

**УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ФИЛОЛОШКИ ФАКУЛТЕТ**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
2011
YEARBOOK**

ГОДИНА 2

VOLUME II

**GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF PHILOLOGY**



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ФИЛОЛОШКИ ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF PHILOLOGY**

За издавачот:

Проф д-р Виолета Димова

Издавачки совет

Проф. д-р Саша Митрев
Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева-Гудева
Проф. д-р Виолета Димова
Доц. д-р Јованка Денкова
Доц. д-р Махмут Челик
Доц. д-р Ранко Младеноски
М-р Ристо Костуранов

Редакциски одбор

Проф. д-р Виолета Димова
Доц. д-р Толе Белчев
Доц. д-р Билјана Ивановска
Доц. д-р Јованка Денкова
Доц. д-р Душко Алексовски
Доц. д-р Марија Леонтиќ
Доц. д-р Нина Даскаловска
М-р Весна Коцева

Главен уредник

Доц. д-р Ранко Младеноски

Одговорен уредник

Доц. д-р Толе Белчев

Јазично уредување

Даница Гавриловска-Атанасовска
(македонски јазик)
Доц. д-р Марија Кукубајска
(англиски јазик)

Техничко уредување

Славе Димитров
Благој Михов

Печати

Печатница „Европа 92“ - Кочани
Тираж - 300 примероци

Редакција и администрација
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип
Филолошки факултет
ул. „Крсте Мисирков“ бб
п. фах 201, 2000 Штип
Р. Македонија

Editorial board

Prof. Saša Mitrev, Ph.D.
Prof. Blazo Boev, Ph.D.
Prof. Liljana Koleva-Gudeva, Ph.D.
Prof. Violeta Dimova, Ph.D.
Ass. Prof. Jovanka Denkova, Ph.D.
Ass. Prof. Mahmut Chelik, Ph.D.
Ass. Prof. Ranko Mladenovski, Ph.D.
Risto Kosturanov, M.Sc.

Editorial staff

Prof. Violeta Dimova, Ph.D.
Ass. Prof. Tole Belcev, Ph.D.
Ass. Prof. Biljana Ivanovska, Ph.D.
Ass. Prof. Jovanka Denkova, Ph.D.
Ass. Prof. Dusko Aleksovski, Ph.D.
Ass. Prof. Marija Leontic, Ph.D.
Ass. Prof. Nina Daskalovska, Ph.D.
Vesna Koceva, M.A.

Managing editor

Ass. Prof. Ranko Mladenovski, Ph.D.

Editor in chief

Ass. Prof. Tole Belcev, Ph.D.

Language editor

Danica Gavrilovska-Atanasovska
(Macedonian)
Ass. Prof. Marija Kukubajska, Ph.D.
(English)

Technical editor

Slave Dimitrov
Blagoj Mihov

Printing

„Evropa 92“ - Kocani
Printing No 300

Address of the editorial office

Goce Delcev University – Stip
Faculty of philology
Krste Misirkov b.b.,
PO box 201, 2000 Stip,
R. of Macedonia



СОДРЖИНА CONTENT

- д-р Виолета Димова, д-р Јованка Денкова**
КОМУНИКАЦИЈАТА УЧЕНИК - ЛИТЕРАТУРНО ДЕЛО -
НАСТАВНИК, ОСНОВА НА СОВРЕМЕНИТЕ ПРИСТАПИ
ВО НАСТАВАТА ПО ЛИТЕРАТУРА
Violeta Dimova, Ph.D., Jovanka Denkova, Ph.D.
THE COMMUNICATION: STUDENT LITERARY WORK
TEACHER, A BASIS FOR THE MODERN APPROACHES IN
THE TEACHING OF LITERATURE9
- д-р Петер Рау**
ПОВРЗАНОСТ СО ИСТОРИЈАТА. МЕТОДОЛОГИЈА И
СИСТЕМАТИКА НА ИМЕНУВАЊЕТО ВО ДЕЛАТА НА
ТОМАС МАН
Peter Rau, Ph.D.
THE LINKS WITH THE HISTORY. METHODOLOGY AND
SYSTEMATICS OF THE NAMING IN THE WORKS OF
THOMAS MANN17
- д-р Ранко Младеноски**
АЛЕКСАНДАР III МАКЕДОНСКИ ВО ПРОЕКТОТ
„ВЕДА СЛОВЕНА“ НА ВЕРКОВИЌ И ГОЛОГАНОВ
Ranko Mladenoski, Ph.D.
ALEXANDER III OF MACEDON IN THE PROJECT
„VEDA SLOVENA“ BY VERKOVIK AND GOLOGANOV27
- д-р Махмут Челик, д-р Јованка Денкова**
ДЕЦАТА НА ТУРСКАТА ЗАЕДНИЦА И ТУРСКОТО
НАРОДНО ТВОРЕШТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
Mahmut Chelik, Ph.D., Jovanka Denkova, Ph.D.
THE CHILDREN OF THE TURKISH COMMUNITY AND
TURKISH FOLK ART IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA.....37
- м-р Ева Велинова**
ЛЕГЕНДАТА ЗА РОЛАНД ВО ФРАНЦУСКО-ИТАЛИЈАНСКИ
КОНТЕКСТ: ОД СРЕДНОВЕКОВНА ВИТЕШКА ЕПИКА ДО
РЕНЕСАНСНА ИРОНИЈА
Eva Velinova, M.A.
THE LEGEND OF ROLAND IN FRENCH-ITALIAN
CONTEXT: FROM MEDIEVAL KNIGHTLY EPIC TO
RENAISSANCE IRONY43



