
POSITIVE CLIMATE AS A MOTIVATIONAL FACTOR FOR THE EMPLOYED IN THE SCHOOL

Lidija Vodjanik

ES "Dimo Hadzi Dimov"-Skopje, R. Makedonija

Marija Tripunoska

ES "Dimo Hadzi Dimov"-Skopje, R. Makedonija marija_tase@yahoo.com

Tanja Bogeska

ES "Dimo Hadzi Dimov"-Skopje, R. Makedonija

Abstract: Each work organization, and in this context, a school, is characterized by specific and inherent relations, modes of behavior and general communication between all participants in the performance of the joint activity of the given organization, and in this case in the educational process.

The existence of a pleasant working environment in the school will not only affect the motivation of the employees (teachers) to be even more successful in teaching, but also will be a factor for improving the mutual cooperation and mutual respect among all participants in the teaching process (principal, employees, students, parents, environment, local authority, etc.), which will certainly provide a good basis for the successful operation of the school.

Objective- Acquiring knowledge about the positive climate in the school as a motivational factor for successful work of the employees in the school.

Methodology A quantitative research was conducted to determine the attitudes of 25 teachers from the Primary School "DimoHadziDimov" - Skopje. Each questionnaire was conducted to determine the attitudes on various topics - What motivates you most at the workplace, what do you feel about the work climate in the school, does the positive attitude of the principal and the professional service encourage the positive climate in the school. **Results** Teachers answered that the students are the main motivation for the workplace (64%), teachers perceive the climate as a positive place of work (84) ...

Conclusion The dominance of positive attitudes of teachers in all topics of the survey questionnaire points out and indicates that the school prevails a positive working environment, motivating from all aspects that are important for a quality educational process.

Keywords: Positive climate, students, teachers

ПОЗИТИВНАТА КЛИМА КАКО МОТИВАЦИОНЕН ФАКТОР ЗА ВРАБОТЕНИТЕ ВО УЧИЛИШТЕТО

Лидија Водјаник

ОУ „Димо Хаџи Димов“, Скопје, Македонија

Марија Трипуноска

ОУ „Димо Хаџи Димов“, Скопје, Македонија

Тања Богеска

ОУ „Димо Хаџи Димов“, Скопје, Македонија

Резиме: Секоја работна организација, а во тој контекст и училиште, се карактеризира со специфични и својствени релации, начини на однесување и воопшто комуникација помеѓу сите учесници при извршувањето на заедничката дејност на дадената организација, односно во овој случај во воспитно-образовниот процес.

Постоенето на пријатна клима за работа во училиштето не само што ќе влијае на зголемувањето на мотивираноста на вработените (наставниците), за да бидат уште поуспешни во наставата, туку исто така ќе претставува фактор за подобрување на меѓусебната соработка и взаемното почитување помеѓу сите учесници во наставниот процес (директорот, вработените, учениците, родителите, опкружувањето, Локалната власт и др.), што секако дека ќе претставува добра основа за успешно работење на училиштето.

Цел Стекнување на сознанија за позитивната клима во училиштето како мотивационен фактор за успешна работа на вработените во училиштето.

Методологија Беше спроведено квантитативно истражување за утврдување на ставовите на 25 наставници од ООУ „Димо Хаџи Димов“, - Скопје. Со секој наставник беше спроведен анкетен прашалник за да се утврдат ставовите на различни теми - Што најмногу ве мотивира на работното место, Како ја доживувате климата во училиштето, Дали позитивниот однос на директорот и стручната служба ја

поттикнува позитивната клима во училиштето, итн. **Резултати** Наставниците одговорија дека учениците се главната мотивација за работното место (64%), Наставниците ја доживуваат климата како позитивно место за работа (84) итн

Заклучок Доминанцијата на позитивни ставови на наставниците во сите теми на анкетниот прашалник, посочува и ни укажува дека во училиштето преовладува позитивна клима за работење, мотивирачка од сите аспекти кои се важни за еден квалитетен образовен процес.

Клучни зборови :Позитивна клима, ученици, Наставници

ВОВЕД

Секоја работна организација ,а во тој контекст и училиште, се карактеризира со специфични и својствени релации, начини на однесување и воопшто комуникација помеѓу сите учесници при извршувањето на заедничката дејност на дадената организација, односно во овој случај во воспитно-образовниот процес. Начинот и стилот на меѓусебно општење е во директна зависност од воспоставените норми и вредности кои што луѓето во организацијата ги почитуваат и тие норми им укажуваат на луѓето во организацијата како треба да се однесуваат еден кон друг , какви работни односи треба да развиваат и како нивните ставови да се менуваат (Торингтон и Вејтман).

