
SCHOOL CULTURE AND CLIMATE, FACTORS FOR AN EFFECTIVE SCHOOL

Besa Dogani

Faculty of Pedagogy, University of Tetovo, Tetovo, Macedonia, besa.dogani-ut@unite.edu.mk

Abstract: The need for change is particularly expressed in educational organizations. In education, the changes are always associated with the reforms required by the Ministry of Education and Science, and much less often seen as a permanent process that is initiated and continues throughout each school. That is exactly why the school, especially at this time of decentralization, should appear as the initiator of the change. However, it must be noted that in the teaching, non-teaching staff, and in the school leadership, there is resistance to school changes. Hence the idea that resistance to change would be reduced if the director and employees feel the need for change, if they are the initiators of the change or at least participate in the planning and execution of the change. The complexity of the school stems from the everyday relations of a teacher - student, teacher - teacher, and pupil - student. The most frequent occurrence of this is the so-called collision of generations. It practically means a clash of two cultures - climates, an adult culture (teachers), and a culture of youth (students). It all takes place in an environment with its own surrounding called school. This environment and this surrounding are characterized by certain traditions, customs, norms, habits, achieved results, manners of behaviour and communication, religion and so on. All this together with all its complexity, dynamism and openness we call the culture of the school. The word culture has a Latin origin - colare, which means nurturing, developing and embellishing. Culture and climate are interactive states of common characteristics of group influence on the environment. The paradigm of school culture goes hand in hand with the paradigm of inequality and the option of greater autonomy in schools. According to several authors, schools should not be forced to produce quick results, only for the benefit of politicians and for public satisfaction. This means that the educated results should be held accountable by the school principals, not the ministers. This practically means penetration into management, from slow changes to controlled systems (top-down changes), to school support systems (bottom-up changes). It is important to note that each school has its own recognizable culture. The school's culture can be increased in different ways. Basically, it is a content of mutually divided values. Divided values can also be experienced in the form of rituals and repetition ceremonies. This paper aims to show that through the improvement of school culture and school climate, a positive atmosphere of order and discipline, a way of communicating staff, established vision for development will be ensured, and all this towards the construction of an effective and efficient school.

Keywords: climate, culture, effective, efficient, communication.

УЧИЛИШНАТА КУЛТУРА И КЛИМА, ФАКТОРИ ЗА ЕФЕКТИВНО УЧИЛИШТЕ**Беса Догани**

Педагошки Факултет, Универзитет во Тетово, Македонија, besa.dogani-ut@unite.edu.mk

Резиме: Потребата од промени посебно е изразена во образовните организации. Во образованието, промените секогаш се поврзуваат со реформите кои ги налага Министерството за образование и наука, а многу поретко се сфаќаат како еден постојан процес кој се иницира и непрекинато трае во секое училиште. Токму тоа, училиштето, посебно во оваа време на децентрализација треба да се појави како иницијатор на промената. Но сепак мора да се наспомне дека кај наставниот, ненаставниот кадар, а и кај училишното раководство, постои и отпор кон училишната промена. Оттука произлегува и идејата дека отпорот кон промените би се намалил, доколку директорот и вработените ја почувствуваат потребата од промена, ако тие се иницијатори на промената или барем учествуваат во планирањето и изведувањето на истата. Комплексноста на училиштето произлегува од секојдневните односи на релација наставник - ученик, наставник - наставник, и ученик - ученик. Најчеста појава при ова е таканареченото судир на генерации. Тоа практично значи судир на две култури – клими, култура на возрасните (наставниците), и култура на младите (учениците). Сето тоа се одвива во една средина со свое опкружување наречено училиште. Таа средина и тоа опкружување се карактеризираат со одредени традиции, обичаи, норми, навики, постигнати резултати, начин на однесување и комуницирање, религија и така натаму. Сето тоа заедно со сета своја комплексност и сложеност, динамичност и отвореност го викаме култура на училиштето. Зборот култура има латинско потекло – colare, што значи негување, развивање и облагородување. Културата и климата се интерактивни состојби на заедничките карактеристики од групното влијание врз опкружувањето. Парадигмата на