- д-р Јованка Денкова, д-р Виолета Димова**
ГОВОРОТ НА ОМРАЗАТА И НЕТОЛЕРАНЦИЈАТА ВО
МАКЕДОНСКАТА ЛИТЕРАТУРА ЗА ДЕЦА И МЛАДИ
Jovanka Denkova, Ph.D., Violeta Dimova, Ph.D.
THE SPEECH OF HATE AND INTOLERANCE IN MACEDONIAN
LITERATURE FOR CHILDREN AND YOUTH51
- м-р Дијана Никодиновска**
ВРЕДНОСНАТА ОСКА ДОБРО/ЛОШО ВО ИТАЛИЈАНСКИТЕ
И ВО МАКЕДОНСКИТЕ ПОСЛОВИЦИ
Dijana Nikodinovska, M.A.
THE AXIOLOGICAL AXIS GOOD/BAD IN ITALIAN AND
MACEDONIAN PROVERBS61
- д-р Јованка Денкова, д-р Махмут Челик**
ЗЛОБНАТА ЖЕНА ВО МАКЕДОНСКИТЕ НАРОДНИ
СЕМЕЈНИ ПЕСНИ И ВО МАКЕДОНСКАТА НАРОДНА БАЛАДА
Jovanka Denkova, Ph.D., Mahmut Chelik, Ph.D.
EVIL WOMAN IN MACEDONIAN FAMILY FOLK SONGS
AND MACEDONIAN FOLK BALLADS73
- Драган Донеv**
КРИТИЧКА АНАЛИЗА НА МЕТАФОРАТА ВО
ПОЛИТИЧКИОТ ДИСКУРС
Dragan Donev
CRITICAL METAPHOR ANALYSIS IN POLITICAL DISCOURSE83
- д-р Толе Белчев, д-р Билјана Ивановска, Јакуп Лимани**
ОПИС ЗА НАСЕЛЕНОТО МЕСТО МЕРОВО, ЕТИМОЛОШКО
И ЈАЗИЧНО ОБЈАСНУВАЊЕ ЗА ОЈКОНИМОТ
Tole Belcev, Ph.D., Biljana Ivanovska, Ph.D., Jakup Limani
DESCRIPTION OF THE NAME OF THE PLACE MEROVO,
ETHYMOLOGICAL AND LINGUISTIC EXPLANATION OF
THE OIKONIM91
- д-р Емилија Бојковска**
ЗБОРОВНАТА ГРУПА ДЕТЕРМИНАТОРИ ВО
МАКЕДОНСКИОТ И ВО ГЕРМАНСКИОТ ЈАЗИК
Emilija Bojkovska, Ph.D.
THE WORD CLASS DETERMINERS IN THE MACEDONIAN
AND IN THE GERMAN LANGUAGE99
- д-р Билјана Ивановска**
АНГЛИЦИЗМИТЕ ВО НАСТАВАТА ПО ГЕРМАНСКИ
ЈАЗИК КАКО СТРАНСКИ ЈАЗИК
Biljana Ivanovska, Ph.D.
ANGLICISMS IN TEACHING GERMAN LANGUAGE AS A
FOREIGN LANGUAGE109



