

DOMINANT VALUES IN THE ORGANIZATION

Vera Veljanovska

PS “Kocho Racin”, Skopje, Republic of Macedonia, verce_tehnika@yahoo.com

Menka Trepalkovska

PS “Kocho Racin”, Skopje, Republic of Macedonia, mence_bm@yahoo.com

Blagoj Dimitrov

Blagoja.dimitrov@hotmail.com

Abstract: Throughout the organization, the work and development of an educational institution or organization tends to establish a recognizable positive culture and working environment. This culture can often be inherited (but with a tendency to sustain it) from its original founders, which are aimed at maintaining and upgrading the positive effects, and removing the negative sides. It will be easy to maintain and upgrade the recognizable positive culture and working environment if we have a good organizational culture in the school or organization. Organizational culture is the result of the knowledge, skills and abilities of the manager to design the organization, and not less valuable is the desire of all members to contribute in the organization, to work and team-co-operate with each other. Organizational culture is a system of built common values, norms, attitudes, beliefs, a way of thinking and behavior that are common to all members in an educational institution or organization. Organizational culture gives a clear picture of the built and established interpersonal relationships in the school or organization. For this reason, we want to further improve and raise the mutual cooperation between pupils, students and teachers, with parents and institutions in the local self-government. Improving the school culture and the working climate will be achieved through constant care and involvement of the employees, students, parents and institutions in the school life of the local self-government.

As a teacher of Macedonian language and literature, through my many years of experience and cooperation with other schools and institutions, and participating in a large number of events, I have knowledge of the role of the teaching subject Macedonian Language and Literature in the formation and construction of the child person as a good speaker, presenter, interlocutor, in enriching the dictionary fund, fostering and expressing the Macedonian literary language, developing love for the book, film, Macedonian culture, creativity, cultural heritage, building of moral, ethical and aesthetic values, norms and attitudes.

Keywords: organization, vision, development, climate, effects, culture, knowledge, skills, systems, norms, attitudes

ДОМИНАНТНИ ВРЕДНОСТИ ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА

Вера Велјановска

"Кочо Рацин", Скопје, Република Македонија, verce_tehnika@yahoo.com

Менка Трепалковска

"Коцо Рацин", Скопје, Република Македонија, mence_bm@yahoo.com

Благој Димитров

Blagoja.dimitrov@hotmail.com

Резиме: Во текот на организацијата, работата и развојот на една воспитно-образовна институција или организација се тежнее кон воспоставување на една препознатлива позитивна култура и клима на работење. Таа култура често пати може да биде наследена (но со тенденција на нејзино одржување) од нејзините првобитни основачи, кои имаат за цел одржување и надградување на позитивните ефекти, а отстранување на негативните страни. Лесно ќе може да се одржува и надградува препознатливата позитивна култура и клима на работење доколку имаме добра организациска култура во училиштето, односно организација. Организациската култура е резултат на знаењата, вештините и способностите на раководителот да ја дизајнира организацијата, а не помалку вредна е и желбата на сите членови да придонесуваат во организацијата, да работат и тимски соработуваат меѓу себе.

Организациската култура претставува систем од изградени заеднички вредности, норми, ставови, верувања, начин на размислување и однесување, кои што се заеднички за сите членови во една воспитно-образовна

институција или организација. Организацијска култура дава јасна слика на изградените и воспоставените меѓучовечки односи во училиштето или организацијата. Токму заради тоа, сакаме уште повеќе да ги подобриме и да ги подигнеме на повисоко ниво меѓусебната соработка меѓу учениците, учениците и наставниците, со родителите и институциите во локалната самоуправа. Подобрувањето на училишната култура и климата на работење ќе ја оствариме преку постојана грижа и вклучување на вработените, учениците, родителите и институциите од локалната самоуправа во училишниот живот.

Како наставник по македонски јазик и литература, преку моето долгогодишно искуство и соработка со другите училишта и институции, и учество во поголем број на манифестации, имам сознанија за улогата на наставниот предмет Македонски јазик и литература во формирањето и изградувањето на детската личност како добар говорник, презентер, соговорник, во збогатување на речничкиот фонд, негување и изразување на македонскиот литературен јазик, развивање на љубов кон книгата, филмот, македонската култура, творештво, културното наследство, градењето на моралните, етичките и естетските вредности, норми и ставови.

