

# Rezumat Sinoptic LEAD-EDU

*Leadership și Management pentru Dezvoltare Instituțională Durabilă în Educație*

*Prezentul rezumat sintetizează suportul de curs structurat pe cinci module fundamentale, oferind o viziune integrată asupra competențelor necesare managerului școlar modern: de la leadership situațional și planificare strategică, la management financiar riguros, dezvoltarea resurselor umane și aplicarea eficientă a curriculumului în context legislativ actualizat.*

## Modulul I: Leadership Situațional și Adaptabilitate

Primul modul explorează trecerea de la managementul administrativ tradițional la leadership-ul modern, axat pe adaptabilitatea la contextul specific al unității școlare.

### 1. Definirea Leadership-ului Situațional

Leadership-ul situațional nu este o rețetă fixă, ci o capacitate a directorului de a-și ajusta comportamentul în funcție de nivelul de maturitate și competență al echipei. Modelul propus identifică patru stiluri principale:

- **Stilul Directiv (S1):** Caracterizat prin instrucțiuni clare și supraveghere atentă. Este recomandat pentru echipe noi sau în situații de criză unde timpul de decizie este limitat.
- **Stilul Informativ/Persuasiv (S2):** Liderul explică deciziile și oferă oportunități de clarificare. Se bazează pe transparență pentru a crește încrederea.

- **Stilul Participativ (S3):** Accentul se mută pe facilitare și comunicare bidirecțională. Deciziile sunt luate prin consens sau consultare activă.
- **Stilul Delegativ (S4):** Managerul transferă responsabilitatea execuției către subordonați. Este eficient pentru echipe mature, cu un înalt grad de profesionalism.

## 2. Reflecția Critică și Autocunoașterea

O componentă esențială a acestui modul este analiza propriului stil managerial. Liderul trebuie să identifice punctele forte și ariile de îmbunătățire, utilizând feedback-ul colegilor pentru a evita "punctele oarbe" ale comunicării.

# Modulul II: Managementul și Capacitatea Instituțională

Acest modul face distincția între procesul de management și structura care îl susține (capacitatea instituțională), punând accent pe planificarea strategică pe termen lung.

## 1. Planificarea Strategică și Analiza Diagnostică

Succesul unei școli depinde de rigoarea cu care este construit Planul de Dezvoltare Instituțională (PDI). Etapele cheie includ:

- **Analiza SWOT:** Identificarea internă a punctelor tari și slabe, alături de analiza externă a oportunităților și amenințărilor din comunitate.
- **Misiunea și Viziunea:** Definirea valorilor fundamentale care ghidează instituția și proiecția școlii peste 5-10 ani.
- **Obiectivele SMART:** Transformarea intențiilor în ținte specifice, măsurabile, accesibile, relevante și încadrate în timp.

## **2. Cultura Organizațională ca Motor al Performanței**

Cultura organizațională este descrisă ca totalitatea normelor, valorilor și credințelor împărtășite. O cultură pozitivă încurajează inovația și colaborarea, în timp ce o cultură toxică poate bloca orice tentativă de reformă. Managerul are rolul de "arhitect cultural", promovând succesul și învățarea din erori.

# Modulul III: Management Financiar și Proiecte de Finanțare

Managementul financiar este privit ca un instrument de asigurare a calității actului educațional, nu doar ca o funcție contabilă.

## 1. Principiile Bunei Gestiuni Financiare: Cei 3 E

Orice cheltuială din fonduri publice trebuie să respecte triadă:

- **Economia:** Achiziționarea resurselor la cel mai mic preț posibil, fără a afecta calitatea.
- **Eficiența:** Obținerea rezultatelor maxime cu un minim de resurse alocate (raportul input/output).
- **Eficacitatea:** Gradul de îndeplinire a obiectivelor propuse prin planul de investiții.

## 2. Bugetul Unității de Învățământ

Procesul bugetar implică elaborarea bugetului preventiv, monitorizarea execuției bugetare și realizarea rectificărilor necesare. Directorul trebuie să asigure transparența utilizării fondurilor și să coreleze alocările financiare cu nevoile identificate în PDI.