д-р Марија Леонтиќ СТАТУСОТ НА ЛЕКЕМИТЕ СО ТУРСКИ СУФИКСИ ВО МАКЕДОНСКИОТ ЈАЗИК ДЕНЕС Marija Leontic, Ph.D. THE STATUS OF THE LEXEMES IN TODAY'S MACEDONIAN LANGUAGE	115
д-р Билјана Ивановска, д-р Нина Даскаловска ВАЖНОСТА НА ЈАЗИКОТ И НА КУЛТУРАТА ВО СИСТЕМОТ НА ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА Biljana Ivanovska, Ph.D., Nina Daskalovska, Ph.D. THE IMPORTANCE OF LANGUAGE AND CULTURE IN THE HEALTH CARE DELIVERING SYSTEM	123
м-р Јане Јованов, Наташа Сарафова ВЛИЈАНИЕТО НА КРАТКИТЕ СМС ПОРАКИ ВРЗ СОВРЕМЕНИОТ МАКЕДОНСКИ ЈАЗИК Jane Jovanov, M.A., Natasa Sarafova THE INFLUENCE OF SMS MESSAGES ON CONTEMPORARY MACEDONIAN	129
д-р Билјана Ивановска, д-р Валентина Илиева МЕДИЦИНСКА ТЕРМИНОЛОГИЈА – ВОВЕД, ОСНОВИ И ОПШТО ЗА ЈАЗИКОТ ВО МЕДИЦИНАТА Biljana Ivanovska, Ph.D., Valentina Ilieva, Ph.D. MEDICAL TERMINOLOGY – INTRODUCTION, FUNDAMENTALS AND LANGUAGE OF MEDICINE IN GENERAL	137
д-р Јагода Стрезовска, д-р Билјана Ивановска ОСВРТ ВРЗ ЈАЗИЧНОТО ВЛИЈАНИЕ ВО ГЕРМАНСКИОТ И МАКЕДОНСКИОТ СОВРЕМЕН ЈАЗИК Jagoda Strezovska, Ph.D., Biljana Ivanovska, Ph.D. OVERVIEW OF THE LINGUISTIC INFLUENCE IN MODERN GERMAN AND MACEDONIAN LANGUAGE	145
д-р Нина Даскаловска, д-р Билјана Ивановска ВИДОВИ НА НАСТАВНИ ПРОГРАМИ ПО СТРАНСКИ ЈАЗИЦИ Nina Daskalovska, Ph.D., Biljana Ivanovska, Ph.D. TYPES OF LANGUAGE TEACHING SYLLABUSES	151
д-р Соња Петровска ДАЛИ НА НАШИТЕ УЧИЛИШТА ИМ СЕ ПОТРЕБНИ НАСТАВНИЦИ–ЛИДЕРИ? Sonja Petrovska, Ph.D. DO OUR SCHOOLS NEED TEACHERS – LEADERS?	159



д-р Нина Даскаловска МОДЕЛИ НА ПРОЦЕСОТ НА ЧИТАЊЕ Nina Daskalovska, Ph.D. READING MODELS	169
м-р Весна Коцева МЕТОДОТ ТАНДЕМ - АЛТЕРНАТИВЕН НАЧИН НА УЧЕЊЕ НА СТРАНСКИТЕ ЈАЗИЦИ Vesna Koceva, M.A. TANDEM METHOD ALTERNATIVE MANNER OF FOREIGN LANGUAGE ACQUISITION	179
Елена Тупаревска ИДЕНТИТЕТОТ НА НАСТАВНИКОТ Elena Tuparevska TEACHER IDENTITY.....	185
м-р Марија Тодорова ИСТОРИСКИ И СОЦИЈАЛЕН АСПЕКТ НА ШПАНСКИОТ ЈАЗИК КАКО ДЕЛ ОД НАСТАВНАТА СОДРЖИНА Marija Todorova, M.A. HISTORICAL AND SOCIAL ASPECT OF SPANISH LANGUAGE IN THE TEACHING PROCESS	193
Сања Јованова СЕМЕЈСТВОТО КАКО КЛУЧЕН ФАКТОР ВО РАБОТАТА НА СОВРЕМЕНОТО УЧИЛИШТЕ Sanja Jovanova FAMULY AS A KEY FACTOR IN THE MODERN SCHOOL WORK	203
Марија Гркова НАЈЧЕСТИ ПРОБЛЕМИ ПРИ ИЗУЧУВАЊЕТО НА МАКЕДОНСКИОТ ЈАЗИК КАКО СТРАНСКИ Marija Grkova THE MOST COMMON PROBLEMS IN LEARNING OF THE MACEDONIAN LANGUAGE AS A FOREIGN	211
Јадранка Тодевска МЕМОРИЈАТА CONDITIO SINE QUA NON ЗА ТОЛКУВАЧИТЕ Jadranka Todevska THE MEMORY – CONDITIO SINE QUA NON FOR THE INTERPRETERS	221



