

THE INFLUENCE OF THE SCHOOL CLIMATE ON THE PARTICIPATION OF EMPLOYEES IN THE IMPLEMENTATION OF EXTRACURRICULAR ACTIVITIES

Slavica Nedelkova

Municipal Primary School „Goce Delcev” - Shtip, North Macedonia, slavica.nedelkova@gmail.com

Lidija Kamceva Panova

Faculty of Philology, UGD- Shtip, North Macedonia, lidija.panova@ugd.edu.mk

Emilija Petrova

Municipal Primary School „Goce Delcev” - Shtip, North Macedonia, emilijapetrova27@yahoo.com

Abstract: The school as an organization is not only a physical place where employees and students stay every day, but a place where knowledge is transmitted, and data and facts are learned. The school is first of all a community in which cultural norms and values are transmitted, relationships are established between employees, and between students, and skills necessary for life in the general community are acquired. The complexity of the activity performed by schools requires a strong partnership among all members of that community, mutual support, honest and open communication, and commitment to a common goal. All these components affect the formation of a positive school climate and culture, as well as the organization of the teaching process, which implies planned and systematic action, and affect job satisfaction from a social aspect, which is reflected through the perception of the system by its members, but to a large extent it also affects the engagement of teachers and all employees in the performance of their work tasks, their commitment and dedication to their work. With this paper, we investigate and show what motivates the employees for their constant engagement and achieving visible results in the local environment in which the school operates, through the degree of engagement of all employees to perform extracurricular activities in the school for its affirmation in the environment.

Keywords: positive climate, extracurricular activities, motive.

ВЛИЈАНИЕТО НА УЧИЛИШНАТА КЛИМА ВРЗ УЧЕСТВОТО НА ВРАБОТЕНИТЕ ВО РЕАЛИЗАЦИЈАТА НА ВОННАСТАВНИТЕ АКТИВНОСТИ

Славица Неделкова

ООУ „Гоце Делчев“ Штип, РС Македонија, slavica.nedelkova@gmail.com

Лидија Камчева Панова

Филолошки факултет, УГД – Штип, РС Македонија, lidija.panova@ugd.edu.mk

Емилија Петрова

ООУ „Гоце Делчев“ Штип, РС Македонија, emilijapetrova27@yahoo.com

Резиме: Училиштето како организација не е само физички простор во кој секојдневно престојуваат вработените и учениците, место во кое се врши трансмисија на знаење, се учат и помнат податоци и факти. Училиштето пред сè е заедница во која се пренесуваат културните норми и вредности, се воспоставуваат односи меѓу вработените, меѓу учениците и се стекнуваат вештини потребни за живот во општествената заедница. Сложеноста на дејноста која ја обавуваат училиштата бара силно партнерство помеѓу сите членови на таа заедница, взаемна поддршка, искрена и отворена комуникација и посветеност на заедничката цел. Секој член на оваа заедница мора да има исто чувство на припадност, чувство дека е почитуван, значаен и вреден член на таа заедница. Сите овие компоненти влијаат врз формирање на позитивната училишна клима и култура, како и организацијата на наставниот процес која подразбира планско и систематско дејствување и влијаат врз задоволството од работата гледано од социјален аспект кој се рефлектира преку перцепцијата на системот од страна на неговите членови, но во голема мера влијае и на ангажманот на наставниците и на сите вработени во извршувањето на нивните работни задачи, на нивната посветеност и предаеност на својата работа.

Со овој труд, истражуваме и прикажуваме што ги мотивира вработените за ваквиот нивен постојан ангажман и постигнување видливи резултати во локалната средина во која училиштето работи, преку степенот на ангажирање на сите вработени за извршување на воннаставните активности во училиштето за негова афирмација во средината.

Клучни зборови: позитивна клима, воннаставни активности, мотив.

1. ВОБЕД

Образовната институција мора да биде отворена како за реализација на оние процеси кои се постојани или се повторуваат, така и за еднократни процеси, кои што произлегуваат од потребите внатре во неа, како и од потребите на поширокото опкружување. Значи, училиштето секогаш треба да се доживува како динамична категорија, а вработените од сите профили да ја вложат сета своја енергија за постигнување на поставените цели.

За да се подобри работата на училиштето треба да постојат заеднички цели, заедничка одговорност на успехот, колегијалност меѓу вработените, постојано усовршување, преземањето на ризик, заеднички респект и почитување, отвореност за соработка и размена на идеи, позитивна училишна култура и клима, ангажираност на вработените во продуктивноста и придонесот за успехот на училиштето. Додека ја вршат улогата која ја имаат во училиштето, вработените целосно се изразуваат физички, умствено и емоционално.

