

УНИВЕРЗИТЕТ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ” - БИТОЛА
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ - БИТОЛА

**ОТВОРЕНОТО УЧИЛИШТЕ ВО ФУНКЦИЈА НА ПОСТИГНУВАЊЕ УСЛОВ
ЗА УСПЕШНО ОСТВАРУВАЊЕ НА ЕКОСТАНДАРДИТЕ
- ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА -**

Ментор:
Проф. Д-р Бојо Колонцовски

Кандидат:
М-р. Стојкоска Валентина

БИТОЛА, 2017

УНИВЕРЗИТЕТ “СВ. КЛИМЕНТ ОХРИДСКИ” - БИТОЛА
ПЕДАГОШКИ ФАКУЛТЕТ - БИТОЛА

**ОТВОРЕНОТО УЧИЛИШТЕ ВО ФУНКЦИЈА НА ПОСТИГНУВАЊЕ УСЛОВ
ЗА УСПЕШНО ОСТВАРУВАЊЕ НА ЕКОСТАНДАРДИТЕ
- ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА -**

Ментор:
Проф. Д-р Бојо Колонцовски

Кандидат:
М-р. Стојкоска Валентина

БИТОЛА, 2017

СОДРЖИНА

ВОВЕД	6
ПРВ ДЕЛ	7
ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ	7
1. УЧИЛИШТЕТО КАКО ОТВОРЕН СИСТЕМ	8
1.1. Образовние и образовни организации	12
1.2. Училиштето и околината	15
1.2.1. Влијанието на внатрешните фактори	16
1.2.2. Влијанието на семејството	18
1.2.3. Родителите и нивното вклучување	23
1.3. Климата и културата во отвореното еко училиште	26
1.4. Училиштатето како образовен и културен центар	28
2. УНАПРЕДУВАЊЕ НА РАБОТАТА ВО УЧИЛИШТЕТО	33
2.1. Промени во менаџерските улоги и функции	46
2.1.1. Професионален развој на наставниците	49
2.2. Отворено еко училиште	55
2.2.1. Квалитетна настава и знаење	58
2.2.2. Знаењето и управувањето во училиштето	64
2.2.3. Знаењето во функција на развој на училиштето	69
2.3. Управување со знаењето	77
2.3.1. Менаџментот и неговата улога	81
3. РАЗВИВАЊЕ НА КОНЦЕПТОТ НА ОТВОРЕНО ЕКО УЧИЛИШТЕ	85
3.1. Училиштата и локалната самоуправа	88
3.1.1. Потребни промени за отворено еко училиште	92
3.2. Училиштето партнер со локалната самоуправа	95
3.2.1. Отвореното еко училиште и НВО	98
3.2.2. Отворено еко училиште со поддршка од медиумите	100
3.3. МОДЕЛ НА ОТВОРЕНО ЕКО УЧИЛИШТЕ И ЕКОСТАНДАРДИ	102
3.3.1. Еко училиште	106
3.3.2. Екостандарди	109

ВТОР ДЕЛ.....	118
МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	118
1. СОДРЖИНА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	119
1.1. Појава.....	119
1.2. Предмет.....	119
1.3. Цел на истражувањето	120
1.4. Истражувачки прашања	120
1.5. Мотив за истражување	121
1.6. Оправданост на истражувањето	122
1.7. Субјекти на истражувањето	122
2. МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД.....	123
2.1. Истражувачка парадигма	123
2.3. Извори на дизајн и податоци	123
2.4. Варијабли и показатели.....	124
2.5. Генерална хипотеза	124
2.6. Собирање на податоци	125
2.7. Интервју.....	125
2.8. Анализа на податоци.....	126
3. РЕАЛИЗАЦИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....	127
3.1. Методи на научно сознание	127
3.2. Методи на научно заклучување	127
3.3. Оперативни методи	128
3.4. Постапки и инструменти.....	128
3.5. Примерок и популација.....	129
ТРЕТ ДЕЛ.....	130
АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ.....	130
1. КВАНТИТАТИВНИ РЕЗУЛТАТИ	131
1.1. Анкетен прашалник за родители	131
1.2. Анкетен прашалник за вработени.....	148
1.3. Анкетен прашалник за ученици.....	166
2. АНАЛИЗА НА ИНТЕРВЈУА.....	182
ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА.....	185

ПРИЛОЗИ.....	189
Прашања од интервјуго	200
ЛИТЕРАТУРА	201

ВОВЕД

Училиштето како отворен систем треба да продуцира нови концепти за развој на воспитно образовниот процес. Овој процес треба да биде инициран од субјектите во училиштето, но и средината која го опкружува, а која ја сочинуваат семејството, родителите, институциите, организациите и локалната самоуправа.

Отвореноста на училиштето за соработка со семејството, родителите, институциите, организациите, локалната заедница може да има огромен придонес за успешна реализација на екостандардите. Од тука во формирањето на модел на екоучилиште како резултат следи утврдување на конкретни чекори за создавање услови за постигнување на екостандардите. Истражувачката цел на докторската дисертација е да се анализираат, утврдат и испитаат предизвиците и потенцијалите на концептот на отворено училиште во создавањето услови за реализација на екостандардите. Поконкретно, како овој концепт ќе овозможи ефикасни и ефективни приоди во постигнување на екостандардите: рационално користење на електричната и топлинската енергија, водата во училиштата, здрава и чиста внатрешна средина за учење и работење и уреден и функционален двор кој е во согласност со потребите за заштита на животната средина. Со таа цел јасно се дефинирани фактори кои влијаат влијаат во реализација на екостандардите, а тоа се: улогата на семејството и родителите, локалната заедница, државните институции и НВО. Со претпоставката дека училиштата во Македонија не се доволно отворени и не поседуваат услови за реализација на екостандардите, се поставува прашањето дали отвореноста на училиштето ќе создаде услови за повисоки резултати во остварувањето на екостандардите. Во истражувањето за собирање на релевантни податоци испитани се субјекти од училиштето и неговото опкружување со анкетирање и интервју, а пак документацијата во врска со екостандардите е проучена и нејзината содржина анализирана.

Во оваа докторска дисертација акцент ќе се стави на потребата од отвореност на училиштата, односно училиште во кое ќе се овозможат услови за повисоки резултати во реализирање на екостандардите во развојот во екоучилиште.

ПРВ ДЕЛ

ТЕОРЕТСКИ ПРИСТАП КОН ПРОБЛЕМОТ

1. УЧИЛИШТЕТО КАКО ОТВОРЕН СИСТЕМ

Брзиот развој, постојаните промени во втората половина на 20 век актуелизираа клучни предизвици со кои се судира човештвото на почетокот на 21 век, како развојот на компјутерската технологија и современите системи на информации кој предизвикаа револуција во сферата на трудот и животот на луѓето.

Егзистирајќи во време на транзиција и огромни превирања во сите области од општественото живеење, сведоци сме на секојдневни промени, како една неизбежна развојна категорија во човечкото општество. Општо е познато дека секоја организација како вештачки, динамичен и отворен систем, функционира и опстојува во одредена средина, односно окружување. Под организација се подразбира свесно создадена општествена единка со релативно дефинирани граници која функционира на релативно свесна основа составен од луѓе кои ги координираат нивните активности на остварување на општите цели (Шуклев, 1993). Во секоја организација составен дел се следниви елементи:

- материјално - технички ресурси
- финансиски ресурси
- кадровски ресурси

Материјално техничките ресурси го опфаќаат просторот, опремата, наставните средства и помагала исл .а гледана од аспект на кадровски ресурси кои се многу комплексни и сложени, секоја организација вклучува (Убен, 1991):

- луѓе (личности) кои што ќе ја извршуваат работата меѓусебното поврзување на овие личности (интеракциски односи)
- структура по која што треба да бидат пропишани овие интеракциски односи.
- можноста за остварување на целите на секоја личност во организацијата

Вака организираната структура овозможува интеракцијата на сите овие елементи да ги остварат заедничките цели.

За да се остварат целите особено е важно добро организирање, кое претставува комплексен процес на воспоставување, прилагодување, поттикнување и мотивирање за извршување на активностите, нормите и односите меѓу луѓето во една организација.

При што движечкиот и обединувачкиот фактор се јавуваат како резултат на основните функции на работењето на организацијата гледано од аспект на водењето и извршувањето.

За да се оствари пак целта која си ја поставила организацијата, за која што всушност и се формирала самата организација, а со самото тоа и реализација на мисијата на организацијата потребен е процес кој ќе го одбележат вистински резултати.

За успешна реализација на процесот потребно е добро водство на организацијата. Од друга страна пак организациската водствена структура треба да произлезе во зависност од природата и карактерот, развиеноста, комплексноста и други фактори во организацијата. Суштината на развојот на една организација зависи од тоа како функционира раководната структура за водење на организацијата, а од особена важност е начинот на делегирањето на одговорности и трансфер на надлежности.

Организирањето претставува деловна рамка на менаџментот. Процесот на менаџирањето се одвива меѓу луѓето, но внатре во организацијата. На методите на менаџментот и на организациската структура влијаат следните фактори (Петковски, 2004):

- луѓето,
- природата на работата и
- деловните системи и процедури (произлегуваат од природата на работата).

Организацијата со своето делување има свое работно опкружување кое го определуваат со своето однесување водачите на истата организација. Тие вршат влијание на опкружувањето и на тој начин одговараат на актуелните проблеми и можности, а како резултат на тоа се појавуваат промените. Од таквата состојба логично произлегува заклучокот дека некои промени што секојдневно се случуваат во тоа опкружување, наметнуваат промени и во внатрешноста на таа организација. На овој начин започнатите промени лесно настануваат основа за понатамошни, сега веќе поголеми и посеопфатни промени, со што на секој начин, се создава еден континуиран процес. Промените можат да бидат секојдневни, месечни, годишни, трајни, привремени, зависно од потребите на организацијата.

За тоа што претставува самиот термин промена постојат повеќе мислења и теории, меѓу кои и теоријата за организациска промена на шаин, според која таа се дефинира како “вовед на нови облици на дејствување, верувања и ставови меѓу клучните сегменти од популацијата”

Секоја промена е условена од:

- стилите на генералниот менаџер
- фазите на животниот циклус
- организациска култура.

Промените на кои сме сведоци живејќи во време на транзиција и време на огромни турбуленции во сите области во нашето окружување, настануваат се поголеми промени во внатрешноста т.е во организациите, институциите, индивидуите, чие што менување пак влијае и поттикнува други поголеми и посеопфатни промени и.т.н.

Клучен фактор за воведување на промените во едно училиште е менаџерот на училиштето и неговото водство. Од тие причини мошне значајно е моделирањето на водството со цел да се спроведат успешни промени во училиштата. Но, промени не само заради менување на состојбите, туку промени кои ќе значат развој на училиштата и кои ќе доведат до воспоставување на здрава клима во училиштата и изградување на актуелна училишна култура со што ќе се овозможи унапредување и усовршување на работата на персоналот и училиштата во целина, ќе овозможи здрава животна средина со услови за учење а тоа треба да резултира со постигнување на подобри образовни резултати на учениците.

Менаџерот со своите менаџерски задачи треба постојано да делува и придонесува за развојот на училиштето. Според Јустина (Ерцулј, 1997) постои циклус или круг на менаџерски задачи:

- Поставување на цели и задачи
- Развивање на јасни работни програми
- Олеснување на реализацијата на работните програми
- Овозможување на повратна врска
- Следење и прилагодување на работните програми
- Наградување на успешната реализација.

Зголемената динамичност и комплексност во светот ги поставува организациските системи пред низа нови барања, на кои можат да одговорат само преку внатрешно менување и редизајнирање согласно потребите и промените во опкружувањето.

Но, бидејќи организациите се комплексни системи создадени од и за луѓето, тие промени треба всушност да се остварат од самите членови на организацијата, преку развој на нивните способности, знаења, умеења за подготвено да реагираат на промените.

Но промените честопати истовремено ги плашат и тероризираат луѓето навикнати на одредени познати состојби но од друга страна и ги стимулираат оставајќи им нови перспективи.

Сите нивоа на промени не се случуваат истовремено, туку за тоа е потребно различно време. Тоа не едноставно и лесно, туку напротив, постои потреба од големи напори за да се случат тие промени.

Промените кои што се случуваат во средината, се случуваат независно од нас, но прифаќањето и имплементирањето и тоа како од зависи од човечкиот потенцијал во организацијата особено од водачот на истата и неговата способност. Постојат четири нивоа на промени на луѓето (Петковски, 2004):

- промени во знаењата
- промени во ставовите
- промени во индивидуалното однесување
- промени во однесувањето и перформансите на групата и организацијата.

Промените се случуваат различно време, за некои потребно е повеќе труд, некои полесно се прифаќаат.

1.1. Образовние и образовни организации

Училиштето како образовна организација треба да биде јавен сервис кој ќе понуди квалитетно образование за младите. Во контекст на реализацијата на оваа мисија, треба да се имаат во вид две нешта:

- Да се задржат традиционалните вредности кои се генерациски се пренесуваат.
- Да се прифатат новите квалитетни понуди кои се во интерес за развојот на младите.

Едукација на човекот, односно неговото образование и воспитание, претставува стекнување на знаења, вештини, способности и за овладување со начините за задоволување на потребите, животни и работни искуства, формирање на ставови, развивање на критички однос кон работата, доброто, вредностите на светот околу него. Без образование и воспитание, човекот не ќе може да преживее и нема да постои можност за развој на техниката и науката. Образованието како процес може да се одвива преку формални или неформални институционални форми, какви што се образовните институции.

Под образование се подразбира процес на планирање, програмирање, организирање и изведување на наставата и други воспитно-образовни форми на работа со учениците во училиштата или студентите на факултетите. Но кога се зборува за квалитет во образованието тогаш клучна е улогата на резултатите што се постигнуваат преку образовниот процес, односно квалитативните промени во развојот на личноста на едуцираните.

Поимот воспитно-образовен процес е поширок од поимот настава. Во процесот на едукацијата, во некои институции за подсистемите на образовниот систем, повеќе доминира воспитната компонента (предучилишните установи, основните училишта), а некаде повеќе образовната компонента (училиштата за средно образование, институциите за образование на возрасни, универзитетите). Образовните институции всушност се елементи на системот за образование и тие меѓусебно многу се разликуваат. За да биде успешен, воспитно - образовниот процес треба да се темели на определени дидактички принципи коишто треба да се почитуваат во сите фази на процесот. Треба особено да се внимава на образовните содржини и методи кои треба

да се прилагодени на возраста, способностите и потребите на учениците. Исто така, да се практикува користење на активни методи во реализацијата на наставата, за да биде ефективен и ефикасен воспитно - образовниот процес. Важно е да им се овозможи на учениците соодветно избирање на методите за учење и стратегиите за поучување, како и со користење на потребните дидактички помагала да се почитува принципот на постапност, односно од полесно кон потешко, што значи потребно е систематично подредување на образовните содржини и да се поместат во логичен распоред. За таа цел треба да се почитуваат начелата:

- од полесно кон потешко,
- од поблиското кон подалечното,
- од просто кон сложено,
- од едноставно кон комплексно,
- наученото да се темели на знаења и вештини кои ќе бидат трајни и применливи во животот.

Денес, повеќе од било кога, образованието се третира како еден вид услужна дејност. Образовната услуга ја чинат комуникациите и интеракциите, односно меѓусебните односи и влијанија меѓу давателот на услугата (наставниците во образовните институции) и нејзиниот корисник - ученикот или студентот, при што корисниците се стекнуваат со нови искуства, знаења, вештини, ги развиваат способностите и интересите, формираат - изградуваат ставови, навики, систем на вредности и друго. Организацијата и реализацијата на наставата и работата во училиштето претставува основна функција на секое училиште преку која се исполнуваат основните функции на менаџментот на организацијата и тоа: планирање и програмирање, екипирање, водење, евалвирање и контролирање, одлучување, комуницирање и мотивирање. Овој дел во себе вклучува (Петковски, 2004):

- организација и реализација на наставните планови и програми
- екипирање, организирање, координирање и комуницирање на персоналот
- поделба и групирање на учениците по паралелки и групи
- распределба на часови по предметни извршители и одделенски раководства
- изготвување распоред на часови за учениците и наставниците
- избор и применување на стратегија за развој на соодветна и современа образовна технологија
- избор на книги, часописи и друг вид стручна и педагошка литература за училишната библиотека

- програма за работа на наставничкиот совет одделенските совети, стручните активи и други стручни лица, тела и органи
- програма за работа со родителите и учениците
- извештај за работата.

Кога се зборува за квалитетот на образованието, а имајќи ја во предвид неговата релативност, особено значење имаат очекувањата и потребите на сите субјекти во овој комплексен, сложен, динамичен и целесообразен процес. Образовниот систем, во национални рамки на европските земји функционира од различни позиции. Начинот на функционирање е комбиниран со елементи поврзани преку политичкиот и менаџерскиот или административниот систем кои се во функција на националниот образовен систем. Истите се зависни од:

- степенот на поврзаноста на заедницата со родителите и со учениците,
- зголемените потреби од образовна моќ,
- нивото на демократија,
- степенот на поврзаноста на заедницата со родителите и со учениците,
- јасни очекувања за излез и влез на национално ниво со курикулум и интерна организираност препуштени на локално или на ниво на училиште,
- отвореност кон јавноста и одговорно однесување во специфични ситуации и надворешна помош во развојниот образовен процес.

1.2. Училиштето и околината

Училиштето како отворен систем својот развој го темели, и истиот е зависен од опкружувањето. Поимот опкружување упатува на фактори кои имаат потенцијално влијание на работењето на училиштето. Опкружувањето го сочинуваат фактори надвор од училиштето чии ресурси ги користи училиштето и влијае врз самото училиште. Постојењето на различните економски, политички, технолошки, културни, социјални, образовни промени има влијание врз работата на училиштето. Опкружувањето го сочинуваат сегменти кои се разликуваат според факторите кои создаваат можности и ограничувања за училиштето. Надворешната структура на училиштето ја сочинуваат (Петковски, 2004):

- институционалната рамка на училиштето,
- верувањата, вредностите, и очекувањата на општествената заедница и
- верувањата, вредностите и очекувањата на директорот на училиштето.

Посебни надворешни фактори кои што влијаат во работата на училиштето се:

- Министерството за образование,
- Бирото за развој на образованието и
- др. образовни институции.

Се среќаваат економски, социолошки, културни, правни, политички, образовни, демографски природни ресурси и други.

- Образовниот сегмент го сочинуваат фактори кои се однесуваат на образованието и науката и создаваат можности и ограничувања за училиштето. Влијанието на семејството во работата на училиштето има големо значење. Соработката на оваа релација е неминовна, за да се постигне заедничката цел - воспитание и образование на учениците. Тоа зависи од типот на семејството и неговиот став кон училиштето.
- Влијанијата на претпријатијата во работата на училиштето преку учеството во изработката на планови и програми, преку вклучување во одредени проекти заедно со училиштето, во опремувањето на училиштето и др.

- Влијанието на локалната средина во работата на училиштето преку реализација на ученички активности, еколошки акции, културно-забавни програми, помош на стари лица.
- Влијанието на државата, медиумите, асоцијациите на граѓани исто така има големо значење во работата на училиштето.

Во образованието особено е важно вклучувањето на човечките ресурси од училиштето, како и надвор од училиштето во сите сегменти во изведувањето на воспитно-наставниот процес. Особено важно е ученикот да се оспособи да ги прима појавите и процесите, односно да биде стимулиран да се вклучи во наставниот процес. Пример да биде стимулиран да ги разбере појавите што доаѓаат од средината. Од позиција на учителот - патот кон постигнување на таквите цели, се состои во тоа да привлече, задржи и насочи вниманието на ученикот, односно издигање на пасивна позиција на ученикот во поактивен однос кон содржината на наставата и околината.

Ученикот:

- ја осознава важноста на шчењето,
- внимателно ги слуша искажувањата на околината и
- појавува осетливост кон потребите на другите луѓе (Колонцовски, Б. 2001).

1.2.1. Влијанието на внатрешните фактори

Промените се случуваат и внатре во училиштето. Тоа е резултат на промените во курикулумот и воспитно-образовниот процес, училишната клима и училишната култура, професионалниот развој на наставниот персонал и др. Посебен аспект се промените во водството, и тоа како по разбирањето на истото, така и по неговата содржина и структура.

Внатрешната структура на училиштето ја сочинуваат три елементи (Петковски, 2004):

- организацијата и реализацијата на наставата
- училишната клима

- културата на училиштето

Влијанието на наставникот со својот квалитет и знаење, со реализацијата на планираните активности заедно со учениците има релевантно значење во работата на училиштето. Позицијата на учениците е важен фактор во работата на училиштето. Директорот на училиштето треба да е активно вклучен во сите аспекти од работата на училиштето. Директорот ги дава сите потребни информации и од него треба да добие поддршка секој член на персоналот и учениците. Тој се грижи за стратегијата на долгорочното градење, креирање на заедничка визија за училиштето заедно со наставниците, учениците, родителите и опкружувањето. Влијание врз работата во училиштето имаат исто така родителите, чија соработка е неопходна за остварување на воспитно-образовниот процес во училиштето. Во секое училиште се планираат цели и задачи. Поединечните образовни активности или реализацијата на наставниот план и програма, кои се усвоени, ќе зависат од интерпретацијата на овие цели и задачи внатре во секоја институција. Активностите го опфаќаат и вклучуваат формалниот наставен план и програма (курикулум) што училиштата го имаат прифатено и треба да го спроведат заедно со другите широки подрачја на активности кои интегрирано го определуваат целиот курикулум на училиштето. Од интерпретацијата на курикулумот ќе зависи и неговата рефлексивност врз заедничките вредности, верувања и приоритети, а кои всушност се краткорочни цели и задачи или долгорочни цели на училишната заедница и нејзината околина. Овие споделени вредности ја конституираат културата на училиштето.

Врз работата на училиштето како воспитно образовна организација, силно влијание имаат промените во опкружувањето кои се изразени преку односот на учениците, семејството, социјалните партнери, локалната заедница и др.

Наставникот како фактор кој што има влијание во работата на училиштето треба:

- да биде пример со своето однесување
- успешно да го организира курикулумот и програмата
- да ги поттикнува, прифаќа и респектира правата, желбите, потребите, иницијативата и мотивите на учениците
- да создаде услови и атмосфера за работа во училиштето
- да поттикнува повеќенасочна комуникација меѓу сите ученици во воспитно - образовната работа во согласност со целите и задачите во работата во училиштето.

Позицијата на учениците како фактор во работата во училиштето може да се разгледува од аспект на:

- положбата и улогата на учениците во севкупното планирање и организирање на работата и животот во училиштето,
- нивното влијание во формите на слободните активности и другите видови организација,
- влијанието од аспект на статусот и улогата на учениците во воспитно - образовното одделение, класификација на интерперсоналните и интеракциските односи што се воспоставуваат меѓу членовите на групата,

Влијанието на училишната култура, училишната клима се исто така од суштинско значење за функционирањето и развојот на училиштето.

Културата е репер по кој е препознатливо училиштето, а климата претставува аамбиентот кој го создава самото училиште и кој е потребен за реализација на наставниот процес. Професорот Пол Махичу ги издвојува трите пристапи кон училишната култура (Петковски, 2004):

- Училишната култура како метафора (училиштата меѓусебе се разликуваат)
- Училишната култура како систем на променливи (училишните директори, како водачи можат да ја управуваат училишната култура)
- Училишната култура како случај од повеќе променливи (училишната култура е резултат од надворешните влијанија и притисоци).

1.2.2. Влијанието на семејството

Семејството претставува најприродната, сложена, динамична микросоцијална група во која индивидуата го започнува својот живот и развој. Семејството се појавило уште во првобитното општество како неопходна потреба за неговото успешно одржување и развој.

Неговата улога во поединечните општествени формации се менувала заедно со општествените промени, но секогаш останувало како едно од основните ќелии на

општеството, коешто од една страна било постојано под влијание на општеството, а од друга страна и самото многу влијаело на општествениот развој. Во семејството започнува процесот на социјализацијата на детето што потоа продолжува во други општествени групи.

Но и подоцна влијанието на семејството не губи од своето значење, туку само се дополнува со општественото влијание. Моќ на семејството со позитивно влијание на детето имало во сите општествени формации.

Отворањето на предучилишните установи, училиштата од различни видови и степени не значело целосно превземање од страна на општеството на семејните функции, напротив взаемна соработка и унапредување на воспитно-образовниот процес на младата личност.

Задача на современото општество е да се грижи за сопствената иднина низ постојана грижа за успешно подготвување на новите генерации. Во извршувањето на овие задачи семејството има и ќе има и во иднина мошне одговорна улога. Воспитанието и образованието на младиот човек стануваат се по сложени. Поаѓајќи од оваа задача во сегашните современи тенденции, во системот на воспитанието и образованието на децата во училиштата, се поаѓа од потребата за поширока соработка на училиштето со семејството и околината. Истовремено потребата на семејството да изгради здрава личност од своето дете, го упатува семејството да бара помош од училиштето на поширок план, а не само за успехот во учењето на своето дете.

Потребата од поврзаноста и соработката помеѓу училиштето и семејството ја потенцирале голем број педагози и социолози.

“Основно е, родителите масовно да се приближат до училиштето да им се помогне во разбирањето на воспитните цели и задачи на нашето училиште, да ги привлечиме да соработуваат во решавањето на училишните прашања, да ја координираат нашата воспитна работа со родителскиот дом и за таа цел да им дадеме на родителите практични напатствија за нивно воспитно делување во домот. Последици од зближувањето и работата во тој правец треба да биде во тоа родителите да го почувствуваат училиштето како нешто свое, да го внесат во сферата на своите интереси, бидејќи училиштето ги решава прашањата кои се поврзани со среќната иднина на нивните деца и целата наша општествена заедница.”¹

¹ Клонимир, Ш. (1949). *Педагошка функција на разредника у нашиј школи*, Загреб.

Таа зближеност и соработка помеѓу училиштето и семејството започнала со родителските состаноци како први форми на соработка, на која родителите биле известувани за успехот на училиште, и нивното однесување. Ваквиот облик на соработка родителите го прифатиле, а се покажале и значајни резултати, покасно се јавиле и други облици на соработка.

Во практиката на воспитанието и образованието за живеење во семејството пишува Савиќевиќ, “изникнале различни организациони облици чија андрагошко - методска ефикасност уште не е проучена. Сите тие облици со едно име можат да се наречат како воспитно - образовни групи кои се јавуваат под различни имиња: курс, семинар, циклус на предавања, родителски состаноци во различни видови, родителски вечери, клуб за родители, музички и филмски вечери, тематски вечери, вечери за постари (баби и дедовци), приредби, посети и трибини. “ Се пообемните, посложени и поодговорни задачи што стојат пред современото училиште бараат и значајно побогато учество на семејството во работата на училиштето. Во услови на се поголема демократизација на односите на училиштето и на воведување на нови форми и методи на работа, не е можно остварување на соработка само со “класични” форми и содржини на работа.

Потребата од поинаква поставеност помеѓу семејството и училиштето произлегува од бројните современи истражувања, дека децата чии родители учествуваат во изработката и реализацијата на програмата која што се реализира во училиштата, покажуваат доста потрајни и позабележителни успеси во нивниот целосен развој во споредба со децата чии родители не учествувале. Од претходното се наметнува потребата во текот на изработката на годишната програма за работа, а особено при планирањето на соработката со семејството училиштето да вклучи одреден број родители за да се придонесе плановите и програмите во училиштата да бидат израз на потребите, можностите и на желбите, не само на училиштето, туку и на семејството.

- Значителен успех би имало со директното вклучување на родителите во животот и работата на училиштето, тоа би ги подобрило сите нивоа на соработка помеѓу наставникот и родителот.
- Потоа точната, изворната и потполната информација за развојот и воспитанието на детето.
- Запознавањето на родителот со наставата, со постапките и формите да биде автентично потполно.

- Развивање природен ненаметлив обостран однос на доверба, исто така чија основа е вистинската грижа за развојот на детето.
- Да се искористат вештините и знаењата кои што ги поседуваат родителите во интерес на развојот на детето.

Јавното информирање на граѓанството преку локалните средства за масовно информирање, ТВ, радиото, за активностите на училиштето во остварувањето на соработката помеѓу училиштето и родителите, перманентната наобразба на родителите би била добра можност да се постигне целта за успешна соработка помеѓу наставникот и родителот.

Активното вклучување на родителите во работата и животот на училиштето исто така би било иницирано на родителските состаноци, каде наставниците и директорите ќе ги информираат родителите за нивните можности во соработката со училиштето, т. е. каде ќе можат да се вклучат во настава, воннаставни воспитно - образовни активности, културни и образовни активности, следење, унапредување и вреднување на воспитно - образовната дејност со цел да допринесат, колку можат и умеат во некоја од понудените свери на образованието со цел за зајакнување на партнерските односи со училиштето во кое се школува нивното дете. Ваквите облици на работа ќе овозможат старите облици на соработка, кои досега се реализираа во училиштата, најчесто преку барање на материјални средства за некои поправки на училиштето, средства за реализација на некои слободни активности и сл. ќе бидат заменети со организирано делување на родителите, каде не само со финансиски средства, туку и со волонтерска работа и други додатни активности, родителите ќе допринесат за остварување на заедничка соработка.² Поставувањето на приоритетно место соработката на училиштето со родителите, таа треба да резултира со поволни ефекти, а тие се во крајна линија основни цели на современото образование. Тие цели се: изградување на личност со способност за иницијативност, креативност и слободна соработка. Всушност на таков начин можат да се остварат вредностите кои му служат на образованието како критериум за донесување на одреден суд: “послушно дете” во семејство и “добар ученик” во училиштето.

Предизвикот што го нуди реформираното училиште вклучува интересна, многуслојна и мошне богата соработка на семејството со училиштето која може да обезбеди двонасочна заинтересираност за реализирање, следење и унапредување на

² Арсовска, Н. Т. К. (1997). Соработката на училиштето со родителите. Микена.

воспитно образовната дејност. Неопходно е потребно училиштето да обезбеди перманентно информирање за развојот на процесот на учење и напредување на ученикот, за неговиот интерес, за склоностите и афинитетите на ученикот, и како истите да ги развива и унапредува. Добро осмислениот и воспоставен партнерски однос меѓу училиштето и семејството е солидна основа за подигнување на квалитетот на работата во училиштето.

За таквиот однос да се темели на взаемна доверба и да има солидна основа за воспоставување на квалитетна соработка, потребно е училиштето да осмисли мотивирачка форма за презентирање на информациите за училиштето, а наменети за учениците и родителите.

Во овој контекст најдобро би било изготвувањето на публикација која што ќе ги содржи основните карактеристики на училишниот простор со кој располага, на кој начин се изведува редовната настава, како се одвиваат слободните активности, какви се условите за нив.

Ова е една можност училиштето да е целосно отворено за родителите и да пристапи со доверба кон нивните идеи за работата во училиштето.

- Во изготвувањето на планот и програмата за соработка на семејството, активно учество да земат и родителите, односно тие да го следат реализирањето на тој дел од програмата.
- Општи родителски средби, класни родителски состаноци со присуство на останатите наставници, присуство на директорот, со цел информирање на родителите за работата во училиштето.
- Индивидуални состаноци
- Огласна табла за родители
- Огласна табла од родителите
- Просторија, катче за заедничките средби
- Библиотека за родители и деца
- Библиотека за родители
- Организирање на заеднички вечери (посета на трибини, предавања од стручни лица, предавања од страна на родители)
- Сајт за родителите, наставниците и учениците
- Отворање е - мајл на наставникот

Со овие форми на соработка значително ќе се доближи семејството до училиштето.

1.2.3. Родителите и нивното вклучување

За координација на воспитната работа на училиштето со семејството, клучна улога имаат родителите, заради тоа истите треба да бидат што повеќе вклучени во работата на училиштето.

Во училиштето покрај постојат голем број внатрешни проблеми за чие што разоткривање и решавање потребни се високо квалитетни човечки ресурси како и клучни интересенти кои сериозно ќе пристапат секој во својот дел, каде што е најкомпетентен. Затоа е потребно родителите да се вклучат во сите подрачја на внатрешната организација, воспитната дејност во зависност од нивната професионална ориентација секако нивните познавања, способности, вештини.

Родителите се вклучени во Совет за родители, училишните одбори и со своето присуство и ангажман потребно е да ја следат работата во училиштето и помагаат во зависно од професионалноста и компетенциите со кои располагаат.

Процентот на вклученоста на родителите во советот на родители односно училишниот одбор е една третина од постојниот и има големо влијание врз донесувањето на одлуката. Родителите можат односно треба да носат одлуки кои се поврзани со активностите на учениците, а не и одлуки за активности за кои не се добро запознаени, а без претходна обука.

Од ова следува дека родителите вклучени во нашиот воспитно-образовен систем задолжително треба да се едуцираат. Училиштето во соработка со општината од суштинско значење е да обезбеди обуки за родителите се со цел нивно целосно вклучување во работењето на училиштето.

Училиштето по пат на информирање, обуки потребно е активно да ги вклучи родителите и во збогатувањето, осовременувањето и актуелизирањето на воспитно-образовна дејност преку соработка со други воспитно образовни институции и организации од областа на културата, стопанството и други организации.

Во соработката со другите институции и организаци како на пример друштва, Црвениот крст, спортски друштва, друштвата на пензионерите и инвалидизирани лица, центарот за социјални работи активно треба да се учествата на родителот во живеењето на училиштето.

Од особена важност е вклучувањето на родителите во процесот на обезбедување на здрава животна средина за работа, запознавање со превземените акции за развивање на еко свеста на учениците. Секако дека родителите треба да бидат информирани со програмите кои се реализираат во училиштето, Програмта за интеграција на еколошката едукација во Македонскиот образовен систем, планирањата во наставата во врска со оваа програма .

Преку распишани конкурси за родители и ученици во врска со патрони празници, историски датуми, љубилеи, значајни датуми, настани и сл. исто така да се мотивира учеството на родителите.

Насловот на ваквиот конкурс добро е да биде во стилот „Конкурс за родители и ученици“.

Бирото за развој на образованието има свое место и особено значење преку консултации, посета на семинари, советувања, предавања, размена на искуства, информации во кои треба да се вклучени и родителите.

Родителите и нивните барања при формирањето на паралелки доколку е возможно да се испочитуваат.

при што важен елемент е моментот при формирањето на паралелките во основното училиште да се води сметка на квалитетот, интелигенцијата изразена во коефициент, социјалниот состав, возраста, местото на живеење и други карактеристики.

Изборот на одделенскиот раководител да биде строго определен по покажаните резултати на наставникот, неговата способност, за комуникација, авторитетот на наставникот меѓу наставниците, учениците родителите, кои треба веднаш да бидат запознаети кој ќе им биде одделенски раководител на нивното Соработка помеѓу педагошката, психолошката служба , наставниците и родителите во училиштето е многу важна и ни случајно оваа соработка не треба да биде формална.

Зедничката цел на сите структури во училишната установа е формирање на здрава изградена личност, унапредување на воспитно образовната работа во основното училиште а тоа може да се постигне со подобрување на квалитетот на соработка преку различни форми.

Во работата со родителите на учениците педагошката и психолошката служба треба со посебно внимание и однесување да се постави во овој контекст на заеднички состаноци со родителите треба да се изработуваат стратегии со кои педагогот и психологот ќе вршат анкетирање односно истражувањето во одредени области, проблеми кои се специфични во одредено училиште.

Облиците на педагошко консултативната работа меѓу родителите и учениците постојано треба да се усовршуваат.

Педагошко-психолошката служба треба да има досие за одредени ученици кои биле предмет на нивно ангажирање а тоа да биди документовано.

Правилно распореденото работно време им дозволува посебно да обрнат внимание на одделенијата, групи ученици, нивното однесување, индивидуалното однесување на учениците се разбира според потребите.

Во и преку ученичките заедници учениците заедно со наставниците, родителите и педагошко- психолошката служба треба да разговараат и договараат за сите позначајни прашања кои се во тесна врска со животот и работата во училиштето.

Ученичката заедница ќе презема мерки и активности за постигнување на подобар успех во наставата и воннаставните активности.

Задачи на ученичката заедница ќе бидат:

- Да организира разновидни форми на производствена и друга општествено корисна работа во училиштето и надвор од него;
- Да дава предлози и мислење за педагошки и други мерки што треба да се превземат од страна на училиштето;
- Да учествува во подобрување на условите за работа и настава;
- Да ја следи, насочува и координира работата на одделенските заедници во паралелката-
- Да се грижи за развивање еко-свест кај учениците

1.3. Климата и културата во отвореното еко училиште

Училишната клима е резултат на внатрешните односи меѓу вработените, меѓу учениците, учениците и наставниците, наставниците и техничкиот персонал, учениците и техничкиот персонал, педагошко-психолошката служба и наставниците, менаџерот на училиштето, бидејќи сите заедно се една целина.

Таа целина во добра кондиција ја одржуваат взаемното почитување меѓу сите. За да може да се одвива воспитно образовниот процес и останатите активности во училиштето потребно е во училиштето да владее позитивна училишна клима.

За да постои таа позитивна училишна клима пред се во секое училиште задолжително треба да постои здрава и безбедна средина во која што учениците ќе имаат услови каде што ќе учат.

За да може во училиштето да се развива во квалитетно отворено училиште кое ќе понуди квалитетни програми особено важно е во истото да се содаде позитивна клима која ќе влијае на здравјето на вработените и учениците, исто така и хигиенските услови во кои што се одвиваат активностите во училиштето, затоа менаџментот во училиштето треба да внимава на претходно наведеното

За да се развива училиштето со една позитивна култура особено влијание имаат вработените во истото, важен е пристапот на вработените кон сите што доаѓаат во училиштето посебно кон родителите.

Исто така посебно треба да се внимава да се практикуваат донесените куќни редови во училиштето и задолжително да бидат исткнати во холовите на училиштето на место каде што може секој да ги види.

Значајна и стратешка улога во воспоставување на позитивни односи меѓу вработените и учениците претставува училишната култура како еден сегмент од целокупната работа во училиштето.

Меѓусебната соработка во една позитивна училишна средина има за цел создавање на динамичен развој на истите тие односи кои водат кон една нова визија и стил на негување на вредности кои што се прифатени од сите субјекти во училишната средина.

Значајни вредности во културниот развој во училиштето треба да завземат активностите во врска со екологијата која е од суштинско значање за обезбедувањето на една здрава животна средина која ќе создаде услови за пријатна работна атмосфера на учениците, истакнувањето на правата на децата, празници, маскембали, означување почеток и крај на учебната година, посета на институции, посета на разни манифестации.

Културата на однесување како еден од сегметите на училишната култура опфаќа широк дијапазон на однесување почнувајќи од прием на посетители, гости, родители од страна на техничкиот персонал вклучувајќи и конкретен однос меѓу вработените и учениците со потенцирање на другарување, колегијалност, помош без употреба на лоши погрдни зборови и исмејување. Културата подразбира и активно претставување на училиштето надвор од училишните ѕидови и рамки во комуникација со локалните партнери во комуникација со бизнис секторот итн.

Но животот во училиштето го карактеризира и редот и дисциплината, односно дежурствата кои што треба да се организираат задолжително.

Функционирање на библиотеката при што се допринесува за динамичен развој на училишната култура со фондот на книги и користење на истите еден значаен фактор е воведувањето на ученикот од одделенска во предметна настава за чиешто активност треба да се вклучат наставниците, педагог, психолог како и родителите на наставниците. Обезбедувањето на еден пријатен простор катчето заприем на родители каде родителите ќе ги чекат своите деца но и ќе се едуцираат за актуелните состојби во училиштето и образованието исто така придонесува за развој на културата на училиштето, а со тоа и развој на училиштето.

1.4. Училиштатето како образовен и културен центар

Квалитено училиште подразбира продуцирање на квалитетни кадри кои во понатамошното делување ќе придонесат сеопшто добро.

Во голем број земји во светот се прават истражувања за реализирање на идејата училиштето да се претвори во интегриран воспитен и културен центар, за да ја исполни функцијата на училишно јадро-комплекс за остварување на потребните дејности кои се од релевантен интерес за општината. Многу битна е улогата на општината во управувањето на училиштето. Постојат различни групи на население кои учествуваат во управувањето на училиштето. Всушност учеството на секој граѓанин во управувањето на училиштето како образовен процес се смета за негово право но и должност.

Во услови на децентрализација и взаемнодејствувањето на училиштето со социјалната средина се создаваат благопријатни можности и се стимулира учеството во управувањето на училиштето преку разновидни форми и звања со различен карактер.

Развивање на училишниот систем во напредните средини се објект на сериозна анализа. Во Франција на пример, разработен е систем под сценарио "Училиште и социокултурен систем". Од особена важност е улогата на општината во управувањето на училиштето. Во управувањето на училиштето Постојат различни групи на население кои учествуваат со различни активности. Право но и должност на секој граѓанин е да учествува во активности поврзани со училиштето исто така и со управувањето на училиштето.

Во западните земји направени се голем број на истражувања на оваа област. Во многу Европски земји ова прашање се решава под влијание на масовните влијанија на младите. Ова прашање во Франција, Италија Германија со закон е донесено некаде во 70тите години со што се создаваат услови за управување на училиштето при што се загарантира учество на наставниците, учениците и нивните родители како и претставници од општината. Партиципирањето на групи од општината е задолжително.

Граѓаните во различни земји учествуваат на различни начини и во различни форми. На пример во Белгија во една од општините се создават Училишни совети кои

што даваат мислење и предлагаат по педагошка и административна организација на училиштето. Во училишниот совет учествуваат претставници на наставниците, учениците и општинските политички организации.

Во Франција на колеџите разработен е проект на училиштето. Процедурата за него е предвидена со закон и прецизирана со указ од министерот. На чело на училиштето стои директорот. Потоа формиран е Административен совет во кој учествуваат наставници, родители и ученици. Постојна комисија и Совет по дисциплина, Совет на Класот, Педагошка екипа- која разработува проекти и го проверува оценувањето на учениците. Основните учители од еден клас ги реализираат координаците помеѓу учениците и другите учители.

Во Грција училиштето го раководи директорот, него го потпомага заменик директор и учителски совет. Основните задачи и компетенциите на директорот се состојат во координирање на целосната дејност на училиштето. Во согласно со законската регулативе Педагошкиот совет е одговорен за предлагање на учебните програми, посетеноста на учениците, дисциплината и сите дејности организирани за училиштето.

Во Данска управувањето на училиштето секојдневно го извршува директорот на училиштето во соработка со Административниот совет. Тој совет во основното училиште се состои од 5-7 претставници на родителите, 2 претставници од учителите и 2 претставници од учениците.

Функциите на директорот се сврзани со определени принципи на дејноста на училиштето:

Тој активно учествува во организацијата

- Активно учествува во распределбата на учениците по класови
- Директорот ги распределува учителите.

Исто така активно учествува во:

- Утврдување на буџетот на училиштето.
- Обезбедување дидактички материјали.
- Соработува со општествената средина

Педагошкиот совет завзема голема и важна улога во управување на училиштето. Во него учествуваат сите учители. Паралелно со советот на учители се формира и совет на ученици со полномошни претставници.

Училиштата во Италија исто ги управува директорот кој го помага Советот на училиштето. Тој ја носи одговорноста по:

- Одговорноста по финансовите прашања.
- Организација и планирање на спортски активности.
- Организирање на курсеви.
- Обезбедување дидактички материјали.

Директорот го раководи училиштето, го претставува пред другите организации, ги координира училишните активности, се труди да ги исполни решенијата на Советот на училиштето по сите нормативни документи, стимулира активности по однос на квалификациите на учителите.

Во секое училиште има и педагошки совет и меѓукласов совет (за паралелките од прво па се до последниот клас).

Во педагошкиот совет учествуваат сите учители. Негов претседател е директорот на училиштето. Тој ги определува педагошките програми за учебната година, но води сметка и за влијанието на околината при изборот на тие програми, нормативните документи закони.

Советот на класот се состои од учители кои предаваат во него и четири претставници од родителите.

Меѓукласовиот совет се состои од учители кои предаваат во соодветните класови и еден родител избран за секоја паралелка. Меѓукласовиот совет води сметка за дисциплината, успехот на класот и организира дополнителни активности.

Во Луксембург предучилишните установи не работат под раководство на директор, учителите работат под раководство на инспектори.

Во Португалија како резултат на последната реформа се зајакнува автономноста на училиштето. Се изградуваат нови органи на управување за одделни училишта и училишни реони. Формирани се Училишен совет или Училишен реонски совет и имаат за задолжение да назначуваат исполнителни директори и да ги следат обврските, задолженијата и нивната реализација на педагошкиот совет. Училишниот совет се состои од претставници на учители, претставници на непдагошки персонал, родители, членови од општински совет како и директорот. Овој совет изработува училишен план, план за подготовка на персоналот, правилник за редот на училиштето, план за активности, план за оценување на учениците. Во овој совет се вклучени освен директорот и специјалисти од службите по психологија и професионална ориентација.

Секое училиште во Филадельфија е раководено од Совет за управување во кој се вклучени претставници на учители, непдагошки персонал, ученици и родители. Исто така постои и можност да се вклучат и општинските власти. Основната

задача на советот е врзана со развојот на училиштето и неговите контакти со социјалната средина. Учениците се обединети со училишна асоцијација.

Училиштата во Англија се раководат со директорот и административен совет. Училиштата се финансирани од општински училишни власти. Има и училишта финансирани до државата при што административниот совет одговара од сите аспекти од управувањето на училиштето.