м-р Драгана Кузмановска, м-р Даринка Веселинова, Биљана Петковска РАЗГРАНИЧУВАЊЕ НА ПОИМИТЕ ПРЕВЕДУВАЊЕ И ТОЛКУВАЊЕ Dragana Kuzmanovska, M.A., Darinka Veselinova, M.A., Biljana Petkovskaj DISTINGUISH THE CONCEPTS OF TRANSLATION AND INTERPRETATION	131
м-р Даринка Веселинова ТОЛКУВАЧКИ ПРОБЛЕМИ Darinka Veselinova, M.A. PROBLEMS IN THE INTERPRETING	239
Костадин Голаков ВИДОВИ НА ПРЕВОД Kostadin Golakov TYPES OF TRANSLATION.....	247
Јована Караникиќ СТУДИИТЕ НА ЛАУРА САЛМОН КОВАРСКИ ЗА ПРЕВОД НА СОПСТВЕНИТЕ ИМИЊА И НИВНА ПРИМЕНА ВО ПРЕВОДИТЕ ОД МАКЕДОНСКАТА КНИЖЕВНОСТ НА ИТАЛИЈАНСКИ ЈАЗИК Jovana Karanikikj THE STUDIES OF LAURA SALMON KOVARSKI ABOUT TRANSLATION OF PROPER NAMES AND THEIR APPLICATION IN THE TRANSLATIONS OF MACEDONIAN LITERATURE IN ITALIAN	255
д-р Марија Емилија Кукубајска АМЕРИКАНСКИ СТУДИИ: ИЛЕГАЛНИТЕ ДРОГИ МЕЃУ АМЕРИКАНСКАТА МЛАДИНА Marija-Emilija Kukubajska, Ph.D. AMERICAN STUDIES: ILLEGAL DRUGS AMONG YOUNG AMERICANS	265
д-р Трајче Нацев ВОДОСНАБДУВАЊЕТО И ОДВОДНИТЕ КАНАЛИ ВО ГРАДОТ БАРГАЛА Trajce Nacev Ph.D. WATER SUPPLY AND CONVEYANCE AND DELIVERY CANALS IN THE TOWN OF BARGALA.....	273



373.3.091.12:316.46

Оригинален научен труд
Original research paper

ДАЛИ НА НАШИТЕ УЧИЛИШТА ИМ СЕ ПОТРЕБНИ НАСТАВНИЦИ-ЛИДЕРИ?

д-р Соња Петровска¹

Апстракт: Наставниците имаат клучна улога во пренесувањето и унапредувањето на човековото искуство и знаење. Со оглед на енормно високиот техничко-технолошки развој и глобализацијата, наставничката професија станува сè посложена. Таа повеќе не се поврзува само со компетентност за учење и поучување на оние кои им ги доверило општеството, туку и со компетентност за активна партиципација во развојните текови на училишната организација.

Нашата анализа на бројни емпириски и теориски истражувања упатува на констатацијата дека лидерската улога на наставникот е значајна за демократизација на училишната клима, таа придонесува во поддршката и поттикнувањето на учениците за постигнување на повисоки училишни резултати, ги мотивира наставниците на соработка и партнерство и го поддржува процесот на доживотно учење.

Клучни зборови: *наставник, лидер, лидерство.*

DO OUR SCHOOLS NEED TEACHERS – LEADERS?

Sonja Petrovska, Ph.D. ¹

Abstract: Teachers have a key role in the transmission and promotion of human experience and knowledge. Given the enormously high technological development and globalization, the profession teacher is becoming more complicated. It is no longer associated only with competence for learning and teaching to those who entrusted the society, but also with competences for active participation in the processes of school development.

Our analysis of numerous empirical and theoretical studies point to the conclusion that the leadership role of the teacher is important for the democratization of the school climate, support and encourage students to attain higher school results, motivate teachers of cooperation and partnership and supports the process of lifelong learning.

1). Педагошки факултет, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип.
Faculty of Pedagogy, Goce Delcev University, Stip.