Во теорискиот дел се задржуваме на училишната култура како долгорочен и комплексен процес во која се содржани клучните вредности кои што ја создаваат или креираат традицијата или начинот на кои што се извршуваат работите во таа организација и на училишната клима која всушност претставува создаден амбиент во кој се реализира наставниот процес, кој покрај матријално-техничките предуслови ги опфаќа и меѓусебните односи на сите директни и индиректни учесници во реализацијата на овој процес. Концептот на ангажираност е поврзан со мотивацијата, бидејќи вклучува распределба на човечките ресурси за вршење на улогата и со колкав интензитет се користат овие ресурси, односно колку вработениот е мотивиран да ги поспети своите работни ресурси и во која мера ги користи нив за да ги исполни задачите на улогата.

Во емпирискиот дел ќе дадеме приказ на методологијата на истражувањето, предметот, целите и добиените резултати.

Истражувањето се темели на анализа на добиените резултати од спроведена анкета кај 20 испитаници – наставници во одделенска настава во ООУ „Гоце Делчев“ Штип.

„Големата цел на образованието не е знаењето, туку акцијата, а акцијата е базична основа за секој успех.“
-Pablo Picasso

2. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

Навидум исти по активностите кои училиштата ги преземаат во функција на реализација на поставените цели, сепак тие многу се разликуваат по начинот на реализацијата на тие активности, степенот на ангажирање на сите вработени, задоволството од секојдневното извршување на работните задачи, по резултатите кои ги покажуваат училиштата во своето работење и сл. Таа „различност“ пред се потекнува од училишната клима и култура која е поинаква во секое училиште и му го дава индивидуалниот белег на училиштето.

Организациската култура, а со тоа и училишната, претставува систем од норми, заеднички вредности, стандарди, верувања, начин на размислување, очекувања, правила кои што се заеднички за луѓето во една организација и се манифестира на различни начини.

Од друга страна пак, училишната клима го претставува амбиентот во кој се реализира процесот на работа. Овој амбиент најчесто се забележува во квалитетот на меѓучовечките односи видени од перспектива на вработените во училиштето, учениците и родителите. Во таа смисла училишната клима е индикатор на „здравјето на организацијата“ (Хој, 1990). Климата се манифестира исклучиво во верувањето и перцепцијата на колективот за факторите на квалитетот во меѓучовечките односи. Многу теоритичари сметаат дека училишната клима е детерминирана од факторите на сигурност (физичка и социо-емоционална сигурност во училиштето), со степенот на социјална кохезија (партнерство, поврзаност во училиштето) и академскиот фактор (процесот на учење, процесот на поучување, професионалниот развој на вработените).

Во своето дело “Менаџмент во училиште“, Константин Петковски говори за организациската клима како ограничен простор, кој многу е поврзан со задоволството од работата.

Училишната клима е една од компонентите на внатрешната структура на училиштето. За тоа што е училишна клима приказ даваат Парки (Parkey) и Смит (Smith). Тие училишната клима ја опишуваат како: “...структура, процес и клима од вредности и норми кои што ги канализираат наставниците и учениците во насока на успешно предавање и учење, зголемувајќи ја ефикасноста на организациската поставеност на училиштето како институција.”⁴

Од ова може да се заклучи дека организациската клима и култура се два концепти во кои културата доминира, додека организациската клима претставува нејзина рефлексивност. Ако организациската култура има глобална ориентација, организациската клима има локална. Организациската култура има висок степен

на истрајност и стабилност додека климата ги нема таквите одлики, таа е фокусирана на моментот за разлика од културата која е фокусирана на минатото и иднината. Ако организациската култура е состојба која е тешко видлива со што се дават можности за манипулација со неа, тоа кај организациската клима е ограничено.

3. ЕМПИРИСКИ СОЗНАНИЈА

„Училишната клима е како воздухот кој го дишеме-останува незабележан се додека не се случи нешто сериозно“. (Frajberg 1998).

