VALORIFICAREA POTENŢIALULUI RESURSELOR UMANE PRIN PRISMA CREATIVITĂŢII ÎN INSTITUŢIILE DE ÎNVĂŢĂMÂNT PREŞCOLAR

Liliana REVENEALĂ

CZU: 304: 005.95/.96 liliana.reveneala@mail.ru

The article contains the research and the theoretical-practical analysis of the exploitation of the potential of human resources through the prism of creativity in preschool educational institutions. The presentation of creativity as a tool for developing the potential of human resources and methods for stimulating the creativity of human resources were carried out; formulated major problems regarding the exploitation of the potential of human resources in preschool educational institutions and the formulation of recommendations to stimulate the creativity of human resources in order to increase this potential.

Pentru realizarea unui management eficient în orice instituție sau organizație este esenţială colaborarea şi munca în echipă a întregului personal din unitate. Soarta învățământului (preprimar) depinde de calitatea resurselor umane angajate în plin proces de reformă. Pentru a ne putea alinia la cerinţele europene este nevoie de bunăvoinţă şi creativitate pentru a aprecia elementele de noutate şi a le implementa corect. În acelaşi timp, este necesară formarea unei noi mentalităţi, capabile să combine ceea ce este bun în vechiul sistem cu partea pozitivă a reformei.

Instituția de învățământ preșcolar este un loc unde se poate practica educaţia europeană, un loc unde nu doar se asigură un volum important de cunoştinţe, dar se şi formează mentalităţi moderne, deschise.

Instituţiile din învăţământul preuniversitar (grădinițe, şcoli, licee) nu beneficiază de manager de resurse umane.

Puncte slabe şi propuneri de îmbunătăţire identificare în sistemul învățământului preuniversitar ca rezultat al gestionării centralizate a resureslor umane sunt:

- deciziile adoptate în sistemul educaţional privind resursele umane au efecte asupra instituţiei de învăţământ şi a indivizilor din instituţie;
- orice dezechilibru poate genera disfuncţii serioase la nivelul instituţiei de învăţământ, ţinându-se cont de rolul cadrului didactic pe care acesta îl are în procesul instructiv-educativ;
- prin strategii ale resurelor umane, instituţa de învăţământ poate produce schimbări individuale care pot fi transferate de către personal şi în mediul extins.

Gestionarea centralizată a resurselor umane la nivelul Direcției Generale Educație, Tineret și Sport, lipsa unei politici clare în domeniul resurselor umane, chiar daca există compartiment de management al resurselor umane (cei care lucrează în acest

compartiment nu au pregătirea necesară, fiind cadre didactice selectate pe anumite criterii) şi intervenţia neprofesionistă a autorităţii locale) sunt factori perturbatori ai procesului instructiv-educativ. Asigurarea resurselor umane cu personal didactic se realizează centralizat [1], formarea şi dezvoltarea cadrelor didactice este într-o continuă schimbare, instabilitatea resursei umane, prin rezervarea unui număr mare de posturi pentru suplinire, acceptarea în sistemul educaţional a unor specialişti care nu au pregătire adecvată, adică module pedagogice/metodică, salariile mici îi dezarmează pe tinerii valoroşi să intre în sistemul de învăţământ.

Una dintre problemele stringente cu care se confruntă sistemul educaţional din Republica Moldova, confirmată de numeroase studii, ține de resursa umană, care, de fapt, constituie factorul-cheie în îmbunătățirea calității educației și unul dintre actorii principali în edificarea unei societăți democratice durabile.

În Republica Moldova, profesia de cadru didactic nu este una atractivă şi solicitată. Lipsa unor politici de stat eficiente pentru atragerea, pregătirea şi menţinerea în sistem a cadrelor didactice şi manageriale performante afectează considerabil calitatea procesului educaţional din instituţiile de învăţământ.

