CADRULUI DIDACTIC

- ✓ Planifică: activitățile, determină sarcinile și obiectivele pe variate niveluri structurând conținuturile esențiale și alcatuind orarul clasei;
- ✓ Organizează activitățile clasei;
- ✓ Comunică: informațiile științifice și stabilește canalele de comunicare și repertoriile comune;
- ✓ Conduce activitatea desfășurată în clasă, direcționând procesul asimilării dar și al formării elevilor prin apelul la normativitatea educațională,
- ✓ Coordonează toate activitățile instructiv-educative ale clasei;
- ✓ Îndrumă elevii pe drumul cunoașterii prin intervenții punctuale, prin sfaturi și recomandări care să susțină comportamentele și reacțiile elevilor;
- ✓ Motivează activitatea elevilor prin formele de întăriri pozitive și negative;
- ✓ Conciliază elevii, atât în activitățile școlare, dar și în cele extrascolare, prin ajutoare, prin sfaturi, prin orientare culturală și axiologică a acestora;
- ✓ Controlează elevii în scopul cunoașterii stadiului în care se află activitatea de realizare a obiectivelor precum și a nivelurilor de performanță ale acestora;
- ✓ Evaluează măsura în care scopurile și obiectivele dintr-o etapă au fost atinse prin instrumente de evaluare sumativă, prin prelucrări statistice ale datelor recoltate și prin elaborarea sintezei aprecierilor finale. Judecățile valorice emise vor constitui o temeinică bază a procesului de caracterizare a elevilor

Sistemul național de management și de asigurare a calității are ca scop esențial îmbunătățirea calității educației definite ca ansamblul de caracteristici ale unui program de studiu și ale furnizorului acestuia, prin care sunt îndeplinite așteptările beneficiarilor, precum și standardele de calitate

Realitatea actuală arată că sistemele educaționale nu pot evolua, sub nici-o formă, ca sisteme închise, adică izolate de mediul lor (altfel spus, ca „stat în stat”). Întrucât toate părțile interesate în educație funcționează după reguli transparente, clare și precise - unele dintre ele fiind și recunoscute la nivel mondial - sistemele educaționale nu pot funcționa după reguli definite ad-hoc (aplicabile doar la nivel național sau la nivelul unor organizații furnizoare de educație), ignorând a priori - în numele unei iluzorii și contraproductive specificități a asigurării calității educației - conceptele, principiile, instrumentele și bunele practici ale asigurării calității aplicate în alte domenii decât educația. Este absolut normal ca între sistemul educațional al oricărei țări și toate părțile interesate implicate să existe continue și multiple interacțiuni generatoare de sinergii, managementul eficient și eficient al acestora conducând în final la ceea ce numim calitate în educație. Provocările actuale arată că procesele prin care furnizorii satisfac cerințele beneficiarilor sunt și în domeniul educației din ce în ce mai sofisticate, astfel încât asigurarea calității educației este un deosebit de complex și amplu proces aflat în continuă schimbare și îmbunătățire, pentru a putea satisface cât mai bine cerințele tot mai diverse și mai dinamice ale părților interesate.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

Prof. Lespezanu Margareta
Liceul Tehnologic ”Virgil Madgearu”

Educația este un factor de progres social, iar educatorul este o importantă forță propulsivă a spiritualității unui popor. Necesitatea managementului de calitate în instituțiile școlare decurge din caracterul social al muncii cadrelor didactice și elevilor și presupune respectarea unor norme de muncă și comunicare eficientă. Rezultatul este formarea viitorului specialist în dubla sa calitate de beneficiar al rezultatelor propriei formări și acela de bun al societății în care lucrează și care beneficiază de calitatea muncii acestuia.

Educația reprezintă unul din factorii capabili să contribuie la crearea unei societăți mai bune. Educația singură nu poate rezolva totalitatea problemelor lumii contemporane și ale organizației, dar nu se poate concepe nici soluționarea temeinică și durabilă a gravelor probleme actuale fără contribuția sistemelor educative.

Funcția fundamentală a unui sistem de învățământ eficient este de a furniza societății pe care o servește forța de muncă aptă, adaptabilă și mobilă, capabilă să demonstreze competențele cerute pe piața muncii, la nivel național și european, adaptate stadiului de dezvoltare a tehnologiilor, capabile să anticipeze într-o anumită măsură evoluția tehnologică. Crearea oportunităților de a evolua în carieră presupune asigurarea a două cerințe care nu pot fi abordate decât împreună:

- Planificarea ofertei educaționale în funcție de nevoile individuale ale forței de muncă actuale și viitoare, anticipând în același timp nevoile de pe piața muncii.
- Implementarea unui curriculum care să ofere dobândirea de competențe profesionale.

În proiectarea și aplicarea programului managerial se valorifică viziunea sistemică în conceperea și transpunerea în practică a proceselor manageriale, evidențiindu-se corespondențele stabilite pe orizontală și verticală între diferitele elemente componente ale acestora. Managementul instituției școlare în context european vizează restructurări de substanță la nivelul tuturor palierelor organizației școlare, restructurări în măsură să conducă la redimensionarea relației manager-angajat, respectiv profesor-clasă și, pe această cale, la instaurarea unui climat democratic-participativ autentic. În acest context comunicarea asertivă și inter-relaționarea pozitivă sunt elemente ce țin de o reușită deplină în activitatea managerială.

Comportamentele țintă ale managerului sunt dezvoltate în consonanță cu întreaga strategie abordată pentru realizarea obiectivelor propuse în programul managerial și se concretizează în:

- consultarea colaboratorilor apropiați în legătura cu deciziile ce urmează a fi luate pentru a beneficia de un punct de vedere exterior problemei și obținerii unui punct de vedere imparțial înainte de decizia finală;
- examinarea modului în care acționează colegii care înregistrează succese deosebite în activitate, înțelegerea și generalizarea aplicativă a „rețetelor” respective;
- examinarea modului în care iau decizii colegii care nu au succes și a eșecurilor acestora;
- aplicarea cu consecvență a principiului : “gândește-te întotdeauna bine înainte de a lua decizii importante și nu acționa imperativ sub imboldul impulsivității!”;
- cunoașterea propriilor puncte slabe și dezvoltarea autocontrolului;
- evitarea complacerii în strategii acționale rutiniere, știut fiind faptul că și o experiență bogată în domeniu poate conduce la eșec;
- utilizarea unor cogniții pozitive de genul: “lucrează pentru dezvoltarea propriei creativități.”, “lucrează sistematic și nu neglija nici o etapă în orice tip de activitate”.

Deși aspectele vizate par eterogene, numitorul comun al acestora este organizația văzută prin prisma unui grup de indivizi care sunt de acord să colaboreze pentru o perioadă de timp dată, pentru a atinge anumite obiective comune.

Principalele caracteristici ale programului managerial sunt:

- Orientarea spre rezultate - orice acțiune de evaluare sumativă conduce la identificarea unor elemente inedite, cu specific particular în munca cu fiecare elev; elevul este în centrul atenției, în jurul lui gravitând întregul proces instructiv-educational;
- Orientarea spre salariați - forul care ia decizii și își asumă responsabilități este după caz Consiliul de administrație sau/și Consiliul Profesorat prezidat de managerul unității, acordându-se o mare importanță resursei umane; exemplificăm acest fapt prin:
 - activitățile de perfecționare (comisii metodice, cerc pedagogic, formarea continuă prin cursuri organizate și asigurate și finanțate de către instituția școlară sau alte organizații);
 - dezvoltarea motivației și a sentimentului de apartenență organizațională (acordarea de diplome, distincții și felicitări, organizarea de activități culturale comune).
- Promovarea identității de sine a angajaților în raport cu organizația profesională - angajații se gândesc la viitor iar dobândirea de competențe sporite la locul de muncă le asigură acestora obținerea de performanțe profesionale, îi determină să se manifeste pozitiv având un confort psihic acceptabil.
- Controlul intens ne-invaziv - balanța costuri-beneficii e o prioritate în actul managerial, fapt pentru care evaluările de tip formativ, transparente, ocupă un loc central în spectrul activității manageriale, ceea ce incumbă și o analiză riguroasă a întregii activități; programul managerial e constituit din secvențe operaționale în conformitate cu obiectivele urmărite, planificarea ședințelor Consiliului de Administrație și Consiliului Profesorat, a întrunirilor la nivelul subgrupelor organizației fiind un act de fond și nu doar unul de formă;
- Pragmatismul - asigurarea logisticii determină o atitudine activ-participativă, critic-constructivistă la nivelul întregului proces didactic; elevul reprezintă centrul de interes, în jurul acestuia focalizându-se atenția și întregul arsenal strategic didactic.

Palierele vizate de managementul instituției școlare sunt: baza de resurse, programul educativ realizat cu parteneri interni și externi, programele de perfecționare profesională, cercetare și promovare a serviciilor educaționale și a ofertei de servicii specializate.

În ceea ce privește baza de resurse, principalele obiective vizate sunt: îmbunătățirea bazei materiale la cabinetul de firme de exercițiu care să ofere posibilitatea de a simula activități antreprenoriale astfel ca tinerii să fie capabili de a fi integrați în procesul de producție al muncii, modernizarea bazei de resurse materiale (mobiliu, mijloace didactice, aparatură audio-vizuală), menținerea spațiilor la un crescut grad de confort (igienizare permanentă, întreținerea funcționării optime a sistemului electric, de apă și gaz), creșterea achiziției fondului de carte și informațional, material didactic diversificat, organizarea și participarea la schimburi de experiență la nivel național

și internațional, organizarea și/sau participarea la cursuri de formare continuă precum și facilitarea și favorizarea contactului elev/formator/comunitate prin promovarea de activități extracurriculare.

În planul conducerii școlii ca organizație, practicarea unui management de tip democratic-participativ va determina schimbări pozitive și pe termen lung la nivelul următoarelor aspecte:

- gradul de acceptare al schimbării și inovației în învățământ;
- calitatea climatului organizațional;
- gradul de satisfacție profesională;
- nivelul stresului ocupațional;
- percepția comunității asupra unității școlare.

În ceea ce privește planul relației profesor-clasă, punerea în joc la acest nivel a unui management democratic-participativ se va repercuta favorabil asupra următoarelor elemente:

- nivelul performanțelor școlare ale elevilor;
- gradul de sociabilitate al elevilor.

În lume s-a conștientizat faptul că succesele economice ale statelor sunt determinate direct de calitatea sistemelor de învățământ și că cel mai eficient factor de producție este capitalul uman exprimat în cunoștințele, competențele, capacitățile creative și calitățile morale ale membrilor societății pe care le formează în mare măsură sistemul de învățământ.

Bibliografie:

1. Boboc, A., (2002) Psihosociologia organizațiilor școlare și managementul educational, EDP, București;
2. Cristea, S., (2003) Managementul organizației școlare, EDP, București;
3. Ghergut, A., (2007) Management general și strategic în educație, Polirom, Iași, 2007;
4. Iosifescu, S., (2000) Elemente de management strategic și proiectare, Corint, București;
5. Jinga, I., (2003) Managementul învățământului, Ed. ASE, București;
6. Joita, E., (2000) Management școlar, Polirom, Iași;
7. Pânișoara I., O.; Pânișoara, G., (2004), Managementul resurselor umane – ghid practic, Polirom, Iași;
8. Tudorică, R., (2007), Managementul educației în context european, Editura Meronia, București.
9. <http://www.ise.ro>, site-ul Institutului de Științe ale Educației.
10. <http://www.go.ise.ro>, site-ul Orientării școlare și profesionale

INOVAȚIA ÎN ÎNVĂȚĂMÂNT- PARTE INTEGRANTĂ A INOVAȚIEI SOCIALE

**Rotaru Amalia,
Școala Gimnazială nr. 6, Alexandria**

Inovația socială este unul dintre conceptele care rețin atenția specialiștilor din diverse domenii, de mai bine de două decenii. Deși referințe privind inovația socială au fost identificate și în lucrări publicate la începutul secolului al XX-lea (sunt indicate cu deosebire cele ale economistului Schumpeter), în literatura de specialitate J. B Taylor este considerat primul cercetător care a utilizat conceptul de inovație socială, definindu-l ca „un nou mod de a face lucrurile – new ways of doing things – cu scopul explicit de a răspunde unei nevoi sociale” (Cloutier, 2003, p.3). Definiția dată de Taylor este considerată una dintre cele mai frecvent utilizate, însă literatura de specialitate vehiculează numeroase alte definiții ale acestui concept. În „Qu'est-ce que l'innovation sociale?” (2003), Julie Cloutier realizează o sinteză a definițiilor inovației sociale și ajunge la concluzia că

acestea sunt direct legate de un sector/ domeniu particular de interes: inovație socială înseamnă, pentru unii specialiști, aderarea la noi valori sociale (Henderson, 1993, apud 2003), pentru alții, schimbarea modului de consum al populației de o manieră care să-i satisfacă mai bine nevoile (Gershuny, 1983, idem 2003), dar și gestionarea socială în scopul creșterii eficienței și eficacității activității organizațiilor/ instituțiilor/ întreprinderilor (Warnotte, 1985, idem 2003) ori stabilirea de parteneriate public – privat (Kanter, 1999, idem 2003) etc.

Ca în multe alte domenii sau sectoare în care se manifestă inovația, și la nivelul sistemului de învățământ accepțiunile sub care circulă aceasta sunt numeroase. Definiția considerată punctul de referință pentru toți cei care analizează tema inovației în învățământ este cea a lui Huberman, publicată în 1973 – „o inovație este o ameliorare măsurabilă, deliberată, durabilă și puțin probabil să se producă frecvent” (Huberman, 1973:7, apud Rapport annuel..., 2005). Același Huberman diferențiază între inovații care introduc schimbări tehnice, inovații de natură conceptuală (noi cursuri, noi programe educaționale, metode de învățământ) și inovații care introduc schimbări în relațiile interpersonale (Huberman, 1973, apud Béchar, 2001). Pentru alți autori, inovația în învățământ este o activitate deliberată, care urmărește introducerea unei noutăți într-un context dat și este pedagogică pentru că își propune ameliorarea substanțială a pregătirii elevilor/ studenților printr-o situație de interacțiune și interactivitate (Béchar și Pelletier, apud Béchar, 2001). Consiliul Cercetării Sociale și a Activității asupra Inovației Tehnologice și Sociale din Canada propune, în scopul stabilirii unei definiții mai eficiente a inovației în învățământ, luarea în calcul a trei dimensiuni:

dimensiunea curriculară – inovația la nivel de programe școlare,
dimensiunea pedagogică – inovația la nivelul procesului de învățământ și
dimensiunea organizațională – inovația la nivel de structură, roluri și funcții îndeplinite de persoanele implicate în învățământ (idem 2005).

Pornind de la aceste dimensiuni, inovația în învățământ este definită ca un „proces deliberat de transformare a practicilor prin introducerea unei noutăți curriculare, pedagogice sau organizaționale, care face obiectul unei diseminări și care vizează ameliorarea durabilă a reușitei educative a elevilor și studenților (idem, 2005).

Analiza acestor definiții permite identificarea principalelor caracteristici ale inovației în învățământ:

- inovația propune o ameliorare care poate fi măsurată (creșterea nivelului de educație al populației, a ratei de participare școlară, a rezultatelor, performanțelor educaționale obținute de elevi la diferite examene, teste naționale sau/și internaționale etc.);
- inovația trebuie să fie durabilă (descentralizarea învățământului);
- inovația trebuie să fie o acțiune deliberată, care să contribuie la reușita școlară a unui număr cât mai mare de indivizi (prelungirea duratei obligatorii de școlarizare, care reușește să mențină în sistem și populația școlară expusă riscului abandonului școlar, programe educaționale de incluziune în sistemul de învățământ a persoanelor cu dizabilități, a celor defavorizați din punct de vedere socioeconomic și familial, a adulților etc.).

Inovația acționează în învățământ la nivelul tuturor componentelor sale: structură și organizare, conținutul învățământului, mediul educațional. Evoluția inovației, rezultatele la care se ajunge depind și de caracteristicile socioeconomice ale societății și de particularitățile sistemului de învățământ.

Inovațiile la nivelul conținutului învățământului urmează celor de la nivel de structură și organizare a sistemului, pentru că, fie și dacă ne referim doar la prelungirea duratei obligatorii de școlarizare, constatăm că aceasta presupune o nouă ordonare, succesiune a cunoștințelor, priceperilor, deprinderilor ce trebuie transmise și formate la elevi. Inovația la nivelul conținutului învățământului este însă necesară și din alte motive: pe de o parte, totalitatea cunoștințelor, informațiilor acumulate la nivelul societății este imposibil de cuprins și transmis prin conținutul învățământului, oricât de mult s-ar prelungi perioada de școlarizare, iar pe de altă parte, cunoștințele, informațiile au devenit nu doar foarte numeroase, ci chiar, în unele cazuri, perisabile, astfel că între momentul debutului școlarizării și finalizarea acesteia ceea ce și-a însușit individul poate să nu mai corespundă exigențelor societății și economiei.

Pentru ca inovațiile la nivel de conținut și cele de la nivel de structură și organizare a învățământului să poată fi transpuse în practică și să conducă la rezultate durabile este nevoie de susținere din partea cadrelor didactice. Un aspect adesea subliniat în lucrările pe tema inovației în învățământ este acela că mai mult decât structura și organizarea învățământului sau conținutul acestuia, ceea ce trebuie inovat sunt mentalitățile cadrelor didactice.

Mediul educațional este format cu precădere din personalul didactic și din elevi și este definit prin relațiile care se stabilesc între cadrele didactice, între acestea și elevi și familiile lor etc. Pentru a ajunge la rezultate durabile, orice inovație are nevoie de un mediu educațional favorabil, adică de relații de cooperare, colaborare, încredere și ajutor reciproc între cei care formează mediul educațional.

MANAGEMENTUL CLASEI DE ELEVI MĂiestRIA PROFESORULUI ÎN ELIMINAREA FACTORILOR PERTURBATORI DIN ACTUL DIDACTIC

PROF. PETRESCU MIHAI-ATANASIE
Liceul Tehnologic Virgil Madgearu
Roșiori de Vede, Teleorman

Activitățile de management al clasei constituie o preocupare a tuturor profesorilor, fie ei începători sau cu experiență la catedră. Managementul clasei cuprinde un întreg set de comportamente, de organizare a clasei, inițiate de cadrul didactic pentru a crea și menține un climat propice atingerii obiectivelor instructive, cel mai important fiind facilitarea activității de învățare. În acest sens, organizarea clasei poate fi considerată una din sarcinile de bază, o adevărată provocare pe care o poate avea un profesor.

La reușita unei ore de curs intră în joc profesorul (cu măiestria gestionării grupului de elevi), dar și elevii, al căror comportament poate influența, pozitiv sau negativ, actul didactic. Spre exemplu, dacă un elev face gesturi care îi determină pe colegi să râdă sau să șușotească, comportamentul lui nu poate fi ignorat, deoarece el va continua atâta timp cât le va capta atenția celorlalți și îi va încuraja și pe aceștia să-l imite sau să intre în jocul lui.

Mustrea din partea profesorului atrage și mai mult atenția celorlalți elevi sau, și mai rău, cei indisciplinați s-ar simți mândri de comportamentul lor față de colegi. La fel, dacă doi elevi vorbesc sau își șoptesc, se încurajează reciproc în menținerea acestui comportament, iar ignorarea lor nu duce decât la și mai multe discuții. Două soluții sunt de luat în calcul în această situație: una ar fi ca elevul indisciplinat să fie izolat și lipsit de atenția celorlalți, iar a doua ar putea fi folosirea unei strategii prin care întreaga clasă să fie recompensată pe baza conduitei fiecăruia dintre ei.

Prin această strategie, recompensele tuturor elevilor depind de comportamentul colegilor de clasă, ceea ce duce la încurajarea disciplinei.

Aceste modalități de intervenție în clasă sunt fondate pe tehnici de modificare a comportamentului. Managementul clasei se definește prin măiestria cadrului didactic de a programa și organiza activitățile clasei de elevi în vederea asigurării unui climat propice învățării.

Managementul clasei are ca obiective prevenția și disciplina și se bazează pe câteva principii fără de care reușita profesorului ar fi imposibilă. Acestea sunt:

- a) Îmbunătățirea condițiilor de învățare (factori obiectivi și subiectivi);
- b) Reducerea și chiar eliminarea stresului profesorului și al elevilor;
- c) Mărirea timpului acordat învățării și monitorizarea comportamentului perturbator al unor elevi;
- d) Elevii respectă, în mare parte, regulile pe care le înțeleg și le acceptă;

e) Implicarea elevilor în diverse activități care să le solicite participarea activă, să le stârnească curiozitatea și dorința de a se remarca.

Privind în urmă istoria învățământului și uitându-ne și la ceea ce este scris în literatura de specialitate, putem observa câteva perspective de abordare a managementului clasei:

- O perspectivă generală, potrivit căreia managementul clasei reprezintă o sumă de comportamente necesare în predare, cu ajutorul cărora profesorul trasează și menține condițiile necesare unei învățări eficiente;

- O perspectivă autoritară, potrivit căreia profesorul stabilește și menține ordinea în clasă. Acest gen de profesor este perceput de către elevi ca un personaj ostil și dușmănos, care stabilește pedepse dure, nefiind consecvent în aplicarea lor sau încearcă să compromită încrederea în propriile puteri a elevului, inducându-i ideea că este incapabil. Duritatea poate fi transmisă atât verbal cât și nonverbal. Nu este necesară întotdeauna utilizarea limbajului verbal pentru a comunica un anumit mesaj. Limbajul trupului poate să exprime, la fel de bine, atitudinea ostilă a profesorului.

- Perspectiva tolerantă sau pasivă prin care profesorul permite elevilor să facă ceea ce doresc în timpul orei, intervenind doar în situații speciale. În cazul acestora, profesorii care adoptă un stil pasiv se caracterizează prin câteva aspecte:

- Evită confruntările directe cu problemele de comportament ale elevilor;
- Adoptă un stil de abordare a dificultăților de relaționare cu elevii insuficient de ferm și direct;
- Intervențiile lor sunt, de cele mai multe ori, post- eveniment, adică le spun elevilor numai ce trebuia sau se așteptau să facă;
- Ignoră comportamentul neadecvat al elevilor;
- Nu reușesc să impună anumite reguli în clasă.