Одлика на климата пред сè се чувствата кои се видливи и нивниот интензитет е лесно мерлив. Климата како збир на карактеристики кои го претставуваат задоволството од работата гледано од социјален аспект кој се рефлектира преку перцепцијата на системот од страна на неговите членови, во голема мера влијае и на ангажманот на наставниците и на сите вработени во извршувањето на нивните работни задачи, на нивната посветеност и предаденост на својата работа. Многу често се среќаваме со ситуации кога во едно училиште вработените кои покрај секојдневните работни задачи, односно реализацијата на редовната настава, максимално се ангажираат и во реализација на разновидни воннаставните активности преку кои се афирмираат во локалната средина, а од друга страна училишта во кои вработените не зимаат учество во ваквите активности, нивното учество е минимално, веднаш по завршувањето на часовите од редовната настава го напуштаат училиштето и не вложуваат време ниту труд во реализацијата на воннаставните активности.

Во училиштата во кои наставниците и сите вработени се ангажираат во реализација на ваквите активности најверојатно владее атмосфера на заедништво, на почит, чувство на припадност кон институцијата, односно позитивна училишна клима која ги мотивира вработените да дадат свој придонес и во афирмацијата на училиштето во локалната средина. Во нашето училиште, ангажираноста на наставниците во реализирање на воннаставните активности е мотивирана од потребата за поголем опфат на ученици од македонска популација која го заокружува училиштето и учениците се запишуваат во другите околни училишта кои не се во нивниот реон. За таа цел училиштето двапати во годината организира настани во кои се вклучуваат учениците и наставници од I до IX одд. и организацијата е на највисоко професионално ниво, а придобивката од тоа е и материјална. Со средствата ги подобруваме условите за работа на учениците во нашето училиште и се купуваат нагледни средства за следење на ИКТ за модернизација на образовниот процес.

Предмет на истражувањето - Дали училишната клима, но и опфатот на ученици ги мотивира вработените во реализацијата на воннаставните активности за ваквиот нивен постојан ангажман и постигнување видливи резултати во локалната средина во која училиштето работи.

Цел на истражувањето - Да се испита дали училишната клима влијае врз ангажманот на вработените во реализацијата на воннаставните активности.

Методи, техники и инструменти на истражувањето - При ова истражување, беше користен анкетен прашалник за наставници, составен од 6 прашања за анкетирање на наставниците и другите вработени (технички персонал) од ова училиште. Прашањата ги опфаќаа елементите кои ја сочинуваат училишната клима: чувство на соработка, почит помеѓу сите вработени, чувство на припадност кон институцијата, начинот на донесување одлуки, вклученоста и на самите ученици во процесот на давање предлози, потребата за поголем опфат на ученици од македонска популација.

Популација и примерок - Примерокот беше случаен и беа опфатени 20 вработени, од кои 16 наставници и 4 од техничкиот персонал, имајќи во предвид дека во овие активности покрај наставниците се вклучува и техничкиот персонал (домаќин, хигиеничари), меѓутоа анализата на добиените резултати не беше поделена на наставници и технички персонал, туку заедничка за сите.

Анализа на анкетата - Според обработените податоци, односно од дадените одговори на учесниците во анкетата може да се види дека училишната клима има значително влијание врз учеството на вработените во реализацијата на воннаставните активности.

На исказот: Со задоволство се вклучувам во активностите за реализација на воннаставните активности, од 20 испитаници, 16 односно 80% одговориле - Да, додека 4, односно 20% одговориле – Не.

Графикон 1.



Извор: истражувања на авторите

На исказот: Во училиштето владее атмосфера на соработка, почит, заедништво - од 20 испитаници, 19 односно 95% одговориле - Да, додека 1, односно 5% одговориле – Не.

Графикон 2.



Извор: истражувања на авторите

На третиот исказ: Чувствувам припадност кон училиштето - од 20 испитаници, 19 односно 95% одговориле - Да, додека 1, односно 5% одговориле – Не.

Графикон 3.



Извор: истражувања на авторите

На четвртиот исказ: Директорот на училиштето соработува со нас и обезбедува ресурси – од 20 испитаници, 16 односно 80% одговориле – Да, додека 4, односно 20% одговориле – Не.

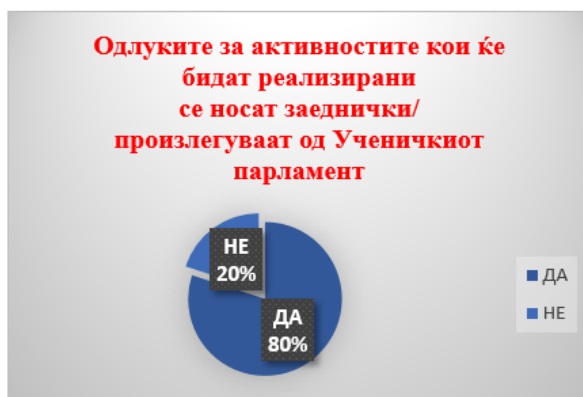
Графикон 4.