Key words: *teacher, leader, leadership.*

Вовед

Наставниците како професионалци извршуваат сложени задачи. Ако се анализираат законските регулативи со кои државите го уредуваат образованието како сфера на општествена дејност ќе се воочи дека наставничкиот професионален ангажман се однесува на: планирање, организирање, водење, менторирање, евидентирање, евалвирање, соработување/кооперирање, анализирање, собирање и обработка на податоци. Сите овие работни активности подразбираат воспоставување на интеракциски односи со различни субјекти внатре во институцијата, надвор од институцијата, а се однесуваат на примената, дисеминацијата и процесуирањето на информации, како и на аналитичко-истражувачки работи, односно директно се поврзани со исполнување на функциите на училиштето. Уште и ако се земат предвид европските принципи за компетенциите и за квалификациите на наставникот: добро квалификувана професија, професија ставена во контекст на доживотно учење, мобилна професија, професија базирана на партнерства, работат со други, работат со знаење, технологија и информации, работат со и во општеството, компетентноста на наставниците повеќе не ќе може да се мери само низ нивните знаење, разбирање, способности и вештини потребни за квалитетно предавање. Компетентното извршување на сите предвидени задачи сигурно ќе зависи од лидерските знаења, вештини и способности. Од тие причини оправдано е да се дискутира за наставникот како лидер. Тавиш и Колб (Mac Tavish & Colb, 2006) сметаат дека на училиштето во 21 век му е потребно лидерство кое ќе претставува комбинација на партиципативното лидерство и лидерство втемелено на вредности, знаења и вештини. Овие автори ја нагласуваат потребата од соработка меѓу наставниците, а развивањето на лидерството и лидерите сметаат дека е клучна компонента, во кој било напор, да се унапредат постигнувањата во денешното училиште. Наставниците лидери треба да го претставуваат клучниот човечки капитал кој ќе ги иницира и води реформите и иновациите во училишните системи.

Во расправите на овие и други истражувачи се покренуваат многу значајни прашања поврзани со лидерската позиција на наставниците: придонесот на наставничкото лидерство во подобрувањето на различни аспекти на работата на училиштето, како на пример: постигнувањата на учениците, односите меѓу директорите како официјални лидери на училиштата и наставниците лидери, мотивацијата на наставниците за прифаќање на лидерски улоги и сл.



Лидерство, лидер/водач, училиште

Лидерството е еден од најдискутираните концепти во областа на раководењето и управувањето. Постојат различни пристапи и теории кои се обидуваат да го определат лидерството. Како поим најпрво започнува да се користи во сферата на политиката и бизнисот, а во последните триесетина години и во образованието. Chemers (2002) го дефинира лидерството како процес на социјално влијание во кој една личност ја придобива поддршката на други личности заради остварување на заедничка задача. Katzenmeyer и Moller (1996) наставниците лидери ги определуваат како водачи кои умеат да водат и надвор од нивните училници. Тие придонесуваат во заедницата на наставници кои учат и влијаат врз подобрување на образовната практика во нивните средини. (според: Maria Dove и Andrea Honigsfeld, 2010, стр. 13).

Анализата на бројни дефиниции и расправи за лидерството упатува на неколку карактеристики кои го дефинираат овој процес, активност и однос:

- лидерството е однос помеѓу поединецот и групата;
- лидерството претпоставува постоење на лидер/човек кој поседува специфични знаења, вештини и способности;
- лидерството претпоставува постоење на група која ќе работи на остварување на заеднички цели;
- лидерството налага утврдување на посакувани промени со цел достигнување на поставената визија;
- лидерството се демонстрира во конкретни ситуации;
- лидерството, колку и да се сака, не може да се издвои од моќта и авторитетот;
- лидерството претпочита воспоставување на дух на доверба и меѓусебно респектирање, но и аргументација со која се бранат ставовите.

Евидентно е дека тимската работа како детерминанта на успешното училиште не е можно да се замисли без наставници лидери/водачи. Но, што ги поврзува наставниците со лидерите и лидерството?

Наставникот не може да биде успешен наставник доколку не е лидер. Лидерството, всушност, отсекогаш било суштинска компонента на наставничката професија.

Лидерите се луѓе кои учат доживотно. Наставникот во 21 век мора да се откаже од својата позиција на удобност, стереотипност, рутинираност и индивидуалност во своето работење, што до неодамна му беа загарантирани со дипломата добиена во текот на иницијалното образование. Наставникот во 21 век има обврска континуирано да ја самовреднува својата работа,



подложен е на внатрешно вреднување во институцијата во која работи, но и на екстерното вреднување кое го врши државата и други независни организации специјализирани за таа дејност. Значи доживотното учење станува задолжителна составка на наставничката професија.

Од друга страна, составен дел на наставничката професија е планирање и програмирање на воспитно-образовната работа. Планирањето и програмирањето се темелни функции на лидерството. Ако директорите како формални лидери на училиштата се одговорни за планирање и програмирање на целокупната воспитно-образовна дејност во училиштето, наставниците тоа го прават на ниво на својата паралелка, на ниво на стручни активни, на ниво на проектни тимови, тие партиципираат во управувањето со училиштата како членови на училишните одбори и се вклучени во тимовите за креирање на развојни планови на училиштето. Токму во овие ситуации тие се ставени во позиција на лидери и соодветно на нивните овластувања сносат и одговорност за успешното /неуспешното функционирање на тимовите кои ги водат.