- Perspectiva modificărilor comportamentale: managementul clasei vizează acel set de comportamente folosit de profesor în predare prin intermediul căruia:

- Promovează și stimulează conduită adecvată a elevilor;
- Reduce și chiar elimină probabilitatea apariției unor comportamente nepotrivite în timpul orei;
- Facilitează relații interpersonale și un climat socioemoțional pozitiv în sala de clasă.

În acest fel, profesorul inițiază și menține o organizare a clasei cât mai productivă.

Una din atribuțiile de bază ale profesorului este aceea de a planifica și structura mediul de învățare, în așa fel încât să faciliteze schimbări progresive în comportamentul și stilul de învățare al elevului. Un astfel de mediu ar trebui să ofere cât mai multe oportunități pentru dobândirea unor experiențe de succes. În studiile de specialitate se arată că elevii care obțin succese doresc să se implice în rezolvarea de sarcini noi și totodată își dezvoltă sentimente pozitive față de propria lor persoană.

În consecință, scopul principal al managementului clasei constă în crearea unui mediu educational care să maximizeze potențialul de învățare al elevilor și să încurajeze participarea lor activă în procesul de învățare. În același timp, profesorii trebuie să asigure un climat în care elevii să se simtă confortabil și pe cât posibil protejați în a asocia școala cu sentimentul de eșec (asigurarea unor condiții fizice optime de învățare adaptate nevoilor sociale / emoționale și nivelului de dezvoltare ale elevilor).

MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL PERFORMANT – CONDIȚIE ESENȚIALĂ A ARMONIZĂRII ÎNVĂȚĂMÂNTULUI ROMÂNESC CU CEL EUROPEAN

**Prof. Teodorescu Madalina Cleopatra
Liceul Teoretic “Constantin Noica” Alexandria**

În condițiile condițiilor procesului decizional, managerii ar trebui să se ocupe de acțiunile lor tot mai mult, într-un nou ciclu, care presupune: date - informații - fundamente - acțiuni și care este, de fapt, managementul cunoașterii. În acest fel, realizarea unei bune gestionări a cunoștințelor se impune, în scopul de a asigura performanța și eficiența în domeniul educațional.

Specialiștii în domeniu apreciază că există o relație foarte stransă între progresul tehnologic și investiția în educație cu implicații în toate domeniile vieții: economic, social, politic, cultural. Deși cea mai largă idee răspândită cu privire la calitate este că aceasta costă scump în ultimă instanță, cercetările au demonstrat contrariul. Calitatea serviciilor educaționale este un obiectiv social dorit, iar contribuția sa la creșterea eficienței întregii economii este hotărâtoare.

Privit ca model de cultură a firmei, managementul calității totale are scopul de a orienta spre client toate activitățile și procesele acestuia și de a le optimiza, astfel încât să îi aducă beneficii pe termen lung.

Clienții serviciilor educaționale sunt atât indivizii care beneficiază de educație și familia acestora dar și societatea în ansamblul ei.

Competiția în economia de piață impune folosirea intensivă a resurselor existente –financiare, materiale, tehnologice, umane, informaționale etc. De aceea, orice organizație – de tip economic sau instituțional, presupune, în condițiile actualei societăți informaționale, rezolvarea nevoilor de cunoaștere, care se bazează pe principii, metode și tehnici moderne de investigare, planificare și organizare.

Organizația educațională, caracterizată prin diferite tipuri de organizări, coordonări și planificări a resurselor, are nevoie, în condițiile de astăzi ale societății informaționale, de cunoștințe noi care se bazează pe principii, metode și tehnici moderne de investigare, planificare și organizare. Toate acestea au devenit posibilități ale managerilor datorită dezvoltării tehnologiei informatice, deosebit de necesare pentru fundamentarea deciziilor. Practic, asistăm la apariția și dezvoltarea managementului cunoașterii (bazat pe cunoaștere, sau al cunoștințelor). Acest tip de management este interesat de generarea, gestionarea și distribuirea informațiilor, organizate pe domenii de interes.

În condițiile armonizării învățământului românesc cu cel european, acest tip de management bazat pe cunoaștere, contribuie în mod evident, la dezvoltarea unor inițiative educaționale și economice, cum ar fi :

- dezvoltarea interacțiunilor umane în cadrul instituției de învățământ, pentru lărgirea sferei de cunoștințe a tuturor angajaților;
- dezvoltarea activităților în cadrul catedrelor și comisiilor de specialitate, astfel încât acestea să dezvolte metode și tehnici privind managementul educațional;
- extinderea utilizării internetului de către toate cadrele, tot personalul școlii și de către elevii acesteia;
- organizarea unei baze de date proprii la nivelul instituției școlare, care să poată fi consultată permanent de fiecare angajat;
- cumpărarea sau închirierea de informații de la alte instituții de învățământ (universități, inspectorate colare etc.) sau de la anumiți agenți economici;
- sistematizarea informațiilor, prin selectarea pe domenii și redarea în formă sintetică pentru a putea fi ușor consultate de manageri.

În prezent, generarea de noi informații și date devine tot mai imperios o cerință a procesului de management, deoarece contribuie la fundamentarea programelor instituțiilor și agenților economici pe termen mediu și lung, la stabilirea noilor strategii privind produsele și serviciile educaționale ce trebuie realizate. Aceste informații și date contribuie la fundamentarea și calitatea deciziilor manageriale, adaptarea acestora la cerințele și oportunitățile mediului extern, capacitatea de a anticipa și a previziona, de a preveni și suporta perturbațiile în contextul concurențial actual.

În condițiile în care descentralizarea sistemului educațional se impune tot mai puternic, eficiența managementului cunoașterii crește substanțial dacă instituția de învățământ dovedește preocupări pentru realizarea unei atente analize a mediului exterior, oferind astfel altora informații cu privire la activitatea proprie pe care o desfășoară.

Ordinea și disciplina caracterizează un sistem de management educațional în abordarea și soluționarea problemelor organizației educaționale. De aceea, este necesar ca managerul școlii să asigure o disciplină care să reflecte esența proceselor educaționale implicate, diferențiată în funcție de natura acestora.

Spre exemplu, pentru activitatea didactică de predare – învățare, disciplină înseamnă o încadrare perfectă a lecției în programul de lucru, o aplicare minuțioasă a metodelor didactice de învățământ, urmărind realizarea standardelor pregătirii elevilor pe tot parcursul lecției.

O dimensiune majoră a disciplinei, cu multe implicații decizionale și operaționale, o constituie responsabilizarea fiecărui salariat, a colectivelor de cadre didactice în ansamblul lor și a colectivelor de elevi. Creșterea disciplinei este un reper esențial al unui sistem de management educațional eficient, indispensabil obținerii performanțelor așteptate.

Un alt indicator important privind eficiența managementului organizației educaționale îl constituie dinamismul conceperii și realizării acțiunilor, spiritul întreprinzător pe care îl manifestă atât conducătorii instituției, cât și cadrele didactice și ceilalți angajați.

Ritmul accelerat al schimbărilor în toate domeniile de activitate, exigențele specifice economiei de piață, impun creșterea vitezei de reacție din partea tuturor factorilor ce-și desfășoară munca într-o unitate de învățământ. Inițiativa și dinamismul au o influență din ce în ce mai mare asupra eficacității deciziilor și acțiunilor educaționale, fiind determinante în realizarea unui învățământ care să corespundă standardelor de calitate în această perioadă de integrare în UE a României, perioadă ce se bazează pe construirea unei economii de tip concurențial în care progresul tehnic rapid, multitudinea contactelor internaționale și obținerea de profit vor fi interesele principale ale dezvoltării economico – socială a țării noastre.

Referințe bibliografice:

1. Ciungu P. Armonizarea învățământului românesc cu cel european - puncte de vedere. Petroșani: Universitas, 2005.
2. Vătușiu T., Budulan M. Managementul realizării și implementării sistemelor informatice în învățământul românesc în perspectiva integrării României în UE. Chișinău: The 30th Annual ARA Congress, 2005.

CALITATEA EDUCAȚIEI ÎN ROMÂNIA

Matei Nicoleta – Diana
Scoala Gimnazială Nr.1 Maldaeni

Calitatea reprezintă nivelul de satisfacție pe care îl oferă eficacitatea ofertei educaționale din domeniul învățământului și formării profesionale, stabilit prin atingerea unor standarde cerute și a unor rezultate excelente care sunt solicitate și la care contribuie participanții la procesul de învățare și ceilalți factori interesați. Asigurarea calității educației este realizată printr-un ansamblu de acțiuni de dezvoltare a capacității instituționale de elaborare, planificare și implementare de programe de studiu, prin care se formează încrederea beneficiarilor că organizația furnizoare de educație satisface

standardele de calitate. Asigurarea calitatii exprima capacitatea unei organizatii furnizoare de a oferi programe de educatie, in conformitate cu standardele anuntate. Ea este astfel promovata incat sa conduca la imbunatatirea continua a calitatii educatiei.

1. Scoala - furnizor de calitate in educatie

Privind scoala din perspectiva sistemica, principala ei functie este de a transforma “intrarile” in “iesirile” dorite.

Intreaga structura este subordonata misiunii organizationale, care este educatia. Pentru aceasta managerul indeplineste functiile manageriale in cadrul domeniilor functionale prin care sunt atinse finalitatile organizationale. Prin urmare, scoala este o organizatie in comunitate dar si o institutie care reprezinta o activitate sociala structurata printr-un set de norme si modele de comportament socialmente recunoscute. Pentru a realiza un “produs finit” de calitate, adica omul educat, este necesara o colaborare foarte stransa intre “elementele organizationale si, ca urmare trebuie foarte clar definite substructurile organizationale, precum si rolul fiecareia (legaturile dintre ele, prin neclaritate ducand la disfunctii majore.

2. Scoala – institutie pentru formarea continua de calitate

Membrii unei organizatii care invata participa activ la invatare nu pentru ca le este cerut de catre autoritate sau li se impune din afara, ci pentru ca doresc sa exploreze situatiile enumerate de comun acord pe agenda grupului.

Scoala incurajeaza, prin regulile si procedurile stabilite prin consens, prin responsabilitatile si rolurile liber asumate, prin procedurile si instrumentele de monitorizare si evaluare a procesului – un tip diferit de inteligenta fata de abordarile educationale traditionale; in loc sa se apeleze la recunoasterea cunostintelor sau la manevrarea detaliilor, scoala se focalizeaza pe capacitatea participantilor de a invata, de a intelege situatia – problema cu care se confrunta. Majoritatea profesorilor si elevilor sunt interesati de invatarea unor informatii utile si relevante si de exersarea unor deprinderi ca fiindu-le necesare.

3. Proiecte care asigura un invatamant de calitate

In domeniul educatiei se disting 3 tipuri de proiecte :

Proiectul educational, cu activitate de interes general ce configureaza orientarile esentiale ale educatiei: conceptia despre om, idealul educational, valorile societatii. El tine de politica educationala si se concretizeaza in programe de reforma sau de dezvoltare a sistemului educational ca intreg.

Proiectul curricular, ca actiune de configurare si anticipare a activitatilor si procesele educationale concrete privind indeosebi activitatea educatorilor si a educabililor precum si relatiile intre acestia.

Proiectul institutional, ca instrument al politicii manageriale a directorului, centrat pe schimbare, pe inovarea si dezvoltarea scolii in plan structural si functionale, fiind un instrument de coordonare a tuturor activitatilor din scoala

Comisia pentru evaluarea si asigurarea calitatii si ARACIP

La nivelul fiecarei organizatii furnizoare de educatie din Romania se infiinteaza Comisia pentru evaluarea si asigurarea calitatii. Organizatia furnizoare de educatie elaboreaza si adopta propria strategie si propriul regulament de functionare a Comisiei. Conducatorul organizatiei este direct responsabil de calitatea educatiei furnizate. Comisia pentru evaluarea si asigurarea calitatii este formata din 3-9 membri. Conducerea ei operativa este asigurata de conducatorul organizatiei sau de un coordonator desemnat de acesta. Componenta Comisiei pentru evaluarea si asigurarea calitatii in unitatile din invatamantul preuniversitar cuprinde, in numar relativ egal:

- a) reprezentanti ai corpului profesoral;
- b) reprezentanti ai parintilor, in cazul invatamantului prescolar, primar sau gimnazial sau ai elevilor, in cazul invatamantului profesional, liceal si postliceal;
- c) reprezentanti ai consiliului local.

Politica de asigurare a calitatii va preciza Cadrul National de Asigurare a Calitatii (CNAC) in conformitate cu Cadrul Comun de Asigurare a Calitatii (CCAC) in EFP (Educatie si

Motivatii ale asigurarii calitatii educatiei in Romania

-Necesitatea generării unei încrederi tot mai consistente, pe termen mediu și lung, în capacitatea și performanțele universităților românești pe piața europeană/ mondială a învățământului superior.

-Necesitatea armonizării standardelor, procedurilor și practicilor universitare românești cu cele existente în statele membre ale UE, în scopul recunoașterii automate pe piața europeană a diplomelor și titlurilor obținute în România, al realizării SEIS - Spațiul European al Învățământului Superior și al asigurării liberei circulații a persoanelor din România în spațiul european

-Necesitatea reducerii duratei de acomodare la angajatori a absolvenților de universități deveniți angajați, prin adecvarea tot mai accentuată a ofertei educaționale la nevoile, așteptările și cerințele agenților economici angajatori.

4. Obstacole ale asigurării calității în educație:

1. Obstacole teoretice ale asigurării calității în educație

-Absența/ insuficiența cunoștințelor/ deprinderilor în domeniul managementului calității la persoanele implicate în asigurarea calității în educație

-Tehnicile și instrumentele managementului calității sunt de multe ori considerate a fi un scop în sine

-Conceptia: "Calitatea se obține prin detectarea problemelor/ neconformităților și corectarea/ soluționarea lor" și nu prin prevenirea apariției acestora.

-Absența/ insuficiența/ inadecvarea obiectivelor, politicilor, strategiilor în domeniul calității, pe termen scurt, mediu și lung

-Încrederea excesivă în documentele sistemului calității în detrimentul deciziilor manageriale și acțiunilor regulate vizând asigurarea calității

2. Obstacole culturale ale asigurării calității în educație

-Mentalități, atitudini și comportamente contraproductive.

-Instruire inexistentă/ insuficientă/ inadecvată a personalului universitar și preuniversitar implicat în managementul calității

-Perceperea asigurării și îmbunătățirii calității ca fiind o "datorie" exclusivă a personalului de execuție. Neimplicarea managerilor ai instituțiilor vizate

-Absența/ insuficiența orientării client în abordarea asigurării calității.

-Prioritatea acordată obiectivelor cantitative, în detrimentul celor calitative.

-Comunicarea ineficăce/ ineficientă cu partenerii de interese.

-Ignorarea reticentei și rezistenței la schimbare precum și a metodelor/ tehnicilor de reducere a acestora.

3. Obstacole materiale ale asigurării calității în educație

Absența/ insuficiența/ inadecvarea resurselor materiale alocate la nivel local și central asigurării calității în educație.

Absența/ insuficiența resurselor financiare disponibile pentru investiții în echipamente de laborator, tehnologia informației și echipamente multimedia precum și în mentenanța acestor echipamente și în materialele consumabile aferente lor.

Absența/ insuficiența/ inadecvarea programelor și proiectelor de finanțare naționale, regionale și/ sau europene în asigurarea calității în educație.

Controlul calității include activitățile operaționale desfășurate pentru îndeplinirea cerințelor de calitate prin reglementarea performanțelor. Este un proces de menținere a standardelor, și nu de creare a acestora.

BIBLIOGRAFIE:

1. Manolescu Marin, *Evaluarea școlară*, București, Meteor Press, 2004.
2. Prof. Nicolae Suci, *Educația pentru calitate*, București, 2000

MANAGEMENTUL EDUCAȚIONAL PERFORMANT

Răducu Liliana
Liceul Tehnologic Nr.1 Alexandria

Organizația educațională, caracterizată prin diferite tipuri de organizări, coordonări și planificări a resurselor, are nevoie, în condițiile de astăzi ale societății informaționale, de cunoștințe noi care se bazează pe principii, metode și tehnici moderne de investigare, planificare și organizare. Toate acestea au devenit posibilități ale managerilor, datorită dezvoltării tehnologiei informatice, deosebit de necesare pentru fundamentarea deciziilor. Practic, asistăm la apariția și dezvoltarea managementului cunoașterii (bazat pe cunoaștere, sau al cunoștințelor). Acest tip de management este interesat de generarea, gestionarea și distribuirea informațiilor, organizate pe domenii de interes.

În condițiile armonizării învățământului românesc cu cel european, acest tip de management bazat pe cunoaștere, contribuie în mod evident, la dezvoltarea unor inițiative educaționale și economice, cum ar fi:

- dezvoltarea interacțiunilor umane în cadrul instituției de învățământ, pentru lărgirea sferei de cunoștințe a tuturor angajaților;
- dezvoltarea activităților în cadrul catedrelor și comisiilor de specialitate, astfel încât acestea să dezvolte metode și tehnici privind managementul educațional;
- extinderea utilizării internetului de către toate cadrele, tot personalul școlii și de către elevii acesteia;
- organizarea unei baze de date proprii la nivelul instituției școlare, care să poată fi consultată permanent de fiecare angajat;
- cumpărarea sau închirierea de informații de la alte instituții de învățământ (universități, inspectorate școlare etc.) sau de la anumiți agenți economici;

Ordinea și disciplina caracterizează un sistem de management educațional în abordarea și soluționarea problemelor organizației educaționale. De aceea, este necesar ca managerul școlii să asigure o disciplină care să reflecte esența proceselor educaționale implicate, diferențiată în funcție de natura acestora.

Spre exemplu, pentru activitatea didactică de predare – învățare, disciplină înseamnă o încadrare perfectă a lecției în programul de lucru, o aplicare minuțioasă a metodelor didactice de învățământ, urmărind realizarea standardelor pregătirii elevilor pe tot parcursul lecției.

O dimensiune majoră a disciplinei, cu multe implicații decizionale și operaționale, o constituie responsabilizarea fiecărui salariat, a colectivelor de cadre didactice în ansamblul lor și a colectivelor de elevi. Creșterea disciplinei este un reper esențial al unui sistem de management educațional eficient, indispensabil obținerii performanțelor așteptate.

Un alt indicator important privind eficiența managementului organizației educaționale îl constituie dinamismul conceperii și realizării acțiunilor, spiritul întreprinzător pe care îl manifestă atât conducătorii instituției, cât și cadrele didactice și ceilalți angajați. Ritmul accelerat al schimbărilor în toate domeniile de activitate, exigențele specifice economiei de piață, impun creșterea vitezei de reacție din partea tuturor factorilor ce-și desfășoară munca într-o unitate de învățământ.

Inițiativa și dinamismul au o influență din ce în ce mai mare asupra eficacității deciziilor și acțiunilor educaționale, fiind determinante în realizarea unui învățământ care să corespundă standardelor de calitate ale Uniunii Europene. În acest sens, este importantă construirea unei economii de tip concurențial în care progresul tehnic rapid, multitudinea contactelor internaționale și obținerea de profit vor fi interesele principale ale dezvoltării economico – sociale a țării

Peter Drucker, o personalitate în domeniul managementului, arăta că performanța obținută prin management este caracterizată în realitate și atinsă practic, prin două dimensiuni: eficacitate și eficiență.

În esență, organizațiile trebuie să prezinte existența ambelor dimensiuni, respectiv eficacitatea (realizarea de lucruri potrivite, drepte) și eficiența (realizarea dreaptă, corectă a lucrurilor) pentru a fi buni performeri. În practică, managerii trebuie să echilibreze nevoia de eficiență cu nevoia de eficacitate.

Referințe bibliografice:

1. Ciungu P. Armonizarea învățământului românesc cu cel european - puncte de vedere. Petroșani: Universitas, 2005.
2. Vătușiu T., Budulan M. Managementul realizării și implementării sistemelor informatice în învățământul românesc în perspectiva integrării României în UE. Chișinău: The 30th Annual ARA Congress, 2005.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

**PROFESOR : ȘTEFAN CORINA
ȘCOALA GIMNAZIALĂ „VASILE RACOTTĂ” ȘTOROBĂNEASA**

Problematica managementului învățământului preuniversitar a devenit semnificativă în mediul social actual, în care toate aspectele educației încep cu calitatea, eficiența sistemelor și activităților educative.

Pentru integrarea europeană a învățământului românesc, educația necesită schimbări calitative, în conceperea și desfășurarea ei, astfel încât să se asigure întrepătrunderea instrucției școlare (universitare) cu instrucția postșcolară (postuniversitară), aceasta a doua fiind strâns legată de ceea ce se definește ca educația adulților, „într-un proces educațional, continuu, unitar, de educația permanentă.

Proiectele europene urmăresc desfășurarea unor activități care permit o mai bună informare a copiilor despre membrii U.E., determinând diferite unități de învățământ să lucreze împreună, ca parteneri, iar pe copii îi ajută să colaboreze unii cu alții, dându-le posibilitatea să-și exprime părerile și speranțele pentru viitor. Activitatea în cadrul acestor proiecte are o valoare pedagogică deosebită, deoarece contribuie la dezvoltarea comunicării, a încrederii, a înțelegerii, a solidarității și a toleranței reciproce, facilitând accesul liber la educație și la exprimare a copiilor și tinerilor prin intermediul activităților multiculturale și educative în spiritul respectului față de diversitate.

Gândite ca o acțiune de implicare a copiilor în problemele UE, proiectele ne oferă resurse informative, platforme de contacte internaționale, sugestii pentru activități ce se pot desfășura sub egida lor.

Descentralizarea este un pas important în integrarea instituției școlare în contextul european. Descentralizarea în educație reprezintă procesul de transfer al competențelor decizionale de la nivelurile centrale către cele locale și / sau organizaționale, pentru a apropia decizia de beneficiarii serviciului public de educație. Descentralizarea presupune și participarea factorilor non-administrativi în procesul de luare a deciziilor (parinti, societate civilă, mediul de afaceri, asociații profesionale etc.)