училишната култура оди заедно со парадигмата на нееднаквост и опцијата за поголема автономност на училиштата. Според повеќе автори, училиштата не треба да бидат принудувани да продуцираат брзи резултати, само за корист на политичарите и за задоволство на јавноста. Тоа значи дека за образованите резултати треба да бидат одговорни директорите на училиштата, а не министрите. Ова практично значи проникнување во управувањето и тоа, од бавни промени на контролирани системи (промени од горе надолу), во системи за поддршка на училиштата (промени од долу кон горе). Важно е да се напомене дека секое училиште има своја препознатлива култура. Културата на училиштето може да се зголемува на различни начини. Во основа, таа е содржина од меѓусебно поделени вредности. Поделените вредности исто така може да се доживеат во форма на ритуали и церемонии кои се повторуваат. Овој труд има за цел да покаже дека преку подобрување на училишната култура и училишната клима ќе се обезбеди позитивна атмосфера на ред и дисциплина, начин на комуницирање на персоналот, воспоставена визија за развој, и сето тоа кон изградба на ефективно и ефикасно училиште.

Клучни зборови: клима, култура, ефективно, ефикасно, комуникација,.

1. ВОВЕД

Парадигмата за училишната култура оди заедно со парадигмата на нееднаквост и опцијата за поголема автономност на училиштата. Според повеќе автори¹⁸, училиштата не треба да бидат принудувани да продуцираат брзи резултати, само за корист на политичарите и за задоволство на јавноста. Тоа значи дека за образовните резултати треба да бидат одговорни директорите на училиштата, а не министрите. Ова практично значи проникнување во управувањето, и тоа од бавни промени на контролирани системи (промени одгоре надолу), во системи за поддршка на училиштата (промени оддолу кон горе). Важно е да се напомене дека секое училиште има своја препознатлива култура. Културата на училиштето може да се зголемува на различни начини. Во основа, таа е содржина од меѓусебно поделени вредности. Поделените вредности исто така можат да се доживеат во форма на ритуали и церемонии кои се повторуваат.

2. УЧИЛИШНА КУЛТУРА

На културата на училиштето влијаат: некои видливи прописи во однесувањето (на пример, редовно доаѓање на работа); доминантни вредности што се воспоставени во училиштето; филозофијата на училиштето (како на пример, секое дете може да научи или во нашето училиште сите учат); воспоставени правила на игра (награда за добро извршена работа); чувство за клима (воспоставена клима на соработка); изграден пристап во работата на наставниците во училиштето (планирање на активностите или пак, користење на современа образовна технологија); утврден распоред на времето; воспоставена атмосфера на ред и дисциплина; начин на комуницирање на персоналот; изграден консензус кај персоналот за целите и задачите од дефинираната мисија на училиштето; воспоставена визија за развој на училиштето; изградени ставови на персоналот; високи очекувања од секој поединец и на секое место во училиштето.

Описот на функционална култура на училиштето вклучува: акцентирање на потребата за перманентно образование и усовршување на персоналот; високи очекувања од учениците и наставниците; водење грижа за внатрешните и надворешните ресурси; развој и водење грижа на традицијата на училиштето.

Во изградувањето на функционална култура на училиштето големо влијание имаат подготвеноста за експериментирање или храброста на наставниците да се обидат со нови идеи, форми и методи како и богатството, кое се темели на знаење.

Во својот докторат Stizens, идентификува три главни области во културата:

- директорот како создавач и чувар на културата,
- степенот на единство на целите, и
- професионалните односи меѓу наставниците.

Овие три области или сегменти се утврдени како локации на кои културата се гради и каде професионалната култура сама се манифестира. Културата на училиштето е онаа по кое се препознава секое училиште и онаа што му дава белег на секој негов наставник и ученик како поединец или член на таа голема заедница. Не постои единствена дефиниција за тоа што претставува култура на училиштето. Но едно е сигурно, концептот за култура на училиштето е многу моќен концепт. Само училиште со своја сопствена култура може да има перспектива. Културата на училиштето се создава и таа со тек на време еволуира и збогатува. Тоа значи дека

¹⁸ Попович, Д. и др. (2008): Професионални развој на нивоу школе – приручник за школе, Завод за школство, Подгорица

културата на училиштето во исто време е и појдовна основа, но и цел во воспоставувањето на мисијата и визијата на едно училиште.