Современите реформи довеле до создавање на автономни училишта. Се зајакнува улогата на училиштата, се намалува улогата на општинските власти. Самите училишта се грижат за задолжително образование на децата при што за да ја остварат таа цел вклучуваат и казнени мерки.

Како консултативни органи во Германија дејствуваат училишни конференции во кој што учествуваат учители, родители и ученици. Одговорен и на чело на училиштето е директорот, исто така функционира и педагошки совет. На училишните конференции претседател е директорот и заседава со истиот. Секоја група на партиципенти партиципира со една третина од целиот состав.

Функцијата на училишната конференција се определува со закон. Во повеќето случаи таа зема учество во следните активности:

- Организирање на живот и успехот на училиштето.
- Изработување и донесување на училишни правилници, курсеви за квалификација.
- Заштита на учениците - безопасно движење, превозот на учениците.
- Организирање на воннаставни активности но под контрола на училиштето-екскурзии, посета на музеј итн.

Училишната конференција ги третира и прашањата за успехот, адаптацијата на учениците, критериуми за оценување, набљудување на домашните работи, работа на ученици по групи, организирање на пилот проекти.

Исто така се води сметка и за организацијата на училиштето, нејзината структура, измени за користење на учебниците. Тоа служи како еден коректив во ситуација на конфликтите како и во активностите со родителите и учениците. Во некои области училишната конференција се произнесува во врска со назначување на директор на училиштето.

Ополномоштени ученички претставници се избираат од секој клас, зависи од возраста на учениците. Тие говорат од името на класот- го застапуваат класот. Сите заедно го сочинуваат советот на ученици кои што од своите редови избира претседател

на советот. Советот на ученици учествува при изборот на учебни теми, училишни активности и го изнесува мислењето на учениците при изборите на училишни активности и во органите каде има потреба од донесување на одлука.

Родителите учествуваат во консултативни органи на училиштето и настапуваат со кенцепција за учество во училишниот живот. Така родители учествуваат со мислење при решавање на проблемите во класот, училиштето, а понатаму во регионални асоцијации на советите на родители во еден реон, општина, регион итн.

Значи независно од името како е наречен во глобала активностите се слични. Неговата дејност се определува и регулира од соодветни закони и нормативни документи. Бројното учество зависи од бројот на училишните паралелки итн. Составот на училишните совети вклучува учители, родители и директорот на училиштето. Во составот се вклучуваат и претсавници на месни, економски, социјални, културни и други организации, представници на органи на управување во образованието како и непедagoшки персонал на училиштето. Во повеќето земји во светот Училишниот совет се третира како орган кој е одговорен за општата политика, функционирањето и развојот на училиштето, зависно од тоа колку му дозволува законската регулатива.

Советите исто така одговараат на прашањето за целите и задачите на училишната буџетна политика, контролата на успехот и останатите дејности во училиштето.

2. УНАПРЕДУВАЊЕ НА РАБОТАТА ВО УЧИЛИШТЕТО

Недвосмислено мора да се има во вид фактот, дека потребата од промени во училиштата е во функција на нивниот иден развој, што би бил како резултат на подобрувањето во работата на училиштата (School Improvement). Овој напредок во работата на училиштата го дефинираме како пристап во образовната промена која има двојна цел:

- да ги подобри перформансите на учениците
- да го засили училишниот капацитет за управување со промените

Во основа на овој пристап лежи постојаното и континуира-но усовршување на наставниот кадар и директорите на училиштата. Еве некои дефиниции за School Improvement (10:3)

систематски, поддржан напор насочен кон промена во условите за учење и другите поврзани внатрешни услови во едно или повеќе училишта, со јасна намера образовните цели и задачи да се извршуваат поефективно. (Ван Велзен)

јасен пристап кон образовната промена што ги засилува постигањата на учениците исто толку добро како и засилувањето на капацитетот на училиштето за управување со промената. (Hopkins, Ainscow and West)

низа од едновремени процеси и процеси што се повторуваат во било кое училиште:

- насоченост кон предавање и учење;
- дефинирање на сопствен пат;
- да се има стратегии за достигнување на целите;
- подобрување на резултатите на учениците;
- проценување на тековната култура и развој на позитивни културни норми и
- нагласување на внатрешните услови кои ја засилуваат промената. (Stoll and Fink)

Следниве пет принципи се однесуваат на подобрувањето на квалитетот на образованието за сите: (10:5)

1. Подобрувањето на работата на училиштето- School Improvement е процес што е насочен кон подобрување на квалитетот на учењето на учениците;

2. Визијата на училиштето треба да биде онаа цел кон која се стремат и околу која се обединуваат сите членови на училишната заедница;
3. Училиштето треба да гледа во надворешните притисоци за промени како на можности за зацврстување на своите внатрешни приоритети;
4. Училиштето треба да ги развива структурите и да создава услови кои ќе ја зајакнуваат соработката и притоа водството да се спроведува преку делегирање на овластување на индивидуи и групи и
5. Училиштето треба да го промовира гледиштето дека следење-то и вреднувањето на квалитетот е одговорност што заедно ја споделуваат сите негови членови.

Следниве шест предлози можат да се третираат како вовед кон она што значи суштина на подобрувањето на работата на училиштето (School Improvement):

1. фокусирање кон внатрешните услови на училиштето;
2. донесување на јасни одлуки за развојот на училиштето;
3. приспособување на училиштето кон надворешните промени за внатрешни цели;
4. да се има позитивно влијание врз сите нивоа на училиштето;
5. резултатите од работата на училиштето создаваат енергија за негов развој и
6. потребно е изнаоѓање на заеднички јазик за наставата и промените.

Веќе е сосема јасно дека не е можно подобрување на работата на училиштата без соодветен професионален развој на персоналот. Во тој контекст особено актуелно е водството како еден од актуелните пристапи во развојот на менаџментот во образованието.

Подобрувањето на училиштата може да ги подобри резултатите од учењето со помош на:

- Специфични промени во наставниот план и програма, наставните стратегии и техниките на оценувањето, односно образовната технологија и
- Подобрување на условите во училиштето, кои ќе ја поддржат работата на наставниците.
- Во контекст на претходното е и следната рамка за подобрување на работата на училиштата.
- Фокус врз учењето, а не врз предавањето
- Фокус врз ученикот
- Промовирање филозофија на учење за цел живот

- Оваа нова парадигма е основа врз која што денес се развиваат добрите училишта. Но, карактеристично за нив е тоа што тие имаат високи очекувања за сите ученици

Пет нешта кои треба да се запомнат!

1. Сите ученици можат да научат, ако имаат соодветни услови.
2. Социјалниот и економскиот статус е важен предуслов за успех на училиштето, но ако се фокусираме само на тој услов, значи дека училиштето нема одговорност за успехот.
3. Едно ефективно демократско училиште го посетуваат најразлични ученици, во кои спаѓаат и оние ризичните, инвалидите, оние кои не се во поволна социоекономска состојба и припадници на малцинствата.
4. Работата на тимовите во училиштето
5. Менаџментот во рашавањето на проблеми и донесување на одлуки

Применувањето на менаџментот во образованието, односно менаџментот во училиште-то е од особена важност се со цел да се обезбедат услови за успешна работа на училиштата. Менаџментот во образованието ја зголемува општествената одговорност што треба да ја имаат училиштата. Тој им ја дава потребната виталност преку флексибилноста и адаптивност, за да одговорат на нараснатите барања на општествената заедница и пазарот на трудот. Многу од менаџерските принципи се во тесна врска со педагошката практика и психологијата. Она што е можеби најважно: не е можно во практиката, да се реализира филозофијата за целоживотно учење, без доследна примена на менаџментот во училиштата, ако при тоа се има во вид сознанието дека образовниот систем е многу инертен, гломазен и вообичаено централизиран.

Менаџментот во образовните институции, посредно или не-посредно вклучува голем број на луѓе. Од тие причини, практикувањето на менаџментот мора да биде професионално, чесно и веродостојно и бара партиципација и поддршка од вработените и пошироката заедница. За да ги задоволи потребите трајно, менаџментот мора да делува според стратегијата на веродостојност. Елементи на таа стратегија се: одговорно водење на училиштето, водење преку комуницирање и мотивирање или креативно водење., иновативно или претприемничко водење.

Со оглед на тоа што во современиот свет брзиот развој на науката и техниката како едни од придонетелите придонеле за брз напредок на живеење од таму и брз и ефикасен начин на работење се наметнала потребата од тимско работење. Работата во мали групи се покажала како најефикасна и најпродуктивна. Бидејќи се постигнуваат максимални резултати. Карактеристики за работењето во малите групи се полесно се реструктурираат, постои постојана информираност и динамика на истите, отвореност кон новите идеи и синхронизација на најдобрите решенија.

Поголем број на светските познати научни и бизнис компании се организирани врз база на тимска работа и целокупниот успех се должи на таа компонента.

Но планирањето и реализацијата на задачите секако зависи од тимското работење, конкретно во училиштата сите членови на еден тим не се секогаш вклучени во сите работни обврски како што е организацијата на денот, присуство на родители и волонтери во планирањето на воспитно-образовните содржини.

Како и во другите работни организации, така и во училиштето луѓето кои се заинтересирани за работата обично сакаат да земат учество и во процесот на одлучувањето. За да ја извршат квалитетно работата за која се организирале, потребно е претходно менаџерот да им даде исцрпна информација која е задачата на тимот која треба да се реализира, но секако треба да се запознат и со правилата на тимската работа односно при предавањето на планот на работата и да се објасни што е всушност тимската работа.

Силата на тимовите се различните улоги на членовите кои придонесуваат тие да се дополнуваат во една синергетска целина.

Предуслов за ова се споделените вредности на взаемна доверба, почит отвореност и искреност.

Почитувањето на разликите во рамките на тимовите придонесува за надминување на ограничувањата на поединците и овозможува насочување на нивната енергија кон областите на нивната стручност и специфичност. Карактеристиките им овозможуваат на членовите на тимовите да ги почитуваат и сослушуваат туѓите ставови, преиспитувајќи развивајќи и понекогаш и сосема нови, но заеднички споделени ставови. Кај успешните тимови исцрпните состаноци поминуваат без да се почитува времето се донесуваат ставови и одлуки за кои нема потреба да се гласа - тие се заднички. Силата на тимот доаѓа од разлики, вели Адигес.

Тимот успешно може да функционира доколку сите негови членови почувствуваат дека му припаѓаат. Во тој случај членовите соработуваат и резултатите се неминовни. Во

здрав тим присутна е свеста на припадноста, а најдобриот метод за мотивација е групното одлучување.

Заеднички одлучуваат и со заедничко одлучување целите стануваат појасни, се постигнува поголема согласност бидејќи поединците перцепираат еднодушност во индивидуалните одлуки. Во тимот сите членови си помагаат, успехот на едниот се доживува како успех на сите нас, еден за сите сите за еден.

Или како што вели Роберт М.Фалмер работниците направи ги тим, покажи им ги дека се значајни -тоа така ќе ги мотивира што ништо друг не може да го стори тоа. Тимот треба да има доволно јаки членови кои ќе можат да се снаоѓаат во секакви ситуации. Членовите од тимот се членови претседатели на стручните активи и експерти, членови кои по своја воља се вклучуваат во тимот.

Тимот мора да има способност да се соочува не само со надворешните туку и со постојаните внатрешни проблеми.

Доколку во тимот веќе подолго време се соочувате со некој проблем значи дека треба да направите прераспределба на работните места или на оние членови кои се снаоѓаат во тимската работа да им се најдат нови работни места каде ќе можат да работат.

Ако другите не знаат што во тимот не функционира и каде треба да се интервенира. Иако тоа е тешко да се исполни сепак треба да се овозможи комуникација меѓу членовите на тимот.

Често може да се случи некој дел од тимот да го кочи функционирањето на целата работа, тоа се јавува како резултат на недоволната информираност, од недоволно познавање на работата, незнаење, изолација од другите, не доживување на целите на тимот како на сопствени цели и др.

Тимовите кои што се функционални и еластични, се и квалитетни и успешни. Ако тимот има добра работна структура, процедура, добар систем на самообновување, тогаш сигурно и добро ќе ги реализира своите задачи и цели.

Правило за составот на менаџерскиот тим не постои во каков состав треба да биде но најчесто во неговиот состав се сретнуваат директорот на училиштето заменик директор доколку постои, помошник раководител на стручни активи и соработниците во наставата. Улогата на менаџерскиот тим е да ги планира организира координира и следи сите активности во рамките на училиштето што произлегуваат од неговата мисија, но и да внимава на соработката на училиштето со надворешната средина, да гради позитивни релации со другите училишталокалната самоуправа, со бизнис секторот, во соработка за развој на и грижа на околината. Работните групи треба да

претставуваат одреден број на луѓе кои треба да воспостават меѓусебна интеракција, која ќе му овозможи на секој член да се гледа како составен дел на таа група. Најчесто групите се формираат, со цел поединците да ја достигнат заедничката цел, движејќи се заедно по патот кој е исполнет со голем број потребни активности, но и препреки секој член на групата се чувствува посигурно, што овозможува изведување на активности кои човекот, како поединец, не може да ги реализира. Во групата секој член поединечно се вожува дава свој придонес, но и добива. При формирањето на групата потребно е да се води сметка во групата да се вклучат повеќе од два члена за да можат комуницирајќи и да ги споделат своите знаења.

На почетокот групата не може да функционира како тим, бидејќи не постои клима во истата која ќе овозможи насочување на поединечните енергии, кон една заедничка цел. Поединецот може да работи напорно, но неговиот напор нема ефикасно да се пренесува на напорот на тимот. Но, кога тимот ќе ја развие својата усогласеност, се јавува заедничкиот правец и настанува хармонизација на енергијата на поединецот. Во тимот постои заедничка цел, заедничка визија и се сфаќаат начините за меѓусебно надополнување на напорите³.”

Групата со текот на времето и организираниите активности ќе прерасне во тим. За тоа е потребно да профункционира синергијата. Терминот синергија вообичаено се дефинира како поим што означува дека тимски комбинираниите и внатрешно ориентираните напори на членовите на тимот се поголеми, отколку сумата на нивните поодделни напори и синергетско дејство се смета за главна причина за негова употреба во тимовите и појава на т.н. мудрост на тимот, според која ефикасноста на тимот е поголема од простиот, парцијален збир на поединечните ефикасноста.

Тимовите се создаваат, а не се случуваат. Суштината на тимската работа, најдобро е содржана во англискиот збор TEAM третиран како акроним (Together Everyone Achieve More) што во слободен превод би значело: со заедничка работа секој постигнува повеќе. Придобивките од тимот за секоја организација се исклучително важни и се состојат во максимално развивање човечкиот потенцијал, Предизвикување синергичен ефект и овозможуваат континуиран напредок.

За да се остварат целите на тимот, сите негови членови треба да функционираат како еден. Тимот е место во кое се почитуваат разликите помеѓу членовите што овозможува истите да бидат, од една страна, хетерогени и флексибилни, но истовремено

³ Senge, P. (2007): *Peta disciplina: Umeće i praksa organizacije koja uči* (prevod Slobodan Dimić), Novi Sad: Asee, стр. 246

квалитетно да го остваруваат заедничкото работење. Тимот станува место каде личните визии претставуваат основа за градење на заедничка визија.

Вагермен, Фишер и Хекмен во својата книга од 2009 година тврдат дека вистинскиот тим треба:

- Да има јасно поставени ограничувања;
- Да биде меѓузависен за некои заеднички цели;
- Да има стабилност на членството до определена мера.

За Адижес⁴ основна потреба во менаџментот е градење на комплементарни тимови со чувство за соединети разлики. Доколку тимовите се формираат со личности кои се исти, според своите способности и карактеристики со лидерот, односно менаџерот, тоа не претставува формирање на тим, туку клонирање (сите во тимот мислат исто). Ваквите тимови претставуваат недостаток на организацијата кој негативно ќе се рефлектира врз нејзиното работење. „Кога во некој тим (организација) се наоѓаат две личности кои секогаш и во сè се согласуваат, една од нив е непотребна.”⁵ Но за членовите во тимовите треба да се внимава истите да се насочат и активираат да ги вложат сопствените знаења во креирање на заедничката цел развивање на тимот.

Според Адаир, овој тип работа ги има следните предности:⁶

- Голем број на комплексни ситуации можат да бидат разгледувани со заедничка експертиза и парични средства;
- Проблемите се изложени пред едно поголемо знаење, вештина и искуство;
- Пристапот го потпомага моралот и припадноста преку заедничко донесување на одлуки;
- Моќностите за подобрување, кои ги надминуваат функционалните граници, можат полесно да се разгледаат;
- Препораките на тимот повеќе и полесно ќе се имплементираат, во споредба со оние кои доаѓаат од поединците.

Успешната комуникација во организацијата ја развива организациска култура во која доминира потребата за зависност на сите нејзини членови во процесот на достигнување на успешното работење и истата се темели на правилно изградената стратегија која овозможува правилен проток на идеи, знаења и информации.

⁴ Адижес, И. (1994). *Овладување со промените: Моќта на взаемната почит и доверба во личниот живот, семејниот живот, бизнисот и општеството*. Скопје: ДЕТРА центар, стр.91.

⁵ Adičes, I. (2006). *Menadžment za kulturu*. Novi Sad: Adičes menadžment konsalting, стр.139.

⁶ Преземено од: www.dti.gov.uk/quality/people:TQM_development/people_teams, 13.03.2012

Лидерот знае дека формирањето на тимовите и практикувањето на тимската работа влијае врз зголемување на производството или услугите во зависност од тоа за каков вид на организација се работи.. Градењето и развивањето на тимската работа во многу влијае врз развивање на персоналот, тргнувајќи од членовите на тимот, па потоа кон членовите на целата организација.

Тимската работа има големо значење има во училиштата кои со по природата на работа се предодредени за практикување на тимска работа каде клучна е улогата на стручните активи како постојани тимови кои делуваат во рамките на сите воспитно – образовни организации. Само со нивна ефикасна и ефективна работа е можно континуирано подобрување на работата и примена на активни форми на работа што треба да бидат одговор на крупните промени што се случуваат во сите сфери на човековото живеење и работење Концептот на тимови те треба да се заснова на потребата преку соработка да се одговори на комплексните проблеми со кои се соочуваат вработените во училиштата ,да се анализира индивидуалната енергија на јасни резултати за напредокот на истите. Всушност организацијата може да располага со сите ресурси, но ако ѝ недостасува човековиот ресурс со сите можности кои тој ги дава и нуди, тогаш организацијата не би можела да функционира визави претходната констатација,во дадена организација може да пропаднат сите ресурси, но доколку таа располага со човечки кои се носат со атрибутот, висок степен на интелектуален капитал, тогаш организацијата може да започне од почеток и да достигне многу голем развој. Од особено значање е и дека една организација може да заостане или да се развива о зависност од бројот на поодржувачите, тоа значи колку поголем е бројот на тие вработени кои ја подржуваат организација и се вложуваат во истата толку повеќе организацијата ќе функционира односно напредува. за тоа ода се издејствува потребно е да се обезбедат се повеќе поодржувачи односно да се мотивираат се повеќе вработени да се вложат во нејзиното функционирање односно развој.

Според Максвел, тие може да се добијат по пат на принудување или убедување. Методот на принудување носи состојби на фрустрација, демотивираност, чувство на губење на слободата, дури и чувство на страв. Тоа се елементи кои однапред кажуваат дека се работи за состојба која е осудена на неуспех. За разлика од принудувањето, убедувањето е пристап кој носи елементи кои секој член на тимот или организацијата го доведува до состојба на поодржувач, што претставува предуслов за успешна тимска и организациска работа. Постапката на убедување ја применуваат добрите лидери, тие умеат по пат на мотивирање да привлечат голем број на поодржувачи, а тоа всушност

го гарантира успехот на тимот. Исто така за успешното работење е многу важно создавање добра клима за работа, која во најголем дел е во рацете на лидерот. Таквата клима, првенствено треба да се одликува со состојба во која секој поединец ќе ја почувствува грижата на лидерот, како и неговата постојана заинтересираност за секој поединец како член на тимот, но и пошироко. Тоа најчесто резултира во развивање на чувство на самопочитување кај персоналот, која е проследена со висок степен на самоувереност и сигурност во сопствените знаења, вештини и способности.

Во пракса, тимовите се формираат со различна цел, потреба, интерес, состав и сл. Секој тим си има свој идентитет (како и луѓето) и според него е единствен и препознатлив. Постојат различни видови тимови. Во теоријата се вршат класификации и поделби кои настануваат како резултат на различни критериуми. Според Морман, таквата поделба се врши според три димензии:⁷

- Мисијата (целта и потребата);
- Временската димензија (времето на постоење);
- Екипирањето (структурата).

Мисијата е една од основните појдовни точки за формирање на тимот и зависно од истата можат да бидат трајни или од привремен карактер. Некои тимови се формираат со цел да ја подобрат работата на организацијата, односно да го подобрат управувањето на системите во функција на зголемување на нивната ефикасност и ефективност. Често во организацијата се формираат и работни тимови кои имаат за цел решавање на посложени ситуации. Тие претставуваат дел од постојаната структура на системите. Привремените тимови имаат определен век на живеење (работење). Со завршување на одредена задача и остварување на однапред определена цел, тие престануваат да постојат такви се на пример тимовите во училиштата за организирање на патронен празник итн.(За разлика од нив, постојаните тимови немаат претходно определена временска рамка и функционираат до моментот до кога организацијата има потреба од нивното постоење и работење.

Но покрај претходно изнесената класификација постои и друга класификација на тимовите може да биде направена и врз основа на карактеристиките на задачата за која се формирани. Постојат тимови кои претставуваат внатрешен дел од еден сектор. Составот на ваквите тимови е структуриран од поединци кои припаѓаат на одредена организациона единица (на пример, во училиштата тоа се стручните активи). Кога се

⁷ Galbraith, J. et al. (1993). *Organizing for the Future: The New Logic for Managing Complex Organizations*. San Francisco: Jossey-Pass Publishers стр.120-124

работи за состојби во кои има посложени ситуации и кога постојат потреби за подобрување на целокупното управување и функционирање на деловите од организациските системи, овие тимови можат да бидат проширени со членови кои припаѓаат на други сектори во организацијата, или со ангажирање на внатрешни работа. Она што претставува потреба и карактеристика на овие тимови е ситуацијата, а бројот на членовите кои припаѓаат на дадениот сектор треба да биде поголем од оној на надворешните членови на истиот. Значи, се врши трансформација на работни во тимови за подобрување.

Бидејќи во организацијата се извршуваат голем број на различни процеси, од кои произлегуваат различни задачи и активности, тимската работа ја наметнува потребата од конструирање на тимови со различни цели на функционирање:

- Менаџерски тимови,
- Работни тимови,
- Управувачки тимови,
- Проектни тимови,
- Тимови за советување,
- Тимови за акција.

Менаџерски тимови, се формираат со цел да менаџираат односно да вршат управуваат и координираат со работните процеси кои се извршуваат од страна на вработените на пониските нивоа на хиерархиска поставеност.

Работни тимови имаат за цел да обезбедат давање на услуга како резултат на работните циклуси и тие се постојани тимови.

Управувачки тимови имаат за цел да ги решаваат стратегиски проблеми на ниво на организација, при што во овие тимови членовите треба да бидат со висок степен на стручност, компетентност и професионалност и примери за вакви тимови се училишните одбори во училиштата.

Проектни тимови имаат задача да вршат управување и координација на реализацијата на конкретни активности врз основа на точно определени специјализирани задачи, а кои се однесуваат на определен проект.

Тимови за акција и изведување на активности кои се екипирани од членови кои имаат висок степен на специјалност во соодветната област што им овозможува да управуваат со високосложени работни задачи кои треба да бидат извршени во строго определен временски период.

Тимови за советување, се формираат со цел да дадат конкретен совет најчесто во делот на донесување на одлуките. Во овие тимови вклучени се стручни лица кои со својата експертиза во различни области вршат анализа на моменталните состојби во организацијата и даваат советодавни услуги кои се однесуваат на идните активности. Овие тимови во зависност од потребата имаат различно време на траење.

Тимови за решавање на проблеми. Тимовите за решавање на проблеми се екипираат од стручни компетентни лица кои се дел од организацијата, но по потреба може да претставуваат и надворешни експерти кои со своето знаење ќе помогнат во решавањето на конкретниот проблем.

Тимови за организациски промени, кои можат да бидат: дијагностички, транзициони, развојни и оперативни. Овие тимови имаат различна мисија, екипираност и начин на работа.

Лидерот при формирањето на тимовите треба да ја има во предвид личноста на поединецот и да ја одликува со висок степен на независност на секој поединец. и неговото учество восоздавање услови за размена на поголем дел на основни информации и идеи, што се рефлектира во развивање на услови за размена на чувства и повисок облик на споделување на идеи. Достигнувајќи ја оваа состојба, тимот ја развива внатрешната зависност.

Развојните фази, дадени во теоријата, не секогаш се случуваат по истиот редослед во практиката. Голем број тимови вршат „прескокнување“ на одредена фаза, движејќи се по нагорна или надолна линија. Тимовите, кои успешно се движат кон достигнување на највисоката фаза, ја достигнуваат својата ефективност и се одликуваат со:⁸

- Јасни цели на организацијата и договорно изведбени цели;
- Отвореност и конфронтација;
- Поддршка и доверба;
- Кооперативност и конструктивни конфликти;
- Правилно донесени одлуки;
- Ситуационо лидерство;
- Преглед на тимскиот процес;
- Цврсти внатрешно-тимски односи;
- Можности за индивидуален развој.

⁸ Преземено од: [www.dti.gov.uk/quality people:TQM_development_pepole_teams](http://www.dti.gov.uk/quality%20people:TQM_development_pepole_teams), 13.03.2012, стр.5.

Успехот на тимот ќе произлезе од позитивната клима во која секој партиципиент е задоволен од своето учество, може да ги упореди своите вештини, неговата визија се совпаѓа со визијата на останатите членови во тимот, и успехот е заеднички. Тимот е свесен за своите достигнувања и успеси, но истовремено ги знае и потребите за промени и подобрувања кои би оделе во прилог на зголемување на неговата ефикасност и ефективност.

Бидејќи во секојдневното живеење училиштата се сретнуваат со многу проблеми кои треба да ги решат. За тоа да го направат потребно е да ги идентификуваат причините кои довеле до проблемот.

Менаџментот го идентификува реалниот проблем, од проблемот се изведуваат претпоставките. Менаџментот ги задолжува активите да се состанат и да поднесат својевидување за решавање на проблемот. Во зависност од постоењето обично на проблеми чија анализа треба да ја извршат претставниците на стручниот актив и проблеми од типот каде за тоа треба да се вклучи наставничкиот совет, во тој случај работата во тимови би ги анализирала и доставила резултатите од анализата до телата, кои ќе продолжат со донесувањето на решение за истите.

Доколку во училиштето постои проблем од првиот тип проблемот се доставува до стручните активи. Секој актив донесува заклучок кој е проблемот односно кои се причините за настанувањето на реалниот проблем потоа активот формира посебен тим каде ќе се анализираат причините односно причините од кои е предизвикан проблемот бидејќи еден проблем може да биди предизвикан од многу причини. Сите стручни активи доставуваат извештај во писмена форма до менаџерот ги разгледува извештаите од сите сручни активи.

Менаџментот донесува одлука да се формираат посебни тимови за решавање на проблемот. Особено важно односно една од најголемите предизвици на менаџментот е да се одржи висок степен при остварувањето на некои потешки задачи односно решавање на поголеми проблеми. Еден од начините со кои менаџментот ќе допре до секој вработен и ќе го активира да учествува во решавањето на проблемите е постојаното ангажирање кое ќе се постигне со улогите и одговорностите на вработените. Исто така толку занчајно е да се разгори кај вработените чувството на одговорност и ургентност во превземање на некоја необична или неочекувана акција. Менаџерот заедно со тимот го дефинира патот по кој ќе се движат одговорностите на вработените.

Менаџерот потребно е да ја поседува способноста за делегирање на властувањето во рамките на училиштето. Делегирањето е всушност една од најважните вештини што менаџерот треба да ја поседува. Оваа способност е важна за менаџерот во неговото конструирање и понатамошното работење на тимот всушност успешното делегирање е клучот на успешното раководење и управување со училиштето, при што менаџерот треба да биде особено внимателен во избирање за најдобра личност за соодветна задача со цел да се избере можноста од неизвршена задача. При делегирањето на задачата менаџерот треба внимателно да даде точни, прецизни и јасни информации бидејќи само така членот од тимот ќе може да одговори на бараната задача. Од како ќе го спроведе делегирање то на задачата на одреден член менаџерот потребно е да го следи напредокот доколку сака да биде сигурен дека задачата ќе биде завршена.

Квалитетно донесените одлуки се резултат на добро организирање и правилно делегирање на менаџментот. Особено е значајна улогата на менаџерот во донесувањето на квалитетна одлука при што е потребно да се избегне конфликтот на интереси на самите учесници. Донесувањето на одлука претставува многу комплексен процес чии резултати треба да се доследни и принципиелни при што донесените одлуки треба да овозможат сите партиципанти подеднакво да учествуваат.

Одлуките кои се донесуваат заеднички се поиздржливи и подобри особено значајно за донесување на квалитетна одлука со поголемиот број информации односно можностите кои се застапени во процесот на донесување на одлуки.

Менаџерската улога е особено значајна при донесувањето на одлуките во училиштето бидејќи менаџерот е тој кој има можност внимателно да го одбери тимот. При донесувањето на одлуки менаџментот секогаш треба да има во предвид она што е добро за организацијата, а не она што е добро за нив лично. Задачата на водачот не е само да ги истакне и иницира проблемите, туку е потребно да донесе одлука, тој собира многу податоци, се консултира со својот персонал и потоа одлучува за текот на акцијата. Кога водачот ќе се одлучи еднаш, не мисли по втор пат на тоа. Ваквиот водач оди напред-постојано е во потрага по нов предизвик, и се фокусира на следна одлука. Одлуката водачот не смее да ја менува под притисок на некои посебни групи затоа што вработените сакаат сите да бидат консултирани и да ги искажат своите мислења и идеи при донесувањето на важни одлуки. Доколку вработените партиципираат при донесувањето на одлуки тие одлуки се подобро прифатени виста ви оние кои што им се наметнати како наредби. Ова од друга страна значи олеснување на работата на водачот.

Всушност вработените треба да добијат можност во донесувањето на одлуки но последниот збор го има водачот односно водачот треба да биде решителен во одлучувањето и да има храброст да ја превземе акцијата тогаш кога другите се двоумат.

Донесувањето на одлуки е обврска на секој успешен менаџерски тим, а успешен менаџерски тим е тимот кој има:

- Способност за дијагностицирање на постоечки проблеми
- Способност за изнаоѓање решавање на проблемите
- Споделување на аедничка визија
- Способност да се изнајдат потенцијали и информации
- Меѓусебна доверба
- Меѓусебно почитување
- Ентузијазам
- Взаемно почитување и хармонија
- Слободно споделување на искуствата
- Заедничко учество во донесување на одлука.

2.1. Промени во менаџерските улоги и функции

Директорот во една воспитно-образовна институција потребно е пред се да биде лидер /визионер, и со својата менаџерска функција правилно ќе постапува кон она што треба да се работи односно особено внимание да посвети на развојот на училиштето, преку квалитетна настава и развивање позитивни ставови во односите меѓу луѓето во училиштето. Улогата на лидер/визионер, планер, финансов раководител, алокатор на ресурси, организатор и монитор менаџерот може да ги реализира доколку ја поседува стручната карактеристика која се однесува на способноста на еден менаџер да применува техники на планирање, организирање, координирање и контролирање, кои се услов за ефикасност на една организација.

Една од карактеристиките кои треба да ги поседува директорот е кадровата карактеристика, која се однесува на човечките односи, мотивационите техники и градењето на соодветна култура на организацијата каде потребно е да се работи тимски и да се почитува заемното разбирање. За да биде почитуван и разбран најпрво тој треба да ги почитува и разбира другите. За да се реализира взаемното почитување и разбирање потребна е правилна и активна комуникација која ќе се реализира во училиштето и која всушност претставува основа на стручноста и професионализмот во работата.

Едукативната карактеристика, се фокусира на концепциско знаење за образование и неговото применување во пракса како секојдневни активности на образовната организација. Доколку ја поседува едукативната карактеристика директорот ќе поседува вештински способности за дијагностицирање на образовни проблеми, евалвација на наставни планови и програми, вклучување на активности за развој на персоналот и развивање на индивидуални програми за ученици, односно фокусирање на концепциско знаење за образование.

Симболичката улога на директорот или симболичката карактеристика е улога во која директорот ги вклучува сите клучни задачи за организацијата на работата во училиштето при што вклучено е и верувањето дека секоја одлука во училиштето е врз основа на консензус. Симболичката карактеристика во однесувањето на директорите на училиштата овозможува успешно поврзување со менаџерските улоги лидер/визионер, интегратор /партнер, координатор и информатор.

Директорот поседувајќи ја оваа културната карактеристика ги зајакнува вредностите и верувањата кои што го прават училиштето единствено, поразлично од другите кое ќе привлече внимание од клучните интересенти токму поради таа единственост со посенба изградена традиција на училиштето со високи вредности и верувања. Сите овие карактеристики на директорот влијаат врз создавање и развој на внатрешната структура на училиштето. За да ја врши успешно својата работа менаџментот треба да извршува повеќе функции. Според М. Вилотијевиќ можат да се издиференцираат следнива функции на менаџментот на современо училиште:

- планско програмерска функција;
- организаторска функција
- функција на водење
- евалваторска и истражувачка функција
- педагошко-инструктивна функција.

Практиката покажала дека во водењето на училиштата, а според стилот на работењето може да се разликуваат три типа на директор на училиште: администратор, менаџер и лидер.

Директорот администратор е својствен како тип за високо централизираните образовни системи, како што е нашиот образовен систем. Тој во оваа улога претставува само покорен извршител на наредбите и насоките дадени од повисокото ниво. Него го интересира само тоа дали е задоволен претпоставениот од неговите резултати, односно луѓето од министерството од неговата послушност и исполнителност, а не му е битно како се чувствуваат вработените и дали имаат свои грижи и проблеми. Една од неговите најважни задачи е пишување, издавање наредби и соопштенија, прави проверки на документи, дневници и друга евиденција и води книга на редовност, не презема ризик и малку вистински комуницира со вработените. Најмногу време минува во контрола и пишување на писма, извештаи, укажувања.

Директорот менаџер, за разлика од администраторот повеќе е ориентиран и кон вработените, а не само кон резултатите. Во основа тој е добар планер и организатор и во водењето на училиштето вклучува и други. Умее добро да екипира, а сака и да контролира, често внесува промени и ја развива тимската работа тој може често да се види на различни места од училиштето. Подготвен е за соработка, сака да се усовршува и знае добро да води состанок. Многу повеќе од администраторот е насочен кон вработените, но сепак главниот акцент го става на постигањата и резултатите.

Директорот лидер, вообичаено резултатите во работата на училиштето ги постигнува на тој начин што константно создава пријатен амбиент за работа и води грижа за секој вработен. Во основа тој е голем визионер и добар стратег. Неговата харизма, укажува на тоа дека е извонреден комуникатор и добар мотиватор. Умее да се однесува тактично со вработените, поттикнува и инспирира. Емоционално е многу стабилен, храбар, креативен и со самодоверба која им влева доверба на другите. Сака да делегира овластувања на другите и при тоа умее да ги најде вистинските луѓе за секоја работа. Добар е и како ментор, може да поучува и знае да даде поддршка во вистинско време и на прав начин. Претставува пример што другите го следат и тој е симбол за училиштето. Воспоставува добар систем за информирање во училиштето и знае да одржува добри односи со јавноста. Во практикувањето на функцијата директор применува тимска работа.

Посебен придонес во менаџирањето за целосно овладување со квалитетот во нашето образование имаат менаџерите на сите нивоа, а особено директорите на

училиштата и претседателите на стручните активи. Клучен фактор за воведување на промените во едно училиште е менаџерот на училиштето и неговото водство. Потребно е моделирањето на водството со цел да се спроведат успешни промени во училиштата. Но, промени не само заради менување на состојбите, туку промени кои ќе значат развој на училиштата и кои ќе доведат до воспоставување на здрава клима во училиштата и изградување на актуелна училишна култура со што ќе се овозможи унапредување и усовршување на работата на персоналот и училиштата во целина, а тоа треба да резултира со постигнување на подобри образовни резултати на учениците. Еден од најважните сегменти е развојот на училиштето во здрава средина во која ќе има услови за учење, средина од која ќе произлезат генерации кои ќе се залагат во понатамошното свое делување за здравата животна средина. Од предходно изнесеното произлегува дека клучни за промените и развојот на промените се и наставниците со својата професија и нивниот професионален развој.

2.1.1. Професионален развој на наставниците

Основно образование како институција претставува составен и неделив дел од општественото живеење. Оваа институција не може да се двои од општиот економско-политички и културно-филозофски развој на општеството. Како резултат на тоа промените на општествено ниво се промени кои се јавуваат и во образовните институции.

„Денешните наставници се наоѓаат во процесот помеѓу она што од нив го бара општеството, своите искуства од праксата и идните предизвици, кои веќе го најавува 21 век,,⁹.

Во тие рамки, општеството ја презело одговорноста за организирано образование на наставничките кадри за кои Кумс Ф. истакнува дека се потребни “поголем број на најдобри човечки ресурси на земјата”. Вака изнесената теза ја потврдува сложеноста на наставната професија. Образованието на наставниците

⁹ Максимовиќ, И. (1997). *Наставници и изазови 21 века во Настава и воспитање*. Белград, стр.120.

претставува основа за успешен воспитно-образовен процес.¹⁰ Според педагошката енциклопедија стручното образование претставува “систем од знаења, умења и навики во функција на подготвувањето, односно оспособувањето за вршење на определена работа”¹¹ Значајно за професионалното образование на наставникот за основно образование лежи во совладувањето и изучувањето на програмите од областа: општо педагошко образование, методолошко-педагошко образование и применето педагошко образование. Од особена важност е да се посвети внимание во иницијалното образование на наставниците од основното образование, бидејќи градењето на квалитетни кадри е можно доколку се посвети квалитетно и континуирано образование. Професионалниот развој претставува систем кој опфаќа:

- базично професионално образование;

Со цел да се развие ЕКО свеста кај идните наставници и тие да ја пренесуваат на идните генерации потребно е да се воведат еко предмет и запознавање на идниот кадар со животната средина и грзата за истата. Во последно време постојано се зборува и пишува за професијата наставник и како наставниците го губат својот статус во општеството. Секако тоа доаѓа од брзиот развој на технологијата и пристапот на децата до истата, презафатеноста на родителите, не постоењето на мотивација на наставникот итн.

Мотивацијата всушност претставуваат оние фактори кои го насочуваат и подржуваат човечкото однесување. Со оглед на тоа што работата на менаџерот е со луѓето, а луѓето се комплексни личности нивната мотивираност не е лесно сакогаш да се открие. Искуството во работата не наведува на размислувањето на фактот дека луѓето во општ случај се многу благодарни на пофалбите, охрабрувањата и чувствуваат потреба за успех во нивната работа давајќи се од себе. Голем број на луѓе сами се мотивираат и бараат слобода за извршувањето на работата на свој сопствен начин затоа многу битен фактор е способноста на менаџерот да го открие клучот на внатрешната мотивираност на активистот, а тоа претставува важен елемент за бескраен извор на продуктивност.

Мотивацијата може да биде усна и писмена.

¹⁰ Илиев, Д. (2001). *Иницијалното образование на наставниците од основното образование*. Битола, стр. 21.

¹¹ Педагошка енциклопедија 2. (1989). Белград: Завод за издавање учебника и наставна средства, стр. 400.

Усната мотивација во себе ја вклучува пофалбата на јавните медиуми, пофалба на патрониот празник, отворање на изложби во чест на благодарности, отворање на спортски натпревари во чест на пофалба и благодарност, почесни гости на одделенски часови.

Писмената мотивација се состои во: пофалби во училишниот весник, пофалба во печатот, доделување дипломи за нивната ангажираност во превенцијата и.т.н. учесниците исти така можат да се мотивираат со бесплатни патувања, присуство на семинари, организирани курсеви пострански јазици и информатика.

Менаџерот ја има главната улога во создавањето на атмосверата на мотивацијата на вработените. Менаџерот треба да умее да го воспостави процесот на мотивација кај секој вработен и во секоја ситуација, тоа значи дека треба да ги поттикнува и користејќи одредени техники да ја стимулира нивната ефикасност и ефективна искористеност на нивните способности. Мотивирањето на активираниите всушност значи одговор на следните прашања:

- Кои се нивните основни потреби?
- што сакаат од и со својата дополнителна работа?
- Кој е начинот со кој ќе бидат задоволни и мотивирани за извршување на понатамошните активности?

Во овој контекст не треба да се избере начин на мотивирање на активистите само со поттирање на законските акти.

Успешни методи за мотивирање се парите и натпреварот. Исто така како клучни мотиватори се вклученоста во мотивирањето, вклученоста во утврдувањето на целите, отворена соработка, почитување.

Способоста на менаџерот да ги мотивира и ангажира човечките ресурси е од релевантно значење за успешноста на организацијата.

Човекот е живо битие на кое што му е потребна мотивација. Секој човек се мотивира на различен начин. Конкретно во еден колектив ако за еден од вработените е мотивација е слободен ден за друг тоа е паричен надоместок.

Со цел да се мотивираат учениците во училиштето треба да се воспостави систем на награди, признанија, промоции, а исто така и маркетинг се со цел да се остварат подобри резултати, да се учествува на општински и републички натпревари и други манифестации, да се стимулира творештвото, креативноста и иноваторството и маркетиншко промовирање на училиштето со сите негови квалитети.

Значи задолжително треба во училиштето да се доделуваат награди и признанија за учество на:

- ликовни конкурси
- литературни конкурси
- спортски натпревари
- патронен празник на училиштето
- Една од посебните награди треба да биде наградата за ученик со најек-организирани и реализирани активности во интеграција по било кој предмет или на слободните активности.

Нив треба да ги додели тимот за организирање на прослави во училиштето. Наградите и признанијата по повод љубилеј треба да ги додели директорот на училиштето.

Награди и признанија за успешно менторство исто така треба да ги додели директорот на училиштето. Значајно е да се додели награди и признание за најубава дизајнирана новогодишна честитка, а тоа ќе го стори член на комисијата за ликовно творештво во училиштето.

- Пофалби и признанија за ученици со постигнати резултати во наставата и воннаставните активности на крајот од второто полугодие, кои ќе ги додели одделенскиот раководител;
- Награди и признанија за најдружелубива паралелка, ќе додели член на детската организација;
- Награда за паралелка чија училница е најдобро естетски уредена и најчиста, ќе додели претставник од еколошка секција;
- Награда за паралелка со најдобри резултати во учењето, признание ќе додели претседател на одделенски совет;
- Награди и признанија за ученици кои биле најуспешни на општински и републички натпревари во знаење по наставни предмети и учество на манифестации (недела на книгата, најубаво јајце, најубава маска), ќе ги додели директорот на училиштето;
- Награда и признание за ученик на генерацијата ќе додели директорот на училиштето;

- Признание на родители- донатори кои помогнале со свои прилози, средства, учество и организација на активностите на училиштето ќе додели директорот на училиштето;
- Награда за паралелка која најповреќе се грижела за создавање на здрава безбедна и чиста животна средина со услови за работа

Наградите и признанијата се даваат во вид на пофалници, благодарници, дипломи, книги ученички прибор, изработени творби од ученици, часовници, бесплатна екскурзија, влезен билет итн.

Во училиштето потребно е да се организираат промоции по поводи

- Приемот на првачињата во прво одделение, да се организира свечена приредба во која учество треба да земат ученици од повисоките одделенија. На приредбата пожежно е присуство на родителите.
- Директорот задолжително треба даим се обрати со поздрав и желба за успешно понатамошно школување.
- За учениците се изработуваат бецови, кој ја изразува припадноста на ученикот во училиштето, односно определена паралелка.
- Исто така треба да се организираат промоции на книги ученички творби и друго. Само добро организирано училиште со позитивна клима, добар менаџмент, каде секој ќе вложи свој личен труд е на патеката на развојот.
- Менаџерот треба да умее да го воспостави процесот на мотивација кај секој вработен и во секоја ситуација, тоа значи дека треба да ги поттикнува и користејќи одредени техники да ја стимулира нивната ефикасност и ефективна искористеност на нивните способности.
- Мотивирањето е внатрешен двигател кој создава неисцрпна енергија кај човекот.

Само мотивиран наставник ќе земе активно учество во развојот на организацијата на поле на :

- Организација и реализација на наставата
- Менаџмент и водење на училиштето
- Училишна клима
- Училишна култура
- Усовршување и професионален развој на персоналот

- Комуницирање и односи со јавноста

Во тој случај училиштето ќе се карактеризира со:

- Професионално водство го подразбира практикување на принципите, вештините и особините на водството од страна на директорот и неговиот менаџерски тим; примена на тимската работа и партиципативниот менаџмент.
- Училишна клима која ќе го поттикнува учењето: училишна атмосфера во која се реализира наставата е таква што таа ги поттикнува учениците и наставниците и тие се мотивирани за учење едни од други.
- Јасно дефинирани високи стандарди, очекувања и постигнувања: Училиштето ќе промовира самопочитување на ниво на наставници, ученици, наставници-ученици, наставници-родители. Преку училишните активности ќе се поттикнува нивниот развој. Значајно место на овој план имаат ученичките права и одговорности.
- Споделена визија и цели: сите заинтересирани, имаат споделена визија и јасно определени цели. Споделената визија значи дека е таа општо прифатена и дека сите се посветени на нејзиното достигнување.
- Филозофија за целоживотно учење. Училиштето го претставува учењето како нешто што е подеднакво важно и за возрасните и за учениците и во тој контекст организира и реализира различни форми на професионално усовршување.
- Партнерство меѓу училиштето и семејството: Родителите се активно вклучени во работата на своите деца и во животот на училиштето. Тоа помага и во соработката со локалната заедница.
- Перманентно следење на напредокот: менаџментот на училиштето, стручните соработници, наставниците, родителите, систематски ги евалуираат постигнувањата на учениците и училиштето како целина. Учениците исто така можат да го следат сопствениот развој и постигнувања.