Менторирањето како активност не може успешно да се остварува доколку менторот не поседува лидерски знаења и вештини. Кога наставниците се наоѓаат во улога на ментори тие ги артикулираат своите идеи за квалитетна педагошка активност, ги преиспитуваат своите практики, ги детектираат добрите и лошите страни во педагошката практика на менторираните, избираат патишта и средства за остварување на визијата која заеднички ја поставиле, го водат процесот на професионален развој и работат во тим во кој менторот-наставник е лидер, а менторираниот наставник е член на тимот.

Лидерите секогаш знаат како да ги мотивираат своите соработници. Мотивирачката функција била и ќе биде неодоив дел на наставничката професија. Како најдиректни реализатори на воспитно-образовната дејност наставниците се обврзани да ги мотивираат своите ученици и да поставуваат пред нив високи очекувања во поглед на училишните резултати. Но, тие се и во најдиректна и постојана комуникација со родителите на нивните ученици, а таа по својата суштина треба да претставува мотивирачки чин. Мотивирањето на родителите за вклучување во образованието на нивните деца е неосстварливо доколку наставниците не поседуваат лидерски компетенции.

Во современото училиште работните активности сè повеќе се осмислуваат во форма на проекти. Сè почесто педагошката наука и практика го промовира проектното делување како начин кој ја подобрува училишната ефективност и ефикасност. Проектниот пристап претпочита достигнување на проектирани цели преку формирање на посебни



организациски структури кои ќе работат на остварување на конкретен проект. Лидери на тие организациски структури најчесто се наставниците. Тие се одговорни за воспоставување на тимовите, поставувањето на целите и временската детерминираност, како и за поставување на текот на активностите, ангажирањето на расположливите ресурси и следењето и вреднувањето на процесот и резултатите.

Успешноста на училиштата зависи од тоа колку раководителите на училиштата ќе успеат да го наметнат партиципативното и дистрибуираното лидерство, како и тимското работење како култура на организацијата.

Вообичаено во истражувањата на училишните организации и посебно нивната ефективност и ефикасност се потенцираат позитивните придобивки од таканаречениот колегијален модел на раководење кој претпоставува донесување на одлуки кои се споделени меѓу сите членови на организацијата. За процесот на донесување на одлуки е карактеристично практикувањето на дискусии кои водат до консензус, а моќта се распределува помеѓу оние кои најмногу придонесуваат во постигнувањето на целите на институцијата. Според Буш (T. Bush, 2007) овој модел на раководење се темели на принципите на партиципативното лидерство.

Кенет Леитвуд и неговите колеги (Leithwood, K., Jantzi, D. & Steinbach, R., 1999) потврдиле дека партиципативноста ја подобрува успешноста во училиштата, ги потврдува демократските принципи, а лидерството е потенцијално достапно за кој било легитимен член на институцијата (според: Петровска Соња, 2010, стр. 129).

Кои се придобивките од наставничкото лидерство?

Уште во педесеттите години на минатиот век во САД започнуваат да се спроведуваат истражувања за наставничкото лидерство. Резултатите откриваат дека наставниците кои имале можност да учествуваат во донесување на одлуки на ниво на училиште демонстрираат поголемо задоволство од својата работа. Како клучни аргументи за потребата од партиципација на наставниците во донесувањето на одлуки и водството во училиштето се посочува поттикот на наставниковиот работен морал и ентузијазам. Како резултат на позитивните ефекти од наставничката партиципација, по триесет години оваа идеја била развиена во стратегија за унапредување на наставата. Според Дјук (Duke, 2005), партиципативното донесување на одлуки е еден од најзначајните аспекти на наставничкото лидерство во училиштето (според Петровска Соња, 2010, стр. 131).

Позитивните ефекти од практикувањето на наставничкото лидерство ги посочува и Барт (Barth, 2001). Тој смета дека кога наставниците



стануваат лидери доживуваат лична и професионална сатисфакција, се намалува изолираноста, се зајакнува чувството на корисност, а сето тоа позитивно се рефлектира врз нивната целокупна работа. Овие наставници стануваат професионалци, училишни реформатори „сопственици“ и „инвеститори“ во училиштето, а не само „вработени“. Како придобивки од наставничкото лидерство, а во поглед на ефективност на училиштето Барт ги посочува демократизацијата на културата на училиштето, што пак се рефлектира во повисоки училишни постигнувања и помалку дисциплински проблеми.