Клучни зборови: организација, визија, развој, клима, ефекти, култура, знаење, вештини, систем, норми, ставови

ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА

Организацијската култура, претставува систем на заеднички вредности, норми, ставови, верувања, односно начин на размислување и однесување, заеднички за сите вработени во една воспитно-образовна институција или организација. Токму организацијска култура претставува основа за разликоста на една од друга институција или организација. Таа ги определува и уредува меѓучовечките односи во организацијата. Некои психолози тврдат дека организацијската култура на еден одреден начин ја ограничува личната слобода на вработените и ги вкалупува, односно ја потиснува нивната можност за различност од другите во начинот на работа и размислување. Отсуството на функционалната организацијска култура или тн. "организацијска некултура" води кон намалено меѓусебно почитување на вработените во училиштето, институциите од локалната самоуправа, појава на конфликти, непочитување на училишниот ред од страна на учениците, оштетување на материјално-техничките средства и училишната зграда, отсуство на грижа и неодговорност кај наставниците, намалување на квалитетот во работата, угледот на училиштето во локалната средина, намалување на успехот кај учениците и тн.

Кога станува збор за организацијска култура треба да се има во предвид фактот дека таа е мошне сложен, комплексен систем кој што може да се третира од повеќе аспекти. Според авторите Торингтон (Тхорингтон) и Веинтман (Њеингхтман), "организацијската култура е карактеристичен дух и верување на една организација, која се демонстрира на пример во норми и вредности до кои луѓето вообичаено се држат во таа организација, како треба да се однесуваат еден со друг, природата на работните односи што треба да се развиваат и како ставовите да се менуваат"

"Културата се сфаќа како основна детерминанта за нивото на организацијска ефективност", според авторите Рејнолдс (Реунолдс) и Реид (Реид)

Организацијската култура во училиштето се манифестира на повеќе начини:

- визуелно-однесување на учениците, наставниците, стручната служба, менаџментот во училиштето и техничкиот персонал;
- вербално-жаргонот, сленгот, гестикациите, стручната терминологија, кои што се користат во организацијата;
- начинот на однесување на менаџментот кон наставниците, наставниците кон менаџментот, учениците кон учениците, родителите кон наставниците и менаџментот и другиот вработен персонал (на пример: човечно, импулсивно, агресивно).

Одговорноста за воспоставување, одржување и развој на училишната култура и клима, треба секогаш да се бара во менаџментот или поточно во раководителот на училиштето. Суштината на училишната култура и клима ја прават добрите воспоставени односи помеѓу менаџментот и вработените, од една страна, како и учениците и нивните родители од друга страна.

Основните проблеми кои можат да се појават помеѓу менаџментот и вработените се:

ОРГАНИЗАЦИСКА КУЛТУРА

Организациската култура, претставува систем на заеднички вредности, норми, ставови, верувања, односно начин на размислување и однесување, заеднички за сите вработени во една воспитно-образовна институција или организација. Токму организациска култура претставува основа за различноста на една од друга институција или организација. Таа ги определува и уредува меѓучовечките односи во организацијата. Некои психолози тврдат дека организациската култура на еден одреден начин ја ограничува личната слобода на вработените и ги вкалапува, односно ја потиснува нивната можност за различност од другите во начинот на работа и размислување. Отсуството на функционалната организациска култура или тн. "организациска некултура" води кон намалено меѓусебно почитување на вработените во училиштето, институциите од локалната самоуправа, појава на конфликти, непочитување на училишниот ред од страна на учениците, оштетување на материјално-техничките средства и училишната зграда, отсуство на грижа и неодговорност кај наставниците, намалување на квалитетот во работата, угледот на училиштето во локалната средина, намалување на успехот кај учениците и тн.