## 3. Fondurile Externe și Achizițiile Publice

Oportunitățile oferite de PNRR și alte programe europene necesită competențe specifice de scriere și implementare de proiecte. Rezumatul subliniază importanța respectării Legii nr. 98/2016 privind achizițiile publice, punând accent pe proceduri transparente și evitarea conflictelor de interese.

# Modulul IV: Managementul Resurselor Umane și Climatul Școlar

Resursele umane sunt inima oricărei instituții de învățământ. Acest modul se concentrează pe atragerea, motivarea și dezvoltarea continuă a personalului.

## 1. Dezvoltarea Profesională Continuă (DPC)

Investiția în capitalul uman este singura cale spre excelență academică. Instrumentele de bază sunt:

- **Analiza Nevoilor de Formare:** Identificarea competențelor lipsă la nivelul colectivului.
- **Planul Individual de Dezvoltare Profesională (PIDP):** Un document asumat de fiecare cadru didactic pentru a-și urmări propria evoluție.
- **Portofoliul Profesional:** Oglinda activității și a progresului realizat de-a lungul carierei.

## 2. Mentoratul și Coaching-ul în Școală

Diferențierea clară între mentorat (ghidarea unui coleg mai puțin experimentat pe baza expertizei proprii) și coaching (facilitarea descoperirii propriilor soluții de către coachee) este vitală. Managerul trebuie să creeze rețele de sprijin intern pentru integrarea profesorilor debutanți.

## 3. Managementul Conflictelor și Motivarea

Un climat școlar pozitiv se menține prin comunicare asertivă și gestionarea promptă a tensiunilor. Motivarea nu trebuie să fie doar financiară; recunoașterea meritului, autonomia și sentimentul de apartenență sunt factori cheie în retenția cadrelor didactice performante.

# Modulul V: Managementul Curriculumului și Cadrul Legislativ

Ultimul modul abordează nucleul activității școlare – procesul de predare-învățare – și contextul normativ care îl guvernează.

## 1. Nivelurile de Analiză ale Sistemului de Învățământ

Sistemul educațional funcționează interconectat pe trei paliere:

- 1. Nivelul Macrosistemic:** Politici naționale, legislație primară (Legea Învățământului Preuniversitar nr. 198/2023).
- 2. Nivelul Mezosistemic:** Deciziile la nivelul unității de învățământ, adaptarea curriculumului la nevoile locale (CDȘ - Curriculum la Decizia Școlii).
- 3. Nivelul Microsistemic:** Interacțiunea directă în sala de clasă, procesul didactic și evaluarea elevilor.

## 2. Managementul Aplicării Curriculumului

Directorul trebuie să monitorizeze calitatea implementării programelor școlare, încurajând trecerea de la didactica tradițională la cea modernă:

Dimensiune	Didactica Tradițională	Didactica Modernă
Rolul elevului	Receptor pasiv de informație.	Participant activ, constructor al cunoașterii.
Metode	Expunere, memorare, reproducere.	Învățare prin descoperire, proiecte, colaborare.
Evaluare	Control periodic al cunoștințelor.	Evaluare continuă, formativă, centrată pe progres.

### 3. Cadrul Legislativ și Procedurile de Sistem

Activitatea managerială este subordonată legalității. Rezumatul evidențiază necesitatea cunoașterii ROFUIP (Regulamentul de Organizare și Funcționare) și a elaborării procedurilor de sistem care să asigure standardizarea proceselor administrative și educaționale, reducând riscurile de eroare și subiectivitate.

## Concluzii Generale: Profilul Liderului Educativ LEAD-EDU

Programul de formare LEAD-EDU propune un profil de lider capabil să integreze armonios funcția de management (organizare, control, resurse) cu cea de leadership (viziune, inspirație, influență).

**Pilonii succesului instituțional** identificați în documente sunt:

- **Integritatea:** Respectarea normelor etice și a cadrului legal în toate deciziile.
- **Flexibilitatea:** Capacitatea de a ajusta strategia în fața provocărilor socio-economice și tehnologice.
- **Focus pe Elev:** Toate resursele (financiare, umane, de curriculum) trebuie să convergă spre îmbunătățirea rezultatelor și a stării de bine a beneficiarului primar – elevul.
- **Învățarea Continuă:** Transformarea școlii într-o "organizație care învață", unde formarea cadrelor didactice este o prioritate strategică permanentă.