2.2. Отворено еко училиште

Колку е квалитетен образовниот процес зависи од тоа колку е квалитетен наставниот план, начинот на пренесувањето на знаењето на учениците, односно квалитетот на наставникот во училницата, советот, грижата, насоките кои тие ќе им ги дадат на сите или на поединечни ученици на кои тоа им е потребно, времето кое ќе го имаат учениците за учење. Учениците треба секогаш да имаат доволно потребно време за да го совладат предадениот материјал. Од особено значење и средината во која ќе се пренесува знаењето, условите, здрава пријатна средина која е безбедна која поттикнува, инспирира за учење е еден од факторите за восприемање на предадениот материјал, а со тоа и придонесува за подобри резултати.

Секако дека целите во наставниот план треба да се поклопуваат со програмите кои треба да се реализираат.

За развој на едно квалитетно училиште силно влијание имаат и наставниците со својата професионалност, со својот пример на однесување, со почитувањето од нивна страна на личноста на ученикот, со способноста да создаваат пријатна атмосфера за учење, со создавање на ситуации во кои на учениците же им биде интересно предавањето и полесно за восприемање. Квалитетното предавање од страна на наставниците во себе содржи јасна организација во училницата, примена на различни стратегии при предавањето, активно учество на учениците за време на часот, нивно внимателно сослушување, внимание во однос на разликите на учениците и начинот на кој тие учат и прифаќање на истото, посочување на учениците како да го прифатат и пренесат знаењето на повисоко ниво, односно како да ја развиваат одговорноста за своето учење и свеста за сопствениот потенцијал, секако и охрабрувајќи ги на тој план. Искуството на наставниците во училница влијае на постигнатите резултати и благосостојбата на учениците – тие можат да се придржуваат кон наставата доколку постои безбедна и уредна работна средина. Добра училница делува како стимуланс за учење, таа поддржува и инспирира.

Наставникот со помош на сручната служба од училиштето која активно треба да биде вклучена во работата во училницата треба да изградат еден систем на грижа (кој ќе предвидува проблеми од типот на сооциокултурата на своите ученици и нивните семејства, средината во која живеат и учат и предложат начини на решавање на

истите). Тој систем да се состои од постојана грижа и советување на учениците колективно, но и индивидуално во зависност од тоа на кого се му е потребна. Особено треба да се води грижа за учениците со посебни потреби, каде ќе се делува во постојана консултација наставник, стручна служба, родител. Учениците учат од предложеното, односно пренесеното или предадени содржини од наставниот план. Зависно од тоа што се како материјал во квантитет и квалитет вграден е во наставниот план и времето посветено за негово учење односно совладување следи успехот на ученикот, значи особено треба да се внимава колку време му се остава на располагање за да ученикот без притисок го совлада потребниот материјал. Неопходен услов за тоа е да им се даде доволно време за обработување на материјалот, а тие максимално да го искористат. Значи времето за учење е врска меѓу наставниот план и успехот на учениците. Учениците учат најмногу од материјалот кој им е даден на располагање. Наставникот не треба да се фокусира само на вештини и знаења од одредена област туку на вештини потребни за понатамошниот живот, како што се основни те способности:

- исполнување на обврските,
- да научи како да се учи,
- да научи како да се комуницира и да се влијае на процесот на учење.

Се со цел ученикот целосно да се изгради во процесот на учење треба да му се понудат методи со кои тој мора да ги обедини знаењата иницијативноста и вештините во една целина. Планот треба да биде сврзан во целина така што одредени предмети се поврзани на специфичен начин. Бидејќи учениците се разликуваат појдовна точка треба да бидат претходните знаења на учениците. Образовниот квалитет се овозможува и со добра стратегија за предавање која ќе ја применат наставниците. Промените во образованието подразбираат нови и поинакви пристапи кон ученичките активности за учење. Потребен е да се стави акцент на вештините и знаењето за учениците постепено да ја прифаќаат одговорноста за сопственото учење.

Еден аспект од образованието и тоа како многу значаен елемент претставува и информациската и комуникациска технологија (ИКТ) која е вклучена и завзема еден добар дел од местото во општите образовни цели наведени во целите кои треба да се постигнат. Се врши контрола на тоа колку се посветува внимание на овие аспекти со социјално значење. Но многу важно и значајно прашање при овој процес е и дали и колку училиштата знаат како да ја применат таа технологија во предвиденото образование.

Квалитетот на училиштето исто така треба да се организира со времето кое треба ефикасно да е искористено до максимум, што значи дека треба да има што е можно помалку губење на часови на почетокот и на крајот на учебната година. Освен тоа, училиштето треба да преземе мерки за справување со случајно губење часови на пр. во случај на епидемија и ли болести. Учениците треба да бидат што е можно повеќе вклучени во активности и задачи кои им овозможуваат да научат т.е. да не се губи време на организациони и административни работи. Потребно е училиштето да организира и овозможи и други начини на учење за одредени ученици, еден таков пример би претставувал организацијата околу домашните задачи кои учениците би било добро да ги изработуваат во престој, или нза време на часовите м кога тоа е дозволиво во однос на времето, во тој случај на ученикот му се обезбедува дополнително време за совладување на предаденото градиво. Чувството дека се тбезбедни на час и имаат добри услови за работа во училни-цата уредно се одвиваат, се добива повеќе време за предавање и учење. Со тоа учениците си ја знаат својата работа и положба, не постои ништо што може да ги вознемири и немаат проблематично однесување.

Наставниците со своето однесување одредуваат дали учениците се чувствуваат како дома додека се на час. Се со цел постигнување на ваква средина важно е наставниците да им посветува на учениците лично внимание, со што добиваат чувство дека припаѓаат во таа средина. Учениците треба да се прифатат такви какви што се, тоа значи дека не се земаат во предвид само нивните поединечни карактери туку и дека треба да бидат еднакво третирали во однос на овозможување на поволни услови за учење - редот е исто така многу важен елемент. Во услови каде има безбедна и здрава средина за работа наставниците и учениците договараат правила и кодекс на однесување кој взаимно же го почитуваат и нема да ги прекршуваат договорените правила. Во тој случај учениците како учесници на усвоените договори ќе се придржуваат до истите односно доколку некој од нив ги прекрши покрај наставникот ќе реагираат и останатите ученици, на тој начин ќе се смири ситуацијата и ќе се овозможи повторно мирна средина за работа. Училницата не треба да претставува само сигурна средина, таа треба да има стимулативно дејство. Неопходно е учениците да имаат реална, но позитивна слика за себеси и нивните успеси. Наставникот може да допринесе во тоа со покажување доверба во потенцијалот на одреден ученик, од една страна, и поставување на реалистични барања и задачи кои одговараат на трудот и исполнувањето на ученикот, од друга страна. чени и учениците и наставникот.

Однесувањето на наставникот треба да зависи од состојбата на одредена ситуација, тоа значи дека наставникот треба во секое време да умее да користи разновидни модели и методи на предавање кои се фокусирани на целите кои тој ги поставил. Во пренесувањето на знаење и учењето на одредени способности, структурата на процесот на учење на ниво на час е од витално значење. Наставникот одредува што и како ќе се учи на еден час или на серија од часови. Бидејќи сите ученици учат на свој начин, токму затоа наставниците во својот пристап кон предавањето треба да ја земат во вид групата ученици со која работат и индивидуалните разлики во нејзиниот состав се со цел учењето да биде успешно, учениците треба да бидат изложени на разновидни методи на примање на знаењето, со што се постигнува и привлечност кон учењето. Кои методи на предавање во кое време ќе се користат зависи од целната група и дадените образовни цели.

Промените отсекогаш претставувале важен дел од работењето и деловните одлуки, но во денешно време компаниите се соочуваат со нови предизвици на глобализацијата која драстично го забрзува темпото на промени. Така Схариљ укажува дека „ние влегуваме во времето во кое нашата иднина ќе бидат определена од нашата способност за мудро користење на знаењето, скапоцениот глобален ресурс”¹².

2.2.1. Квалитетна настава и знаење

Зошто е потребна квалитетна настава и знаење. Поимот „знаење” доаѓа од поимите: податок, информација и мудрост. Потребата за споредување на поимите податок, информација и мудрост резултирала од хиерархијата на знаењето/пирамидата на знаењето или The Data Information Knowledge and Wisdom Hierarchy (DIKW) која се поврзува со името на Russell Ackoff, познат теоретичар на системите и организациските промени.¹³

¹³ Ackoff, 1989, стр. 3-9

Девенпорт и Прусак¹⁴ (2000, стр. 1), посочуваат дека многу компании често не гледаат разлика помеѓу содржините на поимите податоци, информации и знаење. Како резултат на ова треба да се посвети внимание на основните поими.

Податок (англ. дата) може да се дефинира како „збир на одвоени, објективни факти за некој настан“¹⁵. Податоците во организациите се собираат и чуваат најчесто во рамките на службите за сметководство, финансии или маркетинг. Но податоците даваат само објективен приказ на настаните, а не даваат одговори на прашања како на пример зошто нешто се случило, кои биле последиците или дали овој настан ќе се повтори. Поради овие причини, организациите мора да биде внимателни бидејќи собирањето на голем број на податоци не обезбедува доволна основа за квалитетно одлучување. Од друга страна, голема предност на податоците е дека податоците се основен влез (инпут) за создавање на информации, односно „информациите се податоци збогатени со смисла и значење“¹⁶.

Информацијата може да се дефинира како порака, обично во форма на документ или лична комуникација, а која има свој испраќач и примател¹⁷. Ова го покренува прашањето за тоа кој е тој што одлучува дали нешто е информација или само податок, односно дали пораката носи некакво значење или не.

Знаењето истакнуваат Месер и Сугисама¹⁸ дека не постои еден единствен, универзално прифатена дефиниција на знаењето како поим. Најголем проблем е тоа што се уште не се знае точниот начин како се креира знаењето. Познато е како „знаењето произлегуваат и се користи во главите на поединци“¹⁹, но како точно тој процес всушност протекува во нивните глави се уште е мистерија. Меѓутоа, за да може да се управува со знаењето, кое што денес стана клучен ресурс, е потребно да сенаправи обид тоа да се дефинира, односно да се постави барем работна дефиниција за знаењето. Така на пример, знаењето може накратко да се дефинира како „употреба на информациите“²⁰. Исто така, знаењето може да се дефинира како „тековен микс на искуства, вредности, информации во рамките на некој контекст и професионалното знаење кој обезбедува рамка за оценување и користење на новите искуства и

¹⁴ Davenport i Prusak. (2000), стр. 2.

¹⁵ Davenport i Prusak. (2000), стр. 2.

¹⁶ Davenport i Prusak. (2000), стр. 2.

¹⁷ Davenport i Prusak. (2000), стр. 2.

¹⁸ Meyer i Sugiyama. (2007), стр.2.

¹⁹ Davenport i Prusak. (2000), стр. 5.

²⁰ Kermally. (2002), стр. 47 и 48.

информации”²¹, со што поголем акцент се става на карактеристиките на знаењето што го прават знаењето толку уникатно, а сепак толку неблагодарно за управување.

Она што е важно да се нагласи дека знаењето е суштински поразлично од информациите и затоа се потребни различни алатки и пристапи за неговиот трансфер. Така Ван Беверен²² диференцира како податоците и информациите се единствени форми на пораката кои можат да се забележат, да се пренесат или да се складираат надвор од човечкиот мозок, додека знаењето егзистира само во главите на поединци. МцДермотт²³ наведува шест карактеристики на знаењето по кои тоа се разликуваат од информацијата:

1. знаењето е последиците од човековата активност,
2. знаењето произлегува од размислувањето,
3. знаење се креира во реално време,
4. знаењето припаѓа на заедниците,
5. знаење кружи низ заедниците на многу начини, и
6. новото знаења се креира на границата каде што застанува старото знаење.

Ли и Јанг²⁴ забележа дека ставот: „знаењето на еден човек може да биде информација за друг човек”. Во согласност со оваа изјава и Clemmons Rumizen²⁵ укажува на стапица за класифицирање на се во категориите на податоци, информации и знаење. Тоа потсетува на фактот дека контекстот е она што ги одделува тие категории и затоа нешто што е за еден човек знаење, за друг може да биде само информација и обратно.

Според Russel Askoff, човечкиот ум може да се класифицира во пет категории:²⁶

Всушност неорганизиран и необработен факт кој е статичен, не нуди судови и не претставува основа за акција е податокот тој опишува само дел од она што се случува, а не нуди суд и интерпретација на настанот, како ни објаснување на основите на настанот. Може да постои во различни форми, употребливи или не. Информација значи давање на значење на податоците и таа има свое значење, намена, релевантност. Ова значење може да биде од корист и да има вредност за примателот на информацијата, но тоа и не мора да биде случај.

²¹ Davenport i Prusak. (2000), стр. 2.

²² Van Beveren. (2002) стр. 19.

²³ McDermott. (1999), стр. 105.

²⁴ Lee i Yan. (2000), стр 783.

²⁵ Clemmons Rumizen. (2002), стр. 7.

²⁶ Bellinger, Castroi Mills. (2006). Достапно на: www.paradigmas2006.com

Знаењето е детерминирачки процес е целисходно собирање на информации. Со просто меморирање на информации се добива натрупано и без ред систематизирано знаење. Знаењето кое бара прави спознајни, когнитивни и аналитички способности, моќ на помнење и расудување, се постигнува на следната фаза – разбирање.

Разликата помеѓу разбирањето и знаењето е еднаква на разликата помеѓу учењето и меморирањето. Разбирањето не постои само за себе, како посебно ниво, туку поврзува различни нивоа и овозможува премин од едно на друго ниво. Разбирањето е когнитивен и аналитички процес и опфаќа поврзување и синтеза на знаење со веќе претходно усвоеното знаење. Значењето на разбирањето е што луѓето кои разбираат можат, врз основа на поврзување на новото и претходно усвоеното знаење, да превземат соодветна акција и да дејствуваат на соодветен начин. Мудроста е процес кој ни овозможува да го разликуваме доброто од лошото, исправното од погрешното. Мудроста е само човечка состојба на свеста и за него треба душа, нешто што машините и компјутерите никогаш нема да можат да ја поседува.

Податоците им се важни на сите организации, но неопходно е самата организација да одлучи кој вид и квалитет на податоци се потребни за да се создаде информација. Современите организации ги собираат податоците во некој вид технолошки ситем. На сите им се потребни податоците, а на некои дури и неопходни за работењето, како што се банките, осигурителните компании, владини агенции. Собирањето на податоци е основа на работа на ваквите организации и услов за нивниот успех. Податокот го опишува само она што се случува, а не нуди суд и интерпретација на настанот, како ни објаснување на основата на настанот. Значењето на податоците за организацијата се согледува во тоа што тие претставуваат основа за креирање на информации.

За разлика од податоците, информацијата се движи низ организацијата преку постојните комуникациски мрежи.

Знаењето од секогаш било основа на напредокот на човештвото. Знаењето кое го поседуваат вработените во организацијата е извор на богатство на секоја организација. Знаењето е пошироко, побогато, но и потешко за прифаќање отколку што се податоците и информациите. Tiwana на знаењето гледа како „релативни информации достапни во вистинската форма, во вистинско време и на вистинско место, неопходни за донесување на одлуки”.²⁷

²⁷ Tiwana, (2000), стр. 65-98.

Знаењето треба да биде евалуирано преку одлуките или активностите кои водат кон одлука. Со користење на знаењето полесно се доаѓа до решение во новонастанатите ситуации и навремено донесување на соодветни одлуки. Кон комплексноста на знаењето придонесува и фактот дека големо влијание на организациското знаење имаат човечките вредности и ставови. Конечно, организациите се и составени од луѓе чии верувања и ставови имаат влијание на нивните мисли и делувања. Вредностите и ставовите се составни делови на знаењето и во голема мера го определуваат она што сопственикот на знаењето го гледа, го апсорбира и заклучува од своите опсервации.

Како заклучок може да се искористи и ставот на Неил Фламинг кој смета дека информациите, знаењето и мудроста се многу повеќе од едноставно нивно собирање, истакнувајќи го со тоа значењето на врските, моделите и принципите кои мора да постојат помеѓу овие поими и, во врска со тоа, го наведува следното: собирањето на податоци не е информација, собирањето информации не е знаење, собирањето на податоци не е мудрост и собирањето на податоци не е вистина.

Постои богата листа на категории на знаење, каде може да се дефинира и знаење кое доаѓа од интринзично мотивираната креативност на поединецот, кому е важно да ги разбере причините (анг. *care-why*)²⁸ и знаење кое е директна последица од вештините за вмрежување, а произлегува од познавањето на широк спектар на луѓе на кои некој може да им се обрати (т.н. *know-who*). Што се однесува на категории на знаење во зависност од неговиот придонес за организацискиот успех, тоа може да се види преку моделот кој го даваат Hicks, Dattero и Galup²⁹, а се состои од пет различни нивоа во хиерархијата на знаење:

- индивидуално знаење, кое се наоѓа во главите на поединци;
- факти, кои се чуваат во документи, бази на податоци и складишта на податоци;
- влијанија, кои се однесуваат на факти или податоци кои се подготвени за презентација, а кои доаѓаат до израз во системите за поддршка на одлучувањето, системите за учење, жолти страници³⁰ и извештаи;

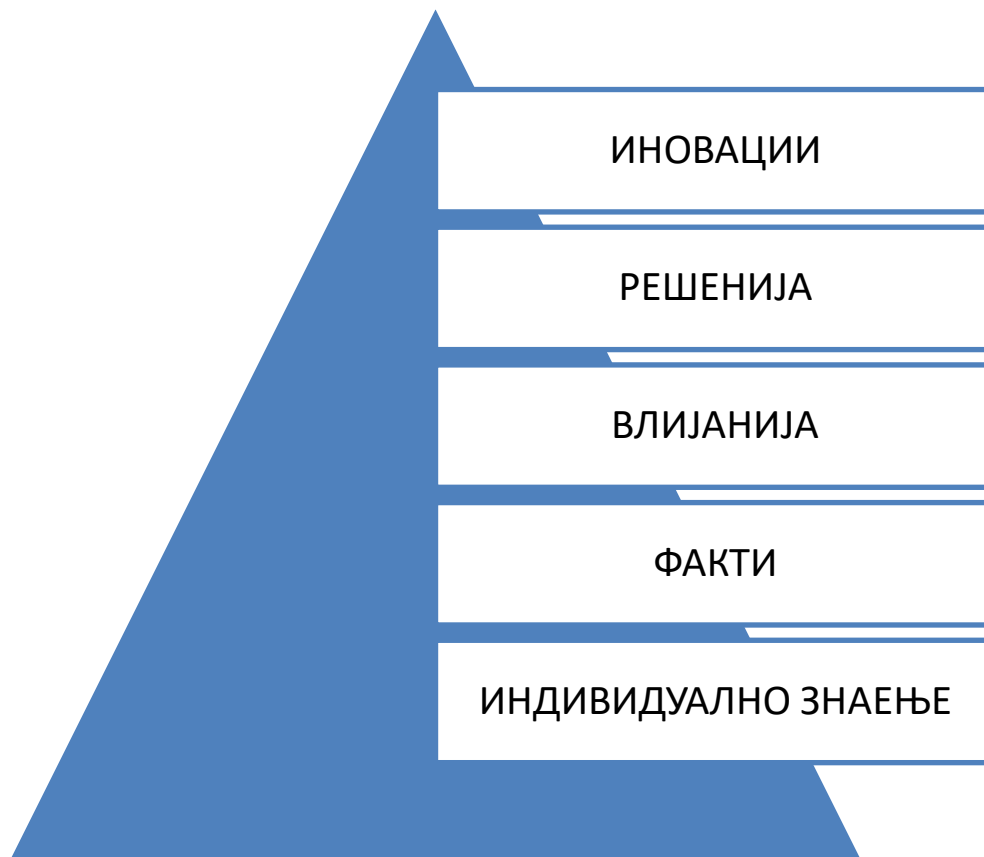
²⁸ Tsai i Lee, 2006, стр. 59

²⁹ Hicks, Dattero i Galup, 2006, стр. 22

³⁰ Називот „жолти страници“ се користи за организациски документ цо кој се категоризирани поединците според нивните знаења и вештини. Тие служат да посочуваат на личностите од организацијата кои поседуваат знаење кое е потребно во определени ситуации. Во самиот документ не се наведени нивните вистински податоци или знаење, туку тој е само патоказ кон личноста која тоа знаење или податок го поседува.

- решенија, односно јасни инструкции како да се изврши одредена задача, кои се презентираат на пример, преку трансфер на најдобрите практики;
- и иновации, кои вклучуваат употреба на ресурсите базирани на знаење (анг. Кноџледгебаседресорцес).

Овој модел графички е прикажано на Слика 3.



Слика 1. Модел на хиерархија на знаење

Извор: Hicks, R. C., Dattero, R., Galup, S. D. (2006). *The five-tier knowledge management hierarchy*, *Journal of Knowledge Management*, 10 (1), 19-31, стр. 22.

2.2.2. Знаењето и управувањето во училиштето

Современите организации, односно училиштата се повеќе стануваат зависни од знаењето – патенти, процеси, вештини на менаџментот, технологии, информации за клиентите и добавувачите, искуство бидејќи с збирот на знаења во целина се добива интелектуалниот капитал. кој всушност претставува корисно и употребливо знаење до збир и синергија на компаниското знаење, искуства, врски, процеси, откритија, иновации, присуство на пазарот и влијанија на општеството. Интелектуалниот капитал го сочинуваат сите знаења кои ги поседуваат вработените во некоја организација. Интелектуалниот капитал претставува интелектуалниот материјал – знаењето на вработените, информациите, интелектуалната сопственост, искуството – кои можат да се употребат за креирање на додадена вредност на организацијата.

Главен двигател на иновации и конкурентска предност во денешната економија базирана на знаење претставува интелектуалниот капитал. Менаџментот на интелектуалниот капитал вклучува:³¹

- утврдување на база на интелектуалниот капитал која ги придвижува стратешките перформанси на организацијата;
- визуелизација на патиштата на трансформација на интелектуалниот капитал;
- развој на интелектуалниот капитал со користење на средства на менаџментот на знаење;
- интерно и екстерно известување за резултатите од работењето.

Со разбирање на различните вредности и трансформации на знаењето, организацијата оди кон разбирање на барањата на поединечни групи во неа при што на организацијата и овозможува да дизајнира програма на менаџментот на занење која најповеќе ќе одговара на нејзините вработени со цел развивање на ефикасен систем на управување со своето знаење. На организацијата и е потребно да ги препознае различните потреби и начини на креирање на знаење со цел успешен менаџмент на својот интелектуален капитал. Целта на современото работење на организациите е развој на организациска култура во која знаењето лесно се споделува меѓу членовите на организацијата, како преку социјалните, така и преку електронските мрежи.

³¹ Đordžević-Bojanović, 2009, стр. 11

Организацијата мора да ги прифати промените, учењето и иновирањето ако сака да завземе водечко место на пазарот. Технологијата ја направи возможна соработката во областа на знаењето без оглед на тоа кое е местото или времето. Една од важните задачи на менаџментот на знаење е извлекување на значењето од информациите кое ќе има влијание на решавањето на определен проблем. на истите проблеми и ситуации во иднината.

Уште во 1990-тите години е воведен концептот на организација на интензивно знаење (анг. *knowledge-intensive organization*), како противтежа на дотогашните поделби на организациите на организации со интензивен капитал и организации со интензивна работа.³² (Џексон, Хит и Денис, 2003, стр. 66). Веќе тогаш стана очигледно дека организациите се повеќе се свртуваат кон знаењето како пасош за иднината.

Денес, некои автори сметаат дека успехот на одредена бизнис стратегија, меѓу другото, зависи и од координираното управување на ресурсите³³, вклучувајќи ја координацијата на две основни форми на ресурси кои ги користат организации:

- природните ресурси: пари, опрема, материјали, згради и време и
- концептуални ресурси - податоци, информации и знаење.³⁴

Значи, може да се каже дека за успехот на организацијата се важни координација на физичките, односно материјалните или видливи ресурси и концептуалните, односно нематеријалните ресурси, а квалитетното и координирано управување со овие ресурси на организациите им овозможува стекнување и одржување на конкурентна предност.

Дел од авторите заговараат нешто потесен поглед на ресурсите кои можат да овозможат успех на организацијата. Така Шарп³⁵ смета дека успешноста на организацијата е всушност директно поврзана со начинот на кој се креираат, користат и мерат нематеријалните ресурси (анг. *intangibles*), со што се стеснува кругот на клучните ресурси, или директно укажува на тоа дека во денешното време физички ресурси веќе не се оние од кои зависи успехот на компанијата. Со ова се согласува и

³² Jackson, Hitt i Denisi. (2003), стр. 66.

³³ Ресурс е израз со кој се опфаќа целокупниот капитал (имот) на организацијата и начинот на негово користење и финансирање, како и приходите на организацијата и начинот на нивно стекнување и користење (Bahtijarević-Šiber i Sikavica (ur.), (2001), стр. 499.)

³⁴ Carneiro, (2000), стр. 90.

³⁵ Sharp, (2006), стр.102.

Кермаллис³⁶, кој исто така укажува дека нематеријалните средства играат важна улога во градењето на капацитетот на компаниите и ги дефинира нематеријални средства се состојат од луѓето и нивното знаење, клиентите, културата, брендот, процесите и сопствената технологија и иновации. Соодветно на тоа, со цел да се преиспита овие тврдења, Sánchez, Chaminade i Olea³⁷ го користат Барниевитот тест за да утврдат дали ресурсите донесуваат конкурентска предност³⁸ и да се нагласи дека „единствените ресурси кои го поминуваат тестот на Барни се нематеријалните, било да се нарекуваат знаење, невидливи средства, нематеријални средства, стратешки средства, способност на абсорпција, основни компетенции, основни способности, организациски меморија, или било кој назив со слично значење”.

Зацк³⁹ исто така пишува на оваа тема и вели дека знаењето, особено премолченото (тацитно) знаење кое е во зависност од контекстот, има тенденција да биде уникатно и тешко за имитација и тоа, за разлика од многу традиционални ресурси, не може да се купи на пазарот во форма која е подготвена за директна употреба. За знаење како извор на конкурентна предност прв зборуваше Дракер во неговата книга „Managing in a Time of Great Change” („Управување во време на големи промени”)⁴⁰, во кое за знаењето зборува како за клучен економски ресурси и е клучен извор на конкурентна предност⁴¹. По него и многу други автори ја поддржуваат теоријата на организациите за снована на знаење и го истакнуваат знаењето, особено тацитното знаење, како единствениот ресурс кој на организациите може да им обезбеди одржлива конкурентна предност.

Поконкретно, за знаењето како клучен стратешки ресурс денес се разговара како во науката и економија⁴², така и во политиката⁴³, па дури и експлицитно се

³⁶ Kermally. (2002), стр. 112, 113

³⁷ Sánchez, Chaminade i Olea, 2000, стр. 314

³⁸ Barney ги набројува карактеристиките кои треба да ги задоволи определен ресурс за да поседува потенцијал дека компанијата обезбедува одржлива конкурентна предност. Тоа се следниве карактеристики на ресурсите:

- ресурсот мора да има вредност која се рефлектира во способноста на ресурсот да ги користи предностите и / или да се неутрализираат заканите од окружувањето,
- мора да биде редок меѓу тековните и идните конкуренти на компанијата,
- не може совршено да се имитира и
- не смее да постои супститут кој има вредност, а кој не е редок и кој може да се имитира (Barney, (1991), стр. 105, 106).

³⁹ Zack. (1999)., стр. 128.

⁴⁰ Frappaolo. (2002), стр. 5.

⁴¹ Drucker. (1995), стр. 76. i 236.

⁴² Grant, 1996; Bhatt, 2002; Hasan i Crawford, 2003; Hult, 2003; Stewart, 2003; Achidi Ndofor i Levitas, 2004; Sharkie, 2005; Tsai, 2005; Nicolescu, 2006; Meyer i Sugiyama, 2007.

⁴³ European Council, 2000. Достапно на: http://www.europarl.eu/summits/lis1_en.htm.

наведува дека материјалните ресурси веќе не можат да се обезбедат одржлива конкурентна предност⁴⁴.

Треба да се забележи дека знаењето е капитал кој може да го поседува организацијата и кој може да се управува. Давенпорт и Прусак⁴⁵ истакнуваат дека знаењето поради своите карактеристики може да се разгледува и како процес и како ресурс, но кога станува збор за компаниите, Мартз и Схепхерд⁴⁶ наведуваат дека искуство на знаењето како ресурс е поприсутно меѓу организациите. При тоа знаењето не треба да биде исклучок, уште повеќе што денес организациите се повеќе го препознаваат знаењето како клучен ресурс кој може да се им обезбеди опстанок и позиција на пазарот. Конкретно, се верува дека компаниите кои сакаат својата конкурентна предност да ја базираат на знаење, треба во нивната бизнис филозофија и бизнис процеси да вградат филозофија и активности на управување со знаењето.

Знаење е единствениот ресурс кој има бесконечна димензија, бидејќи нивото на знаење се зголемува благодарение на пренос, односно дистрибуцијата на знаење, додека човечките ресурси се медиумите преку кои организациите го користат знаењето. Човечките ресурси во организацијата се оние кои на знаењето му даваат конечна димензија, бидејќи на бесконечниот раст на знаењето како главна пречка се спротивставува човечкото внимание, кое има реална, конечна димензија.⁴⁷ и Bahtijarević-Šiber⁴⁸ дава слични заклучоци и забележува дека „човечките ресурси, нивните знаења и вештини, се единствениот ресурс кој со употребата не се намалува, туку расте”. Врз основа на карактеристиките на знаењето, јасно е дека набљудувањето на знаењето издвоено од поединците кои се негови изворни сопственици и корисници, всушност дава само делумен увид во еден свет кој се крие зад знаењето

Невидливиот, нематеријален баланс на состојбата, според него, може да се класифицира на три видови („фамии”):⁴⁹

- Интерна структура
- Екстерна структура
- Индивидуална компетенција

⁴⁴ Jackson, Hitt i Denisi. (2003), стр. 274; Perez i Ordóñez de Pablos. (2003), стр. 83.

⁴⁵ Davenport i Prusak. (2000), стр. 6.

⁴⁶ Martz i Shepherd. (2003), стр. 41.

⁴⁷ Groff i Jones. (2003), стр. 2, 20 и 21

⁴⁸ Bahtijarević-Šiber, 1999, стр. 26.

⁴⁹ Sveiby, достапно на: www.sveiby.com, пристапено на: 15.11.2016.

Интерна структура тоа се патенти, концепти, модели и компјутерски и административни системи кои се креирани од страна на вработените, сопственост на организацијат каде всушност спаѓа и културата и се заедно ја сочинуваат организацијата.

Екстерна структура е организирана од врски и односи со корисниците, логото, репутацијата, односно имиџот. Вредноста на оној капитал зависи од тоа како организацијата ги решава проблемите на корисниците на услуги. Репутацијата и односите со корисниците на услуги можат да бидат добри или лоши и се подложни на промени со текот на времето.

Индивидуална компетенција – таа претставува способност на поединецот да дејствува во различни ситуации користејќи ги своите вештините, образованието, искуството, вредностите и социјалните вештини и компетенцијата која може да биде сопственост на самиот поединец кој ја поседува. Луѓето со своите компетенции настојуваат да бидат лојални на организацијата доколку таа соодветно ги наградува и вреднува.



Слика 2.Невидлив биланс на состојбата

Извор: Sveiby, K. E. The Invincible Balance Sheet. Превземено од www.sveiby.com, пристапено на 15.11.2016

Теоријата за „трите фамилии“ прв пат е објавена во „Sveiby & All.“ во 1988 година⁵⁰. Карл Ериц Свејби истакнува дека единствениот вистински двигател во бизнисот се

⁵⁰ Sveiby & All. 1988.

луѓето. Сите вредности и структури се резултат на активностите на луѓето и нивната понатамошна егзистенција ултимативно зависи од нив. Екстерните и интерните структури ги креираат поединците во организациите за да се изразат себеси и своите потенцијали. Суштинска улога играат тука менаџерите кои потребно е правилно да ги насочат напорите на своите вработени, т.е. своите внатрешни сили, тие можат да креираат невидлива структура како што се подобри работни процеси, на пример. Во последните 20-тина години знаењето како невидлив капитал на организацијата се зајакнал како главна капитална категорија во организациите. Тенденцијата на зголемување на вредноста на знаењето како невидлив капитал во пазарната вредност на познатите светски корпорации продолжува со јакнење на организациите како „интелигентни организации“, „организации на знаење“, „организации кои учат“ т.е. организации кои се базираат на менаџмент на знаење и каде работат, како што Друкер прв го употребил изразот - работници на знаење (анг. Knowledge Worker).⁵¹

2.2.3. Знаењето во функција на развој на училиштето

Со цел да се примене знаењето потребно е да се започне од неговото движење низ организацијата и со тоа да се утврдат определени законитости на ова движење, а со тоа и поголемите можности за ефективно и ефикасно управување со знаењето во организацијата, со цел да се создаде и да се одржи нејзината конкуренција во однос на другите организации. Авторите Koulopoulos, Spinelloi и Toms во својата книга Corporate Instinut, го дефинираат концептот „синџир на знаење“⁵² кој е од голема важност за разбирање на движењето и развојот на знаењето на знаењето во организацијата. Според авторите, постојат четири врски во синџирот на знаење кои влијаат на единственост, специфичности и долготрајо одржување на конкурентната предност на една организација, а тоа се:

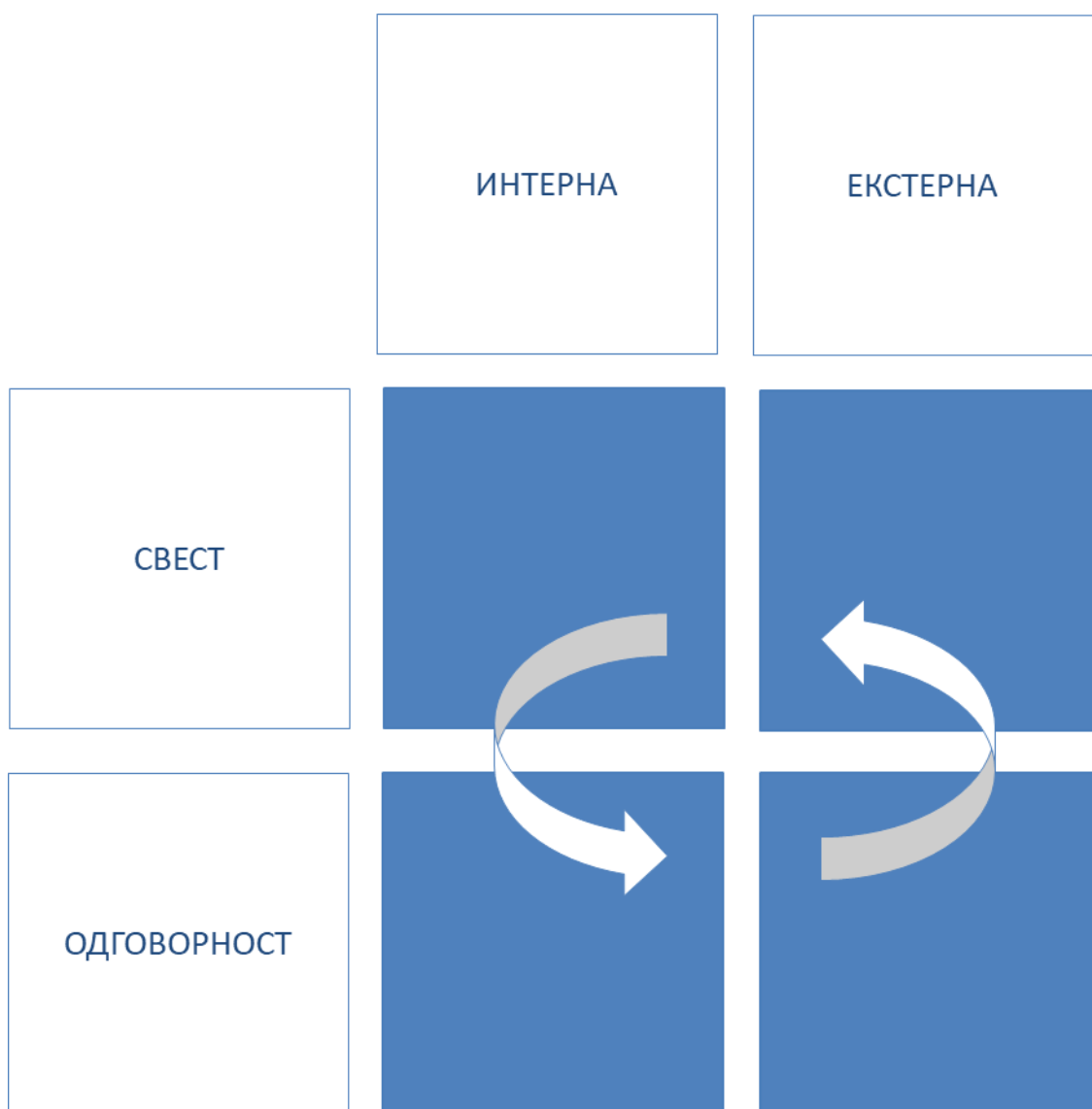
- Интерната свест

⁵¹ Mašić, стр 15 и 16.

⁵² Koulopoulos, Spinelloi Toms, 1997

- Интерните одговорности
- Екстерните одговорности
- Екстерната свест

Улогата на знаењет е во тоа што со своите интеракции доведува до серија иновации во организацијата. Колку тој синџир е поцврст толку врските е поголема, побрза е и брзината на иновации во организацијата. На Слика 5 графички е прикажано движењето низ синџирот на знаење.



Слика 3. Движење низ четирите ќелии на синџирот на знаење

Извор: Frappaolo, C. (2006). Knowledge management. Capstone Publishing Ltd., A Wiles Company, стр. 14.

Менаџментот во организацијата особено значајно е да ја открие односно препознае способноста, компетенциите и вештините со кои располага, да ги процени и вклучи да допринесат во развојот на истата. Ова всушност претставува препознавање на интерната свест. Преознавањето треба да се одвива во најможен краток рок и да ја насочи за потребите за развој на организацијата. Силната интерна свест е фокусирана на предизвиците не само на она што е веќе направено, туку да се фокусира во нови напредоци предизвици за во понатамошното работење. Кога организацијата ќе да ја искористи својата интерна свест, станува збор нтерните одговорности. Интерните одговорности значат колку брзо организацијата може своите компетенции да ги претвори во акции за да одговори на барањата на пазарот и корисниците на услуги, а со тоа и ја развива својата организација. На тој начин се овозможуваат промени внатре во организацијата, доколку не успее организацијата да предизвика промени тогаш компетенциите би биле спорни. Екстерните одговорности одговараат на начинот на организацијата да реагира на тие промени. Екстерните одговорности се мерат преку способноста на организацијата ефикасно и навремено да одговори на надворешните можности и закани. Суштината на компетитивната предност се состои во нивото на способности да се одговори на условите од окружувањето на побрз и поефикасен начин отколку што тоа ќе го направи некоја друга организација.

Екстерната свест е способност на организацијата да разбере како пазарот ги прима вредностите на нејзините производи и/или услуги, кои се нејзините потрошувачи и корисници на услуги, кои се нивните желби, кои се конкуренти на конкурентите, какви се трендовите на пазарот, каква е државната регулатива и другите пазарни сили кои егзистираат надвор од организацијата во опкружувањето но и подалеку.

Таа алка на заење во организацијата секогаш претставува мешавина од позитивни и негативни атрибути. Во организациите кои се менаџираат преку управување со знаењето, сите неведени врски се пропустливи и дозволуваат меѓусебен ефикасен трансфер на знаење, што е претставено во Табела 4.

Успехот е клучен фактор за понатамошниот развој на организацијата. Ефективноста и ефикасноста на ланецот на знаење во една организација не се постигнува со постигнување на одличност во само еден од наведените квадранти, туку со успех во секој од нив кој се мери преку брзината со која знаењето струи низ сите четири врски на синцирот на знаење во една организација и натој начин колку повеќе преовладуваат позитивни струи станува збор за толку поорганизирана организација.

Знаењето кое го поседуваат вработените во организацијата е извор на богатство на секоја организација. Неопходно за донесување на одлуки е токму тоа, знаењето на вработените во организацијата. Авторите од областа на менаџментот на знаење укажуваат дека знаењето е најскапоцениот ресурс на современата економија, а човечките ресурси се најзначајниот капитал на организацијата.

Табела 1. Статус на синџирот на знаење во организацијата која е менаџирана преку управување со знаењето.

ИНТЕРНА		ЕКСТЕРНА
СВЕСТ	Секогаш присутната колективна свест за сопствените сили и слабости преку структуралните делови и граници. Искуството се споделува, а е насочена на компетенциите и талентите, а не на производите.	Континуирано отстранување на филтерот помеѓу пазарот и неговите иновативни капацитети, со цел остварување на соработка со корисниците на услуги и потрошувачите. Организацијата мисли далеку однапред во правец на формирање на соработка со потенцијалната конкуренција.
ОДГОВОРНОСТ	Способност организацијата, според потребата, да располага со потребните вештини и тоа врз основа на проценката на интерната свест за сопствените ресурси и екстерните барања/можности на пазарот.	Разбирање на пазарот со сите негови карактеристики. Фокусот е на услугите кои се нудат на клиентите наспроти формирањето на цена, и создавање на знаење како додатна вредност за купувачите, т.е. корисниците на услуги

Во последно време се повеќе го организираме знаењето и потрагата за него околу областите на примена, а не околу темите кои се изучуваат во рамките на определени научни дисциплини.⁵³ Само така можеме да градиме општество на знаење.

Сознанието дека постојат пазари на знаења кои функционираат на сличен принцип како секој пазар претставува основен предуслов за успешно управување со знаењето во организациите.⁵⁴ Концептот на пазарот на знаење укажува на тенденција на поединците да ги задржат знаењата што ги поседуваат за себе, во согласност со познатиот слоган „Знаењето е моќ“. За да се одвојат од своето знаење и да го споделат со другите, тие очекуваат нешто за возврат. На пазарот на знаење луѓето се појавуваат со различни улоги, кои може да се класифицираат во три категории: купувачи, продавачи и брокери. Она што е специфично за пазарот во кој се тргува со знаењето е дека истото лице во разговор може да ги извршува сите три улоги, често дури и истовремено. Иако примарната цел на ефикасен пазар на знаење е слободен и квалитетен пренос на информации и знаења, пазарот на знаењесо себе носи и некои други бенефиции кои придонесуваат за успехот на организацијата. Давенпорт и Прусак⁵⁵ го идентификувале следното:

- зголемена работната етика на вработените како резултат на перцепцијата на своите знаења и вредности на организацијата,
- поголема поврзаност во рамките на организацијата, која произлегува од активна размена на информации која ги вклучува сите или речиси сите вработени,
- побогата ризница на знаење, бидејќи споделувањето директно го поттикнува и го потпомага развојот на нови идеи и
- повисока вредност на идеите, а факт е дека идеите се ќе бидат прифатени на пазарот по однос на нивниот квалитет.

Особено важно за организацијата е да го задржи и промовира нејзиното различно од другите на наеа конкуретни организации. Да се насочува да го промовира и развива она што е специфично за неа и на таа основа да се пробие на пазарот . Тоа е знаењето кое го поседува организацијат бидејќи сите современи организации се натпреваруваат во знаење, но ако знаењето не се користи и ако не е достапно на сите

⁵³ Drucker, 2006, стр. 52.

⁵⁴ Davenport i Prusak, 2000, стр. 25 и 26.

⁵⁵ Davenport i Prusak, 2000, стр. 48-50.

кои им е потребно во секој момент, знаењето кое постои во рамките на организацијата станува безвредно.

Знаењето претставува главна детерминанта на иновативноста и клучен ресурс, кој обезбедува конкурентска предност на организацијата, и истото е потребно соодветно да се менаџира при што знаењето ќе се претвори од индивидуалното знаење на вработените во организацијата во колективно, организациско знаење, кое би било достапно на сите членови на организацијата на сите нејзини нивоа.