Descentralizarea învățământului preuniversitar reprezintă transferul de autoritate, responsabilitate și resurse în privința luării deciziilor și a managementului general și financiar către unitățile de învățământ și comunitatea locală.

Descentralizarea nu este un scop în sine. Ea se înscrie în strategia națională de descentralizare și are menirea creării unui sistem de învățământ organizat, administrat și finanțat conform rigorilor europene în ce privește asigurarea calității procesului instructiv-educativ, accesului liber, egal și deplin al tuturor copiilor și tinerilor la actul educațional, adecvarea ofertei educaționale la interesele și nevoile beneficiarilor direcți și indirecti.

Eficiența descentralizării trebuie să se regăsească în valoarea adăugată în educație, materializată prin capacitatea de integrare a tinerilor absolvenți în societate pe baza competențelor

profesionale dobândite și în funcție de piața forței de muncă la nivel local, național și internațional. De asemenea, descentralizarea deciziei nu exclude, ci implica dezvoltarea sistemului de monitorizare, control și evaluare, deopotrivă din partea comunității locale, dar și a instituțiilor și organismelor guvernamentale de specialitate.

Acțiunile guvernamentale inițiate și realizate în perioada 1997-2004 în vederea modernizării învățământului preuniversitar și al compatibilizării acestuia cu sistemele de învățământ europene s-au materializat, între altele, în adoptarea și aplicarea unui set de acte normative care au asigurat, parțial, transferul de la nivelul central la cel al unităților de învățământ și consiliilor locale al unor responsabilități și atribuții cu privire la conținutul și structura procesului de învățământ, la rețeaua școlară, la finanțarea și administrarea unităților de învățământ și la politicile în domeniul resurselor umane.

MANAGEMENTUL CALITĂȚII ÎN EDUCAȚIE

**P.Î.P. Urucu Angelica – Mădălina
Școala Gimnazială Smârdioasa, Teleorman**

Calitatea reprezintă nivelul de satisfacție pe care îl oferă eficacitatea ofertei educaționale din domeniul învățământului și formării profesionale, stabilit prin atingerea unor standarde cerute și a unor rezultate excelente care sunt solicitate și la care contribuie participanții la procesul de învățare și ceilalți factori interesați.

Controlul calității include activitățile operaționale desfășurate pentru îndeplinirea cerințelor de calitate prin reglementarea performanțelor. Este un proces de menținere a standardelor, și nu de creare a acestora.

Asigurarea calității educației este realizată printr-un ansamblu de acțiuni de dezvoltare a capacității instituționale de elaborare, planificare și implementare de programe de studiu, prin care se formează încrederea beneficiarilor că organizația furnizoare de educație satisface standardele de calitate. Asigurarea calității exprimă capacitatea unei organizații furnizoare de a oferi programe de educație, în conformitate cu standardele anunțate. Ea este astfel promovată încât să conducă la îmbunătățirea continuă a calității educației.

Metodologia asigurării calității în educație se bazează pe relațiile ce se stabilesc între următoarele componente:

- a) criterii;
- b) standarde și standarde de referință;
- c) indicatori de performanță;
- d) calificări.

Calitatea în educație este asigurată prin următoarele procese:

- a) planificarea și realizarea efectivă a rezultatelor așteptate ale învățării;
- b) monitorizarea rezultatelor;
- c) evaluarea internă a rezultatelor;
- d) evaluarea externă a rezultatelor;
- e) îmbunătățirea continuă a rezultatelor în educație.

Componentele și procesele de asigurare a calității și relațiile dintre ele se diferențiază în funcție de:

- a) nivelul de învățământ și, după caz, al calificării;
- b) tipul organizației furnizoare de educație;
- c) tipul de program de studii.

Managementul calității – asigură calitatea programelor de învățare și promovează îmbunătățirea continuă, cele două coordonate ale unei culturi a excelenței. Conducerea elaborează

misiunea, viziunea, valorile, politicile și strategiile instituției și este responsabilă de monitorizarea permanentă a sistemelor și a proceselor.

Context European

Calitatea, echitatea și eficiența sunt cei trei piloni ai reformelor educaționale din ultimele decenii din Europa și din lume, care trebuie avute în vedere la construirea sistemelor naționale de management și de asigurare a calității, inclusiv a celui din România. Această aliniere este necesară nu numai pentru a se asigura o integrare reală și funcțională, din punct de vedere educațional, a României în Uniunea Europeană, ci și, pe de altă parte, pentru ca inițiativele românești din acest domeniu să fie consonante, din punct de vedere teoretic și metodologic, cu ceea ce se întâmplă acum în lume. O rămânere în urmă în privința concepției sistemelor de management și de asigurare a calității, a valorilor subsumate și a metodologiilor aferente ar face extrem de grea nu numai integrarea, dar chiar și înțelegerea reciprocă.

Calitatea educației în România-Școala - furnizor de calitate în educație

Privind școala din perspectivă sistemică, principală ei funcție este de a transforma “intrările” în “ieșirile” dorite. Întreaga structură este subordonată misiunii organizaționale, care este educația. Pentru aceasta managerul îndeplinește funcțiile manageriale în cadrul domeniilor funcționale prin care sunt atinse finalitățile organizaționale. Prin urmare, școala este o organizație în comunitate dar și o instituție care reprezintă o activitate socială structurată printr-un set de norme și modele de comportament socialmente recunoscute.

Școala este o organizație înalt diferențiată (pe niveluri și ani de studii, pe clase și grupe, pe tipuri de unități școlare) dar și înalt integrată – trecerea de la o structură organizațională la alta, fiind subiectul unor condiții foarte precise.

Școala – instituție pentru formarea continuă de calitate

Membrii unei organizații care învață participă activ la învățare nu pentru că le este cerut de către autoritate sau li se impune din afară, ci pentru că doresc să exploreze situațiile enumerate de comun acord pe agenda grupului.

Școala încurajează, prin regulile și procedurile stabilite prin consens, prin responsabilitățile și rolurile liber asumate, prin procedurile și instrumentele de monitorizare și evaluare a procesului – un tip diferit de inteligență față de abordările educaționale tradiționale; în loc să se apeleze la recunoașterea cunoștințelor sau la manevrarea detaliilor, școala se focalizează pe capacitatea participanților de a învăța, de a înțelege situația – problema cu care se confruntă. Majoritatea profesorilor și elevilor sunt interesați de învățarea unor informații utile și relevante și de exersarea unor deprinderi ca fiindu-le necesare.

Proiecte care asigură un învățământ de calitate

În domeniul educației se disting 3 tipuri de proiecte :

- Proiectul educațional , cu activitate de interes general ce configurează orientările esențiale ale educației: concepția despre om, idealul educațional, valorile societății. El ține de politica educațională și se concretizează în programe de reformă sau de dezvoltare a sistemului educațional ca întreg.
- Proiectul curricular, ca acțiune de configurare și anticipare a activităților și procesele educaționale concrete privind îndeosebi activitatea educatorilor și a educabililor precum și relațiile între aceștia.
- Proiectul instituțional, ca instrument al politicii manageriale a directorului, centrat pe schimbare, pe inovarea și dezvoltarea școlii în plan structural și funcțional, fiind un instrument de coordonare a tuturor activităților din școală

La nivelul fiecărei organizații furnizoare de educație din România se înființează Comisia pentru evaluarea și asigurarea calității.

EDUCAȚIA ROMÂNEASCĂ ÎN CONTEX EUROPEAN

Prof. Dr. BICAN AURELIA ALEXANDRINA
LICEUL TEHNOLOGIC,,NICOLAE BĂLCESCU,, ALEXANDRIA

“Educația întregii lumi este mai presus de orice”.(Pierre Athanase Larousse).

Ridicarea nivelului cultural, profesional, ideologic, formarea și dezvoltarea facultăților morale, intelectuale, fizice ale omului, ale comunității în ansamblul său, având ca sursa culturală, științifică și morală experiența socială acumulată la un moment dat de comunitatea umană îi revine educației. În acest context educațional, omul îndeplinește concomitent rolul de educator și educat, este în centrul tuturor preocupărilor întregii societăți, este investiția cea mai valoroasă pe care o poate face societatea în membrii săi.

Schimbările majore din domeniul vieții sociale din ultimii ani impun procesului educațional necesitatea găsirii unor soluții adecvate pentru copii, pentru tineret, pentru ca aceștia să-și descopere propria personalitate, să se împlinească social în condițiile date. Școala trebuie să găsească modurile cele mai adecvate care să răspundă unei asemenea cerințe și să-și schimbe metodele și mijloacele de a face educație într-o epocă a informaticii, a internetului, a unei medii explozive.

În condițiile armonizării învățământului românesc cu cel european, managementul bazat pe cunoaștere, contribuie în mod evident, la dezvoltarea unor inițiative educaționale și economice. Curiozitatea de a afla mai multe despre ceea ce se întâmplă dincolo de granițele țării natale, în Uniunea Europeană, ne duce cu gândul la posibilitatea de a studia în altă țară, la șansa de a cunoaște o altă cultură și alți oameni. Este o șansă pe care fiecare și-o dorește, poate, și care a devenit posibilă tocmai datorită alinierii țării noastre la celelalte state.

Sistemul de învățământ românesc are un caracter național și istoric, cu alte cuvinte, evoluează și se dezvoltă în raport cu dezvoltarea materială și specificul cultural al fiecărei țări. Prin urmare, există caracteristici comune între sistemele de învățământ dintre diferitele țări, caracteristici și deosebiri ce sunt legate de condițiile economice, sociale și culturale din respectiva țară. Învățământul, înțeles sub forma de organism instituțional, nu poate fi considerat ca având doar o structură internă, ca rezultat al interacțiunilor dintre componentele sale, ci el este supus unor presiuni sociale ce funcționează independent și în interacțiune, urmărind realizarea unor obiective educative. Un sistem educațional și de formare continuă competitiv este acela capabil să dezvolte resursa umană prin contribuția sa la promovarea abilităților, a creativității, a inteligenței, a discernământului, a inițiativei, a originalității, a admirației lucide față de valoare, precum și la corectarea carențelor de comportament civic vizibile în spațiul public românesc.

Învățământul european se bazează pe cultivarea spiritului civic al elevului, pe dezvoltarea capacității sale de a se comporta cu semenii și de a fi un bun cetățean, acestea fără a asimila multe cunoștințe din varii domenii ci bazându-se doar pe strictul necesar, pe ceea ce îi va folosi tânărului în viitor, însă în învățământul românesc tot ceea ce se realizează se bazează pe asimilarea cât mai multor cunoștințe din toate domeniile fără a le adapta la ceea ce ne oferă de fapt societatea și la oportunitățile pe care le vor avea absolvenții odată cu finalizarea studiilor. Reforma în învățământul românesc trebuie centrată pe nevoile elevilor, pe dezvoltarea personalității acestora astfel încât să fie asigurat necesarul de specialități pe piața muncii.

Idealul educațional al școlii românești constă în dezvoltarea liberă, integrală și armonioasă a individualității umane, în formarea personalității autonome și în asumarea unui sistem de valori care sunt necesare pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial, pentru participarea cetățenească activă în societate, pentru incluziune socială și pentru angajare pe piața muncii. Pentru a vorbi despre un învățământ european, putem pleca de la premisa că societatea românească trebuie să aibă mentalitatea europeană, să se ghideze după principii moderne, iar școala

să se axeze pe cultura generală, pe interdisciplinaritate, dar și pe specializări care să le asigure un viitor, fără ca România să devină o colonie tehnologică, un furnizor de mână de lucru ieftină. Învățământul românesc capătă noi valențe în condițiile impuse de reforma cu deschidere europeană. Menirea noastră ca dascăli este nobilă, dar și grea. Omul needucat nu este în stare să pătrundă în resorturile intime ale existenței sale biologice și nu poate admite răspunderile față de viața prezentă și viitoare. Educatorul, profesorul viitorului, trebuie să-și asume rolul formator, de stimulare a capacităților sale intelectuale, prin modelarea cu grijă a deprinderilor pe care fiecare individ le posedă, a descoperii unicității individului într-o diversitate extraordinară de personalități, pentru că numai astfel o societate poate evolua, prin descoperirea posibilităților individuale puse în slujba dorințelor comune ale societății, creându-se o armonie socială deosebită, la care cu siguranță că fiecare sistem social a visat sau visează. Dezvoltarea interacțiunilor umane în cadrul instituției de învățământ determină lărgirea sferei de cunoștințe a participanților.

Cerințele unei educații permanente, prin care omul contemporan învață să fie el însuși, receptiv la schimbări, capabil să la anticipeze și să se adapteze la ele, oferindu-se ca participant la programul social, prin autonomia sa intelectuală și moral-civică este dată de dorința de perfecționare continuă. Educația permanentă se caracterizează prin aceea că este continuă și globală, integrând toate nivelurile și tipurile de educație. Astfel, este asigurată formarea echilibrată a personalității, cu grad înalt de autonomie a învățării, pe baza căreia omul știe să identifice și să folosească sursele de informație, să participe la dezvoltarea societății, la educarea celorlalți membri ai colectivității din care face parte și la creșterea calității vieții.

Bibliografie:

- Cucuș, C. Educația. Dimensiuni culturale și interculturale, Editura Polirim, Iași, 2000
- Pintilie M., Metode moderne de învățare evaluare, Editura Eurodidact, Cluj Napoca, 2009;
- Roxana Tudorică, Dimensiunea europeană a învățământului românesc, Editura Institutul European, 2004

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

PIPP.DAVIDESCU TITA-FLORINA

În contextul unei societăți care se schimbă, dreptul la educație este unul din drepturile fundamentale ale omului și temelia unei societăți drepte, angajată pe calea progresului și prosperității. În viziunea Comisiei Internaționale a Educației pentru sec. XXI, actul educativ trebuie văzut nu ca un privilegiu pentru câțiva, ci ca un drept al tuturor.

Nelson Mandela spunea: „Educația este cea mai puternică armă pe care voi o puteți folosi pentru a schimba lumea.”

Școala românească are profesori de excepție, are olimpici care aduc România în vârful ierarhiei mondiale la olimpiadele și concursurile școlare, are antrenori de olimpici care anual participă cu acești copii minunați la marile înfruntări științifice de pe toate meridianele globului. Elevii români încă nu intră cu arme în incinta școlii, încă nu iau ostateci, încă nu îșiucid profesorii. Elevii români sunt încă beneficiarii reminiscentelor unei educații desuete, bazate pe respect.

Copiii românilor care pleacă să muncească în străinătate își uimesc colegii prin nivelul foarte ridicat de cunoștințe acumulate în școala românească. Cine se face atunci vinovat că, în ciuda acestor realități frumoase, cu care nu putem decât să ne mândrim, sistemul de educație din țara noastră se zbate într-o criză fără precedent, din care nu reușește să iasă de 25 de ani?

Școala românească actuală se află mereu într-un efort de schimbare și adaptare la cerințele societății democratice, modernizarea și ridicarea calității sale la nivelul standardelor educaționale europene implicând o examinare atentă și actualizată în concordanță cu evoluția sistemelor de învățământ din celelalte țări europene, îndeosebi din țările Comunității Europene.

Cu toate acestea, de curând, un post de televiziune de la noi anunța că, într-un top mondial al sistemelor de învățământ, realizat de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, România este corigentă la capitolul Educație.

Aceeași organizație mai susține că educația românească suferă din cauza lipsei de reforme radicale și mai ales de investiții. Vinovați, așadar, pentru faptul că aceste resurse minunate cu care ne-a înzestrat Dumnezeu – copii inteligenți, școli care pot produce performanță, profesori de calitate – nu beneficiază de niciun viitor aici, sunt cei care timp de un sfert de secol s-au jucat cu educația cum au vrut și au știut și au tratat-o ca pe o monedă de schimb în campaniile electorale. Lipsa de viziune și reaua-credință aparțin, în concluzie, clasei politice care a emanat, indiferent de coloratură, lunga serie de miniștri cu experimentele lor, cu legile și reformele aberante care au împins educația românească în pragul distrugerii.

Suntem uimiți să auzim că, în conformitate cu același studiu, România ocupă ultima poziție din spațiul comunitar și se află în a doua jumătate a clasamentului mondial, poziția 44, din 76 de țări.

Profesorii atrag atenția cu disperare de ani și ani de zile că fără bani nu se poate face educație, iar statisticile arată limpede ce efecte benefice, pe termen lung, pot avea investițiile în educație. Sunt țări în care învățământul primește și 20-25% din PIB, în vreme ce, în România, statul nu poate alocă mai mult de 4%. Nu poate sau nu vrea.

De curând au fost aprobate planurile cadru pentru gimnaziu, pare ca a fost în zadar, în acest moment circulând o alta variantă. Ce concluzie putem trage de aici? Una foarte simplă: reforma nu se mai termină! Lipsa de coerență din anii de după revoluție, lipsa de politici educaționale coerente, poate și o lipsă de voință politică duc învățământul românesc pe același drum al clasificării sale în coada clasamentului.

Totodată subfinanțarea, imposibilitatea dotării școlilor cu minimul de echipament, conduc la discrepanțe între România și Europa. Faptul că, de exemplu, în laboratoarele de chimie (acolo unde ele mai există) nu mai există reactanți, determină imposibilitatea creării competențelor, mergându-se în continuare pe toceală. Unii poate vor critica managementul școlii, dar ce poate să facă managerul școlii atunci când banii nu îi ajung nici macar pentru încălzire și curent electric.

Implicarea școlilor în proiecte europene a permis o nouă deschidere spre Europa, spre valorile instituționale și nu numai. Se poate spune că acestea reprezintă gura de oxigen de care învățământul românesc are nevoie. Dar, faptul că nu toate școlile accesează proiecte europene, e un mare minus pentru învățământul românesc. Complexitatea acestora determină progres, inspirație și chiar valoare instituțiilor partenere în astfel de proiecte.

Revenind la integrarea învățământului românesc în cel european considerăm ca numai o politică unică, comună a statelor membre UE poate determina progresul țărilor al căror învățământ nu este atât de performant. Învățământul românesc are nevoie în primul rând, din punctul nostru de vedere, de programe noi corelate cu nevoile societății, cu noile cerințe ale pieței muncii, iar după elaborarea acestora, dotare cu material didactic. Numai așa se poate recupera decalajul dintre est și vest. Totodată nu trebuie trecută cu vederea desfășurarea unor noi programe de formare pentru cadrele didactice.

Orientările pedagogice actuale ce impun un învățământ centrat pe elev, prezența triadei educație formală – nonformală – informală asociată cu introducerea noilor educații, vor contribui la formarea și dezvoltarea capacităților cognitive, afective și acționale, la dezvoltarea unei personalități complexe a elevilor, pregătindu-i pentru cerințele societății de mâine.

Pentru că învățământul românesc a pierdut cel puțin 25 de ani, școala va trebui să devină educatorul comunității, educatorul părinților. Părinții vor trebui să își asume rolul esențial în educația propriilor copii, să colaboreze strâns cu școala, să răspundă la nevoile și cerințele școlii. De multe ori profesorii se lovesc de zidul reprezentat de părinți care, uneori, efectiv refuză colaborarea.

Datoria fiecărei instituții din sistemul național de învățământ este de a asigura, atât desfășurarea în condiții optime a actului didactic propriu-zis, cât și îmbinarea eficientă a tuturor formelor educației, pentru a contribui la dezvoltarea profesională și personală a elevilor, la bunăstarea societății și la dezvoltarea durabilă. Asigurarea calității în educație impune existența unor cadre didactice cu o pregătire științifică și psiho-pedagogică temeinică, ce se implică activ în actul didactic, permanent receptivi la reformele educaționale și la schimbările din mediul socio-cultural.

Sistemele de învățământ din Europa fac toate aceste lucruri:

Durata învățământului obligatoriu variază foarte mult în țările din spațiul european, de la opt ani în Croația la doisprezece în Ungaria, Olanda, Portugalia, Regatul Unit sau Turcia. În unele state, începând cu clasa a V-a, elevii optează pentru filiera vocațională sau cea teoretică. Tot în ciclul gimnazial, crește ponderea orelor obligatorii de limbi străine și scade numărul obligatoriu de ore de științe.

Timpul de instruire pentru curriculum-ul obligatoriu într-un an școlar atinge sau depășește 900 de ore în Irlanda, Franța, Italia, Olanda și Regatul Unit, la celălalt capăt al scalei fiind Bulgaria și Letonia - cu aproape de 650 ore pe an, și România, Polonia sau Finlanda - cu aproximativ 700 de ore. Se remarcă Curriculum-ul Scoțian pentru Excelență, care nu specifică nicio disciplină de predat sau vreo durată de instruire, cu excepția unui minimum de 2 ore/săptămână pentru educația fizică.

În Olanda, elevii trebuie să aleagă din trei tipuri diferite de școli la sfârșitul învățământului primar: învățământul secundar profesional pregătitor, învățământul general secundar superior și învățământul preuniversitar. După clasa a X-a și clasa a XI-a, elevii continuă în mod normal învățământul profesional, care este exclus din această colecție de date. Din acest motiv, numărul de clase ale învățământului general obligatoriu variază în funcție de rută.

La nivelul gimnaziului, în special în clasele superioare, unele discipline încetează să mai fie obligatorii pentru toți elevii. În Olanda și Regatul Unit, școlile au libertatea să decidă cum să aloce timpul de instruire pentru toate disciplinele curriculum-ului. În Irlanda, această libertate se aplică numai la ultima clasă a învățământului obligatoriu; disciplinele cum ar fi științele naturii și limbile străine sunt oferite doar ca opțiuni obligatorii.

La nivelul ciclului primar accentul principal este pus pe citire, scriere și literatură, cu excepția Maltei, unde cea mai mare parte a timpului de instruire este dedicată matematicii.

Sa copiem oare unul dintre aceste sisteme? Nu! Istoria și Valoarea școlii românești nu ne lasă! Trebuie să avem un sistem al nostru, așa cum și noi românii suntem unici, chiar de-ar fi să-l înviem pe Spiru Haret!

Bibliografie:

<http://ziarulumina.ro/cum-este-structurat-invatamantul-in-europa-106879.html>
<http://www.tribunainvatamantului.ro/scoala-europeana-vs-scoala-romaneasca-lipsa-viziunii-inreforma-educatiei-situeaza-invatamantul-nostru-pe-ultimul-loc-in-spatiul-comunit>

MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE

Prof. Vasilică Livia Valentina – C.S.E.I. Alexandria

Managementul resurselor umane ale organizației constă în conceperea și punerea în practică a unor obiective, politici, strategii și sisteme coerente în domeniul personalului.