Кога станува збор за организациска култура треба да се има во предвид фактот дека таа е мошне сложен, комплексен систем кој што може да се третира од повеќе аспекти. Според авторите Торингтон (Тхорингтон) и Веингман (Њеингхтман), "организациската култура е карактеристичен дух и верување на една организација, која се демонстрира на пример во норми и вредности до кои луѓето вообичаено се држат во таа организација, како треба да се однесуваат еден со друг, природата на работните односи што треба да се развиваат и како ставовите да се менуваат"

"Културата се сфаќа како основна детерминанта за нивото на организациска ефективност", според авторите Рејнолдс (Реунолдс) и Реид (Реид)

Организациската култура во училиштето се манифестира на повеќе начини:

- визуелно-однесување на учениците, наставниците, стручната служба, менаџментот во училиштето и техничкиот персонал;
- вербално-жаргонот, сленгот, гестикулациите, стручната терминологија, кои што се користат во организацијата;
- начинот на однесување на менаџментот кон наставниците, наставниците кон менаџментот, учениците кон учениците, родителите кон наставниците и менаџментот и другиот вработен персонал (на пример: човечно, импулсивно, агресивно).

Одговорноста за воспоставување, одржување и развој на училишната култура и клима, треба секогаш да се бара во менаџментот или по-точно во раководителот на училиштето. Суштината на училишната култура и клима ја прават добрите воспоставени односи помеѓу менаџментот и вработените, од една страна, како и учениците и нивните родители од друга страна.

Основните проблеми кои можат да се појават помеѓу менаџментот и вработените се:

- начин на комуницирање;
- начин на решавање на конфликтите;
- учество на наставниците, учениците и нивните родители;
- претставување на заедницата и одлучувањето;
- начин на користење власта и моќта во рамките на училиштето;
- начин на оценувањето на квалитетот и успешноста.

Составен дел на училишната култура и клима се стиловите на поучување, односно начинот на поучување во наставата и начинот на следење и вреднување на постигањата на учениците.

Организациската култура се манифестира и го поддржува менаџментот преку различни начини:

ЦЕРЕМОНИИ: Станува збор за специјални настани при кои што се собираат вработените членови на училиштето, со цел да прослават некој јубилеј или успех, празник, матурска забава, почеток или крај на учебна година.

ВРЕДНОСТИ: Претставуваат критериуми зададени од менаџментот во поглед на однесувањето на вработените. Тие се динамична категорија и постојано можат да се надоградуваат и променуваат во текот на развојот на општествената заедница. Преку вредностите, луѓето се придобиваат на различни начини: со искуство, образование, воспитанието, размислување, па и со инстинктот.

РИТУАЛИ: Претставуваат постапки кои се пренесуваат од генерација на генерација, преку постојано повторување, со цел да се одржуваат зададените норми. Таков ритуал е на пример, разговарање пред почетокот на часовите со пиење на кафе.

ПИШУВАЊЕ ХРОНИКИ: Станува збор за книги во коишто се запишуваат, на пример најдобрите ученици, успесите на наставниците и учениците, изјави на гости кои го посетиле училиштето.

СИМБОЛИ, СЛОГАНИ: станува збор за запишани изјави, како на пример, изјава за мисијата на училиштето или неговата визија, истакнати паноа, слики и слично, на којшто се прикажани симболот на училиштето или како што се вика заштитен знак. Тоа се препознатливи обележја коишто го симболизираат и се однесуваат на даденото училиште.

