

CALITATEA ÎN ORGANIZAȚIILE ȘCOLARE MODERNE

DINU-PĂTRAȘCU Mihail, profesor, L.T.A.S. „Victor Slăvescu”,
Ploiești, România

Rezumat. *În lucrare analizăm aspecte ale managementului organizațional și le atribuim școlii moderne ca organizație. Calitatea în organizațiile școlare moderne depinde de variabilele comportamentului organizațional: cultura organizațională a școlii, climatul organizațional și managementul. Performanțele diferite pe care le obțin diferite școli în realizarea obiectivelor lor se explică și prin calitatea managementului unității școlare respective.*

Cuvinte-cheie: *organizații școlare, calitatea, management, organizație, cultură organizațională*

Potrivit lui Durckheim, „școala este un mediu social, organizat conform anumitor norme și reguli.” Modul de conducere și funcționare a organizațiilor școlare au un impact foarte puternic asupra copiilor/elevilor/școlărilor. Școala contribuie la dezvoltarea personalității copilului, într-un spirit bazat pe idealuri pozitive. Școala trebuie să-i învețe pe copii cum să învețe, cum să preia informația și să o folosească în viitor.

„A pricepe este mai important decât a ști” (Alexandru Ioan Cuza), este relevant în societatea de astăzi. De multe ori aud „știu” dar niciodată „am priceput”. Informațiile sunt preluate dar nu sunt înțelese.

Folosirea tehnologiei (cărți electronice, manualele on-line, tablete electronice, smartphon-urile, computere, note-book-uri, internetul etc.) în procesul instructiv-educativ poate eficientiza și îmbunătăți calitatea actului didactic în zilele noastre.

Trebuie pus accentul și pe activitatea extrașcolară; elevii trebuie stimulați să participe la diferite activități cu caracter educativ și recreativ, să planifice excursii tematice în diferite zone, să colaboreze cu persoane din afara școlii, capabile să le ofere informațiile de care au nevoie în pregătirea ulterioară.

Pentru a menține organizația școlară în stare de funcționare eficientă și pentru a crește performanțele, este necesară o adaptare a acesteia la transformările care au loc în societate.

Orice organizație are scopuri formulate într-o manieră explicită, care sunt consemnate în Statutul lor de funcționare și prin aceasta se presupune a fi cunoscute de toți membrii ei. Toate activitățile desfășurate în interiorul unei organizații se justifică în exclusivitate prin servirea scopurilor stabilite.

În societate există mai multe tipuri de organizații care se dezvoltă în domenii proprii și după reguli proprii. Cea mai mare parte a activității o desfășurăm în aceste organizații. La vârstele mici ne aflăm în organizațiile preșcolare și școlare, apoi depindem de organizațiile profesionale etc.

În organizație sunt atrase resurse materiale și umane pentru realizarea finalităților. Scopurile și obiectivele exprimă politica organizației, orientarea ei. Politica organizației are în vedere și scopurile și obiectivele indivizilor, pe care le integrează în scopurile proprii. În acest fel, indivizii sunt motivați pentru a acționa în direcția realizării scopurilor organizației.

Organizația cuprinde un număr de indivizi care participă la desfășurarea activităților. Forța organizației constă în calitățile indivizilor, în priceperea acestora de a acționa în echipă. Numărul indivizilor nu reprezintă forța organizației.

Specific pentru o școală, ca organizație, este faptul că acționează concomitent pentru realizarea mai multor categorii de finalități ale educației. Unele dintre aceste finalități sunt de maximă generalitate (idealul educativ) și orientează valoric activitatea educativă desfășurată la nivelul întregului sistem educativ, în care unitatea școlară este doar o parte. Există apoi finalități care sunt specifice unei anumite categorii de școli, din care face parte unitatea școlară respectivă. Se adaugă obiective specifice ale unor discipline de învățământ, prevăzute a fi studiate în școală și pentru realizarea cărora urmează să se creeze toate condițiile necesare.

Specific organizațiilor școlare este și faptul că diferitele categorii sociale care compun comunitatea din care face parte organizația școlii se așteaptă ca finalitățile educative să răspundă nevoilor și intereselor lor particulare, dar, întrucât aceste nevoi și interese pot fi foarte diverse, consensul asupra scopurilor prioritare ale școlii este greu de realizat și adeseori pot apărea conflicte. Chiar în interiorul organizației adeseori pot să apară dezacorduri și puncte de vedere diferite cu privire la finalitățile educative care ar trebui să stea cu prioritate în atenția profesorilor. Din acest motiv, clarificarea opțiunilor valorice ale școlii în ceea ce privește finalitățile urmărite cu prioritate prezintă o deosebită importanță pentru buna funcționare a organizațiilor școlare.

