Funcția Profesorului în Clasă Din Punct de Vedere Managerial

Proiect Grup

Managementul educațional este un domeniu în plină dezvoltare, în ultimele decenii punându-se tot mai des accentul pe nevoia de a conduce eficient o instituție din învățământ. Faptul că cea mai importantă resursă utilizată este cea umană, face ca această ramură de management să aibă particularități care nu se regăsesc și în alte domenii.

Managementul educaţional este mai mult ,,artă’’ decât ,,ştiinţă’’, pentru că vizează schimbarea psiho – intelectuală a oamenilor. Obiectivul general nu este obținerea profitului sau tăierea costurilor, așa cum întâlnim în cazul firmelor, ci dobândirea progreselor în activitățile elevilor. De asemenea, se urmărește și o evoluție a personalului. Angajații unei instituții de învățământ au alți indicatori de performanță care nu pot fi cuantificabili în unități monetare. Motivarea lor și aplanarea conflictelor reprezintă responsabilități pe care managerul le are, fie că este vorba de educația preuniversitară sau universitară.

Rolul profesorului nu se mai limitează doar la ,,a preda’’, dascălul fiind vital pentru dezvoltarea individualității copilului. Pe lângă părinți, profesorii sunt cei care influențează cel mai mult orice copil, de unde și importanța acestei profesii pentru societate. Mai concret, rolul fiecărui profesor este, în primul rând, de a ajuta, mentora și ghida elevul în descoperirea talentelor, abilităților, intereselor și potențialul său, pentru ca acesta să evolueze pe plan afectiv, social, intelectual etc... În plus, în zilele noastre, deoarece schimbările din societate și de pe piața forței de muncă sunt atât de rapide și variate, profesorul mai are și misiunea de a se informa continuu despre noi domenii, tipuri de slujbe și, în general, despre cerințele angajatorilor moderni, pentru a oferi sfaturi și o îndrumare actualizată pentru copii. De asemenea, profesorul trebuie să creeze un climat atractiv, un mediu educaţional eficace şi să-şi asume rolul de organizator, coordonator, evaluator al resurselor materiale, didactice şi umane, necesare îndeplinirii obiectivelor instructiv-educative.

Pentru a rezolva problemele actuale ale conducerii cu succes a procesului educaţional, profesorul trebuie format adecvat şi în sens managerial. Pedagogia solicită profesorului capacităţi de conducător, tactul pedagogic, măiestria pedagogică. Profesorul trebuie să se autoevalueze conştient şi realist pentru a sesiza, a înţelege, a aborda şi exercita cu profesionalism conducerea educaţiei şi a instruirii. Dascălul trebuie iniţiat, format, activat, sprijinit în dobândirea de competenţe care să-i permită să rezolve orice situaţie educaţională, să treacă de la empiric la ştiinţific, raţional, creativ. Pentru a deveni un agent al schimbării, profesorul trebuie să se afirme ca un bun manager al activităţilor educaţionale, al formării şi sprijinirii elevilor, grupurilor sau a altor factori comunitari implicaţi.

Provocările la adresa profesorului sunt tot mai mari, de aceea nu putem să răspundem cu succes la întrebarea „Cum arată profesorul ideal?”. Tot ceea ce putem face este să tragem câteva linii generale care să ajute la ghidarea cadrului didactic în atingerea idealului de perfecțiune.

Condiţia pe care trebuie s-o îndeplinească un profesor pentru a fi manager este: să aibă dublă specializare (şi specializare în managementul clasei) şi „talentul necesar” (adică abilităţi de leader).

În sens larg, dacă privim activitatea desfăşurată de profesor la clasă ca o activitate de conducere (aşa cum pedagogia a susţinut dintotdeauna), orice persoană (educator, învăţător, profesor, instructor) care conduce efectiv procesul instructiv-educativ, pe care îl orientează, îl organizează, îl dirijează şi îl evaluează, se preocupă de climatul educativ al formaţiei pe care o conduce este un manager educaţional.