În domeniul resurselor umane, politicile stabilesc principiile de comportament în organizație, precum și pe cele care guvernează relația organizație-angajați pe termen lung. Politicile fundamentează în mod coerent strategia organizației.

Planificarea resurselor umane se realizează în fiecare an, prin planuri operative, în vederea

atingerii obiectivului strategic stabilit.

Prin planificarea resurselor umane se urmareste: recrutarea personalului suficient si corespunzator; pastrarea personalului in organizatie; utilizarea optima a personalului; imbunatatirea performantei personalului; reducerea personalului (daca este necesara).

Procesul planificarii resurselor umane are ca baza de pornire obiectivele organizatiei, urmareste cererea de personal in corelatie cu cererea pietei, evalueaza oferta existenta si potentiala de personal de pe piata muncii.

Estimarea necesarului de personal fundamenteaza planurile de resurse umane - recrutarea, instruirea, promovarea, disponibilizarea.

Cererea bruta de personal la nivelul unei organizatii reflecta necesarul de personal suficient organizatiei pentru a-si atinge obiectivele propuse in conditiile existentei presiunilor factorilor externi. Ea deriva din: obiectivele, strategia si programele organizatiei; cererea pietei privind produsele organizatiei.

Cererea neta de personal la nivelul unei organizatii reflecta necesarul de personal suplimentar datorat unor factori aditionali interni sau externi. Ea deriva din: cererea bruta; oferta de forta de munca pe piata; posibilitatile de contractare externa; capacitatea de recrutare a organizatiei.

Estimarea numarului de personal necesar se poate face prin: analiza efectuata de conducerea organizatiei pe baza cunostintelor si experientei acestora; analiza comparata pe baza datelor cu caracter tehnic; studiul muncii si analiza statistica.

Evaluarea ofertei de forta de munca cuprinde doua categorii de personal, cel existent si cel potential, bazandu-se pe informatii specifice fiecareia: personalul existent (piata interna de munca) – numar, categorii, abilitati, performante, flexibilitate, posibilitati de promovare; personalul potential (piata externa de munca)- localizare, categorii, abilitati, posibilitati de formare, atitudini, concurenta.

Evaluarea ofertei de forta de munca porneste de la analiza pietei de munca interne, avand in vedere ca forta de munca este mobila, ca exista mereu personal care intra si care iese din organizatie. Aceasta analiza raspunde la urmatoarele intrebari: “Ce categorii de personal exista in organizatie?”, “Cati angajati sunt in fiecare categorie?”, “Ce abilitati au cei existenti?”, “Care este nivelul de performanta?”, “Cat de flexibili sunt cei angajati?”, “Ce varsta au acestia?”, “Care este distributia lor pe sexe?”, “Cat de flexibili sunt cei angajati?”, “Care este fluctuatia de personal? ”.

Raspunsurile la aceste intrebari pot contura trei posibilitati: oferta se suprapune cu cererea; oferta depaseste cererea in una sau mai multe categorii; oferta este mai mica decat cererea.

Plecarile si longevitatea in organizatie sunt masurate prin indicele fluctuatiei, respectiv cel al stabilitatii.

Indicele fluctuatiei ofera informatii privind plecarile de personal in cursul unui an. El se calculeaza ca raport procentual intre numarul de salariati care pleaca intr-un an si numarul mediu de salariati in anul respectiv. Un indice al fluctuatiei de 25% este considerat satisfacator pentru cele mai multe organizatii.

Indicele stabilitatii se calculeaza in completarea indicelui fluctuatiei si face legatura intre rata plecarilor si vechimea in cadrul organizatiei. El se calculeaza ca un raport procentual intre numarul de salariati cu mai mult de un an vechime care pleaca si numarul de salariati din anul precedent.

De principiu, fluctuatia de personal prezinta unele avantaje: faciliteaza improspatarea personalului; creeaza canale de promovare pentru personalul existent; incurajeaza 'selectia naturala' a personalului si dezavantaje: implica costuri aditionale ale recrutarii; perturba procesul tactic; implica costuri aditionale ale introducerii si familiarizarii noilor veniti; poate afecta imaginea organizatiei.

Evaluarea ofertei de munca de pe piata de munca externa are ca tinta grupuri care satisfac cerintele organizatiei cu privire la abilitati, cunostinte, performanta. Marimea si natura pietei externe de munca este influentata de nivelul economic, politicile guvernamentale, nivelul salariilor, atitudinile sindicale, schimbari ale populatiei, oportunitatile de educatie si de instruire, tehnologia noua, natura competitiei pentru munca.

Instruirea si dezvoltarea personalului sunt activitati care sustin strategia fiecarei organizatii. Factorii care determina cantitatea si calitatea instruirii si dezvoltarii personalului sunt: modificarile

aparute în mediul extern și în cel intern, necesarul de competente și abilități impus de exercitarea funcțiilor organizației, adaptabilitatea personalului angajat, politicile de resurse umane, percepția managementului asupra dezvoltării personalului.

Educația este o activitate de învățare pe termen lung, cu scopul de a pregăti individul pentru îndeplinirea unor roluri în societate.

Înstruirea este activitatea de învățare pe termen scurt, cu scopul de a facilita acumularea de noi cunoștințe și abilități necesare creșterii performanței la locul de muncă.

Dezvoltarea personalului presupune o activitate de învățare pe termen lung, cu scopul de a sprijini individul și organizația în realizarea propriilor obiective de creștere.

În cadrul procesului de instruire și dezvoltare un loc important îl ocupă instructorul. Acesta trebuie să dovedească adaptabilitate la așteptările și caracteristicile participanților, indiferent dacă este vorba de instruire formală sau informală. Un bun instructor trebuie să îndeplinească trei cerințe: să fie specialist în învățare (concepe curricule, elaborează metode și materiale de instruire, instruieste, evaluează); să fie un facilitator de proces (dezvolta relații, facilitează accesul la suportul logistic, administrează programe); să posede abilitatea de a rezolva probleme (sprijină identificarea cauzelor și a naturii problemelor, identifică soluții alternative, facilitează implementarea soluțiilor).

Întregul proces de instruire începe și se termină în mod ciclic cu analiza nevoilor de instruire. Fiecare organizație trebuie să realizeze o analiză a nevoilor de instruire pentru a putea defini exact necesarul de instruire la un moment dat. Aceasta presupune următoarele etape: pregătirea (definirea scopului, a grupului-tintă și a obiectivelor, stabilirea duratei și a resurselor), colectarea datelor (privitoare la organizație, la grup, la post, la individ), interpretarea datelor (natura nevoilor, tipul nevoilor, alte nevoi de dezvoltare), recomandări (programe, resurse, durată, evaluare, costuri, planul de acțiune).

ÎNVĂȚĂMÂNTUL ROMÂNESC ÎN CONTEXT EUROPEAN

PROFESOR TUDOR IUSTINA
Scoala Gimnazială "Mihai Eminescu"
Rosiorii de Vede, Teleorman

Nu este pentru nimeni un secret faptul că în acest moment România este în deriva economică, socială, politică și altele. Mergem într-o direcție pe care doar o banuim. Oamenii sunt deziluzionați, își parasesc țara, arunca vina săraciei pe guvern, hoție, comunism, comunitatea europeană și orice altceva îi face să se simtă bine.

Ce ar fi dacă starea de fapt din acest moment este cauzată de un factor ceva mai puțin vizibil, un factor ce acționează de ceva timp și își va arăta efectele pentru mulți ani de acum încolo: sistemul de învățământ.

Mulți dintre noi ne-am născut și am crescut în acest sistem educativ. Lipsiți de alternative am acceptat orbeste ce ni s-a spus în dulcele stil leninist: "Învățați, învățați, învățați." Ce și de ce nu ni s-a spus. De la începutul școlii generale până în primul an de facultate am înotat într-o masă de informație majoritar nefolositoare.

Un sistem de învățământ performant este cel care asigură egalitatea de șanse în învățământul obligatoriu și care promovează excelența în învățământul superior. Învățământul românesc este însă departe de a asigura toate aceste lucruri.

În ceea ce privește universitățile românești, nu avem niciuna în topul celor mai performante din lume, iar dacă ar exista un "Top 1000", probabil că nu ne-am regăsi nici acolo. Mai grav este faptul că în prezent aproximativ 24 la sută dintre elevii părăsesc prematur sistemul de învățământ și abia 20 la sută dintre cei care reușesc să termine liceul sunt absolvenți ai unei universități, în condițiile în care sistemul educațional ar trebui să asigure educarea maselor, nu doar educarea unui procent mic.

Pentru universități, soluțiile ar putea fi diferențierea acestora și centrarea resurselor cât și modernizarea managementului și conducerii universităților (aceasta fiind partea cea mai dificilă). "Suntem în faza în care transmitem informația cu creta pe tablă.

Astfel, sistemul de învățământ românesc devine neadaptat la realitățile actuale. Inginerii învăța după manuale editate acum 30 de ani, cei de la Facultatea de Finanțe / Banci termina 4 ani de studii superioare fără să știe cum se completează o factură fiscală. Absența nejustificată de experiențe practice în toate instituțiile de învățământ superior face ca ruptura dintre teorie și viitorul job să fie colosală.

Europa are un model de succes pe care țări cu tradiție au început să-l copieze.

Decenii la rând, țări precum Germania, Anglia, Franța au fost convinse că sunt imbatabile la capitolul învățământ. Acum câțiva ani au suferit însă un șoc. La două evaluări internaționale, pe primul loc a ieșit Finlanda.

De atunci, toate țările lumii încearcă să fure câte ceva din școala finlandeză pentru a-și perfecționa învățământul. Sistemul este atât de performant, încât în Germania, spre exemplu, se scriu 300 de articole de ziare pe an despre el.

Pe la mijlocul secolului 19, filosoful finlandez Johan Vilhelm Snellman mobiliza masele în jurul ideii că numai educația poate duce la bunăstare și pune bazele a ceea ce avea să devină cel mai performant sistem educațional din Europa. Ideile acestuia au prins rapid și populația finlandeză a început să investească, mai întâi efort și apoi bani în educație.

Primul lucru care s-a decis a fost ca școala elementară să fie formată din nouă clase. De la nord la sud, Finlanda a început să se umple de școli. Educați, oamenii din zonele preponderent agricole, dar și cei din înghețata Laponie n-au mai migrat spre orașe, ci au rămas să contribuie la prosperitatea zonei. S-a ajuns la concluzia că e nevoie de profesori școliți la cel mai înalt nivel. Astfel, legea impune fiecărui cadru didactic să aibă la bază cinci ani de facultate și un master în pedagogie.

Învățământului îi revine un procent de 14% din bugetul de stat. Bani în care intră transportul elevilor, prânzul zilnic servit în școli și, pentru primii nouă ani de școală, tot ce înseamnă rechizite de la radieră până la manuale. Așa că Finlanda nu are învățământ particular la nici un nivel.

Unul dintre punctele forte ale reformei finlandeze a fost facultatea destinată profesorilor. Specialiștii au înțeles că fără cadre didactice foarte bine pregătite, mai ales în psihologie și pedagogie, elevii nu vor fi nici motivați, nici încântați să vină la școală. În plus, un profesor pregătit la o universitate specială asigură un învățământ de vârf și în centrul capitalei, și la marginea țării. Șansele perfect egale, oferite elevilor, este ideea care a stat la baza reformei finlandeze.

GESTIONAREA INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXTUL EUROPEAN

**PROFESOR ADELINA TONCA
LICEUL TEHNOLOGIC „VIRGIL MADGEARU”
ROȘIORII DE VEDE / TELEORMAN / ROMÂNIA**

Cum rămâne cu introducerea coachingului profesional în serviciul nostru de educație publică? Care este sensul pe care vrem să-l dăm școlii noastre.

Cât de departe este pregătită instituția școlară pentru a le oferi actorilor săi mijloacele de acțiune coerent?

Era erei de flexibilitate!

Adaptarea școlii la nevoile economiei? Nu e ușor.

Este imposibil de prezis, pe o perioadă de șase sau zece ani, care vor fi nevoile specifice de muncă, cu atât mai puțin competențele. Cum ne putem imagina o astfel de potrivire într-un context economic

mai instabil, mai imprevizibil ca niciodată? A pune întrebarea înseamnă a răspunde: elementul central al adaptării educației la nevoile angajatorilor și piețelor este, astăzi, să ținem cont de această instabilitate. Dacă nu putem controla haosul, trebuie să ne adaptăm la el. Drept urmare, cuvântul cheie al noii potriviri școlare-afaceri este cuvântul „flexibilitate”.

Deoarece tehnologiile se schimbă, produsele se schimbă, restructurarea și reorganizarea duc la o schimbare a locurilor de muncă, deoarece concurența este precară pentru ocuparea forței de muncă. Introducerea unui lucrător în particularitățile unui mediu de producție specific este o investiție lungă și grea, care întârzie implementarea inovației.

Adaptarea la aceste cerințe dinamice, necesită și gestionarea școlii.

Astăzi, performanța școlii secundare se reflectă în legătura emoțională pe care este capabil să o dezvolte.

Revenirea umanului în centrul strategiei de management al instituției, promovarea stării de bine la locul de muncă și a sentimentelor de încredere și apartenență, sunt provocări cu care se confruntă directorii de liceu și senior pentru a păstra personal motivat și a dezvolta talent.

Ca un adevărat pilon al instituției, trebuie să promoveze cultura „a trăi mai bine” și a „lucra bine” împreună și a ajuta angajații să găsească sensul muncii lor pentru a le stimula creativitatea.

În special, se pare că antrenarea profesională a șefului de școală de nivelul al doilea afectează în mod semnificativ dezvoltarea individuală și succesul academic al elevilor și ca un posibil mijloc de a rămâne în concordanță cu valorile fundamentale ale școlii Republicii, păstrând în același timp ecologia membrilor comunității educaționale.

În primul rând, programele și metodele educației de bază trebuie revizuite pentru a dezvolta capacitatea lucrătorilor de a face față situațiilor profesionale extrem de variabile.

Așa cum a recomandat Consiliul European de la Amsterdam din 1997, „a acorda prioritate dezvoltării competențelor profesionale și sociale, pentru a adapta mai bine lucrătorii la schimbările de pe piața muncii”.

În acest context, rolul Școlii ca loc de transmitere a cunoștințelor nu mai este considerat esențial. „Cunoașterea”, spune Cresson, „a devenit un produs perisabil în societățile și economiile noastre în schimbare rapidă.

Ceea ce învățăm astăzi va fi învechit, dacă nu mâine de prisos. ”

Școala și compania sunt două organizații care au obiective de atins.

Liderii lor sunt la fel de mulțumiți de certitudini și îndoieli.

Cunosc sentimentul de izolare legat de îndatoririle lor.

Ei trebuie să gestioneze diferitele aspecte ale puterii, inclusiv așteptarea rolului.

Echipele lor au așteptări reale în ceea ce privește sprijinul și sprijinul, iar angajații, angajații, individual, au la fel de mult nevoie de recunoaștere și considerare.

Așadar, mizele nu sunt în mod evident aceleași: dacă școala nu își atinge scopul, nimeni nu va fi șomer.

Poate implica, de asemenea, să ne punem întrebarea definiției date ideii de performanță.

Scopul școlii profesionale este de a potrivi gusturile și abilitățile pentru a permite tânărului să definească un adevărat proiect profesional și academic.

Scopul școlii este, de asemenea, să corespundă gusturilor și abilităților pentru a permite tânărului să definească un proiect real de orientare.

Programele învățământului secundar general, care sunt acum numite „supraîncărcate” cu cunoștințe, amintesc de perioada în care această învățătură a fost rezervată copiilor claselor conducătoare, viitorii lideri înșiși.

Trebuiau să fie dotate cu armele cunoașterii, semnele culturale ale apartenenței lor la clasă și legitimarea puterii.

Aceste programe, nepotrivite pentru creșterea nivelului de pregătire profesională a maselor, au supraviețuit totuși în mare parte erei învățământului de masă.

Probabil în parte, deoarece considerațiile cantitative au fost în centrul atenției.

Acum că contextul economic atrage atenția asupra conținutului și căutarea angajabilității, această „stivuire” a cunoștințelor generale este atacată din toate părțile. Introducerea în tehnologiile informaționale și de comunicare este una dintre abilitățile pe care angajatorii le cer.

Toate statele membre consideră că abilitățile de bază pe care ar trebui să le dețină tinerii la părăsirea școlii sau inițiale.

CONTABILITATEA CHELTUIELILOR

Constantin Adina
Grădinița cu PP Nr.6 Alexandria

Realizarea obiectului de activitate al oricărei unități, în esență generator de venituri, reclamă importante eforturi materiale, de muncă și bănești concretizate, de regulă, în cheltuieli.

Cheltuielile constituie diminuări ale beneficiilor economice înregistrate pe parcursul perioadei contabile sub formă de ieșiri sau scăderi ale valorii activelor, ori creșteri ale datoriilor care se concretizează în reduceri ale capitalurilor proprii, altele decât cele rezultate din distribuirea acestora către acționari.

În general cheltuielile reprezintă expresia valorică a operațiilor economice referitoare la cumpărarea și utilizarea bunurilor economice. Structura analitică a cheltuielilor este deosebit de diversificată, dar pot fi identificate cel puțin patru modalități principale de formare (apariție) a acestora:

- a) Consumul de bunuri stocabile în activitatea curentă de exploatare, cum ar fi de exemplu consumul de materii prime, consumul de materiale auxiliare etc..
- b) Angajarea unei cheltuieli care intervine în momentul cumpărării de elemente nestocabile, lucrări, utilități și servicii destinate producției, cu ocazia nașterii datoriei față de furnizori.
- c) Plata unei sume de bani destinată satisfacerii unei nevoi curente a întreprinderii, pentru care anterior plății nu a fost înregistrat angajamentul (obligația) de plată.
- d) Încorporarea (includerea) în cheltuielile curente ale exercițiului financiar expirabil a unor sume reprezentând deprecieri economice ireversibile (amortizările imobilizărilor), deprecierile economice probabil reversibile (provizioanele pentru deprecierea activelor) sau rezerve pentru acoperirea riscurilor, pierderilor și/sau cheltuielilor estimate viitoare (provizioanele pentru riscuri și cheltuieli).

Structura reglementată a cheltuielilor vizează¹:

1) **Cheltuielile unității**, care reprezintă valorile plătite pentru:

- consumuri de stocuri, lucrări executate și servicii prestate de care beneficiază întreprinderea;
- cheltuieli cu personalul;
- executarea unor obligații legale sau contractuale etc..

2) **Pierderile**, care reprezintă reduceri ale beneficiilor economice și pot rezulta sau nu ca urmare a desfășurării activității curente a persoanei juridice. Ele nu diferă ca natură de alte tipuri de cheltuieli.

3) **Amortizările și provizioanele** constituite.

Contabilitatea cheltuielilor se ține pe feluri de cheltuieli, după natura lor astfel:

a) **Cheltuieli de exploatare** care cuprind:

- Cheltuieli cu materiile prime, materialele consumabile și materialele de natura obiectelor de inventar; costul de achiziție al materialelor nestocate, trecute direct asupra cheltuielilor;

contravaloarea energiei și apei consumate; valoarea animalelor și păsărilor vândute vii sau sacrificate, costul mărfurilor și al ambalajelor vândute.

- Cheltuieli cu lucrările și serviciile executate de terți: cheltuieli de întreținere și reparații, cheltuieli cu redevențele, locațiile de gestiune și chiriile, cheltuieli cu primele de asigurare, cheltuieli cu studiile și cercetările; cheltuieli cu alte servicii executate de terți (colaboratori): comisioane și onorarii, cheltuieli de protocol, reclamă și publicitate, cheltuieli cu transportul de bunuri și persoane, cheltuieli cu deplasări detașări și transferuri, cheltuieli poștale și taxe de telecomunicații, cheltuieli cu serviciile bancare și altele.
- Cheltuieli cu personalul: cheltuieli cu salariile, cheltuieli cu asigurările și protecția socială precum și alte cheltuieli cu personalul suportate de persoana juridică.
- Alte cheltuieli de exploatare: pierderi din creanțe și debitori diverși, cheltuieli cu despăgubirile, amenzile și penalitățile suportate de persoana juridică, donații și alte cheltuieli similare precum și cheltuielile privind activele cedate și alte operații de capital etc..

b) Cheltuieli financiare care cuprind:

- cheltuieli reprezentând pierderi din creanțe legate de participații;
- cheltuieli privind investițiile financiare cedate;
- cheltuieli cu diferențele de curs valutar nefavorabile;
- cheltuieli cu dobânzile privind exercițiul financiar în curs;
- cheltuieli cu sconturile acordate clienților;
- cheltuieli reprezentând pierderi din creanțe de natură financiară și altele.

c) Cheltuieli extraordinare care sunt reprezentate de pierderile din calamități și alte evenimente extraordinare.

d) Cheltuielile cu amortizările și provizioanele care se referă la cheltuielile de exploatare cu amortizările, cheltuielile de exploatare cu provizioanele pentru riscuri și cheltuieli, respectiv cheltuielile de exploatare și financiare cu provizioanele pentru deprecieri și cheltuielile financiare referitoare la amortizarea primelor privind rambursarea obligațiunilor.

Contabilitatea cheltuielilor se realizează în cadrul unei contabilități de angajamente, înregistrându-se cheltuielile în momentul consumului sau al ieșirii din patrimoniu, indiferent de momentul plății. În cazul în care organizarea contabilității sintetice a stocurilor se face prin metoda inventarului intermitent, cheltuielile sunt recunoscute în contabilitate în momentul achiziției bunurilor și nu în momentul consumului, urmând ca la sfârșitul lunii să se rectifice mărimea cheltuielilor înregistrate în funcție de mărimea stocurilor constatată la inventariere.