Cunoașterea relațiilor informale din școală – cine chiulește, ce aluzii subtile transmit profesorii elevilor, care sunt bârfele din cancelarie – ne poate spune multe despre funcționarea organizației, tot atât de mult ca și observarea structurii și a rolurilor formale.

Principalele variabile ale comportamentului organizațional sunt considerate a fi: cultura organizațională a școlii, climatul organizațional și managementul.

Cultura organizațională a cadrelor didactice include substructuri care pot uneori să se afle în relații divergente, concurențiale și conflictuale. Asemenea substructuri pot fi clasificate după mai multe criterii: criteriul sexului (cultura feminină și cea masculină), criteriul statutului profesional (cultura profesorilor și cea a învățătorilor), criteriul vârstei (cultura tinerilor și cea a vârstnicilor), criteriul vechimii (cultura noilor veniți și cea a profesorilor cu vechime).

Prin climat organizațional se înțelege un fenomen de grup și de psihologie colectivă. El se referă la ambianța intelectuală și morală din interiorul colectivului unei școli, la stările emoționale colective și la percepțiile colective. Climatul dintr-o școală exprimă atitudinea generală față de modul

de funcționare a organizației, față de condițiile de muncă din școala respectivă, față de manageri și colegi. Climatul școlii poate constitui un puternic factor de mobilizare a întregului personal sau, dimpotrivă, un factor demobilizator. El influențează activitatea din școala respectivă prin intermediul sentimentelor, cum ar fi sentimentele de frică sau sentimentul de destindere. Un climat favorabil permite membrilor organizației să se concentreze asupra sarcinilor și le stimulează entuziasmul de muncă, astfel încât fiecare să își activeze maximal capacitățile de care dispune.

Performanțele diferite pe care le obțin diferite școli în realizarea obiectivelor lor se explică și prin calitatea managementului unității școlare respective.

Știința managementului studiază procesele și relațiile de conducere din cadrul unei organizații, cu scopul de a găsi noi sisteme, metode, tehnici și modalități de conducere, de natură să asigure obținerea și creșterea competitivității organizației respective cât și a calității. Procesele de management se referă la activitățile prin care o parte a forței de muncă dintr-o organizație acționează asupra celeilalte părți, cu scopul de a realiza o creștere a eficienței muncii. Relațiile de management se referă la raporturile de conducere care se stabilesc între componenții unei organizații și între aceștia și componenții altor sisteme, în procesele de previziune, organizare, coordonare, antrenare și evaluare-control.

În interiorul unității școlare este vorba de raporturile de conducere care se stabilesc între principalii actori: directorii, consiliul profesoral, consiliul de administrație, personalul didactic, personalul auxiliar, dar și de relațiile dintre instituția de învățământ respectivă și Ministerul Educației Naționale, inspectoratul școlar, autoritățile publice locale, sindicatele din învățământ ș.a.

„De obicei, cei care introduc reforme sau restructurează sistemele educaționale nu acordă foarte mare atenție organizației și contextelor în care aceste schimbări sunt introduse. Orice încercare de a aduce îmbunătățiri în școli, care nu se adresează condițiilor organizaționale poate fi văzută ca menită a nu avea niciun efect.“ (Luise Stoll and Dean Fink – Changing our schools, Open University Press, Philadelphia, S.U.A., 1996, p. 80)

Schimbările din sistemul educațional se realizează în acord cu problemele organizației și cu situațiile concrete în care ele se manifestă. În caz contrar, măsurile luate, fără a avea în vedere condițiile organizației, nu au efectele scontate.

Bibliografie

1. Diaconu, M. Sociologia educației. Disponibil pe: <http://www.biblioteca-digitala.ase.ro/biblioteca/carte2.asp?id=406&idb=>
2. Păun, Em. Școala abordare sociopedagogică. Iași: Polirom, 1999
3. Nicolescu, O.; Verboncu, I. Managementul organizației. București: Ed. Economica. 2007
4. <http://dexonline.ro>