Климата за работа во училиштето може да биде пријатна, односно мотивирачка, прифатлива или пак крајно непријатна зависно од вредностите и нормите на однесување воспоставени, пред се, од страна на директорот преку неговиот личен пример на работење и однесување, како и преку неговите сопствени ставови за соодветно однесување на работа, односно во училиште.

Постоенето на пријатна клима за работа во училиштето не само што ќе влијае на зголемувањето на мотивираноста на вработените (наставниците), за да бидат уште поуспешни во наставата, туку исто така ќе претставува фактор за подобрување на меѓусебната соработка и взаемното почитување помеѓу сите учесници во наставниот процес (директорот, вработените, учениците, родителите, опкружувањето, Локалната власт и др.), што секако дека ќе претставува добра основа за успешно работење на училиштето.

ЕЛЕМЕНТИ НА ОРГАНИЗАЦИСКАТА КУЛТУРА И КЛИМА ВО УЧИЛИШТЕТО

-Во теоријата се истакнуваат неколку елементи кои ја определуваат организациската култура и тоа:

- организациска структура

-заедничките вредности

-стилот на водење

-органizaциската клима

-нормите и заедничките вредности

Тука улогата на директорот особено доаѓа до израз при изградувањето на заедничките норми и вредности кон кои вработените треба да се придржуваат, како и при стилот на неговото водење на училиштето. Доколку директорот практикува еден тип на водство, нагласено авторитарско водство, или пак премногу либерално раководење, таквата состојба ќе има негативен ефект на организациската култура. Затоа водството на училиштето треба да претставува рамнотежа од повеќе стилови во зависност од условите и состојбата на даденото училиште.

Зависно од карактерот на училишната култура според Розенхолте училиштата можат да се поделат на неколку категории :

-училишта кои „лутаат“

-„подвижни“ училишта

-„парадни“ училишта

Училиштата кои лутаат се во главно нови училишта каде што постои голем ентузијазам помеѓу вработените, директорот и учениците за учество во разновидни активности, проекти, натпревари и сл. Овие училишта се доста успешни во своето работење, со тоа што недостатокот на истите , е во немање на план за текот на понатамошниот развој на училиштето во иднина, односно пренагласената ангажираност на училиштето не остава простор и време за создавање на визија на училиштето.

Подвижни училишта се оние кои имаат определено своја визија за развој, и целокупната своја активност ја насочуваат во тој правец. Овие училишта одлично функционираат и се потковани да ги следат современите текови и новитети во образовниот систем на општеството.

Парадните училишта се оние за кои велат дека „живеат на стара слава“, односно некогаш биле многу активни и успешни со тоа што тие можат да бидат и понатаму успешни, но тоа е резултат на залагањата и работењето на самите ученици и нивните родители. Овие училишта се скептични на современите збиднувања и реформи и се доста опуштени во своето работење.

Заглавени училишта се оние каде ситуацијата е алармантно загрижувачка. Учениците не покажуваат успеси при совладувањето на градивото, вработените се премногу опуштени и немотивирани за работа,

климата за работа е исклучително неповолна, не постои почитување и разбирање меѓу вработените, директорот, учениците, родителите и сл.

Елементите кои ја определуваат организациската клима се :

- подредување на надворешните влијанија
- стандарди
- водство
- одговорност
- награди
- топлина и поткрепа

МЕТОД

Беше спроведено квантитативно истражување за утврдување на ставовите на 25 наставници од ООУ „Димо Хаџи Димов“, Скопје. Со секој наставник беше спроведен анкетен прашалник за да се утврдат ставовите на различни теми-Што најмногу ве мотивира на работното место, Како ја доживувате климата во училиштето, Дали позитивниот однос на директорот и стручната служба ја поттикнува позитивната клима во училиштето, Дали преголемата заштитеност на некои ученици од страна на дел од наставниците влијае негативно на климата и меѓусебниот однос на вработените, Дали поблиската комуникација на дел од вработените со родителите влијае на целокупната клима во училиштето, Дали личниот доход влијае врз мотивираноста за поуспешна работа, Според вас кои се придовките од добрата клима и добрата организација во училиштето.