Contabilitatea cheltuielilor se conduce cu clasa a 6 – a de conturi „**Conturi de cheltuieli**”, în cadrul căreia sau nominalizat următoarele grupe de conturi:

- 60 „Cheltuieli privind stocurile”;
- 61 „Cheltuieli cu lucrările și serviciile executate de terți”;
- 62 „Cheltuieli cu alte servicii executate de terți”;
- 63 „Cheltuieli cu impozitele, taxele și vărsămintele asimilate”;
- 64 „Cheltuieli cu personalul”;
- 65 „Alte cheltuieli de exploatare”;
- 66 „Cheltuieli financiare”;
- 67 „Cheltuieli extraordinare”;
- 68 „Cheltuieli cu amortizările și provizioanele”;
- 69 „Cheltuieli cu impozitul pe profit și alte impozite”.

Toate conturile operaționale de cheltuieli din clasa a 6 – a, din cadrul grupelor menționate, debitându-se cu cheltuielile ocazionate și se creditează, de regulă, la sfârșitul perioadei, prin încorporarea lor în rezultat. Conturile de cheltuieli nu prezintă sold la sfârșitul unei perioade de gestiune.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

**Frumosu Nicoleta –
Școala Gimnazială Nr. 6 Alexandria**

Educația, reprezintă un proces complex, amplu și sistematic, având drept scop ridicarea nivelului cultural, profesional, ideologic, formarea și dezvoltarea facultăților morale, intelectuale, și fizice ale omului, ale comunității etc. în ansamblul său, având ca sursă culturală, științifică și morală experiența socială acumulată la un moment dat de comunitatea umană. În acest context educațional, omul îndeplinește concomitant rolul de educator și educat, fiind în același timp cauză și efect, deci este în centrul tuturor preocupărilor întregii societăți, iar, ca urmare, este investiția cea mai valoroasă pe care o poate face societatea în membrii săi.

Schimbările majore din domeniul vieții sociale din ultimii ani impun procesului educațional necesitatea găsirii unor soluții adecvate pentru copii, pentru tineret, pentru ca aceștia să-și descopere propria personalitate, să se împlinească social în condițiile date, într-o eră a informaticii, într-o lume a cărei dezvoltare nu se mai poate concepe fără o educație corespunzătoare în domeniul IT-ului. Școala trebuie să găsească modurile cele mai adecvate care să răspundă unei asemenea cerințe și să-și schimbe metodele și mijloacele de a face educație într-o epocă a informaticii, a internetului, a unei medii explozive. În acest scop, programele educaționale din enciclopedii, de pe internet, vin în sprijinul elevului, transmise cu grijă și răspunderea necesară educatorului, formatorului de personalitate, omului din spatele acestor creații deosebite ale lumii moderne. Educatorul, profesorul viitorului, trebuie să-și asume rolul formator, de stimulare a capacităților sale intelectuale, prin modelarea cu grijă a deprinderilor pe care fiecare individ le posedă, folosind acea celebră metoda socratică a moșitului, a descoperii unicității individului într-o diversitate extraordinară de personalități, pentru că numai astfel o societate poate evolua, prin descoperirea posibilităților individuale puse în slujba dorințelor comune ale societății, creându-se o armonie socială deosebită, la care cu siguranță că fiecare sistem social a visat sau visează.

Școala românească se află într-un efort continuu de schimbare și adaptare la cerințele europene. Pornind de la o cugetare care arată că „munca învățătorului are efect asupra eternității și nu se poate spune niciodată unde se oprește influența sa”, deducem sarcina importantă pe care o avem în calitate de educatori, atunci când străbatem drum lung și nu lipsit de obstacole al formării școlarului.

Învățământul românesc se află în plin proces de reformă, de transformare și modernizare, proces datorat evoluțiilor care au avut și au loc în societatea românească și impus de necesitatea alinierii la standardele Uniunii Europene.

Produsele viitorului vor încorpora o intensă componentă intelectuală, de gândire și creație, în acord cu exigențele societății informaționale, cultural-intensive. Investiția în educație și în formarea oamenilor este cea mai rentabilă pentru dezvoltarea unei societăți pe termen lung. De aceea, instituțiile de învățământ și educație, precum și cele de cercetare științifică sunt privite ca instituții strategice pentru destinul național.

Educația este cea care trebuie să facă o lume mai bună, mai dreaptă, mai iubitoare, în care valorile tradiționale, universale, existențiale să respecte invariabil cultura, tradițiile și dorințele națiunilor și ale fiecărui individ, folosind aceasta pentru propria dezvoltare și propria devenire.

Educația trebuie să răspundă în mod egal necesităților tuturor indivizilor implicați în proces; educația trebuie să fie aptă să ia la cunoștință de drepturile fiecărui individ și să încurajeze respectul reciproc între indivizi, între grupuri etnice și culturale.

Complexitatea crescândă a problematicii lumii contemporane, solicitările și provocările acesteia, pe de o parte și virtuțile și resursele excepționale ale educației, pe de altă parte au condus la regândiri, reconsiderări și redimensionări în sfera conceptuală, teoretică și cea acțională, practică a educației, începând cu revizuirea completă a noțiunii tradiționale de „educație”. Interdependența dintre dezvoltarea societății și progresul în educație a determinat și determină configurarea și reconfigurarea permanentă de paradigme educaționale, valorizate la nivel macro și micro nivel.

Schimbările din sistemul de educație vor avea efecte în toate componentele societății, fiind pârghia hotărâtoare pentru trecerea la un nou tip de societate. Oamenii sunt chemați să învețe permanent, să învețe să-și amelioreze prin forțe proprii condițiile de viață, să-și proiecteze viitorul cu luciditate și îndrăzneală.

Ținând cont de faptul că educația e recunoscută prin Constituție ca prioritate națională și, luând în considerare principatele coordonate ale Planului Național de Dezvoltare, În noua etapă a reformei educaționale se au în vedere următoarele obiective prioritare: -creșterea calității actului educațional, ca bază a realizării societății în România

-asigurarea pregătirii resurselor umane prin învățământul preuniversitar și prin învățare permanentă

-dezvoltarea personală a elevilor din perspectiva învățării permanente

-dezvoltarea coeziunii sociale și creșterea participării cetățenilor la programele de dezvoltare economică și socială a comunității locale.

Performanțele noastre vor fi determinate, în primul rând de competența și pregătirea oamenilor, de felul lor de a munci, de capacitatea structurilor instituționale de a valorifica eficient acest potențial. Educația este factorul strategic dezvoltării de perspectivă și ea privește modelarea multidimensională și anticipativă a factorului uman.

Pentru ca societatea românească să devină o societate educațională, în sensul definit UE, este necesar să avem în vedere educația ca prioritate națională, educația adulților și învățarea permanentă, coordonarea instituțională și politică

Direcțiile de acțiune pentru asigurarea educației permanente și construirea societății educaționale sunt:

-susținerea adecvată a sistemului educațional (resurse financiare, sprijin politic, susținere publică);

-definirea cadrului legislativ pentru educația permanentă și educația adulților;

-diversificarea și extinderea ofertei de educație permanentă;

-inclusiunea educației și formării ca o componentă necesară în toate programele de dezvoltare pe ansamblul economiei și pe ramurile acesteia;

-coordonarea instituțională a principalilor actori ai programelor educaționale (instituțiile publice și societatea civilă, instituțiile politice, partenerii sociali, centre de inovare și dezvoltare);

-coordonarea programelor cu finanțare externă, astfel încât să se evite paralelisme, segmentarea pe proiecte ne semnificative, dezacordurile metodologice și dependența excesivă de resursele externe.

Pentru integrarea europeană a învățământului românesc, educația necesită schimbări calitative, în conceperea și desfășurarea ei, astfel încât să se asigure întrepătrunderea instrucției școlare (universitare) cu instrucția postșcolară (postuniversitară), aceasta a doua fiind strâns legată de ceea ce se definește ca educația adulților, „într-un proces educațional, continuu, unitar, de educația permanentă.

Proiectele europene urmăresc desfășurarea unor activități care permit o mai bună informare a copiilor despre membrii U.E., determinând diferite unități de învățământ să lucreze împreună, ca parteneri, iar pe copii îi ajută să colaboreze unii cu alții, dându-le posibilitatea să-și exprime părerile și speranțele pentru viitor. Activitatea în cadrul acestor proiecte are o valoare

pedagogică deosebită, deoarece contribuie la dezvoltarea comunicării, a încrederii, a înțelegerii, a solidarității și a toleranței reciproce, facilitând accesul liber la educație și la exprimare a copiilor și tinerilor prin intermediul activităților multiculturale și educative în spiritul respectului față de diversitate.

Gândite ca o acțiune de implicare a copiilor în problemele UE, proiectele ne oferă resurse informative, platforme de contacte internaționale, sugestii pentru activități ce se pot desfășura sub egida lor.

Grădinița este o societate mică, un loc unde se poate practica educația europeană, un loc unde trebuie să se asigure nu numai un bagaj sporit de cunoștințe, dar și formarea unor mentalități noi, europene.

Deși rezultatele nu sunt vizibile imediat, important este ca demersul nostru să aibă continuitate pe tot parcursul școlarității, astfel încât, peste ani, copiii noștri să poată fi cetățeni adevărați, capabili să înțeleagă schimbările și să ia decizii înțelepte, adaptându-și comportamentul în beneficiul colectiv și public.

CONCEPTUL DE MANAGEMENT EDUCAȚIONAL

Irinel Iovan

Etimologia cuvântului management :

Management echivalează cu a ține în mână, a stăpâni, a conduce. Este un cuvânt împrumutat din limba engleză, *to manage* = a administra, a conduce. În limba engleză, verbul *to manage*, cu substantivul derivat din el, *management*, inițial a avut sensul de *a struni caii*, folosit ca expresie în știința militară, apoi preluat în economie și de acolo în toate domeniile, cu sensul de conducere ratională, eficientă, modernă.

Definiție: *Managementul poate fi definit ca știința artei și tehnica de a planifica, a conduce, a organiza și a controla elementele unui sistem, ale unui domeniu de activitate specific, în așa fel încât să genereze profit.*

Managementul Educational :

este o practică relativ recentă, apărută în secolul al XX-lea în lume, inspirată din sfera economicului. - începuturile pornind de la F.Taylor și H.Fayol, alții (teoreticieni) fiind de părere că are rădăcinile încă în antichitate.

Conceptul de Management Educational : poate fi privit ca o **acțiune, ce include un întreg ansamblu de norme, funcții și metode de conducere orientate spre obținerea succesului în Educație.**

Definiție: *Managementul Educational = arta, știința de a pregăti resursele umane, de a forma personalități, potrivit unor finalități solicitate de societate și acceptate de individ. (N Stan, 2010)*

Se poate spune că Managementul Educational, ca și concept este reprezentat printr-o metodologie de orientare globală astfel îl regăsim:

- macrostructural - la nivelul sistemului de învățământ național (minister, inspectorate).
- intermediar - la nivelul instituției (managerul instituției școlare, directorul școlii).
- microstructural - la nivelul clasei de elevi (profesorul).

Abordări (funcții) ale Managementului Educational:

-conducere-coordonare-comunicare-indrumare-supervizare-decizie-inovare

- **Conducere** – funcția de conducere implică comunicarea sarcinilor către subalterni și motivarea lor, astfel încât să obțină un maxim de performanțe, pentru a atinge obiectivele propuse.
- **Organizare** – planificarea muncii și structurarea pentru finalitate, prin valorificarea resurselor pedagogice: **umane** (prof, elevi, părinți, etc); **materiale** (spațiu, timp, bază didactico-materială); **financiare** (buget central, local); **informationale** (planuri, programe de învățământ, materiale curriculare). **Manager / leadership**
Deși este de preferat ca managerul să fie și un leadership, totuși fiecare dintre cuvinte definește o altă calitate. **Managerul** este cel care asigură atingerea obiectivelor prin planificare și organizarea muncii către finalitate, pe când **leadership** este o persoană care are capacitatea de a determina oamenii să acționeze. (Alois Ghergut, 2007)
Diferențe de orientare, alegere director școală: Canada, SUA – manager-specialist; România, Europa – manager-cadru didactic.
- **Comunicare** – realizarea obiectivelor unei organizații depinde în mare măsură de modul în care se face distribuirea informației și analizarea ei. În cadrul instituției, comunicarea este de mai multe feluri și anume:
- **comunicare interpersonală** – când informația este transmisă de la om la om – **orală** (atenție la modul cum sunt folosite cuvintele, rostite sau doar gândite, pot face atât bine cât și rău prin forță, putere lor de sugestie. Apoi explicațiile trebuie să fie foarte clare cu intonația adecvată pentru ca rezultatul obținut să fie cel scontat.); **scrisă**; **nonverbală** (gestică, mimică, prezență estetică).
- **comunicare organizațională** – când informația este transmisă la nivel de compartimente, departamente, servicii, etc.
- **Indrumare** – pornind de la înțelesul cuvântului, a îndruma este calitatea de a călăuzi, dirija, orienta activitatea educativă (a învățământului în sens larg și a cadrului didactic în sens restrâns). Așadar, acest fapt implică pe lângă transmiterea strictă a cunoștințelor într-un anumit domeniu sau obiect de studiu și rolul de consilier, orientator, formator al educabilului (elev, student) pentru devenirea lui, **viitor om social**.
- **Supervizare** – pentru a avea un învățământ de calitate, cu personal pregătit la standarde performante de competență profesională și etică, care la rândul lui să poată controla și îndruma, în Sistemul Educational sunt prevăzute activități de perfecționare a cadrelor didactice prin diverse programe de specialitate. Acestea pot fi cu **caracter periodic** – cursuri de specialitate, management pedagogic, instruire, consfățiri și cu **caracter permanent** – studiu individual, activități educative, dezbateri tematice.
- **Decizie** – se referă la alegerea unui mod operational de a rezolva o situație, din mai multe variante existente. La nivel **macro(sistem)**, se recomandă luarea deciziilor de grup, pe când la un nivel (**micro**) de școală, clasă se poate aplica și decizia (inițiativă) personală. Un manager eficient, nu se implică doar el – implică, împarte luarea deciziilor, responsabilizând absolut toți subalternii, în scopul eficientizării procesului managerial și rezultatului.
- **Inovare** – identificarea și implementarea unor programe, metode, abordări, cu scopul final – un Sistem Educational (ca „scenă, teatru” conform cu timpul, nevoile și așteptările „actorilor” implicați: educatori și educabili).

„Orice profesor este și un creator de modele, de proiecte educationale, de profile, de metode și procedee, un inovator” (N. Stan, Introducere în Managementul Educational, 2010.)

Concluzii

Facând o analiză la rece a situației existente desprindem:

- -modul empiric, amatorist, subiectiv, conservatorist ce se manifestă la diferite nivele ale sistemului educational, în stabilirea managementului educational
- -proiectarea procesului educational nu este în bună concordanță cu cerințele agenților economici și ai posesorilor forței de muncă (elevii consiliați de familiile acestora).

- -tratarea cu superficialitate a celorlalte servicii secundare din cadrul procesului educational.
- -invatamantul particular nu a adus schimbari majore in acest domeniu” (N.Stan,2010,p12).

Bibliografie :

D.Ungureanu, Fundamentele Pedagogiei.(suport de curs)
Alois Ghergut, Managementul General si Strategic in Educatie, Ed.Polirom,2007.
S.Cristea,Pedagogie Generala.Managementul Educatiei, Ed.Didactica siPedagogica, 1996
Nicolae Stan,2010,internet, Introducere in Managementul Educational,

MANAGEMENTUL INSTITUIȚEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

Vilae Flori Luminița
Liceul Tehnologic Nr. 1 Alexandria

Școala românească se află într-un efort continuu de schimbare și adaptare la cerințele europene. Pornind de la o cugetare care arată că “munca învățătorului are efect asupra eternității și nu se poate spune niciodată unde se oprește influența sa”, deducem sarcina importantă pe care o avem în calitate de educatori, atunci când străbatem drum lung și nu lipsit de obstacole al formării școlarului.

Învățământul românesc se află în plin proces de reformă, de transformare și modernizare, proces datorat evoluțiilor care au avut și au loc în societatea românească și impus de necesitatea alinierii la standardele Uniunii Europene.

Produsele viitorului vor încorpora o intensă componentă intelectuală, de gândire și creație, în acord cu exigențele societății informaționale, cultural-intensive. Investiția în educație și în formarea oamenilor este cea mai rentabilă pentru dezvoltarea unei societăți pe termen lung. De aceea, instituțiile de învățământ și educație, precum și cele de cercetare științifică sunt privite ca instituții strategice pentru destinul național.

Educația este cea care trebuie să facă o lume mai bună, mai dreaptă, mai iubitoare, în care valorile tradiționale, universale, existențiale să respecte invariabil cultura, tradițiile și dorințele națiunilor și ale fiecărui individ, folosind aceasta pentru propria dezvoltare și propria devenire.

Educația trebuie să răspundă în mod egal necesităților tuturor indivizilor implicați în proces; educația trebuie să fie aptă să ia la cunoștință de drepturile fiecărui individ și să încurajeze respectul reciproc între indivizi, între grupuri etnice și culturale.

Complexitatea crescândă a problematicii lumii contemporane, solicitările și provocările acesteia, pe de o parte virtuțile și resursele exceptionale ale educației, pe de altă parte au condus la regândiri, reconsiderări și redimensionări în sfera conceptuală, teoretică și cea acțională, practică a educației, începând cu revizuirea completă a noțiunii tradiționale de educație. Interdependența dintre dezvoltarea societății și progresul în educație a determinat și determină configurarea și reconfigurarea permanentă de paradigme educaționale, valorizate la nivel macro și micro nivel.

Schimbările din sistemul de educație vor avea efecte în toate componentele societății, fiind pârghia hotărâtoare pentru trecerea la un nou tip de societate. Oamenii sunt chemați să învețe permanent, să învețe să-și amelioreze prin forțe proprii condițiile de viață, să-și proiecteze viitorul cu luciditate și îndrăzneală.

Ținând cont de faptul că educația e recunoscută prin Constituție ca prioritate națională și luând în considerare principatele coordonate ale Planului Național de Dezvoltare, în noua etapă a reformei educaționale se au în vedere următoarele obiective prioritare:

- creșterea calității actului educațional, ca bază a realizării societății în România;
- asigurarea pregătirii resurselor umane prin învățământul preuniversitar și prin învățarea permanentă;
- dezvoltarea personală a elevilor din perspectiva învățării permanente;
- dezvoltarea coeziunii sociale și creșterea participării cetățenilor la programele de dezvoltare economică și socială a comunității locale.

Performanțele noastre vor fi determinate, în primul rând de competența și pregătirea oamenilor, de felul lor de a munci, de capacitatea structurilor instituționale de a valorifica eficient acest potențial. Educația este factorul strategic al dezvoltării de perspectivă și ea privește modelarea multidimensională și anticipativă a factorului uman.

Pentru ca societatea românească să devină o societate educațională, în sensul definit UE, este necesar să avem în vedere educația ca prioritate națională, educația adulților și învățarea permanentă, coordonarea instituțională și politică.

Direcțiile de acțiune pentru asigurarea educației permanente și construirea societății educaționale sunt:

- susținerea adecvată a sistemului educațional (resurse financiare, sprijin politic, susținere publică);
- definirea cadrului legislativ pentru educația permanentă și educația adulților;
- diversificarea și extinderea ofertei de educație permanentă;
- includerea educației și formării ca o componentă necesară în toate programele de dezvoltare pe ansamblul economiei și pe ramurile acesteia;
- coordonarea instituțională a principalilor actori ai programelor educaționale (instituțiile publice și societatea civilă, instituțiile politice, partenerii sociali, centre de inovare și dezvoltare);
- coordonarea programelor cu finanțare externă, astfel încât să se evite paralelismele, segmentarea pe proiecte ne semnificative, dezacordurile metodologice și dependența excesivă a resursele externe.

Pentru integrarea europeană a învățământului românesc, educația necesită schimbări calitative, în conceperea și desfășurarea ei, astfel încât să se asigure întrepătrunderea instrucției școlare (universitare) cu instrucția postșcolară (postuniversitară), aceasta a doua fiind strâns legată de ceea ce se definește ca educația adulților, într-un proces educațional, continuu, unitar, de educația permanentă.

Proiectele europene urmăresc desfășurarea unor activități care permit o mai bună informare a copiilor despre membrii U.E., determinând diferite unități de învățământ să lucreze împreună, ca parteneri, iar pe copii îi ajută să colaboreze unii cu alții, dându-le posibilitatea să-și exprime părerile și speranțele pentru viitor. Activitatea în cadrul acestor proiecte are o valoare pedagogică deosebită, deoarece contribuie la dezvoltarea comunicării, a încrederii, a înțelegerii, a solidarității și a toleranței reciproce, facilitând accesul liber la educație și la exprimare a copiilor și tinerilor prin intermediul activităților multiculturale și educative în spiritul respectului față de diversitate.

Gândite ca o acțiune de implicare a copiilor în problemele UE, proiectele ne oferă resurse informative, platforme de contacte internaționale, sugestii pentru activități ce se pot desfășura sub egida lor.

Deși rezultatele nu sunt vizibile imediat, important este ca demersul nostru să aibă continuitate pe tot parcursul școlarității, astfel încât, peste ani, copiii noștri să poată fi cetățeni adevărați, capabili să înțeleagă schimbările și să ia decizii înțelepte, adaptându-și comportamentul în beneficiul colectiv și public.

În evaluările internaționale, performanțele sistemului de învățământ plasau România în afara țărilor europene comparabile, alături de state ca Albania, Macedonia, Bosnia-Herțegovina.

Sistemul opera cu criterii locale de performanță, iar marea performanță alimenta cu iluzii mai toate școlile la noi. Pretutindeni se vorbea numai de bine, de pedagogia succesului, vreme în

care în alte state educația era chestionată și criticată sever, era supusă unor ameliorări și inovații continue.

Într-o perioadă însemnată ca timp (1990 – 1997) sistemul românesc de învățământ nu s-a dezvoltat semnificativ, dimpotrivă în multe componente s-a instalat o criză adâncă: uzura spațiilor și a echipamentelor didactice, lipsa noilor investiții, îmbătrânirea corpului profesoral, lipsa de motivație a tinerilor pentru cariera didactică, lipsa studiilor de diagnoză și de dezvoltare în domeniul învățământului etc.