Истражувањето на Manguin (2005) посветено на наставничкото лидерство покажува дека наставниците интеракцијата со своите колеги (наставници/лидери) ја оценуваат како мошне корисна и тоа во смисла на: развивање на нови идеи и техники во наставата, заштеда на време во процесот на планирање на наставата. Како најкорисни активности, наставниците ги посочиле помош во реализација на наставата и одржување на огледни часови. (според: Павловиќ*Бранка, 2008, стр. 398).

Зголемувањето на училишната ефективност и ефикасност подразбира позитивна промена во некое нејзино подрачје на делување. Со оглед на сè поизразената комплексност на училишните организации, неминовно е да се појави неусогласеност помеѓу индивидуалните визии на наставниците за развој и визијата која ја предлагаат раководителите. Така, многу често организациските промени создаваат притисок, што резултира со одбивање да бидат прифатени од членовите (Callan, 1993). (според: Петровска Соња, 2010, стр. 132). Еден од начините кои можат да помогнат во справувањето со притисоците предизвикани од организациските промени е создавање на услови за вклучување на наставниците во донесувањето на одлуки. Во таа насока говорат и интегрираните резултати од истражувањата на неколку програми за подобрување на училиштата (Hopkins, 2001). Според нив, еден од десетте принципи врз кои треба да се темели секој процес на подобрување на училиштата е партиципација на наставниците во донесувањето на одлуки. Учество во донесувањето на одлуки има позитивно влијание врз наставничките ставови кон работата. Somech и Bogler (2002) покажале дека кај наставниците кои учествувале во донесување на училишните одлуки е зголемена организациската посветеност и граѓанското однесување. Партиципацијата го олеснува процесот на воведување на промените преку зголемен ангажман на оние кои се вклучени во реализацијата на одлуките. Всушност, на овој начин може да се зголеми и задоволство од работата и да се обезбеди стекнување на нови вештини (лидерски) од страна на наставниците. (Martin, L. & Kragler, S., 1999).



Зајакнувањето на позицијата на наставниците во донесувањето на одлуки исто така може да обезбеди позитивно вреднување на промените кои треба да се случат во училишни рамки. Барт (Barth, 2001) ги посочува и областите во кои наставничкото лидерство е суштинско за одржување и развој на „здрава“ училишна клима: избор на учебници и прирачници, обликување на курикулумот, воспоставување на стандарди за однесување на учениците, обликување на програмите за професионално усовршување на наставниците, одлучување за училишниот буџет, процена на наставничките постигнувања, избор на раководители.

Како концептот на наставничко лидерство се огледа во нашите основни училишта?

Иако нема истражувачки податоци кои ќе ја опишаат состојбата во македонските училишта по однос на степенот на развиеност на лидерската улога на наставникот, законските нормативи во некои случаи експлицитно, а во некои случаи имплицитно ја детерминираат лидерската позиција на наставникот во училиштето. Во Р. Македонија постои изразена тенденција за напуштање на индивидуалистичката позиција на наставникот. Наместо пасивен и осамен реализатор на наставните програми тој прераснува во креативен учесник и лидер во средината во која работи.

Според Законот за основно деветгодишно образование (2008) на Р. Македонија официјалната/формалната лидерска позиција ја има директорот на училиштето. Во рамки на пропишаните надлежности директорот одговара за почитување на законитоста во работењето на училиштето и успешното остварување на воспитно-образовната дејност. Директорот има обврски во сферата на планирањето и програмирањето на работата на училиштето, во сферата на обезбедување на квалитетот и унапредувањето на воспитно-образовната работа, во водењето на кадровската и финансиската политика, како и во сферата на претставување и промовирање на училиштето во средината. Но, сите овие функции тој може да ги остварува само доколку обезбеди планирање, организирање и водење на училишно-организациските процеси што пак подразбира формирање на тимови, овозможување на партиципативно лидерство и дистрибуција на задолженијата.

Хоризонталниот систем на управување и децентрализацијата во основното и средното образование во нашата држава создадоа формални услови за партиципација на наставниците во раководењето и водењето со училиштата. Работните должности на наставникот се во функција на остварување на поставените цели на основното образование во Р. Македонија и се структурирани во неколку подрачја: настава, воннаставни



активности за учениците, соработка со родителите и општествената средина, соработка со директорот, соработка со стручните работници и работа во тимовите (формални и неформални) кои се формираат во училишните установи. Најголем дел од законски предвидените задолженија наставникот ги извршува во тимови на кои и самиот е лидер. Согласно ваквата негова позиција, успешното извршување на работните задолженија секако ќе зависи од неговите лидерските компетенции. Ако пак крајната цел е создавање на училишни услови во кои секое дете ќе учи и постигнува резултати согласно неговите индивидуални капацитети тогаш јасна е врската меѓу наставничкото лидерство и успешноста на секое училиште.