РЕЗУЛТАТИ

Наставниците одговорија дека учениците се главната мотивација за работното место (64%), Наставниците ја доживуваат климата како позитивно место за работа(84)и сметаат дека директорот и стручната служба ја поттикнуваат позитивната клима (80%), Наставниците сметаат дека преголемата заштитеност на некои ученици од страна на дел од наставниците влијае негативно на климата и меѓусебниот однос на вработените (80%), Наставниците сметаат дека поблиската комуникација на дел од вработените со родителите не влијае на целокупната клима во училиштето(64%), Наставниците сметаат дека делумно поблиската комуникација на дел од вработените со родителите влијае на целокупната клима во училиштето (56%), 64 % од Наставниците сметаат дека личниот доход влијае врз мотивираноста за поуспешна работа и 68% од наставниците сметаат дека дека пријатната и позитивната атмосфера за работеа е најбитната придовките од добрата клима и добрата организација во училиштето.

ПРИДОБИВКИ ОД ПОЗИТИВНАТА КЛИМА

Човекот троши голем дел од животот на работното место во рамките на заедницата, атмосферата и климата зависи од неговата мотивација и посветеност кон работата. Последниците од добар организациската клима и високо работна етика се многу поволни. Се создаде атмосфера на единство, лојалност и добра волја меѓу вработените, која е привлечна за добри работници и исто така се одразуваат во позитивните односи со клиенти (Липовец, 1987). Слични бенефиции, исто така, наведува Розман (2000), кој додава дека работната атмосфера, поради степенот на задоволување на потребите на членовите на таа организација, доаѓа од задоволство од работата и односите помеѓу членовите на истата, создава изглед на координација помеѓу вработените кои се подготвени да се надминат тешкотиите и да генерираат подобри резултати на работа. Со растот на задоволството на вработените, се зголемува иновативноста, се намалува процентот на жалби, боледување и отсуство од работа во целина. "Во колективот каде што задоволството на вработените е на највисоко ниво, резултатите се подобри, и клиентите се позадоволни со услугите." Задоволни вработени се предуслов за зголемување на продуктивноста, квалитетот на производите или услугите и услуги на клиентите. Ова е особено важно во услуги, каде што на пример. ниско платени и ниско-квалификувани работници имаат директно влијание на клиенти (Širnik, 2002). Аџеџес (1996) смета дека климата во општеството има важно влијание врз перформансите. Луѓето кои работат заедно и меѓу кои владее "атмосфера на взаемна доверба и почит", всушност, ќе постигнат подобри резултати, нивните перформанси ќе бидат на повисоко ниво. Ова обезбедува на компанијата угледот што се рефлектира во позитивните перформанси и профит.

ЗАКЛУЧОК

Од сето она што досега беше наведено може да се заклучи дека постоењето на лоша култура и клима за работа во организацијата е многу негативна појава која што има неповолно влијание на работата и успешноста на организацијата, односно во овој случај на училиштето.

Неповолната клима за работа може да биде предизвикана од најразлични фактори и не секогаш причинител за ваквата состојба е директорот, туку напротив ваквите состојби можат да бидат резултат на одредена култура на однесување наметната од самите вработени. Одговорноста при вакви состојби ќе падне на директорот доколку тој не превземе соодветни мерки за санирање на ваквите состојби, туку и понатаму дозволува училиштето да функционира на недоличен начин. Тука од особена важност е начинот на којк директорот ќе се справи со колективот, односно неговата свесност дека „дисциплинирањето“ на вработените не треба да се постигнува со превземање на ригорозни мерки (заплашување, заканување, и сл.), туку преку взаемно разбирање, сослушување, аргументирана критика на негативните појави, самокритика, разговор со цел изнаоѓање на заеднички решенија за подобрување на мотивираноста за работа на колективот во целина.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- [1] Кралев, Т.; (2001) Основи на менаџментот ЦИМ, Скопје
- [2] Петковски К., менаџмент во училиште“ Скопје, 1998
- [3] <http://sciget.com/Predogled/847/f878595d105d2dda84fa2b32d97f5e89194bebad>
- [4] <http://www.nakladaslap.com/knjige.aspx?gid=58e8af416b8643d6ac444ad628ef903f>