ДОМИНАНТНИ ВРЕДНОСТИ ВО ОРГАНИЗАЦИЈАТА

Во основното училиште „Кочо Рацин“, Скопје, секоја година го одбележуваме свечено патрониот празник, како голем и значаен ден на училиштето. По тој повод, во училиштето се организираат и реализираат голем број на различни активности. Оваа година го прославивме јубилејот на нашето училиште, односно 60 години од неговото постоење, од неговата работа. По тој повод нашата прослава опфати многу повеќе организирани активности во однос на претходните прослави. Учествува претставници од сите секции кои функционираат во нашето училиште со зголемен број на учесници. Посебно значење на овој јубилеј му даде манифестацијата под мото „Со љубов за мојот поет, патрон-Кочо Рацин“. Оваа убава манифестација беше организирана по стандардите за литературен конкурс кој имаше натпреварувачки карактер. На конкурсот, покрај учениците од нашето училиште учествуваа и натпреварувачи од истоимените училишта од нашата држава. Организацијата на ваква манифестација е голема почит, предизвик, доверба и одговорност за мене како наставник -водач и организатор на литературната секција во нашето училиште, но истовремено и премногу комплексна и сложена задача. Имав обврска во текот на работата во литературната секција постојано да ги следам поттикнувам, но истовремено и ја откривам надареноста кај децата за литературно творештво, а воедно и избор за учество на литературниот конкурс. Нормите на однесување и правилата на конкурсот им беа познати на учениците од нашето училиште, но на денот на прославата пред да започне литературниот натпревар им беа соопштени и на другите учесници. На литературниот конкурс учествуваа вкупно 34 ученици. Почетокот беше закажан во 11,00 часот и траеше до 12,30 часот. Во текот на реализацијата на литературниот конкурс некои ученици се соочуваа со трема, возбуда, тешкотии како да започнат, но со моја помош, поттик, поддршка, учениците создаваа, твореја нова творба за нашиот поет Кочо Рацин. Ентузијазмот, желбата за успех и стручната одговорност, воспоставениот и одржуван ред и дисциплина беа присутни фактори, кои доведоа до успешно завршување на литературниот натпревар.

За време на целокупната манифестација заслужува посебно да се истакне високата култура на однесување, почит, доверба и соработка меѓу наставниците и учениците. По изминатото планирано време од 90 минути за конкурсот, литературните творби беа собрани од страна на одговорниот наставник. Времето за прегледување, бодирање и оценување на творбите беше неполни два часа. Согласно утврдените критериуми ги избравме најдобрите литературни творби за кои следеа награди. Прогласувањето на најдобрите беше јавно пред сите учесници во манифестацијата. Громогласниот аплауз беше награда за нашиот вложен труд, и ги плени подеднакво срцата како на учениците победници така и на наставниците. Успешната организација, работата и соработката, почитувањето, довербата, мотивираноста беа доминантните вредности на оваа манифестација кои внесоа потоа и квалитет во наставата, почит и доверба меѓу учениците и беа од големо значење за градење на организациска култура во нашето училиште.

Во нашето училиште посебно треба да се истакне работата и залагањето на наставниците и учениците во музичката, хорската и играорната секција, кои исто така дадоа посебен придонес во одбележувањето на нашиот јубилеј. Играорците преку песната, играта, а посебно најстарите македонски музички инструменти гајдата, тапанот и квалот ги навратија постарите посетители со мислите кон минатото, кон коренот на сопствениот народ, дом, напуштеното старо огниште, родниот крај. Играорците

во шарените народни носии прикажаа дел од македонскиот колорит, историјата, македонскиот копнеж да не се забораваат сопствените корени. Младите ги препознаваа носиите, ората, песните и инструментите благодарјќи на зборовите, приказните, историјата што ги слушале од нивните наставници, родители, баби и дедовци, преку книгите кои ги напишале нашите дејци, музеите кои ги посетувале, екскурзиите кои ги организирале.

Исто така, на тој ден во училиштето успешно го реализиравме панаѓурот, кој имаше продажен карактер. Учениците ги продаваа своите ракотворби изработени во ученичките секции. Оваа продажба имаше хуманитарен карактер. Со собраните средства учениците им купија зимска топла облека и ученички прибор на децата без родители од ученичкото дом „11 Октомври“, Скопје.

Со цел уште повеќе да ја изразиме нашата хуманост, чесност, одговорност и верба во сите нас, имаме посебно посветени денови во училиштето за повеќето цели:

- ден на крводарителство;
- ден на хуманоста;
- ден на екологијата;
- ден на литературно творештво;
- ден на нашите баби и дедовци;
- средба со писатели и глумци

По повод религиозните празници, Божиќ и Велигден, во нашето училиште покануваме баби и дедовци кои им зборуваат на нашите ученици како во минатото се прославувале овие празници и кое е нивното значење. Исто така украсуваме бадникови гранчиња во училиниците и фарбама јајца, а сето тоа подоцна им го подаруваме на нашите соученици од домот „11 Октомври“, Скопје.