Conceptul reformei 1997 - 2000 a fost fundamentat pe un studiu de diagnoză intitulat „Învățământul românesc azi”. Studiul a fost publicat la editura Polirom în 1998. Au fost identificate disfuncțiile școlii la acea vreme: un învățământ rigid, de tip „uni-formă”, o școală de tip didacticist, cu profesori solitari și materii insulare, o școală care supralicita conținuturile, împovăra memoria elevilor și nu-i învăța să gândească, o școală nu mult schimbată față de Pedagogia lui Comenius de acum mai bine de 350 ani, o școală care funcționa încă după spiritul colectivist, în care elevul era prezent doar ca individ modal, ca medie statistică, individ lipsit de nevoi și cerințe personale de dezvoltare.

Pe considerentele arătate mai sus, Proiectul din 1997 al reformei propunea dezbaterii publice o reformă comprehensivă, o reformă neamânată, o reformă acum, cu orice dificultăți în față.

Trebuie să se recunoască faptul că opțiunea pentru a urni tăvălugul încremenit a fost un act de mare curaj, chiar temerar, dar un curaj asociat cu documentare din surse multiple, cu analize în adâncimea fenomenelor, cu înțelepciunea deciziilor și colaborare în echipe de profesioniști.

Anii reformei 1997 - 2000 s-au focalizat pe un ansamblu de șase capitole de măsuri:

1. Reforma curriculară (plan de învățământ, programe, manuale) și compatibilizarea europeană a curriculumului național.
2. Trecerea de la învățarea reproductivă la cea creativă, prin rezolvare de probleme și relansarea cercetării științifice în universități.
3. O nouă conexiune între școli, licee și universități, pe de o parte și mediul lor înconjurător economic, administrativ și cultural, pe de altă parte.
4. Ameliorarea infrastructurii și conectarea la comunicațiile electronice ale lumii.
5. Reforma managementului școlar și academic prin descentralizare și crearea autonomiei instituționale a unităților de învățământ.
6. Inițierea unor forme avansate de cooperare internațională.

BIBLIOGRAFIE:

- 1.***, Didactica Nova, Nr. 4-5-6, anul II, Craiova, 2006
2. Manolescu Marin, Evaluarea școlară, București, Meteor Press, 2004.

MANAGEMENTUL ORGANIZAȚIEI ȘCOLARE

Ionescu Emilia

Managementul organizației școlare reprezintă activitatea de conducere globală-optimală a activității de educație/instruire proiectată și realizată în cadrul unității de bază a sistemului de învățământ: grădinița, școala primară, școala gimnazială, școala profesională, liceul, colegiul, facultatea etc.

Problematika managementului organizației școlare presupune definirea instituției școlare - în variantele evocate anterior - ca unitate de bază a sistemului de învățământ. Evoluția acesteia poate fi

analizata din perspectiva normativa si interpretativa si in contextul delimitarii unor modele de organizare proiectate la diferite niveluri de rationalitate sociala.

Perspectiva normativa de analiza a organizatiei scolare este plasata in literatura de specialitate pe "pozitia obiectivista" care evidentiaza, in mod special "interactiunile cu mediu" si relatiile complexe reglementate in termenii raportului "intrare-iesire". Aceasta perspectiva exprima "nevoia de adaptare a scolii la evolutiile societatii". Ea stimuleaza un tip de organizatie scolara care tinde sa devina "o societate in miniatura", care nu mai poate fi redusa "la un simplu conglomerat de subiecti reuniti in mod accidental" (Cohen, Louis; Lawrence, Manion, ; Planchard, Emil,).

Perspectiva normativa sustine "sanatatea organizationala" a scolii exprimata prin capacitatea de:

- ❖ a alege scopurile adecvate;
- ❖ a valorifica resursele existente;
- ❖ a adapta strategiile la schimbarile mediului,
- ❖ a implementa deciziile in termeni de politica educationala.

Structura organizationala a scolii numita si "harta organizationala" dezvolta o schema functionala a conducerii bazata pe un ansamblu de norme care reflecta cerintele unui mediu pedagogic si social deschis, valorificabil la nivelul raportului managerial: "intrare-iesire", operabil in plan macrostructural (raportarea la obiectivele mediului social extern) si in plan microstructural (raportarea la obiectivele mediului pedagogic intern).

Managementul reprezintă astfel o activitate de conducere globală / sistemică, optimă, strategică / inovatoare, necesară în condiții de schimbare socială rapidă, permanentă, proprii societății informaționale. În contrast, activitatea de conducere birocratică este parțială, standardizată, punctuală, reproductivă, fiind posibilă în condiții sociale stabile. La modul simbolic poate fi evocată opoziția dintre durabilitatea sinergică a informației și perisabilitatea inevitabilă a mașinii, oricât de performantă ar fi aceasta.

Managementul educației definește activitatea de conducere globală, optimă, strategică, inovatoare a sistemului de învățământ dezvoltat în societatea postmodernă, informațională în plan tehnologic, și democratică în plan politic.

Funcțiile managementului educației, cu caracter general și obiectiv, angajează finalitățile sistemului și ale procesului de învățământ în direcția conducerii eficiente a activităților specifice (educație, instruire, formare profesională, consiliere școlară etc.):

1) funcția de organizare a resurselor pedagogice existente (informaționale, umane, didactico-materiale, financiare);

2) funcția de planificare a activității în raport de finalități și de context (resurse, condiții, situații);

3) funcția de coordonare-îndrumare metodologică a activității principale (instruirea);

4) funcția de reglare-autoreglare a activității prin acțiuni de perfecționare și de cercetare pedagogică, implicate în reluarea ciclului managerial la un nivel superior. Realizarea acestor funcții impune crearea unor structuri corespunzătoare la toate nivelurile conducerii (minister, inspectorat, școală). Respectând o axiomă a managementului conform căreia „structurile trebuie să corespundă întotdeauna funcțiilor” (Ph.Coombs).

În orice activitate de conducere managerială a sistemului și a procesului de învățământ, la nivel de organizație școlară, clasă, lecție, sunt implicate următoarele acțiuni:

1) informare asupra stadiului în care se află activitatea condusă (având ca rezultat obținerea de informații cantitative / stocate și calitative / prelucrate, interpretate);

2) evaluare a informațiilor stocate, prelucrate, realizată prin operații de măsurare, apreciere și decizie (parțială și finală) cu valoare de diagnoză;

3) comunicare a deciziei (parțiale, finale) cu scop de reglare-autoreglare a activității la un nivel corespunzător diagnozei și prognozei stabilite, ceea ce presupune măsuri operative și strategice de corectare, ameliorare, perfecționare, ajustare structurală, reformare.

Ca paradigmă, managementul propune un nou model de abordare a teoriei educației și instruirii. Care poate fi valorificat în constituirea unei axiomatice a educației eficiente. Bazată pe

abordarea optimă a relației dintre dimensiunea obiectivă (funcție și structură centrală) – subiectivă (finalități) a educației. Cu consecințe în domeniul proiectării curriculare a instruirii în cadrul unei structuri globale care răspunde funcțiilor generale ale managementului:

- 1) organizarea resurselor activității (în cadrul formelor de tip frontal, grupal, individual); planificarea activității (obiective-conținuturi-metodologie-evaluare);
- 2) realizarea-dezvoltarea activității în cadrul unui scenariu deschis (evaluare inițială – predare-învățare-evaluare continuă – evaluare finală)

DESCENTRALIZAREA SISTEMULUI MANAGERIAL DIN ÎNVĂȚĂMÂNT

Prof. Luca Fănica

Liceul Teoretic „Alexandru Ghica”, Alexandria

Descentralizarea sistemului educațional este o opțiune de politică educațională necesară din perspectiva democratizării vieții interne și a eficientizării administrației serviciilor publice.

Experiența ultimilor ani a demonstrat faptul că deciziile luate la nivel central nu au cum să ia în considerare toate situațiile și, mai ales, toate nevoile și interesele concrete ale diverselor instituții și persoane. O societate democratică presupune apropierea procesului decizional de locul de aplicare, cetățenii având posibilitatea să participe la luarea deciziilor care îi afectează în mod direct sau indirect.

În esență descentralizarea învățământului preuniversitar reprezintă transferul de autoritate, responsabilitate și resurse în privința luării deciziilor și a managementului general și financiar către unitățile de învățământ și comunitatea locală. Se crează astfel cadrul unei colaborări eficiente între școală și comunitate.

În domeniul managerial, descentralizarea deciziei implică **dezvoltarea sistemului de monitorizare, control și evaluare**, deopotrivă din partea comunității locale, dar și a instituțiilor și organismelor guvernamentale de specialitate.

Se trece astfel de la modelul școlii, «consumatoare» de resurse de la nivel național, la școala reprezentativă pentru comunitate, în care, aceasta din urmă, investește resurse locale dar are și responsabilități de control și evaluare.

Descentralizarea conferă școlii rolul de **principal factor de decizie**, asigurând participarea și consultarea tuturor actorilor sociali interesați din perspectiva dezvoltării durabile a comunității în care funcționează, pe de o parte, iar pe de altă parte din perspectiva globalizării educației

Obiectivele descentralizării:

Descentralizarea este un mijloc prin care pot fi atinse **obiective** de natură:

- 1) *politică* - democratizarea sistemului de învățământ, creșterea participării la deciziile privind educația diverșilor actori sociali;
- 2) *economico-financiară* – alocarea mai eficientă a resurselor, creșterea eficienței economice, atragerea de noi resurse materiale și financiare;
- 3) *pedagogică* – creșterea calității învățământului prin promovarea inovației în învățământ, motivarea prin participare a tuturor factorilor cuprinși în procesul instructiv-educativ;
- 4) *organizatorico-administrativă* – creșterea eficacității conducerii și a administrării învățământului etc.

Avantaje ale descentralizării:

1. Învățământul devine mai democratic prin creșterea participării la deciziile privind

educația a mai multor factori;

2. Responsabilizarea diverșilor actori ai educației asigură școlilor un puternic suport comunitar, transformarea școlilor într-un liant comunitar.

3. Ameliorarea eficienței utilizării resurselor în cadrul sistemului de învățământ și a eficienței economice a școlii;

4. -planificarea participativă ce implică aportul efectiv al tuturor agenților educaționali la procesul decizional sporește gradul de motivare al acestora etc.

5. Creșterea calității învățământului prin individualizarea formării și prin stimularea creativității și capacității de autodezvoltare a agenților educaționali;

Impactul procesului de descentralizare:

Impactul estimat al procesului de descentralizare vizează aspecte importante:

a) la nivelul școlii:

- democratizarea vieții școlii;
- inovație și diversificare a ofertei școlare;
- asumarea responsabilă a deciziilor privind calitatea procesului instructiv-educativ și a condițiilor de realizare a acestuia;

b) la nivelul consiliului local:

- implicarea reală și efectivă în funcționarea și dezvoltarea serviciului educațional;
- dezvoltarea comunității prin transformarea școlii în centru de informare și dezvoltare pentru comunitate.

Bibliografie:

<http://www.edu.ro> - site-ul oficial al Ministerului Educației și Cercetării.

<http://europa.eu.int> - site-ul Uniunii Europene

<http://www1.worldbank.org/education/globaleducationreform/> - paginile din site-ul Băncii Mondiale dedicate "reformei educației la nivel global", care oferă sinteze interesante privind domeniile reformei educației (finanțe, profesori, curriculum etc.), inclusiv numeroase studii de caz.

MANAGEMENT STRATEGIC – CONȚINUT, TRĂSĂTURI, IMPORTANȚĂ

**Prof. metodist Crăiță Nicoleta,
Casa Corpului Didactic Teleorman**

Conceptul de “**management strategic**” este promovat spectaculos la începutul anilor 70 de americanul Igor Ansoff, profesor la Universitatea Vanderbilt din SUA. Nucleul conceptului l-a constituit inițial, planificarea strategică, activitate circumscrisă funcției de prevedere a managementului.

Există în literatură diferite definiții, mai mult sau mai puțin elaborate. În esență însă, managementul strategic poate fi definit ca procesul de elaborare, implementare și control al strategiei sau strategiilor firmei, în vederea realizării misiunii organizației și asigurării avantajului competitiv.

Ca ansamblu de acțiuni desfășurate de managementul de nivel superior al organizației în vederea stabilirii căii de evoluție în viitor și asigurării resurselor organizaționale necesare, managementul strategic se înscrie în categoria proceselor care cer o înaltă creativitate, o toleranță față de risc bazată pe studiul potențialului intern corelat cu monitorizarea atentă și continuă a mediului extern.

Se poate defini strategia ca fiind ansamblul criteriilor de decizie care ghidează comportamentul unei școli.

Strategia este :

- a. *Un plan*, pentru că formează conștient o orientare a cursului acțiunii pentru abordarea unei situații de unde rezultă premeditarea și urmărirea unei finalități.
- b. *O stratagemă* (manevră de păcălire) realizată cu scopul de a obține un avantaj asupra concurenței.
- c. *Un model de comportament*, o consistență comportamentală. Consistența fixează strategia, lipsa consistenței = lipsa strategiei.
- d. *O poziție*, un mod de localizare a organizației (Unității Școlare) în mediul înconjurător. Strategia realizează armonizarea mediului intern cu mediul înconjurător (Comunitatea Locală, I.S.J., M.E.N., Comitetul Consultativ al Părinților, etc.).
- e. *O perspectivă*, un mod de a reflecta lumea externă. Teoreticienii managementului fixează noțiunea în termeni ca „Teoria afacerii” sau „Forță conducătoare” (driving force).

Definiția pune accent pe ideea unei valori a organizației generate de suma membrilor acesteia. În fapt strategia este doar un concept, o abstracție ce există doar în mintea cuiva.

“Procesul managerial de formulare și implementare a unei strategii.” Bogdan Băcanu ; “Management strategic”, Ed. Teora, 1997

“Procesul prin care conducătorii determină direcția pe termen lung și performanțele organizației asigură realizarea unei formulări atente, a unei implementări corecte și a unei continue evaluări a strategiei” (Rue & Holland, 1986)

“Arta și știința formulării, implementării și evaluării deciziilor funcționale corelate care permit unei organizații să își atingă obiectivele” (David, 1989)

Abordările managementului strategic subliniază interacțiunile dintre managerii de la toate nivelurile structurii organizatorice în ceea ce privește fundamentarea, elaborarea, implementarea și evaluarea strategiei.

a. Avantajele de natură economică sunt cele urmărite cu prioritate prin practicarea managementului strategic. Le evidențiem în continuare:

- Asigurarea profitabilității, ca obiectiv esențial al organizației. Afacerile sunt creatoare de valoare, iar aceasta este distribuită între stakeholder, în funcție de contribuția fiecăruia. Acționând în spiritul realizării intereselor acestora, firma reprezintă un sistem coordonat de către echipa managerială. Astfel, definirea obiectivelor organizației, mai ales a celor economice – iar dintre acestea, în primul rând profitul – are ca premisă recunoașterea faptului că orice organizație “promovează” interesele acestor stakeholderi.

- Stabilirea direcției de acțiune a organizației. Pentru a se ajunge la performanță trebuie să se cunoască cu certitudine situația economico – financiară a firmei, ceea ce se dorește (obiectivele, misiunea, avantajul competitiv) dar și modul în care se poate ajunge acolo (opțiunile strategice, resursele, termenele). Precizarea direcției este esențială, iar deciziile tactice și curente, prin consecvența lor, vor asigura realizarea acesteia. Eforturile și entuziasmul managerilor și salariaților pot fi astfel convergente, concentrându-se pe termen lung, într-un anumit scop.

- Concentrarea eforturilor salariaților în scopul realizării obiectivelor.

Aceasta presupune orientarea atenției spre realizarea acelor produse, lucrări și servicii care pot fi obținute corespunzător strategiei stabilite și prin practicarea managementului strategic. Acordul membrilor organizației este mai ușor de obținut dacă sunt clare și cunoscute componentele strategiei, iar salariații se simt motivați pentru participarea la realizarea acestora.

- Consecvența acțiunilor managementului și a celorlalți salariați ai organizației în vederea realizării strategiei propuse. Modificarea direcției de acțiune, a deciziilor cu mari implicații asupra organizației, salariaților sau stakeholderilor nu mai sunt posibile dacă se practică în mod conștient, asumat și responsabil, managementul strategic.

- Asigurarea flexibilității organizaționale, pentru a valorifica toate oportunitățile mediului exogen dar și punctele forte interne. Echifinalitatea creează posibilitatea de a realiza obiectivele chiar și în situații dificile, prin acționarea alternativă asupra opțiunilor strategice conturate în procesul de formulare a strategiei.

De asemenea, managementul strategic are implicații comportamentale caracteristice deciziilor managementului participativ. De aceea, evaluarea corectă a impactului formulării strategiei asupra

performanțelor organizaționale necesită criterii de evaluare nonfinanciară și anume măsurarea efectelor comportamentului personalului în perioada

derulării acestui proces. Se poate susține că dacă managementul încearcă să valorifice aspectele pozitive ale consecințelor comportamentale, acest fapt “întâlnește” așteptările firmei din punct de vedere financiar. Indiferent de succesul unor planuri strategice, cele mai importante efecte se resimt pe plan comportamental, fără a minimiza creșterea profitabilității firmei în termeni financiari și de piață. Prezintă câteva dintre avantajele la nivel comportamental ale utilizării managementului strategic:

- Cele mai bune decizii pentru organizație sunt cele care rezultă din practicarea consecventă a managementului strategic, din două motive: întâi, deoarece generarea alternativelor strategice este facilitată de interacțiunile dintre membrii grupului și al doilea, întrucât alegerea opțiunilor este îmbunătățită, deoarece membrii grupului oferă previziuni bazate pe perspectivele specializării lor.
- Motivarea personalului de management și de execuție este strâns corelată cu nivelul de participare a acestuia la stabilirea obiectivelor organizației și la realizarea lor. Când salariații sau reprezentanții lor participă la procesul de formulare a strategiei, se înțeleg mai bine prioritățile firmei și principiile sistemului de motivare.
- Golurile și suprapunerile în activități între diverși membri ai grupului sau între grupuri pot fi reduse în cadrul participării la procesul de formulare a strategiei prin clarificarea diferențierii rolurilor. Întâlnirile de grup, caracteristice multor stadii ale procesului de formulare a strategiei și utilizarea managementului participativ în toate etapele fundamentării, elaborării, implementării și evaluării strategiei asigură succesul strategiei propuse.
- Rezistența la schimbare se poate reduce. Solicitarea ajutorului din partea participanților la elaborarea strategiei elimină incertitudinea asociată cu schimbarea, care este sursa celor mai multe rezistențe.
- Anticiparea de către managementul firmei și minimizarea posibilelor consecințe negative ale nerespectării termenelor stabilite pentru realizarea unor obiective cuprinse în strategie. În acest mod managementul poate să răspundă în mod constructiv subordonaților atunci când aceștia sunt dezamăgiți sau chiar frustrați în privința așteptărilor, ca urmare a efectelor care întârzie să apară ale strategiei.

FUNCTIILE ȘI PRINCIPIILE MANAGEMENTULUI ORGANIZAȚIEI

Prof. Mitran Mariana

Prof. Mitran Adrian

Școala Gimnazială Mihai Viteazul Alexandria

Termenul de “management” este preluat din limba engleză, dar izvorul său este cuvântul “**manus**” din latină care înseamnă mână și implică acțiunea de manevrare. În italiană, s-a format apoi cuvântul “**mannegio**” care se referă la prelucrarea cu mâna și de aici, a apărut termenul francez “**manège**” cu semnificația de loc unde sunt dresați caii. Ulterior, a apărut în limba engleză cuvântul “**manage**” care exprimă activitatea de administrare, de conducere și are substantivul “**management**”, care înseamnă conducător. În acest fel, se observă că **managementul ca activitate** a fost identificat mai întâi în sfera sportivă. Ulterior, a fost adoptat în știința militară, în politică, ziaristică, administrație publică. Termenul de management s-a impus în activitatea economică prin răspândirea lucrării “**The Managerial Revolution**” a lui **James Burnham**, în anul 1941.

Ca activitate, managementul se poate identifica odată cu procesul de concentrare a activității colective de muncă a oamenilor, adică odată cu procesul de adâncire a diviziunii muncii.

Este evident că un manager nu face același lucru cu un altul din alt domeniu de activitate și nici în același domeniu, doi manageri nu realizează aceeași muncă dacă se situează pe trepte diferite ale

piramidei conducerii. Un ministru nu desfășoară aceeași activitate cu un rector sau un director de spital sau un președinte de bancă. În plus, rectorul nu desfășoară o activitate identică cu un decan sau șef de catedră sau șef de lucrări. Cu cât managerul se situează pe o treaptă mai înaltă a piramidei conducerii, cu atât ponderea funcțiilor tehnice, de execuție scade și crește ponderea funcțiilor manageriale.

Ca știință, managementul reprezintă o știință economică de firmă, ca și marketingul. Locul său în cadrul sistemului științelor economice nu este central, dar conținutul său se dezvoltă prin prelucrarea conceptelor de bază de la alte științe economice pe care le interpretează într-o manieră proprie și la rândul său, oferă idei, teorii și principii care pot fi preluate de alte științe ale sistemului.

Managementul, ca știință are un obiect de studiu specific. **Obiectul de studiu** al științei managementului îl reprezintă **relațiile de conducere** adică totalitatea raporturilor dintre elementele implicate într-o organizație și dintre aceștia și factorii exteriori. În acest fel, managementul privește atât firma și variabilele **intrinseci** respectiv organizarea ei și procesele care se derulează în interiorul unei organizații, cât și conjunctura în care acționează firma, respectiv factorii **extrinseci** care înseamnă elementele de micro și macromediu ale întreprinderii.

În concluzie, **managementul** reprezintă un **ansamblu de activități** desfășurate cu scopul de a se asigura funcționalitatea normală, eficientă a sistemelor economice de către unul sau mai mulți **indivizi** și care fac obiectul unei **științe**.

Conturarea managementului ca știință, care a început în primii ani ai actualului secol, a constat în sedimentarea succesivă a contribuțiilor unor curente diferite de gândire, ale unor personalități științifice sau ale vieții practice, în jurul cărora s-au constituit școli și mișcări care au jalonat procesul respectiv.