În sens restrâns, manager educaţional este doar persoana (directorul) care conduce o unitate de învăţământ şi educaţie, indiferent de mărimea şi profilul ei.

Competențele cerute profesorului:

1. „Competenţele moderne ale cadrului didactic trebuie sa fie focalizate şi în jurul identificării strategiilor optime de intervenţie pentru soluţionarea şi gestionarea situaţiilor de criză micro-educaţională (în clasa de elevi), iar din acest punct de vedere, formarea iniţială a cadrelor didactice trebuie sa fie facută şi în spiritul managementului clasei de elevi. Aceasta disciplină de studiu orientează cadrul didactic către elementele leadership-ului educaţional, ajută la formarea unor competenţe specifice de construcţie a dimensiunii socio-emoţionale a clasei de elevi, de intervenţie şi de evaluare în situaţii speciale de criză.” (R.B. Iucu, *Educația noastră şi... „crizele ei cele de toate zilele“...*, în Tribuna învăţământului, nr. 963)
2. Potrivit lui Liviu Antonesei (2002, p.116-117) „educatorul poate deveni un model” dacă suntem dispuşi să acceptăm că profesia sa presupune manifestarea autentică a cinci tipuri de competenţe:
   1. competenţă culturală – constând în pregătirea de specialitate şi cultură generală;
   2. competenţă psiho-pedagogică – prin care se asigură calitatea de bun transmiţător către beneficiarii educaţiei;
   3. competenţa psiho-afectivă şi de comunicare – incluzând caracteristici structurale ale personalităţii profesorului;
   4. competenţa morală;
   5. competenţa managerială – menită să asigure eficienţa organizării şi conducerii activităţilor, proceselor, colectivelor şi instituţiilor educative. Autorul citat notează că această din ultimă competenţă, managerială, a fost „complet neglijată în ultimele decenii, dar începe să se contureze ca o resursă vitală pentru succesul educaţiei.”

Din prezentarea anterioară reiese cu pregnanţă faptul că profesorul nu poate şi nu trebuie să-şi rezume rolul la acela de sursă de cunoştinţe şi controlor al modului în care acestea au fost însuşite de către elevi. Complexitatea profesiunii de educator este - vrem, nu vrem - una crescândă, în acord cu cerinţele societăţii în care trăim. El trebuie să-şi asume (şi) rolul de manager al clasei: organizator, coordonator, evaluator al resurselor (materiale, didactice, umane) necesare realizării obiectivelor instructiv-educative. Potrivit lui R. B. Iucu (2005, p.16 - 17) funcţiile îndeplinite de profesor în clasă sunt:

1. de planificator – planifică activităţile cu caracter instructiv şi educativ, determină sarcinile şi obiectivele pe variate niveluri, îşi structurează conţinuturile esenţiale şi alcătuieşte orarul clasei, etc.;
2. de organizator – organizează activităţile clasei, fixează programul muncii instructiv-educative, structurile şi formele de organizare;
3. de comunicator – comunică informaţiile ştiinţifice, seturile axiologice sub forma mesajelor, stabileşte canalele de comunicare şi repertoriile comune; stabileşte relaţii interpersonale cu elevii prin intermediul unui dialog formativ;
4. de leader – conduce activitatea desfăşurată în clasă direcţionând procesul asimilării dar şi al formării elevilor prin apelul la normativitatea educaţională;
5. de coordonator – coordonează în globalitatea lor activităţile instructiv-educative ale clasei, urmărind în permanenţă realizarea unei sincronizări între obiectivele individuale ale elevilor cu cele comune ale clasei, evitând suprapunerile ori risipa şi contribuind la întărirea solidarităţii grupului;
6. de îndrumător – îndrumă elevii pe drumul cunoaşterii prin intervenţii punctuale adaptate situaţiilor respective, prin sfaturi şi recomandări care să susţină comportamentele şi reacţiile elevilor;
7. de agent motivațional – motivează activitatea elevilor prin formele de întăriri pozitive şi negative; utilizează aprecierile verbale şi reacţiile nonverbale în sprijinul consolidării comportamentelor pozitive; orientează valoric prin serii de intervenţii cu caracter umanist tendinţele negative identificate în conduitele elevilor; încurajează şi manifestă solidaritate cu unele momente sufleteşti ale clasei;
8. de consilier – consiliază elevii în activităţile şcolare dar şi în cele extraşcolare, prin ajutorare, prin sfaturi, prin orientarea culturală şi axiologică a acestora;
9. de evaluator – evaluează măsura în care scopurile şi obiectivele dintr-o etapă au fost atinse prin instrumente de evaluare sumativă, prin prelucrări statistice ale datelor recoltate şi prin elaborarea sintezei aprecierilor finale. Judecăţile valorice pe care le va emite vor constitui o bază temeinică a procesului de caracterizare a elevilor.