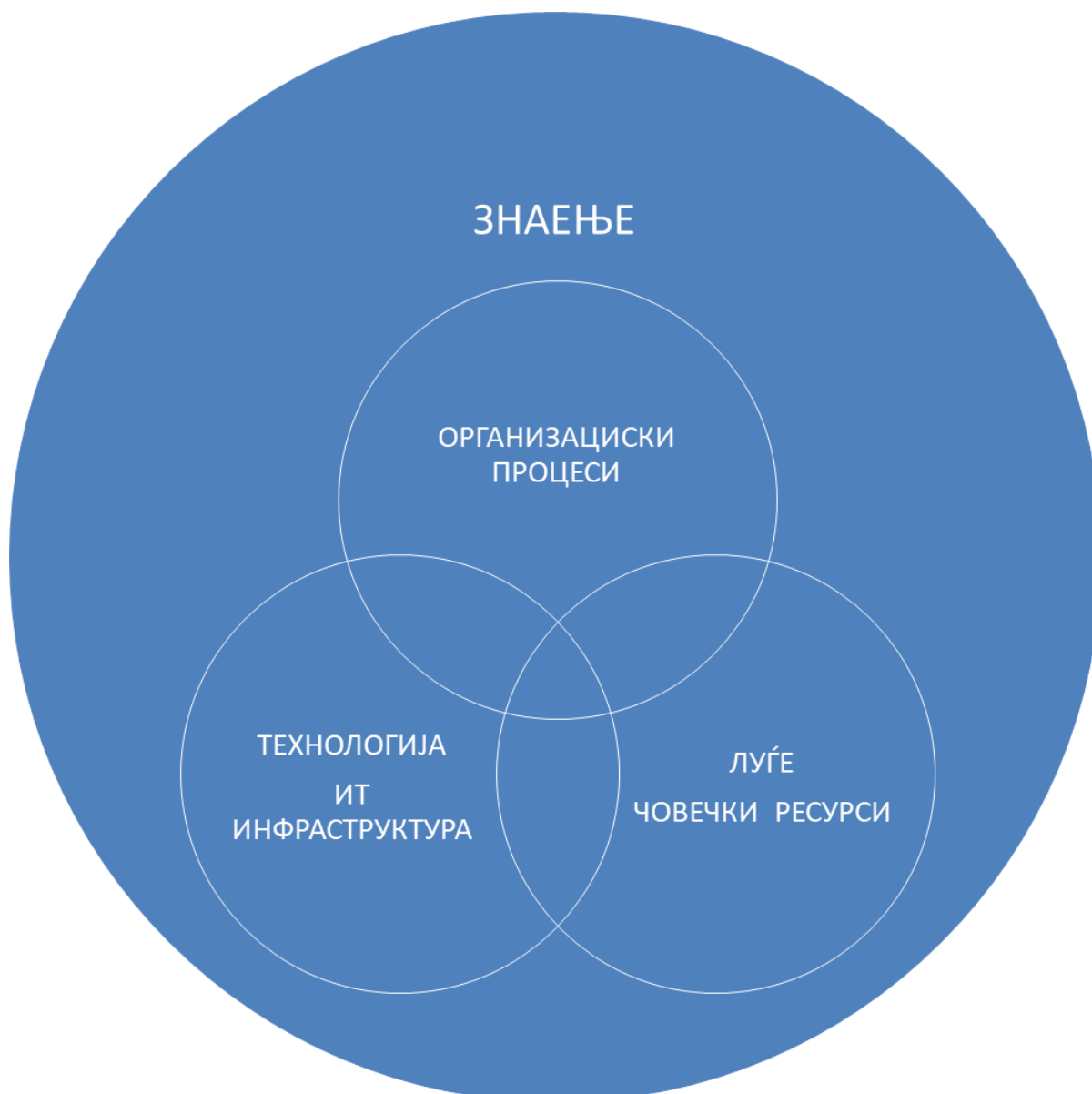
Менаџментот има значајна улога во организацијата бидејќи придонесува односно обезбеди знаењето кое го имаат луѓето да го пренесе таму каде што е потребно во организацијата и овозможи константно развивање на истото, потоа да им овозможи на вработените да ги развиваат своите компетенции.

Денес благодареејќи на експерти од различни дисциплини како што се економија, менаџмент, социологија, психологија, практикувањето на менаџментот на знаење рапидно се развива. Секоја дефиниција на менаџментот на знаење го опфаќа следното:⁵⁶

- користење на достапното знаење од надворешни извори;
- вградување и чување на знаењето во деловните процеси, производи и услуги;
- претставување на знаењето во базите на податоци и документи;
- промоција на порастот на знаење преку организациската култура и мотивација на вработените;
- пренос и користење на знаењето низ целата организација;
- проценка на користа добиена од примената на знаењето и негово вградување во основата на организацијата.

Менаџментот на знаење е способноста, за релативно кратко време, да дојде до информација која на секој во организацијата ќе му овозможи да донесе најдобра одлука на организацијата.

⁵⁶ Đorđević-Vojanović, 2009, стр. 23.



Слика 4. Графички приказ на преклопувањето на човечките, организациските и технолошките фактори на менаџментот на знаење.

Извор: Mašić, Branislav, Đordžević-Bojanić, Jelena. Montenegrin Journal. Достапно на: www.crnarupa.singidunum.ac.rs.

Концептот на менаџментот на знаење претставува процес во кој знаењето се создава, се освојува, чува, споделува и се применува тоа всушност претставува на колективно знаење на една организација чија крајна цел претставува ефикасна примена на знаењето во ситуации во кои се донесуваат одлуки.

Единство на три компоненти: луѓе, процеси и технологија го претставуваат менаџментот на знаење. Како ќе се воведат менаџментот на знаење зависи од организациската култура. Од тие причини во некои организации пред воведувањето на

менаџментот на знаење во организацијата претходно задолжителноо треба да се реорганизира организацискатаструктура како целина. Бидејќи најтешкиот и најважниот предизвик за имплементација на концептот на менаџмент на знаење е подготвувањето на организациската култура. Во тој случај многу поедноставно поединечните процеси ќе се адаптираат така да ги поддржат луѓето во креирањето, споделувањето и примената на знаењето. Секако важен елемент е и технологијата која пак ќе помогне во поврзувањето на информациите односно во поврзување на информациите и луѓето во организацијата. Истата треба да биде адаптирана на луѓето и процесите на создавање, споделување и примена на човечкото знаење. Целта на современите организации е сите деловни процеси да се разгледуваат како процеси на постојано создавање на знаење, негово ширење, надградување и примена во целата организација.⁵⁷ Концептот на менаџментот на знаење и неговата примена во пракса, организациите настојуваат да постигнат две цели: креирање на ново знаење со цел забрзување на иновациите и обезбедување на конкурентна предност на пазарот, и споделување на постојното знаење во организацијата со цел зголемување на нејзината ефикасност. Работниците на знаење се капитал, а не трошок, а обврската на менаџерите е да го зачува капиталот на институцијата која му е доверена.⁵⁸ Менаџментот на знаење е процес на усвојување и користење на колективното искуство на организацијата во било кој дел од деловниот процес - на хартија, во документите, бази на податоци или во умовите на вработените од организацијата.

⁵⁷ Mašić, 2009, стр. 489.

⁵⁸ Drucker, 2006. стр. 21.

2.3. Управување со знаењето

Колку може и дали може да практикува управување со знаењето, да се менаџира со истото кога станува збор за знаење на поединецот во организацијата. Во литературата често се споменува став дека самиот поим управување со знаењето или менаџмент на знаење доста непрактичен, бидејќи имплицира дека со знаењето може да се управува. Вистинската состојба е таква што со знаењето како такво не може да се управува поради тоа што тоа егзистира првенствено во умот на поединците.⁵⁹ Во овој контекст се наметнува прашањето колку може да се менаџира односно поврзат знаењата на вработените кога истите се во нивните умови, а и во суштина многу би допринеле за развој на организацијата. Менаџментот на знаење може да се дефинира и како: „создавање на поттикнувачка средина во рамките на организацијата, кој ќе промовира создавање и трансфер на знаење. Тоа подразбира промена на организациската култура, создавање на визионерски водство, мотивиран кадар, лојални клиенти, како и системи и процесите кои ќе го овозможуваат горенаведеното”.⁶⁰

Во последниве години, како што може да се препознае од претходно наведените дефиниции, во однос на дефинирањето на менаџментот на знаење, се чини дека авторите се согласуваат само во фактот дека не постои консензус за дефиницијата на менаџментот на знаење, ниту се чини дека во блиска иднина ќе се усогласат и покрај разните истражувачите и научниците кои постојано нудат и форсираат свои дефиниции (Syazwan Abdullah i sor., 2006.; Hicks, Dattero i Galup, 2007).

Во однос на дефинирањето на целта на менаџментот на знаење, ситуацијата е поралична. Авторите наведуваат дека основната цел на системското управување со знаењето е да се обезбеди тацитно и експлицитно знаење и да се создадат услови за иновации за поквалитетен процес на донесување на одлуки.⁶¹ Значи, целта на менаџментот на знаење би требало да биде поврзување на прашањата со одговорите или со луѓето кои ги знаат одговорите.⁶² Од целите на менаџментот на знаење можат да се препознаат и основните задачи на менаџментот на знаење, кои прегледно се прикажани во Табела 5.

⁵⁹ Groff i Jones, 2003, стр. 2.

⁶⁰ Kermally, 2002. стр. 2.

⁶¹ Wiig, 2004, стр. 78; Snowden, 2003, стр. 113. стр. 113

⁶² Stewart, 1997, стр. 112; Chinying Lang, 2001, стр. 56; Srikantaiah, 2004, стр. 487.

ЗАДАЧИ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЗНАЕЊЕ

Да ги идентификува знаењата кои се важни за определена компанија / организација

Да обезбеди простор и работни услови за да можат вработените меѓусебно да го споделуваат знаењето и со тоа да креираат нови знаења

Да ги собира, складира и менаџира важните информации и најдобрата пракса на начин да можат едноставно да се користат од другите

Да ги пренесува информациите, знаењето и најдобрите практики на оние со тие знаења можат поефикасно да ја извршуваат својата работа

Табела 2. Основни задачи на системското управување со знаењето

Извор: Hubert, C., O'Dell, C. (2004), *Successfully Implementing Knowledge Management: Lessons Learned and Best Practices*, во: Koenig, M. E. D., Srikantiah, T. K. (eds.), *Knowledge Management Lessons Learned: What Works and What Doesn't*, New Jersey: ASIST, 71-82, стр. 72.

Секако дека треба да се направи разграничување на поимот менаџмент на знаење од поимот деловна интелигенција (англ. бусинес интелигенце). Херсцхел и Јонес⁶³ навдуваат дека менаџментот на знаење се наоѓа во подрачјето на деловна интелигенција, при што „менаџментот на знаење е деловна интелигенција која е насочена кон внатре, пренесувајќи им ја на промената на вработените интелигенцијата како ефикасно да ги изведуваат различните функции потребни за да функционира организацијата”. Понатаму, тие ја дефинираат деловната интелигенција како „сет на технологии кои ги собираат и анализираат податоците за да се подобри процесот на донесување одлуки, при што, за целите на деловна интелигенција, оваа интелигенција

⁶³ Herschel i Jones, 2005, стр. 46

често се дефинира како наоѓање и објаснување на скриени, присутни и важни содржини во огромни количини на бизнис и економски информации”⁶⁴.

Постојат определени карактеристики на менаџментот на знаење кои неоспорно го прават различен од претходно наведените поими кои понекогаш, а неоправдано, се користат како синоними. Цонњас⁶⁵ истакнува дека веројатно најинтересна карактеристика на менаџментот на знаење е неговата можност за влијание врз способноста на организацијата да ги мобилизира и да ги искористи своите нематеријални ресурси – луѓето, процесите, технологиите и знаењето кои го креираат тие. Следната табела дава приказ на карактеристиките на менаџментот на знаење (Табела 6).

Кога се зборува за менаџментот на знаење, обично се подразбира дека станува збор за менаџмент на знаење во некоја организација. Но, треба да се истакне дека менаџментот на знаење може да се разгледува од перспектива на поединец или од перспектива на организацијата.⁶⁶

Од аспект на организацијата и управувањето со на организациското знаење вообичаено се користи генералниот термин менаџмент на знаење (анг. *knowledge management*), додека од аспект на поединците и индивидуалното знаење како и индивидуалните напори и активности на поквалитетно управување со знаењето кое некој поединец го поседува или сака да го поседува се користи терминот *личен менаџмент на знаење* (анг. *personal knowledge management*).

Личниот (персонален) менаџмент на знаење може да се дефинира како „превземање одговорност за она што го знаеме, кого го знаеме и што знаат оние кои што ги знаеме”.⁶⁷ При тоа треба да се истакне дека во пракса личниот менаџмент на знаење претставува незапирлив дел од организацискиот менаџмент на знаење бидејќи квалитетното управување со знаењето на ниво на организација неизоставно го вклучува и личното управување со знаење.

⁶⁴ Herschel i Jones, 2005, стр. 45

⁶⁵ Conway, 2004, стр. 461

⁶⁶ Groff i Jones, 2003, стр. 13

⁶⁷ Clemmons Rumizen, 2002, стр. 276

КАРАКЕРИСТИКИ НА МЕНАЏМЕНТОТ НА ЗНАЕЊЕ

Знаењето се создава и егзистира во човековиот ум

Пренесувањето на знаење бара доверба

Технологијата овозможува употреба на знаењето

Пренесувањето на знаење мора да биде поттикнувано и наградувано

Поддршката на менаџментот, финансиски и организациски, е неопходна

Потребно е да се воспостави квантитативни и квалитативни мерки за проценка на ефикасноста на менаџментот на знаење

Знаењето е креативен процес и треба да му се овозможи да се развива дури и кога ќе тргне во неочекуван правец

Табела 3. Карактеристики на управувањето со знаењето

Извор: Hubert, C., O'Dell, C. (2004). *Successfully Implementing Knowledge Management: Lessons Learned and Best Practices*, во: Koenig, M. E. D., Srikantaiah, T. K. (eds.), *Knowledge Management Lessons Learned: What Works and What Doesn't*, New Jersey: ASIST, 71-82, стр. 72.

2.3.1. Менаџментот и неговата улога

Менаџмент и водство два поими за кои еден од ставовите не наведува дека водството се сведува на менаџмент. Комплексен проблем за кој како поминувало времето така погледите се менувале.

Некои од дефинициите за менаџмент гласат дека:

Менаџментот значи да се поттикнуваат другите да го прават она што мислиме дека е правилно. Според оваа дефиниција менаџментот има за задача иницирајќи го, насочувај го и надгледувајќи го целокупниот процес на организацијата да го активира целокупниот менаџмент во училиштето. Во овој случај велиме дека во организацијата е потребно квалитетно водство кое ќе овозможи солиден однос меѓу членовите кои ги кординираат своите заложби и напори за постигање на заедничките цели на организацијата.

Во делот на управувањето на организацијата се определуваат условите, процесот и резултатите од работата на организацијата, за таа цел секоја организација треба да воспостави определени критериуми, норми и стандарди. Во извршувањето на процесот се создава вистинскиот резултат и се задоволува поставената цел за која и се формира организацијата. (се реализира мисијата).

Организирањето претставува комплексен процес на воспоставување, прилагодување и постигнување на извршувањето на норми и односи меѓу луѓето. Училиштето е општествен организациски систем формиран од луѓето за остварување на неговите цели.

Но и училиштето како воспитно - образовна организација претставува сложен комплексен организациски систем, специфичен а тоа произлегува од сознанието дека воспитувањето на функционалната училишна организација со соодветна организациона дизајнерска структура има, пред се, за цел и задача да продуцира такви активности кои ќе доведат до високи достигнувања и резултати на учениците. Секое училиште си има своја организациска структура, организациска култура и организациска клима. Бидејќи училиштето како систем со одредена задача потребно е да ги реализира поставените цели, потребно е со тој систем да се управува од што всушност зависи и неговата егзистенција.

Од тие причини потребно е внесување менаџмент во училиштето кој ќе се остварува преку менаџерските функции:

- планирање
- организирање
- екипирање
- раководење
- контролирање

Поврзувањето на овие функции и нивното координирање во една заедничка целина ќе претставува силен агенс во развојот на едно квалитетно училиште.

Денес кога училиштатасо децентрализацијата се под ингеренции на општината, општината потребно е да го следи и претставува дел од работењето на училиштето со своите претставници. Функцијата директор во овие реформаторски услови се повеќе добива афирмативен карактер, но кон изборот за истата треба внимателно да се пристапи.

Изборот на директор не значи дека треба да се направи со поаќање од тоа дека еден добар наставник може да ја извршува и директорската функција, тоа значи дека да се направи избор за директор треба да се пристапи сериозно при изборот и да се внимава на квалитетот на наставникот, на неговата организациска способност, не неговите вештини кои ги поседува. Вештината на работа во училницата со учениците може во почетокот да добие респект од другиот персонал но ако не се стекне со вештина во управување со групата на возрасни овој респект ќе исчезне премногу брзо.

Да се биде добар директор, а тоа значи лидер менаџер во училиштето или било каде е повеќе од тоа да се биде добар во работата што се извршува а како директор со неа треба да се управува. Кога на почетокот се презема директорската улога тогаш не лесно да се проценат работите и да им се пријде од позиција на сила од новата функција. Понекогаш луѓето ги потценуваат ефектите на нивниот нов авторитет и може да се изненадат дека и покрај промовирањето нивните зборови и акции имаат уште една додадена тежина.

Потребата од јакнење на водството на директорот на училиштето уште повеќе ќе расте со текот на времето. Бидејќи водството во обзаванието е важен фактор со оглед на тоа што денес во сферата на образованието се наметнати трендовите како ефективно училиште со промени и новации и унапредување на работата на училиштето.

Примената на менаџментот на образование, во училиштето и менаџмент во училница ќе бидат појдовна точка за обезбедување услови за работа во училиштето. Менаџерот

со воведувањето на менаџ-ментот во образованието ќе ја зголеми општествената одговорност што треба да ја имаат училиштата а со тоа ќе им ја даде потребната виталност преку флексибилноста и адаптивбилноста, за да одговора на нараснатите барања на општествената заедница и пазарот на трудот. Многу од менаџерските принципи се во тесна врска со педагошката практика и психологијата. Менаџментот во образовните институции, посредно или непосредно вклучува голем број на луѓе. поддршка од вработените и пошироката заедница заради тоа практикувањето на менаџментот мора да биде професионално, чесно и веродостојно. При менаџирањето на едно училиште потребно е како основа да се тргне од стратегијата која ќе промовира:

- одговорно водење на училиштето,
- водење преку комуницирање и мотивирање или креативно водење,
- иновативно или претприемничко водење.

При првиот начин на водење или одговорното водење на училиштето подразбира подготвеност за преземање на последиците од некоја направена погрешна проценка или штети од погрешно донесена одлука. Тука може да се вбројат казнената, материјална, морална и политичка. Различните видови во контекст на степенот на одговорност имаат различни последици. Водењето преку комуницирање и мотивирање или како уште може да се наречи креативно водење, значи дека вработените и субјектите од окружувањето се третираат како партнери. Овој приод подразбира двострана комуникација со социјалните партнери, што од своја страна овозможува почитување на нивните интереси, потреби и очекувања. Надминувањето на постојаните проблеми и усовршувањето и и унапредувањето вклучува иновативно водење на училиштето при што треба да се има секогаш во вид е дека, успешното училиште ги цени и почитува своите наставници и ученици, се грижи за одржување на училишната зграда, за дисциплината, за реализирање на училишниот курикулум, за редовното оценување, за уредно и навремено водење на училишната евиденција и администрација.

Водството во организациите бара:

- професионален однос;
- изградена визија,
- мисија и систем на вредности;
- креативност;
- инвентивност;

- моќ за делегирање;
- управување со промените

3. РАЗВИВАЊЕ НА КОНЦЕПТОТ НА ОТВОРЕНО ЕКО УЧИЛИШТЕ

Како што настануваат општествените промени во едно населено место така се појавува потреба од интеграција на образовните институции, социјалните служби, локалната самоуправа кои ќе имаат задача да организираат училиште кое ќе се преорганизира во училиште за односно центар за целосно опслужување. Секако дека во организацијата на ваквото училиште клучната улога ќе ја одиграат клучните интересенти, родителите, учениците, наставниот кадар и населението.

Училиштето треба да претставува динамична организација со форма за работа на отвореното еко-училиште како училиште кое ќе ги опслужува потребите на општината. Новото отворено училиште ќе се карактеризира со отвореност и опслужување (станува збор пред се за квалитетно опслужување), а за тоа се потребни истражувања со цел разработка на основата на проучување и анализи на националните образовни традиции, современите состојби за функционирање на училиштето, а како репер да ни послужат анализите и практиката на напредните земји во светот и тоа потребата од воведување на иновации.

Со развојот на човековата свест, се повеќе растат и производните сили на човекот, тој се повеќе ја менува природата, а во непосредниот труд и натаму се повеќе ја осознава (Колонцовски. 2001).

При организацијата на едно вакво отворено еко-училиште особено важно е да се запазе рамката за која што ќе се анализира

- Потребните процедури за развој на дејноста на отвореното училиште
- Механизмите кои ќе бидат потребни за реализација на претходно поставените процедури

Овие задачи на рамката заедно ќе ја конструираат технологијата на управување на едно отворено еко-училиште кое ќе придонесе за развојот на општината. Во ова отворено -еко училиште ќе има:

- можност за алтернативност при изборот на содржините, формите, методите за организација на дејноста кои ќе се реализираат;
- истото ќе понуди можност за градење на самостојна или партнерска конструкција на одделни активности со организацијата и пошироко;

- истото ќе се изгради врз основа на нормативни документи определени од организационо-педагошките, економските и правните услови за работењето на училиштето;
- Ќе определува процедури, правила, операции, содржини на дејноста.
- Самостојно или во партнерство ќе го организира времетраењето на активностите,
- ќе предлага генерирање на нови идеи, препораки при реализирање на нова стратегија за развивање на образовната, културната и социјалната дејност во општината.
- ќе организира можности за активности за развој на социо културната средина во општината а со тоа ќе се зголемува можноста и ефикасноста на работата.

Актуелниот начин на работа ќе овозможи формирање на внатрешна база за планирање, организирање, координирање, контрола на дејноста на училиштето вклучувајќи ги и консултациите со партнерите од социјалната средина на општината.

- ќе ја организира дејноста, ќе ги проектира и определува формите и методите за работа.
- Изградување на систем за управување кој што ќе гарантира постигнување на поставените цели.
- Задолжително ќе ги вклучи еко содржините кои ќе се разработуваат и овозможување услови за реализација на еко-стандарди.
- ќе го разработи системот за контрола, корекција и оценка на резултатите од образовно воспитната дејност на училиштето, особено таа која ќе се однесува за реализација на еко стандардите и ќе предложи дополнителни еко активности кои ќе се реализираат заедно со општината.

На овој начин училиштето од една изолирана средина ќе премине во ново отворено еко-училиште кое ќе предложи база на информации каде ќе се создаде место каде што ќе се вклучат сите клучни интересенти бизнис секторот итн.

Во ова училишно јадро ќе се гради цела образовна и културна дејност во реонот. Ваквата рамка на отвореното училиште ќе има потреба од менување и на статусот на училиштето и формирање на принципно нови односи на училиштето со другите социјални институции. Во училиштето ќе се овозможат социјално- економски, организационо педагошки услови неопходни за осигурување на квалитетот и ефективност на образовно воспитната дејност на училиштето.

Современите состојби на функционирање на училиштето анализите на резултатите од истите се насочени кон идентификација на основните решени и нерешени проблеми и потреби за воведување на иновации.

Рамката за едно отворено еко - училиште всушност треба да значи:

1. Основа за промена на образовниот систем, овозможувајќи услови за учење ,внесувајќи се повеќе содржини блиски до природата за здрава чиста средина
2. Разработување на систем за дејност, услови и механизми за развивање на училиштето.
3. Поставување граници за учество и одговорност за општината во управувањето и развојот на училиштето а со тоа и развој на општината
4. Како резултат на тоа се поставуваат повеќе прашања на кој треба да се даде одговор:

- Зошто е потребно да се воведат промени во образованието?
- Дали е важно да се вклучат родителите во работењето на училиштето
- Потребно ли е поактивно вклучување на наставниците
- Учениците треба ли да се активни чинители на промените
- Колку е важно и потребно НВО да се појави како партнер во работењето на училиштето?
- Колку е важно и потребно медиумите да се појави како коректор во работењето на училиштето?
- Какви се личните и социјални очекувања за промената на дејноста односно организирање за вклучување односно создавање услови за остварување на еко-стандари
- Како ќе се насочат можностите на училиштето како институција отворена за секоја индивидуа?
- Кои се параметрите за формирање на рамката за управувањето на училиштето?
- Како да се искористи потенцијалот на интеграцијата на училиштето со факторите од социо културната средина кои што работат на локално ниво во однос на реализација на еко-активностите
- Како да се осигураат нови можности за прибирање на финансиски средства за реализација на истите.
- Како да се зголеми чувствителноста на децата и возрасните и вземно дејствувањето во однос на решавањето на задачите на образовната културната

и социјалната дејности развива свеста за содавање услови за подобра средина за учење.

- Како да се развие иницијатива и да се адаптираат дјностите и услугите на училиштето за реализација на еко-активностите и резултатите од истите.
- Како да се искористат оптимално матрејалните, финансиските, кадровските, организационите и информациона и човечки ресурси се со цел создавање услови за остварување на еко стандарди.

Моделот на отворено-еко училиште презентира еден нов поглед на можности за комплексно изградување на системот за дејноста во училиштето и интеграција на училиштето и општината за заедничко решавање на обостраните проблеми особено проблемот кој е од релевантно значење за животот на ичовекот, здрава животна средина

Новото еко-училиште потребно е да трасира нови патишта за развој зашто со самиот развој на училиштето се развива и општината.

Една од главните причини за развивање на иновациониот процес е осигурување на разновиди и заеднички нитни кои ќе го оврзат училиштето со општината се општествено економскиот, културниот и духовен живот на општината што заедно ќе се работи на решенија за зголемување квалитеот на образовната, културната и социјална дејност.

Тоа ќе овозможи измени во социјалекономскиот и културниот живот на општеството кој што е цел и на општината во чија рамка работи и отвореното еко-училиште.

3.1. Училиштата и локалната самоуправа

Под локална самоуправа се подразбира административна власт на ниво пониско од државната (која се именува како централна власт). Таа може да се дефинира како облик на управување во локалните заедници во кој граѓаните непосредно или преку претставници кои самите ги избираат, одлучуваат за интересите и за работите од

локално значење⁶⁸. Во секоја држава локалната власт се разликува и во принцип таа е поограничена од централната. Карактеристично за секоја локална власт е тоа што таа располага со одреден степен на автономија во управувањето на локалните активности. За локалната самоуправа е карактеристичен и поимот локална демократија, кој како поим се појавил подоцна не со самоорганизирање на локалните заедници туку со јакнење на политичките права. Од релевантно значење е да се спомне принципот на демократијата каде луѓето односно членовите на заедницата влијаат врз донесувањето на одлуките од јавен карактер во рамките на својата заедница. Локалната самоуправа и локалната демократија се два поими кои се блиски и независни еден од друг. Влијанието на граѓаните во донесувањето на одлуки е од особено значење. Единиците на локалната самоуправа треба да имаат стварна надлежност која се протега на најважните прашања од локален интерес, а не да претставува продолжена рака на централната власт.

Од предходно изнесеното нитката помеѓу училиштето и локалната самоуправа треба да биде се поголема и посигурна. Во училишните одбори локалната власт преку членови кои носат одлуки во врска со работењето на училиштето. Тој директен контакт треба училиштата да го искористат во најмала мера да се поврзат со сите клучни организации и за училиштето на локално ниво.

Важноста од учеството во јавноста во интерес на училиштата во јавноста може да се учествува на различен начин. Поединци од организациите имаат огромен ентузијазам за своите заедници и учеството во активностите на истите, некои немаат некој особен интерес во активното вклучување во своите заедници, други лица учествуваат пасивно, пример само читајќи го дневниот печат.

Сите граѓани имаат право да бидат информирани за нивната управа и индивидуално да одлучуваат за нивното учество во процесот на одлучувањето. Ова од особено значаење за развојот на самата заедница. Развојот на заедницата ќе зависи од самиот развој на организациите, институциите. Учеството на јавноста е исто така комуникација која има многу димензии; медиумот е само еден аспект. Комуникацијата е најчесто еднострана; вклучувајќи просто пренесување на информации. Ефективната комуникација вклучува најмалку две страни било преку разговор, интеракција, дијалог, при што се оформуваат мислења, се дискутира за прашањата, се наоѓаат компромиси за истите, се гласа токму заради тоа вклучивањето на јавноста е ќе биде двонасочна,

1. Силјановска Д. Г. (2005). *Европска повелба за локална самоуправа: Магна Карта на локалната демократија*. Политичка мисла, вол.3, бр 9 март 2005

или мулти димензионална комуникација во тој случај екоја страна активно ќе ги изрази своите интереси и ќе ги сослушува интересите на другата страна. насочат на актуелните Училиштата потребно е активно да се вклучат во тој процес на двонасочна комуникација , бидејќи на тој план ќе постојат бројни придобивки на адреса на училиштето но и на адреса на локалната самоуправа.

- Учесството на јавноста може да има влијание врз одлуките кои треба да се донесат по однос на работењето на училиштето
- Учесството на јавноста може да ја промовира таа соработка, комуникација на локалната самоуправа со училиштето
- Учесството на јавноста може да ги спречи идните конфликти.

Во организациите одлуките се носат со намера да се променат некои постојани услови или да се задржи постојаната ситуација.

Да се донесе одлука во една организација всушност се однесува на избор, на алтернативи за решавање на одредени проблеми во постојаните услови, избор на правец, на акција во идни услови, како и трошење на организациски ресурси за имплементација на одлуките.

Одлучувањето е процес на избор на алтернатива за нешто да се промени (или да не се промени) во дадени услови и избор на правец на акција којашто ќе придонесе за остварувањето на организациските цели одлучување, но тоа подразбира сложен општествен процес во кој се преземаат повеќе чекори и кој егзистира во подолг Во процесот на одлучување менаџерите се фокусираат главно на очекуваните исходи и при тоа нивното внимание е ставено на:

- зголемување на потенцијалните ефекти
- следење на процесот на имплементација на одлуката
- намалување на трошоците и ризикот содржани во остварување на ефектите

Од квалитетот на одлуката во една организација зависи целокупното работење во локалната самоуправа карактеристично за изминатиот период беше носење на одлуки по однос на училиштата кои не беа транспарентни и им наштетуваа на училиштата

Реформите во воспитно образовниот систем не можат да се замислат без соработката на училиштето со општествената заедница.

Клучен фактор на работењето и постигнувањето на квалитетни резултати во воспитно образовниот систем е активното вклучување на општествената средина или поточно речено соработката која треба да се одвива преку активно вклучување на училиштата во средината во кое е лоцирано, нејзино информирање за активностите и

постигнатите резултати, состојби и проблеми како и други видови соработка почнувајќи со родителите преку други воспитно образовни институции од областа на културата, стопанството до разни органи и организации.

Соработката со училиштето ќе има за цел да се анимираат индивидуалните, интелектуалните способности на учениците пред општествената заедница но исто така училиштето може да влијае на подигањето на културно- образовното ниво на масовното население.

Од релевантно значење е ставањето на акцент на позитивната комуникација меѓу сите структури во и надвор од училиштето како и градењето на позитивни ставови во врска со истата и со сите проблеми со кои се соочува една современа образовна институција.

За успешната работа на една образовна установа неопходно е добра соработка и комуникација со локалната самоуправа, кое ќе се одвива со навремено и тековно запознавање со плановите, потребите, проблемите активностите кое пак ќе овозможи и нивно навремено решавање и реализирање.

Од особено значење е таа комуникација да има позитивна релација и вклученост на кадровски, организациони финансиски можности.

Исто така важна компонента е и медиумската покриеност на тековните активности во училиштето во текот на учебната година.

Во ниеден момент не треба да се изостават печатените медиуми, електронските кои во современото живеење имаат силно влијание врз човекот.

Сепак од најрелевантно значење е позитивната комуникација која треба да се одвива меѓу наставниците, раководниот кадар во училиштето, административната служба и родителите.

Посебен акцент треба да се стави на изнесувањето на проблемите на кои наидуваат наставниците и нивно заедничко решавање .

Вклученоста на родителите во сите сегменти на работењето на училиштето ги зацврстува позитивните врски со истото.

Родителите како основоположници на воспитанието на своите деца преку постојана комуникација не само што помагаат во решавањето на тековните проблеми во училиштето туку секогаш се блиску до своите деца, нивните проблем, нивното живеење во училиштето. На тој начин со заеднички сили истите се разрешуваат.

Соработката на училиштето со родителите треба да се одвива преку разни форми и активности како:

- Родителите задолжително да се информираат за годишните планови и програми
- Задолжително вклучување на родителите во изработката на годишните планови и програми .
- На огласната табла задолжително да се истакнуваат промените кои се случуваат во училиштето.
- Задолжително вклучување на родителите во воннаставните активности во контекстот на консултации, донатори на слободни ученички активности.

3.1.1. Потребни промени за отворено еко училиште

Поаѓајќи од фактот дека се се променува и ништо не е вечно, промени настанала и со донесувањето на законот за локална самоуправа и со него пропатните закони кои доведоа до децентрализација на власта, промени во функционирањето, промени исто така во поставувањето на образовниот систем, а од таму и функционирањето на основните училишта кои се под ингеренции на општината. Но промени настанала и со промената на функционирање ина внатрешните и надворешните фактори секако носејќи и тие фактори свои измени кои настанале во текот на транзицијата. Промени имало и ќе има. Но клучните интересенти кои се партиципенти во еден одреден систем не дозволиво е промените да ги остават да се „пропуштаат,, да не се моделираат спрема потребите бидејќи тој пат може да биде неуспешен пат кој ќе ги одведи организациите во погрешен правец.

Всушност промената претставува правење нешто различно од тоа што било, но различно позитивно, успешно тоа треба значи создавање на нов систем нов приод, отворен човечки ресурси со можности, способности, потенцијали искуство и знаење кој ќе стане значаен фактор и двигател во развојот. Секако надворешните фактори, зголемувањето на барањата на клиентите, појавата и потребата на новата концепција често пати може да ја принудат организацијата да мора да се промени, се разбира доколку сака да ја задржи сопствената позиција.

Во вакви случаи организацијата се променува толку колку што е потребно за да може да одговори на барањето, но не и повеќе.

Појавата на културните разлики на клиентите и вработените, промената на националната и светска економија, барања и потреби и способности на вработените, поделбата на традиционалните пазари со себе носат промени кои треба да се инволвираат и во обрсовниот процес. Како резултат на тоа организациите воведуваат промени кое се трансформациски и се неизбежни. Секако дека постои отпор кон секоја промена, но ти се неизбежни. Промените се однесуваат на веќе стекнатите верувања, навики, ставови вредности. За да се внесат промените лидерството, менаџерскиот тим потребно е да имаат јасна визија што сакаат и што треба да променат, каде треба да се делува кои се приоритети. Тоа се организира со постојана комуникација со вработените, учениците, клучните интересенти со нивно консултирање, анкетирање на приоритети и постигнатите резултати може да се премине кон втората фаза имплементирање на промените.

Промените се процес кој се иницира и постојано трае односно непрекинато во секоја организација и секое училиште. Во сновното училиште во Република Македонија факт е дека промени се случуваат само тогаш кога тие промени и реформи ги налага Министерството за Образование и Наука.

Всушност училиштето во услови во кои денес живееме опкружени со постојани промени треба да биде иницијатор на промените. Факт е дека училиштето е темелен столб од каде промените започнуваат, бидејќи тоа е еден поширок систем во кој се директно вклучени идните генерации на општеството, наставниот кадар, индиректно родителите, локалната средина и другите интересенти. Особено значајно е како лидерот односно директорот и тимот реагираат на тие промени, колку квалитетно ќе ги иницираат или пренесат во работата на училиштето. Директорот треба да биде жив агенс кој не само ќе ја поддржи туку и ќе ја поттикни и води промената.

Директорот и тимот треба да бидат подготвени да управуваат со промените. Назначувањето на директори како кадри треба да биде особено внимателно, бидејќи од истите зависи колку ќе се спроведат и реализираат промените односно квалитетот во образовниот процес во училиштето, а со тоа развојот на самото училиште и развојот на општината. Тоа значи дека доколку директорот не е подготвен да ги спроведе промените кои со нужност ги предвидува законот за основно образование последиците од тоа ги трпат одредени генерации на ученици и сите фактори кои се поврзани со нив.

Квалитетот на наставата и педагошко-наставниот процес треба да биде примарната работа на директорот во училиштето а се помалку внимание треба да посветува на административната работа, на распределбата на прашањето на финансиите.,

Промените се предизвик и за останатите вработни во училиштата, педагозите, психолозите кои еднаш треба да ги отворат на своите канцеларии и да работат на терен, да ги посетуваат учениците наставниците, семејствата, таму каде што има потреба од тоа. Да организираат дебати, трибини со родителите од училиштето и меѓу училиштата. Ако на училишната промена и пристапиме од аспект на СКИТОП методологијата (синергетско креирање и интерно трансверирање на организациските промени) која е концепирана и формулирана од Смилевски, можеме да ги согледаме двете компоненти (Смилевски. 2000:98).

- Почетокот или реалната перцепција на постојаната состојба со која не сме задоволни
- Посакуваната состојба, односно состојба во која ќе ги нема проблемите на постојаната состојба визијата.
Бидејќи промената ја сваќа не како настан, туку како процес низ кој постојано се патува, претходно спомнатите компоненти ги именува како
- Поаѓалиште и
- Одредиште (дестинација) на еден циклус на промена .

При предлогот на промените, идеите кои ќе се предлагаат во училиштето потребно е да претставуваат мотивација и да го мотивираат училишниот лидер за мотивите и потребата од промените кои треба да се воведат односно прифатат кој всушност треба да биде лидер и внимателен при прифаќањето на предлогот за промени, односно да биде непристрасен, да ги согледа ставовите на владините институции при што одлуката да биде прифатена а треба да се размисли и за технички социјална комплексна промена која треба да се воведи во училиштето .

При тоа во овој случај директорот со останатата служба потребно е да констатира и поддржи ваквата иницијатива за едно отворено училиште.

- Ваква промена е потребна
- Важна е токму во време кога во општината има децентрализација и се спроведуваат реформи во училиштето
- Промената е доволно значајна и треба да биде спроведена
- Промената ќе придонесе за развој на училиштето
- Промената ќе придонесе за развој на општината
- Промената ќе придонесе за развој на повисоко ниво

Ваквиот предлог за отворено училиште како промена е комплексна и дали таа ќе биде прифатена - зависи од потребата на клучните интересенти од истата и способноста да се имплементира.

3.2. Училиштето партнер со локалната самоуправа

Училиштето планира годишна програма за работа, во кои се вградени и годишните планови за работа на директорот, педагогот, психологот, социологот итн. Во годишната програма опфатени се планирања и активности кои треба да се реализираат во текот на учебната година. Планирањето и програмирањето е законско барање за училиштето, активностите, содржините и формите се планираат со глобална годишна програма за работа на училиштето, како и со посебните програми за остварување на воннаставните програмски подрачја и работата на организациите на учениците, стручните и административните тела на наставниците и учениците. Со програмите се предвидуваат сите видови активности со точно определени термини и учесници, како од училиштето, така и од организациите на учениците и заедниците во локалната средина. Со цел успешно остварување на врската меѓу училиштето и другите институции во локалната средина е планирањето и програмирањето на активностите, содржините и формите преку кои се реализира таквата поврзаност..

Поради потребната координација и синхронизирано работење и настапување, при изготвувањето на програмите потребно е активно да учествуваат претставници од локалните заедници и организации. Така успешно се вградуваат формите и содржините на работа во училиштето што се од интерес и за активностите во локалната средина како што се; натпреварите од различен вид, организацијата на значајни прослави, манифестации, акции, активностите што се превземаат за целосен опфат на генерациите со редовно образование, подобрување на успехот, обезбедување услови за учење во здрава животна средина, сузбивање да се шират зависностите и пороците, откривање причините за педагошка запуштеност и злоупотреба на учениците, актуелниот булинг кој претставува современ проблем кој треба да се третира и други

активности. Програмите за работа во училиштето не моќе и не треба да ја изработуваат само тимот назначен од директорот за изработка на годишна програма, тоа претставува документ во кој треба сеопфатно да се предложат активности кои ќе бидат предложени и поддржани и од претставници на локалната самоуправа, но и претставници на НВО со цел запознавање со активностите за работа во учебната година. Потоа во програмите потребно да се испланираат заеднички активности со со другите организации дали тоа би се однесувало на слободните ученички активности или било кои други активности, особено активности кои се од суштинско значење за здравјето на децата, односно активности со кои ќе се обезбеди здрава животна средина за учење во училиштето а со тоа и во околината.

Од досегашата работа и стекнатите искуства по однос на планирање и програмирањето на поврзаноста може да се заклучи дека не се постигнати значителни резултати бидејќи организациите (НВО, хуманитарни и др.) и заедниците појавуваат интерес само кога е потребен настан или друг вид учество на училиштето, додека за програмското вградување нема никаков интерес ниту пак помош. Таквиот однос негативно се реперкуира на сихонизираната активност на училиштето

Тоа што во годишните програми на училиштата не се планираат заедничките активности со други организации во локалната средина ниту пак со собранието на општината значи не се планира со кого ќе се настапува, кога ќе се настапува, по кој повод. Особено ваков недостаток се чувствува во планирањето на акциите за координирано настапување на училиштето и општествените организации.

Значајни цели на воспитанието и образованието се остваруваат преку функционирање на слободни ученички активности кои со својата форма и содржина на работа даваат широки можности за суштинско остварување на поврзувањето на училиштето и локалната средина кое секако ќе придонесе за обостран развој. Покрај преку настапувањето на слободните активности поврзаноста се остварува преку заедничкото планирање, реализација на часовите, пракса и.т.н. при што во ваквите активности можа да се вклучат: стручни лица од културно-уметничките друштва, спортски и технички друштва и клубови што се формирале во локалната заедница или пак обратно, стручни наставници од училиштата да се вклучат во работата на клубовите и друштвата формирани во средината.

Една од формите на соработка би била заеднички тимови во кои ќе членуваат ученици од училиштата и младинци од средината.

За успешно концепирање и реализирање на програмите на слободните активности на учениците придонесуваат функционирањето на самоуправните тела составени од претставници од општината и НВО и училиштето со цел и задача да биди координација на работата на сите секции и придонесување за афирмацијата на постигнатите резултати на секциите што претставува еден силен фактор да ги мотивира и обедини младите да учествуваат во ваквите слободни активности и да вложат максимален творчеки труд.

Формирањето на групите ќе биде во зависност од потребите, можностите од просторот, стручниот кадар и развиеноста на локалната средина.

Изборот на содржините ќе треба да ги образува важните процеси и појави во општествен- политчкиот живот во заедницата. Една од приоритетните задачи ќе биде активно вклучување во остварувањето на еко-содржините во училиштето но и на пошироко поле во заедницата. Реализирањето на еко-стандардите треба да биде само една основа, почеток на понатамошниот развој на еко-училиште, кој треба да се однесува на поставување на соларна енергија во секое училиште заштитна економична фасада итн.

Творечкиот израз на животот на клучните интересенти во локалната средина ќе се одрази и на вкупниот развој на личноста на ученикот, на неговата индивидуалност во одредена слободна активност, а тоа всушност ќе значи придонесување во развојот на општината.

Основното училиште потребно е да се отвори за работа на културно уметнички, спортски и технички групи, а програмите на нивната работа од релевантно значење е да влезат во општата и во посебните програми за работа на учениците во училиштето, но тоа да не биде како нешто споредно, но можеби и поважно од наставниот час.

Отвореното училиште мора своите ученици во согласност со воспитно образовните цели да ги упатува на разни активности во локалната средина.

Плодна соработка училиштата треба да остваруваат и со претпријатијата од локалната средина кога се во прашања прослави на значајни празници, годишни собранија, одбележување на свечаност, заеднички трибини и дебати.

Исто така како посебен вид на соработка претставуваат збратимувањата меѓу училиштата од исти и од различни општествени средини, односно од други држави, меѓународни организации, асоцијации, клубови и сл. со кои ќе се разменуваат искуства на сите полиња од работењето на училиштата.

3.2.1. Отвореното еко училиште и НВО

Со процесот на децентрализација училиштата се под ингеренции на општината. Тоа значи дека грижата за училиштата ја превземе општината која од друга страна многу локални прашања се повеќе ги остави како проблеми кои не се разрешени, отколку како проблеми кои треба да се разрешат. Граѓаните немаат јасна претстава кои локални прашања општината може да ги разреши особено кога станува збор за работењето во училиштата. Општината врз која се наталожиле многу проблеми од сите свери на работењето вклучувајќи ги економските и политичките фактори, задолжително треба да пристапи кон еден посериозен однос кон решавањето на истите. Еден од клучните фактори за развојот на училиштето секако дека е општината, но таа взаемна соработка всушност значи и взаемен развој. Секако дека општината како фактор не може сама да ги реши сите прашања во врска со потребите на училиштата но затоа треба да пристапи со еден посериозен однос за која цел активно може да ги вклучи и НВО. Бидејќи општината мора постојано да воспостави своја власт преку одговорно управување ова бара учество и постојан контакт со јавноста, медиумите, НВО, кој всушност се и одличен коректор на работењето и на училиштата и на општината. И општината и НВО имаат иста цел кога станува збор за работењето на училиштето и двете се залагаат за квалитетно образование и двете се залагаат за здрава животна средина кое може да се реализира само со активно учество на сите заинтересирани во процесот. Значи НВО со своето присуство во работењето на училиштето може многу да придонесе за квалитетот на образованието и во однос на грижата за околината, бидејќи детето може да учи само во зрелина во која има услови. бидејќи креира претставува една алка помеѓу општината и училиштето.