Lipsa unui pachet salarial atractiv raportat la performanţe, insuficienţa mecanismelor de protecţie socială, lipsa spaţiului locativ contribuie la plecarea din sistem a cadrelor didactice – atât a celor debutante, cât şi a celor performante. Principalele provocări cu care se confruntă politicile de resurse umane pentru menţinerea cadrelor didactice în învăţământ sunt mai multe. Problema menţinerii şi stimulării performanţei profesionale a cadrelor didactice este una esenţială pentru sistemul educaţional al Republicii Moldova. Soluţionarea acestei probleme constituie o prioritate a Ministerului Educaţiei, deoarece generează efecte grave pentru sistemul educaţional. Aceasta afectează nu doar personalul angajat, ci şi elevii, beneficiarii sistemului educaţional, precum şi societatea în ansamblu. Cadrele didactice performante vor rămâne în instituţii de învăţământ doar dacă profesia pe care au îmbrăţişat-o va avea o imagine bună în societate, iar statutul profesorului va fi unul recunoscut şi apreciat. De asemenea, o importanţă mare în luarea acestei decizii o au recompensele pentru efortul depus, oportunităţile variate de dezvoltare profesională continuă şi condiţiile de lucru oferite – toate acestea ar trebui să asigure o viaţă de calitate şi satisfacţie profesională pentru cadrele didactice şi manageriale.

Valorificarea potențialului resurselor umane se poate realiza prin stimularea creativității [2]. În zilele noastre, a fi creativ este o misiune destul de grea și, în același timp, este o necesitate a acestui mileniu, dupa cum recunoştea şi Bill Gates. Totodată, investiția în potentialul creativ al angajatilor este, în vremurile de criză, soluția ieftină și potrivită atât pentru manageri, cât și pentru angajați, care face de cele mai multe ori diferența pe piață a organizațiilor.

Concluzii. Valorificarea continuă a potențialului personalului instituției preșcolare rămâne a fi o prioritate a managementului resurselor umane prin oferirea diverselor posibilități și oportunități pentru educația continuă la nivel instituțional, național, regional și internațional. Pentru aceasta se înaintează următoarele propuneri:

1. Este necesar de a identifica noi oportunități pentru dezvoltare profesională în cadrul instituțiilor similare de peste hotare, astfel ca fiecare cadru didactic să urmeze minimum o instruire peste hotare la fiecare cinci ani, să fie organizate anual colaborări și schimburi de experiență cu entități similare din alte țări, ceea ce va intensifica procesul de integrare în spațiul educațional european.
2. Participarea la formarea profesională a cadrelor didactice să fie o preocupare a tuturor factorilor interesaţi, a societăţii şi a autorităţilor publice.
3. Sprijinirea financiară şi materială a resurselor umane în vederea menţinerii şi formării continue a potenţialului resurselor umane, asigurarea stabilităţii personalului în unitatea preşcolară, creşterea salariilor până la un nivel motivant, asigurarea de resurse umane pe baza principiilor stabilite la nivelul unităţii preşcolare.
4. Recrutarea, selecţia şi perfecţionarea cadrelor didactice la nivelul instuţiei preşcolare dă randament şi se obţine o calitate a educaţiei datorită faptului că vor fi selectate acele cadre didactice care au aptitudini în specialitatea şi domeniul în care urmează angajarea.
5. Diversificarea modalităţilor de stimulare a performanţei cadrelor didactice, a managerilor şi a instituţiilor educaţionale.

Referinţe:

1. Cancelaria de Stat a Republicii Moldova. Recomandări metodice privind ocuparea funcției publice vacante prin concurs, 2009. [Accesat: 22.10.2022]. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/800299_md_ocuparea_fpvc_r.pdf.
2. BĂRĂNCEAN, S. *Dezvoltarea potenţialului creativ şi a gândirii critice*. București: Univers Pedagogic, 2011. 32 p.
3. Codul Educației al Republicii Moldova, nr.152 din 17-07-2014. În: *Monitorul Oficial al Republicii Moldova,* 2014, nr.319-324, art.634. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110112&lang=ro

Recomandat
***Nina PESTUȘCO**, dr., conf. univ.*