Градењето на култура на училиштето значи институционализација на позитивните ставови на учениците, наставниците и заедницата во процесот на создавање на современо или добро училиште. Позитивната училишна култура е креирана, се развива и е поткрепена од квалитетно водство.

3. УЧИЛИШНА КЛИМА

Организациската клима е чувството за организацијата, односно индивидуалните и споделените перцепции и ставови на членовите на организацијата. Додека организациската култура има длабоки корени во природата на организацијата кои што се резултат на долгорочното постоење и опстојување на формалните и неформалните системи, правилата, традициите и обичаите, дотогаш организациската клима е краткорочен феномен создаден од постојното водство. Климата ги одразува верувањата за чувството, што за организацијата го имаат нејзините членови.

Училишната клима практично претставува воспоставен амбиент во некое училиште, кое што е одраз на тоа како во него се чувствуваат и однесуваат вработените, учениците и другиот персонал¹⁹.

Генерално, училишната клима дава одговор на следниве прашања и теми²⁰:

- Углед/имиџ на училиштето;
- Кодекс на однесување;
- Поведение и дисциплина во училиштето;
- Партиципација на учениците во решавање на проблеми и донесување одлуки;
- Промовирање на личните постигања на учениците;
- Промовирање на постигањата во име на училиштето;
- Познавање на правата на децата;
- Еднаков и правичен третман на сите ученици;
- Прифаќање и промовирање на мултикултурализмот;
- Соработка на училиштето со родителите;
- Соработка со локалната заедница;
- Соработка со деловната заедница и невладиниот сектор.

Следејќи го претходното, училишната клима ги опфаќа:

- севкупните односи;
- реакциите;
- перцепциите;
- доживувања, многу повеќе сведени на субјективен отколку на објективен план.

Хармонизирањето на училишната клима е многу посложен процес дури и од воспоставувањето на училишната култура. Тоа не може да се воспостави само со рационални методи, туку со вклучување и на емоции и на перцепции, тоа повеќе е откривање отколку создавање, континуирано и систематски. Училишната клима е автономна, но и променлива и многу зависи од надареноста и моќта на директорот да воспостави можни, отколку невозможни цели, далечни и недофатни. Автономноста на моделирањето на училишната клима ја вклучува нејзината многузачност, како доживување и како филозофија на прогласување на вистината, како највозвишена цел во животот. Училишната клима е феномен ограничен во просторот и времето, една зависна варијабла од севкупните настани што ги создаваат учесниците во образовниот процес, внатрешни и надворешни, во еден одреден временски интервал.

Креацијата на училишната клима бара посветеност, инвентивност, имагинација, интуиција, елан и екстаза, широкоградост, отвореност и одлучност, компетенција, одважност и ентузијазам и над се љубов кон професијата. Стилот на директорот треба да води кон симпатија и идентификација со следбениците, треба да биде оригинален затоа што не постои еден единствен рецепт на кого ќе може да се темели неговата ориентација. Важно е да се напомене дека, организационата клима се однесува или се грижи за субјективните реакции на членовите на организацијата и тоа до некаде претставува функција или реакција на организациската култура.

Според некои автори, организационата клима може да се третира како единство на четири фактори: материјално-технички, финансиски, кадровски, организациска структура.

² Стоилковска А. (2005) – Како да се изгради здрава училишна клима, Херакли-комерц, Битола стр. 144

²⁰ Стоилковска А. (2005) – Како да се изгради здрава училишна клима, Херакли-комерц, Битола стр. 146

4.ЗАКЛУЧОК

Поаѓајќи од погоре наведеното, несомнено се констатира дека училишната клима е тесно поврзана со училишната култура, бидејќи и двете се насочени кон училишната ефективност.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Попович, Д. и др. (2008): Професионални развој на нивоу школе – приручник за школе, Завод за школство, Подгорица
- [2] Стоилковска А. (2005) – Како да се изгради здрава училишна клима, Херакли-комерц, Битола стр. 144
- [3] Стоилковска А. (2005) – Како да се изгради здрава училишна клима, Херакли-комерц, Битола стр. 146