Извор: истражувања на авторите

На петтиот исказ: Одлуките за активностите кои ќе бидат реализирани се носат заеднички/произлегуваат од Советот на одд.заедници - од 20 испитаници, 16 односно 80% одговориле - Да, додека 4, односно 20% одговориле – Не.

Графикон 5.



Извор: истражувања на авторите

На шестиот исказ: Причина за организирање на настан за медиумска афирмација на училиштето, од 20 испитаници, сите 20 анкетирани испитаници ги заокружиле и двата одговори, односно сите испитаници како причина за организирање на настани се поголем опфат на ученици и подобрување на условите за работа.

4. ЗАКЛУЧОК

Училишната клима го претставува амбиентот во кој се реализира процесот на работа. Овој амбиент покрај тоа што се забележува во квалитетот на меѓучовечките односи видени од перспектива на вработените во училиштето, учениците и родителите се забележува и во активноста на сите поединци во едно училиште, нивното залагање, посветеност и предаденост на работата.

Од извршеното истражување, Влијанието на училишната клима врз учеството на вработените во реализацијата на воннаставните активности во нашето училиште ООУ „Гоце Делчев“ Штип, од анализата на добиените податоци може да се заклучи дека училишната клима битно влијае врз учеството на вработените во воннаставните активности. Кога во училиштето владее позитивна клима, клима на почит, меѓусебна соработка, заедништво, чувство на припадност кон институцијата, каде и директорот обезбедува ресурси и учествува во сите активности заедно со останатите вработени и со својата работа придонесува во реализацијата на воннаставните активности, каде одлуките се донесуваат заеднички или од Ученичкиот

парламент, тогаш и сите вработени посветено и со задоволство учествуваат во реализацијата на воннаставните активности, односно активностите со кои го афирмираат училиштето во локалната средина. Исто така од анализата на добиените одговори на шестиот исказ Што ги мотивира сите вработени за постигнување на повисоки резултати и медиумска афирмација на училиштето, сите едногласно се согласуваат дека ангажираноста во реализирањето на воннаставните активности е зголемување на бројот на ученици со првачиња кои го заобиколуваат нашето училиште (од македонска популација), но придобивка е и подобрување на условите за работа на учениците и наставниците во училиштето.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

- Вујачиќ, М. Б. (2020). Школска клима као фактор образовне ефективности школа. (Оригинални научни рад). Иновације у настави, XXXIII, 2020/2, стр. 15–28 doi: 10.5937/inovacije2002015V. Институт за педагошка истраживања, Београд, Република Србија
- Ђорђевиќ, Д. (2020). Однос школске климе и ангажовања ученика у школи. (Оригинални научни рад). Зборник Института за педагошка истраживања Година 52 • Број 2 • Децембар 2020 • 233–274 УДК 37.06(497.113) 159.923.5.072-057.874(497.113). Педагошки факултет у Сомбору, Универзитет у Новом Саду, Србија
- Петковски, К.Н. (1998). Менаџмент во училиште. НИРО Просветен работник, Скопје
- Поповиќ Китиќ, Б., & Гуриќ, С. (2018). Позитивна школска клима: Елементи, принципи и модели на добра пракса. Универзитет во Белград, Факултет за безбедност, Белград
- Програма за професионална поддршка за директорите, стручните соработници и наставници, УСАИД, 2018 - <https://skolausruczajednice.com/wpcontent/uploads/2020/06/O-klimi-i-kulturi-skole.pdf>
- Novoseljački, N., Šimonji Černak, R., & Pokuševski, M. (2020). Učenička percepcija školske klime i nasilja u školi. *Nastava i vaspitanje*, 69(3), 273–290.
- Tadić, V. (2022). Percepcija školske klime i prilagodba učenika na školu: usporedba diferenciranog i regularnog obrazovnog modela. (Diplomski rad). University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija. Datum preuzimanja: 2024-11-26 <https://repozitorij.hrstud.unizg.hr/islandora/object/hrstud%3A2903/datastream/PDF/view>
- True, R. A. (2020). *Safety in the Educational Environment: Rural District Administrator Perceptions of School Safety in Northeast Tennessee Public Schools* [Doctoral Dissertation, East Tennessee State University]. Johnson City, Tennessee: Department of Educational Leadership and Policy Analysis, East Tennessee State University.
- Ubben, G., & Hygles, L. (1991). *The Principal Creative Leadership for Effective Schools*. Allyn and Bacon, USA