Relaţia profesor-elev apare ca un barometru al aplicării principiilor managementului educaţional. Profesorul realizează funcţiile manageriale tocmai prin atingerea obiectivelor stabilite la nivelul clasei.

Stilul managerial este pus de multe ori în relaţie directă cu climatul educaţional pe care acesta îl produce. La nivelul clasei, climatul educațional este bazat pe caracteristicile relaţiilor sociale, pe comportamentul elevilor în diferite situaţii. Stilul managerial pe care cadrul didactic îl adoptă la clasă, relaţiile pe care le încurajează între elevi, calitatea comunicării, prezenţa motivaţiei duc la dezvoltarea unui anumit climat educaţional. Stilul de conducere poate fi definit ca ,,modul concret de jucare a unui rol, deci transpunerea efectivă în plan comportamental a exigenţelor ce derivă din statutul de conducător’’( M.Zlate, 2004, p. 97).

Terminologia propusă de Emil Păun (1999), asupra stilurilor manageriale în educaţie o întâlnim des în şcoli, şi anume:

- stilul autoritar;

- stilul participativ;

- stilul autoritar/dictatorial;

- stilul ,,lasser-faire’’;

- stilul haotic, de amânare;

Pedagogia a rămas la trei stiluri identificate acum jumătate de secol de (Lewin, Lippit & White, 1939): autoritar, democratic – ca stil de bază şi laissez-faire - ca stil de referinţă. După Hersey și Blanchard (1977, p. 170), sunt cunoscute patru stiluri fundamentale: directiv, tutorial, mentoral şi delegător. Acestea au o puternică influență asupra grupului de elevi. Faţă de acestea, elevii formulează atitudini de aşteptare, expectanţe care devin apoi, prin cunoaşterea lor, impulsuri. De aici rezultă necesitatea formării colectivului clasei de elevi ca grup social organizat și sudat prin interese, norme și valori comune, dar și necesitatea controlului și dirijării de către profesor a influențelor exercitate de grup asupra membrilor săi.

Bine folosite de către profesor, metodele de grup influențează nu numai comportamentul celui asupra căruia sunt orientate, dar și asupra celorlalți membrii ai grupului. Asemenea metode presupun abordarea unor probleme comune grupului, vizează antrenarea a cât mai multor elevi în rezolvarea lor și permit raportarea manifestărilor de comportament în același timp la individ și la cerințele grupului.

Metodele de grup „fac ca elevii să se simtă atrași de grupul lor, să accepte deciziile grupului ca pe propriile lor decizii, să simtă o responsabilitate generală crescută în îndeplinirea sarcinilor.” (M. Zlate, 1972, p.9)

În concluzie, nu putem da o definiție clară asupra sintagmei „profesor - manager”, deoarece implicațiile acesteia sunt vaste. De asemenea, aspectele activităţii profesorului-manager nu sunt încă clarificate pentru că nu s-a structurat o cultură managerială autentică la nivelul şcolii. Ea se află în stadiul de constituire şi este dominată de ambiguităţile sistemului managerial şcolar, care oscilează între centralizare şi descentralizare. Prezentarea de față și-a propus doar să amintească caracteristile generale despre acest topic pedagogic.