Посебно треба да ја нагласиме и поддршката која ја добивме од директорот во текот на работата и неговата вклученост во работата на јазичниот актив. Активот има за цел во училиштето да придонесе до поголема интеграција меѓу содржините од повеќето сродни предмети, да ја поттикне креативноста кај учениците, градењето на позитивни ставови, негување на љубов кон сопствената традиција, јазик, историја и култура.

Проектите кои што се реализираат во нашето училиште допринесуваат за градење на свест кај наставниците и учениците, за почитување на себеси, другите, толеранција, мирно решавање на конфликти, соработка, поврзаност со другите, вреднување на сопствениот и туѓ труд и тн.

ЗАВРШЕН ДЕЛ

Училиштето претставува еден комплексен и сложен организациски систем изграден од секојдневните односи помеѓу наставник-ученик; наставник-наставник; и ученик-ученик. Најприсутна и тешко надминлива појава во училиштата е тн. „судир на генерации“. Тоа практично значи судир на две култури, култура од возрасните (образувачи и воспитувачи) и културата на младите (оние што се образуваат и воспитуваат), и сето тоа се одвива во една средина со свое опкружување наречена училиште. Таа средина и тоа опкружување се карактеризираат со одредени норми, традиции, обичаи, навикни постигнати резултати, начини на однесување и комуницирање, религија и тн. Сето тоа, заедно со сета своја комплексност и сложеност, динамичност и отвореност го викаме култура на нашето училиште.

Општите значења на организациската култура во нашето училиште се:

1. Надворешната структура на училиштето.
2. Нормите на однесување, јазикот, традицијата, ритуалите и културата, кои ги пренесуваме со секакви организирани активности во училиштето;
3. Кодексот на однесување кој го воспоставуваме и почитуваме во работните групи, тимови;
4. Нагласување на доминантни вредности во организациите, како на пр. квалитетот на наставата, резултатите на учениците, начинот на оценување и вреднување на постигањата на учениците, самовреднувањето и сл.
5. Филозофија што е воспоставена во организацијата, како на пример, политика кон вработените, соработниците, учениците и сл.
6. Почитување на правила на играта за водење на организацијата, тоа се „игри што нововработените мора да ги научат за да станат членови на таа организација и да бидат прифатени од другите членови“.

7. Воспоставување на позитивна клима и амбиент во организацијата и начинот на кој членовите мислат и се однесуваат кон соработниците (на пр. учениците, родителите и други надворешни субјекти).

Културата на училиштето е наследен процес, со тенденција на одржување и надградување. водач-директор, ќе направам одредени дополнувања во одбележувањето на нашиот Патрон празник, односно во организациската култура. Во агендата ќе планирам задолжителна посета на спомен куќата на нашиот патрон, поет, Кочо Рацин, во неговиот роден град, Велес. Групата ќе биде составена од наставници, ученици, и од претставници на локалната самоуправа. На чардакот од спомен куќата, ќе реализираме литературно читање од неговата позната стихозбирка „Бели мугри“. Исто така, ќе ја посетиме и спомен-костурницата каде ќе положиме свежо цвеќе и ќе одржиме историски час. Исто така, во нашето училиште, има неискористен простор, кој сакам да го направам етнолошко катче. Од учениците ќе побарам доброволно секој да донесе од дома стари македонски предмети, ракотворби, кои ќе бидат изложени во него.

Се надевам дека, сите мои активности ќе допринесат за препознатливост и автентичност на нашето училиште во локалната самоуправа во која работиме и опстојваме.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Konstantin Petkovski i Mirjana Aleksova, Vodewe na dinami~no u~ili{te. str. 35, Biro za razvoj na obrazovaniето, 2004 god., Skopje
- [2] Todor Kraleв, Osnovi na menaxmentot, 2001 god, CIM, Skopje
- [3] .Petkovic, M. Janicivic, N. Bogicevic, Milkic B., „Organizacija“, Beograd, 2005 god.
- [4] Bo`idar Jovi}, „Sovremenoto u~ili{te izbor ili potreba“, Prosveten rabotnik, Skopje, 2005 god.
- [5] Cvetko Smilevski, Predizvikot i majstorstvoto na organizaciskite promeni, 2000 god, Detra centar, Skopje