Dintre accepțiunile multiple și definițiile date de către diverși teoreticieni și practicieni termenului de management, prezentăm în continuare câteva:

Frederick W. Taylor definea managementul, în cartea sa *Shop Management*, publicată în 1903, astfel: "a ști exact ce doresc să facă oamenii și a-i supraveghea ca ei să realizeze aceasta pe calea cea mai bună și mai ieftină";

Henri Fayol, în cartea sa *Administration industrielle et generale*, publicată în 1916, menționa ca "a administra înseamnă a prevedea, a organiza, a comanda, a coordona și a controla";

Mai recent, managementul este definit astfel:

Potrivit opiniei lui A.Mackensie, exprimată în noiembrie 1969 în *Harvard Business Review*, managementul este "procesul în care managerul operează cu trei elemente fundamentale - idei, lucruri și oameni - realizând prin alții obiectivele propuse";

Peter Drucker consideră că managementul este echivalent cu "persoanele de conducere", termenul de "management" fiind doar un eufemism pentru "șef". "Principală și poate singura sarcină a managementului este de a mobiliza energiile unității economice pentru îndeplinirea sarcinilor cunoscute și definite", iar testul reușitei, sustine Drucker, constă în "obținerea unei eficiențe ridicate și adaptarea la modificările din exterior".

Noțiunea de **management strategic** a apărut în cadrul „Primei Conferințe asupra Managementului Strategic” în 1973 inițiată de Igor Ansoff (Universitatea Vanderbilt, SUA).

Termenul de management strategic este denumit de unii autori „Planificare Strategică” deși există o diferență care apare în conținut, mod de operare și implicații ca trecere de la simplu la complex.

Dintotdeauna, strategia este arta de a câștiga războiul. Ea se aplică școlii în măsura în care această luptă asigură supraviețuirea sa.

În realitatea socială se vorbește despre management abia de ceva mai bine de jumătate de secol. Managementul reprezintă azi o practică și o știință transdisciplinară larg răspândită și unanim acceptată deoarece vizează optimizarea acțională în orice domeniu socio - uman .

Managementul educațional reprezintă un tip superior de conducere a activității pedagogice, proiectată și realizată la nivelul sistemului și procesului de învățământ. Aceasta privește, în mod special, orientarea și îndrumarea metodologică a activității didactice, la nivel global optim și strategic.

**MANAGEMENT OF THE SCHOOL
INSTITUTION
IN THE EUROPEAN CONTEXT**

HOW TO BECOME SUCCESSFUL LEADERS?

Eliza Marinela SOTIRESCU
Director of Casa Corpului Didactic, Teleorman county

I will try in this short article to embrace the essential ideas and, thus, to assess, of course, to the extent that everyone needs, what I believe others have succeeded with great success.

Vision - We often regard this concept as vague, but the best school leaders are visionaries with a clear sense of moral purpose.

Courage- Courageous leadership leaders have a great determination, with patience and desire to see things. They take risks and are steadfast in challenging sub-performance or weak behaviour.

Passion - Successful leaders say we should not forget that we are there for children. The passion in teaching and learning shows that we are dedicated to the children and then it is carried on to the people we work with.

Emotional Intelligence - The successful leaders build a successful group. They give importance to relationships, empower staff and students, and show empathy.

Judgment - the best leaders think deeply, make right calls, and are wise. But they do not act by themselves.

Balance- it can be difficult, so the leader must be optimistic and resilient, calm in crisis situations, energetic and positive.

Convincing - The best are those who communicate, convince and are confident storytellers.

Curiosity - Successful leaders are in the search for curiosity.

In conclusion, a set of qualities is needed, but let's not forget that we also need an original style to tackle, all leading to a successful school, successful teachers and most importantly successful students !!!

SCHOOLS NEED MANAGING-LEADERS

Prof. BĂȚĂUȘ SIMONA
ȘCOALA GIMN. „ȘTEFAN CEL MARE”, ALEXANDRIA

The biggest enemy of organizational learning is the inability to get out of its own thinking system, from a vicious circle of practices, experiences and rules that the organization finds unchanged. From here until, it is lamentable, there is another step, the inevitable question that arises is how not to reach this critical point? The first step comes from those who lead these institutions and their serious training is required with working tools and techniques that aim at teamwork, organizational development, the relationship of the school with different educational actors and different institutions at the community level, but last but not least, reforming them from managers to **managing leaders**, as Hybels B said in 2002 in his book *Courageous leadership*, a term that made me write this article and understand that it is one of the factors derived from the question - why the Romanian schools still fails to keep up with the normal changes that others before us have successfully passed and managed to reach where we still strive to reach. And, maybe I would add, how to do if we succeeded, to keep that standard constant.

Successful educational management is, in fact, a combination of management and leadership that, once they have found a way to live together, lead to outstanding results and make the difference between a top institution and one struggling to survive. To quote Maxwell (1993) in *Developing the*

leader within you "Management is the process that ensures that the organization's program and objectives are implemented. Leadership, on the other hand, must project vision and motivate people.

The term management-leaders will give the opportunity to those who really want to lead schools, to know better, to strengthen teamwork, to cooperate with all educational actors, to capitalize on human and material resources, good thinking in making decisions and a good use of institutions' budget.

ENSURING THE QUALITY OF SCHOOL EDUCATION

Prof. Bratu Mihaela - Angelica
Smardioasa Gymnasium School, Teleorman

Education, from an etymological point of view, represents the systematic and conscious influence of the intellectual, moral and physical faculties of children and youth as well as all the methods used for this purpose. Quality in education refers to the totality of the essential attributes of the educational system and represents "the value that society gives to educational services and education as a whole".

The organization provides students with a safe and harmonious environment that provides them with support. The learning spaces are adequately equipped to meet the collective and individual needs of students. The resources, teaching methods and related spaces allow access and active participation of all students. Employee recruitment is based on clear criteria (minimum standards on qualifications and experience) for recruitment and selection, the organization defines a job record, provides training and retraining programs for staff.

At school level, quality in education is not a product of its function under normal circumstances. Starting from this benchmark, essential in ensuring an optimal educational process, quality can be defined by negotiation between school and community and then assumed in partnership, not hierarchically imposed.

Quality assurance in pre-university education is regulated in a legal framework by laws and normative acts. Quality management in education is not only the science of organizing and managing quality in the education system, but also the activity carried out in this respect.

MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN THE EUROPEAN CONTEXT

PIPP. BOLDEA VALERICA
Gymnasium School „Mihai Eminescu,, Rosiorii de Vede

As a management system (primary and strategic), educational management represents a theoretical and methodological ensemble of global strategic approach to education and education as subsystems of the global social system. He has as a general mission the assurance of cultivation and valorization of the human resources that every society has in full accord with the social ideal that inspires it, on which its principles, values, norms and modalities are based, with the human ideal derived from them and with the ideal education that is in interdependent, organic and complex relationships with each other.

Such a mission derives from the fact that between history and social-historical construction and between human and human construction the links are organic and objective, which implies that social development and restructuring of social systems inevitably involve a restructuring and the quasi-absorbing development of personality human.

The accomplishment of such a mission requires the systematic elaboration of all the problems of conception, organization, coordination, evaluation and continuous optimization of all the elements of the system, processes and systems of actions of formation and development of the human personality as a oriental influences and adjusted to some of its finality.

Therefore, the specific issue of school management as a basic unit of the education system is an essential factor in the achievement of the objectives, goals and finishes inscribed in the strategies, policies and national programs to develop and modernize ongoing efforts fully assimilating the human potential of the society.

Ensuring the establishment of the units with the necessary, qualified, competent and competitive teaching staff and with the other categories of staff necessary for the good functioning of the school;

- the permanent monitoring of the entire didactic process, its methodological orientation, the identification of the achievements and the non-fulfillment, the factors that generate them, in order to adopt the most appropriate measures for strengthening and amplifying the positive results and gradually reducing the weaknesses in the activity of the didactic teams .

MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN THE EUROPEAN CONTEXT

**Prof. MIRCEA MARGARETA IZABELA
LICEUL TEHNOLOGIC NR.1 ALEXANDRIA**

Educational management is a superior psychosocial activity of an education system.

This activity must address effectively:

- global issues - the overall social functionality of the education system;
- Pilot issues - Optimal use of the resuscitation of the education system;
- strategic issues - continuing education innovation.

The elaboration of the concept of pedagogical management presupposes observance of 2 methodological conditions:

- processing of information from other socio-human sciences that analyzes management activity;
- school management is a didactic work framework that puts in place the managerial program, conducts the teaching and administrative staff in order to support the efficiency of the instructive-educational process.

The Romanian School is in a constant effort to change and adapt to European requirements. Starting from a thought that shows that "the work of the teacher has an effect on eternity and can never be said where his influence stops", we deduce the important task we have as educators when we go a long way and do not miss obstacles to schooling.

Romanian education is in the process of reform, transformation and modernization, a process due to the evolutions that took place and take place in the Romanian society and imposed by the necessity of alignment with the European Union standards.

MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN THE EUROPEAN CONTEXT

BĂLȚĂȚEANU EMA-TAMARA
Liceul Teoretic "Constantin Noica" Alexandria

Management is a global/systematic, optimal, strategic/innovative driving activity, required in fast, permanent, knowledge-based social change conditions.

To broad its sense, management is the complex work of designing, preparing, organizing, coordinating and administering the elements involved in achieving goals.

The Management aims, as a first objective, in order to achieve excellence in any kind of organization, which implies a model of action, to which any specific activity must be complied with. Having as purposat the effectiveness, efficiency, performance of any activity within an institution, organization or domain by applying managerial principles and functions, which is supported by special skills and qualifications for managers, which are aimed to optimis human and material resources.

Education management or pedagogical management thus defines a type of superior leadership of the education system globally, optimally, strategically, according to the requirements of the cultural model of the democratic information society and of the curriculum paradigm.

EDUCATIONAL MANAGEMENT AND THE MANAGERIAL ROLES OF TEACHERS

DRAGOMIR SIMONA CONSTANȚA,
English teacher at "Constantin Noica" High School from Alexandria

Management represents the formal leadership of an organization by coordinating the activity of individuals and human groups to meet the objectives of the organization. It is a process that determines the achievement of the goals of the organization; the emphasis falls on what the manager does and what is derived from his activity, that is, the effects. It refers to the leadership of people rather than the management of things, coordinating the activity of the people who operate with the financial resources.

The management of concrete educational situations includes:

- The general orientation of the school and the organizational culture;
- The system of rules and norms governing school life;
- Projects with educational influence made by teachers;
- Space planning, procurement and access to resources;
- Organizing the group of pupils according to the concrete educational needs;
- Behavior of the teacher and students, the educational methodology used, the roles assumed;
- Discipline;
- Respecting oneself and others;
- Evaluation.

THE MANAGERIAL ROLES OF A TEACHER

- ✓ Plans activities, determining tasks and objectives at various levels, structuring the essential contents and forming the class schedule;
- ✓ Organizes class activities;
- ✓ Communicates scientific information and establishes communication channels;
- ✓ Is in charge of the activity carried out in the classroom, directing the process of assimilation and also the formation of students
- ✓ Coordinates all the instructive-educational activities of the class;
- ✓ Encourages students to learn by means of punctual interventions, through advice and recommendations to support students' behavior and reactions;
- ✓ Motivates students' activity through positive and negative reinforcement;
- ✓ Conducts students in both school and extra-curricular activities, aids, counseling, cultural and axiological orientation;
- ✓ Control students in order to know the stage in which they are performing the objectives and their performance levels;
- ✓ Evaluates the extent to which the goals and objectives of a stage have been achieved through summative assessment tools.

MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN THE EUROPEAN CONTEXT

Prof. Lespezanu Margareta
"Virgil Madgearu" Technological High School

Education is a factor of social progress, and the educator is an important driving force of a people's spirituality. The need for quality management in schools stems from the social nature of the work of teachers and students and involves compliance with work rules and effective communication. The result is the training of the future specialist in his double quality of beneficiary of the results of his own training and that of the good of the company in which he works and which benefits from the quality of his work.

Education is one of the factors that can contribute to the creation of a better society. Education alone cannot solve all the problems of the contemporary world and of the organization, but neither can the solid and lasting solution of the current serious problems be conceived without the contribution of the educational systems.

The fundamental function of an effective education system is to provide the society it serves with a capable, adaptable and mobile workforce capable of demonstrating the skills required in the labor market, at national and European level, adapted to the stage of development of technologies, capable of anticipate to a certain extent the technological evolution. Creating career opportunities involves ensuring two requirements that can only be addressed together.

INNOVATION IN EDUCATION- INTEGRANT PART OF SOCIAL INNOVATION

**Rotaru Amalia,
Școala Gimnazială nr. 6, Alexandria**

Social innovation is one of the concepts that have been retained by specialists in various fields for more than two decades. J. B Taylor is considered the first researcher to use the concept of social innovation, defining it as "a new way of doing things - with the explicit purpose of responding to a social need"

As in many other areas or sectors where innovation is manifested, and at the level of education, the concepts underlying it are numerous. The definition considered the point of reference for all those who analyze the theme of innovation in education is that of Huberman, published in 1973 - "innovation is a measurable, deliberate, sustainable improvement and unlikely to occur frequently".

The Council of Social Research and Work on Technology and Social Innovation in Canada proposes, with a view to establishing a more effective definition of innovation in education, three dimensions:

curricular dimension - school curriculum innovation,

pedagogical dimension - innovation in the educational process

organizational dimension - structure innovation, roles and functions performed by people involved in education.

The educational environment is mainly made up of teaching staff and pupils and is defined by the relationships established between teachers, between them and pupils and their families, etc. To achieve sustainable results, any innovation needs a favorable educational environment, that is, cooperation, collaboration, trust and mutual help among those who form the educational environment.

STUDENT CLASS MANAGEMENT THE TEACHER'S MASTER IN ELIMINATING THE DISTURBING FACTORS FROM THE TEACHING ACT

**PROF. PETRESCU MIHAI-ATANASIE
Virgil Madgearu Technological High School
Roșiori de Vede, Teleorman**

Classroom management activities are a concern of all teachers, many they be beginners or skilled experienced in their work. The class management comprises a set actions, organizing of class organizing initiated by the teacher framework for creating and maintaining a climate conducive to the achievement of instructional objectives, the most important being the facilitation of the educational activity. In this sense, the organization of the class can be considered as one of the basic tasks, a real challenge a teacher can have.

Consequently, the main purpose of classroom management is to create an educational environment that maximizes pupils' potential for learning and encourages their active participation in the learning process. At the same time, teachers need to ensure a climate in which students feel comfortable and as far as possible protected from associating school with a sense of failure (ensuring

optimal physical conditions for training the institutional objectives, the most important one is the facilitation to the social / emotional needs of pupils).

EDUCATIONAL PERFORMANCE MANAGEMENT - ESSENTIAL CONDITION THE HARMONIZATION OF THE ROMANIAN EDUCATION WITH THE EUROPEAN UNION

Prof. Teodorescu Madalina Cleopatra
"Constantin Noica" Theoretical High School Alexandria

Under the conditions of decision-making, managers should deal with their actions more and more in a new cycle that involves: data - information - foundations - actions and which is, in fact, knowledge management. In this way, good knowledge management is required in order to ensure performance and efficiency in the educational field.

Specialists in the field appreciate that there is a very close relationship between technological progress and investment in education with implications in all areas of life: economic, social, political, cultural. Although the broadest widespread idea of quality is that it is costly in the last resort, research has shown the opposite. The quality of educational services is a desirable social objective and its contribution to increasing the efficiency of the entire economy is crucial.

Considered as a culture model of the firm, the overall quality management aims to orient the client's activities and processes and optimize them so as to bring long-term benefits. Customers of educational services are both individuals benefiting from education and their families, but also the society as a whole.

The competition in the market economy requires intensive use of the existing resources - financial, material, technological, human, informational etc. That is why any organization - economic or institutional type, presupposes, under the current information society, the solving of the needs of knowledge, which is based on modern principles, methods and techniques of investigation, planning and organization.

The educational organization, characterized by various types of organization, coordination and resource planning, needs new information based on modern principles, methods and techniques of investigation, planning and organization, in today's information society. All of these have become managers' capabilities due to the development of IT technology, which is particularly necessary to substantiate decisions. Practically, we assist in the emergence and development of knowledge management (based on knowledge or knowledge). This type of management is interested in generating, managing and distributing information, organized by domains of interest.

The accelerated pace of change in all areas of activity, the requirements of the market economy, require an increase in the speed of response from all the actors working in an educational unit. Initiative and dynamism have an increasing influence on the effectiveness of educational decisions and actions, being decisive in the achievement of an education that corresponds to the quality standards in this period of EU integration of Romania, a period that is based on the building of a competitive type in which the rapid technical progress, the multitude of international contacts and the profit making will be the main interests of the economic and social development of our country.

THE QUALITY OF EDUCATION IN ROMANIA

Matei Nicoleta - Diana
Gymnasium School Nr.1 Maldaeni

Ensuring the quality of education is achieved by a set of actions for the development of the institutional capacity of elaboration, planning and implementation of study programs, which form the trust of the beneficiaries that the educational provider satisfies the quality standards. Quality assurance expresses the ability of a provider organization to offer education programs in line with the standards announced. It is thus promoted to lead to the continuous improvement of the quality of education.

Projects that provide quality education

In the field of education three types of projects are distinguished:

Educational project with a general interest activity that configures the essential orientations of education: the concept of man, the educational ideal, the values of society. It is about educational policy and is reflected in programs of reform or development of the educational system as a whole.

The curriculum project, as an action to set up and anticipate activities and concrete educational processes in particular on the activity of educators and educators as well as the relationships between them.

The institutional project, as an instrument of the director's management policy, centered on change, on the innovation and the development of the school on a structural and functional level, being a tool for coordinating all the activities in the school

The School encourages, through the rules and procedures established by consensus, through the responsibilities and roles freely assumed, through the procedures and tools for monitoring and evaluating the process - a different type of intelligence from traditional educational approaches; instead of turning to recognition of knowledge or manipulating details, the school focuses on the participants' ability to learn, understand the situation - the problem they are facing. Most teachers and students are interested in learning useful and relevant information and practicing skills as needed.

Quality control includes the operational activities carried out to meet the quality requirements by regulating performance. It is a process of maintaining standards, not creating them.

THE PERFORMING EDUCATIONAL MANAGEMENT

Răducu Liliana
Liceul Tehnologic Nr.1 Alexandria

The paper presents the necessary aspects that must be taken into consideration if we want to introduce or to use an efficient management system. Specialists in organizational human resources must know very well the requirements of such a system and they have to be able to involve and train the employees in designing and using this.

The performing management, if it is correctly introduced, can be a significant factor in achieving the success of the organization.

Considering the harmonization of the Romanian Educational system with the European one, the management based on knowledge, obviously contributes to development of educational and economic initiatives.

Discipline has a major role in solving the educational problems because it is necessary that the school manager assure an order that reflects the essence of the educational process.

The performing management is characterized by efficiency and performance because a good manager must balance the need for efficiency with the need for performance.

SCHOOL MANAGEMENT IN AN EUROPEAN CONTEXT

**PROFESOR : ȘTEFAN CORINA
ȘCOALA GIMNAZIALĂ „VASILE RACOTTĂ” ȘTOROBĂNEASA**

The issue of pre-university education management has become significant in the current social environment, where all aspects of education start with the quality, efficiency of educational systems and activities.

For the European integration of Romanian education, education requires qualitative change in its design and deployment so as to ensure the intercourse of the school (university) instruction with postgraduate (postgraduate) instruction, the latter being closely related to what is defined as adult education , "in an educational, continuous, unitary process of permanent education".

Decentralization is an important step in the integration of the school into the European context.

The efficiency of decentralization should be reflected in the added value in education, materialized by the integration capacity of young graduates in society based on the acquired professional skills and the labor market at local, national and international level.

Also, the decentralization of the decision does not exclude, but involves the development of the monitoring, control and evaluation system, both by the local community and by the specialized governmental institutions and bodies.

Government actions initiated and carried out between 1997 and 2004 for modernization the pre-university education and its compatibility with the European education systems have materialized, among other things, in the adoption and application of a set of normative acts which partially ensured the transfer from the central level to that of the educational units and the local councils of some responsibilities and attributions regarding the content and structure of the educational process, the school network, the financing and administration of the education units and the human resources.

QUALITY MANAGEMENT IN EDUCATION

**P.Î.P. Urucu Angelica – Mădălina
Smardioasa Gymnasium School, Teleorman**

The quality of education is the set of characteristics of a study program and its provider, which satisfies the expectations of the beneficiaries as well as the quality standards.

Ensuring the quality of education expresses the ability to provide education programs in accordance with the standards set forth. Quality assurance in education is a dynamic approach involving involvement and accountability, on the one hand, and strategic thinking and control, on the other hand, translated into practice by decentralization. In order to ensure quality in education, it is unnecessary to have teachers with solid experience and training who wish to be involved in the

teaching process, to be good organizers, permanently connected to the changes in the environment in which they operate. The quality of education is a fundamental option for the level of the European standard, seen in its whole unit, and in a society based on humanism, it acquires new valences through the quality of education.

Quality Assurance and Quality Management in Initial Education and Training is an area of intervention that primarily requires the development and implementation of internal systems and procedures for assessment, management and quality assurance of initial and continuing education and training activities as well as professionalisation of managerial activities at the level of initial and continuing education and training providers. The main focus is on the activity of education and training institutions and tenderers in the formal education system. The main actions envisaged are: creation and development of quality assurance and management systems in education and training; developing training programs in the field of educational management and quality management; developing mechanisms for monitoring the insertion of graduates into the labor market in order to adjust the educational offer in line with the developments in the labor market; creation and development of insurance mechanisms and quality management in education in non-formal and informal learning contexts.

Each child has an innate educational potential that only needs to be discovered and activated. This is the holy mission of the school.

ROMANIAN EDUCATION IN A EUROPEAN CONTEXT

**Prof. Dr. BICAN AURELIA ALEXANDRINA
TECHNOLOGICAL HIGH SCHOOL „ NICOLAE BĂLCESCU „, ALEXANDRIA**

"The education of the whole world is above all." (Pierre Athanase Larousse).

Raising the cultural, professional, ideological level, training and development of moral, intellectual, physical faculties of man, of the community as a whole, having as cultural, scientific and moral source the social experience accumulated at a given time by the human community belongs to education. In this educational context, man fulfills at the same time the role of educator and educated, he is in the center of all the preoccupations of the whole society, he is the most valuable investment that the society can make in its members.