Вклучената јавност ја превзема сопствената одговорност во учеството и правилно и ќе ја поддржи политиката на работењето на општината и доприноси во креирањето на политиката во работењето во училиштата. Една од првите задачи на НВО е да ја разјасни и и јавно и јасно изложи својата цел всушност целта на НВО и општината која во конкретниот случај се однесува на работењето на училиштата секако дека се совпаѓа, тоа подразбира овозможување на квалитетно образование со кои на младите ќе им се обезбеди можност за трајно знаење НВО претставуваат важен глас при разгледувањето на политиката во образованието.

Нивното директно учество во образованието ќе претставува важна алка помеѓу општината и училиштето а со тоа ќе придонесе за развојот на образованието и креирање на свеста за здрава животна средина.

НВО би имала улога која активно би се вклучила во во подржување, менување, на политиката во креирањето на програмите на ниво на општината во воспитно образовниот процес а ќе се однесува на подржување, бранење, препорачување на одредена идеја промена која позитивно ќе се одрази врз воспитно образовниот процес во училиштата во општината. НВО со своето учество и стратегии може да има силно влијание во поттикнувањето и донесувањето на одлуки на клучните интересенти во овој процес. НВО една од своите активности ќе ја насочи во истражувачкиот дел со што многу може да им помогне на училиштата. Учесството исто така би се однесувало и на истражувања кои се неопходни во донесувањето на промените. Локалната поддршка која ќе ја даде НВО во процесот на развојот на заедницата е да се создаде една врска каде ќе ја испраќа и прима пораката.

- Поддршка кон проектите од клучно значење за развојот на општината;
- Подготовка и изведување на истражувања на заедницата;
- Превземање на активности за подигање на јавната свест за здравјето;
- Организирање на настани врзани со проектите за развојот на заедницата;
- Координирање и подготовка и спроведување на акциони планови за заедницата за обезбедување на здрава животна средина;
- Партнерство со тимот за истражување формиран од општината;
- Партнерство со тимот за истражување формиран од училиштето;

Од особено значење е градењето на партнерски однос на училиштето и со НВО бидејќи учеството на НВО во развојот на училиштето а со тоа и развојот на општината е од особено значење. НВО претставува коректор во работењето на заедницата, а тоа всушност го забрзува развојот но и го подобрува квалитетот. Од вклученоста на НВО во работењето на училиштето истото може само да добие добар партнер кој ќе се грижи за условите за развој на квалитетно образование.

3.2.2. Отворено еко училиште со поддршка од медиумите

Процесот на воспитно-образовната работа во училиштето претставува историско променлива општествена категорија која постојано се менува и усовршува. Промената произлегува од развојот на науката и техниката кои што се развиваат со огромна брзина, при што се произведуваат постојано нови информации, се прошируваат збогатуваат постоечките. Од тој аспект од релевантно значење за развојот на училиштето за активностите кои треба тоа да ги опфати е информирањето на заедницата. Информирањето на заедницата или опфатот на јавноста звсушност претставува можност да се добие поддршка од заедницата односно поединци, групи и институциите за остварување на визијата и целите на училиштето.

Во тој контекст во училиштето потребно е да се формира тим кој континуирано ќе работи на прибирање податоци од севкупната работа во истото и истите ќе ги подготви за информирање на јавноста.

Една од задачите на училиштето односно тимот за информирање ќе биде како работна група постојано да ја информира јавноста за проектите, одлуките, плановите кои се спроведуваат во училиштето. Постојаното информирање на јавноста ќе овозможи да се соберат информации, кои ќе се сместат во базата во училиштето, да се добијат повратни мислења за активностите, проектите и да се овозможи взаемна соработка на училиштето со заедницата.

Со ваквата активност училиштето ќе се отвори за јавноста и луѓето од заедницата ќе ги согледаат можностите да се вклучат и да го дадат својот придонес за подобрување на работењето на училиштето ако се добро информирани и ако јасно разберат што се случува во нивната општина со воспитно-образовниот процес.

Добро и благовремено подготвените информации вистинити, целосни, објективно и јасно пренесени ќе стигнат до крајната цел, пренесени од медиумите. За таа цел на училиштето потребна им е поддршката од медиумите. Таа соработка потребна им е на медиумите кои кои се јавуваат како доставувачи на информациите за да обезбедат информација достапна и лесно восприежлива за популацијата за кој е упатена, бидејќи медиумите претставуваат комуникациски средства преку кои се репрезентира масовната култура на населението. Постојаниот контакт со медиумите, во

процесот на развој на образованието овозможува интензивирање и осовременување на тој процес. Исто така значајно е што медиумите може да се искористат во образовните цели доколку се примаат и испраќаат правилно и селективно содржините кои се нудат и испраќаат. За таа цел потребно е тимот кој ќе биде организиран во оваа област педагошки да се подготви со добро запознавање на медиопедагогијата која се занимава со начинот на употребата на медиумите во воспитно образовниот процес, исто така и со нагласените на кои се стекнува медиумска култура. Во контекст на предходната констатација потребна е добра обука на тимот кој ќе се обучи од стручни лица од оваа област, а всушност и тоа претставува првиот чекор во соработката со медиумите и заедничката доверба. Тимот треба добро да умее правилно да ги селектира информациите кои се даваат и примаат, функцијата и примената на истите со што ќе се овозможи рационализација на време при стекнувањето на знаење поврзано со сите потребни активности на полесен нагласен и подинамичен. Медиумите како средства за комуникација ќе ја активираат смислата за стекнување на знаење и потреба од помош за развој на образованието, а преку училиштето и развој во поширока смисла на заедницата. Информацијата пренесена од медиумите до поединецот, групата, заедницата може да значи и решавање на одреден проблем, особено кога тој проблем или потреба е суштински поврзана со самиот живот, односно животната средина. На тој начин се поврзуваат клучните интересни за решавање на истиот, дали тоа ќе биде по пат на апликација, помош, волонтерска работта, итн.

Стратегијата за комуникации и работа со медиуми ќе биде организирана во контекстот на праќање порака од училиштето до целната публика.

Тимот потребно е да им пренесе на новинарите, а преку нив и на генералната публика за што се залага училиштето и што се случува во истото.

Односите со медиумите можат да добијат повеќе форми. Така, инструментите што училиштата можат да ги користат при контактите со медиумите се следниве:

- соопштение за печат за состојбите и потребите во училиштето,
- јавувања до медиумите/сугестии за стории актуелни и поврзани со животот во училиштето за активностите во училиштето во изминатитот период од една недела со предлози за активности во периодот од една недела кој следи каде пред се значајно место би зела информација за состојбите,
- настани за медиумите (училишен саем, патрон празник),
- интервју за радио, телевизија, весник, списанија,
- посебна емисија на радио/ телевизија,

- појавување во емисија,
- средба со уредници,
- објавување на ставови во локален/ национален весник,
- писма до уредникот во весници,
- прес материјал,
- внатрешни публикации, билтени,
- електронска комуникација.

Активното претставување пред јавноста со ставање акцент на потребата од грижа за животната средина секако дека ќе допре до клучните интересент.

Комуникација и работата со медиуми е особено значајна за развојот на училиштата, а со тоа и развојот на општината.

3.3. МОДЕЛ НА ОТВОРЕНО ЕКО УЧИЛИШТЕ И ЕКОСТАНДАРДИ

Клучен фактор за реформите и развојот на дејноста на училиштето секако дека се состојбите на пазарот на образовни и педагошки услуги во општината и разработување технологија на маркетинг на образовните услуги. Од претходно констатирана состојба произлегува дека училиштето има потреба од една нова активност односно нова функција да го проучи пазарот. За таа цел потребни се подготовки кои несомнено треба да се организираат во самото училиште, подготвен стручен кадар кој ќе биде составен од педагози, психолози, економисти, социолози кои ќе ги понудат тие услуги со претходна анализа на состојбите во Општината следејќи ги основните параметри по однос на: образовната и социокултурната ситуација, тоа се однесува на карактерот на производствената дејност, особеностите на регионалниот пазар на трудот, структурната реформа на економијата, невработеноста на населението, стандардот на животот, финансните можности на општината, семејните и општествените традиции итн. Во тимовите особено значајно е да се вклучени претставници од Општината за истите бидат врската помеѓу училиштата и околината.

Особено значајно е да се забележат интересите и потребите на младите и возрасните во општината како потенцијални клиенти, дијагностика на границите на можните потреби.

По анализата на информациите за состојбите во општината потребно е да се организираат форми на дејност во училиштата кои ќе се однесуваат на учениците, наставниците, родителите, при што се создаваат услови за плодност на разновидни потреби за индивидуални очекувања, насочувања, можности за пополнување на времето, организирање, стекнување определено знаење, специјалност за која се насочила индивидуата.

Сите тие собрани информации ќе помогнат секоја индивидуа во зависност од сопствените желби, интереси, а согласно потребите во општината активно да се вклучи во формалниот процес на образование, но да и се даде можност за вклучување и во неформалниот процес на образование.

По прибирањето на информациите активно да се пристапи кон формирање на база за податоци за актуелните состојби, разработување на тие податоци, подготовки на стратегии за работа во училиштето внатре но и надвор од училиштето, од страна на екипи кои ќе ги пласираат тие информации, предлагање политика за оптимално користење на ресурсите, разработување стратегија со долгорочна политика, т.е. стратешко планирање развојот на училиштето, реализирање, координирање, корегирање, контрола и оценка на дејноста.

Училиштето како воспитно образовна установа треба да овозможи образовна и културна перспектива за младите и возрасните која што ќе нуди услуги кои што ќе бидат во склоп со интересите на клиентите, каде ќе нема ограничено учество и ќе овозможи достапност на различни категории на учесници.

При тоа училиштето како место кое ќе ја прошири својата дејност и ќе нуди образовни, педагошки и рекреативни услуги своите услуги возможно е да ги нуди на: учениците, наставниците, родителите и за останатото население од општината.

1. Отвореното еко-училиште за учениците ќе понуди:

- запознавање со животната средина,
- изучување на менаџментот,
- оспособување за изработка на проекти со еко содржини,
- активности поврзани со развивање на еко свеста,
- разработување на програми, планови, проекти разработени со еко тема,

- организирање теренска посета и набљудување на околината,
- организирање информативен центар кој ќе ја информира јавноста за состојбите со животната средина во образовните структури,
- да овозможи консултативна обука,
- индивидуализација на образованието,
- самообразование,
- вонучилишни дејности според интересите и
- педагошки консултации на родителите.

Да се овозможи достапност за голем број на интересенти кои ќе ги задоволат своите очекувања. При што да им се овозможи на вработените, учениците, родителите, но и на останатите интересентите сами да го планираат начинот на својата обука дали ќе биде со посетување на активноста или по пат на консултации. Со овој начин на делување ќе се овозможи промена на функцијата на наставниот кадар и проширување на неговата професионална компетентност освен наставник му се дава можност да ја завземе и улогата на ефективен организатор кој ќе придонеси за развој на отворено екоучилиште кое ќе понуди квалитетно образование во општината.

Се развиваат истовремено и квалитетот, иницијативноста, активноста, предприемништвото, одговорноста, комуникативноста а всушност крајната цел ќе биде развивањето на еко свеста односно грижата за животноста средина.

Актуелизирање на содржините, прифаќање на учебни програми за деца и возрасни, способност за адекватна реакција на потребите на разивање на идвидуата, образовните програми ќе дадат можност за следење на новините во една или друга област, вклучувајќи значење за подобрување на човекот, здравјето, условите за живот, екологијата, граѓанското образование.

Голем број на специјалисти од многу области се вклучат во разработката на дидактичките матрејали (учебните планови и програми) при што особено внимание треба да се посвети на разработување на образовните програми во соработка на претставници од Општината и училиштето.

Овие програми потребно е да обезбедат образовен процес во услови на формално и неформално образование како целосни курсеви на одделни проблемско области одговарајќи на реалното образование во истите услови. Тие теми можат да бидат сврзани со историјата на општината, етнографијата, културата, традицијата, еколошките проблеми, особеностите на општинската економија, месната флора и фауна.

За целосно прибирање на документацијата од предходната активност потребно е да се преорганизираат и подготват училишната библиотека, медиотека, спортската сала, кабинетите, опремување работилници, уредување на стадионот, изградба на базен при што училштето треба да им даде приоритет на приоритетите.

Новото еко-училиште потребно е да создаде реални услови за образование на сите клучни интересенти и вклученост на истите во систем на непрекинато образование- образование за цел живот при што една од главните приоритети ќе биде грижата за здравјето на човекот преку грижата за животната средина.

Особено значење тука има престојот на децата во природата, односно во непосредната околина, која што може да се оствари низ посебни облици на воннаставна работа како што се:

- престој на учениците во училиштниот двор,
- престој на учениците во училиштна градина,
- посета или организирано набљудување,
- излет и екскурзија (Колонцовски. 2001).

Реализирањето на идејата за едно отворено училиште претполага зајакнување на самостјноста, активноста, творечкоста иницијатива на сите учесници вклучително на претставници од училштето, локалната самоуправа, претставници сопственици на бизнис секторот од местото на живеење.

Отвореното училиште ќе овозможи пресврт во сферата на образованието во општината, тоа ќе биде средина каде што сите ќе учат, ќе се развиваат, ќе се респектираат, меѓусебно ќе комуницираат, ќе даде нови насоки за развој, нов правец за квалитет за подобар здрав живот.

Особено ќе придонесе за зголемување на одговорноста за правилно искористување на слободното време можностите за само усовршување, формирање на позитивна социјално- психолошка клима и гриза за здравјето.

Исто така со овој начин на работа ќе се овозможи поткрепа за образовните проекти во училштето, кои можат да бидат и организирани како платени образовни услуги и ќе имаат за цел да ги задоволат потребите на интересентите при што училштето средствата за реализација на услугите ќе ги вложува за зголемување на квалитетот и квантитетот на истите особено во однос на грижата за животната средина.

3.3.1. Еко училиште

Состојбите со животната средина во земјата, а и во светот е алармантана, но човекот за тоа се уште не е свесен, односно не превзема мерки со кои ќе придонесе за подобрување на истата. Од особено значење е менувањето на граѓанската свест за важноста на овој проблем и превземање активности кои ќе се негуваат и развиваат, односно потребно е воведување на еколошка едукација почнувајќи од предучилишните установи, основните училишта и средните, и секако од особено значење е воведување на еколошка едукација односно предмет по екологија во високото образование од каде што произлегуваат кадри кои ги воспитуваат и образуваат идните генерации, а со тоа ќе се придонеси за решавање на истиот. Или поточно, многу е важно се повеќе да расте граѓанската свест за важноста на секој поединец кој може на различен начин да придонесе во менувањето на односот и организација на активности поврзани со животната средина кои ќе се однесуваат на постојано живеење и менување на еколошката свест кон општеството и кон светот.

Од релевантно значење е инвестирањето во децата од мала возраст и во нивното образование, внесувањето на содржини кои ќе се однесуваат на менувањето на свеста кон природата со што ќе се придонесе во инвестиција за иднината. Како ќе се искористат природните ресурси, како ќе се обновува и заштитува животната средина се прашања кои неминовно треба да се дел од воспитната и образовната програма за учениците. За таа цел во училиштата воведена е програма Немаме резервна планета. Програмата ја спроведува здружение на граѓани ОХО којашто е создадена во 1988 година со мисија да ги поддржува, имплементира и распространува принципите и вредностите на ЕУ во Република Македонија, како и да ја промовира регионалната и меѓусебна поврзаност и соработка (фусната прирачник како да се стане еко училиште). Проектот Еко пакет е наменет за развивање на свеста и значењето на одговорното однесување кај децата, учениците, воспитувачите, наставниците и родителите, преку собирање, селектирање, одвојување и отстранување на картонот од употребената Тетра Пак амбалажа од млекото, јогуртот и соковите. Со селектирање на употребената Тетра Пак амбалажа се овозможува нејзина понатамошна преработка, се намалува количината на отпадот во депониите, се намалува загадувањето на животната средина и се зачувуваат природните ресурси.

Од јуни 2007 година ОХО влезе во Меѓународната мрежа на организации наречена ФЕЕ (Фондација за еколошка едукација) која постои од 1981 година со цел да ја подигне свеста за заштитата на животната средина и да направи ефективни промени во однесувањето на човекот преку едукација. И двете цели се насочени кон долг и одржлив развој и опстанок на планетата Земја.

ОХО е национален координатор на оваа програма во Република Македонија за сите заинтересирани училишта кои сакаат да бидат дел од оваа програма. ОХО им помага со соодветни обуки и консултации на заинтересираните училишта. Исто така, ОХО како национален координатор има задача да го следи напредокот на училиштата и истите да ги наградува (исто фуснота од еко).

Како член на интернационалната организација ФЕЕ, ОХО се стекнува со правото да ги спроведува сите програми на истата. Тука ќе се споменат програмите Како да се стане екоучилиште и програмата Млади репортери за животната средина. Програмата Како да се стане екоучилиште се спроведува од страна на 52 земји од целиот свет. Програмата Млади репортери за животната средина е спроведувана од страна на 22 земји од целиот свет.

Со членството во интернационалната мрежа, училиштата и градинките имаат можност да учествуваат во интернационални натпревари, проекти и да се вклучуваат во заеднички проекти со училишта/градинки кои се дел од интернационалната мрежа на екоучилишта.

Секоја учебна година се распишува повик за доставување на предлог проекти кој однесува на училиштата и градинките кои се наградени со статусот за зелено знаме и сребрено ниво кои во моментот имаат достигнато одреден статус од програмата.

Најголем дел од еколошките проекти се посветени на:

- Заштеда на енергија (обновливи извори на енергија, поставување на енергетско ефикасни светилки, компензатори на електрична енергија, промена на дограма и сл.). На оваа тема, реализрани се вкупно 42 проекти.
- Заштеда на вода (поставување на штедливи казанчиња, сензорски чешми, обезбедување на техничка вода и сл.) На оваа тема, реализрани се вкупно 23 проекти.
- Уредување на училишен двор (поставување на еко-училници, хортикултурно уредување и сл.). На оваа тема, реализрани се вкупно 6 проекти.

- Друго (намалување на отпад, филтри за прочистување на вода) каде што реализрани се 8 проекти. Заклучно 2017 година, како дел од оваа програма реализрани се 79 еколошки проекти.

3.3.2. Екостандарди

ЕКО-СТАНДАРД 1	
Изјава	Заштеда на енергија
Полиса	Рационално користење на електричната и топлинската енергија.
Цели	Намалување на потрошувачката на електрична енергија за 10% во споредба со претходната година.
Точки за акција	<ol style="list-style-type: none">1. Замена на сите светилки со енергетско штедливи светилки.2. Санирање или замена на прозорците и вратите.3. Поставување на калориметри и тајмери за регулирање на температурата во зградата.4. План за намалена потрошувачка на изворите за греење (дрво, нафта и слично) - рационално користење и планирање на изворите за греење.5. Воведување на едносменско работење во зимскиот период (во училишта каде што има услови).6. Редовно чистење на прозорците (еднаш неделно) за максимално искористување на сончевата енергија.7. Истакнување на упатства за рационално користење на електрична и топлинска енергија.8. Назначување на одговорни лица согласно бројот на паралелки и смени во училиштето, односно бројот на групи во градинките за спроведување на горенаведените точки на акција.9. Формирање на еко-патроли (група на ученици, односно

деца) вклучени во реализација на точките на акција, кои ќе го следат, надгледуваат и контролираат процесот на имплементација на овие активности.

- Индикатори
1. Број на енергетско штедливи светилки во зградата.
 2. Број на санирани или заменети со нови, врати и прозорци.
 3. Број на поставени калориметри и тајмери.
 4. Изготвен план на активности за намалена потрошувачка на дрво, нафта, енергија и слично; според сметки и количина на набавена нафта и дрва во споредба со претходната година.
 5. Воведено едноменско работење во училишта каде што е тоа можно.
 6. Чисти прозорци.
 7. Број на истакнати упатства за рационално користење на електрична и топлинска енергија во зградата.
 8. Имиња на одговорните лица и извештај за спроведувањето на горенаведените точки на акција.
 9. Листа со имиња на членовите на еко-патролата и број на спроведени акции.

КРАЕН РЕЗУЛТАТ 10% намалени сметки за електрична и топлинска енергија во споредба со претходната година.

ЕКО-СТАНДАРД 2

Изјава Заштеда на вода

Полиса Рационално користење на водата во училиштата и градинките.

Цели Намалување на потрошувачката на вода за 10% во споредба со претходната година.

Точки за акција

1. Анализа на состојбата на водоводната инсталација (цевки, славини, казанчиња и слично).
2. Замена и санирање на сите нефункционални чешми во зградата.
3. Замена и санирање на старите тоалетни казанчиња со нови штедливи тоалетни казанчиња.
4. Обезбедување на техничка вода за одржување на зелените површини во дворот со поставување на буриња или цели инсталации за собирање на дождовницата (оваа вода ќе се користи за наводнување на зеленилото, чистење на дворот и слично).
5. Истакнување на упатства за рационално користење на водата.
6. Назначување на одговорни лица согласно бројот на паралелки и смени во училиштето, односно групи во градинките за спроведување на горенаведените точки на акција.
7. Формирање на еко-патроли (група на ученици, односно

деца) вклучени во реализација на точките на акција, кои ќе го следат, надгледуваат и го контролираат процесот на имплементација на овие активности.

Индикатори

1. Извештај од анализата на состојбата на водоводната инсталација (цевки, славини, казанчиња и сл.).
2. Број на нови и санирани чешми (сензорски, автоматски, со педали и сл).
3. Број на нови и санирани штедливи тоалетни казанчиња. Казанчиња од кои не истекува вода неконтролирано.
4. Број на поставени буриња или инсталација во дворот за собирање на дождовницата.
5. Број на истакнати упатства за рационално користење на водата.
6. Имиња на одговорните лица и извештај за спроведување на горенаведените точки на акција.
7. Листа со имиња на членовите на еко-патролата и број на спроведени акции.

КРАЕН РЕЗУЛТАТ 10% намалени сметки за вода во споредба со претходната година.

ЕКО-СТАНДАРД 3

Изјава Одржување на зградата и здрава средина во училиштето и градинката.

Полиса Здрава и чиста внатрешна средина за учење и работење.

Цели Обезбедување на здрави услови за работење и престој во училиштето и градинката.

- Точки за акција
1. Ослободување од непотребните предмети во зградата (скршени клупи, саксии, вазни, табли, стари и исушени цвеќиња и слично).
 2. Чистење на ходниците (по секоја смена), канцеларии, училници и фисклутурни сали (соблекувални, санитарни јазли и слично) со различни крпи.
 3. Чистење на ходници, канцеларии, училници и фисклутурни сали со еколошки или нетоксични средства.
 4. При бојадисување на сидовите се користат еко-бои или бои наречени ИОС (испарливи органски соединенија).
 5. Разубавување на ходниците, канцелариите и училниците со цвеќиња.
 6. Истакнување на упатства за одржување на зграда и здрава средина во училиштето и градинката во сите простории.
 7. Назначување на одговорни лица согласно бројот на паралелки и смени во училиштето, односно бројот на групи во градинката за спроведување на горенаведените точки на акција.
 8. Формирање на еко-патроли (група на ученици, односно деца) вклучени во реализација на точките на акција, кои ќе

го следат, надгледуваат и ќе го контролираат процесот на имплементација на овие активности.

- Индикатори
1. Извештај за бројот на отстранети непотребни предмети во зградата.
 2. Број на означени крпи за чистење на: под, столарија, прозорци, тоалет и друго и посебни места на чување на крпите.
 3. Средства на кои е истакнато дека се еколошки или број на означени садови (шишиња, тегли и слично) со нетоксични средства за чистење.
 4. Документ (нарачка, испратница и слично) на кој јасно се гледа нарачката и видот на бојата.
 5. Број на добро одржани саксиски цвеќиња.
 6. Број на истакнати упатства за одржување на зградата и здрава средина во училиштето и градинката во сите простории.
 7. Имиња на одговорните лица и извештај за спроведување на горенаведените точки на акција.
 8. Листа со имиња на членовите на еко-патролата и број на спроведени акции.

КРАЕН РЕЗУЛТАТ Здрава и чиста средина за учење и работење во училиштето и градинката.

ЕКО-СТАНДАРД 4

Изјава Уреден и еколошки двор

Полиса Уреден и функционален двор кој е во согласност со потребите за заштита на животната средина.

Цели Функционално уреден двор според сите еколошки параметри на начин на кој максимално ќе користи за потребите на сите кои престојуваат во училиштето и градинката.

- Точки за акција
1. Отстранување на непотребни и нефункционални предмети и растенија од дворот (исушени цвеќиња и дрва, скршени клупи, скршени корпи и слично).
 2. Садење на локални дрвја на секои 5м2.
 3. Садење на листопадни дрвја на соодветна локација кои во лето ќе служат како заштита од сонцето а во зима ќе ја пропуштаат светлината.
 4. Садење на локални цвеќиња.
 5. Оградување на дворот со жива ограда и поставување клупи.
 6. Поставување и означување на корпи за органско ѓубре, за хартија и за пластика.
 7. Санирање (бојадисување, врзување, лепење и слично) на оградата или замена на оштетената ограда со нова.

8. Изработка на план за наводнување (систем капка по капка, собирање на дождовницата, распоред на денови за наводнување според зеленилото со користење на техничка вода и слично)
9. Редовно чистење на дворот.
10. Одржување на зеленилото (редовно кастрење на зеленилото и косење на тревата).
11. Поставување патека до влезот на зградата.
12. Означени места со изработени и поставени знаци видливи за сите во дворот (за место за игра, место за одмор, место каде што не треба да се гази и слично).
13. Истакнување на упатства за одржување на дворот.
14. Назначување одговорни лица согласно бројот на паралелки и смени во училиштето, односно бројот на групи во градинката за спроведување на горенаведените точки на акција.
15. Формирање на еко-патроли (група на ученици, односно деца) вклучени во реализација на точките на акција, кои ќе го следат, надгледуваат и ќе го контролираат процесот на имплементација на овие активности.

Индикатори

1. Извештај за бројот на отстранети непотребни предмети и растенија во дворот.
2. На 5м² засадани локални дрвја (во зависност од големината на дворот).
3. Број на правилно засадени листопадни дрвја пред прозорците на училниците; засадени на соодветно растојание.
4. Број на засадени локални цвеќиња.
5. Ограден двор со жива ограда и број на поставени клупи.
6. Број на поставени и означени корпи за органско ѓубре, хартија и пластика.
7. Бојадисана или нова ограда.

8. Изработен план на денови и часови за наводнување (посебно за летниот период, пролет, есен) и поставен систем за рационално наводнување и користење на техничка вода: систем капка по капка, собирање на дождовницата.
9. Чист и уреден двор.
10. Искосена трева, искастрени и уредени дрвја.
11. Поставена патека од влезот на дворот до зградата.
12. Изработени и поставени знаци во дворот.
13. Број на истакнати упатства за одржување на дворот.
14. Имиња на одговорните лица и извештај за спроведување на горенаведените точки на акција.
15. Листа со имиња на членовите на еко-патролата и број на спроведени акции.

КРАЕН РЕЗУЛТАТ Уреден и функционален двор.

Прилог ЕКО-СТАНДАРДИ

1.	Еко-одбор
1.1.	Записник од состанокот на еко-одбор
2.	Анализа на животната средина
3.	План на активности
4.	Извештај за реализирана акција
5.	Извештај за реализирана кампања
6.	Следење и евалуација
7.	Поврзување со воспитно-образовната програма
8.	Известување на родители и вработени
9.	Известување на пошироката јавност

ВТОР ДЕЛ

МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1. СОДРЖИНА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

1.1. Појава

Отвореноста на училиштата за продуцирање на нови идеи, нови проекти не е на задоволително ниво. Отвореноста кон општествената средина (семејството, родителите, организациите, институциите, локалната заедница), не е на задоволително ниво кое би можело да влијае врз релацијата на еко-стандардите за да се стане еко-училиште. Затоа се јавува потреба за интензивирање на активностите за остварување на соодветни активности со цел рационално користење на електричната и топлинската енергија, водата, создавање здрава и чиста внатрешна средина за учење и работење како и уреден и функционален училишен двор кој е во согласност со потребите за заштита на животната средина.

1.2. Предмет

Предмет на моето истражување ќе биде: Приоди за создавање услови за остварување на еко-стандарди, во однос на заштедата на енергија, заштедата на вода, одржувањето на училишната зграда и училишниот двор.

1.3. Цел на истражувањето

Целта на ова истражување е насочена кон испитување на ефикасноста на концептот отворено училиште каде што се остваруваат еко стандардите:

- Еко стандард 1 Заштеда на енергија
- Еко стандард 2 Заштеда на вода
- Еко стандард 3 Одржување на училишната зграда и здрава средина во училиштето
- Еко стандард 4 Уреден и еколошки училишен двор
- Пред истражувањето се поставени следните задачи:
- Да се испита улогата на вработените
- Да се испита улогата на учениците
- Да се испита улогата на семејството ,родителите
- Да се испита улогата на локалната заедница
- Да се испита улогата на државните институции
- Да се испита улогта на НВО
- Да се испитаат можностите за акција за заштеда на енергија
- Да се испитаат можностите за акција за заштеда на вода
- Да се испитаат можностите за акција за одржување на училишната зграда
- Да се испитаат можностите за акција за редување на училишниот двор

1.4. Истражувачки прашања

- Колку взаемната соработка на училиштето и родителите ќе придонесат за квалитетно образование во училиштето, односно остварување на дадените еко-стандарди на ниво на општина и држава.
- Колку соработката на училиштето со НВО и медиумите ќе придонесе на планот на екологијата

- Колку наменаментот на училиштето со својот квалитет ќе обезбеди квалитетно образование, односно остварување на дадените еко-стандарди на ниво на општина
- Дали влијанието на поврзаноста на училиштето со пошироката средина ќе влијаат врз развојот за остварување на еко-стандардите а со тоа и остварување на еко-училиште
- Кои се најзначајни дополнителни услуги за клучните интересенти кои се цел на истражување?
- Дали училиштето треба да биде водечки фактор во развивањето на образовната структура на општината во која една од целите ќе биде и грижата за околината
- Потребата од отворено училиште како клучен фактор во развојот на заедницата во остварувањето еко стандардите

1.5. Мотив за истражување

Перспективата за развивање на училишниот систем во напредните средини се објект на сериозна анализа. Постојат различни групи на население кои учествуваат во управувањето на училиштето преку кој и учествуваат и дирекно врз рзвојот на општината и развојот на свеста за екологија. Всушност учеството на секој граѓанин во управувањето на училиштето како образовен процес се смета за негово право но и должност.

Во западните земји направени се голем број на истражувања на оваа област. Во многу Европски земји ова прашање се решава под влијание на масовните влијанија на младите.

Во голем број земји во светот се прават истражувања за реализирање на идејата училиштето да се претвори во интегриран воспитен и културен центар, за да ја исполни функцијата на училишно јадро - комплекс за остварување на потребните дејности кои се од релевантен интерес за општината. Секако дека една од клучните дејности во современото кивеење е гриќата за околината ,развивањето на еко-свеста.

Во услови на децентрализација и взаемнодејствувањето на училиштето со социјалната средина се создаваат благопријатни можности и се стимулира учеството во управувањето на училиштето преку разновидни форми и звања со различен карактер. Освен педагошки совети во голем број училишта се трасира и искористува разновидни форми за вклученост на општината при решавањето на задачите во училиштето. Всушност мотив за едно вакво истражување е идејата за развивање на едно отворено училиште кое ќе преставува клучен фактор за развојот на заедницата., односно отворено училиште кое ќе биде во функција на постигнување услови за успешно остварување на еко-стандардите.

1.6. Оправданост на истражувањето

Идејата за развивање на отворено еко- училиште како клучен фактор во развојот на заедницата е исклучително продуктивна, перспективна и ќе донеси добри резултати. За тоа е потребно да се направи прецизна анализа, а посебно внимание треба да се насочи на организирањето на отвореното еко-училиште на образовна- воспитна, културна и социјална дејност за квалитетно образование и организирање за реализација на еко-стандардите во интерес на клучни интересенти и пошироката околина.. Активно учество во развојот на едно вакво училиште ќе понесат медиумите и НВО кои што ќе се јават како коректор на истото.

1.7. Субјекти на истражувањето

Субјекти на ова истражување ќе бидат вработени од 30 училишта во Македонија, ученици од истите училишта, училишниот менаџмент од истите .

2. МЕТОДОЛОШКИ ПРИОД

2.1. Истражувачка парадигма

Кога зборуваме за истражувачката парадигма за квалитет и квантитет од овој аспект ова истражување е квалитетно затоа што со квантитетното истражување се добиваат само бројки што не кажуваат ништо и немаат подлога. Квалитативното истражување го избираме затоа што се разгледува соработката и од аспект на наставниците и од аспект на учениците и од аспект на родителите, квалитетно и редоследно по ред на одредени етапи.

2.3. Извори на дизајн и податоци

Оваа студија беше продлбочен случај на развојно истражување за потребата од отвореност на училиштата кон околината и обезбедување услови за успешно остварување на еко-стандардите при што беа истражувани мислењата на учениците, родителите, наставниците во 30 училишта во Република Македонија . Користењето на мноштво податоци (вклучувајќи интервју, анкетни прашалници) ми обезбедија средства за произведување опис и можни објаснувања за идејата за развивање на отворено еко училиште како клучен фактор во развојот на заедницата, најзината исклучителна продуктивност, перспективност и обезбедување на добри резултати.

2.4. Варијабли и показатели

Зависна варијабла: Развојот на заедницата

Независна варијабла: Влијанието на отвореното училиште

2.5. Генерална хипотеза

Основните училишта во Република Македонија не се доволно отворени кон околината и истите не поседуваат услови за успешно остварување на еко стандардите.

- Еко стандард 1 Заштеда на енергија
- Еко стандард 2 Заштеда на вода
- Еко стандард 3 Одржување на училишната зграда и здрава средина во училиштето
- Еко стандард 4 Уреден и еколошки училишен двор

Посебни хипотези

Посебна хипотеза 1

Отвореното училиште во кое се создадени услови за рационално користење на електрична и топлинска енергија дава повисоки резултати во реализација на еко стандардите

Хипотеза 2

Отвореното училиште во кое се создадени услови за рационално користење на водата во училишните згради дава повисоки резултати во реализација на еко стандардите

Хипотеза 3

Отвореното училиште во кое се создадени услови за здрава и чиста внатрешна средина за учење и работење дава повисоки резултати во реализација на еко стандардите

Хипотеза 4

Отвореното училиште во кое се создадени услови за уреден и функционален училишен двор кој е во согласност со потребите за заштита на животната средина дава повисоки резултати во реализација на еко стандардите.

2.6. Собирање на податоци

За изработката на докторскиот труд се користени мноштво податоци, а значајно место ќе завземаат анкетните прашалници кои што ќе дадат одговор на прашањето дали се доволно отворени училиштата кон околината и дали истите посетуваат услови за успешно остварување на еко-стандардит. Анкетите се доставени во периодот од 2015 год. до наставниците, учениците, родителите, училишниот менаџмент во 30 училишта во Р.Македонија. Дополнително се интервјуирани членови на образовната комисија потоа истите беа прибрани собрани податоците од анкетните прашања и интервјуата.

2.7. Интервју

Во прилог на анкетните прашалници, ученичкиот прашалник, прашалникот за родители, наставници и останатото население собирав и податоци и со неформалните и формални разговори со педагози, психолози, директори и останати клучни фактори во основното образование. На педагозите, психолозите, директорите и советникот за основно образование им поставував прашања од типот:

Колку взаемната соработка на училиштето и родителите ќе придонесат за остварување на екостандардите, а со тоа ќе се овозможи развој на квалитетно образование во

училиштето, а со тоа и развој на општината? Колку соработката на училиштето со НВО и медиумите ќе придонесе за остварување на еко-стандардите

Дали и на кој начин улогата на државните институции има влијание за овозможувањето на услови во училиштето за остварување на еко-стандардите. Колку на менаџментот на училиштето со својот квалитет ќе обезбеди квалитетно образование, а со тоа ќе има и влијание и во развојот на општината?

Дали влијанието на поврзаноста на училиштето со пошироката средина, отвореноста кон околината ќе овозможи слови за остварување на еко стандардите.

Дали училиштето треба да биде водечки фактор во развивањето на образовната структура на општината

2.8. Анализа на податоци

Анализата на податоците ја започнав со комплетирањето на анкетните прашалници спроведени и првите интервјуа кои беа спроведени со педагозите, психолозите, директорите и советникот за основно образование и основните белешки, и анализите на анкетните прашалници на населението. Мојата генерална определба за анализата на податоци се состоеше во организирање на податоците околу три различни описи.

1. Колку е потребна взаемна соработка на родителите и поширокото население со училиштето ќе придонесе ли таа соработка за создавање услови за остварување на еко-стандардите.
2. Потребно ли е училиштето да соработува со НВО и медиумите ќе имаат ли тие влијание врз работата на училиштето, придонесувајќи за развојот на училиштето овозможувајќи услови за остварување на еко-стандардите во училиштето а секако со тоа и развој на општината.
3. Значајно ли е да се отворат училиштата кон околината со нови пристапи и ќе се создадат ли услови со тоа за остварување на еко-стандардите

Процесот го започнав со изведување на основните податоци од учениците наставниците и родителите кои ги вклучив во прашална база на податоци, заедно со

забелешките ракописите од интервјуата, индивидуалните одговори на ученичките прашалници како и на прашалниците на родителите, наставниците, педагогот. Потоа ја презедов квалитативната анализа која помина низ процес на читање, пречитување на материјалот и различните извори на податоци. Целта на описите во резултатот е да предложат објаснување за она што беше анкетирано и интервјуирано и одговори на прашањето: за потребата од отворено училиште во кое ќе се создадат услови за остварување на еко-стандардите кое ќе претставува клучен фактор во развојот на општината. За време на анализата, односно при синтетизирањето и средувањето на податоците се служев со кодови за категоризација на информациите кои се содржани во податоците.

3. РЕАЛИЗАЦИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

3.1. Методи на научно сознание

3.2. Методи на научно заклучување

Во ова истражување како методи на научно заклучување ќе бидат употребени методите: индукција, анализа, синтеза и моделирање.

Индуктивното заклучување ќе следи како процес на изведување заклучоци поаѓајќи од претходно собраните факти.

Понатаму ќе работам се дескриптивна анализа на ситуациите и состојбите односно од сложено кон едноставни конституенти на истражуваната појава.

Следен чекор ќе биде синтеза на поединичните заклучоци во целина.

Аналитичко- синтетичкиот метод се должи на единството, на целината и деловите на реалната појава која ќе биде истражувана. Имајќи предвид дека се работи за истражување во развој како практично решение ќе биде употребено и моделирање.⁶⁹

⁶⁹ Виолета Панзова, 2005, Логика за Четврта Година на реформираното гимназиско образование, Просветно Дело АД Скопје

3.3. Оперативни методи

Анкетни прашалници, испитување на субјекти, проучување и анализа на педагошка документација, анкетање и непосредно набљудување, интервју.

3.4. Постапки и инструменти

Анкетните прашалници за ученици, наставници, педагошко психолошка служба и директорите, родителите од 30 училишта и претставници на НВО. ги користев бидејќи тие се корисни и информативни, не само што обезбедуваат информации туку и влијаат врз училишта во општината врз учениците, наставниците и родителите на децата кои учат во училиштата.

Прашалниците беа со ограничена должина од две страници. На прашањата се одговараше со заокружување на една од дадената алтернатива (на одреден број прашања можни беа и повеќе одговори) или со запишување на одговорот на подвлечената линија која следеше по прашањето. Исто така во анкетата имаше опција неинформиран.

Прашалниците беа анонимни. Прашањата (точките) за интервју беа со неограничен одговор. Генерално на сите испитаници им поставував исти прашања со мала модифицираност од зависност од испитаниците. Прашањата беа јасно поставени со недвосмислени зборови. Интервјуто беше ефикасно со пријателска нота при што е обезбедена доверливост на информациите.

3.5. Примерок и популација

Популација:

Содржина: Наставниците, родителите, во 30 основни и средни училишта во Република Македонија

Единки: Наставници, родители, ученици, членови на стручни служби во училиштата, советник за основно образование.

Примерок:

Од основната маса која се состои од наставници, родители и ученици одбрани се неколку целни примероци кои претходно се идентификувани како нејзини составни делови.

Примерокот ќе ги опфати:

- Наставници од 30 основни средни училишта во Република Македонија
- Родители од 30 основни средни училишта во Република Македонија Ученици од 30 основни средни училишта во Република Македонија
- Членови на стручни служби
- Советници за образование

Истражувањето е реализирано во 30 основни и средни училишта во Македонија при што е опфатена популација од 1072 испитаници од кои 355 родители на ученици, 355 ученици и 363 вработени (286 наставници, 47 стручни соработници и 29 директори).

ТРЕТ ДЕЛ

АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА НА РЕЗУЛТАТИТЕ

1. КВАНТИТАТИВНИ РЕЗУЛТАТИ

За да дојдам до потребните сознанија користев анкетни прашалници за наставници, родители, ученици и за населението во општината. Добиените податоци се обработени и претставени.

1.1. Анкетен прашалник за родители

Податоци за испитаниците:

Училиште	Основно образование	131
	Средно образование	112
Пол	Женски	134 (55.1%)
	Машки	109 (44.9%)
Работен однос	Вработени	159 (65.4%)
	Невработени	84 (34.6%)

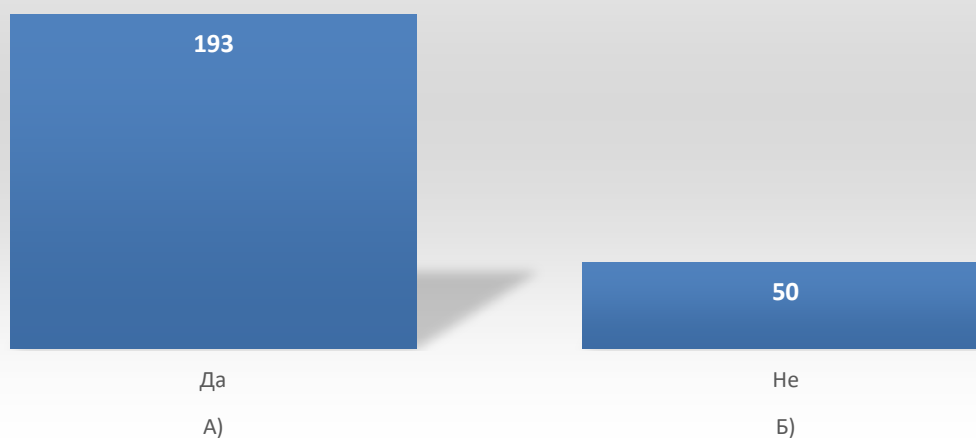
Со анкетниот прашалник беа опфатени вкупно 243 испитаници родители. од кои што 131 се родители на ученици од училишта за основно образование, и 112 се родители на ученици од училишта за средно образование. 134 испитани сеод женски пол, а 109 се испитаници од машки пол. Од испитаниците 159 се вработени, а 84 невработени.

6. Дали сте запознати со активностите кои се застапени во наставната програма во училиштето во кое учи вашето дете?



Од горенаведената табела може да се забележи дека од вкупно 355 испитаници 199 или 81.9% од испитаниците се изјасниле дека се запознати активностите кои се застапени во наставната програма во училиштето во кое учи нивното дете, додека 44 или 18.1% од испитаниците се изјаснале дека не се запознати.

7. Дали сте запознати со животот и работата во училиштето во кое учи вашето дете?

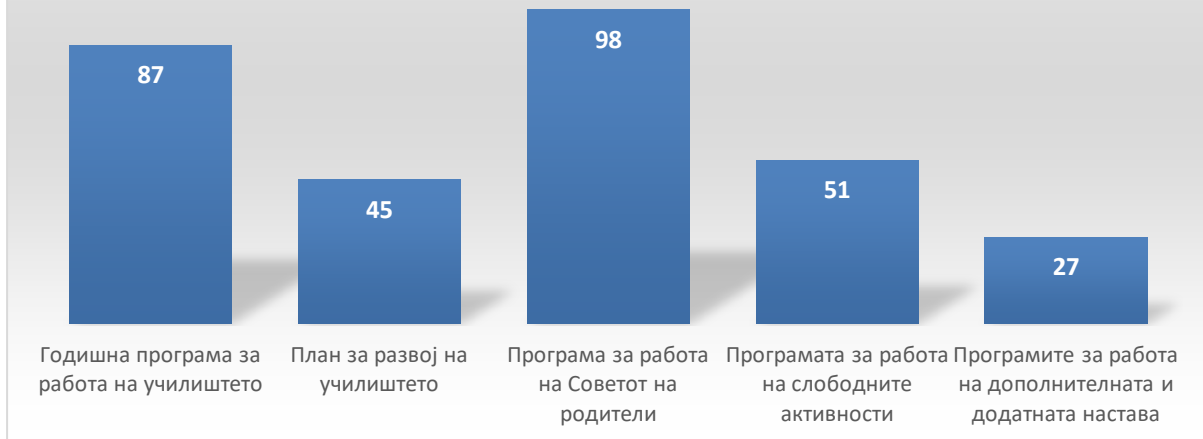


Од вкупно 355 испитаници 193 или 79.4% од испитаниците се изјасниле дека се запознати со животот и работата во училиштето во кое учи нивното дете, додека 50 или 29.6% од испитаниците се изјаснале дека не се запознати.