Наставниците во Р. Македонија имаат можност своите лидерски компетенции да ги пројавуваат во неколку области од училишниот живот: менторирање на наставници приправници и студенти од наставничките факултети, лидерство на стручни активи како формални стручни органи во училиштата задолжени за унапредување на воспитно-образовниот процес по конкретни наставни предмети или за ученици од иста возраст, лидери на проекти во училишни рамки, претседатели на училишни одбори (формални органи на управување на училиштата). Во рамки на овие области наставниците се водачи на групи кои донесуваат одлуки или пак партиципираат во донесувањето на одлуки во врска со креирање на развојните планови и годишните програми за работа на училиштето, одлучуваат за финансиското работење на училиштето, како и имаат можност да партиципираат во креирањето на кадровската политика во организацијата.

И покрај можностите за развој на училишта чијашто работа ќе биде втемелена на партиципативно и дистрибуирано наставничко лидерство, кај нас постои општ впечаток дека наставничкото лидерство како значаен ресурс многу малку се користи или кога се користи има формален наместо суштински карактер.

Заклучок

Сосема се евидентни придобивките од воспоставување на училиштен организациски систем во кој ќе се почитува принципот на наставничко лидерство. Систем во кој наставниците повеќе нема да бидат пасивни реализатори на утврдени наставни планови и програми, туку активни партиципенти во креирањето, одржувањето и развојот на училишните политики и образовните реформи. Наставничкото лидерство им е потребно на училишните организации за да се развие визијата и за да се мобилизираат сите ресурси кон остварување на промените што водат до



неа преку: менторирање на младите наставници, создавање на клима за прифаќање на потребата од наставничко вреднување и самовреднување, партиципирање во стручни тела на локално и државно ниво и водење на доживотниот професионален развој во институцијата.

Од тие причини директорите мора да воведат радикални промени во училишните организации, во смисла на воведување на партиципативно и дистрибуирано лидерство. Училиштата не смеат да се стават во калапот на бирократското менаџирање, а пирамидата треба да се укине и да се воведи принципот на донесување на одлуки од „дното“. Впрочем, тоа го налагаат и критериумите за ефективно и ефикасно училиште. Во фокусот се учениците, а околу нив се испреплетуваат интересите на родителите, наставниците и општеството.

Литература

- Barth, R. S., (2001),* Teacher leader, Phi Delta Kappan, 82, 443–449.
- Bartunek, J.M., Greenberg, D.N. & Davidson, B., (1999),* Consistent and inconsistent impacts of a teacher-led empowerment initiative in a federation of schools, The Journal of Applied Behavioral Science, 35, 4, 457-478.
- Bush, Tony, (2007),* Theories of educational leadership and management, South African Journal of Education 391 – 406. Превземено март 2011 од, <http://www.flipkart.com/theories-educational-leadership-management-tony>,
- Chemers, M.M., (2002),* Efficacy and effectiveness: integrating models of leadership and intelligence, во Ott, J.S., Parkes, S.J. and Simpson, R.B. (Eds), Classic Readings in Organizational Behavior, Wadsworth, Belmont, CA, pp. 114-131.
- David Hopkins, (2001),* School Improvement for Real. London: RoutledgeFalmer
- Geijsel, F., Seegers, P., Van Den Berg & Kelchtermans, G. (2001),* Conditions fostering the implementation of large-scale innovation programs in schools: Teachers' perspectives. Educational Administration Quarterly, 37, 1, 130-166.
- Mac Tavish, M.D. & J.A Kolb, (2006),* Encouraging teacher engagement: a new approach to performance improvement in schools. Преземено март, 2011 од: http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/contentstorage_01/0000019b/80/1b/e0/82.pdf
- Maria Dove & Andrea Xonigsfeld, (2010),* Co teaching and Collaboration: Opportunities to Develop Teacher Leadership and Enhance Student Learning, TESOL Journal 1.1. Превземено март 2011 од: http://www.tesolmedia.com/docs/TJ/firstissue/04_TJ_DoveXonigsfeld.pdf



Martin, L. & Kragler, S., (1999), Creating a culture of teacher professional growth. Journal of School Leadership, 9, 4, 311-320.

Павловић*Бранка, (2008), Изазови лидерске улоге наставника, Зборник Института за педагошка истраживања, Година 40, Број 2, 388-402.

Петровска, Соња, (2010), Училишна педагогија и училишна организација, Штип, Универзитет „Гоце Делчев“.

Somech, A. & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. Educational Administration Quarterly, 38, 4, 555-577.