The major changes in the field of social life in recent years impose on the educational process the need to find appropriate solutions for children, for youth, for them to discover their own personality, to fulfill socially in the given conditions. The school must find the most appropriate ways to meet such a requirement and change its methods and means of educating in an age of computer science, the Internet, an explosive environment.

MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN EUROPEAN CONTEXT

PIPP. DAVIDESCU TITA-FLORINA

In the context of a changing society, the right to education is one of the fundamental human rights and the foundation of a just society committed to progress and prosperity. In the view of the International Education Commission for the sec. XXI, the educational act must be seen not as a privilege for some, but as a right of all.

The current Romanian school is constantly in an effort to change and adapt to the demands of democratic society, to modernize and improve its quality at the level of European educational standards involving a careful and up-to-date examination in line with the evolution of education systems in other European countries, The European Community.

The duty of each institution in the national education system is to ensure both the optimal development of the didactic act itself and the effective combination of all forms of education in order to contribute to the professional and personal development of the pupils, to the welfare of the society and to lasting development. Ensuring the quality of education requires the existence of teachers with a thorough scientific and psycho-pedagogical training, actively involved in the teaching process, permanently receptive to educational reforms and to the changes in the socio-cultural environment.

The current pedagogical guidelines that impose student-centered education, the presence of the formal non-formal and informal education triad associated with the introduction of new education will contribute to the formation and development of cognitive, emotional and acting capacities, to the development of a complex personality of the students, preparing them for the requirements of tomorrow's society.

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Prof. Vasilică Livia Valentina – C.S.E.I. Alexandria

The human resources management of the organization consists in designing and implementing coherent objectives, policies, strategies and systems in the personnel field.

In the field of human resources, policies establish the principles of behavior in the organization, as well as those that govern the long-term organization-employee relationship. Policies fundamentally substantiate the strategy of the organization.

Estimation of the number of necessary staff can be done by: the analysis conducted by the management of the organization on the basis of their knowledge and experience; comparative analysis based on technical data; work study and statistical analysis.

The labor force offer includes two categories of staff, the existing one and the potential one, based on information specific to each: existing staff (internal labor market) - number, categories, abilities, performance, flexibility, promotion possibilities; potential staff (external labor market) - location, categories, abilities, training opportunities, attitudes, competition.

Departures and longevity in the organization are measured by the fluctuation index, that of stability.

The fluctuation index provides information on staff departures over a year. It is calculated as a percentage ratio between the number of employees leaving in one year and the average number of employees in that year. A fluctuation index of 25% is considered satisfactory for most organizations.

Staff training and development are activities that support the strategy of each organization. The factors that determine the quantity and quality of staff training and development are: changes in the external and internal environment, skills and competencies required by the organization's functions, adaptability of staff, human resources policies, management perception of staff development.

ROMANIAN EDUCATION IN EUROPEAN CONTEXT

PROFESSOR TUDOR IUSTINA
"Mihai Eminescu" Secondary School
Rosiorii de Vede, Teleorman

It is no secret to anyone that at this moment Romania is drifting economic, social, political and others. We're going in a direction we just suspect. People are disillusioned, leave their country, blame poverty on government, thievery, communism, the European community, and everything else makes them feel good.

What if the state of affairs at this point is caused by a slightly less visible factor, a factor that has been acting for some time and will show its effects for many years now: the education system.

Many of us were born and grew up in this educational system. Lacking the alternatives I blindly accepted what we were told in the sweet Leninist style: "Learn, teach, learn." What and why we have not been told. From the beginning of the general school to the first year of college, I swam in a mass of useless information.

An effective education system is the one that ensures equal opportunities in compulsory education and promotes excellence in higher education. But Romanian education is far from providing all these things.

Europe has a successful model that traditional countries have begun to copy.

For decades, countries such as Germany, England, France have been convinced that they are unbeatable in education. A few years ago, they suffered a shock. In two international evaluations, Finland came out first.

Since then, all countries of the world have been trying to steal some of the Finnish school to improve their education.

One of the strengths of the Finnish reform was the faculty for teachers. Specialists have realized that without highly trained teachers, especially in psychology and pedagogy, students will not be motivated or delighted to come to school. In addition, a teacher trained at a special university provides high-school education in the center of the capital, and at the edge of the country. The perfectly equal opportunities offered to students is the idea behind the Finnish reform.

MANAGEMENTUL INSTITUȚIEI ȘCOLARE ÎN CONTEXT EUROPEAN

PROFESOR ADELINA TONCA
LICEUL TEHNOLOGIC "VIRGIL MADGEARU"
ROȘIORII DE VEDE/TELEORMAN/ROMÂNIA

What about the introduction of professional coaching in our public education service?

What is the meaning we want to give to our school.

How far is the school institution prepared to go to give its actors the means to act coherently?

The era of flexibility!

Adapting school to the needs of the economy? It is not easy.

It is impossible to predict, over a period of six or ten years, what the specific labour needs will be, let alone skills. How then can we imagine such a fit in a more unstable economic context, more

unpredictable than ever? To ask the question is to answer it: the central element in adapting education to the needs of employers and markets is precisely, today, to take account of this instability. If we cannot control the chaos, we must adapt to it. As a result, the key word of the new school-business fit is the word “flexibility”.

Because technologies are changing, products are changing, restructuring and reorganisation are leading to a change in jobs, because competition is precarious for employment. Introducing a worker to the particularities of a specific production environment is a long and heavy investment, which delays the implementation of innovations.

Adapting to these dynamic requirements, requires that school management is also in step. Today, the performance of the secondary school is reflected in the emotional bond it is able to develop.

Bringing the human back to the heart of the management strategy of the institution, promoting well-being at work and feelings of trust and belonging, are challenges faced by high school and senior middle school principals to retain motivated staff and develop talent.

As a true pillar of the institution, it must promote the culture of “living better” and “working well” together, and help its employees find the meaning of their work to stimulate their creativity. In particular, it appears that the professional coaching of the school head of the second level significantly affects the individual development and academic success of the students, and as a possible means of remaining consistent with the fundamental values of the school of the Republic, while preserving the ecology of the members of the educational community.

Firstly, the programmes and methods of basic education must be reviewed in order to develop the ability of workers to cope with highly variable occupational situations. As recommended by the European Council in Amsterdam in 1997, “to give priority to the development of professional and social skills in order to better adapt workers to changes in the labour market”.

In this context, the School’s role as a place for the transmission of knowledge is no longer considered essential. “Knowledge,” says Cresson, “has become a perishable product in our rapidly changing societies and economies.

What we learn today will be outdated if not superfluous tomorrow.”

The school and the company are two organizations that have objectives to achieve.

Their leaders are equally beset by certainties and doubts.

They know the sense of isolation linked to their duties.

They must manage the various aspects of power, including role expectation.

Their teams have real expectations in terms of support and support, and the employees, the employees, individually, are just as in need of recognition and consideration.

So the stakes are obviously not quite the same: if the school does not reach its goal, no one will be unemployed.

It may also involve asking ourselves the question of the definition given to the idea of performance.

The aim of the vocational school is to match tastes and skills to enable the young person to define a real vocational and academic project.

Also the aim of the school is to match tastes and skills to enable the young person to define a real guidance project.

The curricula of general secondary education, which are now called “overloaded” with knowledge, are reminiscent of the time when this teaching was reserved for the children of the ruling classes, future leaders themselves.

They had to be equipped with the weapons of knowledge, the cultural signs of their class affiliation and the legitimization of power.

These programmes, unsuited to the aim of raising the level of vocational training of the masses, had nevertheless largely survived the era of mass education.

Probably in part because quantitative considerations were the focus of attention.

Now that the economic context is diverting attention to content and the search for employability, this “stacking” of general knowledge is being attacked on all sides.

The introduction to information and communication technologies is one of the skills that employers demand.

All Member States believe that the basic skills that young people should possess when leaving school or initialIt should fully include information and communication technologies” says the European Commission’s synthesis paper on the objectives of education.

That doesn’t mean you have to train a bunch of computer scientists.

On the other hand, it is imperative that all future workers have learned to operate in an environment dominated by these technologies, that they have acquired the rudiments of man-machine dialogue through a keyboard and a mouse, that they have learned to respond to injunctions appearing on a computer screen, that they are accustomed to adapting quickly, almost intuitively, to varied and changing software.

This is the first function of the introduction of ICT in schools.

And this makes it possible to understand quite a bit about how this introduction is now carried out.

It is clear that there is a lot of investment in machinery and very little in training.

The important thing seems to be that students have the opportunity to “tinker” to overcome their fears and acquire basic reflexes, not that the teacher masters in the computer a new teaching tool (whose potential usefulness cannot be denied here).

The aim, says the European Commission, is to harness the 'innovative potential of new technologies for the demands and quality of lifelong learning.

If all workers have learned to use the Internet to access knowledge, it will be easy to put pressure on them to maintain their professional competitiveness.

Conclusions

The matching of education with the new expectations of the industrial and financial powers has two dramatic consequences: the instrumentalisation of the School at the service of economic competition and the widening of social inequalities in access to knowledge.

Now that massification has been brought to completion, teaching one sum to bring the instruction of the people within limits that should never have been overcome: learning to produce, consume and, incidentally, to respect the institutions in place. No more no less.

EXPENDITURE ACCOUNTING

Constantin Adina
Kindergarten with PP No.6 Alexandria

The realization of the object of activity of any unit, essentially income generator, requires important material, labor and financial efforts materialized, as a rule, in expenses.

Expenses are decreases in economic benefits recorded during the accounting period in the form of outflows or decreases in the value of assets, or increases in liabilities that result in reductions in equity, other than those resulting from their distribution to shareholders.

In general, expenditures represent the value expression of economic operations related to the purchase and use of economic goods. The analytical structure of expenditures is particularly diversified, but at least four main ways of their formation (occurrence) can be identified:

a) Consumption of storable goods in the current operating activity, such as for example the consumption of raw materials, the consumption of auxiliary materials, etc ..

- b) Commitment of an expense that occurs at the time of purchase of non-storable items, works, utilities and services intended for production, on the occasion of the occurrence of debt to suppliers.
- c) Payment of a sum of money intended to satisfy a current need of the enterprise, for which prior to the payment the payment commitment (obligation) was not registered.
- d) Incorporation (inclusion) in current expenses of the expirable financial year of amounts representing irreversible economic depreciation (depreciation of fixed assets), probable reversible economic depreciation (provisions for impairment of assets) or reserves to cover future risks, losses and / or estimated expenses (provisions for risks and expenses).

MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN THE EUROPEAN CONTEXT

Frumosu Nicoleta – Scoala Gimnazială Nr. 6 Alexandria

Romanian education is undergoing a process of reform, transformation and modernization, a process due to the evolutions that have taken place and take place in the Romanian society, and the necessity of alignment with the European Union standards.

The products of the future will incorporate an intense intellectual, think and creative component, in line with the demands of the information-intensive, cultural-intensive society. Investing in education and training people is the most cost-effective way to develop a long-term society. Education, as well as those of scientific research are regarded as strategic institutions for national destiny. Education is the one that has to make a better, more just and loving world in which traditional, universal, existential values invariably respect the culture, traditions and desires of nations and individuals, using it for their own development and development.

Education must respond equally to the needs of all individuals involved in the process; education must be able to recognize the rights of each individual and encourage mutual respect among individuals, between ethnic and cultural groups.

The increasing complexity of contemporary world issues, its demands and challenges, on the one hand, and the exceptional virtues and resources of education, on the other hand, led to rethinking, reconsiderations and redimensions in the conceptual, theoretical and acoustic, practical aspects of education, with the complete revision of the traditional notion of "education." The interdependence between the development of society and the progress in education has determined and determined the permanent configuration and reconfiguration of educational paradigms, valorized at the macro and micro levels.

Changes in the education system will have effects in all components of society, being a decisive lever for moving to a new type of society. People are called to learn permanently, to learn to improve their living conditions, to design their future with lucidity and cheerfulness.

THE CONCEPT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT

Irinel Iovan

Etymology of the word management:

Management equates to keeping in hand, mastering, driving. It is a word borrowed from English, to manage, to manage, to lead. In English, the verb to manage, with the noun derived from it, management, initially had the meaning of shredding horses, used as an expression in military science, then taken over in the economy and from there in all fields, with the sense of rational leadership, efficiency, modern.

Definition: Management can be defined as the science of art and technique to plan, manage, organize and control the elements of a system, of a specific field of activity, in order to generate profit.

Educational Management: is a relatively recent practice in the 20th century in the world, inspired by the economic sphere. The beginnings of F.Taylor and H.Fayol, others (theorists) believing it has its roots still in antiquity.

The concept of Educational Management: can be regarded as an action that includes a whole set of rules, functions and leadership methods geared towards achieving success in Education.

Definition: Educational Management = art, science to prepare human resources, to form personalities, according to the finesse demanded by the society and accepted by the individual (N Stan, 2010)

It can be said that Educational Management, as a concept, is represented by a methodology of global orientation, so we find it:

- macrostructural - at the level of the national education system (ministry, inspectorates).
- intermediary - at the institution level (school manager, school principal).
- microstructural - at the class of students (the teacher).

Approaches (functions) of Educational Management:

-conducere-ordination, communication, guidance, supervision, decision-innovation

- Leadership - the management function involves communicating tasks to subordinates and motivating them to achieve maximum performance to achieve the objectives.
- Organization - planning of work and structuring for the purpose by capitalizing on the pedagogical resources: human (prof, pupils, parents, etc.), materials (space, time, didactic-material basis), financial (central and local budget) educational programs, curriculum materials). Manager / leadership

Although it is preferable for the manager to be a leader, yet each of the words defines another quality. The manager is the one who ensures the achievement of goals by planning and organizing the work to the finality, while leadership is a person who has the ability to determine people to act. (Alois Ghergut, 2007).

THE MANAGEMENT OF THE SCHOOL INSTITUTION IN THE EUROPEAN CONTEXT

**Vilae Flori Luminița
Technological Highschool no.1
Alexandria**

The Romanian school is in a continuous effort to change and adapt to the European requirements. Starting from a thought that shows that "the work of the teacher has an effect on eternity and can never be said where his influence stops", we deduce the important task that we have as educators, when we walk the long and not without obstacles way of schooling.

Romanian education is in the process of reform, transformation and modernization, a process due to the evolutions that took place and are still taking in the Romanian society and imposed by the necessity of alignment with the standards of the European Union.

For the European integration of Romanian education, education requires qualitative change in its design and deployment so as to ensure the intercourse of the school (university) instruction with postgraduate (postgraduate) instruction, the latter being closely related to what is defined as adult education "in an educational, continuous, unitary process of permanent education".

European projects are pursuing activities that enable children to be better informed about EU members, leading different educational establishments to work together as partners, and helping children collaborate with each other, giving them the opportunity to express their opinions and hopes for the future. The activity in these projects has a special pedagogical value as it contributes to the development of communication, trust, understanding, solidarity and mutual tolerance, facilitating free access to education and expression of children and young people through multicultural and educational activities in the spirit of respect for diversity.

MANAGEMENT IN THE EDUCATIONAL SYSTEM

Ionescu Emilia

The place of management in the education system is very important and indispensable to raise the qualification of teachers-lecturers. In order for education system to adequately operate and meet the challenges that arise in the context of skilled activities, the system must be able to recognize and accept positive educational achievements that are every day more and more present and more advanced. Therefore it is necessary that organizations and institutions dealing with educational activities, have, in addition to financial and infrastructure resources, well developed human resources, trained, professional and competent teachers-lecturers capable of new knowledge and skills required by modern labor market, quality and efficient transfer to the participants of educational programs. Slow and poor quality teaching staff with anachronistic and conservative curricula, can not give a positive and high quality results. Therefore, in addition to the continuing education of broad social masses and senior civil servants, for the success and further development, it is very significant and continuing professional education of those who directly carry out educational programs, such as teacher-trainers.

Precisely, the main reason why the management at the present time is so important is that you as the management” deal with people. Its task is to equip people for a team (joint) operation. In addition, management encourages and supports its own power, and eliminates their weaknesses. As part of the educational activities these items are crucial, because qualified teaching staff means a fully qualified educational organization and institution.

In regards to this, the role of management is very large and very important. Management is the one who provides “natural conditions and the motivation of employees to acquire and maintain adequate intellectual-professional shape. Managers of educational organizations and institutions should motivate their teachers, and they affirm and support in their personal professional development and education.

Also, managers are the ones who need to identify best practices for the acquisition or transfer of new knowledge and information necessary for teaching staff. In education, we must find a way to the entrepreneurial environment offer a specific service that monitors the tendency and trend of informatization. This will enable educational organizations complete offer to management of these specific educational services as a key tool for participation in risky entrepreneurial and competitive environment. Professional training and education of teaching staff can be thought of as “the sum of all formal and informal learning experiences and during the career of a teacher, from graduation to retirement, or all formal and informal experiences that help the teacher to develop a new quality of understanding of pedagogy and their own practice to constantly expanding their knowledge base.

In most cases, planning of professional training and education of teachers is implemented in the framework of the preparation of the annual plan of educational organizations or institutions. In regards to this, there have been developed various forms of professional training and education of teachers, starting with various seminars, conferences, workshops... The objectives of such education programs are:

1. Introduction of teaching staff to new developments (innovations) in the field of scientific research;
2. training of teachers in the application of new methods and techniques;
3. adequate preparation of teachers to successfully respond to new educational needs posed by the labor market;
4. introduction and training of teachers in how to innovate in the system of their work;
5. training of teachers to evaluate critical thinking of those transfers of knowledge, and how to motivate them to do so, and others.

All these program activities cannot be organized and implemented in the right way without the involvement of management in the process, without the active role of managers (directors, deans, rectors) educational organizations and institutions. A good manager thinks of his staff and their continuing education. Such an approach is a prerequisite for producing quality personnel trained to respond to modern demands posed by the labour market. If an organization or institution producing such a frame, then it achieves general reputation and competitive advantage and attractiveness in relation to the other.

High quality and professional staff is the key to organizational success, and the staff of educational organizations and institutions are, in addition to managers, administration staff. In regards to this, many managers of educational organizations and institutions are introducing a system of evaluation of their teaching staff, by conducting survey and other studies, where participants or beneficiaries of educational services, evaluate the work of their teachers (lecturers). Results of this research are very important for managers in making future with proper decisions, as well as being one of the main ways of identifying competence of the teaching staff, and the causes of their eventual release.

DECENTRALIZATION MANAGEMENT EDUCATION

Prof. Luca Fănica
Liceul Teoretic „Alexandru Ghica”, Alexandria

Decentralization of the education system is a necessary option in terms of education policy democratization of domestic life and efficient administration of public services.

The impact of decentralization:

a) the school:

- democratization of life;
- innovation and diversification of supply management;
- taking responsible decisions on the quality of the educational process and conditions for carrying it out;

b) the local council :

- real and effective involvement in the operation and development of educational services;
- community development by transforming the school information center and community development.

Bibliography:

<http://www.edu.ro> - site-ul oficial al Ministerului Educatiei si Cercetarii.

<http://europa.eu.int> - site-ul Uniunii Europene

<http://www1.worldbank.org/education/globaleducationreform/> - paginile din site-ul Bancii Mondiale dedicate "reformei educatiei la nivel global", care ofera sinteze interesante privind domeniile reformei educatiei (finante, profesori, curriculum etc.), inclusiv numeroase studii de caz.

STRATEGIC MANAGEMENT - CONTENT, FEATURES, IMPORTANCE

Methodist professor Crăiță Nicoleta,
Teleorman Teaching Staff House

The concept of "strategic management" is spectacularly promoted in the early 70's by the American Igor Ansoff, professor at Vanderbilt University in the USA. The core of the concept was initially, strategic planning, an activity limited to the management provision function.

There are different definitions in the literature, more or less elaborate. In essence, however, strategic management can be defined as the process of developing, implementing and controlling the company's strategy or strategies, in order to achieve the organization's mission and ensure competitive advantage.

As a set of actions carried out by the top management of the organization in order to establish the path of future evolution and ensure the necessary organizational resources, strategic management falls into the category of processes that require high creativity, risk tolerance based on the study of internal potential. with careful and continuous monitoring of the external environment.

Strategy can be defined as the set of decision criteria that guide the behavior of a school.

The definition emphasizes the idea of a value of the organization generated by the sum of its members. In fact, strategy is just a concept, an abstraction that exists only in one's mind.

"The managerial process of formulating and implementing a strategy." Bogdan Băcanu; "Strategic Management", Teora Publishing House, 1997

"The process by which leaders determine the long-term direction and performance of the organization ensures the realization of a careful formulation, a correct implementation and a continuous evaluation of the strategy" (Rue & Holland, 1986)

"The art and science of formulating, implementing, and evaluating related functional decisions that enable an organization to achieve its goals" (David, 1989)

Strategic management approaches emphasize the interactions between managers at all levels of the organizational structure in terms of substantiation, development, implementation and evaluation of the strategy.

FUNCTIONS AND PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Prof. Mitran Mariana

Prof. Mitran Adrian

Mihai Viteazul Alexandria Secondary School

The term "management" is taken from English, but its source is the Latin word "manus" which means hand and involves maneuvering. In Italian, the word "mannegio" was formed, which refers to hand processing, and from here, the French term "manège" appeared, meaning the place where horses are trained. Later, the word "manage" appeared in English, which expresses the activity of administration, and has the noun "management", which means leader. In this way, it is observed that management as an activity was first identified in the sports sphere. Later, he was adopted in military science, politics, journalism, public administration. The term management was imposed in economic activity by the spread of the work "The Managerial Revolution" by James Burnham, in 1941.

As an activity, management can be identified with the process of concentrating the collective work activity of people, ie with the process of deepening the division of labor.

It is obvious that a manager does not do the same thing with another in another field of activity and in the same field, two managers do not do the same job if they are on different levels of the leadership pyramid. A minister does not carry out the same activity as a rector or a hospital director or a bank president. In addition, the rector does not carry out an activity identical to a dean or head of department or head of works. The higher the manager's position in the management pyramid, the lower the share of technical and executive functions and the higher the share of managerial functions.