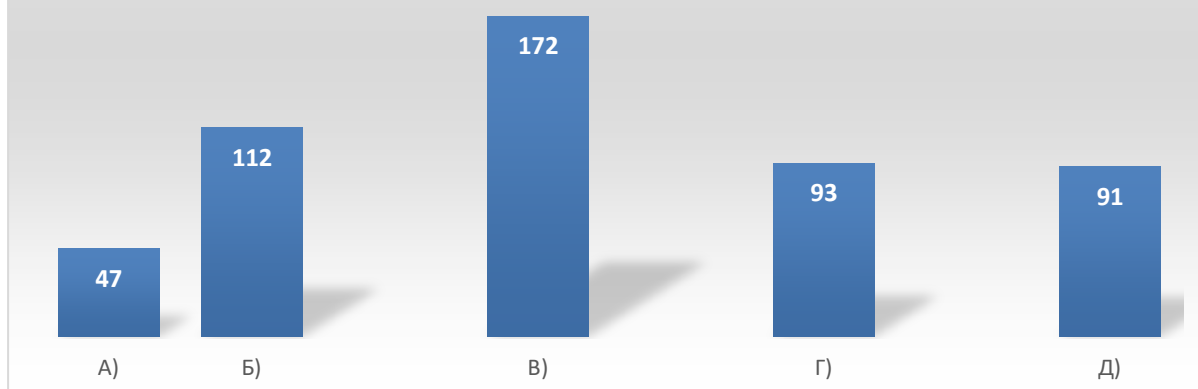
Од вкупно 355 испитаници 61 или 25.1% од испитаници не се вклучени во Советот на родители во училиштето во кое учи нивното дете, додека 182 или 74.9% од испитаниците се изјаснале дека не се вклучени.

9. Дали сте запознати со некои од програмите за работа на училиштето кое учи вашето дете?



На прашањето дали испитаниците се запознати со некои од програмите за работа на училиштето во кое учи нивното дете 87 или 35.5% од испитаниците се изјаснале дека се запознати со Годишната програма за работа во училиштето, со планот за развој на училиштето запознати се 45 или 18.5% од испитаниците, додека 98 или 40.3% од испитаниците се запознати со Програмата за работа на Совет на родители, со Програмата за работа на слободните активности запознати се 51 или 21% и со Програмата за дополнителна и додатна настава запознати се 27 или 11.1% од испитаниците.

10. На кој начин сте запознати / информирани со работата / актуелните состојби во училиштето во кое учи вашето дете?



А) Огласна табла

Б) ВЕБ страна на училиштето

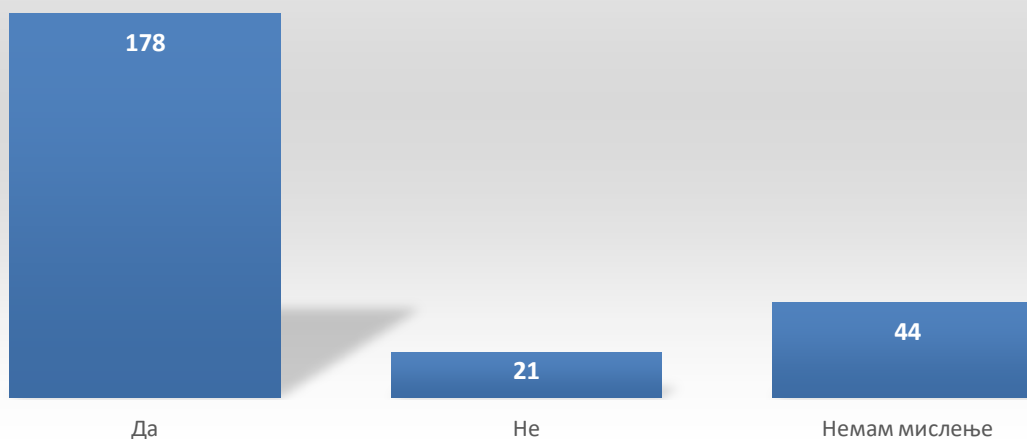
В) Информативни родителски средби со одделенскиот / класниот раководител на вашето дете

Г) Информативни родителски средби со директорот на училиштето

Д) Информативни средби со стручните соработници на училиштето (педагог, психолог...)

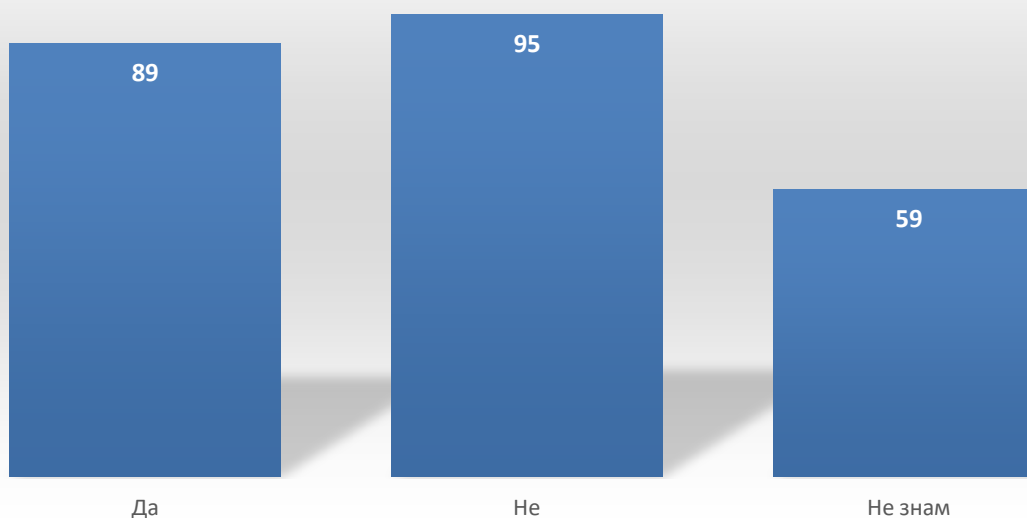
На прашањето на кој начин родителите се запознати со работата односно со актуелните состојби во училиштето 47 испитаници или 19,3% одговориле дека се запознати од огласната табла. Од ВЕБ страната се запознати 112 испитаници односно 46,1% од родителите. Од информативните родителски средби со одделенскиот раководител на децата, запознати се 172 родители односно 70,8% од испитаниците. Додека 93 испитаници односно 38,3% за актуелната состојба во училиштето се запознале од информативни средби со директорот на училиштето. Од информативни средби со стручните соработници се информирале 91 или 37,4% од испитаниците.

11. Дали сметате дека училиштето кое учи вашето дете треба да биде повеќе отворено за родителите?



На прашањето дали родителите сметаат дека училиштето во кое учи нивното дете треба да биде повеќе отворено за родителите 178 од испитаниците, 73.3% одговориле позитивно, додека 21 од испитаниците одговориле дека училиштето е доволно отворено за нив, 44 од испитаниците или 18.1% немаат мислење по ова прашање.

12. Дали сте запознати дека во училиштето кое учи вашето дете се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија?

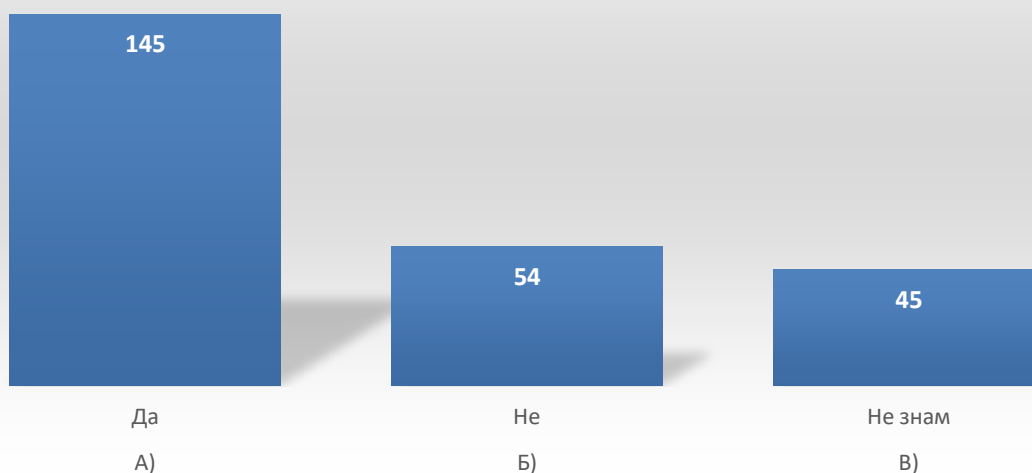


Од вкупно 243 испитаници, 89 или 36.6% се запознати дека во училиштето во кое учи нивното дете се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија, 95 односно 39.1% од испитаниците не се запознати со плановите за преземање активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија додека 59 односно 24.3% немаат мислење по ова прашање.



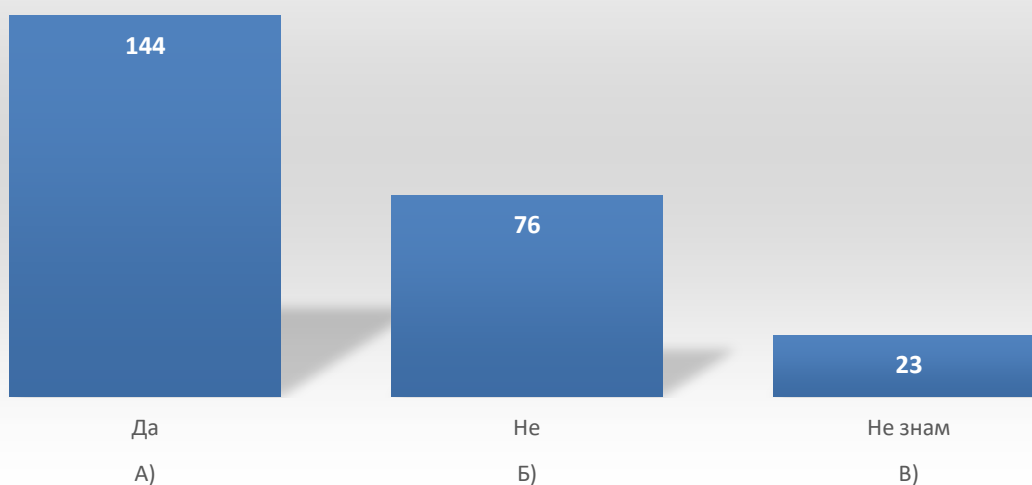
Од вкупно 243 испитаници 9 или 37.4% се запознати дека во училиштето во кое учи нивното дете се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на тоplotна енергија, 90 односно 37% од испитаниците не се запознати со плановите за преземање активности за намалување на потрошувачката на тоplotна енергија додека 62 односно 25.6% немаат мислење по ова прашање.

14. Дали сметате дека во училиштето каде учи вашето дете постои здрава и чиста средина за учење и престојување?



На прашањето дали сметат дека во училиштето каде што учи вашето дете постои здрава и чиста средина за учење и престојување со да одговориле 145 односно 59.7% од испитаниците, со не одговориле 54 односно 22.2% од испитаниците додека 45 односно 18.1 % немаат мислење по ова прашање.

15. Дали дворот на училиштето во кое учи вашето дете е уреден, функционален и во согласност со потребите за заштита на животната средина?



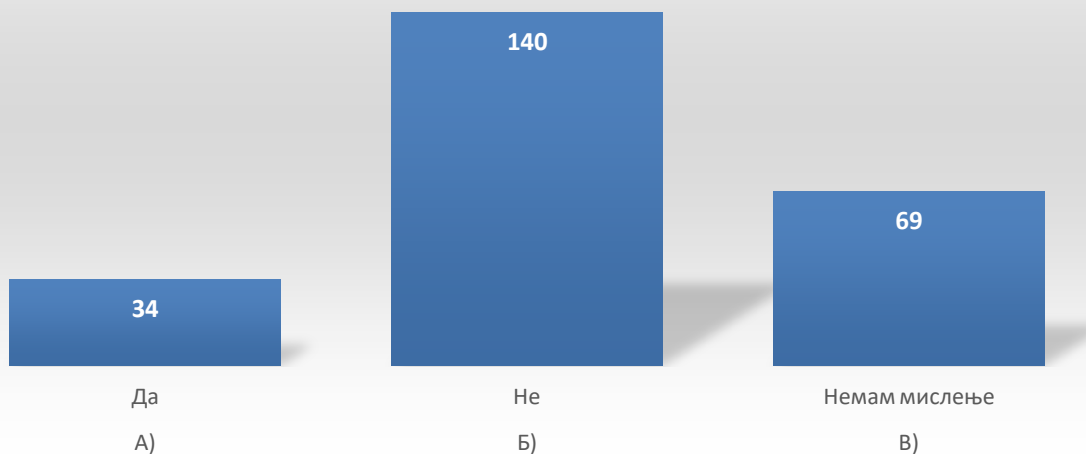
Од вкупно 243 анкетирани родители за дворот на училиштето во кое учи нивното дете 144 односно 59.3% се изјасниле дека е уреден, функционален и во согласност со

потребите за заштита на животната средина, додека 76 односно 31.3% од испитаниците не се согласуваат дека дворот е уреден, функционален и во согласност со потребите за заштита на животната средина, 23 од испитаниците или 9.4% не знаат каков е дворот.



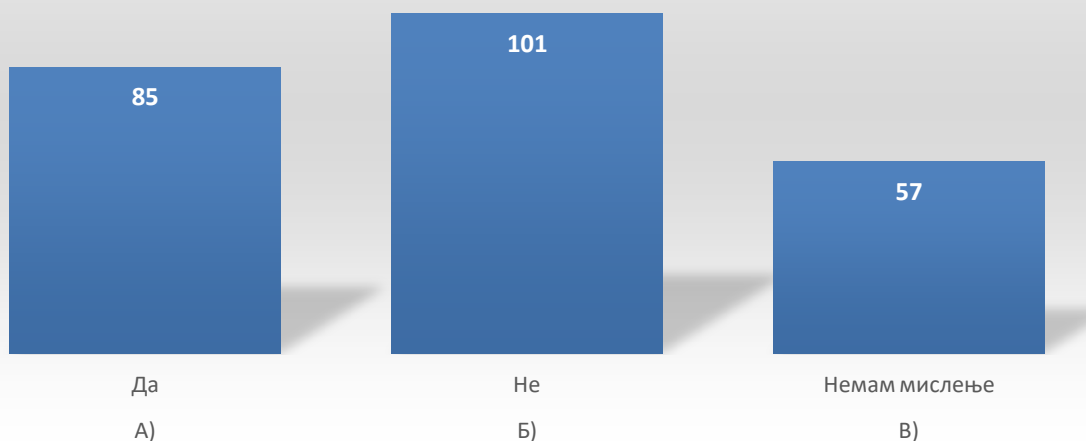
На прашањето дали родителите се информирани за активностите во училиштето поврзани со заштита на животната средина 99 (40.7%) се изјаснале дека се информирани, 113 (46.5%) се изјаснале дека не се запознаени додека 31 (12.8%) немаат мислење по прашањето.

17. Дали добивате повратни информации за преземените активности во врска со животната средина на училиштето во кое учи вашето дете? (на пр.: Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода?)



Испитаниците беа запрашани дали добиваат повратни информации за преземените активности во врска со животната средина на училиштето во кое учи нивното дете (пр. Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода) при што со одговорор да се изјаснале 34 (14.0%), а со не 140 (57.6%), по ова прашање мислење немаат 69 (28.4%) испитаници.

18. Дали сте информирани (дали се обележени), за определените места за игра, одмор и сл. на учениците во врска со активностите за реализација на еко – стандардот за уреден еколошки двор на училиштето во кое учи вашето дете?

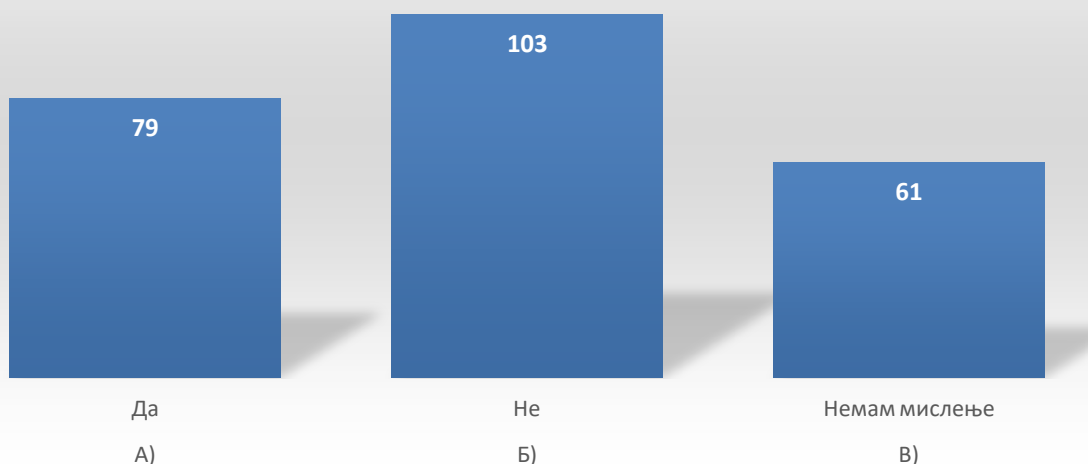


Од вкупниот број на испитаници родители 85 (35%) позитивно се изјасниле на прашањето дали се информирани за обележување на определени места за игра, одмор и сл.на учениците во врска со активностите за реализација на еко стандардот за уреден еколошки двор на училиштето во кое учи нивното дете, додека дека не се информирани се изјаснале 101(41.6%), а 57 односно 23.4% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.



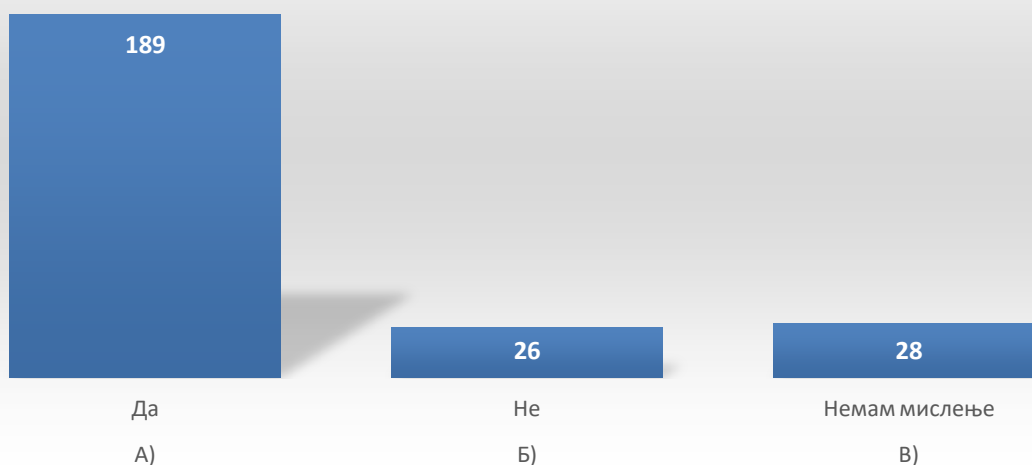
Вкупно 113 односно 46.5% од испитаниците се информирани на некој начин за активностите на училиштето во создавањето на здрава и чиста внатрешна средина во училиштето во кое учи нивното дете (уредување на училници, ходници итн), додека 78 односно 32.1% не се информирани за таквите активности, а немаат мислење 52 испитаници односно 21.4%.

20. Дали сте запознати дека се изведуваат на ниво на училиште истражувања за степенот на остварување на дадените еко – стандарди на ниво на државата?



Од горенаведената табела може да се види дека на прашањето дали родителите се запознати за истражувања кои се изведуваат за степенот на остварување на дадените еко стандарди на ниво на држава, 79 (32.5%) од испитаниците одговориле позитивно, 103 (42.2%) одговориле негативно, додека 61 (42.4%) немаат мислење по ова прашање.

21. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со родителите на учениците на планот на екологијата?



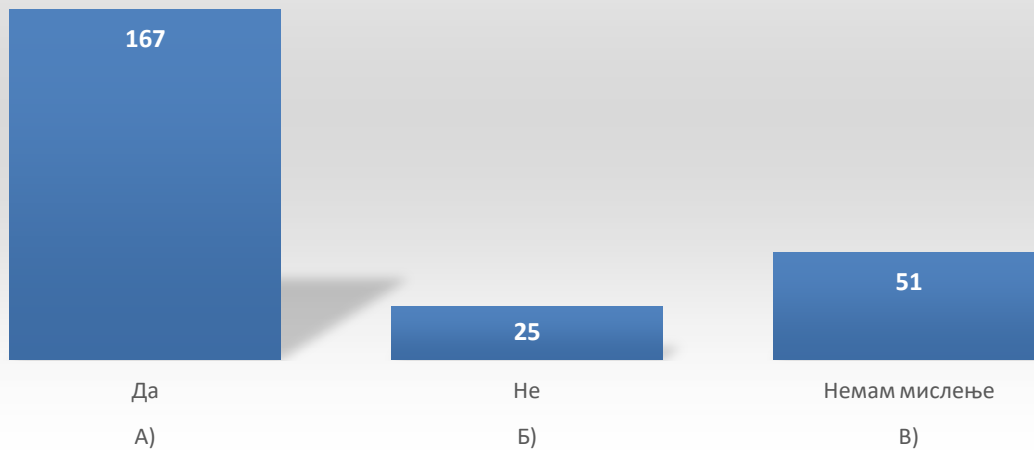
На прашањето дали родителите сметаат дека училиштето треба да ја зајакне соработката со родителите на учениците на планот на екологијата 189 од испитаниците односно 77.8% се изјаснале дека сметаат дека училиштето треба да го направи тоа, 26 од

испитаниците не се согласуваат со тоа односно 10.7 % од испитаниците одговориле дека не е потребно зајакнување на соработката на тој план, додека 28 односно 11.5 % од испитаниците немаат мислење по ова прашање.



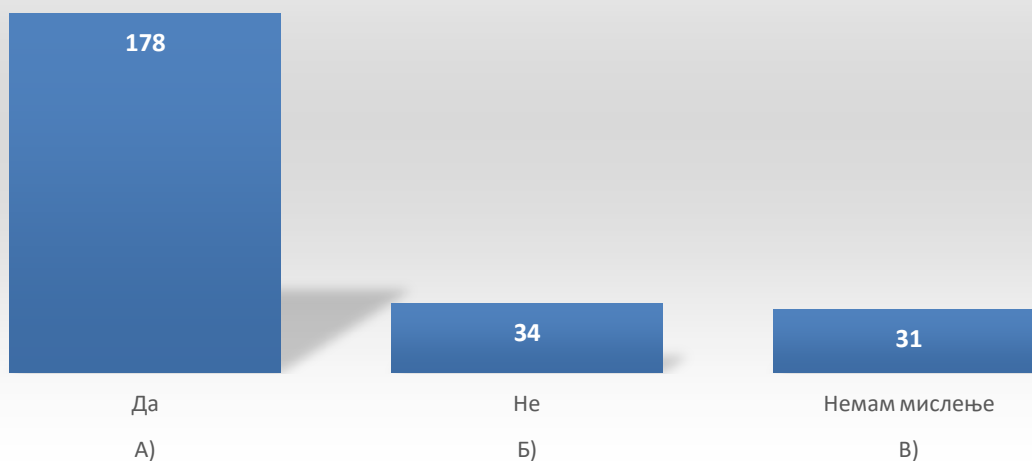
На прашањето дали родителите сметаа дека училиштето треба да ја зајакне соработката со локалната средина на планот на екологијата 158 од испитаниците односно 65% се изјаснале дека сметаат дека училиштето треба да го направи тоа, 34 од испитаниците не се согласуваат со тоа односно 14% од испитаниците одговориле дека не е потребно зајакнување на соработката на тој план, додека 51 односно 21.0% од испитаниците немаат мислење по ова прашање.

23. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со другите училишта, факултети и бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата?



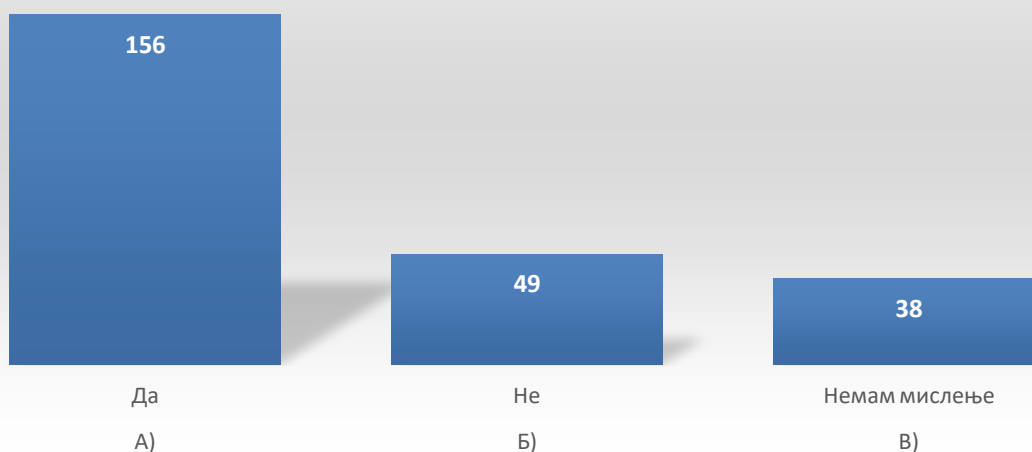
На прашањето дали родителите сметаат дека училиштето треба да ја зајакне соработката со другите училишта, факултети и бизнис секторот на планот на екологијата 167 од испитаниците односно 68.7% се изјаснале дека сметаат дека училиштето треба да го направи тоа, 25 од испитаниците не се согласуваат со тоа односно 10.3% од испитаниците одговориле дека не е потребно зајакнување на соработката на тој план, додека 51 односно 21.0% од испитаниците немаат мислење по ова прашање.

24. Дали сметате дека училиштето треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор од местото на живеење на планот на екологијата?



Со позитивен одговор се изјасниле 178 испитаници по однос на прашањето дали сметаат дека училиштето треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор од местото на живеење на планот на екологијата, додека 34 односно 14% се изјаснале негативно сметаат дека нема потреба од зајакнување на таа соработка, 31 (12.7%) немаат мислење по актуелното прашање.

25. Дали сметате дека за училиштето е значајна соработката и вклученоста на медиумите на планот на екологијата?



На прашањето дали родителите сметаат дека училиштето треба да ја зајакне соработката и ги вклучи медиумите на планот на екологијата 156 од испитаниците односно 64.2% се изјаснале дека сметаат дека училиштето треба да го направи тоа, 49 од испитаниците не се согласуваат со тоа односно 20.2% од испитаниците одговориле дека не е потребно зајакнување на соработката на тој план, додека 38 односно 15.6% од испитаниците немаат мислење по ова прашање.

Сумарни согледувања и констатации во врска со ставовите и мислењата на родителите

Анкетираниите родители во поголем број се запознати со активностите во наставната програма и животот и работата во училиштето во кое учи нивното дете, исто така запознати се со годишната програма за работа на училиштето, програмата за работа на советот на родители, додека помалку се запознати со планот за развој на училиштето, програмата за работа на слободни активности и програмата за работа на дополнителна и додатна настава.

За работата на училиштето родителите најповеќе информации од информативните средби со одделенските раководители и ВЕБ страната на училиштето, потоа информативните средби со директорот на училиштето и со стручните соработници (педагогот и психологот), а најмалку информации добиле од огласната табла во училиштето.

Родителите сметаат дека училиштето треба да биде повеќе отворено за родителите за да можат подобро да се запознаат со животот и работата во истото. Помал дел од родителите запознати се плановите за превземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија, а поголемиот дел од родителите не се запознати со овие планови. Исто важи и за плановите за превземање на активности за намалување на потрошувачката на топлотна енергија и вода.

Поголемиот дел од родителите се изјасниле дека во училиштето постои здрава и чиста средина и децата им учат во уреден и функционален двор кој е во согласност со потребите за заштита на животната средина.

Исто така родителите информирани се за активностите кои се поврзани со заштитата на животната средина во училиштето во кое учи нивното дете, но повратни информации за превземените активности во врска со животната средина (пр. дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода) немаат.

Поголем дел од родителите не се информирани дали се обележани определени места за игра, одмор и слично на учениците во врска со активностите за реализација на екостандардот за уреден еколошки двор на училиштето.

Повеќето родители се информирани за активностите кои се превземени во училиштето за создавање на здрава и чиста внатрешна средина (уредивање на училниците, ходниците и слично), но не се информирани дали се спроведуваат истражувања за степенот на остварувањето на дадените екостандарди на ниво на државата.

Родителите се изјасниле дека училиштето треба да ја зајакни соработката со родителите и учениците на планот на екологијата, со локалната средина, со другите училишта, факултетите и бизнис секторот од местото на живеење, и истото треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор при што ќе бидат вклучени и медиумите.

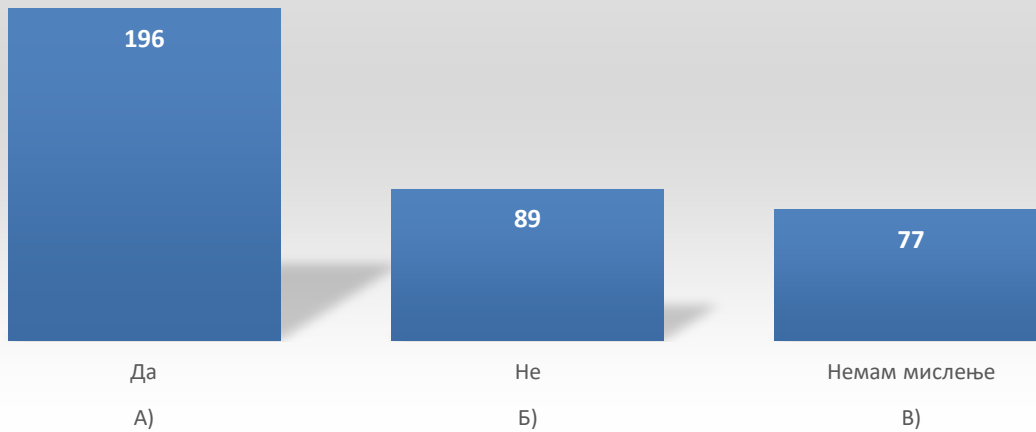
1.2. Анкетен прашалник за вработени

Податоци за испитаниците:

Училиште	Основно образование	279
	Средно образование	83
Пол	Женски	259
	Машки	103
Работно место	Директор	29
	Стручен соработник	47
	Наставник	286
Генерација на раѓање	До 1964	106
	Од 1965 до 1980	169
	По 1980	87
Работно искуство	До 5 години	43
	Од 6 до 15 години	158
	Повеќе од 15 години	161

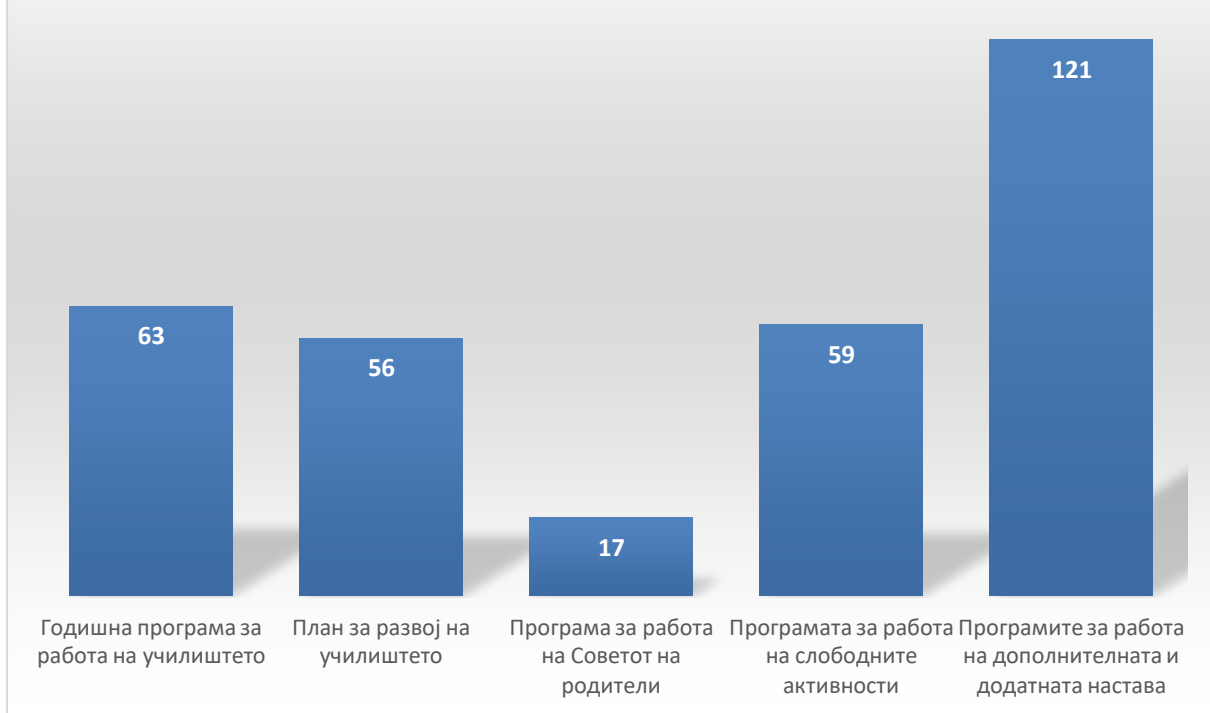
Од вкупно анкетираниите 279 се од училиште за основно образование, а 83 се од училиште од средно образование о кои што 259 се од женски пол, а 103 од машки пол. Анкетирани се вкупно 29 директори, 47 стручни соработници и 286 наставници од кои што 106 се со генерација на раѓање до 1964, 169 се со генерација на раѓање од 1965 до 1970 година и 87 родени се по 1970 година. Со работно искуство со до 5 години анкетирани се 43 вработени, од 6 до 15 години 158 вработени и 161 со повеќе од 15 години работно искуство.

9. Дали сметате дека доволни се активностите предвидени / застапени во програмата за воннаставни активности во вашето училиште?



На прашањето дали сметате дека доволни се активностите предвидени/застапени во програмата за воннаставни активности во вашето училиште со да одговориле 196 од вкупниот број на испитаници, со не одговориле 89 од испитаниците, а немаат мислење 77.

10. Дали сте запознати со некои од програмите за работа на училиштето?



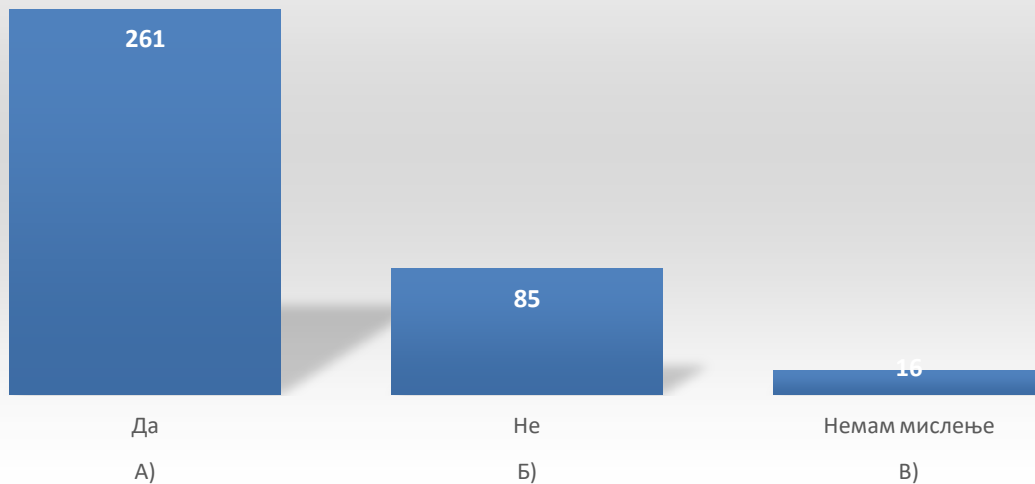
На прашањето дали вработените се запознаени со програмите за работа во училиштето 63 од испитаниците односно 17,4% се изјаснале позитивно односно дека се запознаени со годишната програма за работа на училиштето, дека се запознаени со планот за развој на училиштето се изјаснале 56 или 15,5% од испитаниците, со Програмата за работа на Советот на родителите се запознати 17 од испитаниците односно 4,7%, додека 59 или 16,3% од испитаниците се изјаснале дека се запознати со Програмата за работа на слободните активности, Програмата за работа на дополнителната и додатната настава дека се реализира во училиштата им е познато на 121 испитаник односно 33,4%.

11. На кој начин сте информирани за актуелните состојби во училиштето?



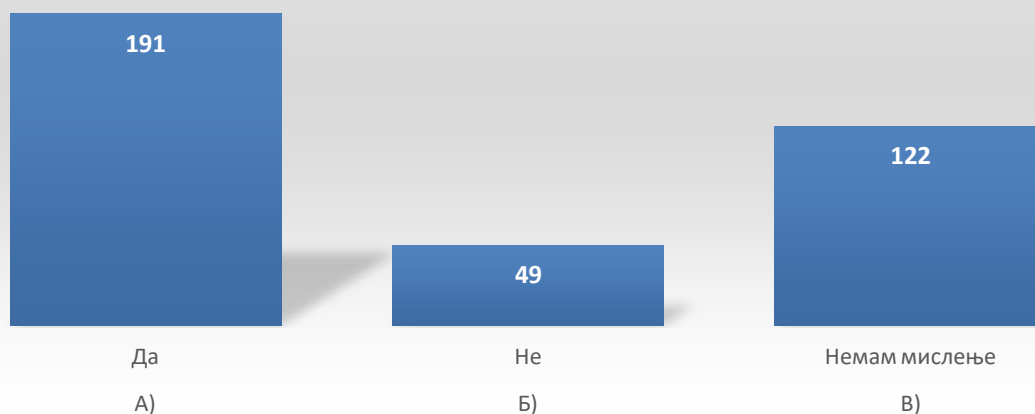
Од вкупно 362 на прашањето на кој начин се информирани за актуелните состојби во училиштето 347 од испитаниците односно 95,9% се изјаснале дека се запознаени со актуелните состојби од огласна табла, 12 или 3,3% од испитаниците се запознати од ВЕБ страната на училиштето, 124 од испитаниците односно 34,3%, се запознати од социјалните мрежи додека 349 или 96,4% од испитаниците се изјаснале дека се запознати од наставнички односно одделенски совет, додека за актуелните состојби во училиштето од страна на директорот на училиштето се информирани 93 односно 25,7% од испитаниците, преку информативни средби со стручните соработници на училиштето информирани се 97 или 26,8% од испитаниците.

12. Дали сметате дека вашето училиште е отворено за соработка со окружувањето?

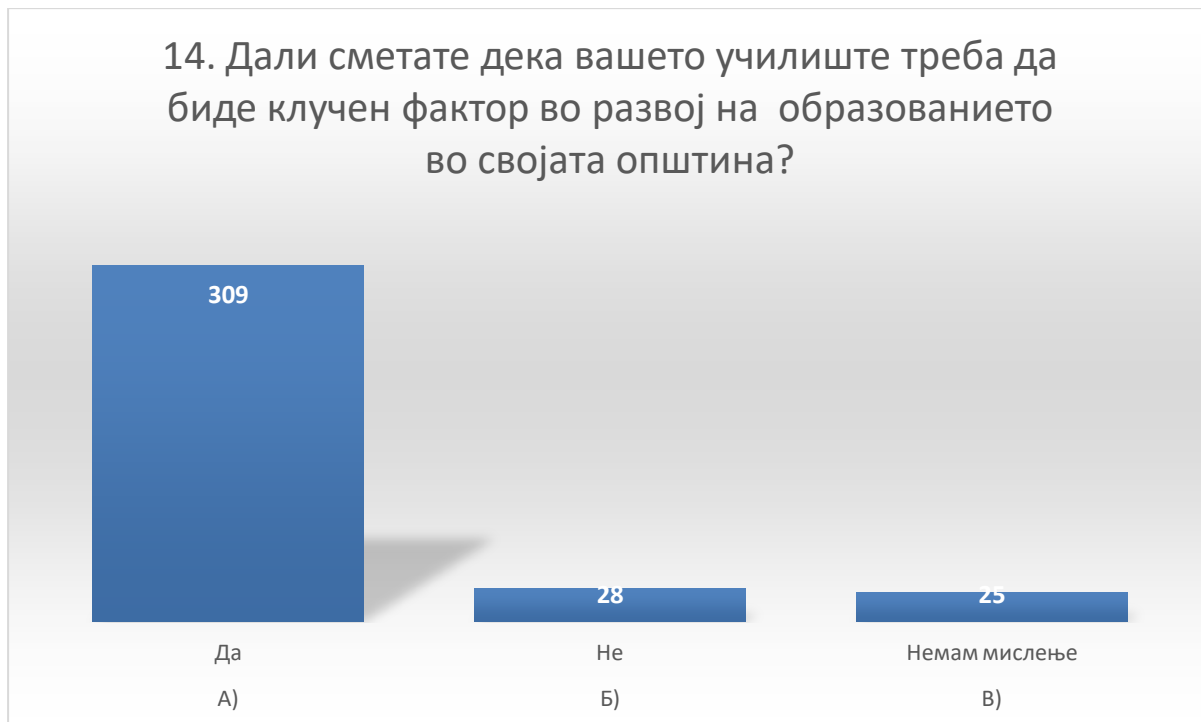


Во контекст на прашањето дали сметат дека вашето училиште е отворено за соработка со опкружувањето позитивно се изјаснале 261 од испитаниците тоа во проценти е 72,1%, негативно се изјаснале 85 или 23,5% од испитаниците, додека немаат мислење 16 или 4,4% од испитаниците.

13. Дали сметате дека вашето училиште треба да обезбеди подобро образование и воспитание за учениците?

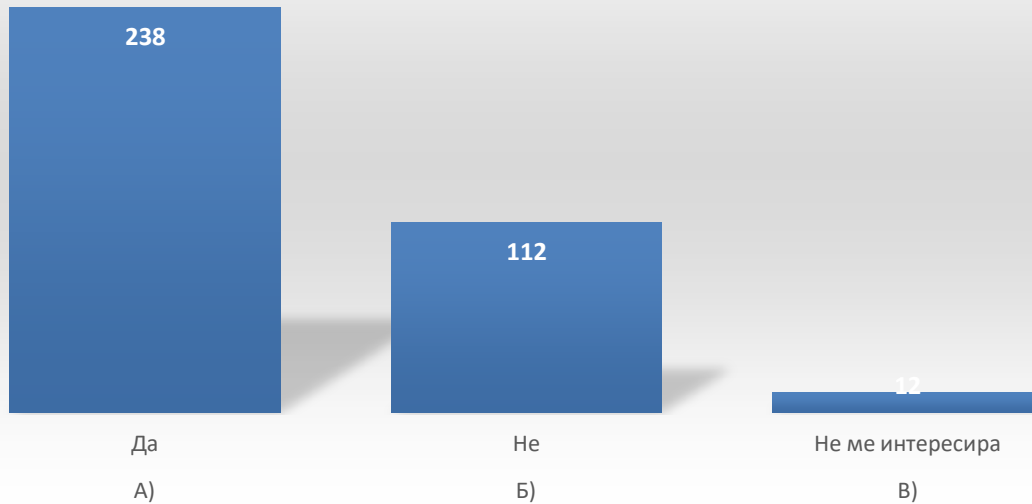


Од вработените 191 или 52,7% позитивно се изјаснале во врска со претходното прашање, 49 или 13,5% сметаат дека нема потреба училиштето да обезбеди подобро образование и воспитание, додека 122 или 33,8% немаат никакво мислење по ова прашање.



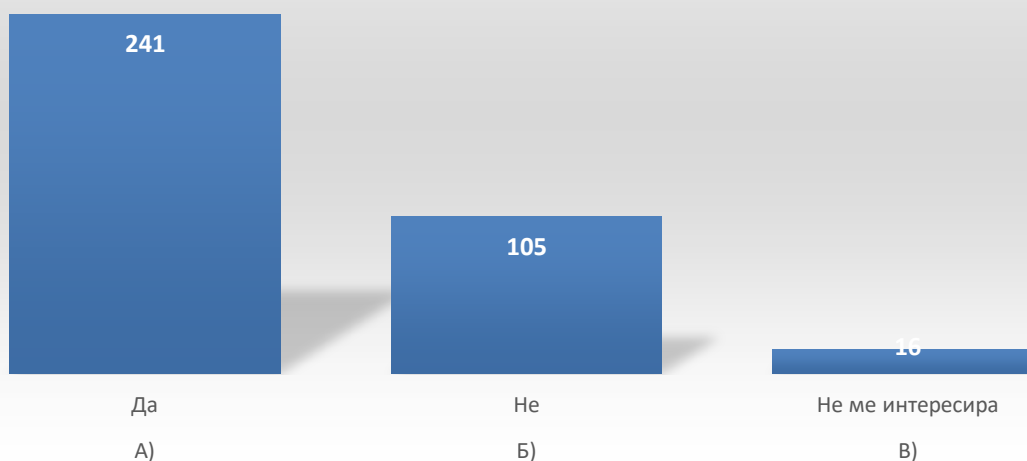
Во контекст на прашањето дали сметате дека вашето училиште треба да биде клучен фактор во развој на образованието во својата општина од вкупно 362 испитаници 309 или 85,4% се изјасниле позитивно односно тие размислуваат дека за развојот на една општина секако клучен фактор е едно развиено отворено училиште, 28 од испитаниците односно 7,7% се изјасниле негативно односно тие не веруваат дека училиштето е тоа кое што е клучен фактор во развојот на една општина, додека по однос на ова прашање мислење немаат 25 односно 6,9% од испитаниците.

15. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија?



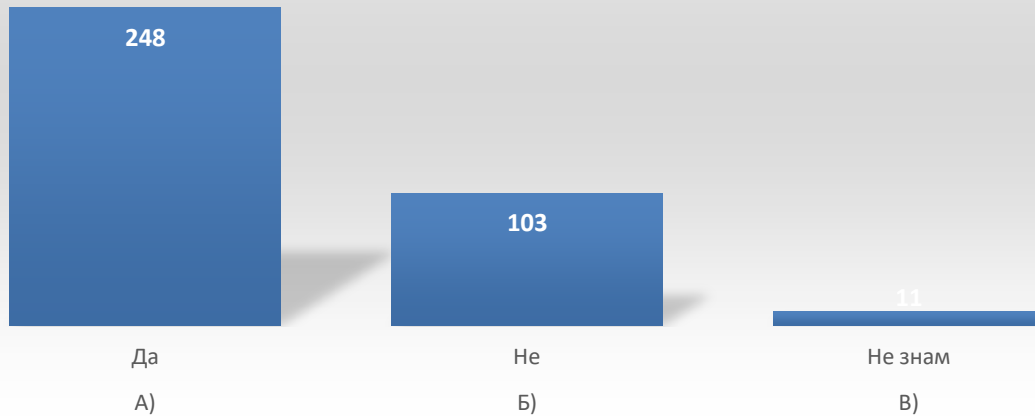
На прашањето дали сметат дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија 238 или 65,7% од испитаниците се изјаснале дека се запознати со таа состојба, додека 112 односно 31% не се запознати со актуелната состојба за намалувањето на потрошувачка на електрична енергија, додека дека не се интересираат за состојбите со намалувањето на потрошувачката на електричната енергија се изјаснале 12 или 3,3% од испитаниците.

16. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на тоplotна енергија?



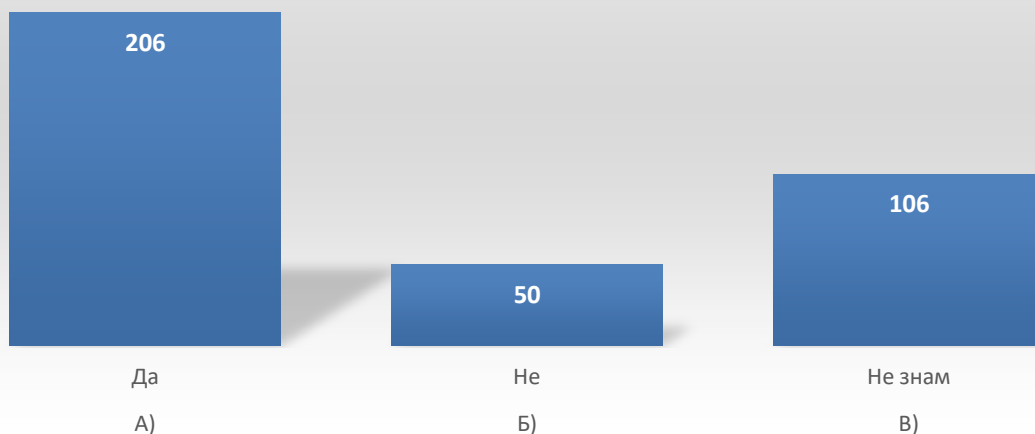
На прашањето дали се запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на тоplotната енергија 241 или 66,6% од испитаниците се изјаснале дека се запознати со таа состојба, додека 105 односно 29% не се запознати со актуелната состојба за намалувањето на потрошувачка на тоplotна енергија. Незаинтересирани за активностите за намалувањето на потрошувачката на електричната енергија се изјаснале 16 или 4,4% од испитаниците.

17. Дали сметате дека во вашето училиште постои здрава и чиста средина за учење и престојување?



На прашањето дали сметат дека во училиштето постои здрава и чиста средина за учење и престојување 248 или 68,5% од испитаниците се изјаснале позитивно, односно тие сметаат дека училиштето во кое што работат претставува една здрава и чиста средина за учење и престојување. 103 испитаници односно 28,4% не се согласуваат дека нивното училиште претставува здрава и чиста средина за учење. 11 испитаници или 3,1% од испитаниците не се информирани во какво училиште работат.

18. Дали дворот во вашето училиште е уреден, функционален и во согласност со потребите за заштита на животната средина?

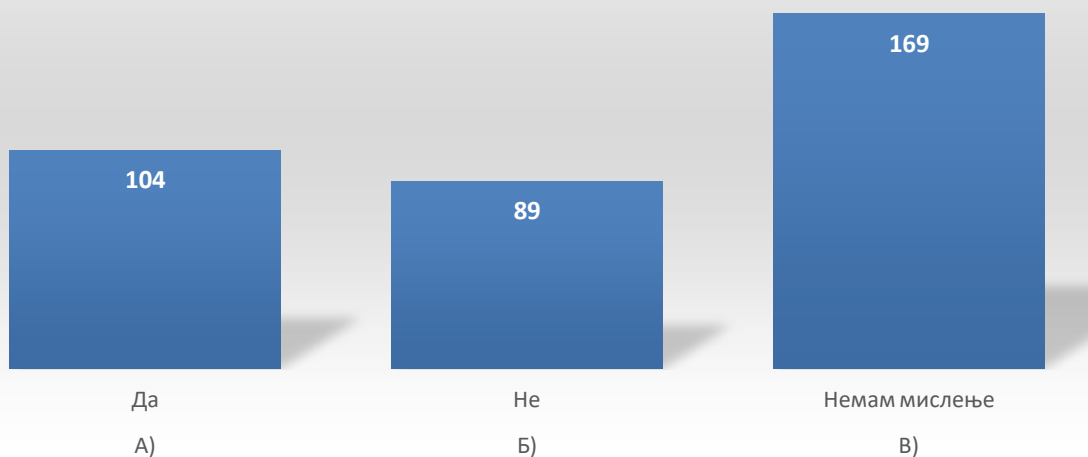


Дали дворот на вашето училиште е уреден, функционален, и во согласност со потребите за заштита на животната средина е прашање на кое што 206 или 56,9% од испитаниците се изјаснале дека е тоа така, 50 или 13,8% од испитаниците не се согласуваат односно негативно одговориле на прашањето дека дворот во училиштето е уреден, функционален и е во согласност со потребите за заштита на животната средина, додека 106 односно 29,3% од испитаниците не знаат во каква состојба е дворот во училиштето.



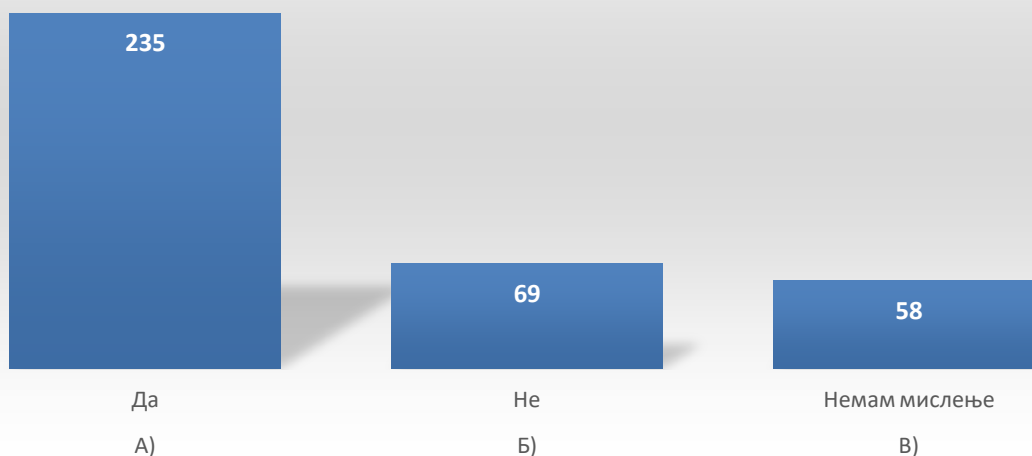
На прашањето дали вработените се информирани за степенот на остварување на еко- стандарди 241 од испитаниците или 66,6% се изјаснале позитивно додека 99 односно 27,3% се изјаснале негативно. Неинформирани се 22 од испитаниците т.е. 6,1%.

20. Дали добивате повратни информации за преземените активности во врска со животната средина? (на пр.: Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода?)



Од вкупно 362 испитаници, 104 односно 28,7% се изјаснале дека добиваат повратни информации во врска со активностите со животната средина, односно за намалувањето на сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода, 89 или 24,6% се изјаснале дека не добиле повратни информации, и по однос на ова прашање немаат мислење 169 односно 46,7 % од испитаниците.

21. Дали сте информирани (дали се обележени), за определените места за игра, одмор и сл. на учениците во врска со активностите за реализација на еко – стандардот за уреден еколошки двор на училиштето?

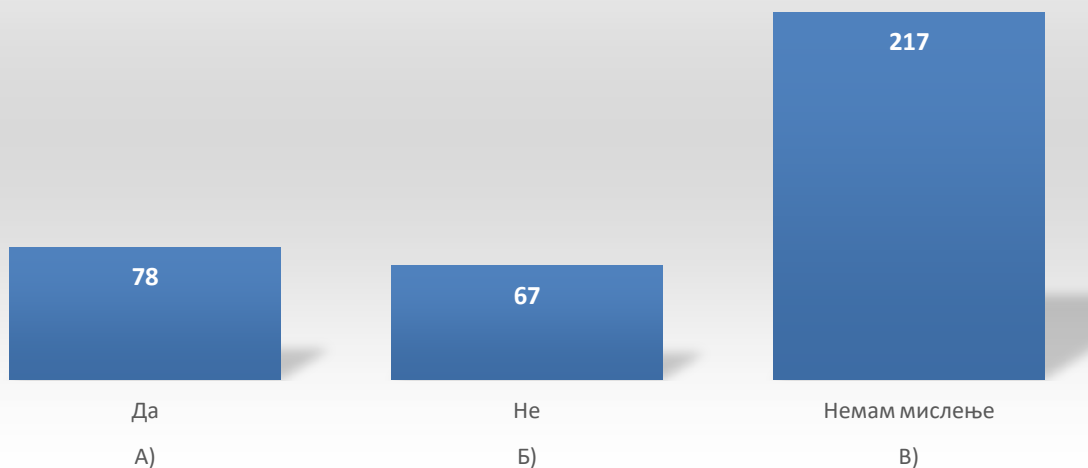


Од вкупно 362 испитаници, 235 односно 64,9% се изјаснале се информирани за определени места за игра, одмор и сл. на учениците во врска со активностите за реализирање на еко-стандарди.



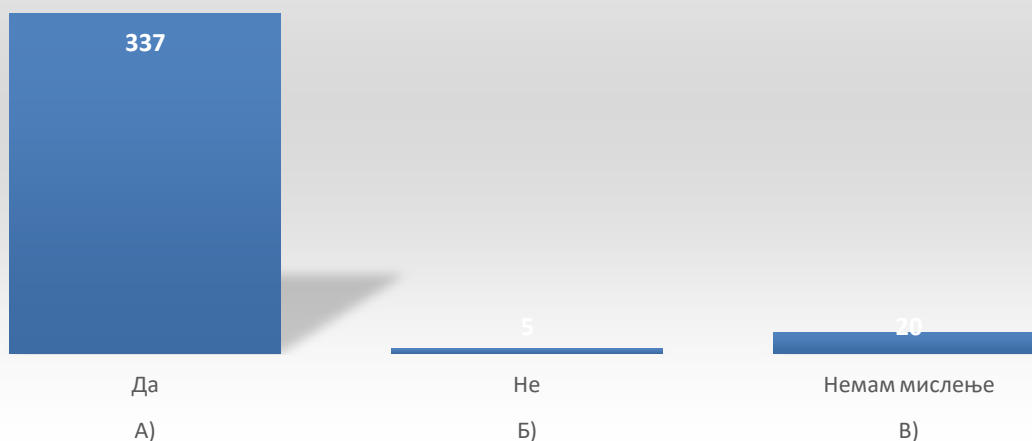
На прашањето дали се информирани и учествуваат на некој начин за или во активностите во училиштето во создавање на здрава и чиста внатрешна средина во училиштето (пр. уредување на училници, ходници и сл.), 276 односно 76,2% се изјаснале позитивно, 45 односно 12,4% се изјаснале негативно додека 41 или 11,4% од испитаниците немаат мислење по ова прашање.

23. Дали сте запознати дека се изведуваат на ниво на училиште истражувања за степенот на остварување на дадените еко – стандарди на ниво на државата?

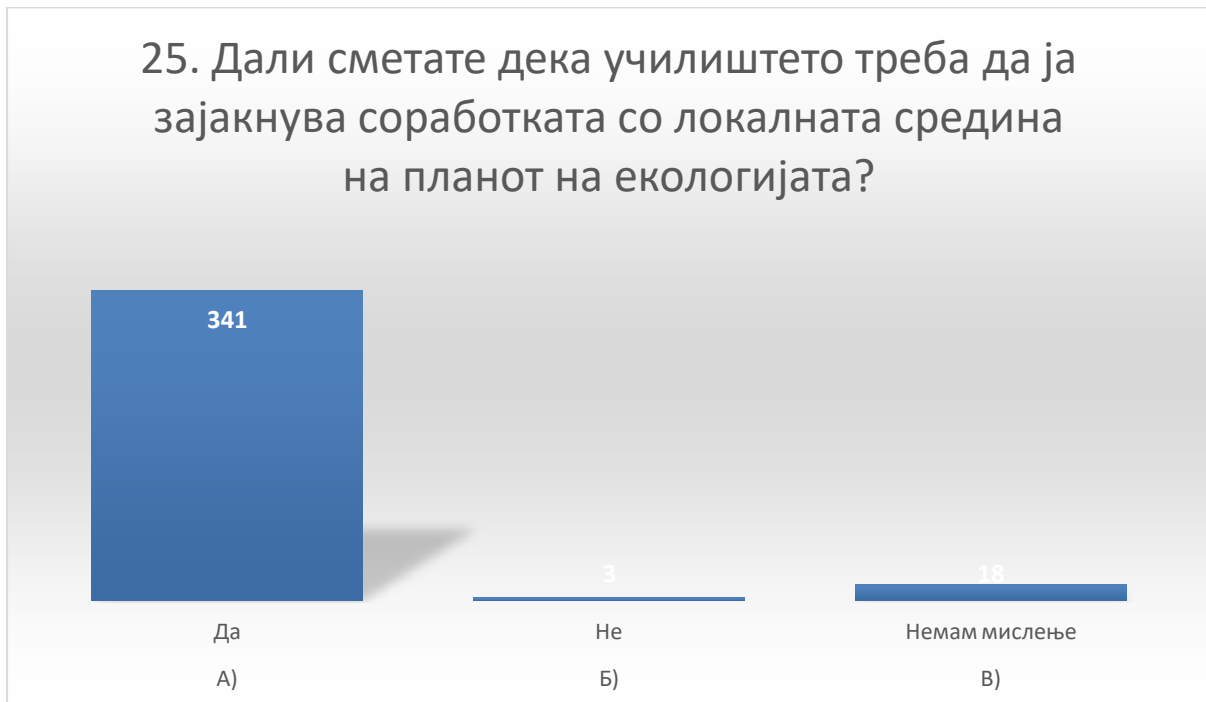


На ниво на училиште би требало да се изведуваат истражувања за степенот на остварувања на дадените еко-стандарди на ниво на државата, во училиштата во кои беа доставени прашалниците дека се запознати со оваа активност се изјасниле 78 односно 21.5%, негативно се изјаснале 67 или 18.5%. По однос на ова прашање се изјасниле 217 односно 60.0 % од вкупно 362 испитаници.

24. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со родителите на учениците на планот на екологијата?

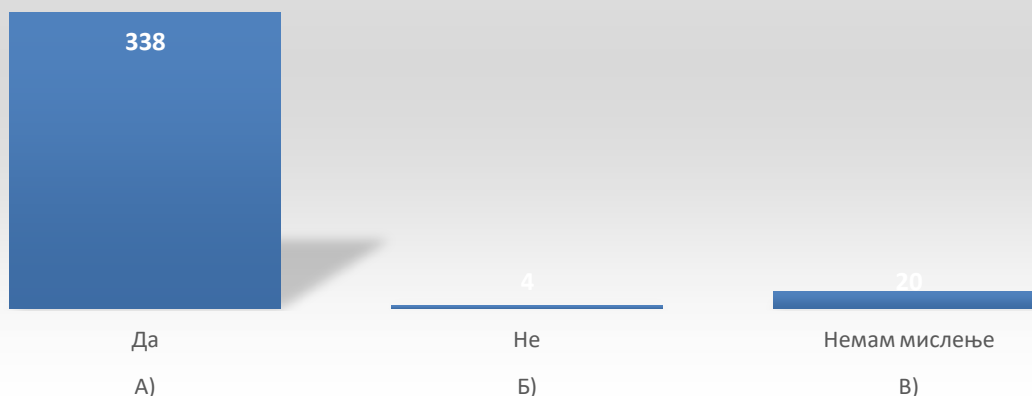


На прашањето дали вработените сметаат дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со родителите на планот на екологијата од вкупно 362 анкетирани испитаници 337 односно 93.1% се изјаснале дека треба да се зајакни таа соработка, додека 5 односно 1.4% од испитаниците одговориле негативно. 20ет од испитаниците односно 5.5% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.



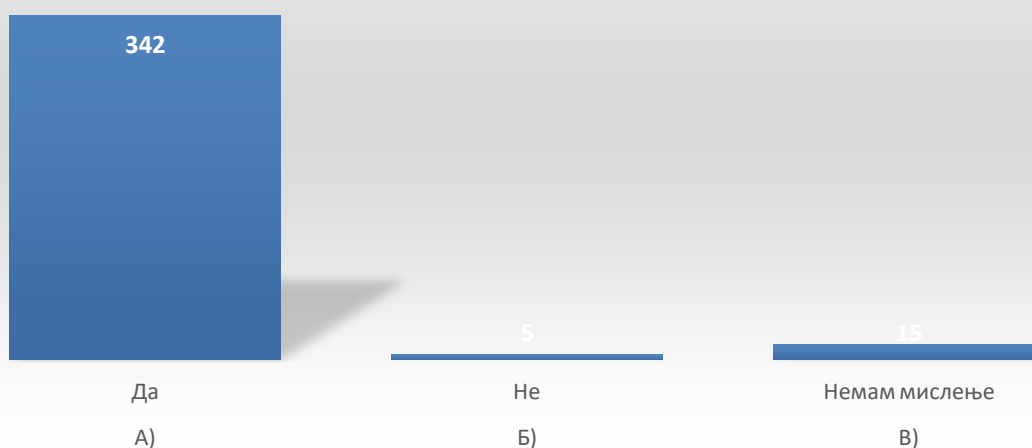
На прашањето дали вработените сметаат дека училиштето треба да ја зајакнуваат соработката со локалната средина на планот на екологијата од вкупно 362 анкетирани испитаници 341 односно 94.2% се изјаснале дека треба да се зајакни таа соработка, додека 3 односно 0.8% од испитаниците одговориле негативно. 18 испитаници односно 5% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.

26. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со другите училишта, факултети и бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата?

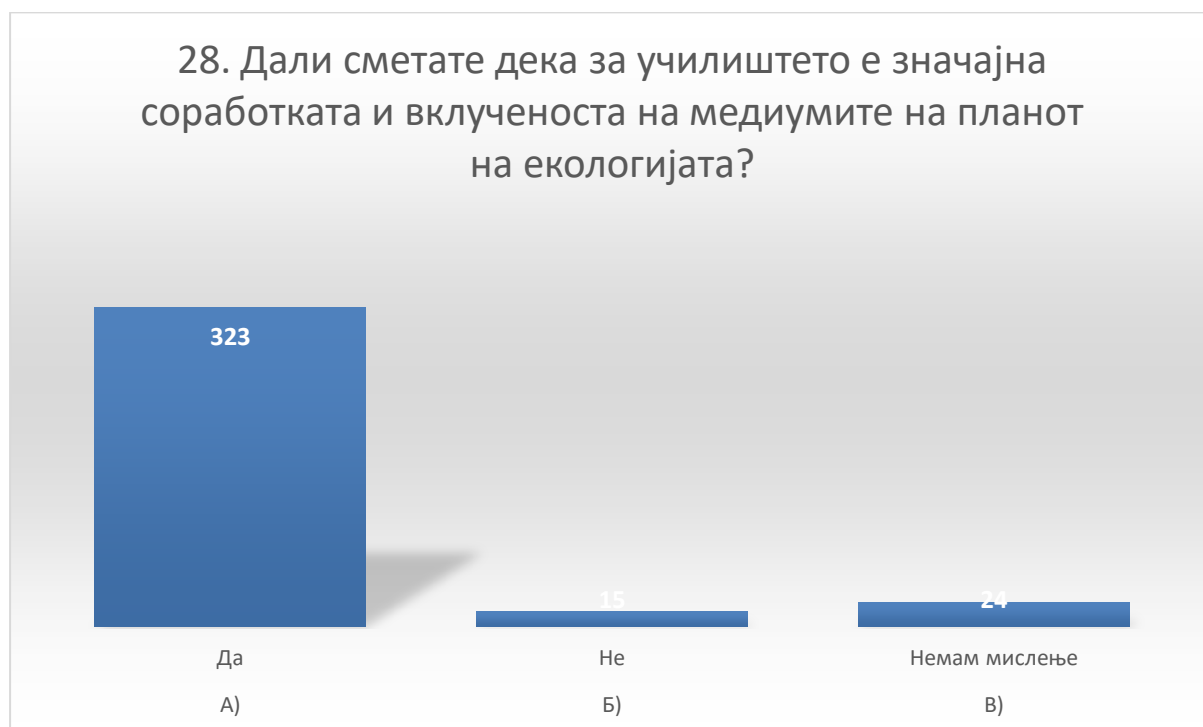


На прашањето дали вработените сметаат дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со другите училишта, факултети и бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата од вкупно 362 анкетирани испитаници 338 односно 93.4% се изјаснале дека треба да се зајакни таа соработка, додека 4 односно 1.1% од испитаниците одговориле негативно, и 20 од испитаниците односно 5.5% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.

27. Дали сметате дека училиштето треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор од местото на живеење на планот на екологијата?

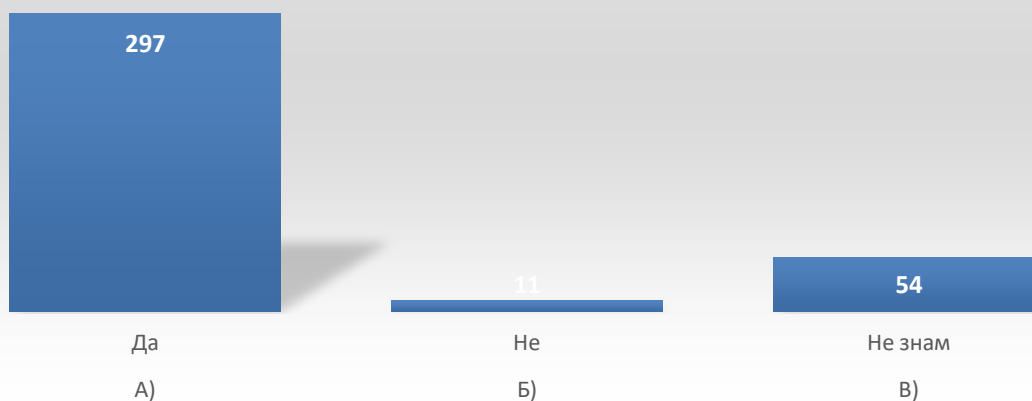


Градењето партнерство со граѓанскиот сектор од местото на живеење како позитивна страна го одобруваат, односно по однос на тоа прашање позитивно се изјаснале 342 или 94.5% од вкупно 362 анкетирани. Негативно по однос на истото прашање се изјаснале 5 од испитаниците или 1.4%, додека по однос на ова прашање мислење немаат 15 испитаници односно 4.1%.



Дека за училиштето е значајна соработката на училиштето и вклученоста на медиумите на планот на екологијата позитивно се изјаснале 323 односно 89.2% од испитаниците, негативно одговориле 15 испитаници (4.1%), додека мислење немаат по однос на ова прашање 24 или 6.7% од вкупниот број на испитаници.

29. Дали наставниците во вашето училиште применуваат интегрирана настава (интегрирање на содржини од екологијата во предавањето на нивните предмети?)



Интегрирана настава односно интегрирање на содржините од екологија во предавањето на нивните предмети применуваат 297 од испитаниците тоа во процент би било 82%, не применуваат 11 или 3% од испитаниците и незнаат во врска со ова прашање 54 односно 15% од испитаниците.

Сумарни согледувања и констатации во врска со ставовите и мислењата на вработените во училиштето

Повеќето од анкетираниите испитаници вработени во основни и средни училишта се изјаснале дека се доволно активностите предвидени, односно застапени во програмата за воннаставни активности во училиштето. Поголем дел од вработените се запознати со годишната програта, 33% се запознати со програмата за работа на дополнителна и додатна настава, потоа со годишната програма за работа на училиштето како и

планот за развој, но не се запознати со програмата за работатата на Советот на родители.

Вработените за актуелните состојби во училиштето се информирани од наставничкиот совет, огласната табла, додека многу помалку се информирани од страна на директорот на училиштето и стручните служби, како и од социјалните мрежи. Само 3,3% се информирани од ВЕБ страната на училиштето.

Вработени сметаат дека училиштето е отворено за соработка со опкружувањето, но и сметаат дека истото треба биде клучен фактор во развојот на образованието во општината. Поголемиот дел од вработените се запознати дека во училиштеото се изготвуваат планови за превземање активности за намалување на потрошувачката на електрична и топлотна енергија и вода, исто така поголем број од испитаниците сметаат дека во училиштето каде што работат постои здрава и чиста средина за учење и престојување, уреден и функционален двор во согласност со потребите за заштита на животната средина. Повеќето од вработени се информирани за степенот на остварување на екостандардите, но околу повратните информации за превремените активности во врска со животната средина (на пример дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода) се изјасниле дека немаат мислење или воопшто не се информирани.

За обележување на определените места за игра на учениците во врска со активностите за реализација на екостандардот за уреден еколошки двор вработените се информирани во поголем број.

Вработените се информирани и учествуваат на некој начин во активностите на училиштето во создавање здрава и чиста внатрешна средина (уредување во училници, ходници), но не се запознати за истражувања кои би требало да се спроведат за степенот на остварување дадените на екостандари н државно ниво.

Од вкупно 362 испитаници, вработени во училиштето, 93% или 337 сметаат дека училиштето треба да ја зајакне соработката со родителите на учениците, со локалната средина, со другите училишта, факултетите и бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата. Исто така ставот на вработените е дека училиштето треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор и да ја зајакне соработката со медиумите.

1.3. Анкетен прашалник за ученици

Податоци за испитаниците:

Училиште	Основно образование	243
	Средно образование	112
Пол	Женски	197(55.5%)
	Машки	158 (44.5%)

Од вкупниот број на ученици 243 се од училишта за основно образование, а 112 се од училишта за средно образование од кои 197 се од женски пол, а 158 се од учениците се од машки пол.



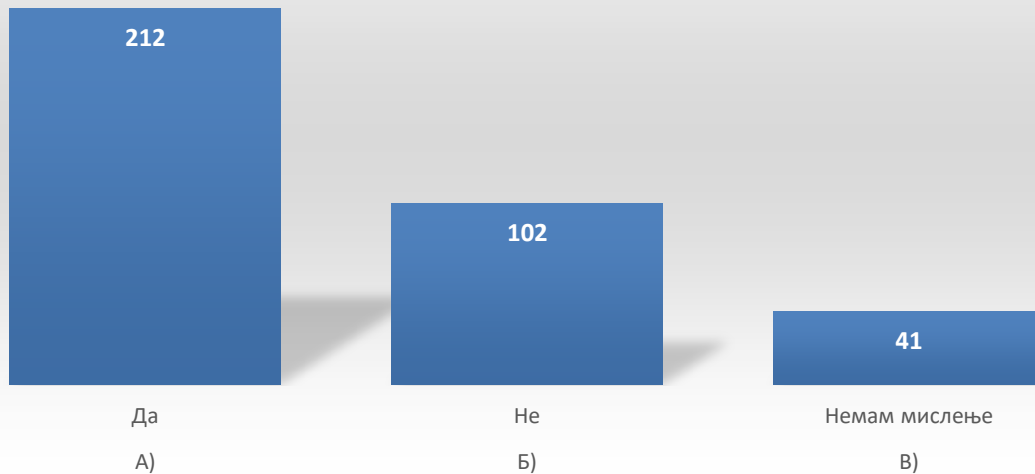
Во анкетните прашалници подготвени за учениците прво беше поставено прашањето дали се задоволни од воннаставните активности согласно програмата. На истото, од вкупно 355 анкетирани ученици, 213 или 60% се изјаснале позитивно, односно се запознати со овие активности, додека 88 односно 24.8% одговориле негативно, дека

тие не биле запознати со овие активности. 54 од испитаниците односно 15.2% немаат мислење по ова прашање.



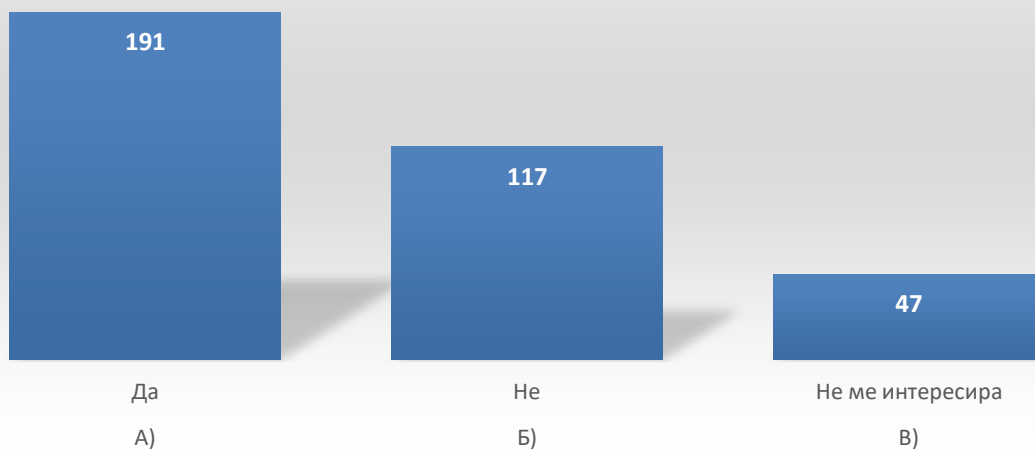
На прашањето дали се запознати со Годишната програма за работа на училиштето 152 или 42.8% од испитаниците се изјаснале дека се запознати, додека 155 односно 43.7% од испитаниците не се запознати, и 48 односно 13.5% немаат мислење по ова прашање.

6. Дали сте вклучени на некој начин во ученичката заедница во вашето училиште?



Во ученичката заедница се вклучени 212 од испитаниците или 59.7%, додека 102 односно 28.7% од испитаниците воопшто не се вклучени во ученичката заедница. По однос на ова прашање мислење немаат 41 од испитаниците односно 11.6%.

7. Дали сте запознати / информирани со работата / актуелните состојби во вашето училиште?



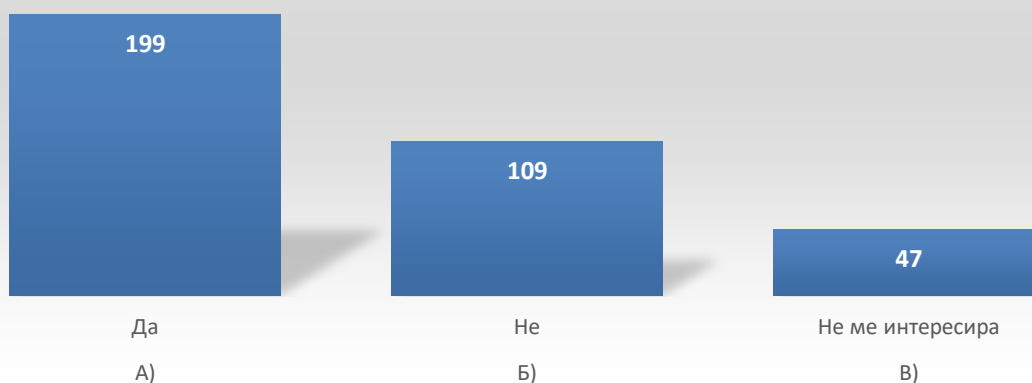
Во анкетниот прашалник испитаниците беа запрашани дали се запознати, информирани со работата за актуелните состојби во училиштето, 191 од испитаниците

или 53.8% се изјаснале позитивно додека 117 или 33% од учениците кои биле анкетирани се изјаснале негативно, нзаинтересирани за актуелните состојби во училиштето се 47 односно 13.2% од испитаниците.



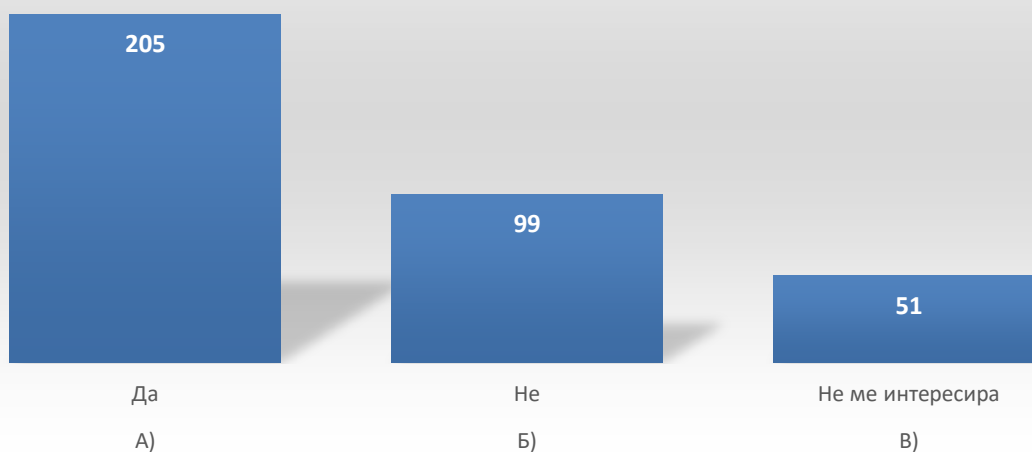
На прашањето на кој начин се запознати, информирани со работата за актуелните состојби во училиштето, 99 од испитаниците или 27.9% се изјаснале дека се запознати од огласна табла, 52 или 14.6% се запознати од ВЕБ страна на училиштето, 112 односно 31.5% се информирале од социјалните мрежи, од информативните средби со директорот на училиштето се запознати 35 или 9.9%, од информативните средби со стручните соработници на училиштето се запознати 57 односно 16.1% од анкетираниите ученици.

9. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија?

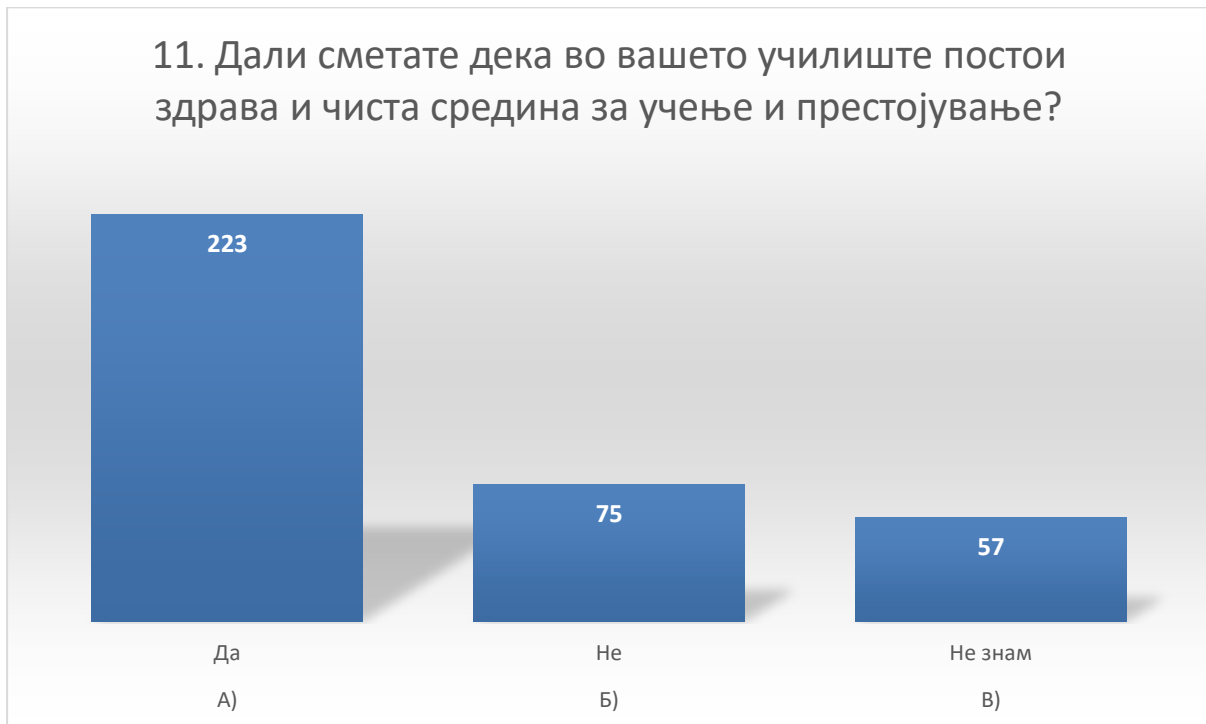


Во контекст на прашањето дали се запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија 199 или 56.1% од испитаниците се изјаснале позитивно, 109 односно 30.1% се изјаснале негативно, а не се интересираат по однос на ова прашање 47 или 13.8% од испитаниците.

10. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на топлотна енергија?

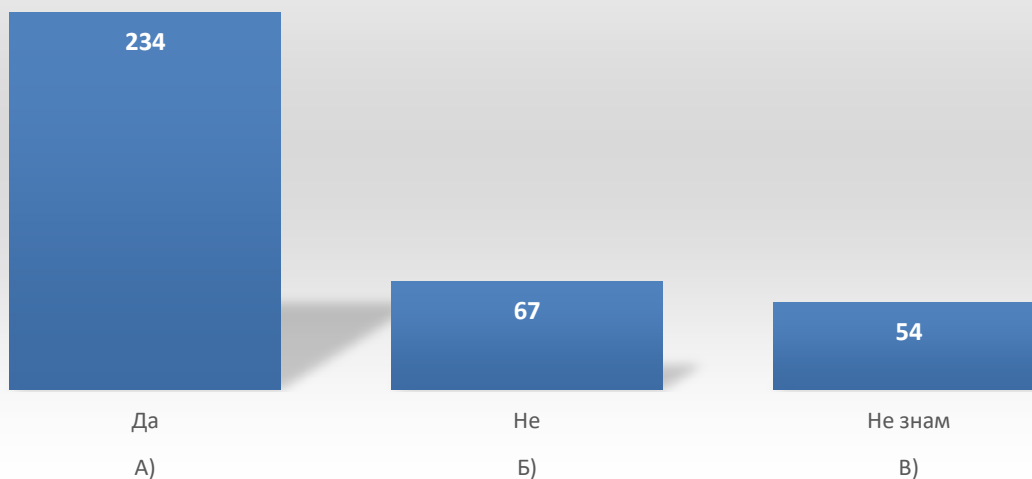


На прашањето дали се запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на топлотната енергија, од вкупно 355 испитаници, 205 или 57.5% од испитаниците се изјаснале позитивно, 99 односно 27.9% се изјаснале негативно, а не се интересираат по однос на ова прашање 51 или 14.4% од испитаниците.



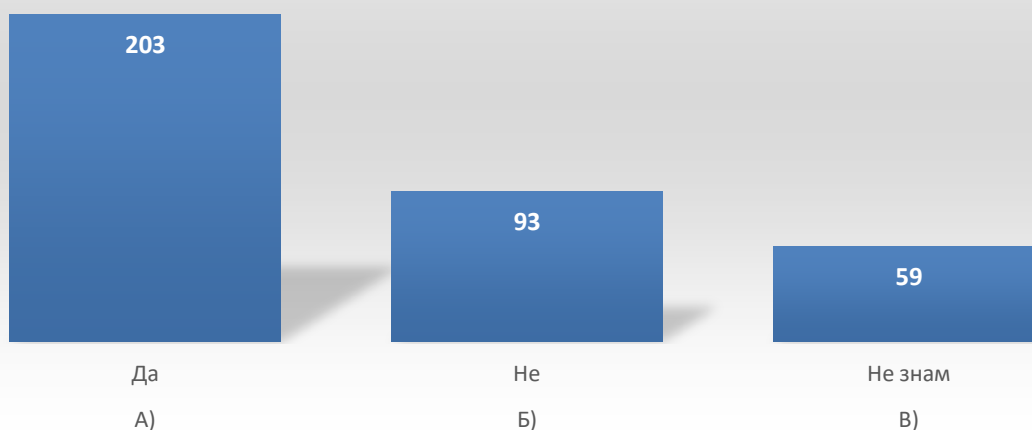
Дека постои здрава и чиста средина за учење и престојување во училиштето во кое учат се изјаснале 223 или 62.8% од испитаниците, не се согласуваат дека средината во училиштето е здрава и чиста за учење и престојување. 75 или 21.1% од испитаниците, додека незнаат во каква средина учат 57 од испитаниците, тоа би било 16.1% од вкупниот број на испитаници.

12. Дали дворот во вашето училиште е уреден, функционален и во согласност со потребите за заштита на животната средина?



На испитаниците им беше поставено прашање дали дворот во вашето училиште е уреден, функционален и во согласност со потребите за заштита на животната средина, при што по однос на ова прашање со позитивен одговор се изјаснале 234 или 65.9% од испитаниците, со тоа не се согласуваат 67 односно 18.9%, додека незнаат каков е дворот во училиштето во кое учат се изјаснале 54 или 15.2% од вкупните 355 испитаници.

13. Дали вие, како ученици во училиштето, сте информирани за степенот на остварување на еко - стандардите?

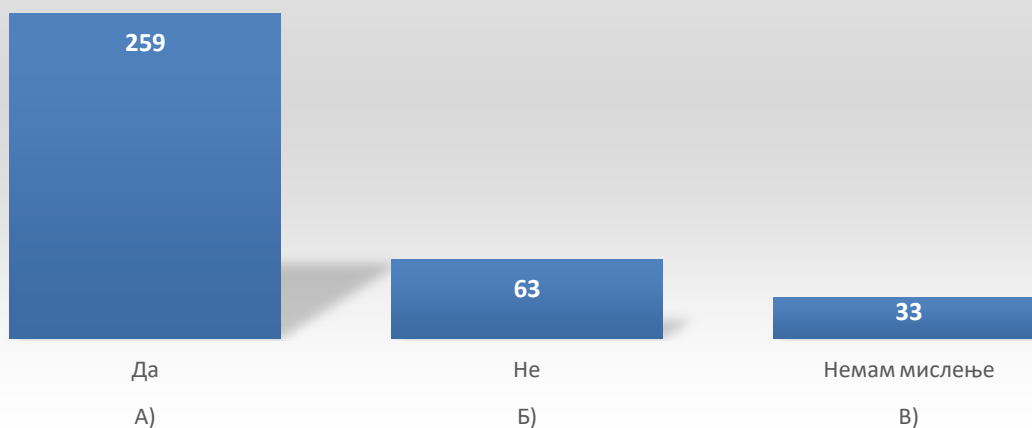


На прашањето дали се информирани како ученици за степенот на остварување на еко- стандардите 203 или 57.2% од испитаниците се изјаснале дека се информирани, не се информирани 93 односно 26.2% од испитаниците и незнаат 59 односно 16.6% од вкупниот број на испитаници.



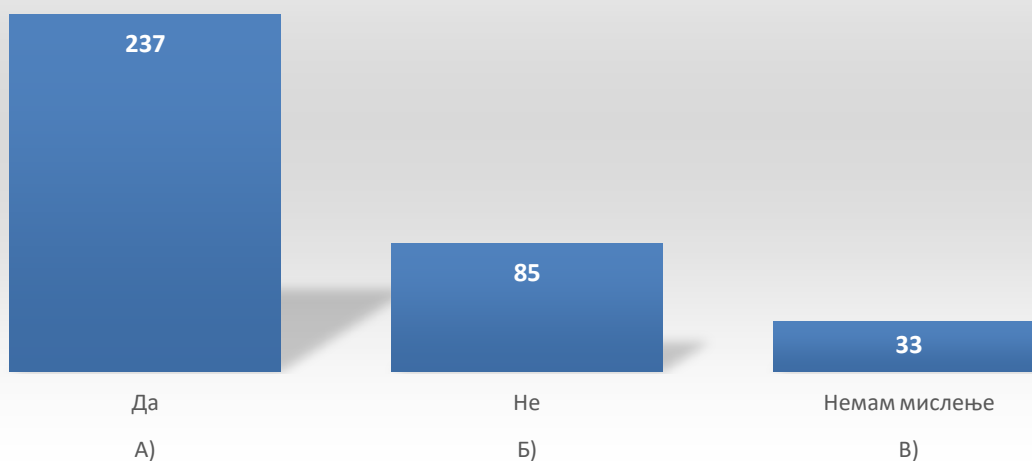
Повратна информација за превземените активности во врска со животната средина пр: Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода ,добиле 137 односно 38.6% од испитаниците, 144 односно 40.6% не добиле повратна информација и 74 или 20.8% немаат мислење по однос на ова прашање.

15. Дали во вашето училиште се формирани „еко – патроли“ кои го следат, надгледуваат и контролираат процесот на спроведување на активностите во врска со екологијата, односно еко - стандардите?



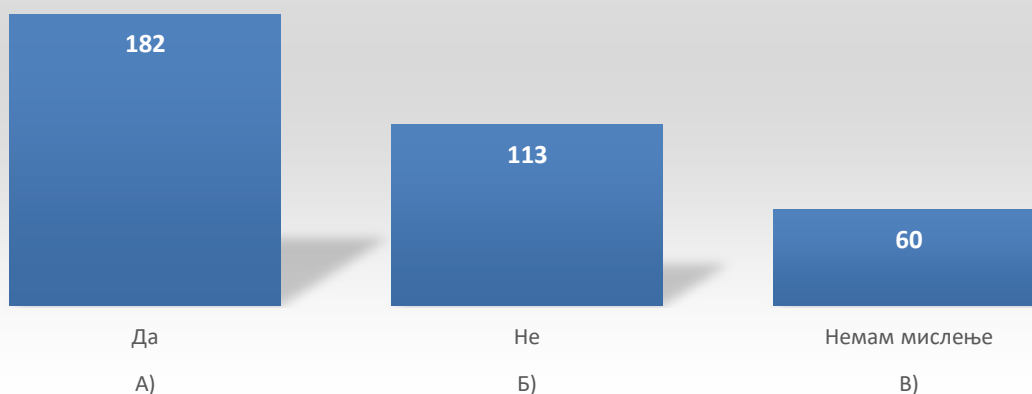
Од 355, вкупниот број на испитаници 259 или 73% се изјаснале позитивно на прашањето број 15 односно дека во нивното училиште се формирани еко-патроли кои ги следат, надгледуваат и контролираат процесот на спроведување на активностите во врска со екологијата односно еко-стандардите, негативно се изјаснале 63 односно 17.7% од испитаниците, тоа подразбира дека во нивните училишта не се формирани еко-патроли задолжени со планирани активности, немаат мислење по ова прашање 33 односно 9.3% од испитаниците.

16. Дали сте информирани (дали се обележени), за определените места за игра, одмор и сл. на учениците во врска со активностите за реализација на еко – стандардот за уреден еколошки двор на училиштето?

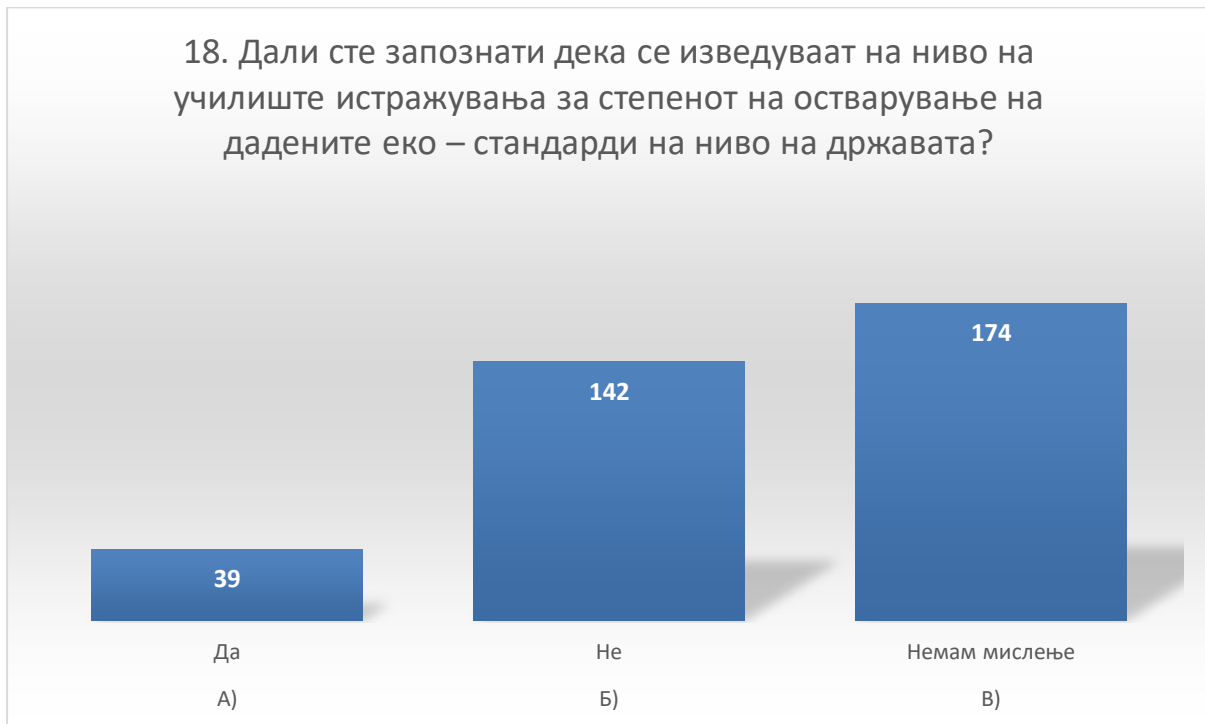


На прашањето дали се информирани дали постојат обележани места за игра, одмор и сл. на учениците во врска со активностите за реализација на еко-стандардот за уреден еколошки двор на училиштето 237 од испитаниците или тоа во процент би било 66.8% се изјаснале позитивно, негативно се изјаснале 85 односно 23.9% и 33 или 9.3% од вкупниот број на испитаници се изјаснале дека немаат мислење по однос на ова прашање.

17. Дали сте информирани и учествувате на некој начин за / во активностите на училиштето во создавањето на здрава и чиста внатрешна средина во училиштето (уредување на училници, ходници и сл)?

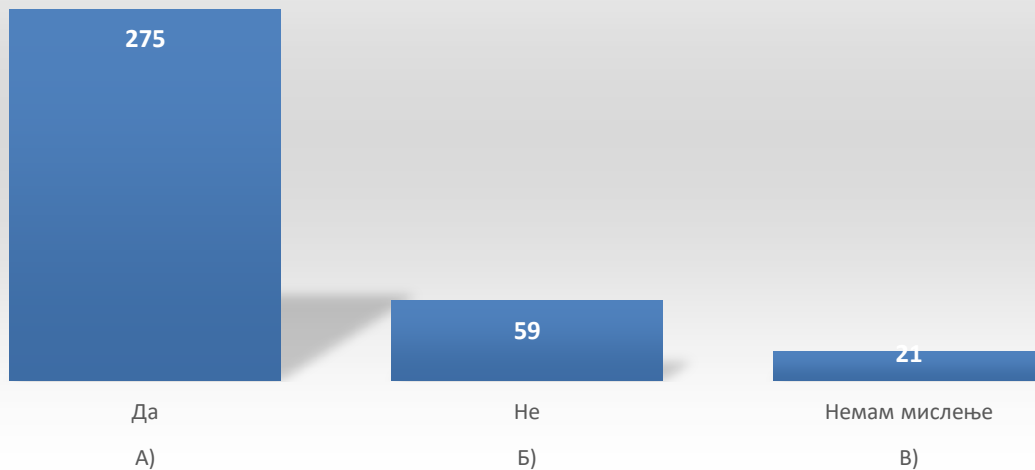


Информирани се и учествуваат на некаков начин за и во активностите на училиштето во создавањето на здрава и чиста внатрешна средина во училиштето 182 или 51.3% од испитаниците, не се информирани и не учествуваат во активностите 113 односно 31.8% од вкупниот број на испитаници и по однос на ова прашање мислење немаат 60 односно 16.9% од вкупниот број на испитаници.



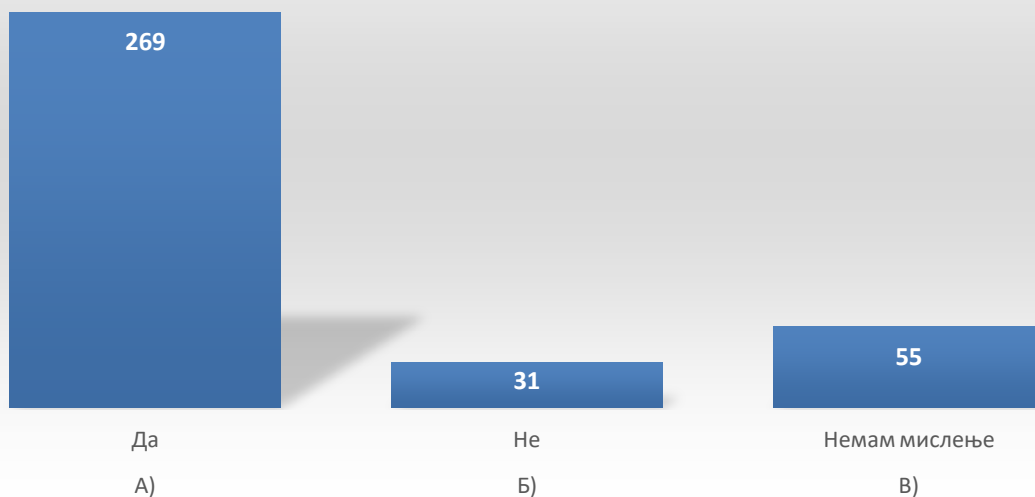
На прашањето дали учениците се запознати дека на ниво на училиште се изведуваат истражувања за степенот на остварување на дадените еко-стандарди на државно ниво со позитивно одговориле 39 или 11% од испитаниците, негативно одговориле 142 или 40% од испитаниците додека немаат мислење 174 или 49% од вкупниот број 355 испитаници.

19. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со родителите на учениците на планот на екологијата?



На прашањето дали учениците сметаат дека училиштето треба да ја зајакнуваат соработката со родителите на планот на екологијата од вкупно 355 анкетирани испитаници 275 односно 77.5% се исјаснале дека треба да се зајакни таа соработка, додека 59 односно 16.6% од испитаниците одговориле негативно, и 21 од испитаниците односно 5.9% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.

20. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со локалната средина на планот на екологијата?

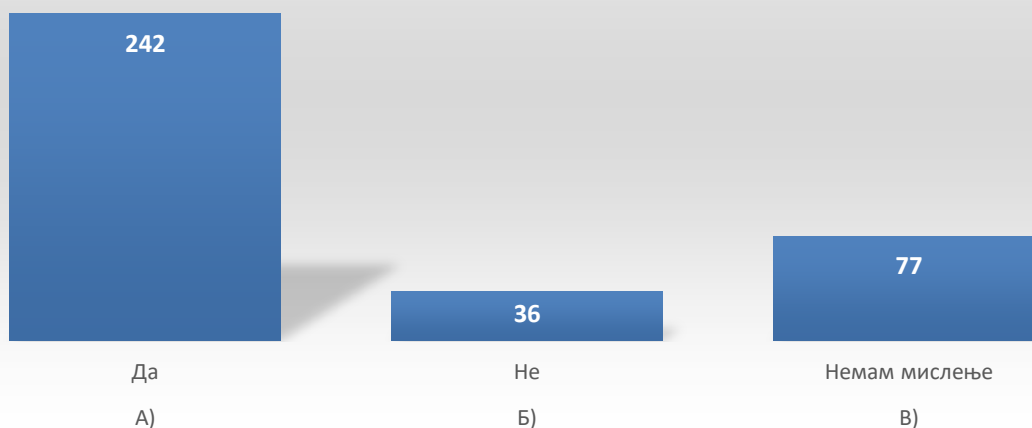


На прашањето дали учениците сметаат дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со локалната средина на планот на екологијата, од вкупно 355 анкетирани испитаници, 269 односно 75.8% се изјаснале дека треба да се зајакни таа соработка, додека 31 односно 8.7% од испитаниците одговориле негативно, и 55 од испитаниците односно 15.5% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.



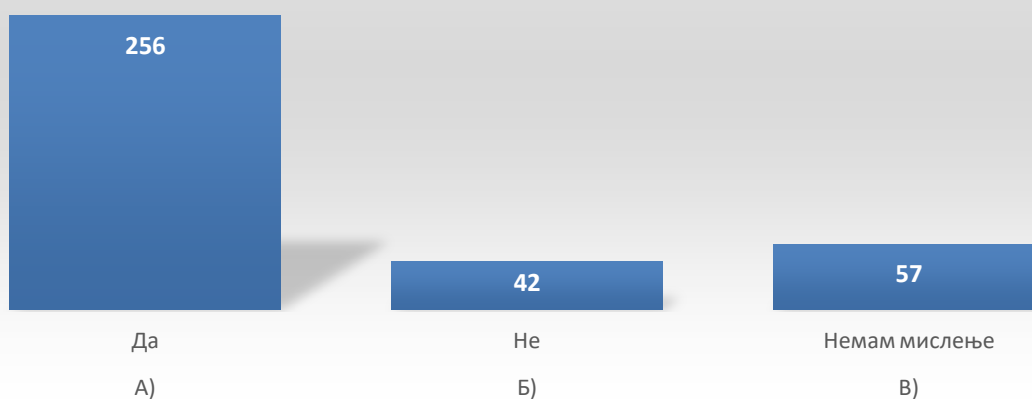
На прашањето дали учениците сметаат дека училиштето треба да ја зајакнуваат соработката со другите училишта, факултети и бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата, од вкупно 355 анкетирани испитаници, 291 односно 82% се изјаснале дека треба да се зајакни таа соработка, додека 43 односно 12.1% од испитаниците одговориле негативно, и 21 од испитаниците односно 5.8% се изјаснале дека немаат мислење по ова прашање.

22. Дали сметате дека училиштето треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор од местото на живеење на планот на екологијата?



Училиштето има потреба да гради партнерство со граѓанскиот сектор од местото на живеење на планот на екологијата, вака сметаат 256 или 72.1% од вкупниот број на испитаници, визави ваквото размислување 42 или 11.8% од испитниците сметаат дека нема потреба за градење партнерство, додека 77 односно 21.7 % немаат мислење по ова прашање.

23. Дали сметате дека за училиштето е значајна соработката и вклученоста на медиумите на планот на екологијата?



На учениците испитаници им беше поставено и следното прашање: Дали тие сметаат дека за училиштето е значајна соработката и вклученоста на медиумите на планот на екологијата, при што од вкупно 355 испитаници, 256 се изјаснале позитивно, тоа во процент би било 72.1%/ Негативно се изјаснале 42 односно 11.8% и мислење по ова прашање немаат 57 односно 16.1 % од испитаниците.

Сумарни согледувања и констатации во врска со ставовите и мислењата на учениците

За изработка на докторската дисертација со анкетањето на учениците констатирано е дека повеќето ученици се задоволни со воннаставните активности кои се застапени согласно програмата, но недоволен број на ученици се запознати со годишната програма на училиштето.

Во ученичката заедница вклучени се поголем број на ученици кои се запознати со актуелните состојби во училиштето, но не сите ученици. Најголем дел од учениците се информирани од социјалните мрежи и огласната табла, помал дел се информирани од информативните средби со сртучните соработници и директорот како и од ВЕБ страната на училиштето.

Учениците во поголем број се запознати со изготвените планови за превземање на активности за намалување на потрошувачката на електричната и топлотна енергија и вода, но не во доволен број.

Мислењето на поголем број на ученици е позитивно во однос на постоењето на здрава и чиста средина за учење и престојување како и функционалноста и уреденоста на дворот, но еден дел од учениците не се согласуваат со тоа мислење.

Повеќето од учениците во училиштата се информирани за степенот на остварување на екостандардите, но нивниот став е дека тие треба да добијат повратна информација за реализација на активностите и добиените резултати.

Еко патроли кои следат, набљудуваат и го контролираат процесот на спроведување на активностите во врска со екологијата се формирани во поголем дел од училиштата, но постојат и училишта каде ваквите патроли не се формирани.

Поголемиот број на ученици имаат информации за определување на места за игра и одмор кои се во согласност со активностите за реализација на екостандардот за уреден еколошки двор на училиштето и се информирани и учествуваат во активностите на училиштето за создавање на здрава и чиста внатрешна средина, но еден помал дел од учениците не се информирани и не учествуваат.

Учениците како еден од главните фактори за реализација на воспитно-образовниот процес во училиштето потребно е постојано да се информирани за состојбите во училиштето и нивниот став е дека училиштет треба да ја зајакне соработката со родителите, со другите училишта и факултетите, бизнис секторот од местото на живеење и да гради партнерство со граѓанскиот сектор на планот на екологијата активно вклучувајќи ги медиумите.

2. АНАЛИЗА НА ИНТЕРВЈУА

1. Во контекст на прашањата од интервјуата од вкупниот број испитаници, на прашањето за соработката на училиштето со родителите на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на еко-стандардите интервјуираните се изјаснаа на следниот начин:

74% - многу важна

12% - важна

12% - значајна

2. Во контекст на прашањата од интервјуата од вкупниот број испитаници, на прашањето за соработката на училиштето со локалната самоуправа на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на еко-стандардите интервјуираните се изјаснаа на следниот начин:

76% - многу важна

16% - важна

8% - значајна

3. На прашањето од интервјуто од вкупниот број испитаници, на прашањето за соработката на училиштето со граѓнскиот сектор на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на еко-стандардите интервјуираните се изјаснаа на следниот начин:

74% - многу важна

12% - важна

12% - значајна

4. За прашањата од интервјуата од вкупниот број испитаници, на прашањето за соработката на училиштето со другите училишта, факултети, бизнис секторот од

местото на живеење планот на екологијата односно создавање услови за остварување на еко-стандардите интервјуираните се изјаснаа на следниот начин:

86% - многу важна

12% - важна

2% - значајна

40% - важна

5% - значајна

Клучен фактор за развојот на заедницата во општините претставува населението а со тоа се подразбира дека населението има голема улога во учеството на работата во училиштето, односно ставовите и мислењата на населението по однос на прашањето за развој на училиштето во едно отворено училиште се особено значајни. Анкетирањето и анализата на анкетните прашалници не упатуваат на следната констатација:

Испитаниците сметаат дека во училиштето нема доволно застапено активности за остварување на еко-училиште.

На прашањето бр.4 за соработката на училиштето со локалната самоуправа на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на еко-стандардите 74% испитаници се изјаснале позитивно, 12%, дека е важна соработката додека 12% негативно.

Потребата од соработка на училиштето со локалната самоуправа, со НВП, медиумите, факултетите и претставници на бизнис секторот се особено важни. Претпоставката дека населението има потреба од отворено училиште се потврдува исто така се потврдува и претпоставката дека населението ја поддржува соработката на училиштето со родителите односно го поддржува ставот дека има потреба од соработка за остварување на еко-стандарди.

Констатирано е дека училиштето како образовна институција се отвора за соработка со родителите и пошироката заедница но тоа се први чекори кои треба интензивно да се развиваат.

Со цел во иднина да се оствари идејата за развивање на отворено еко-училиште интервјуираните се повеќето од клучните фактори во образовниот процес и во останатите сфери кои институционално и самостојно придонесуваат за развојот на општината

Тоа значи дека училиштето треба да излезе од својата рамка на затвореност и да се отвори за соработка со пошироката заедница, и да овозможи услови за остварување на екоСтандарди со цел реализирање на екоУчилиште кое пак ќе придонеси позитивни вредности за поголемата популација во општината. Коментарот за соработката на родителите со училиштето се движи во насока дека желбата на родителите постои и е голема за соработка со училиштето, но училиштето е тоа кое што треба да се промени, отвори да биде пофлексибилно односно за да им помогнат родителите на своите деца потребно е да примаат се повеќе информации од училиштето во однос на општата програмска структура. Ваквите согледувања ја оправдуваат идејата за расветлување, покревање на оваа проблематика и иницирање на отворено еко-училиште како воспитно образовна институција која ќе предводи во процесот на реорганизација на оваа соработка. Во овој контекст свое место ќе се обезбедат и средствата за јавно информирање кои имаат најзначајно влијание во актуелизирањето и информирањето на населението. Присутноста на големиот број локални и регионални радија и ТВ станици ќе овозможат да се актуелизира проблемот, прати информацијата до крајниот восприемач. Всушност и вработените во споменатите информативни гласила во добар дел се родители и покрај желбата за професионален напредок и директно чувствуваат потреба од една ваква соработка. Како раководни лица интервјуирани се и директори на основни училишта како и потесниот тим за работа менаџерскиот тим во кој членуваат педагози, психолози, социолози и дефектолози. Менаџерскиот тим потребно е да изготви програма за работа заедно со родителите и учениците со предлози на активности поврзани за соработка со пошироката средина односно со заедницата од една страна со цел развивање на отворено еко-училиште и обезбедување на квалитетно образование. Идејата за ваков модел за едно отворено еко-училиште наиде и на интересирање кај советниците за образование на општините, бидејќи тоа ќе овозможи развој на училиштето но и развој на општината, а секако крајната цел ќе биде до корисникот - човекот. Исто така и интервјуираните членови на НВО позитивно размислуваат за еден ваков модел на отворено еко-училиште и можноста за подобрување на взаемната соработка. Особено силно влијание ќе има за развојот на општината за подобрување на квалитетот на образованието, зголемување на бројот на работните места, подигање на квалитетот на знаење и секако можност за доживотно образование се размислувањата на студентите за моделот на ново отворено еко-училиште.

ЗАКЛУЧНИ СОГЛЕДУВАЊА

Клучен фактор за реформите и развојот на дејноста во отвореното училиштето секако дека е општеството и образовната и социокултурната состојба, семејните и општествените традиции во него, како и економијата и финансните можности на општината. Затоа што состојбите со животната средина во земјата и светот е алармантана, училиштето треба да превземе мерки со кои ќе придонесе за подобрување на истата. Од особено значење е менувањето на граѓанската свест за важноста на овој проблем. Секој поединец може на различен начин да придонесе во менувањето на односот и организација на активности поврзани со животната средина кои ќе се однесуваат на постојано менување на еколошката свест кон општеството и кон светот. Како ќе се искористат природните ресурси, како ќе се обновува и заштитува животната средина се прашања кои неминовно треба да се дел од воспитната и образовната програма. За таа цел е воведена програмата за екоучилиште која вклучува реализација на активности за постигнување на екостандарди. Училиштето треба да одговори на актуелните состојби во општеството преку организирани форми на дејност во училиштатата кои ќе се однесуваат на учениците, наставниците, родителите, при што ќе се создаваат услови за остварување на екостандардите. Подготовки на стратегии за работа во и надвор од училиштето, предлагање политика за оптимално користење на ресурсите, разработување стратегија со долгорочна политика, т.е. стратешко планирање на развојот на училиштето, реализирање, координирање, корегирање, контрола и оценка на дејноста се активности кои училиштето ќе ги реализира само доколку е отворено за соработка со средината која го опкружува. Реализирањето на идејата за едно отворено училиште претполага зајакнување на самостјноста, активноста, творечкоста иницијатива на сите учесници претставници од училиштето, локалната самоуправа, сопственици на бизнис секторот од местото на живеење. Отвореното училиште ќе овозможи пресврт во сферата на образованието во општината, тоа ќе биде средина каде што сите ќе учат, ќе се развиваат, ќе се респектираат, меѓусебно ќе комуницираат, ќе даде нови насоки за развој, нов правец за квалитет за подобар здрав живот. Од анализата и интерпретацијата на резултатите од обработените податоци од анкетирањето на родителите, учениците, наставниците, стручните соработници и директорите, како и од интервјуата од други фактори од

општествената заедница може да се заклучи дека училиштата во Македонија не се доволно отворени и истите не поседуваат услови за успешно создавање на екостандардите. Отвореноста на училиштата за продуцирање на нов идеи и проекти не е на задоволително ниво. Отвореноста кон општествената средина (семејството, родителите, организациите, институциите, локалната заедница), не е на задоволително ниво кое би можело да влијае врз релацијата на екостандардите за да се стане еко училиште. Затоа се налага потреба за интензивирање на активностите за остварување на соодветни активности со цел рационално користење на електричната и топлинската енергија, водата создавање здрава и чиста внатрешна средина за учење и работење како и уреден и функционален училишен двор кој е во согласност со потребите за заштита на животната средина.

Ставовите и мислењата на родителите по однос на посебната хипотеза односно отвореното училиште во кое се создадени услови за рационално користење на електрична и топлотна енергија дава повисоки резултати во реализацијата на екостандардите се дека родителите треба постојано да бидат информирани бидејќи само информирани родители можат да се вклучат и помогнат во работата на училиштето и истите да допринесат во неговото унапредување и развој. Повеќето родители се запознати дека во училиштето во кое учи нивното дете се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електричната и топлотна енергија, но повеќе информации околу активности не добиле, односно училиштето не има дало информација за превеземените активности (на пример дали се реализирале планираните активности или дали се намалиле сметките на училиштето за потрошена електрична и топлотна енергија). Исто и по однос на втората хипотеза, родителите биле информирани за изготвувањето на планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на вода во училиштето, но повратни информации не добиле.

По однос на третата хипотеза повеќето родители сметаат училиштето претставува здрава и чиста средина во кое учи нивното дете, но сите не се согласуваат дека тоа е така. Истото се однесува и на уреденоста и функционалноста на училиштениот двор во согласност со потребите на заштита на животната средина бидејќи поголем број од родителите не добиле никакви информации за превеземените активности кои се поврзани со заштитата на животната средина во училиштето во кое учи нивното дете.

Родителите не се доволно информирани дали се обележани за игра и одмор на учениците во врска со активностите за реализација на екстандардот за уреден еколошки двор во училиштето во кое учи нивното дете. Родителите не се запознати дали во училиштето се изведуваат истражувања за степенот на остварување на дадените екостандарди на ниво на државата. Ставовите на родителите се дека треба да бидат вклучени во животот и работата на училиштето во кое учи нивното дете.

Повеќето од вработени се запознати дека се изготвуваат планови за превземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична и тополотна енергија, но не добиле повратна информација по однос на овие активности или се воздржале од одговор изјаснувајќи се дека немаат мислење по ова прашање. Ставот на вработените по однос на прашањето дали работат во здрава и чиста средина за учење и престојување се изјаснале позитивно, и тоа дека дворот во училиштето е уреден и функционален, но сите не се согласуваат со тоа.

Поголем дел од учениците се запознати со изготвувањето на планови во училиштето за првземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична и топлотна енергија и вода, но не добиле повратни информации за превземените активности (на пример: дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична и топлотна енергија и вода). Повеќето ученици сметаат дека во училиштето во учат постои здрава и чиста средина за учење и престојување и дека училиштниот двор е уреден и функционален и во согласно со потребите за заштита на животната средина, но сите не согласуваат со тоа.

Земајќи ги во предвид мислењето и ставовите на вработените, родителите и учениците како клучни фактори за развојот на училиштето, а по однос на состојбите во училиштето во врска со остварувањето на екостандардите може да се констатира дека училиштата изготвиле планови и за тоа ги запознале поголемиот дел од вработени, родители и учениците, но потоа не има дале повратна информација дали се превзеле планираните активности и дали превземите активности вродиле позитивни резултати. Училиштето само по себе не може да одговори на новите барања и потреби во однос на екологија затоа што за тоа е потребно активно вклучување на родители, другите училишта факултетите, бизнис секторот односно околината. Всушност, ставовите и мислењето на испитаниците се дека училиштата не се доволно отворени кон околината и истите не поседуваат услови за успешно остварување на екостандардите. Само со зајакнување на соработката со родители, другите училишта и факултетите, бизнис

секторот и граѓанскиот сектор и вклучувањето на медиумите може да се придонесе за реализација на активностите на планот на екологијата.

Во иднина истражувањето може да се продлабочи и да се деталзира за секој од факторите кои влијаат за успешно остварување на екостандардите, и како да се зајакни соработката со истите.

АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК

Ве молиме да го пополните овој прашалник со што ќе помогнете да се добијат сознанија кои ќе бидат значајни за обезбедување на квалитетно образование за вашите деца и развивање на училиштето како клучен фактор за развој на локалната средина. Училиште во кое ќе се создаваат услови за рационално користење на електричната и топлинската енергија, водата како и здрава и чиста средина во училиштето.

На долунаведените прашања одговорете со заокружувањена една од буквите пред дадената алтернатива или со запишување на одговорот на подвлечената линија која следи по прашањето.

Прашалникот е анонимен, а податоците исклучиво ќе се користат во научни цели.

1. Родител сте на ученик во:

А.) Училиште за основно образование

Б.) Училиште за средно образование

2. Пол:

А.) Женски

Б.) Машки

3. Завршено образование:

А.) Основно образование

Б.) ССС

В.) ВшС

Г.) ВСС

Д.) М-р

Е.)

Д-р

4. Националност _____

5. Вработен / а:

А.) Да

Б.) Не

6. Дали сте запознати со активностите кои се застапени во наставната програма во училиштето во кое

учи вашето дете?

А.) Да

Б.) Не

7. Дали сте запознати со животот и работата во училиштето?

А.) Да

Б.)

Не

8. Дали сте вклучени во работата на Советот на родители во училиштето во кое учи вашето дете?

А.) Да

Б.) Не

9. Дали сте запознати со некои од програмите за работа на училиштето?

А.) Годишната програма за работа на училиштето

Б.) Планот за развој на училиштето

В.) Програмата за работа на Советот на родители

Г.) Програмата за работа на слободните активности

Д.) Програмата за работа на дополнителната и додатната настава

Е.) Други програми (наведете кои)

10. На кој начин сте информирани за актуелните состојби во училиштето?

- А.) Огласна табла Б.) ЊЕБ страна на училиштето (интернет страница за родители)
В.) Информативни родителски средби со директорот на училиштето
Г.) Информативни родителски средби со стручни соработници на училиштето (педагог,
психолог, социолог,
дефектолог)
Д.) На некој друг начин (наведете кои)
-
-
-

Е.) или НЕ СТЕ ИНФОРМИРАНИ

11. Дали сметате дека училиштето треба да биде повеќе отворено за родителите?

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

12. Дали сте запознати дека во училиштето треба да се изготвуваат планови за активности поврзани со

намалување на потрошувачката на електрична енергија?

- А.) Да Б.) Не В.) Незнам

13. Дали во училиштето каде учи вашето дете се истакнати упатства за рационално користење на

електричната и топлинската енергија?

- А.) Да Б.) Не В.) Незнам

14. Дали сметате дека во училиштето каде учи вашето дете постои здрава и чиста средина за учење и престојување?

- А.) Да Б.) Не В.) Незнам

15. Дали дворот на училиштето во кое учи вашето дете е уреден, функционален и во согласност со потребите

за заштита на животната средина?

- А.) Да Б.) Не В.) Незнам

16. Дали како родител сте информирани за активностите во училиштето поврзани со заштитата на животната

средина во училиштето?

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

17. Дали добивате повратни информации за преземените активности во врска со животната средина? (на пр.

„Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода) .

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

18. Дали како родител сте информирани (дали се обележени) за определените места за игра, одмор и сл. на

учениците во врска со активностите за реализација на екостандардот за уреден еколошки двор на училиштето?

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

19. Дали сте информирани на некој начин за активностите на училиштето во создавањето на здрава и чиста

внатрешна средина во училиштето (уредување на училници, ходници и сл.)

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете на кој начин

20. Дали сте вклучени на некој начин во активностите на училиштето во создавањето на здрава и чиста

внатрешна средина во училиштето (уредување на училници, ходници и сл.)

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете на кој начин

Ако сте одговориле со не, тогаш наведете зошто

21. Дали сте запознати дека се изведуваат на ниво на училиште истражувања за степенот на остварување

на дадените екостандарди на ниво на државата?

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете наслов на некое таквво истражување

1. _____
2. _____
3. _____

23. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со родителите на планот на екологијата? А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

24. Дали сметате дека училиштето треба да ја зајакнува соработката со локалната средина на планот на екологијата ?

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

25. Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со другите училишта, факултетите и

бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата ?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

26. Дали сметате дека училиштото треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор (невладините

организации), од местото на живеење на планот на екологијата ?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

27. Дали сметате дека за училиштото е значајна соработката и вклученоста на медиумите на планот на

екологијата ?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

Ви благодариме за одвоеното време и соработката.

АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК

Ве молиме да го пополните овој прашалник со што ќе помогнете да се добијат сознанија кои ќе бидат значајни за обезбедување на квалитетно образование за учениците во училиштето како клучен фактор за развој на локалната средина. Училиште во кое ќе се создаваат услови за рационално користење на електричната и топлинската енергија, водата како и здрава и чиста средина во училиштето.

На долунаведените прашања одговорете со заокружувањена една од буквите пред дадената алтернатива или со запишување на одговорот на подвлечената линија која следи по прашањето.

Прашалникот е анонимен, а податоците исклучиво ќе се користат во научни цели.

1. Ученик сте во:

А.) Училиште за основно образование

Б.) Училиште за средно образование

2. Пол: А.) Женски Б.) Машки

3. Националност _____

4. Дали сте задоволен/на со воннаставните активности согласно програмата, кои се застапени во вашето училиште?

1. А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

5. Дали како ученик сте запознати со Годишната програма за работа на училиштето?

2. А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

6. Дали сте вклучени на некој начин во ученичката заедница во вашето училиште?

в. А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

7. Дали сте запознати / информирани со работата / актуелната состојба во вашето училиште?

А.) Да

Б.) Не

В.) Не ме интересира

8. На кој начин, како ученици, сте информирани со работата / актуелната состојба во вашето училиште?

А.) Огласна табла

Б.) ЊЕБ страна на училиштето

В.) Социјални мрежи

В.) Информативни средби со директорот на училиштето

Г.) Информативни средби со стручни соработници на училиштето (педагог, психолог, социолог)

Д.) На некој друг начин (наведете кои)

9. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување

на потрошувачката на електрична енергија?

- А.) Да Б.) Не В.) Не ме интересира

10. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за

намалување на потрошувачката на топлотната енергија?

- А.) Да Б.) Не В.) Не ме интересира

11. Дали сметате дека во вашето училиштето постои здрава и чиста средина за учење и престојување?

- А.) Да Б.) Не В.) Не знам

12. Дали дворот на вашето училиштето е уреден, функционален и во согласност со потребите

за заштита на животната средина?

- А.) Да Б.) Не В.) Не знам

13. Дали вие како ученици сте информирани за степенот на остварување на еко стандардите?

- А.) Да Б.) Не В.) Не знам

14. Дали добивате повратни информации за преземените активности во врска со животната средина? (на пр.

„Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода).

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

15. Дали во вашето училиште се формирани „еко патроли“, кои следат, надгледуваат и ги контролираат процесот на спроведување на активностите во врска со екологијата, односно еко стандардите?

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

16. Дали сте информирани (дали се обележени) за определените места за игра, одмор и сл. на

учениците во врска со активностите за реализација на еко стандардот за уреден еколошки двор на

училиштето?

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

17. Дали сте информирани и учествувате на некој начин за / во активностите на училиштето во создавањето на

здрава и чиста внатрешна средина во училиштето (уредување на училници, ходници и сл.)

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете на кој начин

18. Дали сте запознати дека се изведуваат на ниво на училиште истражувања за степенот на остварување на дадените екостандарди на ниво на државата?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете наслов на некое таквво истражување

1. _____
2. _____
3. _____

19. Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со родителите на планот на екологијата? А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

20. Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со локалната средина на планот на екологијата ?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

21. Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со другите училишта, факултетите и бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата ?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

22. Дали сметате дека училиштото треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор (невладините организации), од местото на живеење на планот на екологијата ?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

23. Дали сметате дека за училиштото е значајна соработката и вклученоста на медиумите на планот на екологијата ?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

Ви благодариме за одвоентото време и соработката.

АНКЕТЕН ПРАШАЛНИК

Ве молиме да го пополните овој прашалник со што ќе помогнете да се добијат сознанија кои ќе бидат значајни за обезбедување на квалитетно образование за учениците во училиштето како клучен фактор за развој на локалната средина. Училиште во кое ќе се создаваат услови за рационално користење на електричната и топлинската енергија, водата како и здрава и чиста средина во училиштето.

На долунаведените прашања одговорете со заокружувањена една од буквите пред дадената алтернатива или со запишување на одговорот на подвлечената линија која следи по прашањето.

Прашалникот е анонимен, а податоците исклучиво ќе се користат во научни цели.

1. Вработени сте во:

- А.) Училиште за основно образование Б.) Училиште за средно образование

2. На кој јазик се изведува наставата во вашето училиште?

- А.) Македонски јазик Б.) Албански јазик В.) _____ јазик

3. Пол: А.) Женски Б.) Машки 4. Националност

5. Работно место: А.) Директор Б.) Наставник В.) Стручен соработник (педагог, психолог и др.)

6. Завршено образование:

- А.) ВшС Б.) ВСС Г.) М-р Д.) Д-р

7. Генерација во која сте родени

- А.) До 1964 година Б.) Од 1965 до 1980 година В.) По 1980 година

8. Работно искуство

- А.) До 5 години Б.) Од 6 до 15 години В.) Повеќе од 15 години

9. Дали сметате дека доволни се активностите предвидени /застапени во програмата за воннаставни

активности во вашето училиште?

- А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

10. Дали сте запознати со некои од програмите за работа на училиштето?

А.) Годишната програма за работа на училиштето Б.) Планот за развој на училиштето

В.) Програмата за работа на Советот на родители Г.) Програмата за работа на слободните активности

Д.) Програмата за работа на дополнителната и додатната настава

Е.) Други програми (наведете кои)

11. На кој начин сте информирани за актуелните состојби во училиштето?
А.) Огласна табла Б.) ЊЕБ страна на училиштето (интернет страница) В.) Социјални мрежи
Г.) Наставнички / одделенски совет Д.) Информативни средби со директорот на училиштето
Ѓ.) Информативни средби со стручни соработници на училиштето (педагог, психолог, социолог и др)
Д.) На некој друг начин (наведете кои)
-
-
-

Е.) или НЕ СТЕ ИНФОРМИРАНИ

12. Дали сметате дека вашето училиште е отворено за соработка со окружувањето?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење
13. Дали сметате дека вашето училиште треба да обезбеди подобро образование и воспитание за учениците?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење
14. Дали сметате дека вешето училиште треба да биде клучен фактор во развојот на образованието во својата општина?
А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење
15. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на електрична енергија?
А.) Да Б.) Не В.) Не ме интересира
16. Дали сте запознати дека во училиштето се изготвуваат планови за преземање на активности за намалување на потрошувачката на топлотната енергија?
А.) Да Б.) Не В.) Не ме интересира
17. Дали сметате дека во вашето училиштето постои здрава и чиста средина за учење и престојување?
А.) Да Б.) Не В.) Незнам
18. Дали дворот на вашето училиштето е уреден, функционален и во согласност со потребите за заштита на животната средина?
А.) Да Б.) Не В.) Незнам
19. Дали вие како вработени сте информирани за степенот на остварување на еко стандардите?
А.) Да Б.) Не В.) Незнам
20. Дали добивате повратни информации за преземените активности во врска со животната средина? (на пр.

„Дали се намалени сметките на училиштето за потрошена електрична енергија или вода) .

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

21. Дали сте информирани (дали се обележени) за определените места за игра, одмор и сл. на

учениците во врска со активностите за реализација на еко стандардот за уреден еколошки двор на училиштето?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

22. Дали сте информирани и учествувате на некој начин за / во активностите на училиштето во создавањето на

здрава и чиста внатрешна средина во училиштето (уредување на училници, ходници и сл.)

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете на кој начин

23. Дали сте запознати дека се изведуваат на ниво на училиште истражувања за степенот на остварување

на дадените екостандарди на ниво на државата?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

Ако сте одговориле со да, тогаш наведете наслов на некое таквво истражување

1. _____
2. _____
3. _____

Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со родителите на планот на екологијата? А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

20. Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со локалната средина на планот на

екологијата ?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

21. Дали сметате дека училиштото треба да ја зајакнува соработката со другите училишта, факултетите и

бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата ?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

22. Дали сметате дека училиштото треба да гради партнерство со граѓанскиот сектор (невладините

организации), од местото на живеење на планот на екологијата ?

А.) Да Б.) Не В.) Немам мислење

23. Дали сметате дека за училиштото е значајна соработката и вклученоста на медиумите на планот на

екологијата ?

А.) Да

Б.) Не

В.) Немам мислење

24. Дали наставниците во вашето училиште применуваат интегрирана настава (интегрирање на содржини од екологијата по нивните предмети)

А.) Да

Б.) Не

В.) Незнам

Ви благодариме за одвоентото време и соработката.

Прашања од интервјуто

1. Дали е потребна соработка на училиштето со родителите на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на екостандардите?
2. Дали е потребна соработка на училиштето со локалната самоуправа на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на екостандардите?
3. Дали е потребна соработка на училиштето со граѓанскиот сектор на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на екостандардите?
4. Дали е потребна соработка на училиштето со другите училишта, факултетите, бизнис секторот од местото на живеење на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на екостандардите?
5. Дали е потребна соработка на училиштето со медиумите на планот на екологијата односно создавање услови за остварување на екостандардите?

ЛИТЕРАТУРА

1. Adžes, I. (2006): *Menadžment za kulturu*, Novi Sad: Adžes menadžment konsalting. str.139
2. Арсовска, Н. К. Т. *Соработката на училиштето со родителите*. Битола: Микена.
3. Бабиќ, Б. *Меджуљудски односи у школи*. Сарајево: Светлост, ООУР Завод за уджбенике и наставна средства.
4. Базичен семинар за обука на училишни тимови Скопје јануари 2004год.
5. Brooks, V., Slike, P. (1995). *The good mentor guide*. Philadelphia.
6. Casio, W. F. (1989). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profitst*. New York: Mc Graw Hill.
7. Даниловиќ, М. (1996). *Современа образовна технологија*, Белград: Институт за педагошко истражување.
8. Erčulj, J., Marinšek, S. *Kaj je Medment in kdo je menađer*. Uvodni modul. Словенија: Šola za ravnatelje.
9. Fulmer, M. R. (1994) *The New Management*. Скопје: Agencija Skaj.
10. Galbraith, J. et al. (1993). *Organizing for the Future: The New Logic for Managing Complex Organizations*. San Francisco: Jossey-Pass Publishers. стр.120-124
11. Ѓорѓиевска, Л. Д. (1987). *Семејството и воспитанието*. Скопје: Студенски збор.
12. Ѓорѓевиќ, Т. Б. *Савремена породица и њена васпитна улога*.
13. Жирјакова, П., Мирчева, В., Маджирова К. *Училиштето центар на образователна културна и социјална дејност*.
14. Закон за основно образование (“ Сл. Весник на Р.М “ бр. 44/ 95)
15. Илиев, Д. (2001). *Иницијалното образование на наставниците од основното образование*. Битола: ФУВ - Битола, стр. 21.
16. Исок, А. (1994). *Овладување со промените*. Скопје: Детра.
17. Камберски, К. (2000). *Предучилишното и основното воспитание и образование во Р. Македонија*. Скопје: Институт за педагогија, Филозофски факултет.
18. Колонцовски, Б. (2001) *Детето истражувач на природата*. Битола: Факултет за учители и воспитувачи.

19. Колонцовски, Б. (2001) *Ученикот во наставата по природа*. Битола: Факултет за учители и воспитувачи.
20. Клонимир, Ш. (1949). *Педагошка функција разредника у школи*. Загреб
21. Кралев, Т. (2001). *Основи на менаџментот Трето издание*. Скопје: Центар за интернационален менаџмент.
22. Kreitner, R., Kinitski, A. (1991). *Organizational Behaviour, Second Edition*. USA
23. Маджирова, К., Мирчева, В. и Ташева С. (2002). Директорот на училиштето.
24. Mahicu, P. *Organizational Culture of Schools, Between Internal Management and External Pressure*.
25. Николик, М. (1984). *Главне тенденције развоја образованја у свету школска книга*.
26. Петковски, К. (1998). *Менаџмент во училиште*. Скопје: Просветен работник.
27. Петковски, К. (2000). *Водство и ефективна комуникација*. Битола: Киро Дандаро. (стр. 67)
28. Петковски, К. *Професионално комуницирање* (материјали од предавања)
29. Петковски, К., Ламева, Б., Миленковска, В. (2004). *Интегралната евалуација како основа за функционалното инспектирање*. Кочани: Европа 92.
30. Петковски Н. К., Алексова, М. А. (2004). *Водење на динамичко училиште: организација, приоритети, предизвици и достигнувања*. Скопје: Биро за развој на образованието.
31. Петровски, Д. (1999). *Менаџмент на библиотечните промени и професионалниот развој на кадрите*. Битола: Друштво за наука.
32. Senge, P. (2007). *Peta disciplina: Umeće i praksa organizacije koja uči* Novi Sad: Asee. str.246
33. Силјановска, Д. Г. (2005). *Европска повелба за локална самоуправа: Магна Карта на локалната демократија*. Политичка мисла, вол.3, бр 9 март 2005
34. Смилевски, Ц. (2000) Преведени и оргинални извори за проучување на предметот организациско учење, Скопје ИСППИ Центар за развој на менаџментот и човечките ресурси
35. Стојановски, М. (2003). *Менторство*, скрипта за интерна употреба, Битола.
36. Ubben, G., Hughes, L. (1991). *The Principal, Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
37. Шуклев, Б., Дракулевски, Љ. (1993). *Менаџмент лексикон*. Скопје: Завод за унапредување на стопанството на Република Македонија.

38. (1968). *Interpersonal communication: Surevey and Studies*. Boston: Houghton Mifflin Company.
39. Witaken, P. (1993). *Managing change in schools*. Philadelphia
40. <http://apolo.gse.uci.edu/Mentor Teacher>
41. <http://www.teachermentors.com>
42. <http://coop.valdosta.edu/mentor.htm>
43. http://dfee.gov.uk/circulars/5_99.htm